

50 nouveautés sociales à connaître

Janvier 2022



Sommaire

1 / Communication dématérialisée des documents pour l'URSSAF en cas de contrôle contre la fraude sociale.....	5
2 / Retraite progressive et forfaits jours.....	5
3 / TESE.....	6
4 / Imputation en 2022 pour les dispositifs d'aide au paiement.....	6
5 / Prolongation du régime des indemnités complémentaires d'activité partielle.....	6
6 / Meilleure indemnisation du congé de proche aidant et du congé de présence parentale.....	7
7 / Elargissement du congé de proche aidant.....	7
8 / Prolongation du régime d'arrêt de travail dérogatoire.....	8
9 / Grilles du taux par défaut du prélèvement à la source.....	8
10 / Prolongation de certains dispositifs géographiques d'exonérations sociales ou fiscales.....	9
11 / Assouplissement des conditions à remplir pour les JEI.....	9
12 / Exonération de charges sociales sur les pourboires.....	9
13 / Nouvelles mesures relatives à l'activité partielle.....	10
14 / Travailleurs handicapés.....	10
15 / Création du contrat d'engagement jeune.....	10
16 / Formation professionnelle et taxe d'apprentissage.....	11
17 / Versement du salaire.....	11
18/ Accord ou charte sur le télétravail.....	12
19 / Index égalité femmes-hommes.....	13
20 / Répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et membres des instances dirigeantes ..	13
21 / BDESE.....	14
22 / Congé lié au développement de certaines pathologies chroniques ou cancers chez des enfants.....	15
23 / Indemnité inflation.....	16
24 / Présentation du bulletin de paie.....	19
25 / Fin du délai pour créer son compte AT-MP.....	19
26 / Majoration du taux de cotisation AT-MP.....	19
27 / Titre mobilité.....	20

28 / Nouvelles modalités de collecte des contributions à la formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage.....	20
29 / Renouvellement des CSE	20
30 / Extension du forfait « mobilités durables ».....	21
31 / Catégories objectives et protection sociale complémentaire	21
32 / Travailleurs britanniques	21
33 / Certification Qualiopi.....	22
34 / Réduction de charges sociales.....	22
35 / CIF-CDD.....	22
36 / Nouveaux salaires conventionnels au 1er janvier 2022	23
37 / Plafond des cadeaux et bons d'achat	24
38 / Emploi franc.....	24
39 / Recouvrement des cotisations AGIRC-ARRCO par les institutions de retraite complémentaire	24
40 / Demande d'homologation rupture conventionnelle	25
41 / Abondement CPF	25
42 / Amiante	26
43 / Fin des DUCS-CIBTP	26
44 / Durée de l'activité partielle	27
45 / Prolongation du zéro reste à charge pour l'activité partielle.....	27
46 / Taux plancher de l'allocation d'activité partielle.....	27
47 / Télétravail	28
48 / Isolement des cas contact	29
49 / Prise en charge des tests de dépistage.....	29
50 / Délai pour le rappel de vaccination	30
Annexe 1 : Prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu - Grilles de taux par défaut pour l'année 2022.....	32
1. Grille de taux par défaut applicable aux contribuables domiciliés en métropole pour l'année 2022.....	32
2. Grille de taux par défaut applicable aux contribuables domiciliés en Guadeloupe, à La Réunion et en Martinique pour l'année 2022	33
3. Grille de taux par défaut applicable aux contribuables domiciliés en Guyane et à Mayotte pour l'année 2022	34
Annexe 2 : Note d'information relative à l'indemnité inflation - modèle	35
Annexe 3 : Bulletin de paie – nouvelles mentions au 1 ^{er} janvier 2022	37

Annexe 4 : La réduction générale des cotisations patronales (ex-réduction Fillon) 2022 en 13 questions38

Annexe 5 : Les règles d'isolement 2022 pour les salariés malades ou cas contacts.....55

Annexe 6 : Modèle-type de rupture conventionnelle56

1 / Communication dématérialisée des documents pour l'URSSAF en cas de contrôle contre la fraude sociale

Loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la Sécurité sociale pour 2022, Jo du 24, art. 25

Les agents de contrôle de l'URSSAF disposent d'un droit de communication qui leur permet d'obtenir, sans que s'y oppose le secret professionnel, les documents et informations nécessaires pour lutter contre la fraude sociale et notamment le travail dissimulé.

La communication doit se faire dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande.

Les agents rencontrent toutefois des difficultés notamment lorsque les documents sont communiqués sous une forme difficilement exploitable (documents papier).

Afin de rendre la procédure plus efficace, la loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS 2022) autorise dès 2022 l'agent de contrôle à demander que cette communication se fasse par voie dématérialisée comme cela existe déjà en matière fiscale.

2 / Retraite progressive et forfaits jours

Loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la Sécurité sociale pour 2022, Jo du 24, art. 110

Jusqu'à présent les salariés en forfait jours ne pouvaient pas bénéficier de la retraite progressive puisque seuls les salariés dont la durée de travail est quantifiée en heures y avaient accès.

Rappel :

La retraite progressive permet aux travailleurs d'exercer une activité réduite tout en bénéficiant d'une fraction provisoire de leur pension de retraite.

La LFSS 2022 prévoit que la retraite progressive va s'appliquer, sous certaines conditions, aux assurés qui exercent une activité à temps partiel, ou à temps réduit par rapport à la durée maximale légale, réglementaire ou conventionnelle exprimée en jours.

Il faudra justifier d'une quotité de temps de travail comprise entre deux limites fixées par décret.

Cette nouveauté s'applique aux pensions de retraite liquidées à titre provisoire qui prennent effet à compter du 1er janvier 2022.

3 / TESE

Loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la Sécurité sociale pour 2022, Jo du 24, art. 13

Aujourd'hui si l'entreprise décide d'utiliser le titre emploi service entreprise (TESE), elle doit le faire pour l'ensemble de ses salariés (Code de la Sécurité sociale, art. L. 133-5-6).

La LFSS 2022 supprime cette exigence à partir du 1er janvier 2024. L'idée est de permettre aux entreprises d'utiliser le TESE pour faciliter l'embauche de salariés occasionnels, pour des emplois de courte durée, ou en remplacement de salariés absents sans y avoir recours pour les salariés permanents.

Rappel

Le TESE permet aux entreprises de simplifier les formalités liées à l'emploi des salariés (déclarer et payer les cotisations sociales, émettre les bulletins de paie, etc.)

Notez que les associations à but non lucratif bénéficient du chèque emploi associatif (CEA). Pour le CEA aussi il n'y aura plus l'obligation de l'utiliser pour tous les salariés dès 2024.

4 / Imputation en 2022 pour les dispositifs d'aide au paiement

Loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la Sécurité sociale pour 2022, Jo du 24, art. 18

Différents dispositifs d'aide au paiement des cotisations sociales ont été instaurés au profit des employeurs relevant des secteurs d'activité particulièrement affectés par la crise sanitaire. Le dernier en date, appelé aide Covid-3, a été instauré pour les périodes d'emploi comprises entre le 1er mai 2021 et le 31 juillet 2021 et prend la forme d'une aide de 15 % du montant des rémunérations dues.

Le montant de l'aide est imputable sur l'ensemble des sommes dues au titre de l'année 2021 à l'URSSAF.

La LFSS 2022 permet d'imputer le solde de l'aide aussi en 2022.

Elle permet également d'imputer la précédente aide « Covid 2 » au titre de l'année 2022.

5 / Prolongation du régime des indemnités complémentaires d'activité partielle

Loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la Sécurité sociale pour 2022, Jo du 24, art. 15

L'employeur peut verser à ses salariés une indemnité d'activité partielle complémentaire à l'indemnité légale si un accord collectif le prévoit ou par décision unilatérale.

Jusqu'au 31 décembre 2021, cette indemnité complémentaire suivait le même régime que l'indemnité légale et était exonérée de la plupart des charges sociales (sauf CSG-CRDS) tant que la somme de l'indemnité légale et complémentaire ne dépasse pas 3,15 SMIC horaire.

Cette exonération est prolongée par la loi de financement de la Sécurité sociale 2022 sur les périodes d'emploi 2022 afin d'inciter les employeurs à maintenir le pouvoir d'achat des salariés toujours placés en situation d'activité partielle.

6 / Meilleure indemnisation du congé de proche aidant et du congé de présence parentale

Loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la Sécurité sociale pour 2022, Jo du 24, art.54

Il existe différents congés que les salariés peuvent prendre, sous certaines conditions, pour s'occuper d'une personne de leur entourage ou l'un de leurs enfants. C'est le cas notamment du congé de proche aidant et du congé de présence parentale.

Il faut savoir que l'employeur n'a pas à rémunérer ces congés, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, mais que les salariés peuvent bénéficier d'allocations spécifiques.

Le montant faible de ces allocations reste toutefois un frein à la prise de ces congés. Afin de renforcer l'attractivité des congés de proche aidant et de présence parentale, il a donc été décidé que l'allocation journalière du proche aidant et celle de présence parentale soient revalorisées chaque année en référence au SMIC rapporté à une valeur journalière et net des prélèvements sociaux obligatoires.

Cette mesure entre en vigueur à une date fixée par décret et au plus tard le 1er janvier 2023.

7 / Elargissement du congé de proche aidant

Loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la Sécurité sociale pour 2022, Jo du 24, art. 54

Jusqu'à présent pour bénéficier du congé de proche aidant, il faut que la personne concernée présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. La loi supprime toute référence à une particulière gravité. Un décret déterminera les critères d'appréciation de la perte d'autonomie.

Cette exigence de particulière gravité est également supprimée pour l'application du dispositif qui permet à un salarié de donner des jours de repos à un autre salarié venant en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie (Code du travail, art. L. 3142-25-1).

Notez-le

Selon l'exposé des motifs du projet de loi, cet élargissement s'appliquera notamment aux aidants de personnes invalides ou bénéficiaires de rentes d'accident du travail et de maladie professionnelle et bénéficiaires à ce titre de la majoration pour tierce personne ou de la prestation complémentaire de recours à une tierce personne (et qui ne peuvent accomplir seuls certains actes de la vie quotidienne).

Cela entre en vigueur à une date fixée par décret et au plus tard le 1er janvier 2023.

8 / Prolongation du régime d'arrêt de travail dérogatoire

Loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la Sécurité sociale pour 2022, Jo du 24, art. 93

Pour les arrêts de travail liés au Covid-19, il existe un dispositif spécifique d'arrêt de travail via un téléservice. Ce régime dérogatoire permet aux salariés de bénéficier des indemnités journalières de Sécurité sociale (IJSS) et du complément employeur légal sans condition d'ouverture de droit, ni de délai de carence. Les indemnités versées dans le cadre de ces arrêts ne sont par ailleurs pas prises en compte dans le calcul de la durée maximale de versement.

Ce dispositif devait s'appliquer jusqu'à la fin de l'année 2021.

Mais la loi de vigilance sanitaire a étendu l'application du régime dérogatoire s'agissant des indemnités complémentaires employeur jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 juillet 2022.

La LFSS 2022 prolonge à son tour le régime dérogatoire pour les IJSS jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022.

Cette loi habilite également le Gouvernement jusqu'au 31 décembre 2022 à prendre par ordonnance toute mesure visant à rétablir, adapter ou compléter les dispositions relatives à la prise en charge des arrêts maladie des salariés y compris adapter les conditions de versement de l'indemnité légale versée par l'employeur.

Notez-le

Initialement cette habilitation par ordonnance était prévue par le projet de loi de vigilance sanitaire mais avait été retoquée par le Conseil constitutionnel pour une question de procédure. Cette fois le Conseil constitutionnel a validé la mesure.

Chaque ordonnance peut prévoir une application rétroactive d'un mois. Les ordonnances et les décrets ainsi pris seront dispensés des consultations obligatoires prévues par toute disposition législative ou réglementaire.

9 / Grilles du taux par défaut du prélèvement à la source

Loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022, Jo du 31, art. 2

Lorsque l'Administration fiscale ne communique pas à l'employeur de taux dans le cadre du prélèvement à la source, pour certains salariés, il faut appliquer un taux neutre. Ce taux qu'il revient à l'entreprise de déterminer, est fixé à l'aide des grilles de taux par défaut. Ces grilles sont valorisées par la loi de finances 2022.

Vous trouverez les nouvelles grilles en [annexe 1](#).

10 / Prolongation de certains dispositifs géographiques d'exonérations sociales ou fiscales

Loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022, Jo du 31, art. 11

La loi de finances 2022 repousse d'un an (du 31 décembre 2022 au 31 décembre 2023) la fin de certains dispositifs géographiques d'exonérations sociales ou fiscales. Cela concerne principalement :

- les zones d'aide à finalité régionale (AFR) ;
- les zones franches urbaines-territoires entrepreneurs (ZFU-TE) ;
- les zones de revitalisation rurale (ZRR) ;
- les bassins urbains à dynamiser (BUD) et bassins d'emploi à redynamiser (BER) ;
- les zones de développement prioritaire (ZDP).

Notez-le

L'année dernière déjà la loi de finances 2021 avait prolongé l'exonération sociale attachée aux BER ainsi qu'aux ZRR d'un an.

11 / Assouplissement des conditions à remplir pour les JEI

Loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022, Jo du 31, art. 68

La loi de finances 2022 assouplit une des conditions à remplir par l'entreprise pour être qualifiée de jeune entreprise innovante (JEI), statut qui permet de bénéficier d'avantages fiscaux et d'exonération de charges sociales pour certains salariés.

Il faut ainsi que l'entreprise soit créée depuis moins de 11 ans au lieu de moins de 8. Une entreprise de 10 ans d'ancienneté peut ainsi en bénéficier désormais.

12 / Exonération de charges sociales sur les pourboires

Loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022, Jo du 31, art. 5

La loi de finances 2022 exonère de charges sociales les pourboires remis par les clients pour le service, qu'il s'agisse de sommes remises directement aux salariés ou reversées par l'employeur au personnel en contact avec la clientèle.

L'exonération concerne toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle, la participation à l'effort de construction, le financement de la formation professionnelle, le versement mobilité et la contribution FNAL. Il y a aussi une exonération d'impôt.

Une condition est posée : que les salariés qui reçoivent les sommes au titre des mois civils concernés perçoivent une rémunération mensuelle n'excédant pas 1,6 SMIC (sans compter les pourboires).

Notez-le

Ce plafond est calculé sur la base de la durée légale du travail ou de la durée de travail prévue au contrat, augmentée, le cas échéant, du nombre d'heures complémentaires ou supplémentaires, sans prise en compte des majorations.

13 / Nouvelles mesures relatives à l'activité partielle

Loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022, Jo du 31, art. 151 et 207

La loi de finances 2022 contient plusieurs dispositions relatives à l'activité partielle.

Elle pérennise certaines mesures adoptées lors de la crise sanitaire en les inscrivant dans le Code du travail. Par exemple, le calcul de l'indemnité horaire des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Ainsi ceux qui ont une rémunération inférieure au SMIC continueraient de recevoir une indemnité horaire d'activité partielle égale au pourcentage du SMIC qui leur est applicable (au titre du Code du travail ou le cas échéant au titre des stipulations conventionnelles applicables à l'entreprise).

Elle reprend aussi la mesure qui habilite le Gouvernement à adapter par ordonnance le dispositif d'allocation partielle de longue durée, qui figurait à l'origine dans la loi de vigilance sanitaire mais avait été retoquée.

14 / Travailleurs handicapés

Loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022, Jo du 31, art. 119

L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés s'impose en principe à l'entreprise à partir de 20 salariés.

La loi de finances apporte une précision importante sur la période à retenir pour apprécier l'effectif de l'entreprise : il s'agit bien de l'année pour laquelle la contribution AGEFIPH est due.

Notez-le

Jusqu'à présent si on s'en tient aux textes (article L.130-1 du CSS), il fallait retenir la moyenne des effectifs de l'année précédente (par exemple : 2020 pour la déclaration 2021 qui sera effectuée en 2022). Or, l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés a toujours été calculée par rapport à la moyenne de l'année au titre de laquelle la contribution est due. Cette mesure vise donc uniquement à sécuriser les employeurs et non à changer l'année de référence.

15 / Création du contrat d'engagement jeune

Loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022, Jo du 31, art. 208

Un contrat d'engagement jeune va être mis en place à partir du 1^{er} mars 2022. Il s'agit d'aider des jeunes entre 16 et 25 ans (29 ans en cas de handicap) rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi durable et qui ne suivent pas d'études ni de formation. Ce dispositif sera proposé principalement par les missions locales ou par Pôle emploi.

Dans le cadre de ce dispositif, des stages, immersions en entreprise ou une alternance pourront être mis en place.

Le ministère du Travail précise que le contrat d'engagement jeune mobilisera les entreprises pour favoriser les découvertes de métiers, les immersions dans un collectif de travail et la formation en alternance.

16 / Formation professionnelle et taxe d'apprentissage

Loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022, Jo du 31, art. 121 et 127

La loi de finances 2022 comporte différentes nouveautés relatives à la taxe d'apprentissage et au financement de la formation professionnelle pour certains secteurs. Elle prévoit notamment :

- une exonération de taxe d'apprentissage dans les établissements publics de santé, médico-sociaux et sociaux à partir du 1er janvier 2022 ;
- de remplacer le taux spécifique de financement de la formation professionnelle dans les entreprises de travail temporaire par une contribution conventionnelle (au minimum de 0,3 % au vu des besoins et de la nature spécifique des salariés intérimaires).

La loi s'intéresse aussi aux conséquences des nouvelles modalités de recouvrement du solde de la taxe d'apprentissage, qui doit être fait pour la première fois par l'URSSAF en 2023.

Il est ainsi prévu de mettre en place un régime transitoire pour sécuriser les établissements bénéficiaires du solde de la taxe d'apprentissage en 2022. Ce solde constitue en effet pour eux une ressource très importante (notamment pour les CFA) or aucun versement n'était prévu en 2022.

Il est donc prévu de garantir le versement en 2022, par les entreprises assujetties, d'un montant équivalant au solde de la taxe d'apprentissage, afin de faciliter la transition entre les anciennes et nouvelles périodicités de recouvrement du solde de la taxe d'apprentissage.

A cette fin, il est rétabli une imposition, sur la masse salariale 2021, due par les entreprises qui, en l'absence de régime transitoire, n'étaient plus assujetties à la taxe d'apprentissage.

17 / Versement du salaire

Loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, Jo du 26, art. 1 et 3

Le salaire est en principe payé d'une des 3 façons suivantes :

- en espèces (seulement en dessous de 1500 euros) ;
- chèque barré ;
- ou virement à un compte bancaire ou postal.

Le salaire doit bien entendu être payé au salarié mais aujourd'hui le paiement peut aussi être fait à une personne désignée pour le recevoir.

Or, certaines femmes font état de violences économiques et d'une forme d'emprise visant à restreindre l'autonomie financière de la victime par la prise de contrôle des ressources du couple et de leur emploi. Afin de contribuer à prévenir cette forme de violence au sein du couple, ou à l'éventuelle emprise d'un proche, la loi Rixain prévoit que le versement du salaire devra se faire sur un compte bancaire dont le salarié est titulaire ou cotitulaire. Le compte joint reste donc admis.

Il est également interdit à un salarié de désigner un tiers pour recevoir son salaire.

Notez-le

Ce versement direct s'appliquera aussi à certaines prestations sociales comme les indemnités journalières maladie.

Cette mesure entre en vigueur un an après la publication de la loi soit au 26 décembre 2022.

Un laps de temps qui va permettre d'accompagner les services des ressources humaines dans la mise en œuvre de cette nouvelle obligation. Il semble ainsi nécessaire pour l'employeur de vérifier si le versement du salaire se fait bien sur un compte dont le salarié est titulaire ou cotitulaire.

18/ Accord ou charte sur le télétravail

Loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, Jo du 26, art. 5

Avec la pandémie, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés (Code du travail, art. L. 1222-11).

Dans ce cadre, le salarié ne peut pas refuser le télétravail et n'a pas d'avenant à son contrat de travail à signer.

Hors contexte épidémique, le télétravail peut être mis en place dans votre entreprise dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte que l'employeur élabore après avis du comité social et économique (CSE), s'il existe. L'employeur peut également le mettre en place en signant de simples accords avec les salariés.

Différentes questions doivent se poser et peuvent être traitées dans l'accord ou la charte.

Le Code du travail prévoit un certain nombre de points qui doivent être évoqués dans l'accord ou la charte à savoir :

- les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution, et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;
- les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail (C. trav., art. L. 1222-9).

Désormais il faut aussi prévoir les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail.

Notez-le

Initialement le projet de loi prévoyait que les femmes enceintes puissent demander jusqu'à 12 semaines de télétravail en amont de leur congé de maternité. Toutefois, comme l'a affirmé l'ANI du 26 novembre 2020, le sujet du télétravail doit être traité de préférence au niveau de l'entreprise dans le cadre du dialogue social. Il a donc été décidé de supprimer ce droit au télétravail et de prévoir à la place que le sujet soit traité dans la charte ou l'accord.

19 / Index égalité femmes-hommes

Loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, Jo du 26, art. 13

La loi Rixain précise que tous les employeurs concernés par l'index doivent publier chaque année l'ensemble des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

C'est rendu public sur le site Internet du ministère du Travail dans des conditions déterminées par décret.

Notez-le

Cette mesure n'existait pas encore dans la loi et la partie législative du Code du travail mais avait en revanche déjà été prévue par un décret du 10 mars 2021.

Lorsque les résultats au regard des indicateurs sont en deçà d'un certain niveau, la négociation sur l'égalité professionnelle doit porter sur ces mesures et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial. Sachant qu'en l'absence d'accord prévoyant ces mesures, elles sont déterminées par décision de l'employeur après consultation du CSE. La décision doit être déposée sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail.

Désormais l'employeur va aussi devoir publier par une communication externe et au sein de l'entreprise, les mesures de correction, selon des modalités définies par décret.

Il doit aussi fixer et publier les objectifs de progression de chacun des indicateurs.

Attention ces nouveautés s'appliquent pour les indicateurs calculés en 2022.

Jusqu'à présent seules les entreprises ayant bénéficié des crédits du plan de relance et ayant eu un score inférieur à 75 devaient publier des objectifs de progression et des mesures de correction ; initialement elles devaient avoir un délai supplémentaire pour le faire jusqu'au 1^{er} mai 2022 mais la loi ne semble pas maintenir ce délai.

20 / Répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et membres des instances dirigeantes

Loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, Jo du 26, art. 14

A partir du 1^{er} mars 2022 dans les entreprises qui emploient au moins 1000 salariés pendant 3 exercices consécutifs, l'employeur va devoir publier chaque année les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes.

Notez-le

Est considéré comme instance dirigeante toute instance mise en place au sein de la société aux fins d'assister régulièrement les organes chargés de la direction générale dans l'exercice de leurs missions. Quant aux cadres dirigeants, il s'agit des cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.

A partir du 1^{er} mars 2023 ces écarts de représentation sont rendus publics sur le site du ministère du Travail.

A partir du 1^{er} mars 2026 la proportion de personnes de chaque sexe au sein de ces ensembles ne peut être inférieure à 30 %. Cette proportion passe à 40 % à partir du 1^{er} mars 2029.

A partir du 1^{er} mars 2029, les entreprises n'atteignant pas cette proportion se verront accorder un délai de 2 ans pour se mettre en conformité. Au bout d'un an il faudra publier des objectifs de progression et les mesures de correction retenues. A l'expiration de ce délai si les résultats sont toujours en-deçà du taux fixé une pénalité est encourue. Elle est fixée par l'autorité administrative et est égale au maximum à 1 % des rémunérations et gains versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours de l'année civile précédant l'expiration du délai de 2 ans. Le montant est fonction de la situation initiale de l'entreprise, des efforts constatés ainsi que des motifs de la défaillance.

Notez-le

Si l'entreprise ne respecte pas l'obligation de proportion femmes-hommes à partir du 1^{er} mars 2026, la négociation sur l'égalité professionnelle doit porter sur les mesures adéquates et pertinentes de correction.

21 / BDESE

Loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, Jo du 26, art. 14

La BDESE rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du comité social et économique. Ces informations comportent en particulier l'ensemble des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération.

Désormais elles portent aussi sur les écarts de répartition entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes.

22 / Congé lié au développement de certaines pathologies chroniques ou cancers chez des enfants

Loi n° 2021-1678 du 17 décembre 2021 visant à l'accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer, Jo du 18

Un nouveau congé pour évènement familial est désormais accordé aux salariés. Il est lié à l'annonce de la survenue chez un enfant :

- d'un cancer ;
- d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique.

Bon à savoir

Seules les pathologies de longue durée, évolutives, et ayant un fort retentissement sur la vie quotidienne ouvriront droit au congé. La notion d'apprentissage thérapeutique renvoie à l'idée qu'un traitement médicamenteux lourd et une hospitalisation sont nécessaires. Et que l'enfant doit apprendre à vivre avec sa maladie. Le but est de couvrir des maladies comme le diabète et l'épilepsie.

Un décret devra préciser la liste des pathologies ouvrant droit à ce congé.

Il s'ajoute aux dispositifs déjà existants en faveur de parents d'enfants malades (congé enfant malade, congé de présence parentale, don de jours de repos ou encore congé de paternité et d'adoption en cas d'hospitalisation de l'enfant après sa naissance).

Il a une durée minimale de 2 jours ouvrables. Mais celle-ci peut être augmentée par convention ou accord collectif d'entreprise, ou à défaut de branche.

Le congé lié à l'annonce de certaines pathologies chroniques ou d'un cancer chez un enfant est un congé pour évènement familial. Il répond donc aux mêmes conditions d'application que les 5 autres congés familiaux existants (mariage du salarié ou conclusion d'un PACS, mariage d'un enfant, naissance ou adoption d'un enfant, décès d'un proche et survenue d'un handicap chez un enfant).

Ce congé est donc accordé de droit aux salariés qui le demandent, sur présentation d'un justificatif. Aucune condition d'ancienneté n'est requise, et tous les types de contrat sont concernés (y compris les CDD ou les salariés à temps partiel).

Les salariés concernés peuvent effectuer leur demande par tout moyen. Un accord collectif peut toutefois imposer des modalités particulières. Il faut dans ce cas les respecter.

Le congé est à la charge de l'employeur. Il ne doit en effet entraîner aucune réduction de la rémunération. Il est également assimilé à du temps de travail effectif pour la durée des congés payés.

La durée de ces congés ne peut par ailleurs pas être imputée sur celle des congés payés.

Le congé devra être pris dans un délai raisonnable suivant l'annonce de la maladie de l'enfant. Les salariés déjà absents de l'entreprise à cette période n'auront ainsi pas droit au congé. Ni à une indemnité compensatrice.

23 / Indemnité inflation

*Loi n° 2021-1549 du 1er décembre 2021 de finances rectificative pour 2021, Jo du 2
Décret n° 2021-1623 du 11 décembre 2021 relatif aux modalités de versement de l'aide exceptionnelle prévue à
l'article 13 de la loi n° 2021-1549 du 1er décembre 2021 de finances rectificative pour 2021, Jo du 12*

Les employeurs doivent verser l'indemnité inflation aux salariés employés au titre d'un CDI ou CDD d'au moins 1 mois et qui bénéficient d'une rémunération nette de moins de 2000 euros.

Précisions concernant les conditions d'éligibilité

La loi prévoit que l'indemnité est versée à toute personne âgée d'au moins 16 ans résidant régulièrement en France que ses ressources, appréciées au regard de sa situation, rendent particulièrement vulnérable à la hausse du coût de la vie prévue pour le dernier trimestre 2021.

Condition d'âge et de résidence

Le BOSS confirme la nécessité d'être âgé d'au moins 16 ans au 31 octobre 2021 pour bénéficier de l'indemnité inflation.

Il précise également que le respect du critère de résidence sur une partie du mois d'octobre 2021 seulement suffit à être éligible.

Condition d'activité

L'indemnité est versée aux salariés, apprentis et autres alternants, ainsi qu'aux stagiaires liés au mois d'octobre 2021 par une convention de stage et recevant une gratification supérieure au minimum légal.

Aucune durée d'emploi minimale n'est exigée au cours du mois d'octobre 2021 pour pouvoir percevoir l'indemnité : il suffit d'avoir bénéficié d'un contrat au moins une fois, peu important sa durée selon le BOSS.

L'indemnité est versée aux salariés éligibles, y compris en cas d'absence, rémunérée ou non, au mois d'octobre 2021 (congé, maladie ou autres). Sauf aux salariés en congé parental (à temps partiel ou complet) tout au long du mois d'octobre 2021. C'est la CAF qui leur verse l'indemnité.

Condition de revenu

Selon le BOSS, l'employeur doit apprécier la condition de rémunération au regard du seul revenu qu'il verse. Pour vérifier si le salarié bénéficie d'une rémunération nette de moins de 2000 euros, il faut comparer la rémunération brute due à ce salarié au titre des périodes courant du 1er janvier au 31 octobre 2021 à un plafond de 26 000 euros bruts.

Ce plafond est ajusté au prorata de la durée de contrat entre le 1er janvier et le 31 octobre 2021 (nombre de jours calendaires travaillés/304) pour les salariés qui n'ont pas été employés au cours de la totalité de cette période. Le plafond ne peut toutefois pas être inférieur à 2 600 euros.

Exemple

Un salarié sous contrat de 6 mois entre le 1er mai 2021 et le 31 octobre 2021 bénéficiera de l'indemnité si sa rémunération est inférieure à $(184/304) \times 26\,000$ euros = 15 736,84 euros. Le plafond n'est pas réduit pour les salariés à temps partiel selon le BOSS.

La rémunération à prendre en compte est celle soumise à cotisations sociales. Il ne faut pas tenir compte des abattements forfaitaires au titre des frais professionnels lorsqu'ils sont applicables.

Le décret précise que les indemnités de congés payés versées par une caisse de congés payés ne sont pas prises en considération pour apprécier le respect du plafond fixé pour bénéficier de l'indemnité inflation.

Le BOSS ajoute à cet égard que les éléments de rémunération exonérés de cotisations et contributions (par exemple la prime Macron), et les revenus de remplacement (y compris les indemnités journalières d'assurance maladie versées par subrogation) ne sont pas non plus pris en considération. Il en est de même des indemnités d'activité partielle, sauf pour les indemnités complémentaires au-delà de 3,15 SMIC qui sont assujetties à cotisations sociales.

Les heures supplémentaires sont par contre prises en compte.

Pour les salariés dont les cotisations sociales sont calculées sur des bases forfaitaires, la rémunération prise en compte pour l'appréciation du plafond de 26 000 euros correspond à ces bases forfaitaires.

Le BOSS précise que les versements de salaire postérieurs à la période d'emploi ne doivent pas être pris en compte, quelle qu'en soit la cause. Sauf décalage habituel lié à un décalage de paie.

Précisions concernant son régime, son versement et son remboursement

Régime de l'indemnité

La loi précise que l'indemnité s'élève à 100 euros. Elle n'est pas soumise à cotisations ou contributions sociales ni à l'impôt. Et son montant n'est pas pris en compte pour vérifier l'éligibilité ou le calcul des droits à prestations sociales.

Selon les questions-réponses publié par le BOSS, ce montant n'est pas réduit ou modulé en fonction de la durée de travail ou de présence du salarié dans l'entreprise.

Le décret précise que l'indemnité n'est pas saisissable, ni cessible.

Conditions de versement

L'indemnité est versée à partir de courant décembre 2021, sauf impossibilité pratique, et au plus tard le 28 février 2022.

Les salariés qui n'auraient pas perçu l'indemnité à cette date pourront la demander. S'il apparaît après vérification qu'ils y sont bien éligibles, l'employeur devra verser l'indemnité au cours des 30 jours suivant la réception de la demande.

Selon le BOSS, si l'entreprise est en paye décalée, elle peut verser l'indemnité en décembre avec la paie de novembre ou sinon en janvier 2022 avec la paie de décembre. Au plus tard, elle devra être versée avec la paie de janvier 2022 en février 2022.

Le BOSS précise également que l'indemnité doit apparaître sur le bulletin de paie sous l'intitulé « *Indemnité Inflation – Aide exceptionnelle de l'État* », éventuellement abrégé en « *Indemnité inflation* ».

L'employeur doit verser l'indemnité automatiquement aux salariés éligibles qu'il a employés au titre d'un CDI ou CDD d'au moins 1 mois. Il en est de même des salariés avec lesquels a été conclu un ou plusieurs contrats dont la durée cumulée atteint au moins 20 heures au cours du mois d'octobre 2021 ou, lorsque les contrats ne prévoient pas de durée horaire, au moins 3 jours. A défaut, l'indemnité ne leur sera versée qu'à leur demande.

Bénéficient également d'un versement automatique de l'indemnité les anciens salariés auxquels ont été versés en octobre 2021 des avantages de préretraite.

Doivent solliciter l'indemnité, les alternants et stagiaires qui remplissent les conditions pour en bénéficier. Il en est de même pour les artistes du spectacle et les ouvriers et techniciens relevant de certains secteurs d'activité (édition d'enregistrement sonore, production cinématographique et audiovisuelle, radio, diffusion, spectacle et prestation technique au service de la création et de l'évènement).

Ne bénéficient pas d'un versement de l'indemnité par l'employeur :

- **ceux qui ont exercé une activité indépendante en octobre 2021** : c'est leur organisme de recouvrement qui leur versera l'indemnité s'ils y sont éligibles. Ces personnes devront en informer l'employeur pour qu'il ne procède pas au versement de l'indemnité ;
- **les salariés de particuliers employeurs ayant eu un contrat valide en octobre 2021** : ils bénéficieront d'une indemnité versée directement par leur URSSAF ;
- **ceux qui étaient en congé parental sur la totalité du mois d'octobre 2021** : c'est la CAF qui leur versera l'indemnité s'ils y sont éligibles.

La loi précise en effet que l'indemnité ne doit être versée qu'une seule fois.

A cet égard, lorsqu'un salarié a plusieurs employeurs, il doit les informer de sa situation de façon à ce que l'indemnité soit versée :

- en priorité par celui auprès duquel il est toujours employé à la date du versement ;
- lorsqu'il est toujours employé par plusieurs employeurs à la date du versement de l'indemnité, par celui avec lequel la relation de travail a commencé en premier ;
- à défaut ou lorsque plusieurs employeurs sont compétents, par l'employeur avec lequel le salarié a eu, au cours du mois d'octobre 2021, le contrat de travail dont la durée était la plus importante ;
- dans le cas où la quotité de travail est égale entre les différents employeurs, par l'employeur avec lequel la relation de travail s'est terminée en dernier.

Selon le BOSS, c'est à l'employeur de fixer le délai dans lequel les salariés doivent l'informer de ne pas procéder au versement de l'indemnité. Il doit informer l'ensemble des salariés de ce délai par le moyen le plus adapté.

Nous recommandons aux employeurs de procéder par écrit en utilisant notre modèle de note d'information disponible en [annexe 2](#).

Sauf à être informé par les salariés de la nécessité de ne pas leur verser l'indemnité avant la date fixée, l'employeur doit procéder au versement de l'indemnité pour les salariés éligibles. Il ne peut pas être tenu responsable d'un double paiement.

Remboursement des employeurs

La loi précise que l'indemnité est à la charge de l'Etat. Les sommes que l'employeur verse à ses salariés au titre de l'indemnité inflation lui seront donc remboursées intégralement. Ce remboursement s'effectuera par le biais d'une déduction des sommes versées à ce titre du montant des cotisations et contributions sociales dues à l'URSSAF sur les rémunérations du même mois.

Pour ce faire, il faut déclarer les sommes versées par le biais de la déclaration sociale nominative (DSN).

Le montant du télépaiement (Prélèvement SEPA) de la période courante devra être diminué du montant de l'indemnité alimenté dans le CTP 390 dans la limite des cotisations et contributions dues à l'URSSAF y compris si le déclarant n'est pas à jour de ses cotisations.

Si le montant de l'indemnité inflation est supérieur au montant total des cotisations dues, le reliquat fait l'objet d'un remboursement par l'URSSAF, sauf imputation sur les éventuelles dettes présentes sur le compte cotisant.

Contrôle URSSAF

L'URSSAF pourra vérifier que les sommes déduites des cotisations correspondent aux sommes versées à des personnes éligibles à l'indemnité inflation. Le BOSS précise à cet égard que lorsque ce n'est pas le cas, l'URSSAF pourra demander le paiement de cotisations.

Le BOSS précise que l'employeur ne peut pas récupérer l'indemnité versée à un salarié même s'il l'a perçue plusieurs fois. Selon le décret d'application, le salarié devra reverser les sommes indûment perçues directement à l'Etat. Elles pourront également être récupérées selon des procédures particulières.

24 / Présentation du bulletin de paie

Arrêté du 23 décembre 2021 modifiant l'arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R. 3243-2 du Code du travail, Jo du 30 Rectificatif, Jo du 22 janvier 2022

Un arrêté est venu modifier la présentation du bulletin de paie pour les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2022. Il touche principalement au bloc fiscal du bulletin de paie.

Ainsi il faut désormais prévoir une mention :

- montant net imposable qui correspond au montant de la rémunération brute du salarié. Montant duquel il faut déduire les sommes payées et avantages en argent ou en nature ainsi que la CSG pour sa part admise en déduction de l'impôt sur le revenu et auquel il faut ajouter la part imposable des contributions patronales au financement de la protection sociale complémentaire ;
- impôt sur le revenu prélevé à la source qui correspond à la retenue à la source ;
- montant net des heures complémentaires/supplémentaires exonérées égal à la valeur brute des éléments de rémunération ouvrant droit à une réduction des cotisations salariales réduit de la CSG pour sa part admise en déduction de l'impôt sur le revenu ;
- cumul annuel correspondant à la somme des valeurs figurant sur les bulletins de paie déjà émis par l'employeur au titre des périodes comprises entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année à laquelle ils se rapportent.

L'arrêté prévoit également que les mentions « net à payer avant impôt sur le revenu » et « net à payer au salarié » ainsi que les montants associés apparaissent désormais d'une manière qui en facilite la lisibilité par rapport aux autres lignes.

Voir modèle en [Annexe 3](#)

Attention

L'arrêté comportant des imprécisions, un rectificatif a été publié le 22 janvier. Cela concerne la rubrique « montant cumulé des allègements de cotisations appliqués sur la rémunération », rubrique qui devrait figurer en bas de bulletin.

25 / Fin du délai pour créer son compte AT-MP

Décret n° 2020-1232 du 8 octobre 2020 généralisant la dématérialisation des notifications des décisions relatives au taux de la cotisation due au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles et au classement des risques dans les différentes catégories, Jo du 9

Les entreprises de moins de 10 salariés sont tenues de créer leur compte AT-MP. Normalement il fallait le faire avant le 1^{er} décembre 2021 mais un délai a été accordé par l'Assurance maladie pour le créer sans pénalité. Dans un communiqué du 3 janvier 2022 l'Assurance maladie précise que les entreprises qui régulariseront rapidement leur situation échapperont aux pénalités.

26 / Majoration du taux de cotisation AT-MP

Décret n° 2021-1615 du 9 décembre 2021 modifiant le décret n° 2017-337 du 14 mars 2017 modifiant les règles de tarification au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles du régime général, Jo du 11

A partir du 1^{er} janvier 2022, les entreprises soumises à un taux collectif de cotisation AT-MP devaient en principe subir une majoration de leur taux de cotisation en cas d'arrêt pour accident de travail au cours de chacune des 3 dernières années.

Cette majoration, limitée à 10 % du taux net moyen national, a été repoussée au 1^{er} janvier 2023.

27 / Titre mobilité

Décret n° 2021-1663 du 16 décembre 2021 relatif au titre-mobilité, Jo du 17

La loi d'orientation des mobilités de 2019 avait prévu qu'il allait être possible de prendre en charge certains frais de déplacements personnels des salariés via une solution de paiement spécifique, dématérialisée et prépayée intitulée « Titre mobilité ». A l'image des titres restaurant, ce titre est émis par une société spécialisée qui les cède à l'employeur contre paiement.

Un décret en a fixé les modalités d'application (mentions obligatoires, durée de validité, etc.) permettant l'entrée en vigueur du titre mobilité au 1^{er} janvier 2022. Ce titre peut notamment être utilisé dans les stations-services, les magasins de vélo ou encore les plateformes de covoiturage.

28 / Nouvelles modalités de collecte des contributions à la formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage

Ordonnance n° 2021-797 du 23 juin 2021 relative au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, Jo du 24

A compter du 1^{er} janvier 2022, la collecte des contributions au titre de la formation professionnelle est transférée à l'URSSAF qui devient ainsi l'interlocuteur unique des employeurs pour les déclarations et le paiement de ces contributions et de la taxe d'apprentissage.

Les démarches se font via votre déclaration sociale nominative (DSN).

29 / Renouvellement des CSE

Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, Jo du 23

La possibilité de mettre en place un CSE a démarré au 1^{er} janvier 2018.

La durée du mandat des membres du CSE est en principe de 4 ans mais un accord collectif peut fixer une durée moindre (entre 2 et 4 ans).

Autrement dit certains CSE doivent être renouvelés depuis le 1^{er} janvier 2022. C'est à l'employeur d'organiser le renouvellement de l'instance et d'informer les salariés 90 jours avant le scrutin.

Avant l'élection, un protocole d'accord préélectoral doit être arrêté. Ce protocole est un document fixant les modalités de l'organisation des élections, et notamment la date à laquelle se déroule le premier tour de l'élection puis l'éventuel second tour.

Notez-le

La date de mise en place des premiers CSE s'est étalée dans le temps puisque pour les entreprises déjà dotées d'instances représentatives du personnel, il devait être mis en place au terme du mandat de DP, de CE, de DUP- instance unique, du CHSCT, lors du renouvellement de l'une de ces institutions et au plus tard le 31 décembre 2019. Votre date d'élection dépend donc du moment où a été mis en place pour la première fois le CSE.

30 / Extension du forfait « mobilités durables »

Loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021, Jo du 30, art. 119

Le forfait « mobilités durables » permet à l'employeur de prendre en charge les frais engagés par un salarié pour se rendre sur son lieu de travail lorsqu'il utilise un mode de transport dit « à mobilité douce » (un cycle, le covoiturage, un service de mobilité partagé, etc.).

La prise en charge est exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales dans une limite globale d'en principe 500 euros. Lorsque ce forfait mobilité durable se cumule avec la prise en charge obligatoire de frais de transport public, cet avantage peut aller jusqu'à 600 euros par an.

A compter du 1^{er} janvier 2022, le forfait « mobilités durables » est étendu aux engins de déplacement personnel motorisé comme les trottinettes électriques, les gyroroues électriques.

31 / Catégories objectives et protection sociale complémentaire

Décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, Jo du 3

Pour bénéficier du régime de faveur en matière de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu, le régime instituant les garanties de prévoyance et de couverture retraite doit présenter un caractère collectif et obligatoire. Les catégories « objectives » de salariés pouvant valablement être retenues sans remettre en cause le caractère collectif du régime dépendent de la nature du régime.

Au 1^{er} janvier 2022, les critères objectifs de définition des catégories de salariés sont actualisés afin de tenir compte de la fusion AGIRC-ARRCO en 2019. En effet, les critères jusqu'alors applicables renvoyaient aux anciens accords AGIRC-ARRCO.

Les entreprises disposent toutefois d'un délai pour se mettre en conformité avec ces nouveaux critères jusqu'au 31 décembre 2024.

32 / Travailleurs britanniques

Décret n° 2021-1236 du 27 septembre 2021 modifiant le décret n° 2020-1417 du 19 novembre 2020 concernant l'entrée, le séjour, l'activité professionnelle et les droits sociaux des ressortissants étrangers bénéficiaires de l'accord sur le retrait du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord de l'Union européenne et de la Communauté européenne de l'énergie atomique, Jo du 28

Les Britanniques et leur famille, lorsqu'ils étaient déjà installés en France avant le 1^{er} janvier 2021 et bénéficiaires de l'accord de retrait, ont pu continuer de séjourner en France sans titre de séjour et d'y travailler sans autorisation de travail.

Cela a cessé au 1^{er} janvier 2022.

33 / Certification Qualiopi

Décret n° 2021-1851 du 28 décembre 2021 portant dispositions complémentaires relatives à la certification mentionnée à l'article L. 6316-1 du Code du travail, Jo du 29

Depuis le 1^{er} janvier 2022 les organismes de formation doivent en principe avoir une certification Qualiopi pour bénéficier de fonds de financeurs (Etat, opérateurs de compétences, etc.). Cela a notamment pour but d'attester de la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité. La certification est délivrée par un organisme certificateur accrédité par le Comité français d'accréditation ou par une instance de labellisation reconnue par France compétences.

La liste des organismes de formation comprenant la mention de la certification est accessible sur la Plateforme ouverte des données publiques françaises.

Un décret est toutefois venu prévoir une période transitoire pour les organismes de formation ayant signé un contrat avec un organisme certificateur ou une instance de labellisation en attente de leur certification au 1^{er} janvier 2022.

34 / Réduction de charges sociales

Décret n° 2021-1936 du 30 décembre 2021 relatif à la réduction générale des cotisations et contributions sociales à la charge des employeurs, Jo du 31

Le calcul de la réduction générale des cotisations patronales et notamment le paramètre T est modifié en 2022. Pour quelles raisons ? La modification du pourcentage de prise en charge de la cotisation accident du travail-maladie professionnelle et la hausse du SMIC au 1^{er} janvier 2022.

Pour les périodes d'emploi accomplies à compter du 1^{er} janvier 2022, le paramètre T est égal à :

- 0,3195 (au lieu de 0,3206) pour les employeurs de moins de 50 salariés ;
- 0,3235 (au lieu de 0,3246) pour les employeurs de 50 salariés et plus.

Pour plus de précision sur l'application de la réduction générale des cotisations patronales en 2022, les Editions Tissot vous proposent de télécharger un dossier de 13 questions en [annexe 4](#).

35 / CIF-CDD

Décret n° 2021-1917 du 30 décembre 2021 relatif au recouvrement et à la répartition des contributions des employeurs dédiées au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, Jo du 31

Les employeurs doivent verser une contribution spécifique dédiée au financement du CPF pour les salariés en CDD. Cette contribution CPF-CDD est fixée à 1 % du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales des titulaires d'un CDD.

Certains contrats à durée déterminée ne donnent toutefois pas lieu au versement de la contribution spécifique. C'est le cas notamment des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Deux contrats sortent de la liste des contrats exonérés à partir du 1^{er} janvier 2022 :

- les CDD qui se poursuivent par des CDI ;
- les contrats conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire.

36 / Nouveaux salaires conventionnels au 1er janvier 2022

Plusieurs branches ont revu à la hausse leurs grilles de rémunération à partir du 1er janvier 2022 :

Numéro IDCC	Numéro de Brochure	Intitulé de la convention collective	Accord de salaires entrant en vigueur au 1er janvier 2022
0176	3104	Industrie pharmaceutique	Accord du 4 novembre 2021 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2022
0637	3228	Industries et commerce de la récupération	Accord du 6 octobre 2021 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2022
0992	3101	Boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique	Avenant n° 64 du 22 juin 2021 relatif aux salaires
1090	3034	Services de l'automobile	Avenant n° 99 du 7 juillet 2021 relatif aux salaires et à l'indemnité de panier à compter de l'année 2022
1090	3034	Services de l'automobile	Avenant n° 100 du 14 octobre 2021 relatif aux salaires et à l'indemnité de panier à compter de l'année 2022
1351	3196	Entreprises de prévention et de sécurité	Accord du 27 septembre 2021 relatif aux salaires
1388	3001	Industrie du pétrole	Décision unilatérale du 18 novembre 2021 relative aux salaires et à la prime d'ancienneté à compter du 1er janvier 2022
1413	3212	Entreprises de travail temporaire (Personnels permanents)	Accord du 19 novembre 2021 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2022
1504	3243	Poissonnerie	Avenant du 20 septembre 2021 relatif aux salaires
1517	3251	Commerces de détail non alimentaires	Avenant n° 9 du 6 juillet 2021 relatif aux salaires minimaux
1518	3246	Métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs, et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (ECLAT)	Avenant n° 186 du 14 juin 2021 relatif à la valeur du point à compter du 1er janvier 2022, du 1er janvier 2023 et du 1er janvier 2024
1922	3285	Radiodiffusion	Accord du 17 mars 2021 relatif aux salaires
2060	3297	Cafétérias et assimilés	Avenant n° 18 du 9 juillet 2021 relatif aux salaires
2149	3156	Activités du déchet	Avenant n° 71 du 5 novembre 2021 relatif à la valeur du point à compter du 1er janvier 2022
2216	3305	Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire	Avenant n° 82 du 30 juin 2021 relatif aux salaires et à l'impact de la crise du Covid-19 sur diverses dispositions conventionnelles
3043	3173	Entreprises de propreté	Avenant n° 21 du 23 juillet 2021 relatif aux salaires à compter de l'année 2022
7018	3617	Entreprises du paysage	Avenant n° 32 du 8 septembre 2021 relatif aux salaires
7024	-	Production agricole et coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA)	Avenant n° 3 du 27 octobre 2021 relatif aux salaires
7025		Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF)	Avenant n° 2 du 29 octobre 2021 relatif aux salaires

Afin d'être informé gratuitement de toutes les dernières mises à jour des conventions collectives, abonnez-vous aux « [Alertes conventions collectives](#) » des Editions Tissot.

37 / Plafond des cadeaux et bons d'achat

Le plafond d'exonération sociale des cadeaux et bons d'achat a été augmenté en décembre dernier pour passer à 250 euros en 2021 au lieu de 171 euros.

Normalement, ces cadeaux et bons d'achat devaient nécessairement être attribués au plus tard le 31 décembre 2021 pour bénéficier du nouveau plafond. Mais l'URSSAF a annoncé qu'elle appliquerait le nouveau plafond pour les attributions de chèques-cadeaux et bons d'achat au titre de 2021 qui auront eu lieu jusqu'au 31 janvier 2022.

38 / Emploi franc

Décret n° 2021-1848 du 27 décembre 2021 modifiant le décret n° 2019-1471 du 26 décembre 2019 portant généralisation des emplois francs et création d'une expérimentation à La Réunion, Jo du 29

Le dispositif d'aide financière « emplois francs » qui devait s'achever au 31 décembre 2021 a été une nouvelle fois prolongé par décret d'une année et court désormais jusqu'au 31 décembre 2022.

Rappelons que le dispositif emplois francs permet aux employeurs, sous certaines conditions, de bénéficier d'une aide financière lorsqu'ils recrutent une personne éligible résidant dans un quartier prioritaire des politiques de la ville telle qu'un demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi.

39 / Recouvrement des cotisations AGIRC-ARRCO par les institutions de retraite complémentaire

Décret n° 2021-1532 du 26 novembre 2021 relatif aux modalités de transfert du recouvrement des cotisations destinées au financement du régime de retraite complémentaire obligatoire mentionné à l'article L. 921-4 du Code de la Sécurité sociale, Jo du 2

L'URSSAF doit en principe récupérer la collecte des cotisations AGIRC-ARRCO. Cela devait se faire au 1er janvier 2022 mais un décret a décalé cette mesure au 1er janvier 2023.

Les entreprises continuent donc de verser leurs cotisations AGIRC-ARRCO à leurs institutions de retraite complémentaire.

Notez-le

Afin de préfigurer la solution technique cible qui sera mise en place en 2023, il va être expérimenté, dès cette année, avec les éditeurs de logiciels de paie et des entreprises volontaires, la mise en place d'un dispositif unifié de vérification des déclarations sociales nominatives transmises par les employeurs sur le champ des cotisations qui financent le régime AGIRC-ARRCO.

40 / Demande d'homologation rupture conventionnelle

Décret n° 2021-1639 du 13 décembre 2021 portant obligation de recours au téléservice pour réaliser la demande d'homologation de la convention de rupture du contrat de travail, Jo du 15

Si l'employeur ou un salarié souhaite rompre un CDI d'un commun accord, il est possible recourir à la rupture conventionnelle.

Il faut déterminer les conditions de rupture du contrat (à minima le montant de l'indemnité de rupture et la date de rupture qui doit être postérieure à l'homologation) au cours d'au moins un entretien.

Les conditions de rupture du contrat doivent figurer dans une convention. Il est possible d'utiliser le modèle-type disponible en [annexe 6](#) ou saisir la convention directement sur le portail TéléRC.

Dans l'immédiat, les demandes d'homologation peuvent être adressées à la DREETS par voie postale ou par le biais du téléservice dédié.

A compter du 1^{er} avril 2022, il faudra obligatoirement les déposer sur TéléRC.

Si l'employeur ou le salarié indiquent ne pas être en mesure d'utiliser ce téléservice, il sera possible de déposer le formulaire directement auprès de la DREETS.

41 / Abondement CPF

Décret n° 2021-1916 du 30 décembre 2021 relatif au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, Jo du 31

Les employeurs doivent effectuer un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel de leurs salariés tous les 6 ans. Il peut apparaître lors de cet entretien qu'ils ont manqué à leurs obligations.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un abondement correctif du compte personnel de formation (CPF) du salarié s'impose en cas de manquement. Depuis le 1^{er} octobre 2021, tel est le cas lorsque le salarié n'a, au cours des 6 dernières années précédant l'entretien état des lieux :

- ni bénéficié des entretiens professionnels consacré aux perspectives d'évolution professionnelle ;
- ni d'au moins une formation autre que celle conditionnant l'exercice de son activité ou de sa fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

Important :

A cause du Covid-19, cette sanction d'abondement du CPF n'était pas applicable du 12 mars 2020 au 30 septembre 2021.

L'abondement s'élève à 3000 euros. La somme est versée par l'employeur à la Caisse des dépôts et consignations. Il faut également lui fournir toutes les informations nécessaires à l'abondement (montant, nom du salarié bénéficiaire et données permettant son identification).

Notez-le :

Cet abondement n'est pas pris en compte pour calculer la somme à verser pour alimenter le CPF.

Un décret vient de préciser le délai dans lequel l'entreprise doit procéder à ces formalités. Elles doivent être effectuées au plus tard le dernier jour du trimestre civil suivant la date de l'entretien professionnel état des lieux (organisé tous les 6 ans).

Exemple :

L'employeur organise un entretien état des lieux le 1^{er} février 2022. Il a jusqu'au 30 juin 2022 pour effectuer le versement et communiquer les informations nécessaires à la Caisse des dépôts et consignations.

Une dérogation est prévue pour les entretiens état des lieux dont l'échéance survenait en 2020 et 2021. Le versement de l'abondement et la communication des informations nécessaires devront dans ce cas être effectués au plus tard le 31 mars 2022.

Attention

Si l'employeur n'effectue pas le versement ou un versement insuffisant, les agents des DREETS (ex. DIRECCTE) peuvent le mettre en demeure. A défaut, il sera redevable auprès du Trésor Public du montant de l'insuffisance constatée majoré de 100 %.

42 / Amiante

Arrêté du 17 mai 2021 (modifié par arrêté du 6 juillet 2021) relatif à l'ouverture, dans les régions Hauts-de-France, Pays de la Loire, Occitanie, Normandie et La Réunion, du pilote de la plateforme DEMAT@MIANTE relative à la transmission dématérialisée des plans de démolition, de retrait ou d'encapsulage d'amiante, Jo du 23

Dans un souci d'harmonisation des plans de retrait amiante et de bonne communication de ces documents à l'inspection du travail et organismes de prévention (CARSAT et OPPBTP), un arrêté du 17 mai 2021 prévoit leur envoi dématérialisé via une plateforme dénommée DEMAT@MIANTE.

La mise en œuvre est progressive et une nouvelle étape a été franchie le 1^{er} janvier 2022 avec l'application de ce dispositif lorsque les travaux sont réalisés dans les régions Normandie, Occitanie et la Réunion.

La plateforme doit être utilisée pour transmettre les éléments suivants aux organismes certificateurs :

- la déclaration mensuelle de toutes les opérations en cours et à venir ou l'absence d'opération ;
- tout changement de planning sur les opérations.

L'envoi des plans de retrait doit avoir lieu 30 jours avant le démarrage des travaux et 8 jours avant en cas de travaux justifiés par une situation d'urgence liée à un sinistre.

43 / Fin des DUCS-CIBTP

www.net-entreprises.fr, actualité, déclarations CIBTP : passage en DSN en janvier 2022 et fermeture du service DUCS, 4 novembre 2021

Pour la période d'emploi débutant au 1^{er} janvier 2022, les déclarations de salaire permettant le calcul des cotisations sociales appelées par les caisses de congés payés sont réalisées par le biais de la DSN. Fini donc l'utilisation des bordereaux adressés aux caisses et fini l'utilisation des DUCS-CIBTP.

Une période transitoire s'applique toutefois sur les premiers mois de 2022.

44 / Durée de l'activité partielle

Décret n° 2021-1816 du 27 décembre 2021 relatif à l'activité partielle, Jo du 28

L'autorisation d'activité partielle a, sauf exception, une durée limitée à 3 mois mais peut être renouvelée dans la limite de 6 mois sur une période de 12 mois consécutifs.

Toutefois pour les demandes adressées à compter du 1^{er} janvier 2022 et jusqu'au 31 mars 2022, pour le calcul de cette durée maximale, il n'est pas tenu compte des périodes d'activité partielle dont l'entreprise a pu bénéficier avant le 31 décembre 2021.

45 / Prolongation du zéro reste à charge pour l'activité partielle

Décrets n° 2021-1816 et 2021-1817 du 27 décembre 2021 relatif à l'activité partielle, Jo du 28

Certaines entreprises continuent de bénéficier en janvier 2022 d'un zéro reste à charge concernant l'activité partielle. Ainsi, le taux de l'allocation comme celui de l'indemnité d'activité partielle reste fixé à 70 % pour :

- les employeurs dont l'activité a été interrompue par décision administrative ;
- ceux situés dans une circonscription territoriale soumise à des restrictions spécifiques ;
- et ceux des secteurs d'activité les plus affectés (S1 et S1 bis) subissant une très forte baisse de chiffre d'affaires. Notez que la condition relative au chiffre d'affaires est abaissée (65 % au lieu de 80) pour les heures chômées à partir du 1^{er} décembre 2021.

46 / Taux plancher de l'allocation d'activité partielle

Décret n° 2021-1878 du 29 décembre 2021 portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable, Jo du 30

Régime de droit commun

Pour les entreprises relevant du régime de droit commun, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est égal à 36 % de la rémunération brute de référence du salarié dans la limite de 36 % de 4,5 SMIC. Depuis le 1^{er} octobre 2021, le montant plancher de l'allocation était fixé à 7,47 euros, sauf exception.

Ce montant est revalorisé au 1^{er} janvier 2022. Le minimum horaire est dorénavant fixé à 7,53 euros.

Notez-le

La hausse du SMIC augmente également le montant plafond de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle (4,5 SMIC) :

- 28,54 euros pour l'indemnité versée au salarié (60 % de 4,5 SMIC) ;
- 17,12 euros pour l'allocation (36 % de 4,5 SMIC).

Les entreprises bénéficiant d'une allocation majorée

Certaines entreprises des secteurs protégés continuent de bénéficier, sous certaines conditions, d'un taux majoré pour le calcul de leur allocation d'activité partielle. Cela concerne notamment les entreprises des secteurs protégés ayant subi une baisse de 65 % de leur chiffre d'affaires.

Ce taux majoré s'applique également pour les entreprises recevant du public fermées (totalement ou partiellement) en raison d'une décision administrative du fait de la crise sanitaire.

Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle reste fixé à 70 % de la rémunération brute de référence du salarié, limitée à 4,5 SMIC au titre des heures chômées.

Le montant de l'allocation d'activité partielle connaît également une valeur plancher mais qui est différente du régime de droit commun. Il est également valorisé à compter du 1^{er} janvier 2022. Il passe de 8,30 à 8,37 euros. Ce montant peut toutefois être inférieur pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Ces valeurs s'appliquent également aux entreprises ayant mis en place l'activité partielle de longue durée.

Notez-le

La hausse du SMIC augmente également le plafond de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle des salariés des entreprises bénéficiant d'un taux majoré. Il est dorénavant de 33,30 euros (70 % de 4,5 SMIC).

Allocation d'activité partielle : parents et personnes vulnérables

Pour les personnes vulnérables qui sont placées en activité partielle, en tant qu'employeur, vous percevez une allocation d'activité partielle majorée. Le taux est fixé à 70 %. L'indemnité qui est versée aux salariés correspond à 70 % de leur rémunération brute de référence, dans la limite de 4,5 SMIC.

Ce taux s'applique également aux parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile qui sont placés en activité partielle.

Dans toutes ces deux situations, ce taux horaire ne peut être inférieur à 8,37 euros à compter du 1^{er} janvier 2022.

47 / Télétravail

*Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19
(version applicable au 3 janvier 2022)*

Pour lutter contre Omicron, le télétravail devient obligatoire dans toutes les entreprises pour tous les salariés pour lesquels il est possible. Il doit être mis en œuvre à raison de 3, ou 4 jours par semaine.

Cette mesure a débuté le 3 janvier 2022 pour une durée de 3 semaines.

Pour rester à jour de l'actualité de toutes les mesures liées au Covid-19 rendez-vous sur [notre page dédiée Covid-19](#).

48 / Isolement des cas contact

Les règles d'isolement ont changé au 3 janvier 2021 avec comme grosse nouveauté que l'isolement n'est plus obligatoire pour les personnes cas contact ayant reçu un schéma vaccinal complet. Elles doivent néanmoins :

- réaliser un test immédiat puis, en cas de test négatif, réaliser une surveillance par autotests à J + 2 et J + 4 après la date du dernier contact avec le cas ;
- favoriser le recours au télétravail, respecter scrupuleusement les mesures barrières, porter un masque en intérieur et en extérieur, informer leurs contacts et limiter leurs interactions sociales.

Important :

Au travail, les salariés seront considérés comme cas contacts s'ils ont, sans mesure de protection efficace :

- eu un contact direct avec la personne positive au Covid-19, en face-à-face, à moins de 2 mètres, quelle que soit la durée (exemple : conversation, repas, contact physique) ;
- partagé un espace intérieur (bureau ou salle de réunion, véhicule personnel, salle de restaurant, etc.) pendant au moins 15 minutes consécutives ou cumulées sur 24 h avec la personne positive ou étant resté en face-à-face avec elle durant plusieurs épisodes de toux ou d'éternuement.

Le fait d'échanger du matériel ou un objet non désinfecté peut aussi être considéré comme un contact à risque.

L'isolement reste imposé pour les personnes non vaccinées ou avec un schéma vaccinal incomplet pendant 7 jours pleins après la date du dernier contact avec le cas. Pour sortir de l'isolement au bout de 7 jours, ces personnes doivent réaliser un test antigénique ou RT-PCR et avoir un résultat négatif. Si le test est positif l'isolement doit être maintenu jusqu'à ce que l'Assurance maladie prenne contact par SMS ou téléphone.

Notez qu'en cas d'isolement et d'impossibilité de télétravailler, les salariés peuvent solliciter un arrêt de travail sans délai de carence.

Nous vous proposons une synthèse des règles d'isolement pour les salariés cas contacts mais aussi ceux atteints du Covid-19 en [annexe 5](#).

Pour rester à jour de l'actualité de toutes les mesures liées au Covid-19 rendez-vous sur [notre page dédiée Covid-19](#).

49 / Prise en charge des tests de dépistage

Bulletin officiel de la Sécurité sociale, frais professionnels, paragraphe 2300, mise à jour du 24 décembre 2021

Lorsque les tests virologiques sont devenus payants dans certaines situations, le ministère du Travail avait précisé qu'une prise en charge au titre des frais professionnels n'était pas possible. Le Bulletin officiel de la Sécurité sociale vient à son tour de se prononcer sur le sujet. S'il confirme que les dépenses liées à un test virologique ne constituent pas des frais professionnels, il existe cependant une exception pour les salariés, soumis de manière ponctuelle à une obligation de présentation d'un test virologique négatif, qui répondent à une double condition :

- le salarié effectue une mission spécifique à la demande de l'employeur (par exemple pour un déplacement professionnel à l'étranger pour lequel un tel test négatif est requis) ;
- il n'existe aucune alternative à la réalisation de ce test. Autrement dit lorsque le fait d'avoir un schéma vaccinal complet est insuffisant.

Le BOSS donne un exemple : si un salarié doit se rendre dans un pays tiers qui exige un test et que la vaccination ne constitue pas un moyen de se soustraire à cette obligation, le coût du test constitue un frais professionnel. Si un salarié doit effectuer un déplacement professionnel sur le territoire national, ce qui nécessite la présentation d'un pass sanitaire, les frais liés à un éventuel test virologique négatif ne constituent pas des frais professionnels.

50 / Délai pour le rappel de vaccination

Depuis le 15 décembre 2021, les personnes âgées de plus de 65 ans doivent effectuer une dose de rappel. Et les personnes ayant reçu l'injection Janssen doivent recevoir une seconde dose. A défaut, le certificat de vaccination expire. Le pass sanitaire obtenu dans le cadre de la vaccination n'est alors plus valide.

Une dose de rappel est également nécessaire pour les personnes ayant reçu une première injection du vaccin Janssen.

A compter du 15 janvier 2022, toutes les personnes âgées d'au moins 18 ans doivent recevoir une dose de rappel pour que leur pass reste valide.

La dose de rappel doit actuellement être administrée entre le 3e et le 7e mois suivant la dernière injection ou infection au Covid-19.

Pour rester à jour de l'actualité de toutes les mesures liées au Covid-19 rendez-vous sur [notre page dédiée Covid-19](#).

Annexes

Annexe 1 : Prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu - Grilles de taux par défaut pour l'année 2022

1. Grille de taux par défaut applicable aux contribuables domiciliés en métropole pour l'année 2022

Base mensuelle de prélèvement	Taux proportionnel
Inférieure à 1 440 €	0 %
Supérieure ou égale à 1 440 € et inférieure à 1 496 €	0,5 %
Supérieure ou égale à 1 496 € et inférieure à 1 592 €	1,3 %
Supérieure ou égale à 1 592 € et inférieure à 1 699 €	2,1 %
Supérieure ou égale à 1 699 € et inférieure à 1 816 €	2,9 %
Supérieure ou égale à 1 816 € et inférieure à 1 913 €	3,5 %
Supérieure ou égale à 1 913 € et inférieure à 2 040 €	4,1 %
Supérieure ou égale à 2 040 € et inférieure à 2 414 €	5,3 %
Supérieure ou égale à 2 414 € et inférieure à 2 763 €	7,5 %
Supérieure ou égale à 2 763 € et inférieure à 3 147 €	9,9 %
Supérieure ou égale à 3 147 € et inférieure à 3 543 €	11,9 %
Supérieure ou égale à 3 543 € et inférieure à 4 134 €	13,8 %
Supérieure ou égale à 4 134 € et inférieure à 4 956 €	15,8 %
Supérieure ou égale à 4 956 € et inférieure à 6 202 €	17,9 %
Supérieure ou égale à 6 202 € et inférieure à 7 747 €	20 %
Supérieure ou égale à 7 747 € et inférieure à 10 752 €	24 %
Supérieure ou égale à 10 752 € et inférieure à 14 563 €	28 %
Supérieure ou égale à 14 563 € et inférieure à 22 860 €	33 %
Supérieure ou égale à 22 860 € et inférieure à 48 967 €	38 %
Supérieure ou égale à 48 967 €	43 %

2. Grille de taux par défaut applicable aux contribuables domiciliés en Guadeloupe, à La Réunion et en Martinique pour l'année 2022

Base mensuelle de prélèvement	Taux proportionnel
Inférieure à 1 652 €	0 %
Supérieure ou égale à 1 652 € et inférieure à 1 752 €	0,5 %
Supérieure ou égale à 1 752 € et inférieure à 1 931 €	1,3 %
Supérieure ou égale à 1 931 € et inférieure à 2 108 €	2,1 %
Supérieure ou égale à 2 108 € et inférieure à 2 328 €	2,9 %
Supérieure ou égale à 2 328 € et inférieure à 2 455 €	3,5 %
Supérieure ou égale à 2 455 € et inférieure à 2 540 €	4,1 %
Supérieure ou égale à 2 540 € et inférieure à 2 794 €	5,3 %
Supérieure ou égale à 2 794 € et inférieure à 3 454 €	7,5 %
Supérieure ou égale à 3 454 € et inférieure à 4 420 €	9,9 %
Supérieure ou égale à 4 420 € et inférieure à 5 021 €	11,9 %
Supérieure ou égale à 5 021 € et inférieure à 5 816 €	13,8 %
Supérieure ou égale à 5 816 € et inférieure à 6 968 €	15,8 %
Supérieure ou égale à 6 968 € et inférieure à 7 747 €	17,9 %
Supérieure ou égale à 7 747 € et inférieure à 8 805 €	20 %
Supérieure ou égale à 8 805 € et inférieure à 12 107 €	24 %
Supérieure ou égale à 12 107 € et inférieure à 16 087 €	28 %
Supérieure ou égale à 16 087 € et inférieure à 24 554 €	33 %
Supérieure ou égale à 24 554 € et inférieure à 53 670 €	38 %
Supérieure ou égale à 53 670 €	43 %

3. Grille de taux par défaut applicable aux contribuables domiciliés en Guyane et à Mayotte pour l'année 2022

Base mensuelle de prélèvement	Taux proportionnel
Inférieure à 1 769 €	0 %
Supérieure ou égale à 1 769 € et inférieure à 1 913 €	0,5 %
Supérieure ou égale à 1 913 € et inférieure à 2 133 €	1,3 %
Supérieure ou égale à 2 133 € et inférieure à 2 404 €	2,1 %
Supérieure ou égale à 2 404 € et inférieure à 2 497 €	2,9 %
Supérieure ou égale à 2 497 € et inférieure à 2 583 €	3,5 %
Supérieure ou égale à 2 583 € et inférieure à 2 667 €	4,1 %
Supérieure ou égale à 2 667 € et inférieure à 2 963 €	5,3 %
Supérieure ou égale à 2 963 € et inférieure à 4 089 €	7,5 %
Supérieure ou égale à 4 089 € et inférieure à 5 292 €	9,9 %
Supérieure ou égale à 5 292 € et inférieure à 5 969 €	11,9 %
Supérieure ou égale à 5 969 € et inférieure à 6 926 €	13,8 %
Supérieure ou égale à 6 926 € et inférieure à 7 620 €	15,8 %
Supérieure ou égale à 7 620 € et inférieure à 8 441 €	17,9 %
Supérieure ou égale à 8 441 € et inférieure à 9 796 €	20 %
Supérieure ou égale à 9 796 € et inférieure à 13 179 €	24 %
Supérieure ou égale à 13 179 € et inférieure à 16 764 €	28 %
Supérieure ou égale à 16 764 € et inférieure à 26 866 €	33 %
Supérieure ou égale à 26 866 € et inférieure à 56 708 €	38 %
Supérieure ou égale à 56 708 €	43 %

Annexe 2 : Note d'information relative à l'indemnité inflation - modèle

(sur papier à en-tête de l'entreprise)

Objet : Versement de l'indemnité inflation

La loi n° 2021-1549 du 1er décembre 2021 de finances rectificatives pour 2021 et le décret n° 2021-1623 du 11 décembre 2021 créent une indemnité inflation. Cette indemnité forfaitaire se monte à 100 euros et sera versée aux salariés répondant aux critères légaux sur le bulletin du mois de *[l'indemnité doit être versée sur le bulletin de paie correspondant à la période d'emploi de décembre 2021 ou celui de janvier 2022].*

L'indemnité sera versée automatiquement sur votre bulletin de paie si les critères légaux sont respectés. Notamment si vous avez bien été présents dans notre entreprise en tout ou partie du mois d'octobre 2021 et si votre rémunération brute n'a pas dépassé 26 000 euros sur la période comprise entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 octobre 2021.

Par contre, dans certaines situations, l'indemnité ne doit pas être versée par nos soins.

C'est aux salariés concernés de nous informer de leur situation pour éviter un double paiement. Un tel double paiement est considéré comme un **manquement du salarié** et va conduire l'Etat à **agir directement contre le salarié** pour obtenir un remboursement des sommes indues.

Cas où vous devez nous prévenir avant le ... *[fixer une date limite permettant que vous réalisiez les opérations de paie]* :

- Vous avez eu de multiples employeurs au cours du mois d'octobre 2021 :
 - votre contrat de travail s'est terminé chez nous au jour du versement de l'indemnité et vous êtes toujours sous contrat de travail avec un autre employeur à cette date,
 - vous disposez de plusieurs contrats de travail en cours à la date prévue pour le paiement de l'indemnité mais vous avez débuté un contrat de travail chez un autre employeur plus tôt que celui conclu avec notre entreprise,
 - vous disposez de plusieurs contrats de travail en cours à la date prévue pour le paiement de l'indemnité, conclus à la même date, mais vous avez accompli plus d'heures de travail chez un autre employeur sur le mois d'octobre 2021,
 - vous disposez de plusieurs contrats de travail qui se sont terminés à la même date, conclus à la même date, mais vous avez accompli plus d'heures de travail chez un autre employeur sur le mois d'octobre 2021,
 - l'ensemble des contrats de travail dont vous disposiez sur le mois d'octobre 2021 sont terminés au jour de versement de l'indemnité. Mais un des contrats auprès d'un autre employeur s'est terminé postérieurement que le contrat dont vous disposiez avec notre entreprise.

- Vous disposez d'un mandat social dans une autre entreprise sur le mois d'octobre 2021. Si vous avez disposé sur le mois d'octobre 2021 d'un mandat social dans notre entreprise et dans une ou plusieurs entreprises, vous devez nous prévenir si vous ne souhaitez pas qu'on procède au versement de l'indemnité, selon les mêmes règles que celles décrites ci-dessus pour le cumul de contrats de travail ;
- Vous avez été en contrat de travail auprès d'un particulier employeur sur le mois d'octobre 2021 en plus de votre contrat dans notre entreprise ;
- Vous avez une activité indépendante sur le mois d'octobre 2021 en plus de votre contrat dans notre entreprise.

Si vous avez eu un ou plusieurs contrats de travail au sein de notre entreprise pour une durée contractuelle totale sur le mois d'octobre 2021 inférieure à 20 heures (ou 3 jours calendaires si le contrat ne mentionne pas une durée horaire), vous devez également prendre contact avec nous si vous souhaitez que nous vérifiions votre éligibilité au versement de l'indemnité inflation. A défaut, aucune indemnité ne vous sera versée par notre entreprise.

Si vous avez disposé d'une convention de stage au sein de notre entreprise sur le mois d'octobre 2021, prévoyant une gratification supérieure à la gratification légale minimale, vous devez également prendre contact avec nous si vous souhaitez que nous vérifiions votre éligibilité au versement de l'indemnité inflation. A défaut, aucune indemnité ne vous sera versée par notre entreprise.

Compte tenu de la complexité certaine des différentes situations listées ci-dessus, nous nous tenons à votre disposition pour déterminer ensemble en fonction de votre situation professionnelle si vous devez ou non nous informer d'un versement extérieur à notre entreprise.

Note portée à la connaissance des salariés par (*précisez le mode de communication : voie d'affichage, intranet, etc.*).

Fait à, le

Signature de l'employeur

Variante si la note est remise en main propre contre décharge

Fait en double exemplaire, à, le

Remise en main propre le

Signature du salarié
(*précédée de la mention manuscrite*
« Bon pour remise en main propre »).

Signature de l'employeur

Notez-le

Cette note d'information doit être adressée à tous les salariés de l'entreprise, y compris les anciens salariés ayant travaillé au moins 20 heures (ou 3 jours calendaires) dans l'entreprise au mois d'octobre 2021.

Annexe 3 : Bulletin de paie – nouvelles mentions au 1^{er} janvier 2022

Cotisations et contributions sociales	Base	Taux salarial	Part salarié	Part employeur
SANTE				
Sécurité sociale - Maladie Maternité Invalidité Décès	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Complémentaire Santé	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Complémentaire Incapacité Invalidité Décès	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
ACCIDENTS DU TRAVAIL- MALADIES PROFESSIONNELLES	Valeur			Valeur
RETRAITE				
Sécurité sociale plafonnée	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Sécurité sociale déplafonnée	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Complémentaire Tranche 1	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Complémentaire Tranche 2	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Supplémentaire	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
FAMILLE	Valeur			Valeur
ASSURANCE CHOMAGE	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
APEC	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
AUTRES CONTRIBUTIONS DUES PAR L'EMPLOYEUR				Valeur
COTISATIONS STATUTAIRES OU PREVUES PAR LA CONVENTION COLLECTIVE			Valeur	Valeur
CSG déductible de l'impôt sur le revenu	Valeur	Valeur	Valeur	
CSG/CRDS non déductible de l'impôt sur le revenu	Valeur	Valeur	Valeur	
EXONERATIONS, ECRETEMENTS ET ALLEGEMENT DE COTISATIONS			Valeur	Valeur
TOTAL DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS			Valeur	Valeur
NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU				Valeur
<i>Dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations salariales chômage et maladie</i>				Valeur
Impôt sur le revenu	Base	Taux	Montant	Cumul annuel
Montant net imposable			Valeur	Valeur
Impôt sur le revenu prélevé à la source	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Montant net des heures compl/suppl exonérées			Valeur	Valeur
NET A PAYER AU SALARIE (EN EUROS)				Valeur
ALLEGEMENT DE COTISATIONS EMPLOYEUR (EN EUROS)				Valeur
TOTAL VERSE PAR L'EMPLOYEUR (EN EUROS)				Valeur

Annexe 4 : La réduction générale des cotisations patronales (ex-réduction Fillon) 2022 en 13 questions

La **réduction générale** constitue un dispositif d'allègement social important pour les entreprises, de toute taille et de tous secteurs d'activités. Créé en 2003, ce dispositif connaît fréquemment des changements impactant les employeurs et les salariés.

Pour 2022, la nouveauté ressort du taux d'intégration de la cotisation accident du travail-maladie professionnelle dans la formule de la réduction générale des cotisations patronales. Cela impacte la formule de calcul de la réduction pour toutes les entreprises. Autre nouveauté : la prise en compte de l'instabilité du taux de cotisation Pôle emploi dans certaines entreprises.

Nous allons répondre aux principales questions que pose ce mécanisme, applicable sur les rémunérations versées au titre des périodes de travail débutées à compter du 1^{er} janvier 2022, pour la réalisation de vos bulletins de paie et déclarations sociales.

SOMMAIRE

1. Quel est l'objectif de la réduction générale des cotisations patronales ?
2. Quel est le mode de calcul de la réduction générale des cotisations patronales - cas général ?
3. Le montant de la réduction générale des cotisations patronales est-il plafonné - cas général ?
4. Quel est le mode de calcul de la réduction générale des cotisations patronales - secteur transport ?
5. Quel est le mode de calcul de la réduction générale des cotisations patronales - groupements d'employeur ?
6. Certains secteurs sont-ils concernés par des règles spécifiques de calcul de la réduction générale des cotisations patronales ?
7. Comment appliquer la réduction générale de cotisations patronales pour les salariés bénéficiant de la déduction forfaitaire spécifique ?
8. Comment appliquer la réduction générale des cotisations patronales aux salariés en forfait jours ?
9. Comment déclarer la réduction générale des cotisations patronales sur la DSN ?
10. La réduction générale des cotisations patronales peut-elle toujours se cumuler avec d'autres aides ?
11. Quels sont les modes de régularisation applicables pour la réduction générale de cotisations patronales ?
12. Une entreprise peut-elle être sanctionnée et perdre le bénéfice de la réduction générale des cotisations patronales ?
13. Quelle réforme prévue pour l'avenir ?

Quel est l'objectif de la réduction générale des cotisations patronales ?

La réforme mise en place progressivement au cours de l'année 2019 (une phase au 1^{er} janvier puis une seconde au 1^{er} octobre) en matière de réduction générale de cotisations patronales correspond à la volonté gouvernementale de réduire les charges sociales patronales payées par les employeurs sur les bas salaires.

Si, initialement, la réduction générale de cotisations patronales ne visait que les cotisations patronales dues au titre des assurances sociales (maladie, invalidité, décès, maternité) et au titre des allocations familiales, elle a visé ensuite une fraction de la cotisation accident du travail-maladie professionnelle, la cotisation FNAL et la CSA. Et désormais, elle s'applique aussi à tout ou partie des cotisations patronales de retraite complémentaire ainsi qu'à la cotisation Pôle emploi.

L'extension du champ des charges concernées par la réduction réalisée en 2019 est la conséquence de la disparition actée du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) tout comme la disparition des exonérations sociales propres à certains contrats aidés.

Pour 2022, la nature des charges comprises dans le champ de la réduction générale de cotisations patronales reste identique à celle concernée depuis les périodes d'emploi débutant au 1^{er} octobre 2019.

Le changement du pourcentage maximal de prise en charge de la cotisation accident du travail-maladie professionnelle (passant de 0,70 % à 0,59 %) entraîne en 2022 l'obligation pour les entreprises de revoir le paramétrage du calcul de la réduction générale des cotisations patronales.

Cette réduction reste toujours dégressive : elle est pleine pour un salarié rémunéré au SMIC et s'annule pour un salarié dont la rémunération atteint 1,6 SMIC (soit 30 779,84 euros annuel en 2022 pour une durée de travail hebdomadaire de 35 heures).

Quel est le mode de calcul de la réduction générale des cotisations patronales ? - cas général -

La réduction générale est égale au salaire brut annuel soumis à cotisations sociales du salarié multiplié par un coefficient de réduction.

Le coefficient de réduction est déterminé par l'application d'une formule générale, identique peu importe l'effectif de l'entreprise :

$$C = (T / 0,6) \times [(1,6 \times \text{SMIC annuel} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1]$$

Avec un plafond égal à $C = T$

Avec C arrondi à quatre décimales, au dix millième le plus proche

Le **SMIC annuel** est calculé selon la formule suivante : SMIC horaire x 35 x 52.

Pour les employeurs calculant les rémunérations brutes en multipliant le taux horaire du salarié par 151,67, le SMIC annuel à retenir peut être calculé de la façon suivante, au choix de l'employeur :

SMIC horaire x 151,67 x 12.

Le paramètre T maximal correspond à un chiffre fixé par décret dont la valeur diffère selon le taux de cotisation FNAL applicable dans l'entreprise. Ainsi, T est égal pour 2022 à 0,3195 pour les entreprises soumises à une cotisation FNAL de 0,10 % et à 0,3235 pour les entreprises soumises à une cotisation FNAL de 0,50 %.

Attention :

Ce paramètre T doit être réduit à proportion si la cotisation patronale de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO (base plus CEG) est inférieure à 6,01 %.

Exemple :

Une entreprise cotise sur la tranche 1 à hauteur de 4,50 % au titre de la cotisation patronale de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO de base et à hauteur de 1,29 % au titre de la cotisation patronale CEG. Soit un total de 5,79 % et un différentiel de 0,22 % par rapport à la valeur référence de 6,01 %. Le paramètre T est alors de 0,3173 si l'entreprise applique un taux FNAL à 0,10 % ou de 0,3213 si l'entreprise applique un taux FNAL de 0,50 %.

Attention :

Pour les entreprises franchissant pour la première fois le seuil de 50 salariés à compter de 2020 en fonction de l'effectif de référence N-1, le taux FNAL à 0,10 % reste applicable pendant une durée de 5 ans.

Ces variations du taux de la cotisation FNAL se répercutent directement sur le paramètre T à retenir pour le calcul du coefficient de la réduction générale de cotisations patronales.

Mises en pratique :

Comparaison 2022-2021

Soit le cas d'une entreprise de 15 salariés pour lequel le taux patronal de la cotisation retraite complémentaire de base est fixé à 4,72 %. Un salarié en CDI (hors contrat de professionnalisation) travaille toute l'année sur une base 35 heures pour une rémunération mensuelle égale à 1800 euros.

Réduction générale pour l'entreprise en 2022 : $R = 1.800 \times 12 \times C$

$$C = (0,3195 / 0,6) \times ((1,6 \times 19\,237,40 / 21\,600) - 1) = 0,2263$$

$$R = 21\,600 \times 0,2263 = 4888,08 \text{ euros}$$

Réduction générale pour l'entreprise en 2021 : $R = 1.800 \times 12 \times C$

$$C = (0,3206 / 0,6) \times ((1,6 \times 18\,655 / 21\,600) - 1) = 0,2040$$

$$R = 21\,600 \times 0,2040 = 4406,40 \text{ euros}$$

Comparaison 2022-2021

Soit le cas d'une entreprise de 60 salariés pour lequel le taux patronal de la cotisation retraite complémentaire de base est fixé à 4,72 %. Son effectif est stable depuis 2000. Un salarié en CDI (hors contrat de professionnalisation) travaille toute l'année sur une base 35 heures pour une rémunération mensuelle égale à 1800 euros.

Réduction générale pour l'entreprise en 2022 : $R = 1\,800 \times 12 \times C$

$$C = (0,3235 / 0,6) \times ((1,6 \times 19\,237,40 / 21\,600) - 1) = 0,2291$$

$$R = 21\,600 \times 0,2291 = 4948,56 \text{ euros}$$

Réduction générale pour l'entreprise en 2021 : $R = 1.800 \times 12 \times C$

$$C = (0,3246 / 0,6) \times ((1,6 \times 18\,655 / 21\,600) - 1) = 0,2066$$

$$R = 21\,600 \times 0,2066 = 4462,56 \text{ euros}$$

Le montant de la réduction générale des cotisations patronales est-il plafonné ?

- cas général –

Oui.

Le mode de calcul de la réduction est d'abord plafonné par l'impossibilité d'utiliser un coefficient de réduction supérieur à la valeur du paramètre T applicable dans l'entreprise comme expliqué dans la question précédente.

Mais le résultat obtenu en appliquant le coefficient retenu à la rémunération du salarié ne peut pas non plus dépasser le montant total des cotisations patronales dû par l'employeur au titre de ce salarié.

Doivent être comptabilisés pour cette vérification uniquement les cotisations concernées par la réduction, à savoir les parts patronales de la cotisation d'assurance maladie, invalidité, décès, maternité, la cotisation allocations familiales, la cotisation vieillesse (plafonnée et déplafonnée), la cotisation FNAL, la contribution solidarité autonomie, la cotisation AGIRC-ARRCO de base, la cotisation CEG, la cotisation Pôle emploi (hors AGS) et la cotisation accident du travail-maladie professionnelle (à hauteur du taux applicable à l'entreprise plafonné à 0,59 %).

Si le montant de la réduction générale de cotisations patronales calculée à partir du coefficient dépasse ce total de charges patronales, l'employeur ne peut déclarer la réduction générale de cotisations patronales qu'à hauteur du total des charges.

Notez-le

Lorsque la formule de calcul de la réduction générale est majorée compte tenu du versement des indemnités de congés payés par un organisme extérieur à l'entreprise, il convient d'appliquer la majoration au montant total des charges patronales pour vérifier le plafond de réduction générale pouvant bénéficier à l'employeur.

Quel est le mode de calcul de la réduction générale des cotisations patronales ?

- secteur transport -

Les employeurs dont les salariés voient leurs congés payés gérés et payés par une caisse des congés (BTP, transport) bénéficient d'un mode particulier de calcul de la réduction générale de cotisations patronales. La raison : la réduction étant calculée sur le salaire brut versé par l'employeur et soumis à cotisations de Sécurité sociale, les employeurs perdent le bénéfice de cette réduction sur les indemnités de congés versées par les caisses de congés directement au salarié. Cela crée une inégalité entre les entreprises entrant ou non dans le champ d'une caisse des congés.

L'égalité entre les entreprises relevant ou non d'une caisse des congés est assurée par l'application d'une formule de calcul spécifique du coefficient de réduction générale pour les entreprises dont les indemnités de congés sont versées par une caisse dédiée.

Pour les salariés soumis à un horaire d'équivalence, une formule spécifique pour le calcul de la réduction générale des cotisations patronales s'applique également.

Dans le secteur du transport routier, certains salariés doivent donc se voir appliquer une formule spécifique de calcul du coefficient de réduction générale des cotisations patronales. La formule tient alors compte à la fois de la gestion des indemnités de congés payés par une caisse dédiée mais aussi de l'horaire d'équivalence auquel est soumis le salarié.

Si un salarié bénéficie de la déduction forfaitaire spécifique de 20 % prévu pour certains conducteurs dans le secteur du transport, le calcul de la réduction doit faire l'objet de mesures supplémentaires, décrites au sein de la question 7 du présent livre blanc.

1^{er} cas : les personnels roulants longues distances (durée du temps de service de 43 heures hebdomadaire) relevant d'une caisse des congés payés

$$C = (T / 0,6) \times [(1,6 \times 45/35 \times \text{SMIC annuel} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1] \times 100/90$$

Avec un plafond égal à $C = T \times 100/90$

Avec C arrondi à quatre décimales, au dix millième le plus proche

Le SMIC annuel ainsi que le paramètre T sont calculés selon les règles générales décrites dans la question 2 du présent livre blanc.

2^e cas : les personnels roulants courtes distances (durée du temps de service de 39 heures hebdomadaire) relevant d'une caisse des congés payés

$$C = (T / 0,6) \times [(1,6 \times 40/35 \times \text{SMIC annuel} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1] \times 100/90$$

Avec un plafond égal à $C = T \times 100/90$

Avec C arrondi à quatre décimales, au dix millième le plus proche

Le SMIC annuel ainsi que le paramètre T sont calculés selon les règles générales décrites dans la question 2 du présent livre blanc.

3^e cas : les personnels roulants longues distances (durée du temps de service de 43 heures hebdomadaire) ne relevant pas d'une caisse des congés payés

$$C = (T / 0,6) \times [(1,6 \times 45/35 \times \text{SMIC annuel} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1]$$

Avec un plafond égal à $C = T$

Avec C arrondi à quatre décimales, au dix millième le plus proche

Le SMIC annuel ainsi que le paramètre T sont calculés selon les règles générales décrites dans la question 2 du présent livre blanc.

4^e cas : les personnels roulants courtes distances (durée du temps de service de 39 heures hebdomadaire) ne relevant pas d'une caisse des congés payés

$$C = (T / 0,6) \times [(1,6 \times 40/35 \times \text{SMIC annuel} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1]$$

Avec un plafond égal à $C = T$

Avec C arrondi à quatre décimales, au dix millième le plus proche

Le SMIC annuel ainsi que le paramètre T sont calculés selon les règles générales décrites dans la question 2 du présent livre blanc.

Les autres salariés se voient appliquer soit la formule du cas général, soit la formule classique des salariés relevant d'une caisse des congés. Pour les personnels roulants dont la rémunération n'est pas indexée sur la référence à la durée légale du travail, le rapport 45/35 ou 40/35 doit être adapté en gardant la même proportion.

Mises en pratique :

Calcul 2022

Soit le cas d'une entreprise du transport de 15 salariés pour lequel le taux patronal de la cotisation retraite complémentaire de base est fixé à 4,72 %. Un salarié, dont les congés sont versés par la caisse des congés, en CDI (hors contrat de professionnalisation) travaille toute l'année sur une base 35 heures pour une rémunération annuelle égale à 21 600 euros. Il occupe un poste de roulants longue distance et est soumis à une durée de service de 43 heures par semaine.

Réduction générale pour l'entreprise en 2022 : $R = 1800 \times 12 \times C$

$$C = (0,3195/0,6) \times ((1,6 \times 45/35 \times 19\,237,40 / 21\,600) - 1) \times 100/90 = 0,4923$$

Le coefficient étant supérieur à la valeur maximal ($T \times 100/90 = 0,3550$), c'est la valeur maximale qu'il faut utiliser dans le calcul de la réduction

$$R = 21\,600 \times 0,3550 = 7668 \text{ euros}$$

Calcul 2022

Soit le cas d'une entreprise du transport de 60 salariés pour lequel le taux patronal de la cotisation retraite complémentaire de base est fixé à 4,72 %. Son effectif est stable depuis 2006. Un salarié travaille toute l'année pour une rémunération annuelle de 30 000 euros. Il ne relève pas d'une caisse des congés payés. Il occupe un poste de roulant courte distance et est soumis à une durée de service de 39 heures par semaine.

Réduction générale pour l'entreprise en 2022 : $R = 30\,000 \times C$

$$C = (0,3235/0,6) \times ((1,6 \times 40/35 \times 19\,237,40 / 30\,000) - 1) = 0,0930$$

$$R = 30\,000 \times 0,0930 = 2790 \text{ euros}$$

Quel est le mode de calcul de la réduction générale des cotisations patronales ? - groupements d'employeur -

Pour les salariés embauchés par un groupement d'employeur comptant au moins 50 salariés, la formule de calcul à appliquer est celle correspondant au taux du FNAL applicable au sein du groupement, peu important l'effectif des entreprises dans lesquelles sont placées les salariés.

Mises en pratique :

Calcul 2022

Soit le cas d'un groupement de 100 salariés, ne bénéficiant d'aucun dispositif de lissage de la cotisation FNAL. Un salarié travaille toute l'année pour une rémunération annuelle égale à 20.000 euros. Il est mis à disposition à 60 % dans une entreprise de 10 salariés et à 40 % dans une entreprise de 60 salariés.

Réduction générale pour l'entreprise en 2022 : $R = 20\,000 \times C$

$$C = (0,3235/0,6) \times ((1,6 \times 19\,237,40 / 20\,000) - 1) = 0,2906$$

$$R = 20\,000 \times 0,2906 = 5812 \text{ euros}$$

Question 6

Certains secteurs sont-ils concernés par des règles spécifiques de calcul de la réduction générale des cotisations patronales ?

Oui, sont concernés en premier lieu les entreprises dont les congés payés sont versés aux salariés par une caisse des congés. Dans ce cas de figure, l'égalité entre les entreprises relevant ou non d'une caisse des congés est assurée par l'application d'une formule de calcul spécifique du coefficient de réduction pour les entreprises dont les indemnités de congés sont versées par une caisse dédiée.

Avec un coefficient égal à (hors cas des entreprises de transport) :

$$C = (T / 0,6) \times [(1,6 \times \text{SMIC annuel} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1] \times 100/90$$

Avec un plafond égal à $C = T \times 100/90$

Avec C arrondi à quatre décimales, au dix millième le plus proche

Il existe également des modalités particulières pour :

- le secteur agricole, au regard des spécificités de cotisations FNAL ;
- le secteur minier, concerné par les mécanismes prévus à l'article D. 711-8 du Code de la Sécurité sociale ;
- les offices notariaux, concernés par les mécanismes prévus à l'article D. 711-9 du Code de la Sécurité sociale ;
- les VRP multcartes, les journalistes et les professions médicales à temps partiel ;
- les entreprises de travail temporaire, concernées par les mécanismes prévus aux articles D. 241-10 (cas du versement obligatoire des congés payés) et D. 241-7 (cas des salariés temporaires en CDI) du Code de la Sécurité sociale.

Comment appliquer la réduction générale des cotisations patronales pour les salariés bénéficiant de la déduction forfaitaire spécifique ?

Pour les salariés bénéficiant de la déduction forfaitaire spécifique, le montant de l'allègement annuel ne peut pas dépasser un plafond égal à 130 % de l'allègement dont aurait pu prétendre ce même salarié s'il ne bénéficiait pas de la déduction forfaitaire spécifique.

Cela nécessite donc de procéder à deux calculs de réduction générale pour déterminer le montant imputable sur le bulletin du salarié.

Attention :

Le plafond de 130 % est à retenir peu importe le pourcentage de la déduction forfaitaire spécifique appliqué sur la rémunération brute du salarié.

Mises en pratique :

Calcul janvier 2022

Soit le cas d'une entreprise de 15 salariés pour lequel le taux patronal de la cotisation retraite complémentaire de base est fixé à 4,72 %. Un salarié travaille tout le mois sur 35 heures par semaine pour une rémunération mensuelle brute avant abattement égale à 1800 euros plus 100 euros de frais professionnels exonérés. Ce salarié se voit appliquer une déduction forfaitaire spécifique de 20 %.

Réduction générale pour l'entreprise en janvier 2022 :

$$R1 = 1800 \times C1 \times 130 \%$$

$$C1 = (0,3195 / 0,6) \times ((1,6 \times 1603,12 / 1800) - 1) = 0,2263$$

$$R1 = 1800 \times 0,2263 \times 130 \% = 529,54 \text{ euros}$$

$$R2 = (1800 + 100) \times 80 \% \times C2$$

$$C2 = (0,3195 / 0,6) \times ((1,6 \times 1603,12 / 1520) - 1) = 0,3661$$

$$R2 = 1520 \times 0,3661 = 556,47 \text{ euros}$$

$$R = 529,54 \text{ euros}$$

Calcul janvier 2022

Soit le cas d'une entreprise de 15 salariés pour lequel le taux patronal de la cotisation retraite complémentaire de base est fixé à 4,72 %. Un salarié travaille tout le mois sur 35 heures par semaine pour une rémunération mensuelle brute avant abattement égale à 2600 euros plus 200 euros de frais professionnels exonérés. Ce salarié se voit appliquer une déduction forfaitaire spécifique de 20 %.

Réduction générale pour l'entreprise en janvier 2022 :

$$R1 = 2600 \times C1 \times 130 \%$$

$$C1 = (0,3195 / 0,6) \times ((1,6 \times 1603,12 / 2600) - 1) = -0,0072$$

$$R1 = 0 \text{ euros}$$

$$R2 = (2600 + 200) \times 80 \% \times C2$$

$$C2 = (0,3195 / 0,6) \times ((1,6 \times 1603,12 / 2240) - 1) = 0,0773$$

$$R2 = 2240 \times 0,0773 = 173,15 \text{ euros}$$

$$R = 0 \text{ euros}$$

Calcul janvier 2022

Soit le cas d'une entreprise de 15 salariés pour lequel le taux patronal de la cotisation retraite complémentaire de base est fixé à 4,72 %. Un salarié travaille tout le mois sur 35 heures par semaine pour une rémunération mensuelle brute avant abattement égale à 1800 euros plus 500 euros de frais professionnels exonérés. Ce salarié se voit appliquer une déduction forfaitaire spécifique de 20 %.

Réduction générale pour l'entreprise en janvier 2022 :

$$R1 = 1800 \times C1 \times 130\%$$

$$C1 = (0,3195/0,6) \times ((1,6 \times 1603,12 / 1800) - 1) = 0,2263$$

$$R1 = 1800 \times 0,2263 \times 130 \% = 529,54 \text{ euros}$$

$$R2 = (1800+500) \times 80 \% \times C2$$

$$C2 = (0,3195 / 0,6) \times ((1,6 \times 1603,12 / 1840) - 1) = 0,2098$$

$$R2 = 1840 \times 0,2098 = 386,03 \text{ euros}$$

$$\mathbf{R = 386,03 \text{ euros}}$$

Comment appliquer la réduction générale des cotisations patronales aux salariés en forfait jours ?

La valeur du SMIC utilisé dans la formule de coefficient de la réduction générale doit être affecté d'un rapport égal au nombre de jours de travail prévu au contrat par 218.

Si un salarié au forfait en jours est absent, l'absence ne provoque de conséquences sur le calcul de la réduction générale que lorsque le salarié ne bénéficie pas d'un maintien intégral de la rémunération. Lorsque le salarié ne bénéficie pas d'un maintien intégral de la rémunération, la valeur du SMIC à retenir pour le mois de l'absence doit être affectée du rapport égal à la rémunération réelle brute perçue sur le mois concerné par la rémunération brute contractuelle du salarié.

Mises en pratique :

Calcul 2022

Soit le cas d'une entreprise de 15 salariés pour lequel le taux patronal de la cotisation retraite complémentaire de base est fixé à 4,72 %. Un salarié, au forfait 218 jours, travaille toute l'année pour une rémunération annuelle égale à 26 000 euros.

Réduction générale pour l'entreprise en 2022 : $R = 26\ 000 \times C$

$$C = (0,3195 / 0,6) \times ((1,6 \times 19\ 237,40 / 26\ 000) - 1) = 0,0979$$

$$R = 26\ 000 \times 0,0979 = 2545,40 \text{ euros}$$

Calcul 2022

Soit le cas d'une entreprise de 60 salariés, ayant dépassé le seuil de 60 salariés depuis plus de 10 ans, pour lequel le taux patronal de la cotisation retraite complémentaire de base est fixé à 4,72 %. Un salarié, au forfait 218 jours, travaille toute l'année pour une rémunération annuelle contractuelle égale à 26 000 euros. Il est absent un mois pendant lequel il ne reçoit aucune rémunération. Sa rémunération brute réelle sur 2022 s'élève ainsi à 23 833,33 euros.

Réduction générale pour l'entreprise en 2022 : $R = 23\ 833,33 \times C$

$$C = (0,3235 / 0,6) \times ((1,6 \times (19\ 237,40 \times 23\ 833,33 / 26\ 000) / 23\ 833,33) - 1) = 0,0991$$

$$R = 23\ 833,33 \times 0,0991 = 2361,88 \text{ euros}$$

Comment déclarer la réduction générale des cotisations patronales sur la DSN ?

Au niveau de l'entreprise, le montant de la réduction générale des cotisations patronales appliquée sur un mois donné pour la part collectée par l'URSSAF est mentionné dans la DSN par le biais du CTP 668.

Si une régularisation est opérée sur un mois donné ou en fin d'année, l'excédent de réduction pour la part collectée par l'URSSAF donnant lieu à régularisation est à mentionner dans la DSN par le biais du CTP 669.

Le CTP 106 permet de mentionner la fraction de la réduction générale imputable sur les cotisations patronales de retraite complémentaire (base plus CEG). Le montant de la réduction doit comporter un signe négatif lorsque l'entreprise s'allège de cotisations. En cas d'absence de signe négatif, ce montant est considéré comme une régularisation d'un « trop allégé » précédemment déclaré.

Attention :

Si les cotisations Pôle emploi acquittées par l'entreprise ne sont pas recouvrées par l'URSSAF, alors seule doit être indiquée dans la DSN au niveau agrégé la fraction de la réduction générale imputable sur les cotisations patronales hors cotisations de retraite complémentaire (base plus CEG) et hors cotisation Pôle emploi. Sont utilisés les CTP 671 et CTP 801.

La réduction générale des cotisations patronales peut-elle se cumuler avec d'autres aides ?

Oui, mais uniquement avec certains des dispositifs d'exonération sociale.

C'est le cas uniquement de la déduction patronale forfaitaire applicable aux heures supplémentaires dans les entreprises de moins de 20 salariés, le taux réduit pour la cotisation allocations familiales (en faveur des salariés percevant une rémunération inférieure ou égale à 3,5 fois le SMIC annuel) ou de la réduction du taux de cotisations assurance vieillesse dont bénéficient les journalistes, les pigistes, les professions médicales ou les VRP multiscartes.

Une possibilité de cumul existe aussi avec l'exonération applicable au titre de l'emploi en domicile dans les entreprises ou des associations travaillant dans le secteur.

La réduction générale de cotisations patronales est applicable depuis 2019 aux apprentis et aux salariés en contrat de professionnalisation.

Notez-le :

En cas de cumul possible de la réduction générale de cotisations patronales et de la déduction patronale forfaitaire applicable aux heures supplémentaires, l'employeur doit en premier temps imputer la réduction sur les charges patronales à acquitter. Puis calculer la déduction. La déduction forfaitaire sur les heures supplémentaires voit en effet son montant plafonné, plafond à apprécier en tenant compte du montant de la réduction générale sur le mois en cours.

Quels sont les modes de régularisation applicables pour la réduction générale des cotisations patronales ?

Aucun changement n'est intervenu en 2022 sur le mécanisme de régularisation de la réduction générale de cotisations patronales.

La réduction est légalement calculée sur l'année. En pratique, les employeurs calculent la réduction chaque mois sur les bulletins de paie de leurs salariés entrant dans le champ du dispositif.

Ils doivent ensuite régulariser, soit lors de la dernière déclaration sociale de l'année (on parle de régularisation annuelle) soit de manière progressive à chaque déclaration sociale (on parle de régularisation progressive). Cette régularisation tient compte des évolutions des salaires bruts perçus par le salarié, des heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et des éventuelles évolutions du SMIC.

Notez-le :

Pour aider les entreprises à suivre la réduction générale de cotisations patronales devant être appliquée pour leurs salariés, l'URSSAF met à disposition un site internet dédié : www.declaration.urssaf.fr/calcul/

Une entreprise peut-elle être sanctionnée et perdre le bénéfice de la réduction générale des cotisations patronales ?

Oui.

Les employeurs dont l'entreprise compte au moins un délégué syndical sont tenus de négocier périodiquement sur les salaires. Cette obligation de négociation n'impose pas la conclusion d'un accord mais seulement l'ouverture des négociations. Si la négociation échoue, l'employeur doit rédiger alors un procès-verbal de désaccord.

Si l'employeur n'ouvre pas la négociation récurrente obligatoire sur une année donnée (ou selon la périodicité prévue par accord), l'entreprise peut être condamnée à verser une pénalité en cas de contrôle.

La pénalité est égale à 10 % du montant de la réduction générale de cotisations patronales au titre des rémunérations versées sur chaque année n'ayant pas fait l'objet de l'ouverture des négociations annuelles obligatoires. Avec une pénalité ne pouvant s'appliquer que sur trois années au maximum.

Lorsqu'une entreprise est pénalisée alors même qu'elle a déjà été pénalisée à l'occasion d'un précédent contrôle exercé dans les 6 années civiles précédentes, la pénalité passe de 10 % à 100 % du montant de la réduction générale de cotisations patronales au titre des rémunérations versées sur chaque année n'ayant pas fait l'objet de l'ouverture des négociations annuelles obligatoires.

Les montants de pénalité décrits ci-dessus sont les montants maximums, pouvant être réduits selon la situation de l'entreprise.

Attention :

Une entreprise peut aussi perdre intégralement le bénéfice de l'exonération en cas de travail dissimulé, marchandage, prêt illicite de main-d'œuvre ou emploi d'étrangers non autorisés à travailler. La suppression de l'exonération peut être seulement partielle, sous certaines conditions, en cas de travail dissimulé

Quelle réforme prévue pour l'avenir ?

La cotisation Pôle emploi devait faire l'objet d'une réforme à compter du 1^{er} mars 2021 : une modulation du taux de la cotisation (fixé en principe à 4,05 %) pour les entreprises d'au moins 11 salariés appartenant à certains secteurs d'activité. Le taux de la cotisation Pôle emploi pouvant alors chuter à 3 % ou à l'inverse monter à 5,05 %.

La mise en œuvre de cette modulation sectorielle du taux de la cotisation Pôle emploi a été décalée. Au 1^{er} septembre 2022 (décret n° 2021-346 du 30 mars 2021), le taux de la cotisation sera modulé en tenant compte des ruptures intervenues à compter de juillet 2021.

Notez-le :

Sont déjà prévues les conséquences de cette réforme de la cotisation Pôle emploi sur le calcul de la réduction générale de cotisations patronales. La loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 explique que la réduction générale de cotisations patronales doit voir son paramètre T établir à partir du taux normal de 4,05 %, sans tenir compte du taux réel de l'entreprise concerné par un bonus ou un malus sur son taux de cotisation Pôle emploi.

Annexe 5 : Les règles d'isolement 2022 pour les salariés malades ou cas contacts

	Le salarié est cas contact	Le salarié est atteint du Covid-19
Le salarié dispose d'un schéma vaccinal complet	<p>Pas d'isolement obligatoire</p> <p>Nécessité de se tester immédiatement, puis surveillance par autotest à J + 2 et J+ 4 après la date du dernier contact avec le cas.</p>	<p>Durée de l'isolement : 7 jours après la date du début des signes ou la date du test positif</p> <p>Levée anticipée possible : au bout de 5 jours :</p> <ul style="list-style-type: none"> - avec un résultat de test antigénique ou RT-PCR négatif ; - et en l'absence de signes cliniques d'infection depuis 48 heures.
Le salarié n'est pas vacciné ou son schéma vaccinal est incomplet	<p>Isolement obligatoire pour 7 jours après la date du dernier contact avec le cas</p> <p>Test antigénique ou RT-PCR négatif obligatoire au bout de 7 jours pour sortir de quarantaine.</p>	<p>Durée de l'isolement : 10 jours après la date du début des signes ou la date du test positif</p> <p>Levée anticipée possible : au bout de 7 jours :</p> <ul style="list-style-type: none"> - avec un résultat de test antigénique ou RT-PCR négatif ; - et en l'absence de signes cliniques d'infection depuis 48 heures.

Annexe 6 : modèle-type de rupture conventionnelle

*Cerfa n° 14598*01*

1. Informations relatives aux parties à la convention de rupture

► **EMPLOYEUR**

Nom ou raison sociale

Nom du signataire pour le compte de l'employeur.....

n° SIRET de l'établissement où est employé le salarié | | | | | | | | | | | | | | | | | |

ou, à défaut, n° de cotisant (URSSAF, CESU....) | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Adresse de l'établissement : n°..... Voie (nature et nom de la voie) :

Code postal | | | | | | Commune.....

Adresse à laquelle adresser les correspondances (si différente) : n°..... Voie (nature et nom de la voie) :

Code postal | | | | | | Commune.....

Téléphone : | | | | | | | | | | | | | | | | | | Courriel :

► **SALARIÉ (E)** Madame Monsieur

Nom..... Prénom.....

Date de naissance | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Adresse : n°..... Voie (nature et nom de la voie) :

Code postal | | | | | | Commune.....

Téléphone : | | | | | | | | | | | | | | | | | | Courriel :

Emploi

Qualification (cochez) : Cadre dirigeant Autre cadre

Technicien, contremaître, agent de maîtrise Employé Ouvrier qualifié ou non qualifié

Convention collective applicable au salarié (n° IDCC et nom) : | | | | | |

Ancienneté du salarié à la date envisagée de rupture | | | ans | | | mois

Rémunération mensuelle brute des douze mois précédents (précisez les mois concernés)

Mois de		Mois de	
Mois de		Mois de	
Mois de		Mois de	
Mois de		Mois de	
Mois de		Mois de	
Mois de		Mois de	
Dont primes annuelles ou exceptionnelles au cours des 3 derniers mois			

Trois derniers mois

Rémunération mensuelle brute moyenne (moyenne la plus élevée entre les 12 ou 3 derniers mois) | | | | | | | | | | | | | | | | | | €

Commentaires éventuels en cas de variation significative des salaires sur la période ou de situation particulière du salarié (maladie, maternité, temps partiel...).

2. Déroulement des échanges pour convenir de la rupture conventionnelle

Rappeler au salarié la possibilité qu'il a de contacter les services, notamment le service public de l'emploi, qui pourront l'aider à prendre sa décision en pleine connaissance de ses droits.

► **PREMIER ENTRETIEN** Date (jj/mm/aaaa) | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Salarié assisté : non oui si oui, par (nom, prénom, qualité) :

Employeur assisté : non oui si oui, par (nom, prénom, qualité) :

