

# NOUVEAUTES PAIE EN 2022



**VSP**

Votre Solution Paye



## Le plafond sécurité sociale :

- Mensuel : 3 428 euros
- Annuel : 41 136 euros
- Jour : 189 euros
- heure si < 5 h : 26 euros

## Minimum garanti 2022 :

- Le MG est fixé à 3,76 euros

## SMIC 2022 :

- Revalorisation de +0,90% soit 10,57 euros de l'heure et 1 603,15 euros pour 151,67 h
- Smic moins de 17 ans : 8,46 euros
- Smic de 17 à moins de 18 ans : 9,51 euros
- Smic mensuel base 39 heures : 1 832,14 euros (en tenant compte d'une majoration de salaire de 25% au-delà de 35h et jusqu'à 39 h hebdomadaires)

## Forfait jours :

- Le nombre de jours théorique de repos sur un forfait jours de 218 jours de travail à temps complet est de 10 jours de repos

## Avantage en nature nourriture :

- Pour 2022, l'avantage en nature repas est égal à 10 € par jour, soit 5 € par repas. Par exception, dans les hôtels-café-restaurants, la valorisation se fait à hauteur d'une fois le minimum garanti par repas, lequel reste de 3,76 €.

## Titre-restaurant :

- Le montant maximal de la part patronale exonérée 5,69 € pour 2022. Pour rappel, la part patronale doit représenter de 50 % à 60 % de la valeur du titre. Reste donc à charge du salarié entre 40% et 50% de la valeur du tickets. La valeur du titre restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est comprise entre 9,48 € et 11,38 €.

## Indemnités journalières de sécurité sociale :

- IJSS maladie : plafonnée à 47,43 euros
- IJSS maternité : plafonnée à 89,03 euros
- IJSS accidents du travail : plafonnée à 205,84 les 28 premiers jours, puis 274,46 euros à partir du 29 eme jour

## Saisie sur rémunération

Un décret a modifié le barème des quotités saisissables en cas de saisie et de cession de rémunération, avec effet au 1er janvier 2022

Rappelons que la quotité saisissable se calcule sur le salaire net des cotisations et contributions sociales ainsi que du montant retenu au titre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu (c. trav. art. L. 3252-3)

Saisie sur rémunération : barème au 1 <sup>er</sup> janvier 2022 (a)		
Tranche annuelle de rémunération (sans personne à charge) (b)	Tranche mensuelle de rémunération (sans personne à charge) (b)	Quotité saisissable sur la tranche
Jusqu'à 3 940 €	Jusqu'à 328,33 €	1/20
Au-delà de 3 940 € et jusqu'à 7 690 €	Au-delà de 328,33 € et jusqu'à 640,83 €	1/10
Au-delà de 7 690 € et jusqu'à 11 460 €	Au-delà de 640,83 € et jusqu'à 955,00 €	1/5
Au-delà de 11 460 € et jusqu'à 15 200 €	Au-delà de 955,00 € et jusqu'à 1 266,67 €	1/4
Au-delà de 15 200 € et jusqu'à 18 950 €	Au-delà de 1 266,67 € et jusqu'à 1 579,17 €	1/3
Au-delà de 18 950 € et jusqu'à 22 770 €	Au-delà de 1 579,17 € et jusqu'à 1 897,50 €	2/3
Au-delà de 22 770 €	Au-delà de 1 897,50 €	en totalité

a) Dans tous les cas, l'employeur doit laisser au salarié un montant égal au RSA pour une personne seule (c. trav. art. R. 3252-5), soit 565,34 € par mois (hors Mayotte) au 1<sup>er</sup> avril 2021 (décret 2021-530 du 29 avril 2021, JO du 30). En cas de procédure de paiement direct de pension alimentaire, la totalité du salaire est saisissable, sous réserve de ce montant.

(b) Les seuils annuels de rémunération sont augmentés de 1 520 € (soit 126,66 € pour les tranches mensuelles) par personne à la charge du débiteur (c. trav. art. R. 3252-3), sur justification.

## Evolution du PAS (prélèvement à la source) :

- L'article 2 de la LFSS 2022 propose une revalorisation de 1,4% du barème de l'impôt sur le revenu.

Le barème de l'impôt est revalorisée pour tenir compte de l'inflation. A situation constante, les impôts dus en 2022 (sur les revenus de 2021) seront ainsi équivalents aux impôts payés en 2021. Rien ne change du côté du nombre de tranches d'imposition et des taux d'imposition.

Barème de l'impôt sur le revenu 2022 :

- N'excédant pas 10 225 euros de revenu imposable : 0% de taux d'imposition
- De 10 225 euros à 26 070 euros de revenu imposable : 11% de taux d'imposition
- De 26 070 euros à 74 545 euros de revenu imposable : 30% de taux d'imposition
- de 74 545 à 160 336 euros de revenu imposable : 41% de taux d'imposition

## Evolution de la présentation des bulletins de paie :

- La DSS et la DGFIP ont informé les éditeurs d'un projet d'évolution de la présentation du bulletin de paie. Un arrêté devrait paraître courant 2022.

Cette évolution vise à transmettre une meilleure information aux salariés suite aux modifications réglementaires intervenues depuis 2019, dont celles relatives à l'exonération des heures complémentaires/ supplémentaires et au prélèvement à la source.

## Emploi francs :

Le décret n°2021-1848 du 27/12/2021 prolonge le dispositif des emplois francs jusqu'au 31/12/2022.

Pour rappel, les emplois francs sont un dispositif d'aide à l'embauche pour les personnes qui résident dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV). L'aide est versée à tout employeur privé qui recrute un demandeur d'emploi ou un jeune suivi par une mission locale résidant dans un QPV, dans le cadre d'un CDI ou d'un CDD d'au moins six mois.

*Source : Décret n°2021-1848 du 27/12/2021 modifiant le décret n°2019-1471 du 26/12/2019 portant généralisation des emplois francs et création d'une expérimentation à La Réunion - (JO du 29/12/2021)*

## Index égalité professionnelle :

La loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle du 24 décembre 2021 étoffe l'Index égalité professionnelle, à partir de 2022, en imposant, au-delà de la note globale, la publication de l'ensemble des indicateurs du score final sur le site du ministère du travail. De plus, en cas de résultats inférieurs au seuil défini par décret, l'employeur sera tenu de fixer et de publier ses objectifs de progression pour chacun des indicateurs. Enfin, toutes les composantes de l'Index doivent être communiquées au CSE. L'ensemble des indicateurs devant ensuite être intégré à la BDESE.

## Les aides exceptionnelles à l'embauche de certains demandeurs d'emploi en contrat d'insertion professionnelle intérimaire ou en contrat de développement professionnel intérimaire :

Un décret du 28 décembre met en place une aide exceptionnelle pour les employeurs qui embauchent entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022 certains demandeurs d'emploi en contrat d'insertion professionnelle intérimaire ou en contrat de développement professionnel intérimaire.

L'aide est versée au titre de la 1<sup>re</sup> année d'exécution du contrat pour un montant de 8 000 € maximum, pour l'embauche des demandeurs d'emploi qui remplissent les conditions à la date de conclusion du contrat. Les contrats d'insertion professionnelle intérimaire et les contrats de développement professionnel intérimaire, sont destinés à favoriser l'accès à l'emploi des personnes peu ou pas qualifiées, éloignées du marché du travail ou rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle en leur proposant une alternance de périodes de formation et de missions en intérim

*Source : Décret n°2021-1852 du 28/12/2021 modifiant le décret n°2021-1404 du 29/10/2021 relatif à l'aide à l'embauche de certains demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation -(JO du 29/12/2021)*

## Les aides exceptionnelles à l'embauche d'un contrat d'apprentissage :

Les aides exceptionnelles à l'embauche en faveur de l'alternance (apprentissage et professionnalisation) sont prolongées jusqu'au 30 juin 2022

Une aide exceptionnelle de 5 000 € ou 8 000 € est accordée pour la 1<sup>re</sup> année des contrats signés entre juillet 2020 et juin 2022, selon des conditions d'âge et d'effectifs. L'aide unique à l'embauche d'un apprenti concerne les contrats conclus soit entre janvier 2019 et juin 2020, soit à partir de juillet 2022. Elle est versée chaque année pendant 3 ou 4 ans selon la durée du contrat.

Elle s'élève à 4 125 € la 1<sup>re</sup> année, puis 2 000 € la 2<sup>eme</sup> année, puis 1 200 € les 3<sup>eme</sup> et 4<sup>eme</sup> années.

<b>SMIC Apprentis (en % du SMIC)</b>			
<b>CONTRATS CONCLUS AVANT 2019</b>			
<b>ÂGE</b>	<b>1<sup>RE</sup> ANNÉE</b>	<b>2<sup>E</sup> ANNÉE</b>	<b>3<sup>E</sup> ANNÉE</b>
<b>&lt; 18 ans</b>	25 %	37 %	53 %
<b>18-20 ans</b>	41 %	49 %	65 %
<b>21 ans et +</b>	53 % (1)	61 % (1)	78 % (1)
<b>CONTRATS CONCLUS À PARTIR DE 2019</b>			
<b>ÂGE</b>	<b>1<sup>RE</sup> ANNÉE</b>	<b>2<sup>E</sup> ANNÉE</b>	<b>3<sup>E</sup> ANNÉE</b>
<b>&lt; 18 ans</b>	27 %	39 %	55 %
<b>18-20 ans</b>	43 %	51 %	67 %
<b>21-25 ans</b>	53 % (1)	61 % (1)	78 % (1)
<b>26 ans et +</b>	100 % (1), quelle que soit l'année		

(1) % du minimum conventionnel si plus élevé.

## Arrêts maladie « covid 19 » sans jour de carence prolongés jusqu'au 31/12/2022:

La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2022 publiée au Journal officiel du 24 décembre 2021, prolonge l'indemnisation des salariés en arrêt de travail Covid sans jours de carence. La prolongation pourra se faire jusqu'à une date fixée par décret ou au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022.

Salariés concernés par les arrêts de travail dérogatoires Covid-19 :

Les salariés qui ne peuvent pas télétravailler ou être placés en activité partielle par leur employeur peuvent bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire indemnisé. Ce sont :

- Les personnes considérées comme vulnérables, vaccinées ou non, qui ne peuvent pas télétravailler, dont le poste de travail peut les exposer à de fortes densités virales, qui ne peuvent pas bénéficier de mesures de protection renforcées et de l'activité partielle. L'arrêt de travail dérogatoire est établi par le médecin traitant.

-Les personnes non-vaccinées ou avec un schéma vaccinal incomplet ayant été en contact avec une personne positive au Covid-19, contactées par l'Assurance maladie dans le cadre du contact tracing ou ayant reçu une notification de l'application TousAntiCovid peuvent demander un arrêt de travail en ligne pour s'isoler sur le site [declare.ameli.fr](https://declare.ameli.fr). L'arrêt est d'une durée de 7 jours à partir de la date de la notification de cas contact. Il pourra être rétroactif dans la limite de 2 jours pour les salariés spontanément isolés avant la date de notification. Si les résultats du test ne sont pas connus à la fin de l'arrêt initial, il est possible de demander une prolongation de l'arrêt dans la limite de 2 jours supplémentaires.

-Les parents cas contact d'un enfant testé positif au Covid contactés par l'Assurance Maladie dans le cadre du contact tracing. L'indemnisation est ouverte à un seul des deux parents, lorsqu'il ne peut pas télétravailler. L'arrêt est d'une durée de 7 jours à partir de la date de la notification de cas contact. Il pourra être rétroactif dans la limite de 2 jours pour les salariés spontanément isolés avant la date de notification. Si les résultats du test ne sont pas connus à la fin de l'arrêt initial, il est possible de demander une prolongation de l'arrêt dans la limite de 2 jours supplémentaires.

- Les personnes devant s'isoler à la suite d'un déplacement à l'étranger ou en outre-mer. L'obligation de s'isoler au retour en France dépend du pays de provenance. Pour connaître les conditions de retour en France, consulter le [site du gouvernement](#) . Les salariés concernés doivent informer leur employeur qui fera la demande d'arrêt de travail via un [téléservice dédié](#) . Pour en savoir plus lire l'article [Covid-19 : isolement des salariés à la suite d'un retour de l'étranger](#) . Les indemnités journalières seront versées par l'Assurance maladie à réception de la demande
- L'arrêt de travail est indemnisé sans vérification des conditions d'ouverture de droits, sans délai de carence et sans prise en compte dans les durées maximales de versement, jusqu'au 31 décembre 2022 au plus tard. Il fait également l'objet d'un complément de l'employeur.

## Absence pour rappel vaccinal :

Certains salariés s'absentent pour effectuer leur propre rappel vaccinal contre le covid-19.

Comment traiter ces absences en paye lorsque la vaccination ne se déroule pas en médecine du travail ?

► Qu'il soit ou non soumis à l'obligation vaccinale, tout salarié a le droit de s'absenter sur ses heures de travail pour se faire vacciner, que ce soit par un service de santé au travail (SST), dans un centre de vaccination ou encore auprès d'un professionnel de santé.

Cette absence n'entraîne aucune diminution de la rémunération et est assimilée à une période de travail effectif (loi 2021-1040 du 5 août 2021, art. 17, JO du 6)

## Activité partielle : modification du taux horaire minimum de l'allocation activité partielle

Le décret n°2021-1878 du 29/12/2021 relève le taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle au titre des heures chômées à compter du 1/01/2022 :

- 7,53 € pour le taux de droit commun (contre 7.47 € auparavant),
- 8,37 € pour le taux majoré\* (contre 8.30 € auparavant).

\* Pour rappel, le taux majoré est versé :

- Aux employeurs des secteurs fermés administrativement,
- Aux employeurs situés sur 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,
- Aux employeurs 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,
- Aux employeurs 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,
- Aux employeurs qui bénéficient de l'activité partielle de longue durée

## Activité partielle : prise en charge à 100% de l'allocation d'activité partielle versée aux employeurs est prolongée jusqu'au 31/12/2022 :

- Les établissements relevant des secteurs S1 et S1 bis
- Les établissements dont l'activité principale implique l'accueil du public et qui est interrompue partiellement ou totalement, du fait de la prolongation de l'épidémie covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation, ne sont pas concernés les fermetures volontaires
- Les établissements situés dans une zone territoriale soumise à des restrictions spécifiques

Le « zéro reste à charge » s'applique pour les entreprises des secteurs S1 et S1 bis dès lors que les restrictions sanitaires (ex jauges) restent en vigueur ou qu'elles connaissent une perte de chiffre d'affaires supérieur à 65%

# Recouvrement des contributions formation professionnelle et taxe d'apprentissage :

A compter du 1er janvier 2022, la collecte mensuelle des contributions de formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage est réalisée par les Urssaf et les caisses de la MSA - et non plus par les opérateurs de compétences (OPCO).

Deux décrets viennent compléter les mesures prévues par l'ordonnance n°2021-797 du 23/06/2021 et la loi n°2021-1900 du 30/12/2021 de finances pour 2022 afin de préciser :

- Les modalités relatives au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, avec notamment :
  - L'établissement et la diffusion, par France compétences, des tables de correspondance associant les opérateurs de compétences (OPCO) et les branches (en fonction du code IDCC applicable) ;
  - La modification de certaines modalités déclaratives de la part principale et du solde de la taxe d'apprentissage et des déductions éventuelles qui s'appliquent ;
  - L'adaptation des modalités relatives aux contributions spécifiques du secteur du bâtiment et de travaux publics, des entreprises de travail temporaires, des intermittents du spectacle ;

- Les modalités relatives au recouvrement et à la répartition des contributions des employeurs dédiées au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, avec notamment :
- La suppression de l'exonération de la contribution CPF- CDD applicables aux CDD se poursuivant en CDI et aux CDD conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire ;
  - L'exonération mensuelle applicable aux entreprises occupant un ou plusieurs apprentis et ayant une masse salariale inférieure à 6 SMIC ;
  - La déduction relative au CFA d'entreprise et/ou au financement d'offres nouvelles de formation par apprentissage.

Un arrêté vient également modifier la liste nationale des organismes habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage.

*Sources (JO 31/12/2021) : -Décret n° 2021-1916 du 30/12/2021 relatif au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage*

*Décret n° 2021-1917 du 30/12/2021 relatif au recouvrement et à la répartition des contributions des employeurs dédiées au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage*

## Congé pour l'accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer :

Du nouveau pour à l'accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer. La loi du 17 décembre 2021, publiée au Journal officiel du 18 décembre, instaure un congé spécifique pour les parents lors de l'annonce "d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer" chez leur enfant. D'une durée de deux jours, il pourra être amélioré par un accord collectif de branche ou d'entreprise.

## Contrat de sécurisation professionnelle : prolongation jusqu'au 31/12/2022

Mis en place par la convention du 26 janvier 2015, le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) est un dispositif d'accompagnement destiné à tout salarié licencié pour motif économique. Initialement prévu jusqu'au 30 juin 2021, le CSP est prolongé jusqu'au 31 décembre 2022 par deux avenants agréés par un arrêté paru au Journal officiel le 26 septembre 2021.