



CAFE DE LA PAIE - N°3|

15 octobre 2021





SOMMAIRE

- 1. AP/APLD
- 2. PAIEMENT DES CHARGES
- 3. GARDE ENFANTS ET PERSONNES VULNERABLES
- 4. PEPA
- 5. BONUS MALUS CONTRATS COURTS
- 6. SMIC ET MG
- 7. FORFAIT MOBILITES DURABLES
- 8. CONTRIBUTION FORMATION
- 9. TRANSFERT DE RECOUVREMENT URSSAF
- 10. PROLONGATION CSP
- 11. ANI ENCADREMENT
- 12. PLFSS 2022
- 13. DSN 2022





Webinar animé par:



Brankiça PAVLOVIC Directrice Activités Audit-Conseil-SIRH chez PAY JOB



Caroline BROISE Chargée de veille légale et conventionnelle chez CEGID





1. ACTIVITÉ PARTIELLE - APLD



AP/APLD



- 3 mesures dérogatoires prolongées jusqu'au 31/12/2022
 - ✓ RMM pour les salariés à temps partiel et les intérimaires
 - ✓ Activité partielle des salariés protégés
 - ✓ Suspension de la majoration de l'activité partielle durant les formations suivies en période d'activité partielle

Ordonnance n°2021-1214 du 22 septembre 2021 : prolongation jusqu'au 31/12/2022 de 3 mesures dérogatoires au régime juridique de l'activité partielle mises en place par l'ordonnance du 27/03/2020

Cette ordonnance étend également le bénéfice de l'activité partielle de longue durée (APLD) aux travailleurs saisonniers dont le contrat comporte une clause de conduction sur la saison suivante.

Les autres dispositions dérogatoires introduites par l'ordonnance DU 27/03/2020 (par exemple prise en compte des heures d'équivalence, heures supplémentaires structurelles..) n'étant pas couvertes par l'ordonnance du 22/09 prendront normalement fin au 31/12/2021, sauf texte ultérieur.



AP/APLD



En conséquence de la revalorisation du SMIC, les valeurs-plancher des indemnités d'activité partielle ont été eux-mêmes augmentés au titre des heures chômées à compter du 1er octobre 2021 :

Le texte relève à **7,47 euros** le taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur (allocation « de base » non majorée).

Il relève à 8,30 euros le taux horaire minimum de l'allocation versée aux employeurs

- 1° des secteurs d'activité fermés administrativement,
- 2° ou situés dans un territoire qui fait l'objet de restrictions sanitaires dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire et qui subissent une forte baisse de chiffre d'affaires,
- 3° ou qui se situent dans la zone de chalandise spécifiquement affectée par une interruption d'activité
- 4° ou qui appartiennent aux secteurs particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de covid-19 au regard de la réduction de leur activité en raison notamment de leur dépendance à l'accueil du public, qui bénéficient d'un taux d'allocation majoré,
- 5° ou dont les salariés sont dans l'impossibilité de continuer à travailler car ils sont considérés comme une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 ou sont parents d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant d'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile,
- 6° ou qui bénéficient de l'activité partielle de longue durée,

Décret n° 2021-1252 relatif à la 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.



AP/APLD



Evolutions de novembre, succédant aux évolutions d'octobre 2021 : toutefois, les modalités dérogatoires évoluent pour chaque secteur dès le mois de novembre. I

Secteurs ou populations concernées		Valeurs planchers d'allocation
	Entreprises fermées administrativement Entreprise située dans la zone de chalandise d'une station de ski Entreprises des secteurs protégés avec baisse de CA de 80 %	Pour le mois d'octobre : 8,30 € A partir du 1 ^{er} novembre 2021 : 7,47 €
•	Autres entreprises	A partir du 1er octobre : 7,47 €
0	Employeurs de salariés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler	A partir du 1 ^{er} octobre : 8,30 €
0	Entreprises recourant l'APLD	

- Les secteurs des « fabricants de vêtements » rejoignent la liste des secteurs protégés, dits S1bis, éligibles à un taux dérogatoire d'activité partielle exceptionnelle.
- Pour rappel, depuis le 1^{er} septembre, les employeurs de ces secteurs d'activité dits « protégés » doivent, pour bénéficier des taux majorés, avoir constaté une baisse de leur chiffre d'affaires sur les périodes concernées d'au moins 80 % par rapport au même mois de l'année 2020 ou 2019.
- <u>Enfin, l'ajout d'un secteur à cette liste a un effet rétroactif</u>; à ce titre, les entreprises concernées devraient pourvoir demander le remboursement majoré des heures d'activité partielle opérées depuis le 1^{er} juin 2020, date de la mise en application des taux dérogatoires.



2. REPORT PAIEMENT DES CHARGES







REPORT PAIEMENT DES CHARGES



- Plus de possibilité de report pour les employeurs de métropole et Mayotte Paiement des charges aux dates d'exigibilité (5 ou 15 octobre)
- Report possible pour les employeurs établis dans certains DOM Guadeloupe, Guyane et Réunion Entreprises dont l'activité est limitée par les conséquences de la crise sanitaire – Demande préalable à faire
- L'aide au paiement de 20% et l'exonération des cotisations patronales co-vid2 sont prolongées pour les employeurs des secteurs S1, S1bis et S2 qui font l'objet d'interdiction d'accueil du public dans la mesure où ils sont installés dans un territoire soumis à l'état d'urgence sanitaire

www.urssaf.fr; actualité du 29 septembre 2021; https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/mesures-exceptionnelles-pour-vou.html





3. GARDE ENFANT ET PERSONNES VULNERABLES







GARDE ENFANTS ET PERSONNES VULNERABLES

• Les salariés contraints de rester chez eux soit en raison de leur vulnérabilité au covid-19, soit pour garder un enfant de moins de 16 ans (ou une personne en situation de handicap) faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, doivent être placés en activité partielle lorsqu'ils sont dans l'impossibilité de travailler.

Ce dispositif original, mis en place au 1^{er} mai 2020 et dont les conditions ont ensuite évolué au fil du temps, est pour l'heure applicable au plus tard jusqu'au 31 décembre 2021.





PROJET DE LOI VIGILANCE SANITAIRE – 13/10/2021 PROJET

- Etat d'urgence sanitaire et recours au Pass sanitaire possibles jusqu'au 31 juillet 2022
- Possibilité de maintenir des taux majorés d'indemnisation activité partielle pour certains secteurs d'activité en cas de rebondissement de l'épidémie jusqu'au 31 juillet 2022
- Maintien du dispositif activité partielle pour garde d'enfants et personnes vulnérables jusqu'au 31 juillet 2022
- Aménagement de l'APLD par ordonnance pour permettre aux entreprises d'établir des avenants ou des modifications au-delà du 30 juin 2022

Projet de loi portant diverses dispositions de vigilance sanitaire présenté en Conseil des ministres le 13 octobre 2021 ; https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/l15b4565_projet-loi#





4. PEPA



PRIME EXCEPTIONNELLE POUVOIR ACHAT



Mise en place :

 par accord d'entreprise à déposer sur la plateforme de téléprocédure «Téléaccords»

https://www.teleaccords.travailemploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/

 OU par déclaration unilatérale de l'employeur (DUE) Travailleurs éligibles identiques à ceux éligibles à la PEPA 2020 (C. trav., art. 3311-1)

Versement de la prime entre le 01/06/2021 et le 31/03/2022

Exonération de toutes cotisations, contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle, taxes parafiscales (salariales et patronales) et d'impôt dans la limite de 1000 euros. Possibilité de rehausser ce plafond à 2000 euros dans les cas suivants :

- l'employeur occupe moins de 50 salariés ;
- l'employeur est une association ou une fondation reconnue d'utilité publique ou d'intérêt général;
- l'employeur met en œuvre un accord d'intéressement à la date de versement de la prime ou un accord d'intéressement prenant effet avant le 31 mars 2022.
- L'employeur est engagé dans une démarche de valorisation des « travailleurs de 2^{ème} ligne » (en contrepartie l'employeur doit s'engager à valoriser les métiers concernés)
- => au-delà de ces plafonds, prime soumise à cotisations et impôt.

Prime conditionnée à un revenu du salarié concerné inférieur à 3 SMIC annuels au cours des 12 mois qui précèdent le versement de la prime (calcul du SMIC selon les mêmes règles que pour la réduction générale ou réduction AF/AM (instruction 19/08/2021))

Possibilité pour l'employeur de moduler le montant de la prime selon certains critères : lors de l'établissement de l'accord ou de la DUE 4 critères possibles => rémunération ; niveau de classification ; durée de présence effective pendant l'année écoulée ; durée de travail prévue au contrat (appréciation des critères sur les 12 mois écoulés (instruction 19/08/2021)))

Interdiction de substituer la prime à un élément de rémunération habituel du salarié



Pour plus de détail :

Mise à jour du BOSS (Q/R de la DSS du 19/08/2021) : https://boss.gouv.fr/portail/accueil/mesures-exceptionnelles/instruction-du-19-aout-2021.html

Source : Loi de finance rectificative pour 2021, publiée au Journal Officiel du 20/07/2021 https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043805899



5. BONUS MALUS CONTRATS COURTS







BONUS MALUS CONTRATS COURTS

Réforme applicable à compter du 1^{er} septembre 2022. Calcul à partir des fins de contrat de travail ou de missions d'intérim constatées entre le 1er juillet 2021 et le 30 juin 2022. Le bonus-malus s'appliquera aux entreprises de 11 salariés et plus relevant des secteurs d'activité dont le taux de séparation moyen est supérieur à 150 %.

Arrêté du 28 juin 2021 relatif aux secteurs d'activité et aux employeurs entrant dans le champ d'application du bonusmalus

> <u>planchers et plafonds</u> <u>pour le taux modulé</u>: **Valeur plancher : 3** % **Plafond : 5.05** %.

Exclusion des
entreprises les
plus touchées par
la crise sanitaire

« Les secteurs d'activité dont le taux de séparation moyen au cours de la période comprise entre le 1^{er} janvier 2017 et le 31 décembre 2019 est supérieur au seuil de 150 % mentionné au premier alinéa de l'article 50-3 de l'annexe A du décret no 2019-797 susvisé, conformément à l'annexe 1 du présent arrêté, sont les suivants:

- fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac;
- production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution;
- autres activités spécialisées, scientifiques et techniques;
- hébergement et restauration;
- transports et entreposage;
- fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques;
- travail du bois, industries du papier et imprimerie. »





6. SMIC ET MG



SMIC ET MG



Augmentation de l'indice des prix du mois d'août 2021 de 2.2% (publié le 15 septembre) par rapport à l'indice de référence (novembre 2020)

= hausse automatique du SMIC et du MG

A compter du 1er octobre 2021 :

Métropole, la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, la Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miguelon

- ⇒ le SMIC horaire brut passe de 10,25 € à 10,48 €.
- ⇒ Soit un montant mensuel sur la base de la durée légale de 35 heures de 1 589,47 €.

<u>Mayotte</u>

=> le SMIC horaire brut passe de 7,74 € à 7,91 €.

Soit un montant mensuel sur la base de la durée légale de 35 heures de 1 199,08 €. Le minimum garanti (MG) actuellement de 3,65 € passe à 3,73 €.



Prochaine révision: janvier 2022





7. FORFAIT MOBILITES DURABLES



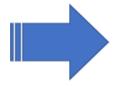


FORFAIT MOBILITES DURABLES

Principe : prise en charge par l'employeur (à titre facultatif), depuis le 1^{er} janvier 2020, des frais de transports domicile - lieu de travail effectués par les salariés en « mobilité douce » (vélo avec ou sans assistance électrique, covoiturage, transports publics de personnes autres que ceux concernés par la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement, et autres services de mobilité partagée).

Rappel: mise en place (montants, modalités, critères d'attribution) par accord d'entreprise ou interentreprises (à défaut, un accord de branche) ou, en l'absence d'accord, par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du comité social et économique, s'il existe (c. trav. art. L. 3261-4).

Exonération de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite de 500 € par an et par salarié depuis le 1er janvier 2021.



Nouveauté:

En cas de cumul avec la prise en charge obligatoire des frais de transports publics => limite d'exonération fixée à

600 euros

(ou dans la limite du montant de la prise en charge obligatoire s'îl est plus élevé)



Précision site des URSSAF: « la limite annuelle de 600 € s'applique aux sommes versées **sur l'année 2021** »

Source:

Article 82 de la loi n°2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités

https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur/forfait-mobilites-durables-et-fr.html

https://boss.gouv.fr/portail/accueil/avantages-en-nature-et-frais-pro/avantages-en-nature.html#titre___chapitre-4---avantage-en-nature

Article 128 de la loi n°2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et le renforcement de la résilience face à ses effets



8. CONTRIBUTIONS FORMATION



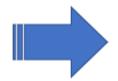




CONTRIBUTIONS FORMATION



Règle applicable pour la première fois :



Versement avant le 15 septembre 2021 à l'OPCO d'un acompte de 40 % du montant dû au titre de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance et de la contribution CPF-CDD



Paiement du solde : Avant le 1^{er} mars 2022 à l'OPCO

(en application de l'article 8 de l'ordonnance du 23 juin 2021) Décret du 10 septembre 2021 :

<u>Entreprises de moins de 11 salariés dont le montant dû est inférieur à 100</u>
<u>euros</u> => **absence d'acompte** et règlement de l'intégralité des contributions formation et alternance de l'année 2021 avant le 1^{er} mars 2022 à l'OPCO

Source

<u>Décret n°2021-1173 du 10 septembre 2021</u> <u>Ordonnance n°2021-797 du 23 juin 2021</u>





9. TANSFERT DE RECOUVREMENT URSSAF







TRANSFERT DE RECOUVREMENT URSSAF

A compter du 1er janvier 2022



Transfert du recouvrement (déclarations et paiements) vers les Urssaf ou caisses MSA ou CGSS en lieu et place des OPCO antérieurement



Publication du guide de recouvrement de la contribution légale à la formation professionnelle et de la part principale de la taxe d'apprentissage

https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualiteemployeur/contributions-de-formation-profe.html

Bon à savoir :

A compter du 1^{ER} janvier 2024 transfert de recouvrement des contributions conventionnelles sur option.

Poursuite de la collecte des versements volontaires par les OPCO.





10. PROLONGATION DU CSP



PROLONGATION DU CSP



<u>Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)</u> = dispositif d'accompagnement destiné à tout salarié licencié pour motif économique. Ce dispositif a pour objectif de favoriser une reconversion du salarié. Des mesures d'accompagnement et une indemnité spécifique sont prévues pour le salarié licencié. L'employeur est tenu de le proposer au salarié.

Échéance initiale : 30 juin 2021



Prolongation jusqu'au 31 décembre 2022

Avantages du CSP:

- Maintenir des conditions d'éligibilité et d'indemnisation des bénéficiaires plus favorables que le règlement d'assurance chômage et non dégressives
- L'avenant prévoit de prolonger la durée du CSP au-delà de 12 mois en cas de congé paternité, de congé d'adoption ou de congé de proche aidant.

Sources: convention du 26 janvier 2015

Deux avenants agréés par un arrêté paru au Journal officiel le 26 septembre 2021 https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT0000440992020B 2021 - Tout droits réservés



11. ANI ENCADREMENT







ANI ENCADREMENT



Cotisation de 1,5 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale pour financer le régime de prévoyance décès réservé aux cadres => toujours due par les entreprises

Les bénéficiaires de ce dispositif sont toujours ceux définis aux articles 4 et 4 bis de la convention Agirc du 14 mars 1947.

Le texte réaffirme l'application de l'accord national interprofessionnel du 12 juillet 2011 relatif à l'Association pour l'emploi des cadres, à savoir le versement d'une contribution de 0, 06 % due pour chaque collaborateur inscrit au titre des articles 4 et 4 bis de la convention Agirc du 14 mars 1947 (0,036 % à la charge de l'employeur et 0,024 % à la charge du salarié).

Nouveauté : extension de l'ANI

<u>Sources</u>: arrêté du 17 septembre 2021 publié au Journal Officiel du 29 septembre <u>https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044112188</u> + ANI 28 février 2020 publié au BOCC 2021/12





12. PLFSS 2022

cegid

© PAY JOB 2021 - Tout droits réservés



PLFSS 2022



1ère présentation du projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour l'année 2022 (PLFSS 2022) le 24 septembre 2021.



Présentation en Conseil des ministres le 6 octobre par le Parlement à partir du 19 octobre 2021



Examen par le Parlement à partir du 19 octobre 2021



Adoption en conseil des ministres le 7 octobre 2021



Examen par l'Assemblée Nationale du 20 au 24 octobre + vote 26 octobre 2021



Amélioration de l'accès aux <u>USS</u> (article 47) : à compter du 1er janvier 2022, le droit au bénéfice de ces IJ pourrait 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.

Possibilité de prolongation (par publication d'un décret), à compter du 1er janvier 2022 et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022, du dispositif des arrêts de travail dérogatoires tel qu'il aura été modifié jusqu'à la fin 2021.

Retraite progressive pour les salariés en forfait jour ou heures (article 53): 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.

<u>Au 1er janvier 2023</u>: transfert vers les Urssaf et les CGSS des cotisations actuellement recouvrées par la <u>Cipav</u> (Caisse interprofessionnelle de prévoyance et d'assurance vieillesse), à savoir les cotisations de retraite de base, de retraite complémentaire et d'invalidité décès



PLFSS 2022



Rapport de la commission des comptes de la sécurité sociale => plafond de sécurité sociale 2021 identique à celui de 2021

A confirmer officiellement

ANNONCE A CONFIBMER

RAPPEL:

Modification du code de la sécurité sociale par la LFSS 2021 : le plafond ne peut être inférieur à celui de l'année précédente. Le décret du 27 juillet 2021 a prévu des règles de revalorisation particulières pour le plafond d'une année N lorsque le plafond de l'année N – 1 a été maintenu au niveau de l'année N – 2, comme cela a été le cas en 2021.





13. DSN 2022



DSN 2022



- Recouvrement de la taxe d'apprentissage et de la contribution de la formation aux URSSAF et MSA
 - ✓ Échéance du 5 ou 15/02/2022
 - ✓ Contribution légale à la FPC
 - ✓ CPF-CDD
 - ✓ Taxe d'apprentissage (part légale)
 - ✓ Le solde de la taxe d'apprentissage de l'année N sera exigible en mai N+1 (DSN d'avril exigible les 5 ou 15/05/N+1)
 - ✓ La contribution supplémentaire d'apprentissage (CSTA, pour les +250, DSN de mars exigible les 5 ou 15/04/N+1)

- Caisse de congés payés BTP, Transport et manutention portuaire et CIBTP
 - ✓ Suppression des DADS-U et DUCS CIBTP et autres fichiers d'échanges
 - ✓ Suppression de la DNA en 2023



DSN 2022



- CRM normalisés
 - ✓ Effectif SS/OETH
 - ✓ AGIRC-ARRCO
 - ✓ AT/MP
 - ✓ Bonus/Malus
- Congés deuil enfant
 - ✓ Nouveau motif
 - ✓ Mise en place signalement

- Numéro FINESS
 - ✓ Etablissement sanitaire, social et médico-social
 - ✓ Permet de suivre les masses salariales

- Signalement d'amorçage des données variables (SADV)
 - ✓ Elargi aux ayant-droits

Le déclarant indique la nature de l'événément déclencheur :

- > 01 Embauche effective de l'individu
- > 02 Embauche de l'individu suite à une mutation
- > 03 Fin de dispense d'affiliation
- > 04 Changement des paramètres du contrat collectif prévoyance, santé complémentaire, retraite supplémentaire
- > 05 Transmission de l'ensemble d'une population à affilier à un nouveau contrat (individu faisant partie d'une population à affilier à un nouveau contrat)
- > 06 Appel de taux de PAS pour un individu non salarié
- > 07 Changement de tiers déclarant ou changement de logiciel déclaratif



DSN 2022



- Recouvrement des cotisations AGIRC-ARRCO
 - ✓ Phase pilote en janvier 2022 pour les données individuelles
 - ✓ Au 1^{er} janvier 2023 pour les blocs agrégés







QUESTIONS/REPONSES



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



NOTRE GROUPE

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

- 11 cabinets de recrutement
- une société de portage salarial
- un organisme de formation
- un service Audit-Conseil-SIRH

