LINKING TALENTS

PAYJOB

# CAFE DE LA PAIE – N°4

18 janvier 2022

cegid

# SOMMAIRE


1. Evolution des mesures liées au contexte de crise sanitaure : Arrêts dérogatoires, AP/APLD
2. LFSS 2022
3. LF 2022
4. Valeurs clés 2022
5. Charges sociales et retenues 2022
6. DSN 2022 – CUFPA - FCTU
7. Recouvrement des cotisations AGIRC-ARRCO
8. Indemnité inflation
9. Modification présentation bulletin de paie

# 1. EVOLUTIONS DES MESURES LIÉES AU CONTEXTE DE CRISE SANITAIRE

# Mesures crise sanitaire AP/APLD

## Le régime de l'activité partielle à compter du 1er janvier 2022

Mesures pérennisées

Prise en compte dans le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielles des heures d'équivalence et des heures supplémentaires structurelles
*Rappel : initialement fin au 31/12/2021* **=> *pérennisation par la loi de finances : articles L. 5122-3 L. 5122-6 L. 5122-5 du Code du travail***
Elargissement des accords collectifs ou contrats d'heures structurelles/heures d'équivalence admis à une prise en compte pour l'indemnisation de l'activité partielle (puis l'allocation) = suppression de la condition suivante : ~~»la convention de forfait en heures ou l'accord collectif soit antérieure au 24 avril 2020 »~~

Pour certains types de personnels dérogeant à la durée légale du travail, pérennisation des règles de calcul des taux de rémunération horaire, qui sont l'assiette des indemnités employeur et des allocations publiques d'activité partielle :

Ces modalités concernent les personnels suivants :
les salariés voyageurs, représentants ou placiers (VRP),
les travailleurs à domicile,
les journalistes pigistes,
les professions du spectacle, de la publicité et de la mode,
les cadres dirigeants,
les personnels navigant.
**=> Mêmes modalités que celles applicables jusqu'au 31/12/2021 = pérennisation et application pour tous les types d'activité partielle (droit commun, exceptionnelle ou APLD)**

Pérennisation d'une restriction : comme antérieurement, pour les cadres dirigeants, l'activité partielle n'est possible qu'en cas de « fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement ».

Pérennisation de la règle de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération est inférieure au Smic, (initialement fin au 31/12/2021) => pérennisation article L5122-5 (Loi de finances pour 2022) l'indemnité employeur comme l'allocation publique horaires sont égales au pourcentage du smic applicable à ces salariés, pour déterminer leur rémunération minimale.

Exclusion du taux horaire minimal de l'allocation d'activité partielle (7,53 € au 1er janvier 2022) des salariés apprentis ou en contrat de professionnalisation + **nouveauté** : exclusion des pigistes et VRP (décret 2021/1918 30/12/2021) des valeurs planchers d'allocation publique horaire

# Mesures crise sanitaire AP/APLD

## Le régime de l'activité partielle à compter du 1er janvier 2022 (suite)

Depuis la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021, lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire est supérieure à 3,15 fois Smic horaire, seule la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité.

**=> Prolongation de cette règle jusqu'au 31/12/2022 par l'article 15 de la LFSS 2022**

**Mesures prolongées**

Pour les entreprises les plus impactées par la crise sanitaire : **report au 01/02/2022 de la baisse du taux horaire de l'indemnisation et de l'allocation**, au titre de l'activité partielle exceptionnelle

Décrets du 27/12/2021 : 2021/1816 et 2021/1817 => renouvellement des taux dérogatoires d'activité partielle exceptionnelle jusqu'au 31/01/2022 (= ces taux restent majorés à hauteur de 70 % de la rémunération horaire de référence (dans la limite de 4,5 smic)) + une valeur-plancher de 8,37 € de l'heure - liste des entreprises visé par les décrets :

- entreprise dont l'activité principale implique l'accueil du public et a été interrompue par décision administrative, partiellement ou totalement, du fait de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation, à l'exclusion des fermetures volontaires ;
- établissement situé 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 l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire (période de confinement local), lorsqu'il subit au moins 60 % de baisse de chiffre d'affaires par rapport au chiffre d'affaires précédant la mise en œuvre de ces restrictions ou par rapport au chiffre d'affaires constaté au titre du même mois en 2019 ;
- établissement appartenant à un des 7 secteurs protégés dont la liste des activités figure dans les annexes 1 et 2 du décret du 29 juin 2020 et subit une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 65 % par rapport au chiffre d'affaires constaté au titre du même mois en 2020 ou en 2019, au titre du chiffre d'affaire réalisé sur les six mois précédents par rapport à la même période en 2019, par rapport au chiffre d'affaire mensuel moyen réalisé en 2019 ou, pour les entreprises créées après le 30 juin 2020, par rapport au chiffre d'affaire mensuel moyen réalisé entre la date de création de l'entreprise et le 30 juin 2021.

Ne sont plus éligibles : « établissement appartenant à une zone de chalandise d'une station de ski ayant subi au moins 50% de baisse de chiffre d'affaires pendant la période de fermeture des remontées mécaniques par rapport au mois qui précède cette fermeture ou au même mois en 2019 ; »

**A défaut de prolongation après le 01/02/2022** : à compter de cette date l'allocation d'activité partielle sera fixée à 36% de 4,5 smic avec un plancher horaire à 7,53 euros. Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle sera de 60% de la rémunération brute du salarié avec un plancher horaire à 8,37 euros.

# Mesures crise sanitaire AP/APLD

## Le régime de l'activité partielle à compter du 1er janvier 2022 (suite et fin )

**Ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020**
Certaines mesures dérogatoires au régime de droit commun de l'activité partielle **n'ont pas été reconduites en 2022 ;**

- la possibilité d'individualiser l'activité partielle par accord collectif (article 10 ter) ;
- l'éligibilité de l'activité partielle aux salariés en portage salarial (article 8) ;
- l'accès à l'activité partielle pour les particuliers employeurs (article 7).

### Suite au relèvement du SMIC :

### Réévaluation des valeurs planchers d'allocation d'activité partielle

*Décret 2021/1878 29/12/2021*

Rappel : Les valeurs planchers de l'allocation d'activité partielle sont indexées sur une valeur horaire du SMIC nette, soit après déduction des cotisations salariales du régime commun.

Cas général : 7,53 € est le taux plancher d'allocation pour tous les employeurs.

Exception 1 : certaines catégories d'employeurs peuvent prétendre à un taux dérogatoire d'allocation publique (70 %) et à une valeur-plancher de 8,37 € de l'heure. Il s'agit des secteurs établis dans les I, II, III et IV de l'article 8 du décret du 30 décembre 2020

Exception 2 : Quel que soit le secteur dont dépend l'entreprise, sont également concernés par la valeur plancher d'allocation de 8,37 € de l'heure, les employeurs plaçant les salariés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'une des raisons suivantes : personne vulnérable à risque ; parent d'enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap (isolement ; éviction; maintien à domicile).

Exception 3 : Enfin, le dispositif de l'activité partielle de longue durée (APLD) est lui aussi concerné par cette valeur plancher dérogatoire de 8,37 €.

***Source :***

JO du 28/12/2021 Décret n° 2021-1817 du 27 décembre 2021 relatif à l'activité partielle
JO du 28/12/2021 Décret n° 2021-1816 du 27 décembre 2021 relatif à l'activité partielle
JO du 30/12/2021 Texte 39 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 31/12/2021 Texte 75 : Décret n° 2021-1918 du 30 décembre 2021 relatif aux modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable
JO du 31/12/2021 Texte 1 : LOI n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022 (1)
JO du 24/12/2021 : LOI n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022 (1)
https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/poursuite-de-l-activite-en-periode-de-covid-19/chomage-partiel-activite-partielle/article/fiche-activite-partielle-chomage-partiel

# Mesures crise sanitaire Arrêts dérogatoires

## Prolongation du régime des arrêts de travail dérogatoires

**Champ d'application :**

Salariés du secteur privé ne pouvant télétravailler (ou si malade : ne pouvant travailler, à distance ou non) et :
- « cas contact » en attente de passer un test puis d'en recevoir les résultats ;
- ou montrant des symptômes identiques à ceux du coronavirus en attente de passer un test puis d'en recevoir les résultats ;
- ou ayant reçu un résultat de test « coronavirus » positif (autotest compris) ;
- ou devant subir la quarantaine réglementaire en vigueur en outre-mer ;
- ou de retour ou au départ des destinations concernées par l'article 2 du décret du 30 janvier 2021.
- ou faisant l'objet d'une mesure de quarantaine après le retour d'un pays confronté à une circulation particulièrement active de l'épidémie ou à la propagation de certains variants caractérisés par un risque de transmissibilité accrue ou d'échappement immunitaire (Brésil, Argentine, Afrique du Sud, Inde, Guyane et Chili, par exemple).

**LFSS pour 2022 (article 93, II)**

Prolongation du dispositif dérogatoire en matière d'indemnisation par la sécurité sociale jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022 (LFSS 2022)

**Aucune autre modification sur le fond**

*Rappel des règles dérogatoires du droit commun*

- *Absence de condition d'ancienneté*
- *Absence de conditions de cotisations minimales*
- *Absence de carence*
- *Absence de prise en compte de ces arrêts dans le calcul lié à la durée maximale de versements (12 mois consécutifs)*

**Loi du 10/11/2021 (article 13)**

Prolongation du dispositif dérogatoire en matière de maintien de salaire par l'employeur jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 juillet 2022

**Aucune autre modification sur le fond**

*Rappel des règles dérogatoires du droit commun*

- *pas de condition d'ancienneté préalable ;*
- *complément accessible aux salariés saisonniers, intermittents, temporaires, à domicile ;*
- *pas de délai de carence ;*
- *neutralisation des compléments versés 12 mois avant l'arrêt pour permettre le versement d'un complément pendant la durée de l'arrêt et neutralisation des compléments de salaire versés pendant l'arrêt, pour le décompte des compléments à verser durant les 12 mois suivant la fin de l'arrêt de travail ;*
- *pas de nécessité d'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité ;*
- *pas de nécessité d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen.*

***Sources :***


LOI n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022, paru au JORF n°0299 du 24 décembre 2021
Ce texte est consultable sur : https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044553428
LOI n° 2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire, paru au JORF n°0263 du 11 novembre 2021
Ce texte est consultable sur : https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000044315215

LINKING TALENTS

PAYJOB

# 2. LFSS 2022

cegid

www.payjob.fr

# LFSS 2022

## Les principales mesures impactant la paie

| | |
|---|---|
| A compter du 1er janvier 2022 | Les montants d'aides COVID 2 et COVID 3 qui n'ont pas pu être imputés sur les cotisations et contributions dues à l'Urssaf au titre de 2021 sont imputables sur celles dues au titre de 2022 **(article 18)** |
| Du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022 | Reconduction du régime sociale de l'indemnité complémentaire d'activité partielle en 2022 **(article 15)**<br>= indemnités uniquement soumises à CSG CRDS sur revenus de remplacement au taux de 6,70%, et le cas échéant, aux cotisations maladies spécifiques. Lorsque la somme des indemnités légales et complémentaires excèdent 3,15 SMIC, la part des indemnités supérieure à cette limite est soumise aux contributions et cotisations sociales dues sur les revenus d'activités. |
| Jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022 | **(article 93, II)**<br>Prolongation dispositif dérogatoire en matière d'indemnisation par la sécurité sociale |
| A compter du 1er janvier 2022 | Retraite progressive pour les salariés en forfait jour ou heures **(article 110)** : ouverture du dispositif de retraite progressive aux salariés bénéficiaires d'une convention de forfait en jours, ainsi qu'aux travailleurs non salariés relevant des régimes de salariés (mandataires sociaux notamment). Cet article procède également à quelques adaptations ou clarifications rédactionnelles.<br>Limite minimale et maximale de temps réduit à fixer par décret.<br>Disposition applicable aux retraites progressives prenant effet à compter du 1er janvier 2022. |
| A compter du 1er janvier 2022 | **(article 96)**<br>Amélioration de l'accès aux IJSS (article 47) : à compter du 1er janvier 2022, le droit au bénéfice de ces IJ peut être maintenu au titre de l'ancienne activité du salarié lorsque sa nouvelle activité lui permet théoriquement d'ouvrir de nouveaux droits mais qu'en pratique ses indemnités sont nulles. |

***Source : journal officiel du 24/12/2021*** LOI n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022 (1)
Décision n° 2021-832 DC du 16 décembre 2021

# LFSS 2022

## Les principales mesures impactant la paie (suite et fin)

| | |
|---|---|
| A compter du 1er janvier 2023 | Les URSSAF et les CGSS assureront le recouvrement des cotisations d'assurance vieillesse de base, de retraite complémentaire et d'invalidité décès des professionnels libéraux relevant de la CIPAV **(article 12)** |
| A compter d'une date fixée par décret et au plus tard à compter du 1er janvier 2023 | Assouplissement des conditions pour bénéficier des congés de proche aidant et de présence parentale et la revalorisation des allocations qui y sont attachées **(article 54)**<br>Congé permettant de s'absenter de son travail pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.<br>=> suppression de la condition de particulière gravité (C. trav. art. L 3142-16 et L 3142-24 modifiés).<br>=> possibilité de faire des dons de congés entre salariés en faveur d'un salarié venant en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie ( non plus uniquement en cas de particulière gravité). |
| A compter du 1er janvier 2024 | Possibilité pour les employeurs de recourir au TESE (chèque emploi service entreprise) ou au CEA (chèque emploi associatif) pour une partie seulement de leurs salariés **(article 13)** |

LINKING TALENTS

www.payjob.fr

PAYJOB

# 3. LF 2022

cegid

# Loi de Finances 2022

## Les principales mesures impactant la paie

Pérennisation ou reconduction de certaines mesures temporaires relatives à l'activité partielle *=> cf début de la présentation*

Déclaration d'emploi des travailleurs handicapés : calcul de l'effectif

*Rappel : tous les employeurs d'au moins 20 salariés sont tenus d'employer 6 % de travailleurs handicapés. Pour calculer ce seuil d'effectif, certaines règles s'appliquent.*

Apport LF : La loi de finances pour 2022 précise que, par dérogation à l'article L 130-1, I du CSS, **la période à retenir pour apprécier le nombre de salariés est l'année au titre de laquelle la contribution OETH est due.**

**Exonération de cotisations et contributions sociales sur les pourboires versés en 2022 et 2023 :**

Mise en place d'un dispositif temporaire d'exonération de cotisations et de contributions sociales, pour les pourboires perçus en 2022 et 2023.

Salariés bénéficiaires : salariés qui perçoivent, au titre des mois civils concernés, une rémunération qui n'excède pas 1,6 Smic (plafond à vérifier chaque mois)

Pour calculer ce montant, la loi précise qu'il convient de se fonder 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 que soient prises en compte les majorations. Il est précisé que les pourboires ne sont pas pris en compte dans l'appréciation de ce seuil de rémunération.

# Loi de Finances 2022

## Les principales mesures impactant la paie (suite et fin)

Mesures en matière de contributions à la formation professionnelle et à l'apprentissage

Régime transitoire pour la collecte du solde de la taxe d'apprentissage

- Mise en place d'un régime transitoire pour la collecte du solde de la taxe d'apprentissage (en raison de la collecte de cette taxe par les URSSAF à compter du 1er janvier 2022) = rétablissement de l'imposition à la taxe d'apprentissage, à titre provisoire (sur la masse salariale 2021) pour les entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage dans les conditions antérieures au transfert (art. 127).

Les entreprises s'acquitteront en 2022 de cette fraction de la taxe, calculée sur la masse salariale 2021 et versée directement aux bénéfices des établissements d'enseignement et CFA éligibles. Elles pourront imputer sur celle-ci :

- les dépenses réellement exposées avant le 1er juin 2022 afin de favoriser le développement des formations initiales technologiques et professionnelles (hors apprentissage) et l'insertion professionnelle, effectuées directement auprès des établissements énumérés à l'article L 6241-5 du code du travail ;
- les subventions versées à un CFA du 1er juin 2021 au 31 mai 2022 sous forme d'équipements et de matériels conformes aux besoins des formations dispensées.Le mécanisme des dépenses libératoires applicable jusqu'au 31 décembre 2021 est donc repris temporairement => **en attente de décret complémentaire.**

**Autre mesure :**

Le I-2° de l'article 121 de la loi inclut dans la liste des organismes exemptés du versement de ces contributions :

- les établissements publics de santé sociaux et médico-sociaux relevant de la fonction publique hospitalière ;
- les groupements de coopération sanitaire (GCS) mentionnés aux articles L 6133-1 et L 6133-4 du Code de la santé publique ;
- les groupements de coopération sociale et médico-sociale (GCSMS) visés à l'article L 312-7 du Code de l'action sociale et des familles.

**À défaut de précision particulière, ces organismes ne sont plus redevables des contributions à compter du 1er janvier 2022.**

**Recouvrement par les URSSAF**

Suite du transfert du recouvrement au 1er janvier 2022 de la taxe d'apprentissage aux Urssaf, le solde de cette taxe due au titre de 2022 (calculée sur la masse salariale 2022) ne sera recouvré via la DSN qu'au mois de mai 2023 avant d'être reversé aux organismes bénéficiaires par l'intermédiaire de la CDC.

**Contribution formation des entreprises de travail temporaires :**

A compter du 01/01/2022 contribution au financement de la formation professionnelle à hauteur du taux légal de droit commun et d'une contribution conventionnelle fixée à un taux minimal de 0,3 % . L'article L.6331-69 créé par la loi de finances 2022 instaure une obligation de contribution conventionnelle qui doit être prévue par accord de branche étendu, pour toutes les ETT quel que soient leurs effectifs. A défaut d'accord, la contribution conventionnelle doit-elle au moins être égale à 0,3 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales. Elle est calculée sur la même assiette que la contribution légale (moins de 11 = 0,55% + 0,3% ; plus de 11 = 1% + 0,3%)

***Source** : Journal Officiel du 31/12/2021* LOI n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022
*Décision n° 2021-833 DC du 28 décembre 2021*

PAYJOB

# 4. VALEURS CLES 2022

cegid

# Valeurs 2022 – Plafond SS

- ✓ Année : 41 136€
- ✓ Valeur mensuelle : 3 428 €
- ✓ Valeur journalière : 189 €
- ✓ Quinzaine : 1 714€
- ✓ Semaine : 791€
- ✓ Heure : 26€

*Source : Arrêté du 15 décembre 2021  portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2022 JO du 18 décembre 2021*

# Valeurs 2022 – SMIC

- ✓ En métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon : 10,57 €
  - soit 1603,12 € mensuels sur la base de 35 heures hebdomadaires (35Hx 52 SEM/12 mois)
  - soit 1603,15 € mensuels sur la base de 35 heures hebdomadaires (151,67 heures)
- ✓ A Mayotte : 7,98 € en 2022.
  - soit 1210,30 € mensuels sur la base de 35 heures hebdomadaires (35Hx 52 SEM/12 mois)
  - soit 1210,33 € mensuels sur la base de 35 heures hebdomadaires (151,67 heures)

  - **Rappel : impacts sur les rémunérations des apprentis et contrats de professionnalisation**

*Source : Arrêté Décret du 22 décembre 2021 portant relèvement du salaire minimum de croissance JO du 23 décembre 2021*

# Valeurs 2022 – MG/AN

- ✓ **Minimum garanti** 3,76 €
- ✓ **Avantage en nature nourriture** 5 €
- ✓ **Avantage en nature logement**

| Rémunération brute mensuelle | Inférieure à 1714,00 | De 1714,00 à 2056,79 | De 2056,80 à 2399,59 | De 2399,60 à 3085,19 | De 3085,20 à 3770,79 | De 3770,80 à 4456,39 | De 4456,40 à 5141,99 | A partir de 5142,00 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Avantage en nature pour une pièce | 72,30 | 84,40 | 96,30 | 108,30 | 132,70 | 156,60 | 180,80 | 204,70 |
| Si plusieurs pièces Avantage en nature par pièce principale | 38,70 | 54,20 | 72,30 | 90,20 | 114,40 | 138,20 | 168,50 | 192,60 |

*Source : Arrêté du 15 décembre 2021 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2021 JO du 18 décembre 2021 - Loi du 30 décembre 2021 de finances pour 2022 JO du 31 décembre 2021*

# Valeurs 2022 – TR/Saisies/Transport

- ✓ **Tickets restaurant** limite d'exonération de la part patronale 5,69 €
- ✓ **Saisie sur rémunérations**
  - 1/20 sur la tranche de rémunération inférieure ou égale à 3 940 €
  - 1/10 sur la tranche supérieure à 3 940 € et inférieure ou égale à 7 690€
  - 1/5 sur la tranche supérieure à 7 690 € et inférieure ou égale à 11 460 €
  - 1/4 sur la tranche supérieure à 11 460 € et inférieure ou égale à 15 200 €
  - 1/3 sur la tranche supérieure à 15 200 € et inférieure ou égale à 18 950 €
  - 2/3 sur la tranche supérieure à 18 950 € et inférieure ou égale à 22 770 €
  - la totalité sur la tranche supérieure à 22 770 €
- ✓ **Tarifs Navigo** : tarifs inchangés au 1er janvier 2022

*Source : Loi du 30 décembre 2021 de finances pour 2022 JO du 31 décembre 2021 - décret n° 2021-1607 du 8 décembre 2021 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations (JORF du 10 décembre)*

LINKING TALENTS

# 5. COTISATIONS ET RETENUES 2022

PAYJOB

cegid

www.payjob.fr

# Valeurs 2022 – Versement mobilité/Taxes sur salaires

- ✓ **Taux de versement au transport** : Lettres circulaires – Vérifier le taux et le taux additionnel
  - https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/versement-mobilite.html

- ✓ **Taxe sur salaires**

| Taxe sur les salaires | Barème au 1er janvier 2022 |
|---|---|
| Tranche de la rémunération annuelle | Taux |
| De 0 à 8133 € | 4.25 % |
| De 8133 à 16 238 € | 8.50 % |
| Au-delà de 238 € | 13.60 %<br>Montant de l'abattement = 21 382 € NB : valeurs à confirmer par une publication au BOFIP |

*Source : Aucune parution publique à ce jour (06 janvier 2022) -valeurs indicatives officieusement déduites de la Loi du 30 décembre 2021 de finances pour 2022 JO du 31 décembre 2021*

# Valeurs 2022 – Taux AT

✓ **Taux accident du travail** - Le taux net moyen national de cotisation est de 2,23 %.

- https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044616004

| Taux collectif | Taux mixte | Taux propre |
|---|---|---|
| Entreprise de moins de 20 salariés | Entreprise de 20 salariés et inférieur à 150 salariés | Entreprise dont l'effectif est au moins de 150 salariés |

Pour l'Alsace-Moselle, les seuils sont :

| Taux collectif | Taux mixte | Taux propre |
|---|---|---|
| Entreprise de moins de 50 salariés | Entreprise de 50 salariés et inférieur à 150 salariés | Entreprise dont l'effectif est au moins de 150 salariés (300 dans le secteur du BTP) |

**Cas particulier des entreprises ayant un effectif de 10 à moins de 20 salariés : majoration forfaitaire**

¶

L'article D 242-6-11 (CSS) prévoit que :

- Pour les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 10 salariés ;
- Le taux net collectif de l'établissement est majoré forfaitairement, dans la limite de 10% du taux net moyen national ;
- Lorsqu'au moins 1 accident du travail ayant entraîné la prescription d'un arrêt de travail est intervenu au cours de chacune des 3 dernières années connues.

Le montant de cette majoration est fixé par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé du budget.

Initialement cette mesure devait entrer en vigueur le 1er janvier 2022, mais est finalement repoussée au 1er janvier 2023 par le décret n°2021-1615 du 9/12/2021 (JO du 11)

*Source : Arrêté du 24 décembre 2021 Relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour l'année 2022*

# Valeurs 2022 – Taux AGS/Maladie Alsace

- ✓ **Taux AGS** – Maintien du taux à 0,15 %.
  - Décision du Conseil d'administration de l'AGS du 9 décembre 2021

- ✓ **Taux de cotisation salariale maladie supplémentaire en Alsace-Moselle**
  - Décision du 17 décembre 2021 du conseil d'administration de l'instance de gestion du régime d'Alsace-Moselle

*Source : Arrêté du 24 décembre 2021 Relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour l'année 2022*

# Valeurs 2022 – 1% CPF CDD

***Rappel du principe*** *: versement de la contribution CPF CDD par toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, employant des salariés en CDD.*
*Assiette : identique à celle des cotisations de sécurité sociale, c'est-à-dire que doivent y être intégrées toutes les sommes versées aux salariés en contrepartie ou à l'occasion du travail, à l'exception des frais professionnels (CSS, art. L. 242-1 et s.).*

**Décret 2021-1917 du 30/12/2021**

Modification de la liste des CDD exonérés de la contribution CPF CDD (les articles L. 6331-6 et D. 6331-72 du code du travail)

A compter du 01/01/2022 : sont inclus dans le champ de cette contribution :
- les contrats conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire
- les CDD qui se poursuivent par des contrats à durée indéterminée (CDI)

Demeurent exonérés :
- les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE), les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation ;
- les contrats visant les salariés occupant un emploi à caractère saisonnier et les contrats mentionnés à l'article L. 6321-9 du code du travail.
- selon l'article L. 222-4 du code du sport, le versement de la contribution CPF-CDD n'est pas dû en cas de contrats à durée déterminée conclus avec des sportifs et entraîneurs professionnels.

*Source : Décret 2021-1917 du 30/12/2021 publié au JO du 31/12/2021*

# Valeurs 2022 – BTP

✓ **Taux CCCA BTP**

- entreprises du BTP  de 11 salariés et plus: la totalité de la contribution de formation continue est à régler aux URSSAF, cotisation CCCA -BTP comprise. entreprises du BTP de moins de 11 salariés : la cotisation CCCA-BTP est toujours à régler à Pro-BTP.
- Pas de notification de changement de taux pour 2022 à ce jour, Quel que soit l'effectif :
  - Bâtiment : taux de 0.30%
  - Travaux publics : taux de 0.22%

✓ **Cotisation OPPBTP**

- Taux de cotisation pour l'année 2022: il est inchangé à 0,11% du montant des salaires versés par l'employeur, y compris le montant des indemnités de congés payés pour lesquelles une cotisation est perçue par les caisses de congés payés instituées dans la branche.

*Source : Arrêté du 10 décembre 2021 modifiant l'arrêté du 16 décembre 1999 modifié et fixant pour l'année 2022 le taux de cotisation des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics à l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics ainsi que le salaire de référence de la contribution due au titre de l'emploi de travailleurs temporaires, JORF du 14 décembre 2021 ;*

# Valeurs 2022 – PAS

✓ **Abattement PAS contrats courts**

- Le GIP-MDS a indiqué, dans une mise à jour du 14 janvier 2022 de sa fiche consacrée au barème des taux non-personnalisés du prélèvement à la source, que l'**abattement en 2022** passait à **657 €**

✓ **Barème taux neutre**

- Il existe 3 barèmes de taux par défaut prévus selon le domicile du salarié :
- Pour la Métropole
- Pour la Guadeloupe, La Réunion et la Martinique
- Pour Guyane et Mayotte.

*Source :https://www.legifiscal.fr/actualites-fiscales/2943-plf-2022-bareme-taux-defaut-prelevement-source.html*

# Valeurs 2022 – PAS

| Grilles de taux neutre au 1er janvier 2022 | | | |
|---|---|---|---|
| Base mensuelle de prélèvement | | | Taux |
| Contribuables autres que ceux domiciliés dans les DOM | Contribuables domiciliés en Guadeloupe, à la Martinique et à La Réunion | Contribuables domiciliés en Guyane et à Mayotte | |
| < 1 440 € | < 1 652 € | < 1 769 € | 0 % |
| ≥ 1 440 € et < 1 496 € | ≥ 1 652 € et < 1 752 € | ≥ 1 769 € et < 1 913 € | 0,5 % |
| ≥ 1 496 € et < 1 592 € | ≥ 1 752 € et < 1 931 € | ≥ 1 913 € et < 2 133 € | 1,3 % |
| ≥ 1 592 € et < 1 699 € | ≥ 1 931 € et < 2 108 € | ≥ 2 133 € et < 2 404 € | 2,1 % |
| ≥ 1 699 € et < 1 816 € | ≥ 2 108 € et < 2 328 € | ≥ 2 404 € et < 2 497 € | 2,9 % |
| ≥ 1 816 € et < 1 913 € | ≥ 2 328 € et < 2 455 € | ≥ 2 497 € et < 2 583 € | 3,5 % |
| ≥ 1 913 € et < 2 040 € | ≥ 2 455 € et < 2 540 € | ≥ 2 583 € et < 2 667 € | 4,1 % |
| ≥ 2 040 € et < 2 414 € | ≥ 2 540 € et < 2 794 € | ≥ 2 667 € et < 2 963 € | 5,3 % |
| ≥ 2 414 € et < 2 763 € | ≥ 2 794 € et < 3 454 € | ≥ 2 963 € et < 4 089 € | 7,5 % |
| ≥ 2 763 € et < 3 147 € | ≥ 3 454 € et < 4 420 € | ≥ 4 089 € et < 5 292 € | 9,9 % |
| ≥ 3 147 € et < 3 543 € | ≥ 4 420 € et < 5 021 € | ≥ 5 292 € et < 5 969 € | 11,9 % |
| ≥ 3 543 € et < 4 134 € | ≥ 5 021 € et < 5 816 € | ≥ 5 969 € et < 6 926 € | 13,8 % |
| ≥ 4 134 € et < 4 956 € | ≥ 5 816 € et < 6 968 € | ≥ 6 926 € et < 7 620 € | 15,8 % |
| ≥ 4 956 € et < 6 202 € | ≥ 6 968 € et < 7 747 € | ≥ 7 620 € et < 8 441 € | 17,9 % |
| ≥ 6 202 € et < 7 747 € | ≥ 7 747 € et < 8 805 € | ≥ 8 441 € et < 9 796 € | 20 % |
| ≥ 7 747 € et < 10 752 € | ≥ 8 805 € et < 12 107 € | ≥ 9 796 € et < 13 179 € | 24 % |
| ≥ 10 752 € et < 14 563 € | ≥ 12 107 € et < 16 087 € | ≥ 13 179 € et < 16 764 € | 28 % |
| ≥ 14 563 € et < 22 860 € | ≥ 16 087 € et < 24 554 € | ≥ 16 764 € et < 26 866 € | 33 % |
| ≥ 22 860 € et < 48 967 € | ≥ 24 554 € et < 53 670 € | ≥ 26 866 € et < 56 708 € | 38 % |
| ≥ 48 967 € | ≥ 53 670 € | ≥ 56 708 € | 43 % |

*Source :https://rfpaye.grouperf.com/actu/49308.html*

# Valeurs 2022 – Autres valeurs

✓ **IJSS**

| Montant des indemnités journalières (IJ) versées par l'Assurance Maladie en 2022 | |
|---|---|
| Type d'indemnité | Montant |
| Indemnité **arrêt maladie**, cas général (50 % du SJB maximal) | 47,43 € / jour |
| Indemnité maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption, deuil | 89,03 € / jour |
| Indemnité accident du travail/maladie professionnelle | 205,84 € / jour |
| Indemnité accident du travail/maladie professionnelle à partir du 29e jour d'**arrêt de travail**. | 274,46 € / jour |

*Source : [https://www.ameli.fr/entreprise/vos-salaries/montants-reference/indemnites-journalieres-montants-maximum](https://www.ameli.fr/entreprise/vos-salaries/montants-reference/indemnites-journalieres-montants-maximum)*

# Valeurs 2022 – Autres valeurs

✓ **Abattement Contrat apprentissage**

- A compter du mois de janvier 2022, le Smic mensuel étant égal à 1 603,12 €, la limite applicable aux apprentis est égale à 1 266,46 € par mois. L'exonération des cotisations salariales spécifique aux contrats d'apprentissage du secteur privé est maintenue mais limitée à 79 % du SMIC,

*Source : https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/beneficier-dune-exoneration/exonerations-ou-aides-liees-a-la/le-contrat-dapprentissage/exonerations.html*

✓ **Franchise de cotisations Stagiaire**

- 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale. Soit 26 euros X 15 % = 3,90 euros

*Source : https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/la-base-de-calcul/cas-particuliers--basesforfaita/le-stagiaire-en-milieu-professio/la-franchise-de-cotisations-et-c.html*

# Valeurs 2022 – Paramètres RG

✓ **Paramètres réduction générale des cotisations**

## Réduction générale : les paramètres de calcul changent au 1er janvier 2022

Pour les périodes d'emploi accomplies à compter du 1er janvier 2022, la réduction générale s'impute sur les cotisations dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles dans la limite de 0,59 % de la rémunération.

Le paramètre T pris en compte dans la formule de calcul est donc modifié.

Ainsi pour les périodes d'emploi accomplies à compter du 1er janvier 2022, T est égal à :

- 0,3195 pour les employeurs de moins de 50 salariés ;
- 0,3235 pour les employeurs de 50 salariés et plus.

| Valeur maximale du coefficient (déterminée en fonction du Fnal applicable à l'entreprise) | En 2022 |
|---|---|
| Entreprises de moins de 50 salariés : Fnal à 0,10 % sur les rémunérations plafonnées | 0,3195 |
| Entreprises de 50 salariés et + : Fnal à 0,50 % sur la totalité des rémunérations | 0,3235 |

*Source : https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur/nouvelles-mesures-au-1er-janvier/employeurs/reduction-generale--les-parametr.html*

LINKING TALENTS

PAYJOB

# 6. DSN 2022 – CUFPA - FCTU

cegid

www.payjob.fr

# DSN 2022

- Temps partiel thérapeutique
  - Le temps partiel thérapeutique (TPT) est une période d'activité professionnelle réduite ou allégée prescrite pour un motif thérapeutique (du fait d'une maladie ou d'un accident, professionnels ou non). Dans ce cadre, le salarié reçoit une partie de son salaire au prorata temporis, et des IJSS qui viennent en remplacement du salaire perdu pour le temps non travaillé.
  - **L'intégration du temps partiel thérapeutique en DSN, initialement prévue en 2021, s'effectuera au cours du 2nd semestre 2022.**
- Congé de deuil

## 9. Déclaration du congé de deuil en DSN : ajout en norme d'un nouveau type d'arrêt

***Justification :***
La Loi n°2020-692 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant, entrée en vigueur le 1er juillet 2020, a créé un nouveau type d'arrêt : le congé de deuil.

### 9.1. Rubrique « Motif de l'arrêt - S21.G00.60.001 »

| Avant | Après |
|---|---|
| ***Énumération***<br><br>[…]<br>17 - temps partiel thérapeutique (risque accident de trajet)<br>18 - temps partiel thérapeutique (risque maladie professionnelle)<br>99 - annulation<br>[…] | ***Énumération***<br><br>[…]<br>17 - temps partiel thérapeutique (risque accident de trajet)<br>18 - temps partiel thérapeutique (risque maladie professionnelle)<br>**19 - Deuil d'enfant**<br>99 - annulation<br>[…] |

LINKING TALENTS

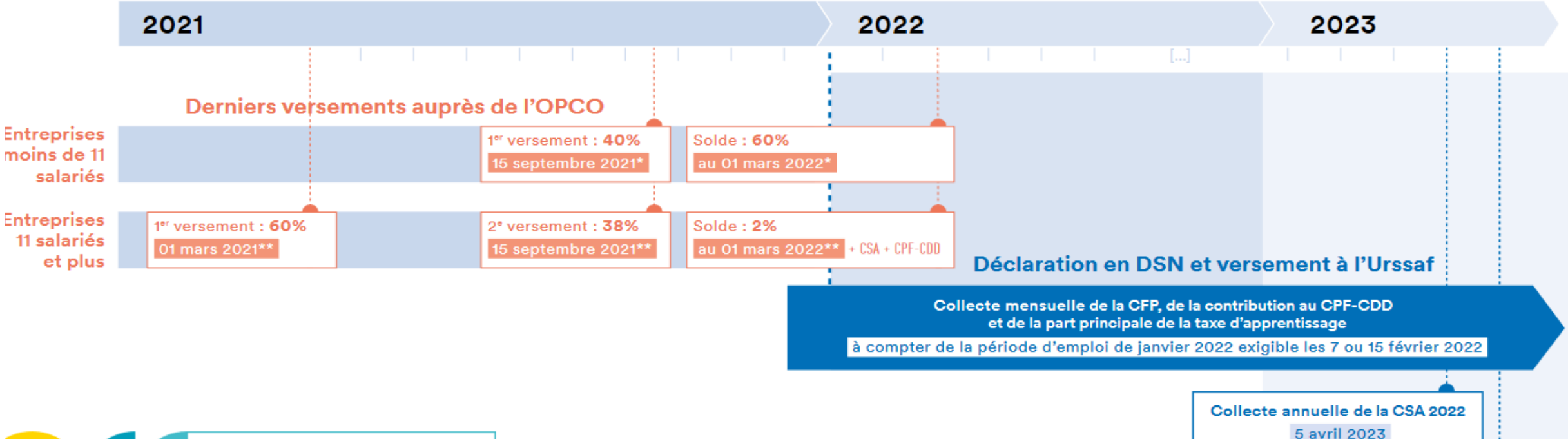
# CUFPA

PAYJOB

Urssaf

## Calendrier des versements de formation professionnelle et taxe d'apprentissage

(ne concerne pas les contributions conventionnelles et versements volontaires qui demeurent de la compétence des OPCO)



LINKING TALENTS

# CUFPA

PAYJOB

**Bon à savoir**

Ce premier transfert aux Urssaf concerne en 2022 les contributions légales de formation professionnelle. A compter du 1er janvier 2024, le recouvrement des contributions conventionnelles de formation professionnelle et de dialogue social pourra être transféré aux Urssaf, sur option des branches professionnelles concernées.

Les versements volontaires de formation professionnelle ne sont pas concernés par le transfert aux Urssaf : ils continueront à être collectés par les Opco.

LINKING TALENTS

# FCTU

PAYJOB

**Depuis le 1er janvier 2022**, la seule modalité déclarative acceptée pour l'attestation employeur sera la transmission du signalement de fin de contrat de travail unique (FCTU) véhiculé par la DSN.

- Consultez les informations utiles sur les FCTU de la DSN

En effet, à compter du 31 décembre 2021, vous ne pourrez plus produire vos attestations employeur ni par le canal de l'AE dématérialisée (AED), ni par le signalement de fin de contrat de travail (FCT) de la DSN.

- Certains employeurs ayant des populations ne relevant pas pour la transmission de l'attestation employeur du périmètre la DSN (agents publics titulaires et non titulaires, intermittents du spectacle, expatriés, dockers, personnels navigants de la marine marchande, marins-pêcheur, etc.) doivent, uniquement pour ces populations, transmettre leurs attestations employeur par le formulaire dématérialisé, disponible dans « l'Espace employeur » sur le site de pole-emploi.fr ou accessible via net-entreprises.fr en choisissant « l'attestation employeur par saisie ».

- Pour les entreprises de travail temporaire :
  - L'obligation de remettre une version signée de l'attestation employeur concerne uniquement le personnel permanent et les intérimaires qui sont en contrat de travail à durée indéterminée (CDI).
  - Pour les intérimaires en contrat de mission, en revanche, la transmission par le biais des restitutions mensuelles de missions (RMM) suffit. Vous ne devez remettre une version de ces restitutions que si l'intérimaire en fait la demande.

LINKING TALENTS

# FCTU

PAYJOB

| Numéro de la fiche | Résumé |
|---|---|
| 673 | Information générale sur les signalements d'événement « Arrêt de travail », « Reprise suite à arrêt de travail », « Fin de contrat de travail » et « Fin de contrat de travail unique » |
| 1902 | Cinématique des dépôts de fins de contrat de travail CDDU-D |
| 2062 | Cas exclus par la déclaration des signalements de fin de contrats en DSN |
| 2130 | Cinématique de déclaration d'un signalement FCTU |
| 2131 | Cinématique d'annule-et-remplace d'un signalement FCTU |
| 2510 | Guide pratique de la correspondance entre les données de la DSN et celles de l'Attestation Employeur Rematérialisée (AER) |
| 2535 | Délai de transmission du signalement d'une fin de contrat via l'usage du signalement FCTU |

Source : https://net-entreprises.custhelp.com/app/answers/detail_dsn/a_id/2429

PAYJOB

# 7. RECOUVREMENT DES COTISATIONS AGIRC-ARRCO

cegid

# TRANSFERT DE RECOUVREMENT URSSAF

La mise en œuvre d'un transfert généralisé de la collecte des **cotisations Agirc-Arrco** ne pourra être opérationnelle dès 2022. Ce transfert est donc reporté à 2023,

**Une année supplémentaire pour anticiper les opérations de transfert**

Du fait de ce report, les entreprises auront une année supplémentaire pour anticiper les opérations de transfert. Aucun changement n'interviendra donc en 2022 dans le paiement des cotisations.

*Source : 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*

LINKING TALENTS

# 8. INDEMNITE INFLATION

PAYJOB

cegid

www.payjob.fr

# Indemnité Inflation

## Indemnité inflation

*Etude d'ensemble : hors spécificités agents publics et fonctionnaires*

Versement en décembre 2021 (sauf impossibilité pratique) et au plus tard le 28/02/2022 (en décalage de paie : au maximum en février avec la paie de janvier) d'une indemnité d'inflation aux salariés :

- Ayant au moins 16 ans (au 31/10/2021) et résidant en France (sur le mois d'octobre – une partie du mois suffit)
- Employés au cours du mois d'octobre 2021 (même si partiel)
- Ayant perçus une rémunération une rémunération brute inférieure à 26 000 € sur la période du 1er janvier 2021 au 31 octobre 2021 (période de référence)

Hors champ :
- salariés expatriés
- ceux qui travaillent en France mais qui ne sont pas résidents en France.

Versement non automatique en cas de contrat inférieur à 20 heures en octobre = sur demande expresse

| | |
|---|---|
| Champ d'application | Métropole + départements et collectivités d'outre-mer suivants : Guyane, Guadeloupe, Martinique, La Réunion, Mayotte, Saint-Pierre et Miquelon, Saint-Barthélémy, Saint-Martin. |
| Employeurs concernés | Tous les employeurs (entreprises, travailleurs non salariés, associations…), quel que soit leur effectif |
| Montant versé **en une fois** (Indemnité insaisissable : ne pas intégrer dans le salaire saisissable en cas de saisie/cession) | 100 euros par salarié éligible (temps plein ou temps partiel) |
| Régime fiscal et social Positionnement sur le bulletin de paie | Non soumise à cotisations sociales, CSG, CRDS Exonération fiscale « Indemnité inflation - aide exceptionnelle de l'État », abrégé en « Indemnité inflation » avec les autres éléments de rémunération non soumis à cotisations. |

Inapplicable :
Nouvelle-Calédonie
Polynésie Française
Wallis et Futuna

Absence de versement par les particuliers employeurs = versement par les URSSAF
Frontaliers résidant en France et travaillant à l'étranger : versement par l'administration fiscale (*les salariés d'une entreprise établie en France, détachés dans un autre État membre de l'Union européenne, sont éligibles à l'aide dès lors qu'ils ont leur résidence en France. A cet égard, rappelle le réseau des Urssaf, est considéré avoir sa résidence en France le salarié auquel est appliqué le prélèvement à la source pour l'impôt sur le revenu ou qui est redevable de la CSG sur ses revenus d'activité au cours du mois d'octobre 2021.)*

Interdiction de la percevoir plusieurs fois

## Cas particuliers :

Versement de l'indemnité aux salariés éligibles :

Y compris ceux ne faisant plus partie de l'effectif à la date de versement

Y compris ceux absents en totalité ou en partie en octobre ou durant la période d'appréciation du plafond de rémunération (toutes absences/causes de suspension sont concernées)

Congé parental à temps plein sur la totalité du mois d'octobre : versement par la CAF

# Indemnité Inflation

| | | |
|---|---|---|
| Plafond de rémunération : 26 000 € sur la période du 1er janvier 2021 au 31 octobre 2021 (période de référence) | Plafond à réduire au prorata de la période travaillée durant la période de référence<br>Valeur plancher du plafond : 2600 euros<br>Le prorata est effectué en fonction : de la durée calculée en jours calendaires, de la relation de travail sur la période de référence ; et du nombre de jours calendaires de la période de référence, soit : 304 jours.<br>**Formule** : Plafond (P) = 26 000 € nombre de jours calendaires de la relation de travail / 304. Si P < 2 600 €, P = 2 600 €.<br>Particularité : pour les contrats intermittents, le plafond est adapté en fonction de la durée totale du contrat d'intermittence et non en fonction du nombre de jours réellement travaillés sur cette période. | Absence de proratisation du plafond en cas de temps partiel, d'absence ou de suspension (rémunérées ou non)<br><br>Si le plafond est dépassé = pas de versement de l'indemnité |
| Rémunération à comparer au plafond : | Rémunération brute soumise aux cotisations de sécurité sociale de la période d'emploi du 1er janvier au 31 octobre 2021 (Elle comprend donc le salaire de base, l'évaluation des avantages en nature, la rémunération des heures supplémentaires, les primes soumises à cotisations, les indemnités de rupture du contrat soumises à cotisations, etc…)<br>Si la rémunération prise en compte sur la période de référence est égale à 0 (soit parce que le salarié n'a perçu aucune rémunération, soit du fait de l'exclusion des revenus non soumis à cotisations), le salarié perçoit l'indemnité.<br><br>Les indemnités de congés payés sont prises en compte, excepté lorsqu'elles ne sont pas versées par l'employeur, mais par une caisse de congés payés.<br><br>Lorsque les cotisations sont calculées sur des bases forfaitaires, la rémunération prise en compte pour l'appréciation du plafond correspond à ces bases forfaitaires.<br><br>En cas de DFS : brut avant application de la DFS. Le décret précise en effet qu'on ne tient pas compte des abattements pratiqués sur la rémunération au titre des DFS. Le site des URSSAF a précisé que, dans cette situation, on ne tient pas compte des remboursements de frais professionnels réintégrés dans l'assiette des cotisations.<br><br>Le réseau des Urssaf indique que, comme pour les salariés, l'ensemble des gratifications de stage versées par un même employeur entre le 1er janvier et le 31 octobre 2021 sont prises en compte pour apprécier l'éligibilité du stagiaire à l'indemnité (versement sur demande du stagiaire uniquement) | Ne sont pas pris en compte :<br>Une prime de 13e mois se rapportant à la paie de décembre 2020 versée en janvier 2021 n'est pas prise en compte<br>Un 13e mois versé en novembre 2021 ou décembre 2021 n'est pas pris en compte<br>Les rappels de salaire se rapportant à la période de référence mais versés après le 31 octobre.<br>Tous les éléments de rémunération qui échappent aux cotisations de sécurité sociale et les revenus de remplacement non soumis à cotisations versés par l'employeur. (Notamment : les indemnités journalières de la sécurité sociale ; les indemnités d'activité partielle (excepté la fraction éventuelle des indemnités d'activité partielle complémentaires soumise à cotisations au-delà de 3,15 SMIC) ; l'allocation versée pendant la période du congé de reclassement qui dépasse le préavis ; les primes non soumises à cotisations (comme, par exemple, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat) |

# Indemnité Inflation

Imputation des indemnités par l'employeur sur les cotisations dues à l'URSSAF/MSA
dès l'échéance qui suit le versement des indemnités, soit l'échéance du 5 ou du 15 janvier 2022 pour les indemnités versées avec la paie du mois de décembre.
L'employeur peut procéder à cette imputation, même s'il n'est pas à jour du paiement de ses cotisations et contributions
Un code CTP est créé, le CTP 390 à 0 %

L'indemnité inflation suit les règles de rattachement de la paie (période d'emploi) avec laquelle elle est versée.
Ce principe de rattachement à la période d'emploi s'applique à la maille nominative et agrégée.
Pour un salarié qui ne fait plus partie des effectifs mais qui est éligible au versement de l'indemnité, cette dernière doit être rattachée à la dernière période d'activité connue (exemple : octobre si la personne est sortie en octobre ; novembre si elle est sortie en novembre)

**Traitement DSN :** https://net-entreprises.custhelp.com/app/answers/detail_dsn/a_id/2534

**En cas d'omission de versement** : obligation de versement dans les 30 jours suivant la demande de versement du salarié

**En cas de versement par erreur** : Il semble que l'employeur puisse reverser à l'URSSAF ou à la MSA l'indemnité déduite à tort du paiement des cotisations

*Sources : article 13 de la loi n° 2021-1549 de la loi de de finances rectificative pour 2021 (publiée au Journal officiel du 2 décembre), complétée par un décret n° 2021-1623 du 11 décembre 2021 (publié au Journal officiel du 12 décembre) et par un document Questions-Réponses publié le 2 décembre sur le site du Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS)*

*https://boss.gouv.fr/portail/accueil/mesures-exceptionnelles/questions-reponses-versement-de.html*

*https://www.urssaf.fr/portail/home/indemnite-inflation/foire-aux-questions/entreprises-et-associations.html*

*Modalités déclaratives : fiche DSN n° 2534, site net-entreprises.fr)*

LINKING TALENTS

www.payjob.fr

PAYJOB

# 9. MODIFICATION PRESENTATION BULLETIN DE PAIE

cegid

# Présentation BP

## Modification de la présentation du bulletin de paie

**Concernant les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2022**

Ajout de mentions → Rubrique « impôt sur le revenu »

Net imposable à faire figurer **obligatoirement** sur les bulletins de paie =

Montant de la rémunération brute du salarié (article R 3243-1 7° C.Travail) duquel sont déduits :

- les sommes payées et avantages en argent ou en nature mentionnés à l'article 83 du CGI (soit l'ensemble des cotisations et déductions listées à cet article) ;
- la contribution visée à l'article 154 quinquies du CGI pour sa part admise en déduction de l'impôt sur le revenu (soit la CSG déductible).
- et auquel est ajoutée, le cas échéant, la part imposable des contributions des employeurs destinées au financement des prestations de protection sociale complémentaire des salariés entrant dans le champ des articles L 911-1 et L 911-2 du CSS.

*Sous réserve de confirmation de l'administration = rémunération nette fiscale en DSN ( montant qui sera soumis au barème progressif de l'impôt sur le revenu dont on déduit le montant des heures supplémentaires et complémentaires exonérées)*

Montant net des heures supplémentaires et complémentaires exonérées d'impôt :

En cas de réalisation d'HS/HC **uniquement si elles sont exonérées d'impôt sur le revenu** au cours du mois : ajout d'une ligne « Montant net des HS/HC exonérées »

Montant à indiquer = valeur brute des éléments de rémunération mentionnés aux I et III de l'article L 241-17 du CSS réduit de la contribution mentionnée à l'article 154 quinquies du CGI pour sa part admise en déduction de l'impôt sur le revenu (soit la CSG déductible).

Les éléments de rémunération mentionnés aux I et III de l'article L 241-17 du CSS sont ceux correspondant aux heures complémentaires ou supplémentaires ouvrant droit à réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse qui sont aussi ceux ouvrant droit à une exonération d'impôt sur le revenu dans la limite de 5 000 € net par an et par salarié en application de l'article 81 quater du CGI.

# Présentation BP

Toilettage

La rubrique « Exonérations de cotisations employeur » devient la rubrique « Exonérations, écrêtements et allègements de cotisations avec une colonne « Part salarié » en plus de la colonne « Part employeur ».
*Sous réserve de confirmation de l'administration : colonne part patronale = total des exonérations et allègements de cotisations et contributions patronales*
*Sous réserve de confirmation de l'administration : colonne part salariée = information du salarié de certaines valeurs comme par exemple la réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires ou encore l'écrêtement de la CSG/CRDS lors du versement d'indemnités d'activité partielle.*

Suppression de la rubrique « Allègement de cotisations employeur » (= cette rubrique était alimentée par le montant des exonérations de cotisations patronales, celui de la réduction de la cotisation d'allocations familiales ainsi que, bien que les textes ne l'imposent pas, celui de la réduction de la cotisation maladie) => *selon l'administration il s'agit d'une erreur (en attente d'arrêté rectificatif)*

En attente de précisions de l'administration + publication d'un nouvel arrêté suite à la suppression dans le modèle de bulletin joint au 1er arrêté d'une rubrique

# Présentation BP

**Concernant les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2022**

Toilettage

En attente de précisions de l'administration + publication d'un nouvel arrêté suite à la suppression dans le modèle de bulletin joint au 1er arrêté d'une rubrique

La mention « Net payé en euros » devient « **Net à payer au salarié** ».

Apparition des mentions « Net à payer avant impôt sur le revenu » et « Net à payer au salarié » ainsi que les montants associés **d'une manière qui en facilite la lisibilité par rapport aux autres lignes** (et non plus en utilisant un corps de caractère dont le nombre de points était au moins égal à une fois et demie le nombre de points du corps de caractère utilisé pour la composition des intitulés des autres lignes).

Précisions apportées sur la mention « Impôt sur le revenu prélevé à la source » : « retenue à la source mentionnée à l'article R 3243-1, 9° du Code du travail, soit l'assiette, le taux et le montant du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu ainsi que la somme qui aurait été versée au salarié en l'absence de retenue à la source. »

Création d'une colonne « cumul annuel » dans le bloc fiscal. Cette colonne s'applique au montant net imposable, à l'impôt sur le revenu prélevé à la source et au montant net des heures complémentaires/supplémentaires exonérées. Cumul annuel = « 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. »

Suppression des mentions suivantes :

- ~~seuls les bulletins de paie remis aux salariés affiliés au régime local d'assurance maladie complémentaire obligatoire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle font apparaître les valeurs correspondant aux « Taux salarial » et « Part salarié » de la ligne « Sécurité sociale-Maladie-maternité-Invalidité-Décès » ;~~
- ~~seuls les bulletins de paie remis aux salariés relevant des dispositions de l'article 2 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 font apparaître la ligne Apec.~~

Interversion de rubriques : dans la rubrique « Santé » tout en haut du bulletin de paie, les lignes « Complémentaire Incapacité, Invalidité, Décès » et « Complémentaire santé » sont interverties.

# Présentation BP

*Sources : Arrêté du 23 décembre 2021 : JO du 30 décembre (texte 64)*

*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*

*Modification de l'article 1er de l'arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie - Article R 3243-2 du Code du travail*

LINKING TALENTS

PAYJOB

cegid

# QUESTIONS/REPONSES

LINKING TALENTS

# NOTRE GROUPE

**PAYJOB** fait partie du groupe **Linking Talents** qui regroupe:

- 11 cabinets de recrutement
- une société de portage salarial
- un organisme de formation en paie –RH-Droit du travail
- un service Audit-Conseil-SIRH

LINKING TALENTS

PAYJOB

# CONTACT

## CONTACT AUDIT CONSEIL SIRH

BRANKIÇA PAVLOVIC
Tél : 01 75 83 06 04
Mail : brankicapavlovic@payjob.fr

## CONTACT FORMATION PAIE-RH-DROIT SOCIAL

LINDA ZIDANE
Tél : 01 83 81 95 00
Mail : lindazidane@payjob.fr

## CONTACT RECRUTEMENT

Tél : 01 40 86 27 30
Mail : contact@payjob.fr