

cegid



RESSOURCES HUMAINES

Les 13 évolutions qui impactent la paie en 2022

En partenariat avec :



www.cegid.com

sommaire

- 04 **Calcul de la réduction générale des cotisations patronales**
 - 05 **Taxe d'apprentissage et contribution formation**
 - 06 **Bons d'achat et cadeaux**
 - 07 **Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat**
 - 08 **Activité partielle**
 - 10 **Arrêts de travail dérogatoires liés au coronavirus**
 - 12 **Titre restaurant**
 - 12 **Cotisation Pôle emploi**
 - 14 **Indemnité inflation**
 - 15 **Cotisation maladie**
 - 16 **Présentation du bulletin de paie**
 - 16 **Aide au paiement des cotisations**
 - 17 **Réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires**
-



Les 13 évolutions qui impactent la paie en 2022

1. Calcul de la réduction générale des cotisations patronales

En 2022, la nature des charges comprises dans le champ de la réduction générale de cotisations patronales reste identique à celles concernées depuis les périodes d'emploi débutant au 1er octobre 2019. Cette réduction est 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 annuels en 2022** pour une durée de travail hebdomadaire de 35 heures.

Cependant, le changement du pourcentage maximal de prise en charge de la **cotisation accident du travail-maladie professionnelle** (de 0,70 à **0,58 %**) oblige les entreprises à revoir le paramétrage du calcul de la réduction générale des cotisations patronales en 2022.

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 par principe 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 %. Ce paramètre T maximal 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 %. Soit 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 %.

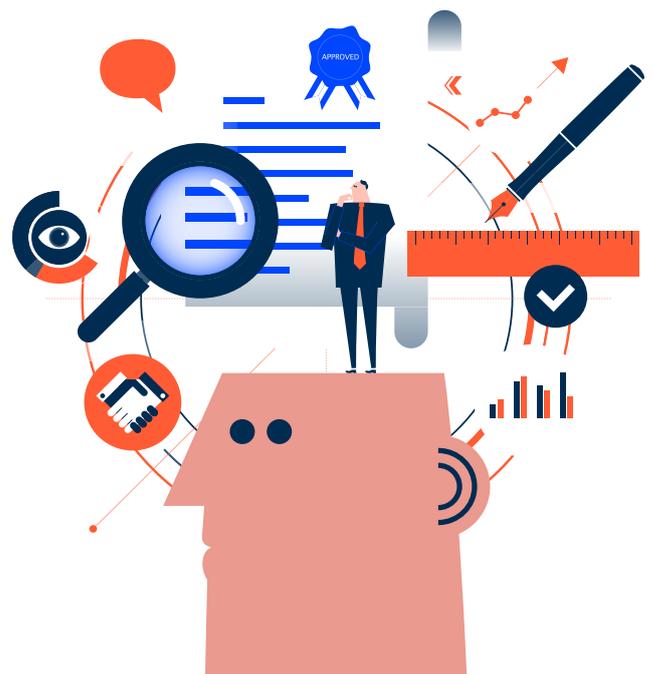
La déduction forfaitaire spécifique est un mécanisme de calcul de l'assiette de certaines cotisations sociales, applicable à certaines catégories de salariés. Ce mécanisme permet schématiquement de réduire l'assiette soumise à charges, venant alors augmenter le net à payer mais réduire les droits acquis au titre des couvertures Sécurité sociale maladie, retraite et vieillesse.

Depuis le 1er janvier 2020, le montant de l'allègement annuel pour un salarié bénéficiant de la déduction forfaitaire spécifique est plafonné à 130 % de l'allègement auquel aurait pu prétendre ce même salarié s'il ne bénéficiait pas de la déduction forfaitaire spécifique. Ce plafonnement s'applique toujours sur l'année 2022.



Attention

Le plafond de 130 % est à retenir peu importe le pourcentage de la déduction forfaitaire spécifique appliqué sur la rémunération brute du salarié. En effet, en cas de déduction forfaitaire spécifique, un taux d'abattement est appliqué sur la rémunération totale brute pour obtenir la rémunération abattue. Ce taux diffère selon le métier du salarié concerné, avec un taux minimal de 5 % et un taux maximal de 30 %.



2. Taxe d'apprentissage et contribution formation

Les contributions liées au financement de la formation professionnelle connaissent ces dernières années de nombreuses évolutions, liées principalement au transfert de leur recouvrement des OPCO vers les URSSAF. Ce transfert est effectif pour les rémunérations versées au titre des périodes d'emploi débutant au 1er janvier 2022.

Si le taux de la taxe d'apprentissage et de la contribution formation restent identiques en 2022 ; de nombreux autres éléments évoluent.

Concernant la taxe d'apprentissage

La part principale de la taxe d'apprentissage, égale à 0,59 % de l'assiette, est déclarée et versée mensuellement à l'URSSAF par le biais de la DSN. Le solde de la taxe d'apprentissage devra être déclaré et versé à l'URSSAF par le biais de la DSN d'avril 2023, au titre de la masse salariale 2022. Seront déductibles de ce solde les subventions attribuées aux CFA entre le 1er juin 2022 et le 31 décembre 2022 sous forme d'équipements et de matériels conformes aux besoins des formations dispensées. Pour la fraction solde restant due, l'employeur va pouvoir exprimer des choix sur les organismes bénéficiaires. Les modalités pratiques de ce choix restent encore inconnues à ce jour.



Notez-le

Jusqu'en 2021, une entreprise était exonérée du paiement de la taxe d'apprentissage sur l'année N dès lors qu'elle avait employé au moins un apprenti sur l'année N-1, et que l'assiette de cette taxe ne dépassait pas 6 fois le SMIC annuel applicable sur l'année de versement des rémunérations. Depuis le 1er janvier 2022, la condition relative à la présence d'apprentis et celle relative à une assiette ne dépassant pas 6 SMIC sont désormais **appréciées mensuellement**, et non plus sur l'année. En pratique, ces conditions doivent être réunies sur le mois M-1 pour que l'entreprise soit exonérée du paiement de la taxe sur le mois M.

Concernant la contribution légale à la formation

Pour la contribution à la formation professionnelle, dont le taux varie de 0,55 % à 1 % selon l'effectif de l'entreprise, la déclaration et le paiement sont désormais opérés **mensuellement** par l'employeur auprès de l'URSSAF, par le biais de la DSN.



Attention

Au titre de la contribution CPF-CDD, sont désormais soumis à cette contribution, à compter de la période d'emploi débutant au 1er janvier 2022, les contrats conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire ainsi que les CDD qui se poursuivent par des contrats à durée indéterminée (décret n° 2021-1917 du 30 décembre 2021).

Pour la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA), le recouvrement est également assuré par l'URSSAF. À partir de la DSN sur les salaires de décembre 2022, l'URSSAF calculera et notifiera les effectifs pour le calcul de la CSA. L'employeur calculera ensuite sa contribution et la déclarera sur la DSN correspondant à la période d'emploi de mars 2023.



Attention

Les entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage en 2021 vont devoir à titre exceptionnel s'acquitter d'une fraction solde calculée sur la masse salariale 2021. Cette fraction solde pourra être réduite des subventions d'équipements ou de matériels remis à un CFA entre le 1er juin 2021 et le 31 mai 2022. Un décret doit fixer les modalités de ce solde exceptionnel.

3. Bons d'achat et cadeaux

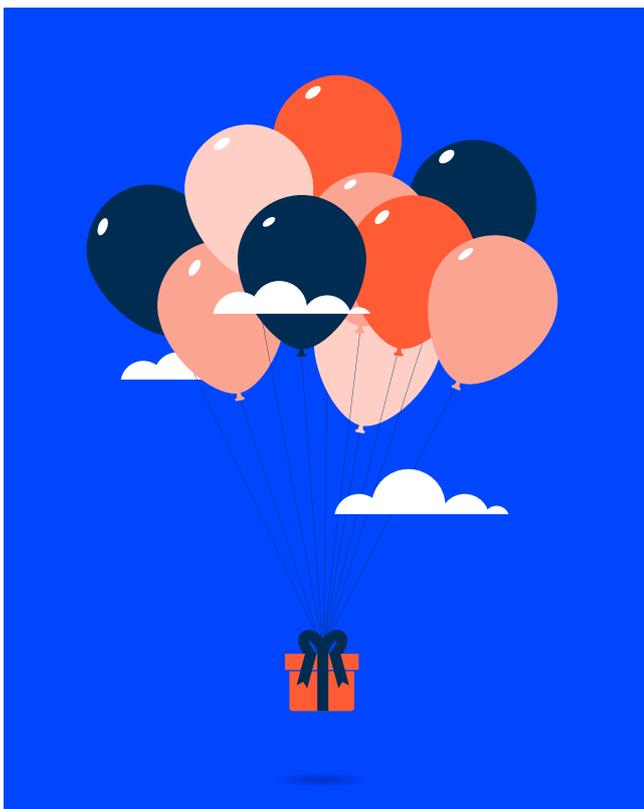
Les bons d'achat et cadeaux remis aux salariés, par l'employeur ou par le CSE, constituent en principe un complément de rémunération. À ce titre, ils sont soumis à impôt sur le revenu et aux charges sociales. Toutefois, il existe une tolérance fiscale et sociale permettant de bénéficier d'une exonération de charges sociales et d'impôt sur le revenu tant que les bons remis ne dépassent pas un certain plafond.

L'ensemble des bons cadeaux (cadeaux ou bons d'achat) remis au salarié sur une année civile ne doit pas dépasser 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale, arrondi à l'euro le plus proche. Ce plafond annuel est donc établi à **171 euros sur l'année civile 2022**. Tous les bons remis dans la limite de ce plafond, peu importe la raison ou les modalités de leur attribution, bénéficient de la tolérance sociale et fiscale.

Néanmoins, il est possible de dépasser ce plafond. En effet, l'URSSAF et l'administration fiscale prévoient un plafond d'exonération applicable par événement lorsque le plafond annuel est dépassé. Ce plafond par événement est aussi égal à 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale, arrondi à l'euro le plus proche, soit 171 euros pour 2022.

Quatre conditions doivent être remplies pour bénéficier de cette tolérance par événement :

- ▶ les bons et cadeaux doivent être attribués à l'occasion d'un événement précis qui concerne personnellement le bénéficiaire : mariage ou pacs, naissance ou adoption, départ en retraite, Noël des enfants (limite : 16 ans révolus au cours de l'année), fête des Pères et des Mères, Sainte-Catherine, Saint-Nicolas, ou rentrée scolaire y compris en cas de poursuite d'études supérieures par des enfants âgés de moins de 26 ans dans l'année civile d'attribution (sous réserve de justifier du suivi de la scolarité)
- ▶ les bons d'achat et cadeaux doivent être remis au moment de l'événement pour lequel ils sont attribués : par exemple, le bon d'achat pour la rentrée scolaire doit être remis au moment de la rentrée et non plusieurs mois après ;
- ▶ leur utilisation doit être déterminée, c'est-à-dire en lien direct avec l'événement pour lequel ils sont attribués. Les bons d'achat ne peuvent pas par exemple servir au paiement de carburant ou de nourriture, sauf les produits alimentaires festifs ;
- ▶ leur valeur n'excède pas 5 % du plafond mensuel de Sécurité sociale par événement. Ce seuil doit être apprécié, à titre dérogatoire : par enfant, pour la rentrée scolaire ; par enfant et par salarié, pour Noël ; pour chaque salarié, lorsque les deux conjoints travaillent dans une même entreprise.



Notez-le

À titre exceptionnel, le plafond d'exonération a été majoré à la **fin de l'année 2021**, permettant une distribution de bons cadeaux à hauteur de **250 euros par bénéficiaire**. La remise de ces bons devait intervenir avant le 31 décembre 2021. Il est toutefois permis que ces bons ne soient remis que sur le mois de janvier 2022. Le cas échéant, les bons remis au cours du mois de janvier 2022 au titre du supplément exceptionnel de 2021 ne sont pas à prendre en compte pour apprécier les plafonds d'exonération au titre de 2022.

4. Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

Le versement d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, permettant de bénéficier d'exonérations fiscales et sociales, reste possible en 2022. Cette possibilité n'est toutefois ouverte que jusqu'au 31 mars 2022 (loi n° 2021-953 du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021).



Notez-le

Aucune prolongation du dispositif n'est annoncée à ce jour.

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat reste facultative. Sa mise en place est liée à certaines conditions, et notamment à la conclusion d'un accord collectif d'entreprise ou de groupe, selon le formalisme prévu pour les accords d'intéressement, ou à une décision unilatérale de l'employeur. Le montant de la prime peut être modulé en fonction des bénéficiaires, en se basant sur les critères suivants : la rémunération, la classification, la durée effective de travail sur l'année précédente ou la durée de travail contractuelle.

La prime exceptionnelle est exonérée de toutes les cotisations et contributions sociales, dans la limite de **1 000 euros** par bénéficiaire. Les salariés dont la rémunération sur les 12 mois précédant le versement de la prime atteint 3 fois le SMIC annuel ne bénéficient pas de cette exonération.



Attention

Il est possible de relever le plafond d'exonération à **2 000 euros** par bénéficiaire, à condition que l'entreprise soit dans l'une des situations suivantes :

- avoir un effectif inférieur à 50 salariés ;
- avoir mis en œuvre un accord d'intéressement à la date de versement de la prime, ou avoir conclu, avant le versement, un accord qui prend effet avant le 31 mars 2022 ;
- être couverte par un accord de branche ou d'entreprise sur les « travailleurs de deuxième ligne » ;
- avoir engagé une négociation sur un tel accord ou relever d'une branche ayant engagé de telles négociations.

Si l'entreprise entre dans un de ces cas, alors la limite des 1000 euros passe à 2000 euros pour tous les salariés, y compris ceux ne pouvant pas être qualifiés de travailleurs de la 2e ligne. Ce passage à 2000 euros concerne également les associations et les fondations relevant du a et b du 1 des articles 200 et 238 bis du CGI.



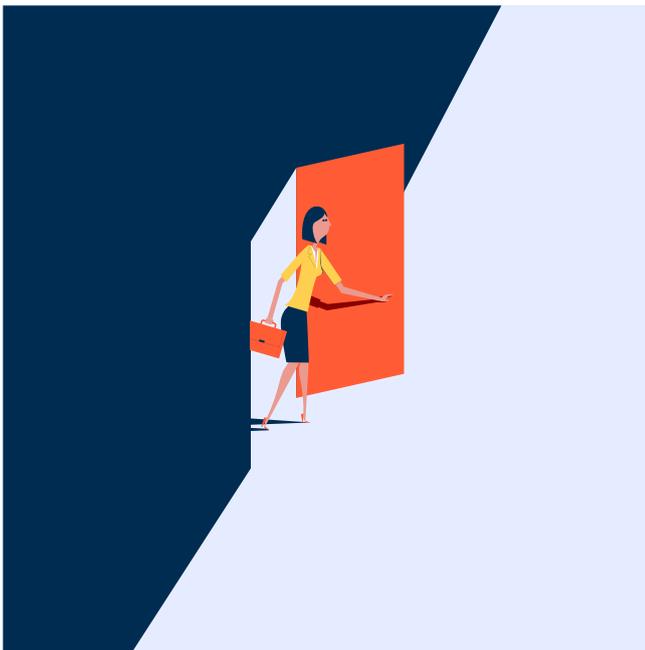
5. Activité partielle

L'activité partielle a connu des évolutions multiples pendant les années 2020 et 2021, les conséquences économiques et sanitaires de l'épidémie de coronavirus ayant contraint à des aménagements permanents. En 2022, certains de ces aménagements sont pérennisés. D'autres bénéficient d'une prolongation temporaire. Enfin, les règles d'indemnisation sont modifiées.

Les règles figurent dans la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021, les décrets n° 2021-1816 et n° 2021-1817 du 27 décembre 2021, le décret n° 2021-1878 du 29 décembre 2021, le décret n° 2021-1918 du 30 décembre 2021, la loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 et les décrets n° 2022-77, n° 2022-78 du 28 janvier 2022 et les décrets n° 2022-241 et n° 2022-242 du 24 février 2022.

Depuis le 1er janvier 2022, l'employeur doit verser au salarié placé en activité partielle une indemnité horaire au moins égale à **60 % de sa rémunération horaire brute**, dans la limite de 60 % de 4,5 fois le SMIC. L'employeur peut ensuite prétendre à une allocation d'activité partielle dont le montant est fixé à **36 % de la rémunération horaire brute du salarié**, avec une allocation horaire minimale de 7,53 euros et un plafond égal à 36 % de 4,5 fois le SMIC.

À noter que depuis le 27 mars 2021, l'indemnisation des salariés au titre de l'activité partielle doit être mentionnée de façon apparente sur le bulletin de paie, qui doit préciser : le nombre d'heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées au salarié. Vous ne pouvez plus indiquer ces informations dans un document récapitulatif annexé au bulletin.



Attention

Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié était maintenu à **70 % de sa rémunération horaire brute** en janvier 2022, avec un plafond égal à 70 % de 4,5 SMIC, pour :

- les entreprises fermées administrativement : entrent notamment dans ce champ les entreprises recevant du public concernées par les restrictions prévues par le décret n° 2021-1957 du 31 décembre 2021 ;
- les entreprises soumises à des restrictions territoriales spécifiques ;
- les entreprises qui appartiennent à un secteur d'activité dit protégé, et qui ont subi une perte de 65 % de chiffre d'affaires sur 2021 (pour les secteurs S1 bis, il faut aussi une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 80 % entre le 15 mars 2020 et le 15 mai 2020).

L'employeur pouvait ensuite prétendre à une allocation d'activité partielle dont le montant est égal à **70 % de la rémunération horaire brute du salarié**, avec une allocation horaire minimale de 8,37 euros et un plafond égal à 70% de 4,5 fois le SMIC.

Cette indemnisation et ce remboursement à 70 % sont applicables jusqu'au 31 janvier 2022, sous réserve de prolongation du dispositif. Des projets de décrets indiquent une future prolongation de l'indemnisation et du remboursement à 70% jusqu'à fin février 2022.

Cette indemnisation et ce remboursement à 70 devaient prendre fin le 28 février 2022. Le dispositif est prolongé pour :

- les entreprises dont l'activité principale implique l'accueil du public et est interrompue, partiellement ou totalement, en raison d'une décision administrative du fait de la crise sanitaire ;
- les établissements situés dans une circonscription territoriale soumise à des restrictions spécifiques des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes prises par l'autorité administrative afin de faire face à la crise sanitaire, lorsqu'il subissent une forte baisse de chiffre d'affaires.

Les entreprises des secteurs protégés et connexes ayant subi une très forte baisse de leur chiffre d'affaires ne bénéficient plus du dispositif depuis le 1er mars 2022.

Restent applicables jusqu'au 31 décembre 2022 les adaptations suivantes : l'indemnisation du temps passé en formation pendant un placement en activité partielle, l'application de la rémunération mensuelle minimale pour les salariés temporaires et les salariés à temps partiel, le placement en activité partielle sans accord préalable des salariés protégés, l'ouverture de l'activité partielle aux EPIC, le régime social favorable prévu pour les indemnités complémentaires versées aux salariés.

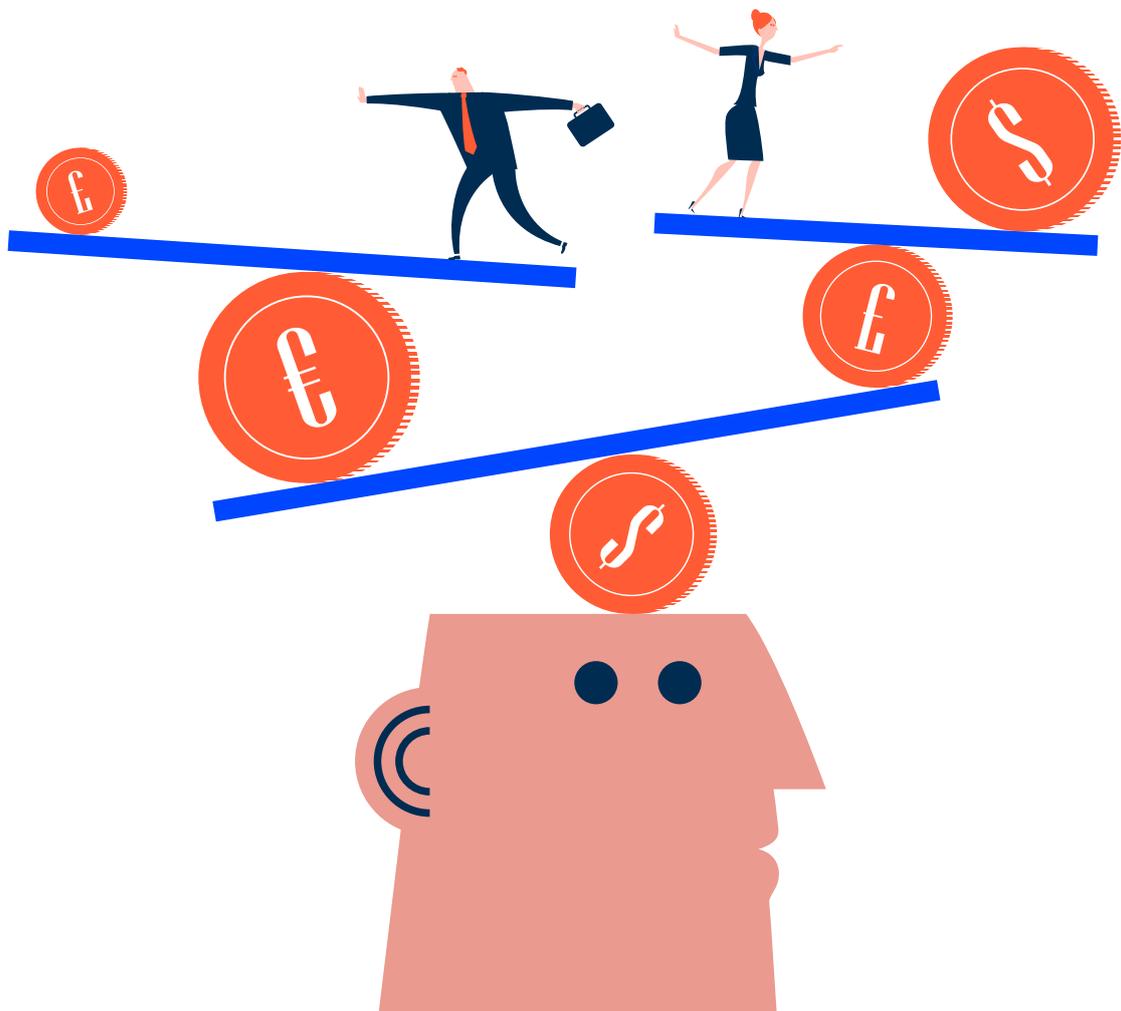
Sont désormais pérennisées sans limite de temps les adaptations suivantes :

- ▶ l'indemnisation des heures supplémentaires structurelles ;
- ▶ l'indemnisation pour les salariés en forfait jours ;
- ▶ le plafonnement de l'indemnisation des apprentis et des contrats de professionnalisation ;
- ▶ l'indemnisation des VRP (et autres salariés non soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail) ;
- ▶ l'indemnisation des cadres dirigeants en cas de fermeture de l'établissement.



Notez-le

Le régime particulier de l'activité partielle ouvert aux salariés « personnes vulnérables » ou en situation de « garde d'enfant » est maintenu à ce jour jusqu'à une date devant être fixée par décret mais ne pouvant pas dépasser le 31 juillet 2022 (loi n° 2021-1465 du 10 novembre 2021).



6. Arrêts de travail dérogatoires liés au coronavirus

Dans le cadre de l'épidémie de coronavirus, une procédure exceptionnelle a été mise en place pour permettre à certains salariés de se voir délivrer des arrêts de travail dits « dérogatoire ». S'ils remplissent les conditions pour en bénéficier, les salariés peuvent ainsi percevoir les indemnités journalières de sécurité sociale calculées selon les règles applicables aux arrêts de travail maladie « classiques ». Cependant, le droit à indemnités journalières est ouvert sans condition particulière et aucun délai de carence ne s'applique jusqu'au 31 décembre 2022.

Le salarié bénéficie aussi d'un maintien de salaire tel que prévu pour les arrêts de travail maladie « classiques ». Cependant, le droit à maintien de salaire est ouvert sans condition particulière autre que la remise par le salarié à son employeur d'un justificatif ou un document récapitulatif récupérable sur le site declare.ameli.fr. Aucun délai de carence ne s'applique jusqu'au 31 juillet 2022 pour ce maintien de salaire.



Attention

Un salarié atteint par le coronavirus ne peut pas prétendre aux règles propres aux arrêts de travail « dérogatoires » s'il ne procède pas à l'enregistrement de son arrêt sur le site declare.ameli.fr (ou declare.msa.fr). Son arrêt, délivré par un médecin, donne alors lieu à application du délai de carence propre aux indemnités journalières comme au délai de carence propre au maintien de salaire employeur.

Si le salarié est cas contact

Le salarié identifié comme cas contact et ne disposant pas d'un schéma vaccinal complet peut, s'il est dans l'**impossibilité de télétravailler**, utiliser le site declare.ameli.fr pour effectuer une demande d'arrêt de travail en ligne. L'arrêt de travail est d'une durée de 7 jours, plus 2 jours d'attente des résultats du test pratiqué au terme de l'isolement.



Notez-le

Le salarié parent d'un enfant testé positif au Covid-19 peut bénéficier du dispositif d'arrêt dérogatoire lorsqu'il est dans l'impossibilité de télétravailler. L'arrêt de travail dérogatoire ne peut être utilisé que par un seul parent par foyer. Un arrêt de travail lui sera délivré directement par la Sécurité sociale qui s'occupe de le contacter. Si le second parent n'est pas vacciné et ne peut pas télétravailler, il semble possible de bénéficier d'un arrêt dérogatoire au titre de cas contact.

Si le salarié a des symptômes ou est testé positif au Covid-19

Pour tout arrêt de travail débutant à compter du 10 janvier 2021 obtenu par un salarié atteint par la Covid-19 ou présentant des symptômes du virus, le régime dérogatoire Covid-19 s'applique aussi.

Pour les salariés symptomatiques ne pouvant pas télétravailler, le salarié doit enregistrer son arrêt de travail sur le site declare.ameli.fr, puis faire un test dans un délai de 2 jours. La durée de l'arrêt dérogatoire est de 4 jours maximum, son terme étant par principe le soir du jour où le résultat du test est mentionné sur le téléservice.

Un salarié disposant d'un test positif se voit contacter par son médecin ou la Sécurité sociale pour lui délivrer un arrêt de travail, ou le cas échéant une prolongation d'arrêt de travail, lui permettant de bénéficier du régime dérogatoire pendant la période d'isolement. La durée de l'arrêt de travail est limitée à :

- 7 jours pour un salarié disposant d'un schéma vaccinal complet, sachant que cette durée peut être réduite à 5 jours si le salarié dispose d'un test antigénique ou RT-PCR négatif et n'a plus de symptômes depuis 48 heures. L'employeur doit alors avertir la CPAM de la reprise anticipée du salarié ;

- 10 jours pour un salarié ne disposant pas d'un schéma vaccinal complet, sachant que cette durée peut être réduite à 7 jours si le salarié dispose d'un test antigénique ou RT-PCR négatif et n'a plus de symptômes depuis 48 heures.

L'arrêt de travail peut faire l'objet d'une prolongation si le salarié présente des symptômes pendant l'isolement ou s'il a encore de la fièvre au terme de la période initiale d'isolement de 7 ou 10 jours.



Notez-le

Les salariés ayant un résultat positif à un autotest de détection de la Covid-19 peuvent aussi utiliser le dispositif d'arrêt de travail dérogatoire s'ils ne peuvent pas télétravailler, jusqu'à la date d'obtention du résultat d'un test PCR ou antigénique (test devant obligatoirement être réalisé dans un délai de 48 heures suivant le début de l'arrêt de travail dérogatoire).

Si le salarié revient d'un déplacement à l'étranger

Les salariés qui reviennent d'un déplacement visé par le décret n° 2021-99 du 30 janvier 2021 peuvent également bénéficier du dispositif d'arrêt de travail dérogatoire, s'ils sont dans l'impossibilité de télétravailler pendant la durée d'isolement qu'ils doivent respecter.

L'employeur doit déclarer l'arrêt de travail par le biais du site declare.ameli.fr avec le téléservice « déplacement pour motif impérieux ». L'arrêt en question est d'une durée maximale de 9 jours (7 jours d'isolement plus 2 jours d'attente des résultats du test réalisé au terme de l'isolement). L'employeur doit obtenir de la part du salarié les pièces justificatives attestant du déplacement effectué.

Pour les salariés revenant de certains pays ou territoires listés par arrêté (arrêté du 14 mai 2021, décret n° 2021-699, du 1er juin 2021, et n° 2021-1412, du 29 octobre 2021), il est aussi possible d'utiliser le dispositif d'arrêt de travail dérogatoire si le salarié est dans l'impossibilité de télétravailler pendant la durée d'isolement (ou de la quarantaine) imposée. L'arrêt en question est d'une durée maximale de 9 jours (7 jours d'isolement plus 2 jours d'attente des résultats du test pratiqué au terme de l'isolement).



7. Titre restaurant

Le titre-restaurant est un titre spécial de paiement des repas, sous support papier ou dématérialisé, permettant une prise en charge partielle des dépenses de nourriture des salariés par l'entreprise.

Cet outil de rémunération suit un régime social et fiscal dérogatoire, lui permettant de conserver une exonération de charges et d'impôt sur le revenu même lorsque le bénéficiaire des titres-restaurants n'est pas en mesure de justifier des frais de repas exposés dans le cadre de son activité professionnelle (situation dans laquelle le titre-restaurant est assimilable à un avantage en nature et non à un remboursement de frais professionnels).

Pour bénéficier du régime social et fiscal de faveur, des conditions strictes sont posées par la loi. L'employeur ne peut prendre en charge qu'une fraction de la valeur faciale du **titre-restaurant** remis à ses salariés, à savoir entre 50 % et 60 %. Et la part patronale financée pour chaque titre-restaurant ne peut pas dépasser un montant de **5,69 euros en 2022**.

Ainsi, pour 2022, la participation patronale pour chaque titre-restaurant remis à un salarié est intégralement exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu dès lors que la valeur du titre ne dépasse pas :

- 9,48 euros en cas de prise en charge de 60 % du titre par l'employeur ;
- 11,38 euros (en cas de prise en charge de 50 % du titre par l'employeur).



Notez-le

À titre exceptionnel, en 2021, les salariés ont pu utiliser les titres-restaurants à hauteur de **38 euros par jour**, uniquement dans les restaurants. Cette majoration, qui devait arriver à terme au 1er septembre 2021, a été prolongée par le décret n° 2021-1368 du 20 octobre 2021 jusqu'au 28 février 2022. Les titres-restaurants seront aussi, à titre exceptionnel, utilisables **le week-end et les jours fériés** jusqu'au 28 février 2022. Le gouvernement a annoncé que cette date butoir du 28 février 2022 serait prolongée au 30 juin 2022 par un prochain décret.

8. Cotisation Pôle emploi

Une évolution était légalement prévue pour l'année 2021 en matière de cotisation Pôle emploi. Après plusieurs rebondissements, la réforme n'entrera en vigueur qu'en 2022.

Au 1er septembre 2022 (décret n° 2021-346 du 30 mars 2021), le taux de la **cotisation Pôle emploi** sera ainsi modulé pour les entreprises comptant au moins 11 salariés et appartenant à certains secteurs d'activité. Le taux modulé devra être compris entre 3 % et 5,05 %, soit un système dit de bonus-malus permettant aux entreprises de bénéficier d'un taux de cotisation inférieur au taux commun ou faisant subir aux entreprises un taux de cotisation supérieur au taux commun.

Sept secteurs d'activité sont concernés par l'application du bonus-malus à compter de 2022 (arrêté du 28 juin 2021) :

- fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac (code NAF : CA) ;
- autres activités spécialisées, scientifiques et techniques (code NAF : MC) ;
- production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution (code NAF : EZ) ;
- hébergement et restauration (code NAF : IZ) ;
- transports et entreposage (code NAF : HZ) ;
- fabrication de produits en caoutchouc et en plastique, et autres produits minéraux non métalliques (code NAF : CG) ;
- travail du bois, industries du papier et imprimerie (code NAF : CC).

Comment déterminer si l'entreprise doit se voir appliquer un bonus ou un malus ?

Le montant du bonus ou du malus sera calculé en fonction du nombre de fins de contrat de travail ou de missions d'intérim dans l'entreprise par rapport au chiffre moyen de ces ruptures observées dans le secteur d'activité de l'entreprise.



Notez-le

Cela concerne le nombre de fins de contrat de travail ou de missions d'intérim donnant lieu à inscription à Pôle emploi. Ne seront ainsi pas pris en compte :

- ▶ les fins de contrat pour démission ;
- ▶ les fins de contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ;
- ▶ les fins de CUI, les fins des CDD contrats aidés en faveur des demandeurs d'emploi ;
- ▶ les fins des contrats de missions passées avec des entreprises de travail temporaire d'insertion ou des entreprises adaptées ;
- ▶ les fins des contrats de mission d'un salarié temporaire mis à disposition d'une entreprise adaptée.

La formule de calcul du taux de cotisation va tenir compte à la fois des résultats propres à l'entreprise et des résultats propres à son secteur d'activité sur les 3 années civiles complètes allant de N-3 à N-1. Le taux sera communiqué à l'entreprise selon des formalités non encore connues, puis sera à appliquer au titre des périodes d'emploi allant du 1er mars de l'année N jusqu'à la fin du mois de février de l'année N+1.

Le taux modulé s'applique à tous les salariés de l'entreprise, sauf aux contrats temporaires, aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation, aux CUI, aux CDD conclus dans le cadre de dispositifs d'insertion de personnes sans emploi, aux contrats de travail, aux mises à disposition conclus avec une structure d'insertion par l'activité économique, aux mises à disposition conclues par des entreprises de travail temporaire d'insertion ou par des entreprises adaptées de travail temporaire, ou à la mise à disposition d'un travailleur handicapé par une entreprise d'intérim.



Attention

Pour la première année d'application de ce mécanisme de « bonus-malus », les entreprises des secteurs protégés éligibles au fonds de solidarité des secteurs suivants ne sont pas concernées :

- ▶ fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac ;
- ▶ hébergement et restauration ;
- ▶ transports et entreposage ;
- ▶ autres activités spécialisées, scientifiques et techniques.

La formule de calcul du taux tiendra compte des ruptures de contrat intervenant dans l'entreprise entre le 1er juillet 2021 et le 30 juin 2022 uniquement, et dans la branche entre le 1er janvier 2017 et le 31 décembre 2019. Le taux majoré ou minoré allant alors s'appliquer pour la première fois au titre des périodes d'emploi allant du 1er septembre au 31 octobre 2022.

Le ministère du Travail fournit sur son site internet un outil de simulation qui donne, à titre purement indicatif, le taux auquel pourrait être soumise une entreprise suite à l'entrée en vigueur du dispositif de bonus-malus.



9. Indemnité inflation

Tous les employeurs ont l'obligation de verser à certains de leurs salariés une « indemnité inflation » d'un montant forfaitaire de **100 euros**. Cette aide exceptionnelle est intégralement exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu, et ne peut pas faire l'objet d'une saisie sur salaire. Elle est prévue dans la loi n° 2021-1549 du 1er décembre 2021 de finances rectificative pour 2021, avec un décret d'application n° 2021-1623 du 11 décembre 2021.

Sont concernés **tous les salariés**, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDI, CDD, contrat de professionnalisation, apprenti, mandataire social cumulant mandat et contrat de travail). En sont exclus les stagiaires, sauf s'ils perçoivent une rémunération supérieure à la gratification minimale.

Les conditions requises par les salariés pour bénéficier de l'indemnité inflation sont les suivantes :

- ▶ être âgé d'au moins 16 ans ;
- ▶ résider en France ;
- ▶ avoir été sous contrat de travail durant le mois d'octobre 2021, peu importe que ce contrat ait débuté après le 1er octobre ou que le contrat se soit terminé avant le 31 octobre. Si le salarié a accompli moins de 20 heures de travail (ou 3 jours calendaires en l'absence de durée horaire sur le contrat de travail) chez un même employeur sur le mois d'octobre 2021, alors c'est au salarié de procéder officiellement à la demande du paiement de l'indemnité inflation. Sinon, aucune indemnité ne doit lui être versée ;
- ▶ avoir perçu, entre le 1er janvier 2021 et le 31 octobre 2021, une **rémunération totale brute inférieure à 26 000 euros** (rémunération correspondant à l'assiette des cotisations sociales, avant abattement forfaitaire pour frais professionnels et sans prise en compte des revenus de remplacement ou des indemnités légales d'activité partielle ou des indemnités de congés versées par une caisse des congés payés). Ce plafond ne doit pas être proratisé en cas d'absence ou de temps partiel. Mais il doit être proratisé si le salarié n'a pas été présent dans les effectifs sur toute la période, en utilisant le rapport entre le nombre de jours de la relation de travail par rapport au nombre total de jours sur la période (soit 304 jours). Le plafond en cas de proratisation ne peut pas être inférieur à 2600 euros ;
- ▶ ne pas être en congé parental d'éducation total (l'indemnité n'étant alors pas à verser par l'employeur) ;
- ▶ ne pas avoir perçu une indemnité inflation versée par un autre employeur.

L'indemnité inflation est due même si le salarié était absent sur tout le mois d'octobre 2021.



Notez-le

Son versement, réalisé en une seule fois, doit intervenir **entre le 1er décembre 2021 et le 28 février 2022**. Attention, ce délai correspond bien à la date de versement et non à celle de remise du bulletin de paie faisant mention de l'indemnité inflation.

Qui doit verser l'indemnité inflation lorsqu'un salarié cumule plusieurs contrats de travail ou dispose d'un mandat social dans une autre entreprise ?

C'est en principe au salarié de prévenir son employeur qu'il va se voir verser l'indemnité par une autre structure que votre entreprise. Le BOSS, dossier « mesures exceptionnelles », rubrique « Questions-réponses relatif aux conditions et modalités de versement de l'indemnité inflation », explique qui doit verser l'indemnité selon le cas de figure dans lequel se trouvent ces salariés.



Attention

Il semble toutefois nécessaire que l'employeur diffuse une information dans l'entreprise pour demander aux salariés de l'informer s'il ne doit pas procéder au versement de l'indemnité inflation. Cette information peut être diffusée par tout moyen, en mentionnant un délai maximal pour que le salarié signale sa situation. Au terme du délai, l'employeur doit procéder au versement si le salarié remplit les conditions dans l'entreprise. Un employeur ne peut pas être tenu responsable si un salarié bénéficie d'un double versement de l'indemnité dès lors que ce salarié n'a pas informé l'employeur concerné. C'est le salarié qui va devoir directement rembourser à l'État les indemnités trop perçues.

Enfin, les stagiaires ayant disposé sur le mois d'octobre 2021 d'une gratification supérieure à la gratification légale minimale, ainsi que les salariés ayant été sous contrat de travail dans l'entreprise pour une durée inférieure à 20 heures (ou 3 jours) sur le mois d'octobre 2021, doivent prendre contact avec l'entreprise pour obtenir le versement de l'indemnité inflation. Une fois le versement effectué, l'employeur peut déduire le montant des cotisations URSSAF dues pour la période à laquelle le versement s'est opéré. L'opération est donc neutre financièrement pour l'employeur. En cas de montant supérieur à celui des cotisations dues, l'excédent sera soit imputé sur des échéances ultérieures soit remboursé directement.

10. Cotisation maladie

Les entreprises doivent cotiser chaque mois auprès des URSSAF au titre de la cotisation maladie. Cette cotisation permet de financer les prestations versées par le régime général de Sécurité sociale au titre de la couverture maladie, maternité, invalidité et décès.

Cette cotisation ne comprend qu'une part patronale, à hauteur de 7 % de la rémunération brute soumise à cotisations d'assurances sociales. Ce taux passe à 13 % dès lors que la rémunération annuelle du salarié concerné dépasse 2,5 fois le SMIC annuel.



Attention

Pour les salariés mannequins ou artistes du spectacle, la part patronale de la cotisation maladie descend à 4,90 %, et passe à 9,10 % si la rémunération annuelle dépasse 2,5 fois le SMIC annuel.

Par exception, il existe des situations où la cotisation maladie se voit affecter d'une part salariale, venant s'ajouter à la part patronale.

La première situation est celle des salariés qui ne sont pas domiciliés fiscalement en France et qui relèvent à titre obligatoire d'un régime français d'assurance maladie. Pour eux, la cotisation maladie doit comprendre une part salariale égale à 5,50 % de la rémunération brute soumise à cotisations d'assurances sociales. Cette exception est prévue par l'article D. 242-3 du Code du travail.

La seconde situation est celle des salariés sont employés dans un établissement situé dans les départements 57, 67 ou 68, ou exercent au moins en partie leur activité professionnelle dans l'un de ces départements en application de leur contrat de travail. Pour eux, la cotisation maladie doit comprendre une part salariale.



Notez-le

La cotisation salariale supplémentaire en Alsace-Moselle était fixée à 1,50 % pour 2021. Elle reste calculée sur ce taux pour les périodes d'emploi allant du 1er janvier 2022 au 1er mars 2022. Pour les périodes d'emploi débutant au 1er avril 2022, le taux de la part salariale passe à 1,30 % de la rémunération brute soumise à cotisations d'assurances sociales (décision du conseil d'administration du régime local d'assurance maladie du 16 décembre 2021).



11. Présentation du bulletin de paie

La présentation du bulletin de paie n'est pas libre : la loi impose à l'employeur d'y insérer un certain nombre de mentions, et l'oblige à présenter certaines informations avec une typologie particulière.

Un premier arrêté en date du 25 février 2016 avait défini une présentation particulière pour les bulletins de paie, avec un regroupement des lignes de cotisations de protection sociale par risque couvert (santé, retraite, cotisations prévues par convention collective, etc.). Cette présentation a connu une première adaptation en mai 2018, suite à la suppression des cotisations salariales d'assurance maladie et chômage. Un arrêté en date du 23 décembre 2021 modifie de nouveau la présentation obligatoire du bulletin de paie.

Les principaux changements résident dans la présentation des informations relatives à l'imposition sur le revenu. Le bulletin de paie doit désormais intégrer les mentions suivantes :

- **le montant net imposable** (montant de la rémunération brute du salarié), 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 ;
- **le montant de l'impôt sur le revenu prélevé à la source ;**
- **le montant net des heures complémentaires ou supplémentaires** exonérées d'impôt sur le revenu, soit la valeur brute des éléments de rémunération ouvrant droit à une réduction des cotisations salariales, moins la CSG pour sa part admise en déduction de l'impôt sur le revenu. Pour rappel, le montant net des heures complémentaires ou supplémentaires exonérées d'impôt sur le revenu est limité à 5 000 euros par an et par bénéficiaire.
- **le cumul annuel** pour les trois valeurs ci-dessus : montant net imposable, montant de l'impôt sur le revenu prélevé à la source, montant net des heures complémentaires ou supplémentaires.



Notez-le

L'arrêté initial comportait des imprécisions. Un arrêté rectificatif a été publié le 22 janvier 2022 pour réintroduire une rubrique mentionnant le montant cumulé des allègements de cotisations appliqués sur la rémunération, rubrique figurant en bas de bulletin.

12. Aide au paiement des cotisations

Les entreprises pouvant prétendre à l'exonération exceptionnelle sectorielle de cotisations patronales au titre de l'épidémie de Covid-19 « 2e vague » peuvent bénéficier d'une aide au paiement des charges restant dues au titre des périodes d'emploi concernées par l'exonération (de septembre 2020 à mai 2021 ou d'octobre 2020 à mai 2021 selon les entreprises, voire jusqu'à fin 2021 pour les entreprises n'ayant pas cessé de subir des mesures d'interdiction d'accueil du public).

Cette aide est fixée à 20 % du montant des rémunérations soumises à cotisations URSSAF pour lesquelles l'exonération exceptionnelle sectorielle s'applique. Le crédit obtenu était utilisable pour payer les charges sociales au titre des années 2020 et 2021 auprès des URSSAF comme de Pôle emploi.

Cette aide au paiement des charges a fait l'objet d'un renouvellement en 2021 (loi n° 2021-953 du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021). L'aide était alors égale à 15 % des rémunérations brutes versées du 1er mai 2021 au 31 juillet 2021 en faveur des entreprises des secteurs S1 et S1 bis, éligibles à l'exonération « Covid-2 » au cours de l'une des périodes d'emploi comprises entre le 1er février et le 30 avril 2021. Cette aide était imputable sur les cotisations dues au titre de l'année 2021, sans pouvoir être cumulée pour les mêmes périodes avec l'aide de 20 %.



Attention

Les entreprises bénéficiaires de l'aide de 20 % comme celles bénéficiaires de l'aide de 15 % peuvent imputer ces aides au paiement sur les cotisations et contributions sociales dues au titre de l'année 2022.

La loi n°2022-46 du 22 janvier 2022 donne la possibilité d'une reconduction par décret du dispositif d'aide au paiement « Covid-2 ». Le décret n° 2022-170 du 11 février 2022 acte la reconduction de ce dispositif.

Les mesures portent sur les cotisations et contributions dues au titre des périodes d'emploi allant du 1er décembre 2021 au 31 janvier 2022. Sont concernées les entreprises de moins de 250 salariés relevant des secteurs S1 et S1bis, éligibles à l'exonération exceptionnelle sectorielle « Covid 2 ». Pour être éligible, l'entreprise doit donc avoir subi, sur le mois concerné par l'aide au paiement, une interdiction totale d'accueil du public ou une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 30 %. Ne sont concernées que les rémunérations pour leur fraction inférieure à 4,5 fois le SMIC. L'aide est de 20% des rémunérations brutes entrant dans l'assiette des cotisations Pôle emploi.

13. Réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires

En 2022, la rémunération des heures supplémentaires, des heures complémentaires ainsi que les jours travaillés au-delà du forfait annuel en jours donne lieu à l'application d'une réduction de charges sociales salariales.



Attention

Cette réduction, valable quel que soit l'effectif de l'entreprise, est conditionnée par le paiement effectif de ces heures ou jours. Si du repos compensateur est attribué à la place de la majoration salariale des heures supplémentaires, alors la réduction ne peut pas s'appliquer.

Le Bulletin officiel de la Sécurité sociale vient changer la doctrine jusqu'alors en vigueur sur la prise en compte de la contribution salariale APEC dans le calcul de la réduction salariale sociale sur les heures supplémentaires. Il convient désormais d'exclure la contribution salariale APEC du champ des cotisations et contributions vieillesse à prendre en compte pour calculer le taux de réduction salariale. Les taux des cotisations et contributions vieillesse à additionner sont donc désormais uniquement ceux de la cotisation vieillesse de base plafonnée, de la cotisation vieillesse déplafonnée, de la cotisation AGIRC-ARRCO de base, de la cotisation CET et de la cotisation CEG.



Notez-le

Ce changement de position fait suite à une mise à jour du BOSS effective au 1er février 2022.



Les Éditions Tissot facilitent l'application en entreprise de tous les sujets de droit social :

- ▶ informations décryptées, simples et compréhensibles ;
- ▶ contenus intégrant les dernières évolutions réglementaires et législatives en continu ;
- ▶ outils opérationnels pour mise en œuvre sur le terrain.

Retrouvez la veille réglementaire, les offres et les solutions sur : www.editions-tissot.fr

cegid

À propos de Cegid :

Cegid est un acteur majeur des solutions de gestion cloud pour les professionnels des métiers de la Finance (ERP, trésorerie, fiscalité), des Ressources Humaines (paie, gestion des talents) et des secteurs de l'Expertise Comptable et du Retail. Fort de son expérience de leader des solutions de gestion cloud, Cegid s'engage dans la durée avec ses clients et accompagne la digitalisation des entreprises - de la TPE aux grands comptes - ainsi que des organisations publiques. Cegid combine une vision prospective et pragmatique des métiers, associée à la maîtrise des nouvelles technologies et à une connaissance unique du réglementaire. Dans un monde en évolution rapide, Cegid ouvre les possibles et révèle toute la valeur des métiers de ses clients en leur apportant des solutions utiles et innovantes.

Cegid compte aujourd'hui 3 600 collaborateurs et vend ses solutions dans 130 pays. Cegid a réalisé un chiffre d'affaires annuel de 498 M€ (au 31 décembre 2020). Pascal Houillon a rejoint Cegid en mars 2017, il en est le CEO.

Siège social

Cegid Group - 52 quai Paul Sédallian
69 279 Lyon Cedex 09

Société par Actions Simplifiée au capital de 18 606 860 euros - SIREN 410 218 010 RCS LYON - SIRET 410 218 010 00032 - TVA CEE FR 07 410 218 010

www.cegid.com

