

LIVRE BLANC

Paie 2022 : les principaux changements à connaître



Auteur : Olivier CASTELL - didrh.fr
05 septembre 2022



INTRODUCTION

La paie connaît chaque année des bouleversements profonds, ou de subtiles évolutions. 2022 ne change pas cette tradition.

Nouvelle présentation du bulletin, changements sur le régime de l'activité partielle, recouvrement des cotisations formation par les URSSAF, versement de l'indemnité inflation, création de la prime de partage de la valeur, voilà certains des points affectés par des changements au titre de l'année 2022.

Dès lors, les services de paie doivent procéder à un audit de leur processus ainsi qu'au contenu et aux calculs des bulletins. Afin de faciliter cet audit, ce présent livre blanc se propose de décrire les 19 changements principaux à intégrer dans la construction de la paie en 2022.

SOMMAIRE

1. Le calcul de la réduction générale des cotisations patronales	4
2. La taxe d'apprentissage et la contribution formation	5
3. Les bons d'achat	6
4. La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat et la prime de partage de la valeur	7
5. Le titre-restaurant	8
6. La cotisation Pôle emploi	9
7. L'activité partielle	11
8. Les arrêts de travail dérogatoires liés à l'épidémie de coronavirus	13
9. L'indemnité inflation	14
10. La cotisation maladie	16
11. La présentation du bulletin de paie	17
12. L'aide au paiement des cotisations	18
13. La réduction salariale sociale sur les heures supplémentaires	19
14. La déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires	20
15. La hausse du SMIC	21
16. Les frais de transport domicile-travail	22
17. L'exonération fiscale des heures supplémentaires	23
18. L'épargne salariale	24
19. La monétisation des jours de RTT	25

1. Le calcul de la réduction générale des cotisations patronales

Pour 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 1^{er} octobre 2019. Cette réduction reste toujours dégressive : elle est pleine pour un salarié rémunéré au SMIC et s'annule pour un salarié dont la rémunération atteint 1,6 SMIC (soit **31 590,35 euros annuels en 2022** pour une durée de travail hebdomadaire de 35 heures en tenant compte des hausses du SMIC intervenues au 1^{er} mai 2022 et au 1^{er} août 2022).

Notez-le

Pour les cotisations dues en 2022 (mais aussi à titre rétroactif en 2021), le Bulletin officiel de la Sécurité sociale impose d'utiliser le SMIC pour sa valeur entière non proratisé dans la formule de calcul de la réduction générale pour les salariés dont la rémunération est inférieure au SMIC ou à la rémunération minimale conventionnelle (mineurs, apprentis, contrats de professionnalisation).

Le changement du pourcentage maximal de prise en charge de la **cotisation accident du travail-maladie professionnelle** (passant de 0,70 à **0,58 %**) entraîne toutefois en 2022 l'obligation pour les entreprises de revoir le paramétrage du calcul de la réduction générale des cotisations patronales.

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 2021 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 doit être réduit à due proportion si la cotisation patronale de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO (base plus CEG) est inférieure à 6,01 %.

Illustration

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 auprès de salariés occupant certains métiers. 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.

Pour les salariés bénéficiant de la déduction forfaitaire spécifique, le montant de l'allègement annuel à partir de 2020 ne peut pas dépasser un plafond égal 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. La taxe d'apprentissage et la contribution formation

Les contributions liées au financement de la formation professionnelle connaissent ces dernières années de nombreuses évolutions, liées principalement au transfert prévu de leur recouvrement des OPCO vers les URSSAF. Ce transfert doit être effectif pour les rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2022.

Le taux de la taxe d'apprentissage comme celui de la contribution formation n'évoluent pas en 2022. Mais presque tout le reste évolue.

Pour la taxe d'apprentissage, la part principale (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 est déclaré et versé à l'URSSAF par le biais de la DSN de la période d'emploi d'avril 2023. Sont déductibles de ce solde les subventions attribuées aux CFA entre le 1^{er} 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 restant encore inconnues à ce jour).

Notez-le

Une entreprise était dispensée de toute taxe d'apprentissage à payer 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. Pour être exonérée du paiement de la taxe, la condition relative à l'embauche d'apprentis et celle relative à une assiette ne dépassant pas six SMIC sont appréciées au mois le mois et non 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.

Pour la contribution légale à la formation (calculée sur un taux de 0,55 % ou de 1 % selon l'effectif de l'entreprise), la déclaration et le paiement sont 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 1^{er} 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 aussi 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. Un montant correspondant à 0,09 % des rémunérations versées sur 2021 doit être dépensé directement pour des subventions d'équipements ou de matériels remis à un CFA entre le 1^{er} juin 2021 et le 31 mai 2022, ou pour des dépenses en faveur des établissements de formation habilités au titre de l'article L. 6241-5 du Code du travail (décret n° 2022-378 du 17 mars 2022). Les entreprises doivent disposer de reçus actant du montant dépensé au titre de cette fraction solde exceptionnelle.

3. Les bons d'achat

Les bons d'achat, bons cadeaux et cadeaux remis par l'employeur constituent en principe un complément de rémunération. À ce titre, ils sont soumis à imposition sur le revenu ainsi qu'aux charges sociales.

Ce principe est en vigueur, peu importe que les bons d'achat soient remis aux salariés par l'employeur ou par le comité social et économique.

Toutefois, il existe une tolérance tant fiscale que 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 2021**. 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 est égal à 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale, arrondi à l'euro le plus proche. En 2021, ce plafond par événement est donc également établi à 171 euros.

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

- les bons et cadeaux sont 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, 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). Le bon d'achat pour la rentrée scolaire doit être remis au moment de la rentrée et non plusieurs mois après. Il en est de même pour les autres bons remis à l'occasion d'un événement particulier ;
- leur utilisation est 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. La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat et la prime de partage de la valeur

Le versement d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat reste possible sur 2022. Cette possibilité n'est toutefois ouverte à ce jour que jusqu'au **31 mars 2022** (loi n° 2021-953 du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021).

À partir du **1^{er} juillet 2022**, il est possible de verser aux salariés une prime de partage de la valeur (loi n° 2022-1158 du 16 août 2022).

Par comparaison avec la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, s'appliquent de façon identique les conditions liées à la mise en place de cette prime de partage de la valeur (accord d'entreprise ou de groupe selon le formalisme prévu pour les accords d'intéressement ou décision unilatérale de l'employeur), l'interdiction de substitution à un autre élément de rémunération, la possibilité de différencier le montant entre les bénéficiaires (en se basant sur la rémunération, la classification, la durée de présence sur l'année précédente ou la durée de travail contractuelle).

Mais des différences importantes existent : tous les salariés peuvent bénéficier de la prime peu importe leur rémunération, le régime social et le régime fiscal de la prime sont différents, les plafonds d'exonération sont relevés.

Notez-le

La prime de partage de la valeur peut être versée à tout moment d'une année civile (uniquement à partir de juillet pour l'année 2022), en une ou plusieurs fois. En cas de versement en plusieurs fois, il ne peut y avoir qu'un seul versement par trimestre.

Le montant d'exonération sociale est par principe limité à 3000 euros par an et par bénéficiaire. Ce plafond passe à 6000 euros pour :

- les entreprises comptant au moins 50 salariés, disposant d'un régime d'intéressement à la date de versement de la prime de partage de la valeur ou applicable au titre du même exercice que celui du versement de la prime de partage de la valeur ;
- les entreprises comptant moins de 50 salariés, disposant d'un régime d'intéressement ou d'un régime de participation à la date de versement de la prime de partage de la valeur, ou applicable au titre du même exercice que celui du versement de la prime de partage de la valeur ;
- les associations, les fondations, les établissements ou services d'aide par le travail si le bénéficiaire est travailleur handicapé.

La prime de partage de la valeur est soumise au forfait social à 20 % sur l'intégralité de son montant dans les entreprises d'au moins 250 salariés.

Attention

La prime de partage de la valeur est soumise à un régime fiscal particulier : elle est toujours prise en compte pour le revenu fiscal servant de référence au calcul de la taxe foncière et de la taxe d'habitation, mais peut parfois bénéficier d'une exonération pour le calcul de l'impôt sur le revenu. Elle est exonérée d'impôt sur le revenu, de CSG et de CRDS pour sa fraction exonérée socialement lorsque le salarié a perçu lors des 12 mois précédant le versement de la prime une rémunération inférieure à 3 fois le SMIC annuel (proratisé en fonction de la durée contractuelle de travail du salarié). Cette exonération est prévue pour toute prime versée entre le 1^{er} juillet 2022 et le 31 décembre 2023. Un plafonnement de l'exonération est toutefois prévu : un salarié ne peut pas bénéficier sur l'année 2022 d'une exonération fiscale supérieure à 6000 euros s'il a bénéficié sur cette année 2022 du versement à la fois d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat et d'une prime de partage de la valeur.

5. Le titre-restaurant

Le **titre-restaurant** permet 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, du 1^{er} janvier 2022 au 31 août 2022**, et un montant de **5,92 euros, du 1^{er} septembre 2022 au 31 décembre 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) ou 11,38 euros (en cas de prise en charge de 50 % du titre par l'employeur) pour les titres remis entre le 1^{er} janvier 2022 et le 31 août 2022, puis ne dépasse pas 9,87 euros (en cas de prise en charge de 60 % du titre par l'employeur) ou 11,84 euros (en cas de prise en charge de 50 % du titre par l'employeur) pour les titres remis entre le 1^{er} septembre 2022 et le 31 décembre 2022.

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 a été prolongée jusqu'au 30 juin 2022. Les titres-restaurants ont été aussi à titre exceptionnel utilisables **le week-end et les jours fériés** jusqu'au 30 juin 2022.

À partir du 18 août 2022 et jusqu'au 31 décembre 2023, il est rendu possible d'utiliser les titres-restaurants pour acheter tout produit alimentaire, y compris ceux non directement consommables (loi n° 2022-1158 du 16 août 2022).

Le Gouvernement a aussi annoncé que le plafond journalier d'utilisation des titres-restaurants serait prochainement relevé de 19 euros à 25 euros. Un décret est attendu pour confirmer cette hausse.

6. La cotisation Pôle emploi

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

Au 1^{er} septembre 2022 (décret n° 2021-346 du 30 mars 2021), le taux de la **cotisation Pôle emploi** est ainsi modulé pour les entreprises comptant au moins 11 salariés et appartenant à certains secteurs d'activité. Le taux modulé devant 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 ? En fonction du nombre des 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. Ne sont pas prises en compte les fins de contrat pour démission, fins de contrat d'apprentissage, fins de contrat de professionnalisation, fins de CUI, fins des CDD contrats aidés en faveur des demandeurs d'emploi, fins des contrats de missions passées avec des entreprises de travail temporaire d'insertion ou des entreprises adaptées et 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 (pour 2022, les taux de séparation médians pour les secteurs d'activité sont listés par l'arrêté du 18 août 2022). Le taux à appliquer sera communiqué à l'entreprise, puis ce taux sera à appliquer au titre des périodes d'emploi allant du 1^{er} 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 pour les contrats temporaires, les contrats d'apprentissage, les contrats de professionnalisation, les CUI, les CDD conclus dans le cadre de dispositifs d'insertion de personnes sans emploi, les contrats de travail ou les mises à disposition conclus avec une structure d'insertion par l'activité économique, les mises à disposition conclues par des entreprises de travail temporaire d'insertion, les mises à disposition conclues par des entreprises adaptées de travail temporaire, la mise à disposition d'un travailleur handicapé par une entreprise d'intérim.

Attention

Pour la première année d'application de 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.

Ensuite, la formule de calcul du taux va tenir compte des ruptures de contrat intervenant dans l'entreprise entre le 1^{er} juillet 2021 et le 30 juin 2022 uniquement et dans la branche entre le 1^{er} 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 1^{er} septembre au 28 février 2022. Les entreprises concernées ont dû recevoir, de la part des URSSAF 2022, leur nouveau taux à appliquer le 29 août 2022.

Le ministère du Travail fournit sur son site 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.

Si un salarié est amené à quitter l'entreprise au début du mois de septembre 2022 et que le solde de tout compte est réalisé avant la réception par l'entreprise du taux modulé, il est admis que l'entreprise réalise le dernier bulletin avec le taux de cotisation Pôle emploi non modulé.

7. L'activité partielle

L'activité partielle a connu des évolutions multiples pendant l'année 2020 et l'année 2021, les conséquences économiques et sanitaires de l'épidémie de coronavirus ayant contraint à des aménagements permanents.

Pour 2022, un certain nombre d'aménagements se retrouve pérennisé. D'autres bénéficient d'une prolongation temporaire. Les règles d'indemnisation sont modifiées.

Les règles figurent dans la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021, le décret n° 2021-1816 du 27 décembre 2021, le décret 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, les décrets n° 2022-77 et n° 2022-78 du 28 janvier 2022, les décrets n° 2022-241 et n° 2022-242 du 24 février 2022, le décret n° 2022-654 du 25 avril 2022 et le décret n° 2022-1072 du 29 juillet 2022.

Attention

Les entreprises affectées économiquement par la guerre en Ukraine peuvent prétendre à l'activité partielle au titre des « circonstances exceptionnelles ». Elles doivent bien mentionner le lien avec cet évènement dans leur demande d'ouverture de l'activité partielle, car cela leur permet de placer immédiatement les salariés en activité partielle puis de transmettre la demande, dans un délai maximal de 30 jours.

Pour les heures concernées par l'activité partielle depuis le 1^{er} janvier 2022, l'employeur doit verser au salarié une indemnité au moins égale à **60 % de sa rémunération horaire brute**. Sans que cette indemnité dépasse 60 % de 4,5 fois le SMIC. L'employeur pouvant ensuite prétendre à une allocation d'activité partielle dont le montant est égal à **36 % de la rémunération horaire brute du salarié**, avec un plancher égal à 7,53 euros et un plafond égal à 36 % de 4,5 fois le SMIC. Le plancher passe à 7,73 euros du 1^{er} mai 2022 au 31 juillet 2022, puis à 7,88 euros à compter du 1^{er} août 2022.

Si l'entreprise est fermée 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), si elle est soumise à des restrictions territoriales spécifiques (subissant une baisse d'au moins 60 % du chiffre d'affaires) ou si elle appartient à un secteur protégé et a 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), alors l'employeur doit verser au salarié une indemnité au moins égale à **70 % de sa rémunération horaire brute**. Sans que cette indemnité dépasse 70 % de 4,5 fois le SMIC. L'employeur pouvant ensuite prétendre à une allocation d'activité partielle dont le montant est égal à **70 % de la rémunération horaire brute du salarié**, avec un plancher égal à 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 28 février 2022. Ils sont toujours applicables sur le mois de mars 2022, mais uniquement pour les entreprises fermées administrativement et celles soumises à des restrictions territoriales spécifiques.

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 prenant acte les 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 jusqu'au 31 juillet 2022 (loi n° 2021-1465 du 10 novembre 2021). L'indemnité perçue par le salarié doit être au moins égale à 70 % de sa rémunération horaire brute et l'employeur perçoit une allocation dont le montant est égal à 70 % de la rémunération horaire brut du salarié, avec un plancher égal à 8,59 euros et un plafond égal à 70 % de 4,5 fois le SMIC. À titre exceptionnel, en août 2022, le régime est ouvert pour les personnes vulnérables avec une indemnité d'activité partielle égale à 70 % de la rémunération habituelle brute (plafonnée à 70 % de 4,5 SMIC) versée au salarié et un remboursement par l'État à hauteur de 70 % de la rémunération horaire brute du salarié (plafonnée à 70 % de 4,5 SMIC et avec un plancher de 8,76 euros).

Ce régime continue à s'appliquer uniquement pour les personnes vulnérables pour la période allant du 1^{er} septembre 2022 au 31 janvier 2023 au plus tard (loi n° 2022-1157 du 16 août 2022).

L'employeur doit verser au salarié une indemnité d'activité partielle égale à 70 % de la rémunération habituelle brute (plafonnée à 70 % de 4,5 SMIC). L'entreprise étant remboursée par l'État à hauteur de 60 % de la rémunération horaire brute du salarié (plafonnée à 60 % de 4,5 SMIC et avec un plancher de 8,76 euros) pour toutes les entreprises (décret n° 2022-1195 du 30 août 2022). Pour les placements en activité partielle débutant au 1^{er} septembre 2022, un décret doit venir définir les critères pour une reconnaissance de la vulnérabilité.

8. Les arrêts de travail dérogatoires liés à l'épidémie de coronavirus

Dans le cadre de l'épidémie de coronavirus, une procédure exceptionnelle a été mise en place, permettant à certains salariés de se voir délivrer des arrêts de travail. Cette procédure est renouvelée pour 2022.

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 l'avertir. Si le salarié est dans l'impossibilité de travailler et n'a pas déjà contracté la « Covid-19 » dans les 2 derniers mois, il peut alors faire une demande d'arrêt de travail dérogatoire sur le site declare.ameli.fr. Cet arrêt couvre la période d'isolement. La durée de l'arrêt de travail est limitée à 10 jours (14 jours en cas d'enchaînement d'un arrêt suite à des symptômes et d'un arrêt pour test positif) pour un salarié ne disposant pas d'un schéma vaccinal complet. La durée de l'arrêt de travail est limitée à 7 jours (11 jours en cas d'enchaînement d'un arrêt suite à des symptômes et d'un arrêt pour test positif) pour un salarié disposant d'un schéma vaccinal complet. Il 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.

Pour le salarié positif à la Covid-19 disposant d'un schéma vaccinal complet, un salarié peut quitter son isolement de 7 jours de façon anticipée s'il dispose d'un test RT-PCR négatif et n'a plus de symptômes. La durée minimale de l'isolement étant alors de 5 jours. L'employeur doit alors avertir la CPAM de la reprise anticipée du salarié.

Pour les salariés ayant un résultat positif à un autotest de détection de la Covid-19, il est aussi possible d'utiliser le dispositif d'arrêt de travail dérogatoire si le salarié est dans l'impossibilité de télétravailler jusqu'à la date d'obtention du résultat d'un test PCR ou antigénique (test devant obligatoirement être réalisé dans un délai de 2 jours suivant le début de l'arrêt de travail dérogatoire).

Un parent non vacciné ou vacciné ne pouvant pas télétravailler peut bénéficier du dispositif d'arrêt dérogatoire lorsque son enfant âgé de moins de 16 ans (aucune condition d'âge requise si l'enfant est handicapé) est déclaré positif à la Covid-19 (un seul parent concerné par foyer). Un arrêt de travail lui sera délivré directement par la Sécurité sociale qui s'occupe de le contacter. L'arrêt en question est d'une durée de 7 jours (pouvant aller jusqu'à 10 jours si l'enfant est non vacciné et âgé de 12 à 16 ans).

Le salarié assistant maternel ou garde d'enfant à domicile cas contact peut bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire d'une durée de 7 jours si la personne positive est vaccinée ou de 10 jours si la personne positive n'est pas vaccinée.

Pendant la durée de ces arrêts dérogatoires, le salarié bénéficie d'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 décembre 2022 pour ce maintien de salaire (ordonnance n° 2022-1203 du 31 août 2022).

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. Son arrêt délivré par un médecin donne alors notamment lieu à application du délai de carence propre aux indemnités journalières comme au délai de carence propre au maintien de salaire employeur.

9. L'indemnité inflation

Tous les employeurs ont l'obligation de verser à certains de leurs salariés une indemnité d'un montant forfaitaire de **100 euros**. Indemnité exonérée intégralement de charges sociales et d'impôt sur le revenu et ne pouvant pas faire l'objet d'une saisie sur salaire.

Sont concernés **tous les salariés** peu important la nature du 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 1^{er} 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 pour les périodes d'emploi accomplies entre le 1^{er} 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.

Cette indemnité inflation est prévue dans la loi n° 2021-1549 du 1^{er} décembre 2021 de finances rectificative pour 2021, avec un décret d'application n° 2021-1623 du 11 décembre 2021.

Notez-le

Son versement, réalisé en une seule fois, doit intervenir entre **le 1^{er} 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.

La question de qui doit verser l'indemnité inflation se pose lorsqu'un salarié cumule plusieurs contrats de travail ou lorsqu'un salarié a aussi un mandat social dans une autre entreprise. C'est au salarié en principe 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.

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.

Notez-le

Si une personne vient à prendre contact avec une entreprise pour obtenir le versement de l'indemnité inflation **après la date limite fixée en principe au 28 février 2022**, l'employeur doit vérifier son éligibilité. Il doit ensuite procéder au versement de l'indemnité dans un délai de 30 jours suivant la réception de la demande. La somme versée bénéficie des mêmes avantages sociaux et fiscaux que si l'indemnité avait été versée avant le 28 février 2022.

10. La cotisation maladie

Les entreprises doivent cotiser chaque mois auprès des URSSAF au titre de la cotisation maladie. Cotisation destinée à financer les prestations de la Sécurité sociale au titre de la couverture maladie, maternité, invalidité, 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 passant 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 %. Passant à 9,10 % si la rémunération annuelle dépasse 2,5 fois le SMIC annuel.

Par exception, il existe des situations où cette cotisation maladie se voit affecter d'une part salariale. Venant s'ajouter à la part patronale vue ci-dessus.

La première situation est celle des salariés non domiciliés fiscalement en France et relevant 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 employés dans un établissement situé dans les départements 57, 67 ou 68 ou exerçant au moins en partie leur activité professionnelle dans 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 1^{er} janvier 2022 au 1^{er} mars 2022. Pour les périodes d'emploi débutant au 1^{er} 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. La présentation du bulletin de paie

La présentation du bulletin de paie remis par l'employeur au salarié n'est pas libre. Car la loi impose d'insérer dans ce bulletin un certain nombre de mentions. Elle oblige aussi à présenter certaines informations avec une typologie particulière.

Un premier arrêté en date du 25 février 2016 donnait une présentation particulière pour les bulletins de paie avec principalement un regroupement des cotisations en « famille » (Santé, Cotisations prévues par convention collective, Autres contributions dues par l'employeur, Retraite, etc.). Cet arrêté a connu un premier toilettage en mai 2018.

Un arrêté en date du 23 décembre 2021 modifie une nouvelle fois la présentation obligatoire du bulletin de paie.

Les principaux changements résident dans la présentation des informations relatives à l'imposition sur le revenu. Il est désormais requis que le bulletin de paie intègre la mention du montant net imposable ainsi que la mention du montant net des heures complémentaires ou supplémentaires exonérées d'impôt sur le revenu.

Doit figurer dans la rubrique dédiée à l'exonération fiscale des heures complémentaires ou supplémentaires leur montant brut moins la CSG déductible due sur ce montant brut. Pour rappel, le montant net des heures complémentaires ou supplémentaires exonérées d'impôt sur le revenu est limité à 5000 euros par an et par bénéficiaire.

Il est aussi imposé de faire figurer dans le bulletin un cumul annuel pour les valeurs suivantes : le montant net imposable, le montant de l'impôt sur le revenu prélevé à la source, le 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. L'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 « 2^e 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 la fin de l'année 2021 pour les entreprises n'ayant pas cessé de subir des mesures d'interdiction d'accueil du public). Cette aide est fixée à 20 % 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 ensuite fait l'objet d'un renouvellement (loi n° 2021-953 du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021). L'aide se monte à 15 % des rémunérations brutes versées du 1^{er} mai 2021 jusqu'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 1^{er} février et le 30 avril 2021. Aide qui était imputable sur les cotisations dues au titre de l'année 2021, et qui ne peut pas se cumuler avec l'aide de 20 % pour les mêmes périodes.

Attention

Les entreprises bénéficiaires de l'aide de 20 % comme celles bénéficiaires de l'aide de 15 % peuvent imputer ces aides sur les cotisations dues sur 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 mise en œuvre du dispositif. Sont concernées les périodes d'emploi allant du 1^{er} décembre 2021 au 31 janvier 2022. Les entreprises de moins de 250 salariés relevant des secteurs S1 et S1 bis étant éligibles à l'exonération exceptionnelle sectorielle « Covid 2 » sont concernées. Il convient que l'entreprise ait 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.

Un décret n° 2022-806 du 13 mai 2022 accorde une nouvelle aide au paiement pour le mois de février 2022. Cette aide atteint 15 % ou 20 % des rémunérations brutes entrant dans l'assiette des cotisations Pôle emploi, en fonction de la situation de l'entreprise. Ne sont concernées les rémunérations que pour leur fraction inférieure à 4,5 fois le SMIC.

Notez-le

À la suite d'une annonce des URSSAF en date du 1^{er} avril 2022, les entreprises affectées par la hausse des prix du carburant ou par la guerre en Ukraine ont la possibilité de solliciter un délai pour le paiement des cotisations sociales patronales auprès de leur URSSAF. Cela vaut aussi pour les entreprises étant en train de respecter un plan d'apurement des dettes sociales. À ce jour, il n'est pas prévu une date limite pour cette possibilité d'obtenir un délai de paiement.

13. La réduction salariale sociale sur les heures supplémentaires

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

Attention

Cette réduction, valable peu importe 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 du paiement, alors aucune réduction ne peut s'appliquer.

Le Bulletin officiel de la Sécurité sociale vient changer la doctrine jusqu'alors en vigueur sur la prise en compte de certaines cotisations dans le calcul de la réduction salariale sociale sur les heures supplémentaires pour les salariés dont la rémunération dépasse le plafond de la Sécurité sociale.

Lors d'un premier changement intervenu le 1^{er} février 2022, le BOSS imposait 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 étaient donc uniquement ceux de la cotisation vieillesse de base plafonnée, de la cotisation vieillesse déplafonnée, de la cotisation AGIRC-ARRCO de base, de la CET et de la CEG.

Puis le BOSS a évolué une seconde fois le 11 mars 2022, en venant exclure la CET. Suite à ces deux modifications, le 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 et de la cotisation CEG.

Mais une nouvelle mise à jour du BOSS est intervenue le 1^{er} juillet 2022, qui revient et annule l'évolution faite le 11 mars 2022. La CET doit donc à nouveau être additionnée pour le calcul de la réduction salariale sociale sur les heures supplémentaires en faveur des salariés dont la rémunération dépasse le plafond de la Sécurité sociale.

14. La déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires ainsi que les jours travaillés au-delà du forfait annuel en jours donnent lieu en 2022 à l'application d'une déduction forfaitaire sur les cotisations patronales, à hauteur de 1,50 euro par heure ou 10,50 euros par jour pour les salariés en forfait annuel en jours. Les heures complémentaires accomplies par les salariés à temps partiel ne bénéficient pas de cette déduction forfaitaire.

Attention

Cette déduction forfaitaire n'est ouverte qu'au profit des entreprises comptant moins de 20 salariés. Et son application est conditionnée par le paiement effectif de ces heures ou jours. Si du repos compensateur est attribué à la place du paiement, alors aucune réduction ne peut s'appliquer sauf si le repos n'est attribué qu'au titre de la majoration pour heures supplémentaires.

Lorsqu'un salarié est absent sur un mois donné, se pose la question de savoir si l'employeur peut prétendre au bénéfice de la déduction forfaitaire de cotisations patronales pour les heures supplémentaires structurelles.

Jusqu'alors, ce bénéfice était accordé lorsque l'absence donnait lieu à un maintien intégral de rémunération. Si le salaire n'était pas maintenu intégralement, alors la déduction forfaitaire devait se calculer en multipliant le nombre d'heures supplémentaires structurelles par un facteur égal à la rémunération brute perçue par le salarié sur le mois concerné par l'absence, divisée par la rémunération brute habituelle que perçoit le salarié s'il n'est pas absent.

Puis, selon une nouvelle position des URSSAF en date du 11 mars 2022, si l'employeur maintient intégralement le salaire durant l'absence, toutes les heures supplémentaires structurelles doivent se voir appliquer la déduction forfaitaire de cotisations patronales. Mais, en l'absence de maintien de salaire ou en cas de maintien partiel, aucune heure supplémentaire structurelle ne peut se voir appliquer la déduction forfaitaire de cotisations patronales.

Mais la mise à jour du BOSS en date du 1^{er} juillet 2022 revient à la doctrine initiale. Donc, en cas d'absence du salarié avec maintien partiel ou sans maintien de la rémunération, les heures supplémentaires structurelles bénéficient de la déduction forfaitaire patronale au prorata du rapport entre la rémunération versée au cours du mois et celle qui aurait dû être versée si le salarié n'avait pas été absent (sans tenir compte, pour le calcul de ce prorata, des éléments de rémunération non impactés par l'absence).

Notez-le

La loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 prévoit le bénéfice d'une déduction forfaitaire patronale sur les heures supplémentaires dans les entreprises comptant entre 20 et moins de 250 salariés. Un décret doit venir fixer le montant de cette déduction, qui doit s'ouvrir pour les heures accomplies à partir du 1^{er} octobre 2022.

15. La hausse du SMIC

Le ministère du Travail a officiellement annoncé par le biais d'un communiqué de presse en date du 15 avril 2022 une hausse du SMIC à partir du 1^{er} mai 2022. Hausse confirmée par un arrêté du 19 avril 2022.

À compter du 1^{er} mai 2022, le SMIC horaire passe donc de 10,57 euros à 10,85 euros.

Une nouvelle hausse est intervenue le **1^{er} août 2022** à la suite de la publication d'un arrêté en date du 29 juillet 2022. Le SMIC horaire étant ainsi fixé à 11,07 euros.

Ces hausses sont liées à la mise en œuvre du dispositif de revalorisation automatique du montant du SMIC en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation.

Notez-le

Ces hausses vont conduire les employeurs à revoir les salaires minimaux de leurs salariés, afin de vérifier que tous bénéficient d'une rémunération au moins égale au nouveau SMIC mensuel. Les rémunérations versées aux apprentis et contrats de professionnalisation indexées sur le SMIC devront être augmentées également. Elles conduisent aussi à modifier le montant de l'abattement prévu pour l'application du prélèvement à la source sur la base des taux neutres en cas de contrats d'une durée prévue ne dépassant pas 2 mois. On peut aussi citer le calcul de la réduction générale de cotisations patronales, celle-ci étant concernée par la hausse du SMIC.

16. Les frais de transport domicile-travail

Plusieurs évolutions ont lieu en matière de traitement de la prise en charge par l'employeur des frais de transport domicile-travail.

L'employeur doit légalement prendre en charge la moitié du coût d'abonnement à un transport collectif utilisé par le salarié pour se rendre de son domicile à son lieu de travail. Le montant financé par l'employeur fait l'objet d'une exonération sociale et fiscale. Pour 2022 et 2023, l'employeur peut financer jusqu'à 75 % du coût de l'abonnement, tout en conservant l'exonération sociale et fiscale.

Le dispositif du forfait mobilités durables fait l'objet d'une nouvelle mesure d'encouragement à sa mise en place.

Ainsi, lorsqu'un salarié bénéficie à la fois de la prise en charge légale obligatoire de 50 % de son abonnement de transport collectif et d'indemnisation au titre du forfait mobilités durables mis en place dans l'entreprise, alors ces deux financements étaient exonérés socialement et fiscalement de façon cumulative avec un plafond de 600 euros.

Notez-le

Ce plafond est désormais augmenté à hauteur de 800 euros (loi n° 2022-1157 du 16 août 2022).

Le financement par l'employeur des frais de carburant ou des frais d'alimentation électrique ou hydrogène pour les trajets moto ou auto entre le domicile et le lieu de travail fait l'objet, en principe, d'une exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales dans la limite de 200 euros par an et par salarié, limite montant à 500 euros pour les prises en charge d'alimentation électrique ou hydrogène.

Pour 2022 et 2023, les plafonds respectifs de 200 euros et 500 euros passent à titre exceptionnel à 400 euros et 700 euros. Autre nouveauté pour 2022 et 2023, ces exonérations sont ouvertes au financement par l'employeur au profit de tous les salariés, peu important leur lieu de résidence ou leurs horaires de travail.

Attention

En 2022 et 2023, il devient autorisé de financer des frais de carburant ou d'alimentation électrique ou hydrogène en faveur d'un salarié bénéficiant déjà de la prise en charge légale de 50 % du coût d'un abonnement au transport public utilisé pour le trajet domicile-lieu de travail.

17. L'exonération fiscale des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un plafond annuel par salarié. Dans cette limite, le montant des heures supplémentaires, majorations comprises, n'entre pas dans l'assiette du prélèvement à la source.

En cas de convention de forfait en heures sur l'année, les heures accomplies au-delà de 1607 heures sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un plafond annuel par salarié. Dans cette limite, le montant des heures supplémentaires, majorations comprises, n'entre pas dans l'assiette du prélèvement à la source.

Pour les salariés en forfait annuel en jours, les journées supplémentaires accomplies au-delà d'un plafond de 218 jours par an sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un plafond annuel par salarié. Dans cette limite, le montant versé, majorations comprises, n'entre pas dans l'assiette du prélèvement à la source.

Les heures complémentaires accomplies pour les salariés à temps partiel, quel que soit leur taux de rémunération, sont intégrées en principe à l'assiette des cotisations et contributions sociales et sont soumises à impôt sur le revenu (pour leur fraction dépassant un plafond annuel par salarié).

Attention

La loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 augmente le plafond d'exonération qui passe de 5000 euros à 7500 euros.

Cette augmentation s'applique rétroactivement pour les heures supplémentaires, heures complémentaires et journées supplémentaires accomplies depuis le 1^{er} janvier 2022.

Une incertitude demeure et doit prochainement être levée. Celle de la nature du montant de 7000 euros : montant brut ou montant net imposable ?

18. L'épargne salariale

Un déblocage exceptionnel des sommes épargnées sur un plan d'épargne salariale à la suite d'une distribution d'intéressement ou de participation est possible. Ces sommes doivent avoir été bloquées avant le 1^{er} janvier 2022.

Un salarié peut demander un déblocage exceptionnel d'une somme maximale de 10 000 euros, demande à réaliser au plus tard le 31 décembre 2022 (loi n° 2022-1158 du 16 août 2022). Cette somme est exonérée de charges sociales et impôt sur le revenu.

Deux réserves à garder en tête :

- la première est que la somme débloquée doit servir au salarié à acheter un ou plusieurs biens, ou un ou plusieurs services. Les pièces justifiant l'achat doivent être conservées par le salarié et mises à disposition en cas de contrôle fiscal ;
- la seconde est qu'il n'est pas possible de débloquer les sommes placées sur un plan d'épargne retraite ou dans des fonds investis dans des entreprises solidaires. Si les sommes sont placées en titres d'entreprise, sur un FCPE ou dans une SICAV, il faut un accord conclu au niveau de l'entreprise pour autoriser les salariés à utiliser le nouveau cas de déblocage anticipé.

Notez-le

C'est à l'employeur d'informer chacun de ses salariés de l'existence de ce nouveau cas de déblocage avant le 18 octobre 2022. Aucun formalisme particulier n'est imposé pour la réalisation de cette information.

La mise en place d'un régime d'intéressement est simplifiée pour les entreprises comptant entre 11 et moins de 50 salariés. Le recours à une simple décision unilatérale est désormais possible si l'entreprise n'est pas couverte par une convention collective prévoyant un régime d'intéressement de branche agréé sous réserve que :

- l'entreprise ne compte pas de délégués syndicaux ni de comité social et économique ;
- l'employeur a engagé des négociations avec les délégués syndicaux ou avec les membres du comité social et économique sans qu'un accord ait été conclu.

Tout régime d'intéressement peut être mis en place pour une durée comprise entre 1 et 3 ans. Cette limite de 3 ans est repoussée à 5 ans.

Attention

Pour la répartition de l'intéressement, la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant doit être assimilée à une période de présence dans l'entreprise, comme notamment la durée du congé de maternité ou du congé d'adoption. Cette règle entre en vigueur au 18 août 2022.

19. La monétisation des jours de RTT

Les salariés bénéficiant de jours de RTT acquis sur 2022, 2023, 2024 ou 2025 peuvent renoncer à bénéficier de ces jours de repos contre le paiement du temps correspondant par l'employeur. Ces jours de RTT peuvent être accordés en application d'un accord de réduction du temps de travail ou d'un accord d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine. Ne sont pas visés les jours de RTT dont bénéficient les salariés en forfait annuel en jours.

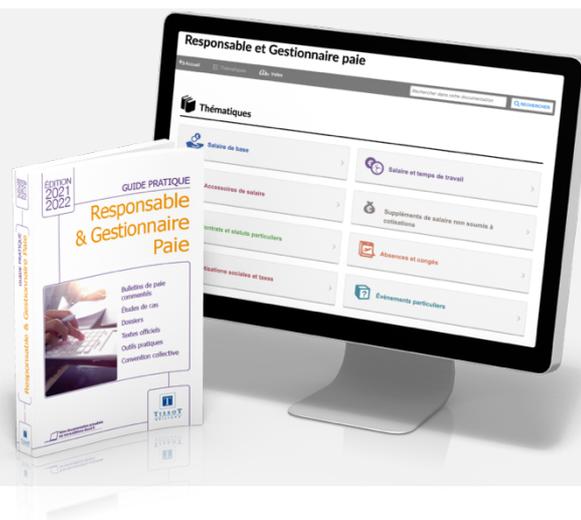
Il faut un accord commun du salarié et de l'employeur pour pouvoir utiliser le dispositif exceptionnel de monétisation créé par la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022. Il n'y a pas de nombre maximal de jours de RTT pouvant être monétisés.

Attention

Les journées ou les demi-journées de RTT finalement travaillées par le salarié doivent être rémunérées au taux horaire habituel plus la majoration existante pour la première heure supplémentaire accomplie sur une semaine (soit 25 % sauf accord collectif fixant un taux dérogatoire). Mais ces journées ou demi-journées n'ont pas à être prises en compte pour le calcul du contingent annuel d'heures supplémentaires.

Le paiement des jours de RTT finalement travaillés suit le régime social et fiscal des heures supplémentaires. Ce paiement doit être cumulé avec celui des heures supplémentaires pour vérifier la limite annuelle d'exonération fiscale (fixée à 7500 euros par an et par salarié).

Pour aller plus loin sur le sujet, nous vous conseillons la documentation « **Responsable & Gestionnaire Paie** » la solution complète pour gérer la paie de A à Z.



Les Éditions Tissot, le partenaire indispensable des RH



Les dossiers
traitant d'un sujet précis.



Les supports
de communication
à distribuer ou à afficher.



Tissot Information
Juridique par téléphone.



Les conventions
collectives les plus
à jour du marché.



Les affiches et
registres obligatoires.

lumio

L'assistant RH dont
vous avez toujours rêvé !



TISSOT
éditions

Pour plus d'infos, rendez-vous sur

www.editions-tissot.fr

Tél. : 04 50 64 08 08 - commercial@editions-tissot.fr



editionstissot



@editionstissot



Editions Tissot