



Entreprises : les principaux changements en 2022

Table des matières

PAIE, SALAIRES.....	2
○ A compter du 1 ^{er} janvier 2022 :.....	2
○ Jusqu'au 31 janvier 2022 :.....	12
FORMATION	12
○ A compter du 1 ^{er} janvier 2022 :.....	12
AUTRES DISPOSITIONS	13
○ A compter du 1 ^{er} janvier 2022 :.....	13
○ A compter du 3 janvier 2022 :.....	14
○ Jusqu'au 28 février 2022 :.....	14
○ Jusqu'au 31 décembre 2022 :.....	14
○ Report au 1 ^{er} janvier 2023 :.....	15

PAIE, SALAIRES

○ **A compter du 1^{er} janvier 2022 :**

➤ **La revalorisation du SMIC**

Un décret publié le 23 décembre 2021 porte le SMIC horaire brut de 10,48 € à 10,57 € au 1^{er} janvier 2022 en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, soit une hausse de 9 centimes (+ 0,90 %) par rapport à la revalorisation déjà intervenue le 1^{er} octobre 2021.

Avec cette augmentation, le SMIC mensuel brut d'un salarié mensualisé sera donc au 1^{er} janvier 2022 de 1 603,12 € pour un salarié mensualisé soumis à une durée collective du travail de 35 h hebdomadaires (hausse de 15,36 € par rapport à octobre 2021).

Il est important de rappeler que pour les coefficients qui sont en dessous du SMIC, les employeurs sont tenus d'appliquer la loi pour ces coefficients et non le revenu conventionnel, car il n'est pas possible de déroger par voie conventionnelle aux dispositions légales en matière de salaire minimum.

Parallèlement, la valeur du minimum garanti passe à 3,76 € au 1^{er} janvier 2022. En matière de cotisations, il sert encore de référence pour l'évaluation de l'avantage en nature repas dans les hôtels cafés-restaurants.

(Décret 2021-1741 du 22 décembre 2021, JO du 23 <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044546647>)

➤ **Plafond mensuel de la Sécurité Sociale**

L'arrêté du 15 décembre 2021, vient fixer le plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2022. Celui-ci s'élève, pour la 3^e année consécutive, à 3 428 € par mois (soit un plafond annuel de 41 136 €) et à 189 € par jour. Ces valeurs s'appliquent aux cotisations et aux contributions de sécurité sociale dues au titre des périodes d'emploi courant à compter du 1^{er} janvier 2022.

Les autres valeurs 2022 se déduisent des règles de calcul prévues par le code de la sécurité sociale (c. séc. soc. art. D. 242-19) :

- Plafond trimestriel : 10 284 € ;
- Plafond par quinzaine : 1 714 € ;
- Plafond par semaine : 791 € ;
- Plafond horaire : 26 €.

Il semble important de rappeler que lorsque la périodicité de la paye n'est pas mensuelle, le plafond mensuel doit être ajusté « prorata temporis » en fonction de la périodicité de la paye, sans passer par les autres valeurs périodiques (trimestre, quinzaine, semaine, jour) (c. séc. soc. art. R. 242-2, I, al. 2 ; BOSS, Assiette générale, §§ 730 et s., 01/04/2021).

(Arrêté du 15 décembre 2021)

➤ Réduction générale de cotisations patronales

Un décret du 30 décembre 2021 vient réduire le taux de la part mutualisée de la cotisation AT-MP et par voie de conséquence vient ajuster les valeurs maximales du taux de la réduction générale Fillon pour les rémunérations dues pour les périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2022.

Pour mémoire, le montant de la réduction générale des cotisations est égal au produit de la rémunération annuelle par un coefficient. La valeur « T » à prendre en compte pour la formule de calcul du coefficient de la réduction générale de cotisations patronales, est modifiée au 1^{er} janvier 2022. Compte tenu de la baisse de la limite d'imputation de la réduction générale sur les cotisations d'accidents du travail et maladies professionnelles (qui passe de 0,70 % à 0,59 %), les taux maximaux de la réduction sont modifiés et fixés à compter de l'année 2022 à :

- 0,3195 pour les employeurs de moins de 50 salariés (soumis à une contribution au Fnal de 0,10 %) ;
- 0,3235 pour les employeurs d'au moins 50 salariés (soumis à une contribution au Fnal de 0,50 %).

Par conséquent, à compter du 1^{er} janvier 2022, la formule de calcul de la réduction est la suivante :

- Dans les entreprises soumises à la contribution au Fnal à 0,1 % : coefficient = $0,3195 \div 0,6 \times [1,6 \times (\text{Smic annuel} \div \text{rémunération annuelle brute}) - 1]$;
- Dans les entreprises soumises à la contribution majorée au Fnal : coefficient = $0,3235 \div 0,6 \times [1,6 \times (\text{Smic annuel} \div \text{rémunération annuelle brute}) - 1]$;

Par ailleurs, ledit décret supprime les dispositions relatives au plafonnement des mesures d'exonération et d'aide au paiement des cotisations sociales, mises en place dans le cadre de l'épidémie de Covid-19, compte tenu des évolutions de l'encadrement européen des aides d'État

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

➤ Modification de la présentation du bulletin de paie

Un arrêté du 23 décembre 2021 vient modifier la présentation du bulletin de paie à compter du 1^{er} janvier 2022.

Ces nouvelles mentions visent notamment à indiquer, tant pour la paie concernée qu'en cumul annuel (arrêté du 23 décembre 2021, art. 1, 1°, a et d) :

- Le montant net imposable (mention déjà souvent portée par les bulletins de salaire) ;
- Le montant net imposable des heures supplémentaires et complémentaires exonérées d'impôt sur le revenu (nouvelle ligne « Montant net des heures compl/supp exonérées »).

Cependant, attention, selon les informations des revues juridiques, le modèle ci-dessous est susceptible de faire l'objet d'une rectification au JO.

Cotisations et contributions sociales		Base	Taux salarial	Part salarié	Part employeur
SANTÉ					
Sécurité Sociale - Maladie Maternité Invalidité Décès	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Complémentaire Santé	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Complémentaire Incapacité Invalidité Décès	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
ACCIDENTS DU TRAVAIL-MALADIES PROFESSIONNELLES					
RETRAITE					
Sécurité Sociale plafonnée	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Sécurité Sociale déplafonnée	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Complémentaire Tranche 1	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Complémentaire Tranche 2	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
Supplémentaire	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
FAMILLE					
ASSURANCE CHÔMAGE					
Apec	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
AUTRES CONTRIBUTIONS DUES PAR L'EMPLOYEUR					
COTISATIONS STATUTAIRES OU PRÉVUES PAR LA CONVENTION COLLECTIVE					
CSG déductible de l'impôt sur le revenu	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
CSG/CRDS non déductible de l'impôt sur le revenu	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur
EXONERATIONS, ECRETEMENTS ET ALLEGEMENTS 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/suppi exonérées				Valeur	Valeur
NET A PAYER AU SALARIE (EN EUROS)					Valeur
TOTAL VERSÉ PAR L'EMPLOYEUR (EN EUROS)					Valeur

(Arrêté du 23 décembre 2021, JO du 30, texte n° 64 <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044615964>)

➤ **Evaluation forfaitaire de l'avantage en nature nourriture**

L'avantage en nature nourriture est réévalué **pour les salariés et assimilés auxquels l'employeur fournit la nourriture.**

Pour le calcul de l'assiette des cotisations sociales, de la CSG et de la CRDS pour 2022		
Cas général	Pour un repas	5,00 €
	Pour deux repas	10,00 €
Hôtels-café-restaurants	Pour un repas	3,76 €
	Pour une journée (2 repas)	7,52 €

➤ **L'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature logement**

Montants au 1^{er} janvier 2022 :

Rémunération brute mensuelle	Pour 1 pièce	Par pièce principale (si plusieurs pièces)
Inférieure à 1 714,00 €	72,30 €	38,70 €
De 1 714,00 € à 2 056,79 €	84,40 €	54,20 €
De 2 056,80 € à 2 399,59 €	96,30 €	72,30 €
De 2 399,60 € à 3 085,19 €	108,30 €	90,20 €
De 3 085,20 € à 3 770,79 €	132,70 €	114,40 €
De 3 770,80 € à 4 456,39 €	156,60 €	138,20 €
De 4 456,40 € à 5 141,99 €	180,80 €	168,50 €
Supérieure ou égale à 5 142,00 €	204,70 €	192,60 €

➤ **Saisie sur rémunération : barème applicable à compter du 1^{er} janvier 2022**

Au 1^{er} janvier 2022, selon un décret publié au JO du 10 décembre 2021, les seuils du barème de saisie des rémunérations sont revalorisés.

La quotité saisissable se calcule déduction faite des cotisations sociales et du prélèvement à la source (c. trav. art. L. 3252-3).

Tranche annuelle de rémunération (sans personne à charge)	Quotité saisissable
Jusqu'à 3 940 €	1/20
Au-delà de 3 940 € et jusqu'à 7 690 €	1/10
Au-delà de 7 690 € et jusqu'à 11 460 €	1/5
Au-delà de 11 460 € et jusqu'à 15 200 €	1/4
Au-delà de 15 200 € et jusqu'à 18 950 €	1/3
Au-delà de 18 950 € et jusqu'à 22 770 €	2/3
Au-delà de 22 770 €	en totalité

Il est important de rappeler que la fraction absolument insaisissable du salaire est égale au montant forfaitaire du RSA pour une personne seule, qui est de 565,34 euros depuis le 1^{er} avril 2021. Par ailleurs, quand le salarié a une ou plusieurs personnes à charge, les seuils de rémunération sont réévalués à hauteur d'une certaine somme fixée par décret selon l'*article R. 3252-3 du code du travail*. Le décret modifie ce montant, qui passe de 1 490 à 1 520 euros par personne à charge.

(Décret 2021-1607 du 8 décembre 2021)

➤ **Titres-restaurant**

Pour être exonérée des cotisations de Sécurité sociale, la contribution patronale au financement des titres-restaurant doit être comprise entre 50 et 60 % de la valeur du titre.

Reste donc à la charge du salarié entre 40 % et 50 % de la valeur du ticket.

Montants au 1^{er} janvier 2022 :

Exonération maximale de la participation patronale
5,69 €

La valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est comprise entre 9,48 € et 11,38 €.

➤ **Indemnité forfaitaire de repas**

Lorsque le salarié est en déplacement professionnel ou contraint d'engager des dépenses supplémentaires de nourriture en raison de circonstances particulières de travail, l'employeur qui prend en charge ces frais sous la forme d'allocations forfaitaires est exonéré, sous certaines conditions, de cotisations dans des limites fixées comme suit pour 2022.

Nature de l'indemnité	Limites d'exonération
Indemnité de restauration sur le lieu de travail	
Salarié contraint de prendre une restauration sur son lieu de travail effectif en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail (<i>ex : travail en équipe, travail posté, travail continu, travail de nuit, travail en horaire décalé</i>)	6,80 €
Frais de repas engagés par les salariés en situation de déplacement	
Salarié contraint de prendre son repas au restaurant	19,40 €
Salarié non contraint de prendre son repas au restaurant (indemnité de collation hors des locaux de l'entreprise ou sur chantier)	9,50 €

➤ **Allocations forfaitaires de grands déplacements en métropole**

Montants au 1^{er} janvier 2022 :

	Repas	Logement et petit déjeuner	
		Paris et départements des Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93) et Val-de-Marne (94)	Autres départements
Pour les 3 premiers mois	19,40 €	69,50 €	51,60 €
Au-delà du 3^e mois et jusqu'au 24^e mois	16,50 €	59,10 €	43,90 €
Au-delà du 24^e mois et jusqu'au 72^e mois	13,60 €	48,70 €	36,10 €

➤ **Frais de mobilité professionnelle**

Les frais engagés par le salarié dans le cadre d'une mobilité professionnelle sont considérés comme des charges particulières inhérentes à l'emploi.

Voici les montants au 1^{er} janvier 2022 :

Nature de l'indemnité	Limite du forfait
Indemnité journalière destinée à compenser les dépenses d'hébergement provisoire et les frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif pour une durée ne pouvant excéder 9 mois	77,20 €
Indemnité destinée à compenser les dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement	1 547,20 €
Majoration de l'indemnité d'installation par enfant à charge (dans la limite de 3 enfants)	129,00 €
Montant maximum de l'indemnité d'installation exonérée	1 933,90 €

Frais de déménagement	Dépenses réelles
Mobilité internationale	Dépenses réelles
Mobilité de la métropole vers les territoires français situés Outre-mer et inversement ou de l'un de ces territoires vers un autre	Dépenses réelles

➤ Titre-mobilité applicable au 1^{er} janvier 2022

La loi d'orientation des mobilités est venue poser les bases du forfait mobilités durables et étendu la prime « transport » aux véhicules à hydrogène (c. trav. art. L. 3261-3 et L. 3261-3-1).

Ladite loi prévoit aussi que la prise en charge de la prime « transport » et du forfait mobilité durable puisse être effectuée par une solution de paiement spécifique, dématérialisée et prépayée, intitulée « titre-mobilité » (c. trav. art. L. 3261-5).

Le titre-mobilité est émis par une société spécialisée (de manière similaire aux titres-restaurant), qui va les céder à l'employeur contre paiement de leur valeur libératoire et, le cas échéant, d'une commission. Il peut être délivré aux salariés pour être utilisé dans les magasins de vélos, les plateformes de covoiturage, etc.

Le décret 2021-1663 vient définir les modalités d'application du titre-mobilité, qui entre en vigueur à compter au 1^{er} janvier 2022.

Le texte détermine notamment :

- les mentions obligatoires attachées aux titres-mobilité (dont les noms du salarié et de l'émetteur du titre) ainsi que les modalités d'accessibilité de ces mentions ;
- les conditions d'utilisation et de remboursement de ces titres ;
- les règles de fonctionnement des comptes bancaires spécialement affectés à l'émission et à l'utilisation des titres mobilité ;
- les modalités d'agrément délivrés aux entreprises fournissant des biens ou services liés aux mobilités durables.

L'émetteur du titre- mobilité devra assurer à chaque salarié, directement sur l'équipement terminal appartenant à celui-ci, par voie téléphonique ou, à sa demande, par message textuel, l'accès permanent et gratuit au solde de son compte personnel de titre-mobilité. Le dispositif indique, le cas échéant, le montant qui n'est plus susceptible d'être utilisé que dans un délai de moins d'un mois

La durée de validité des titres-mobilité, qui est fixée par l'émetteur, doit s'étendre au moins jusqu'au dernier jour de l'année civile au cours de laquelle ils ont été émis.

(Décret 2021-1663 du 16 décembre 2021)

➤ Evolutions du versement mobilité au 1^{er} janvier 2022

Le versement mobilité connaît des modifications à compter du 1^{er} janvier 2022, notamment sur le taux de versement.

En effet, en province, à partir du 1^{er} janvier 2022, le taux de versement mobilité (VM) applicable évolue sur le territoire des autorités organisatrices de mobilité suivantes :

- communauté de communes Argentin intercom ;
- communauté d'agglomération (CA) région nazairienne et de l'estuaire ;
- CA de Haguenau ;
- CA grand Poitiers ;
- syndicat des transports urbains thiernois ;
- communauté de communes du pays réuni d'Orange ;
- CA du lac du Bourget ;

- CA Chartres métropole ;
- CA du Saint-Quentin ;
- communauté de communes Sète agglomération méditerranéenne ;
- CA Fecamp Caux littoral agglomération ;
- CA des 2 baies en Montreuillois ;
- CA Saint-Etienne métropole ;
- communauté de communes des pays d'Oise et d'Halatte ;
- communauté de communes les Sorgues du Comtat ;
- communauté de communes du Haut-Jura Saint-Claude ;
- commune de Lavour.

L'URSSAF indique que ces taux sont mentionnés dans une circulaire ACOSS du 30 novembre 2021 (lettre-circ. ACOSS 2021-26 du 30 novembre 2021).

De plus, les informations relatives aux autorités organisatrices de mobilité (AOM) suivantes évoluent :

- Communauté d'agglomération du Choletais ;
- Communauté d'agglomération Troyes Champagne métropole ;
- Communauté de communes Sarlat Périgord Noir ;
- Dracenie Provence Verdon agglomération.

Les employeurs concernés peuvent retrouver le taux de versement mobilité applicable par code postal, ou commune, depuis le module de recherche du réseau des URSSAF (www.urssaf.fr, rubrique « Taux et barèmes », puis « Versement mobilité » ; <https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/versement-mobilite.html>).

Ces tableaux devraient être mis à jour des taux applicables au 1^{er} janvier 2022 à cette date.

(www.urssaf.fr, information du 1^{er} décembre 2021 ; lettre-circ. ACOSS 2021-26 du 30 novembre 2021 ; https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/Lettres_circulaires/2021/ref_LCIRC-2021-0000026.pdf ; <https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur/nouveaux-taux-de-versement-mobil.html>)

➤ **Les taux plancher des allocations remboursées aux employeurs sont relevés au 1^{er} janvier 2022**

Ici, nous traiterons seulement l'hypothèse dans le cas général. Pour plus d'informations sur les entreprises les plus en difficultés, voir <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F23503>.

- **Activité partielle de droit commun :**

Dans le cas général, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle remboursée aux entreprises est de 36 % de la rémunération horaire brute de référence retenue dans la limite de 4,5 SMIC (c. trav. art. D. 5122-13).

Suite à la hausse du SMIC, pour les heures chômées à compter du 1^{er} janvier 2022, un décret du 29 décembre 2021 relève le taux horaire minimal de l'allocation « employeur » (taux « plancher », environ 90 % du SMIC net) de 7,47 € à **7,53 €** (décret 2021-1878 du 29 décembre 2021, art. 1 ; c. trav. art. D. 5122-13 modifié).

- **Activité partielle de longue durée :**

Pour les employeurs qui ont recours à ce dispositif, le taux minimum de l'allocation remboursée à l'employeur est également relevé de 8,30 € à 8,37 € au 1^{er} janvier 2022 (décret 2021-1878 du 29 décembre 2021, art. 3 ; décret 2020-926 du 28 juillet 2020, art. 7 modifié).

- **Activité partielle pour garde d'enfant :**

Le taux minimum de l'allocation remboursée à l'employeur est relevé à 8,37 € (décret 2021-1878 du 29 décembre 2021, art. 2, 2° ; décret 2020-1786 du 30 décembre 2020, art. 9 modifié).

(Décret 2021-1878 du 29 décembre 2021)

➤ **Evaluation des frais engagés par le salarié en télétravail**

NATURE DES FRAIS	EVALUATION DES FRAIS
<p>Les frais fixes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Loyer Montant du loyer ou, à défaut de loyer, valeur locative brute • Taxe d'habitation. • Taxe foncière sur les propriétés bâties. • Taxes régionales, départementales ou communales comme la taxe d'enlèvement d'ordures ménagères. • Charges de copropriété. • Assurance multirisque habitation. 	<p>Valeur réelle</p> <p>Quote-part de l'ensemble des frais fixes réellement supportés au titre du local affecté à un usage professionnel au prorata de la superficie totale de l'habitation principale.</p> <p><i>Exemple :</i> <i>Appartement de 70 m² dont 10 m² pour l'usage professionnel.</i> <i>Le loyer s'élève à 370 €/mois, la taxe d'habitation à 35 €/mois et la prime d'assurance à 15 €/mois.</i> <i>Le montant des frais déductibles s'élève donc à 420 x 10 / 70 = 60 €.</i></p>
<p>Les frais variables</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chauffage et/ou climatisation. • Electricité. 	<p>Valeur réelle</p> <p>Quote-part des frais variables réellement supportés au titre du local affecté à un usage professionnel.</p>
<p>Dépenses d'acquisition du mobilier.</p> <p>Bureau ergonomique.</p> <p>Fauteuil ergonomique.</p> <p>Etagères, meubles de rangement.</p> <p>Lampe de bureau.</p>	<p>Prêt de mobilier :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Absence de dépenses supplémentaires du salarié : pas de remboursement de frais possible ; • Avantage en nature à évaluer sur une base réelle (valeur résiduelle = valeur nette comptable) s'il y a abandon définitif du mobilier au travailleur salarié ou assimilé. <p>Achat du mobilier par le salarié pour le compte de l'entreprise, le salarié en restant toutefois propriétaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Remboursement des frais exclu de l'assiette dans la limite de 50 % de la dépense réelle sur justificatifs.

<p>Frais liés à l'adaptation du local.</p> <p>Frais de diagnostic de conformité électrique. Installations de prises (téléphoniques, électriques...)</p> <p>Modifications liées à la mise en conformité avec la législation du travail.</p>	<p>Valeur réelle :</p> <p>L'exclusion de l'assiette des cotisations de ces frais est admise sur présentation de la facture (travaux aménagement).</p>
<p>Matériels informatiques et périphériques : ordinateur, imprimante, modem.</p>	<p>Prêt de matériel :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Absence de dépenses supplémentaires du travailleur salarié ou assimilé, pas de remboursement de frais possible ; • Avantage en nature à évaluer sur une base réelle (valeur résiduelle = valeur nette comptable) s'il y a abandon définitif du mobilier au travailleur salarié ou assimilé. <p>Achat de matériel par le salarié pour le compte de l'entreprise, le salarié en restant toutefois propriétaire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Remboursement des frais et exclusion de l'assiette dans la limite de 50 % de la dépense réelle sur justificatifs.
<p>Consommables (ramettes de papier, cartouches d'encre...).</p>	<p>Remboursement exonéré des cotisations sociales sur justificatifs des frais engagés.</p>
<p>Frais de connexion au réseau téléphonique, frais d'abonnement (téléphonique, Internet...).</p>	<p>Remboursement exonéré des cotisations sociales sur justificatifs des frais engagés.</p>

➤ Majoration AT/MP

Un arrêté du 24 décembre 2021 fixe les montants des majorations forfaitaires prises en compte dans le calcul du taux net de cotisation due au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles sont fixés, pour l'année 2022.

- Majoration "accidents de trajet" : 0,17 % ;
- Majoration "charges générales" : 58 % ;
- Majoration "compte spécial" : 0,30 % ;
- Majoration "pénibilité" : 0,02 %.

(Arrêté du 24 décembre 2021 fixant le montant des majorations prévues à l'article D. 242-6-9 du code de la sécurité sociale pour l'année 2022)

➤ Gratification des stagiaires

En l'absence de revalorisation du plafond de la sécurité sociale, le montant minimum de la gratification versée aux stagiaires pour un stage de plus de deux mois reste fixé à 3,90 euros par heure en 2022 (sauf accord collectif plus favorable).

➤ **Les taux de cotisations de droit commun**

Voici les Montants au 1^{er} janvier 2022 disponibles sur le site de l'URSSAF

Risques	Sur la totalité de la rémunération		Dans la limite du plafond	
	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié
Assurance maladie, maternité, invalidité, décès (2) et contribution solidarité autonomie (CSA)	7,30 %			
Cotisation salariale maladie supplémentaire dans les départements du Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle		1,50 %		
Assurance vieillesse	1,90 %	0,40 %	8,55 %	6,90 %
Allocations familiales (3)	3,45 %			
Contribution au dialogue social	0,016 %			
Accidents du travail	Le taux accident du travail vous est notifié par la Carsat			
CSG imposable		2,40 %	Sur 98,25 % du salaire brut ⁽¹⁾	
CSG non imposable		6,80 %		
Contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS)		0,50 %		
Fnal (50 salariés et +)	0,50 %			
Fnal (moins de 50 salariés)			0,10 %	
Versement mobilité	Taux VM			
Contribution assurance chômage	4,05 %		Dans la limite de 4 plafonds	
Cotisations AGS (4)	0,15 %			
Forfait social (5)	20 %			

⁽¹⁾ abatement limité à 4 plafonds annuels de la Sécurité sociale, soit 164 544 € en 2022.

⁽²⁾ Pour les employeurs éligibles à la réduction générale, le taux de la cotisation patronale « d'assurances maladie-maternité-invalidité-décès » est fixé à 7 % au titre de leurs salariés dont la rémunération n'excède pas 2,5 fois le montant du Smic calculé sur un an. Dans les autres cas, le taux de la cotisation d'assurances maladie-maternité-invalidité-décès reste fixé à 13 %. Le complément de cotisation maladie à 6 % doit être déclaré sous le CTP 635.

⁽³⁾ Pour les employeurs éligibles à la réduction générale, le taux de la cotisation patronale « allocations familiales » est fixé à 3,45 % au titre de leurs salariés dont la rémunération n'excède pas 3,5 fois le montant du Smic calculé sur un an. Dans les autres cas, le taux de la cotisation allocations familiales reste fixé à 5,25 %.

⁽⁴⁾ Le taux de la cotisation patronale AGS est de 0,03 % pour le personnel intérimaire des entreprises de travail temporaire.

⁽⁵⁾ Le taux de forfait social est fixé à 8 % notamment pour :

- Les contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de prévoyance versées au bénéfice de leurs salariés, anciens salariés et de leurs ayants droit (entreprise de 11 salariés et plus) ;
- Les sommes affectées à la réserve spéciale de participation au sein des sociétés coopératives et participatives de 50 salariés et plus.

- **Jusqu'au 31 janvier 2022 :**
- **Chèques cadeaux : le plafond d'exonération fixé à 250 € pour 2021 s'applique jusqu'au 31 janvier 2022**

Pour mémoire, le plafond d'exonération relatif aux chèques cadeaux, aux bons d'achat et cadeaux en nature pour 2021 s'élève à 250 € (contre 171 €).

Pour bénéficier de cette mesure, ils doivent être remis aux salariés au plus tard le 31 décembre 2021 (cf flash n°111).

Toutefois, par tolérance pour les CSE et les employeurs qui n'auraient pas été en mesure de les remettre avant cette date, le plafond d'exonération de 250 € peut s'appliquer aux bons d'achat, chèques cadeaux et aux cadeaux en nature de l'année 2021 remis au plus tard au 31 janvier 2022.

(www.urssaf.fr, information du 21 décembre 2021)

FORMATION

- **A compter du 1^{er} janvier 2022 :**
- **Transfert de la collecte des contributions formation à l'URSSAF**

À compter du 1^{er} janvier 2022, l'Urssaf sera chargée de collecter les contributions de formation professionnelle et de taxe d'apprentissage.

Il est important de noter 3 changements qui interviendront à cette même date :

- L'Urssaf devient l'interlocuteur unique pour la déclaration et le paiement des contributions ;
- L'entreprise devra réaliser ses déclarations via la DSN (déclaration sociale nominative)
- La périodicité de déclaration est modifiée : elle devient mensuelle pour la CFP, la contribution au CPF-CDD, et la part principale de la taxe d'apprentissage. Toutefois, la périodicité demeure annuelle pour le solde de la taxe d'apprentissage et la contribution supplémentaire à l'apprentissage.

Vous trouverez ci-dessous des documents d'information à destination des entreprises :

- OPCO 2i : <https://www.opco2i.fr/nous-connaître/les-actualités-et-evenements/des-opco-a-lurssaf-transfert-de-la-collecte-des-contributions-a-la-formation-professionnelle-des-janvier-2022/>
- URSSAF : <https://www.urssaf.fr/portail/home/espaces-dedies/contributions-de-formation-profe.html>
<https://www.urssaf.fr/portail/home/espaces-dedies/contributions-de-formation-profe/documentation.html>

➤ **Contribution « 1% CPF-CDD » deux catégories de contrats ne sont plus exonérés à compter de 2022**

Un décret vient indiquer qu'à compter du 1^{er} janvier 2022, les CDD qui aboutissent à un CDI et ceux conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire ne sont plus exonérés de contribution « 1% CPF-CDD ».

Le décret vient confirmer l'information annoncée par le réseau des URSSAF.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2022, il n'y a plus d'exonération pour décret 2021-1917 du 30 décembre 2021, art. 1, 6° ; c. trav. art. D. 6331-72 modifié) :

- Les CDD qui se poursuivent par des contrats à durée indéterminée ;
- Les CDD conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire.

Par conséquent, les employeurs deviennent redevables du 1 % CPF-CDD sur ces deux types de CDD au titre des périodes d'emploi effectuées à partir du 1^{er} janvier 2022 (sauf à rentrer dans un des autres cas d'exonération).

Toutefois, ces contrats ouvrent toujours droit à l'exonération pour la collecte 2022 du 1 % CPF-CDD afférent aux périodes d'emploi 2021.

(Décret 2021-1917 du 30 décembre 2021, JO 31 (art. 1, 6°))

AUTRES DISPOSITIONS

○ **A compter du 1^{er} janvier 2022 :**

➤ **Prolongation du dispositif des arrêts dérogatoires Covid-19**

Le dispositif des arrêts de travail dérogatoires covid-19 est prolongé à compter du 1^{er} janvier 2022 jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022.

Pour mémoire, les salariés visés par le dispositif ici sont les salariés "cas contact", symptomatiques, présentant un test Covid-19 positif (PCR, test antigénique et autotest confirmé par un test PCR ou antigénique dans les deux jours) ou faisant l'objet d'une mesure de placement en isolement ou de mise en quarantaine. Un décret (à paraître) devrait ajouter à cette longue liste le salarié parent vacciné d'un enfant atteint de Covid-19.

Concernant les IJSS, la prolongation est actée dans la loi de financement de la sécurité sociale pour 2022.

Les salariés peuvent donc bénéficier en 2022 des IJSS :

- Sans avoir à remplir les conditions de durée d'activité minimale ou de contribution minimale ;
- Sans délai de carence de trois jours ;
- Et sans que les IJSS perçues soient prises en compte dans le calcul de la durée maximale d'indemnisation.

S'agissant, de la prolongation du dispositif dérogatoire des indemnités complémentaires patronales légales a été actée dans la loi "vigilance sanitaire".

○ **A compter du 3 janvier 2022 :**

➤ **MAJ du protocole sanitaire : focus télétravail**

Dans la continuité des annonces de Jean Castex du 27 décembre 2021, le ministère du travail a publié une nouvelle mouture du protocole sanitaire applicable en entreprise.

Ce nouveau protocole applicable dès le 3 janvier 2022, prévoit que "dans les circonstances actuelles de circulation élevée du virus et de l'apparition du variant Omicron, les employeurs fixent à compter du 3 janvier et pour une durée de trois semaines, un nombre minimal de trois jours de télétravail par semaine, pour les postes qui le permettent. Lorsque l'organisation du travail et la situation des salariés le permettent, ce nombre peut être porté à quatre jours par semaine."

S'agissant des mesures d'hygiène, sur le port du masque, sur la distanciation sociale, les règles restent inchangées.

Pour en savoir plus, voici le lien pour consulter la version actualisée du protocole sanitaire à appliquer à compter du 3/01/2022 : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/pne_actualisation_030122_v7.pdf

ATTENTION : Elisabeth Borne a annoncé le jeudi 30 décembre sur LCI, la mise en place d'une amende pour les entreprises qui ne joueront pas le jeu du télétravail. Cette amende pourra aller jusqu'à 1.000 euros par salarié dans la limite de 50.000 euros. Cette sanction sera introduite par un amendement dans le projet de loi sur le pass vaccinal.

○ **Jusqu'au 28 février 2022 :**

Le doublement du plafond journalier des tickets restaurant quand ils sont utilisés dans des restaurants est prolongé jusqu'au 28 février 2022. Il reste donc à 38 euros, au lieu de 19, pour les deux prochains mois.

○ **Jusqu'au 31 décembre 2022 :**

➤ **Prolongation du dispositif des « emplois francs »**

Un décret publié au JO du 29 décembre vient prolonger le dispositif des « emplois francs » pour la durée d'un an. Le dispositif sera donc actionnable pour les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2022.

Pour mémoire, plusieurs conditions sont à respecter, le salarié doit être embauché en CDD d'au moins 6 mois ou en CDI. Les personnes doivent résider dans l'un des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) et qui sont soit :

- des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi en catégorie 1, 2, 3, 6, 7 ou 8 ;
- ou des adhérents à un contrat de sécurisation professionnelle ;
- ou des jeunes suivis par une mission locale qui ne sont pas inscrits en tant que demandeurs d'emploi.

Le montant de l'aide à l'embauche pour un salarié à temps plein diffère selon le type de contrat :

- embauche en CDI : 5 000 €/an pendant 3 ans, soit un montant maximum de 15 000 € ;
- embauche en CDD d'au moins 6 mois : 2 500 €/an pendant 2 ans, soit un montant maximum de 5 000 €.

Ces montants sont proratisés selon plusieurs paramètres (ex. : durée effective du contrat de travail s'il est interrompu en cours d'année civile, durée de travail hebdomadaire si le salarié est à temps partiel, etc.).

En outre, par dérogation, le cumul de l'aide emploi franc est autorisé avec les aides financières mobilisables dans le cadre d'un recrutement en contrat de professionnalisation dont la durée est au moins égale à 6 mois et avec la réduction générale de cotisations patronales.

(Décret 2021-1848 du 27 décembre 2021)

- **Report au 1^{er} janvier 2023 :**
- **Tarification des accidents de travail et des maladies professionnelles : majoration pour les entreprises « accidentogènes » est reportée au 1er janvier 2023**

Un décret publié au JO du 11 décembre 2021 reporte au 1^{er} janvier 2023, la mise en œuvre de la majoration forfaitaire applicable aux entreprises de 10 salariés et plus qui enregistrent une certaine fréquence d'accidents du travail. Elle devait initialement entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2022.

Pour mémoire, Un décret de 2017 a introduit une nouvelle disposition réglementaire qui étend aux établissements des entreprises dont l'effectif est compris entre 10 et 19 salariés, une majoration forfaitaire du taux de leur cotisation accidents du travail-maladies professionnelles dès lors qu'ils enregistrent au moins un accident du travail avec arrêt par an pendant trois années consécutives.

Initialement, cette nouvelle disposition devait entrer en vigueur le 1er janvier 2022. Compte tenu des difficultés spécifiquement rencontrées par les TPE et PME pendant la pandémie encore en cours, ces nouvelles dispositions ne rentreront en vigueur que le 1er janvier 2023.

(Décret 2021-1615 du 9 décembre 2021)

000