

Les nouveautés paie au 1^{er} janvier 2022

par

CULTURE RH

En partenariat avec



TOUCHE PAS
À LA PAYE EXTERNALISATION
DE LA PAYE /
SOLUTIONS RH

Mise à jour des taux 2022 :
Quel impact pour
les gestionnaires de paie ?

Table des matières

Présentation du sponsor.....	4
Revalorisation du SMIC 5	
Revalorisation du SMIC au 1 ^{er} janvier 2022.....	7
Barème de rémunération des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.....	7
Les IJSS maladie	8
Impact de la revalorisation du plafond de la Sécurité Sociale.....	9
Revalorisation du plafond de la Sécurité Sociale au 01/01/2022.....	11
La gratification des stagiaires	11
Les IJSS maternité	11
Les IJSS pour accident du travail/trajet et maladie professionnelle.....	11
Cotisations et contributions sociales.....	13
Cotisations et contributions sociales.....	15
La réduction générale de cotisations patronales : évolution du paramètre T.....	17
Le taux réduit d'assurance maladie.....	17
Le taux réduit d'allocation familiale	17
Bonus/malus de l'assurance chômage	17
Le versement mobilité	18
Les grandes évolutions DSN	19
Le signalement FCTU	19
Transfert aux Urssaf de la taxe d'apprentissage et de la contribution à la formation professionnelle	19
Les autres évolutions en paie au 1^{er} janvier 2022.....	21
Frais professionnels et avantages en nature.....	23
Limite d'exonération de la participation patronale pour les titres restaurant en 2022	23
Barème d'exonérations des indemnités forfaitaires des frais de repas en 2022	23
Avantages en nature nourriture et logement.....	23
Frais de grand déplacement.....	24
Frais de mobilité professionnelle	25
Forfait mobilité durable.....	26
Prélèvement à la source.....	28
Les mesures Covid-19.....	29
L'activité partielle	29
Indemnisation des arrêts de travail Covid-19	30
Interview	31
Gestion de la paie et des RH : vers de nouveaux défis en 2022 ?.....	31
Le recrutement se complexifie et pose la question de l'organisation du travail.....	31
La modernisation des services RH va s'accélérer.....	31
Le télétravail chamboule les méthodes managériales et nécessite d'être cadré	32



**TOUCHE PAS
À LA PAYE**
EXTERNALISATION
DE LA PAYE /
SOLUTIONS RH



Dirigeants, DRH, DAF, Responsables Paie :

**La gestion des paies de votre PME
est un enjeu RH stratégique.**

Etes-vous armés pour l'affronter seuls ?

Complexité et technicité du sujet, cadre légal en évolution constante,
difficulté à recruter et fidéliser les gestionnaires de paie,
autant de défis qui mettent en péril la capacité des PME
à préserver la conformité de leurs fiches de paies.

Choisir d'externaliser, ou de s'appuyer sur l'expertise d'un partenaire paie,
c'est choisir de préserver la paix sociale au sein de la PME.

C'est également s'assurer de faire les bons choix RH, aussi bien en termes juridiques
(Droit du travail, RGPD) que techniques (dématérialisation, gestion des temps, SIRH).

Appuyez-vous sur un véritable partenaire paie :

FIABLE

15 000 bulletins
de paie /mois
pour 400 clients
partout en
France

FLEXIBLE

Externalisation
complète ou
mode autonomie
(SaaS)

COMPÉTENT

Expertise sur
SilaExpert et les
logiciels SIRH

HUMAIN

Equipe paie dédiée
basée en France +
accès à nos juristes
en droit social

02 52 59 74 74
www.tplpaye.fr

Partenaire officiel



The background features a dark teal color with a pattern of lighter teal dots. These dots are arranged in a way that creates a sense of depth and movement, forming a tunnel-like structure that curves from the top right towards the bottom right. The dots are more densely packed in the center of the tunnel and become sparser towards the edges.

Revalorisation du SMIC



Revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2022

Le SMIC brut horaire passe à **10,57 €** au 1^{er} janvier 2022 soit une augmentation d'un peu moins de 1 % depuis sa dernière revalorisation au 1^{er} octobre 2021.

Ce qui porte le SMIC mensuel à **1 603,12 € brut** pour 151,67 heures travaillées.

Le minimum garanti est fixé à 3,76 € brut en 2022.



Le mot de l'experte : *le SMIC est habituellement revalorisé au 1^{er} janvier de chaque année mais il peut être également revalorisé en cours d'année si l'indice des prix à la consommation augmente de plus de 2 % depuis la dernière revalorisation. Cette situation s'est produite en 2021, le SMIC a été revalorisé à 10,48 € brut au 1^{er} octobre 2021.*

Aude Ferrary
Responsable du service
paie & RH et juriste en
droit social chez
Touche pas à la Paye.

Barème de rémunération des contrats d'apprentissage et de professionnalisation

Les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation perçoivent au minimum une rémunération égale à un % du SMIC en fonction de leur âge et de l'année d'apprentissage.

Au 1^{er} janvier 2019, le barème de rémunération des contrats d'apprentissage a été modifié dans le prolongement de la loi « Avenir professionnel ». Pour tous les contrats signés à partir de cette date, il convient d'appliquer le nouveau barème.

Ci-dessous le **barème de rémunération des apprentis à compter du 1^{er} janvier 2022** :

Contrats conclus à compter du 01/01/2019

Age de l'apprenti	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
entre 16 et 17 ans	432,84	625,22	881,72
entre 18 et 20 ans	689,34	817,59	1074,09
entre 21 et 25 ans	849,65	977,90	1250,43
26 ans et plus	1 603,12	1603,12	1603,12



Bon à savoir : Pour les apprentis de plus de 21 ans, toujours comparer le SMIC et le SMC (salaire minimum conventionnel) et appliquer le % sur le montant le plus élevé

Ci-dessous le barème de rémunération des contrats de professionnalisation au 1^{er} janvier 2022 :

Age	Diplôme < au bac professionnel ou titre de même niveau	Au moins un Bac Professionnel ou titre de même niveau
Moins de 21 ans	881,72	1 042,03
De 21 à 25 ans	1 122,18	1 282,50
26 ans et plus	1 603,12	1 603,12



Bon à savoir : Pour les salariés en contrat de professionnalisation d'au moins 26 ans, toujours appliquer le montant le plus favorable entre 85 % du SMIC et du SMC (salaire minimum conventionnel).



Des accords d'entreprise ou des dispositions conventionnelles peuvent co-exister avec les dispositions légales, toujours comparer les différentes dispositions et appliquer la plus favorable au salarié.

Les IJSS maladie

Le salaire rétabli servant de base de calcul aux IJSS maladie est plafonné à **1,8 SMIC soit 2 885,61 € au 1^{er} janvier 2022.**

Ainsi, l'IJSS maladie est plafonnée à **47,43 € brut** au 1^{er} janvier 2022.

Impact de la revalorisation du plafond de la Sécurité Sociale



Revalorisation du plafond de la Sécurité Sociale au 01/01/2022

Pour la deuxième année consécutive, la valeur du plafond de la Sécurité Sociale n'est pas revalorisée. Ainsi, le plafond de la Sécurité Sociale est fixé à **41 136 €** au 1^{er} janvier 2022.

Voici la valeur du plafond de la Sécurité Sociale pour 2022 sur les différentes périodicités :

Année	Trimestre	Mois	Quinzaine	Semaine	Jour	Heure
41 136 €	10 284 €	3 428 €	1 714 €	791 €	189 €	26 €



Le mot de l'experte : *En 2021, fait historique, le plafond de la Sécurité Sociale a été gelé et n'a donc pas été revalorisé comme c'est le cas habituellement.*

Ceci s'est produit en raison d'une diminution des salaires bruts moyens sur l'année 2020 suite au recours massif à l'activité partielle. Il aurait d'ailleurs dû diminuer mais les pouvoirs publics ont pris la décision de le geler.

Aude Ferrary
Responsable du service
paie & RH et juriste en
droit social chez
Touche pas à la Paye.

La gratification des stagiaires

La gratification obligatoire versée aux stagiaires de plus de 2 mois est égale à **15% du plafond horaire de la Sécurité Sociale** multiplié par le nombre d'heures de stage soit **3,90 € par heure de stage** au 1^{er} janvier 2022.

Les IJSS maternité

Le salaire rétabli pour calculer les IJSS de maternité est **limité au plafond mensuel de Sécurité Sociale** soit **3 428 €** au 1^{er} janvier 2022.

Ainsi, l'IJSS maximale correspond à 3 PMSS / 91,25 diminué d'un taux de charge de 21 % soit **89,03 €** au 1^{er} janvier 2022.



Bon à savoir : *L'IJSS maternité n'est versée pas seulement aux femmes en congé de maternité mais également aux salariés en congé de paternité et d'accueil de l'enfant, en congé d'adoption et en congé de deuil.*

Les IJSS pour accident du travail/trajet et maladie professionnelle

Le salaire journalier de référence pris en compte pour calculer l'IJSS accident du travail, est limité à **0,834 % du plafond annuel de la Sécurité Sociale** soit **343,07 €** au 1^{er} janvier 2022.

Ainsi l'IJSS maximale est égale à :

- 60 % du salaire journalier de référence plafonné les 28 premiers jours soit **205,84 €** brute en 2022
- 80 % du salaire journalier de référence plafonné à partir du 29^{ème} jour soit **274,46 €** brute en 2022



Bon à savoir : L'IJSS accident du travail est versée aux salariés en accident du travail, accident du trajet et maladie professionnelle



The background features a dark teal color with a pattern of lighter teal dots. These dots are arranged in concentric, slightly irregular circles, creating a sense of depth and movement. The overall effect is reminiscent of a digital or network visualization.

Cotisations et contributions sociales



Cotisations et contributions sociales

La loi de finance de la Sécurité Sociale fixe le plafond de la Sécurité Sociale chaque année ainsi que les éventuelles modifications en matière de cotisations sociales.

Tableau de cotisations sociales en 2022

Cotisations sociales	Assiette de cotisation	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation totale
Santé				
Cotisation maladie maternité invalidité décès	Salaire total	– sauf cas particuliers	7 % ou 13 %	7 % ou 13 %
Complémentaire incapacité invalidité décès	En fonction du contrat	variable	variable – minimum 1,50 % au titre de l'assurance décès des cadres	variable
Complémentaire santé	En fonction du contrat	variable	variable – au moins 50 % de la part totale	variable
Accidents de travail – maladies professionnelles				
Cotisation d'accidents du travail	Salaire total	–	variable	variable
Retraite				
Assurance vieillesse déplafonnée	Salaire total	0,40 %	1,90 %	2,30 %
Assurance vieillesse plafonnée	Dans la limite d'1 PSS	6,90 %	8,55 %	15,45 %
AGIRC/ARRCO tranche 1	Dans la limite d'1 PSS	3,15 %	4,72 %	7,87 %
AGIRC/ARRCO tranche 2	Dans la limite de 1 à 8 PSS	8,64 %	12,95 %	21,59 %
Contribution d'équilibre général tranche 1	Dans la limite d'1 PSS	0,86 %	1,29 %	2,15 %
Contribution d'équilibre général tranche 2	Dans la limite de 1 à 8 PSS	1,08 %	1,62 %	2,70 %
Contribution d'équilibre technique	Salaire supérieur à 1PSS	0,14 %	0,21 %	0,35 %
	Dans la limite de 8PSS			
Retraite supplémentaire	En fonction du contrat	variable	variable	variable

Famille

Cotisation d'allocations familiales	Salaire total	–	5,25 % – taux réduit de 3,45 % pour les salaires < à 3,5 SMIC	5,25 % ou 3,45 %
Assurance Chômage				
Cotisation d'assurance chômage	Salaire total dans la limite de 4 PSS	–	4,05 %	4,05 %
Cotisation AGS	Salaire total dans la limite de 4 PSS	–	0,15 %	0,15 %
APEC	Salaire total dans la limite de 4 PSS	0,02 %	0,04 %	0,06 %
	Uniquement les cadres			

Autres contributions dues par l'employeur

Contribution Solidarité Autonomie (CSA)	Salaire total	–	0,30 %	0,30 %
FNAL – de 50 salariés	Limité à 1 PSS	–	0,10 %	0,10 %
FNAL + de 50 salariés	Salaire total	–	0,50 %	0,50 %
Forfait social	Somme concernée par l'assujettissement	–	8 %, 10 %, 16 % ou 20 % en fonction des cas	8 %, 10 %, 16 % ou 20 % en fonction des cas
Versement mobilité	Salaire total pour les entreprises de plus de 10 salariés	–	variable en fonction de la localité	variable
Contribution au dialogue social	Salaire total	–	0,02 %	0,02 %
Contribution à la formation professionnelle	Salaire total	–	0,55 % ou 1 % en fonction de l'effectif	0,55 % ou 1 %
Contribution à la formation professionnelle CDD/CPF	Salaire total des CDD		1 %	1 %
Participation à l'effort de construction	Salaire total pour les entreprises de plus de 50 salariés	–	0,45 %	0,45 %
Taxe d'apprentissage	Salaire total	–	0,68 %	0,68 %

CSG/CRDS

CSG déductible de l'impôt sur le revenu	98,25 % du salaire	6,80 %	–	6,80 %
CSG/CRDS non déductible de l'impôt sur le revenu	98,25 % du salaire	2,90 %	–	2,90 %

Réduction générale de cotisations patronales

Entreprises de – de 50 salariés	Salaire total	–	variable jusqu'à 1,6 SMIC dans la limite de 31,95 %	variable jusqu'à 1,6 SMIC dans la limite de 31,95 %
Entreprise d'au moins 50 salariés	Salaire total	–	variable jusqu'à 1,6 SMIC dans la limite de 32,35 %	variable jusqu'à 1,6 SMIC dans la limite de 32,35 %

PSS = Plafond de la Sécurité Sociale

La réduction générale de cotisations patronales : évolution du paramètre T

La réduction générale de cotisations patronales (ex-réduction Fillon) est une **réduction dégressive de certaines cotisations patronales** pour les salaires **inférieurs à 1,6 SMIC**.

Au 1^{er} janvier 2022, la fraction de cotisation AT/MP pris en compte pour le paramètre T est de 0,59 points.

Voici ci-dessous le paramètre T pour le cas général au 1^{er} janvier 2022 en fonction de l'effectif de l'entreprise :

Entreprises de moins de 50 salariés	0,3195
Entreprises d'au moins 50 salariés	0,3235



Bon à savoir : Il est possible que le SMIC augmente en cours d'année comme ça a été le cas au 1^{er} octobre 2021 et dans un contexte d'inflation. Dans ce cas, la valeur du SMIC est à calculer le mois pour le calcul de la réduction générale de cotisations patronales

Le taux réduit d'assurance maladie

Le taux patronal de la cotisation d'assurance maladie-maternité-invalidité est baissé de 6 points (7 % au lieu de 13 %) pour les salaires **inférieurs à 2,5 SMIC** soit **26,43 € brut par heure travaillée** en 2022.

Le taux réduit d'allocation familiale

Le taux de la cotisation d'allocation familiale est réduit (3,45 % eu lieu de 5,25 %) pour les rémunérations **inférieures à 3,5 SMIC** soit **37 € brut par heure travaillée** en 2022.

Bonus/malus de l'assurance chômage

Le bonus-malus de l'assurance chômage vise à **moduler le taux de cotisations** des entreprises

de certains secteurs d'activité en fonction du taux de séparation constaté sur une période déterminée.

Le taux de principe de l'assurance chômage de 4,05 % est modulé en fonction du taux de séparation des entreprises concernées par le bonus-malus par rapport au taux de séparation médian du secteur d'activité de l'entreprise. Ainsi, si le taux de séparation est supérieur au taux médian du secteur d'activité, le taux de cotisations sera majoré dans la limite de 5,05 %. Dans le cas contraire, il pourra être minoré jusqu'à une valeur plancher de 3 %.

Le taux de cotisations d'assurance chômage minoré ou majoré en fonction du nombre de fins de contrat enregistrés sur la période de référence est applicable à compter du 1^{er} septembre 2022.



Le mot de l'experte : Les entreprises de moins de 250 salariés concernées par le dispositif peuvent bénéficier d'un accompagnement spécifique en ressources humaines financé par l'État.

Le ministère du travail a mis à disposition des entreprises une fiche sur les alternatives aux contrats courts ainsi que des questions-réponses sur le dispositif de bonus-malus.

Aude Ferrary
Responsable du service paie & RH et juriste en droit social chez Touche pas à la Paye.

Le versement mobilité

Le versement mobilité est une contribution exigible aux employeurs d'au moins 11 salariés permettant de financer le transport urbain dans certaines zones.

Le taux applicable **dépend de la localité de l'établissement.**

Voici les taux modifiés ou instaurés à compter du 1^{er} janvier 2022 :

Champ d'application	Ancien taux	Nouveau taux
Communauté d'agglomération CASTELROUSSINE	-	0,80 %
Syndicat Mixte de Coordination des Transports collectifs d'Eure-et-Loir	-	0,50 %
Conseil communautaire de la Communauté de Communes de la Plaine d'Estrées	0,30 %	0,40 %
Syndicat Mixte des Transports Urbains du Bassin Thiernois – SM TUT	0,20 %	0,10 %



Bon à savoir : Vous pouvez retrouver le taux en vigueur pour votre établissement sur le site de l'Urssaf à partir de votre code postal ou code commune.



Bon à savoir : Depuis le 1^{er} janvier 2019, la déclaration de taxe sur les salaires doit obligatoirement être faite par voie électronique.

Les grandes évolutions DSN

Le signalement FCTU

Le FCTU est le **signalement des fins de contrat de travail** des salariés sortants, quelque soit le motif de départ, à Pôle emploi et aux organismes complémentaires permettant l'examen des droits du salarié sortant.

A compter du 1^{er} janvier 2022, seul le signalement FCTU sera accepté par Pôle Emploi, pour les salariés entrants dans le champ d'application de la DSN hors circuit dérogatoire, les autres attestations seront systématiquement rejetées.

Transfert aux Urssaf de la taxe d'apprentissage et de la contribution à la formation professionnelle

A compter du 1^{er} janvier 2022, la taxe d'apprentissage et la contribution à la formation professionnelle seront désormais recouvrés par l'Urssaf. De la même manière que les autres cotisations et contributions, ces contributions seront intégrées à la DSN à compter de cette date.

La déclaration et le paiement de la taxe d'apprentissage et de la formation professionnelle continue se fait en deux temps :

Versements mensuels en DSN

Les contributions suivantes doivent être versées mensuellement en DSN :

- La contribution légale de formation professionnelle
- La contribution spécifique 1 % CPF-CDD
- La fraction de 87 % de la taxe d'apprentissage (la totalité pour l'Alsace-Moselle)
- La contribution unique des intermittents du spectacle

Versements annuels

Le solde de la taxe d'apprentissage et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) est **régularisé annuellement** l'année suivante soit en 2023 pour 2022.

- La contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) sera à verser avant le 5 avril 2023 dans la DSN de mars 2023
- Le solde de la taxe d'apprentissage sera à verser avant le 5 ou 15 mai 2023, en fonction de l'effectif, déclaré dans la DSN d'avril 2023.

A compter du 1^{er} janvier 2022, deux types de CDD ne seront **plus exonérés de la contribution 1 % CPF-CDD** :

- Les CDD qui se poursuivent par des CDI
- Les CDD conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire



Le saviez vous ? : A compter du 1^{er} janvier 2024, les partenaires sociaux des branches pourront choisir d'intégrer les contributions conventionnelles de formation professionnelle et de dialogue social en DSN. Ces contributions seront alors recouvrées par l'Urssaf au lieu des OPCO.





Les autres évolutions en paie au 1^{er} janvier 2022



Frais professionnels et avantages en nature

Les frais professionnels peuvent être remboursés par l'employeur de plusieurs manières :

- Le remboursement des frais professionnels sur la base des frais réels sur justificatif
- Le versement d'une allocation ou indemnité forfaitaire défini selon un **barème revalorisé chaque année**

Limite d'exonération de la participation patronale pour les titres restaurant en 2022

Exonération maximale de la participation patronale

5,69 €

Barème d'exonérations des indemnités forfaitaires des frais de repas en 2022

Frais de nourriture sur le lieu de travail	6,80 €
Frais de nourriture en dehors des locaux de l'entreprise	9,50 €
Frais de restaurant	19,40 €

Avantages en nature nourriture et logement

Le montant des avantages en nature des salariés pour lesquels **l'employeur fournit la nourriture** doit être réintégré dans la base de cotisations.

L'avantage en nature nourriture est fixé à **5 € par repas** soit 10 € par journée au 1^{er} janvier 2022.

Pour le secteur des HCR, l'avantage en nature repas est égal au minimum garanti soit **3,76 € par repas**.

Lorsque **l'employeur fournit au salarié un logement**, un montant forfaitaire calculé en fonction de la rémunération brute du salarié et du nombre de pièce du logement doit être réintégré dans la base de cotisations.



Voici le barème de l'avantage en nature logement pour 2022 :

Rémunération mensuelle brute	Logement comportant une pièce principale	Logement comportant plusieurs pièces principales
Moins de 1 714 €	72,30 €	38,70 € par pièce principale
De 1 714 € à 2 056,79 €	84,40 €	54,20 € par pièce principale
De 2 056,80 € à 2 399,59 €	96,30 €	72,30 € par pièce principale
De 2 399,60 € à 3 085,19 €	108,30 €	90,20 € par pièce principale
De 3 085,20 € à 3 770,79 €	132,70 €	114,40 € par pièce principale
De 3 770,80 € à 4 456,39 €	156,60 €	138,20 € par pièce principale
De 4 456,40 € à 5 141,99 €	180,80 €	168,50 € par pièce principale
A partir de 5 142 €	204,70 €	192,60 € par pièce principale

Frais de grand déplacement

Les frais supportés par les salariés lors de leurs **grands déplacements professionnels** sont exonérés de cotisations sociales dans certaines limites. Des barèmes différents s'appliquent en fonction de la destination du déplacement.

Barème des indemnités de grand déplacement en métropole en 2022 :

	Repas	Logement et petit déjeuner à Paris et dans les départements 92, 93 et 94	Logement et petit déjeuner dans les autres départements
Pour les 3 premiers mois	19,40 €	69,50 €	51,60 €
Au-delà du 3 ^{ème} mois et jusqu'au 24 ^{ème} mois	16,50 €	59,10 €	43,90 €
Au-delà du 24 ^{ème} mois et jusqu'au 72 ^{ème} mois	13,60 €	48,70 €	36,10 €

Barème des indemnités de grand déplacement en outre-mer en 2022 :

	Martinique, Guadeloupe, Guyane, la Réunion, Mayotte, Saint-Pierre et Miquelon	Nouvelle Calédonie, Wallis et Futuna, Polynésie Française
Repas	17,50 €	21 €
Hébergement	70 €*	90 €*

* 120 € pour un salarié en situation de handicap et de mobilité réduite

A noter qu'en cas de **déplacement de plus de 3 mois**, un abattement est applicable à l'ensemble des assiettes forfaitaires selon le barème suivant :

Déplacement de plus de 3 mois	15 %
Déplacement de plus de 24 mois	30 %

Frais de mobilité professionnelle

Dans le cadre de la mobilité professionnelle des salariés, l'employeur peut prendre en charge certains frais supportés par les salariés sous la forme d'une allocation forfaitaire. D'autres frais sont uniquement pris en charge sur frais réels.

Barème des indemnités de frais de mobilité professionnelle en 2022 :

Nature de l'indemnité	Limite du forfait
Indemnité journalière destinée à compenser les dépenses d'hébergement provisoire et les frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif pour une durée maximale de 9 mois	77,20 €
Indemnité destinée à compenser les dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement	1 547,20 €
Majoration de l'indemnité d'installation par enfant à charge (dans la limite de 3 enfants)	129 €
Montant maximum de l'indemnité d'installation exonérée	1 933,90 €
Frais de déménagement	Frais réels
Mobilité internationale	Frais réels
Mobilité de la métropole vers les territoires Français situés en Outre-mer et inversement ou de l'un de ces territoires vers un autre	Frais réels

Forfait mobilité durable

Le forfait de mobilité durable permet la prise en charge par l'employeur des **frais de transport domicile-travail « alternatifs »** :

- Le cycle personnel (vélo, trycicle, ...)
- Le covoiturage
- Les services de mobilité partagée (trottinettes et scooter en location, services d'autopartage de voitures électriques, ...)
- Les transports publics utilisés ponctuellement sans abonnement (dans le cadre d'un pic de pollution empêchant l'utilisation du véhicule personnel par exemple)

A compter du 1^{er} janvier 2022, l'employeur pourra également prendre en charge les frais des salariés avec **leur engin de déplacement personnel motorisé de type trottinette électrique**.

Le forfait de mobilité durable cumulé avec la prime transport (transport public et véhicule personnel) est exonéré de cotisations et contributions sociales ainsi que d'impôt sur le revenu à hauteur de **500 € par an et par salarié en 2022**.

A la suite de la loi « climat et résilience » publiée le 25 août 2021, en cas de cumul de la participation obligatoire employeur des abonnements de transport public à hauteur de 50 % et du forfait de mobilité durable, **la limite d'exonération globale est portée à 600 € par an et par salarié**.



Le mot de l'experte : *Le suivi des frais professionnels est un poste de redressement le plus fréquent des contrôles Urssaf. Bien connaître les règles en la matière et mettre en place des procédures et modes opératoires strictes est essentiel pour éviter un redressement.*

Aude Ferrary
Responsable du service
paie & RH et juriste en
droit social chez
Touche pas à la Paye.





Saisie sur salaires

En cas de procédure de saisie sur rémunération, la part de la rémunération à retenir que l'on appelle **la quotité saisissable** est définie par un barème mis à jour chaque année en fonction du montant du net à payer du salarié après le prélèvement à la source et du nombre de personnes à charge.

Barème de saisie sur rémunération à compter du 1^{er} janvier 2022 :

Tranche de rémunération mensuelle	Part saisissable	Quotité saisissable
Jusqu'à 328,33 €	1/20	16,42 €
De 328,33 à 640,83 €	1/10	31,25 €
De 640,83 à 955 €	1/5	62,83 €
De 955 à 1 266,67 €	1/4	77,92 €
De 1 266,67 à 1 579,17 €	1/3	104,17 €
De 1 579,17 à 1 897,50 €	2/3	212,22 €
Supérieure à 1 897,50 €	100 %	La totalité des sommes au-delà de 1 897,50 €

Les seuils sont augmentés de 126,66 € par personne à charge, sur présentation de justificatifs.



Le saviez-vous ? Les primes d'intéressement et de participation sont saisissables en totalité en cas de saisie administrative à tiers détenteur, elles sont insaisissables dans les autres cas.

Prélèvement à la source

L'employeur doit appliquer soit le taux PAS personnalisé, soit le taux neutre pour les salariés pour lesquelles aucun taux personnalisé n'est disponible. Ce taux neutre dépend alors de la rémunération imposable du salarié.

Voici la grille des taux neutres pour 2022 :

Base mensuelle pour les salariés non domiciliés dans les DOM	Base mensuelle pour les salariés domiciliés en Guadeloupe, à la Martinique et à La Réunion	Base mensuelle pour les salariés domiciliés en Guyane et à Mayotte	Taux
< 1440 €	< 1652 €	< 1769 €	0 %
De 1440 € à moins de 1496 €	De 1652 € à moins de 1752 €	De 1769 € à moins de 1913 €	0,5 %
De 1496 € à moins de 1592 €	De 1752 € à moins de 1931 €	De 1913 € à moins de 2133 €	1,3 %
De 1592 € à moins de 1699 €	De 1931 € à moins de 2108 €	De 2133 € à moins de 2404 €	2,1 %
De 1699 € à moins de 1816 €	De 2108 € à moins de 2328 €	De 2404 € à moins de 2497 €	2,9 %
De 1816 € à moins de 1913 €	De 2328 € à moins de 2455 €	De 2497 € à moins de 2583 €	3,5 %
De 1913 € à moins de 2040 €	De 2455 € à moins de 2540 €	De 2583 € à moins de 2667 €	4,1 %
De 2040 € à moins de 2414 €	De 2540 € à moins de 2794 €	De 2667 € à moins de 2963 €	5,3 %
De 2414 € à moins de 2763 €	De 2794 € à moins de 3454 €	De 2963 € à moins de 4089 €	7,5 %
De 2763 € à moins de 3147 €	De 3454 € à moins de 4420 €	De 4089 € à moins de 5292 €	9,9 %
De 3147 € à moins de 3543 €	De 4420 € à moins de 5021 €	De 5292 € à moins de 5969 €	11,9 %
De 3543 € à moins de 4134 €	De 5021 € à moins de 5816 €	De 5969 € à moins de 6926 €	13,8 %
De 4134 € à moins de 4956 €	De 5816 € à moins de 6968 €	De 6926 € à moins de 7620 €	15,8 %
De 4956 € à moins de 6202 €	De 6968 € à moins de 7747 €	De 7020 € à moins de 8441 €	17,9 %
De 6202 € à moins de 7747 €	De 7747 € à moins de 8805 €	De 8441 € à moins de 9796 €	20 %
De 7747 € à moins de 10752 €	De 8805 € à moins de 12107 €	De 9796 € à moins de 13179 €	24 %
De 10752 € à moins de 14563 €	De 12107 € à moins de 16087 €	De 13179 € à moins de 16754 €	28 %
De 14563 € à moins de 22860 €	De 16087 € à moins de 24554 €	De 16754 € à moins de 26866 €	33 %
De 22860 € à moins de 48967 €	De 24554 € à moins de 53670 €	De 26866 € à moins de 56708 €	38 %
> 48967 €	> 53670 €	> 56708 €	43 %

Les mesures Covid-19

Malgré une reprise « à la normale » pour de nombreuses entreprises, la crise sanitaire de Covid-19 perdure depuis presque 2 ans.

L'activité partielle

3 régimes d'activité partielle co-existent :

- L'activité partielle « classique »
- L'activité partielle de longue durée (APLD)
- L'activité partielle personnes vulnérables et garde d'enfants



Tableau synthétique des niveaux d'indemnisation de l'activité partielle au 1^{er} janvier 2022 :

	Indemnisation salarié	Indemnisation employeur
Cas général	Indemnité de 60 % plafonnée à 28,54 € - Indemnité minimale de 8,37 € sauf cas particuliers	Allocation de 36 % plafonnée à 17,12 €- Allocation minimale de 7,53 € sauf cas particuliers
APLD	Indemnité de 70 % plafonnée à 33,30 € - Indemnité minimale de 8,37 € sauf cas particuliers	Allocation de 60 % plafonnée à 28,54 €- Allocation minimale de 8,37 € sauf cas particuliers
Entreprises des secteurs protégés ou situées dans un territoire soumis à des restrictions spécifiques avec baisse de CA de 60 % Entreprises fermées administrativement Personnes vulnérables et garde d'enfant	Indemnité de 70 % plafonnée à 33,30 € - Indemnité minimale de 8,37 € sauf cas particuliers	Allocation de 70 % plafonnée à 33,30 €- Allocation minimale de 8,37 € sauf cas particuliers

Indemnisation des arrêts de travail Covid-19

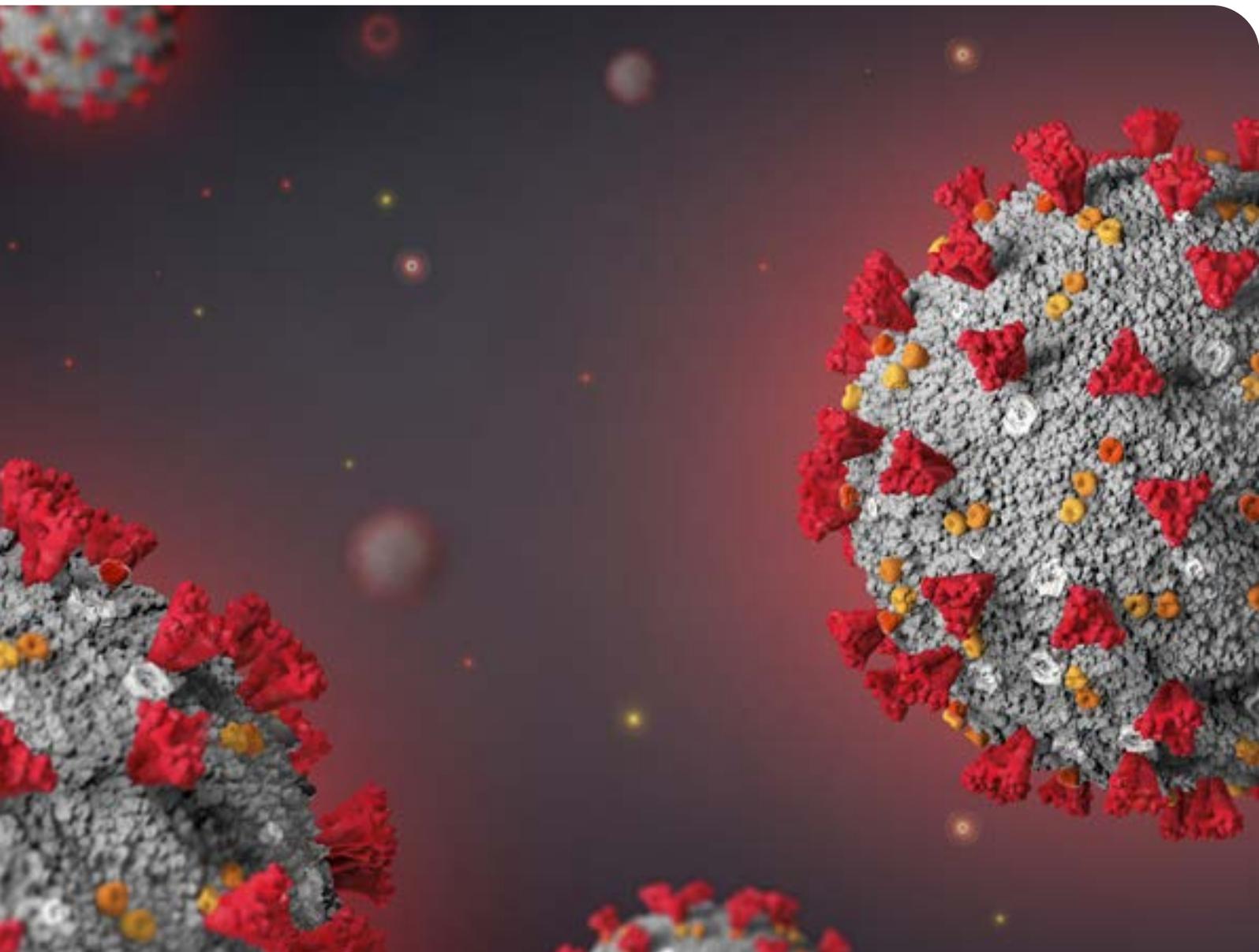
Dans le cadre de la crise sanitaire, des arrêts de travail « dérogatoires » ont été mis en place avec des conditions d'indemnisation plus souples que les arrêts de travail « classiques ».

Sont concernés :

- Les salariés cas contact
- Les salariés diagnostiqués positif Covid-19 symptomatiques ou non
- Les salariés en isolement suite à un séjour à l'étranger ou en outre-mer



Bon à savoir : *Pour bénéficier de ce régime dérogatoire, le télétravail doit être incompatible avec l'activité professionnelle du salarié, sauf en cas d'incapacité temporaire de travail (Covid-19 symptomatique).*



Interview

Gestion de la paie et des RH : vers de nouveaux défis en 2022 ?

La parole à Aude Ferrary, juriste en droit social



Aude Ferrary, responsable du service paie & RH et juriste en droit social chez Touche Pas à La Paye évoque les grandes tendances auxquelles les responsables Paie et RH devront rester attentifs en 2022.

Le recrutement se complexifie et pose la question de l'organisation du travail

La recherche de profils et l'embauche de nouveaux collaborateurs peuvent s'avérer laborieuses. De nombreux secteurs sont aujourd'hui en tension du fait d'une pénurie de main d'œuvre (restauration, comptabilité, BTP...) et posent depuis 2021 de grandes difficultés aux recruteurs. La généralisation du **télétravail** ouvre d'autres pistes de recrutement mais demande des capacités d'organisation qui ne sont pas à la portée de toutes les PME.

Pour attirer de bons profils, l'entreprise doit désormais bien souvent s'adapter en proposant une **organisation de travail innovante et toujours plus d'avantages** (titres restaurant, chèques cadeaux, chèques vacances, intéressement aux résultats de l'entreprise).

Annualisation avec RTT, forfaits jours, télétravail contractuel ou sous forme de charte, semaine de 4 ou 4.5 jours font partie des options à la disposition des dirigeants et DRH. Valider sa stratégie RH avec un juriste en droit du travail s'avère indispensable dans la plupart des cas.

La modernisation des services RH va s'accélérer

La dématérialisation des ressources humaines et de la paie en entreprise se poursuit à grande échelle. On anticipe un équipement massif des PME de 50 à 200 personnes en **logiciels SIRH** dans les années à venir. Ces logiciels modernisent de manière significative les processus RH en rendant notamment possible la dématérialisation du dossier du personnel et la mutualisation des données RH (paie, obligations légales et réglementaires).

Les **DRH vont y gagner un temps précieux** et le déploiement d'un SIRH permet aussi **d'améliorer l'image de l'entreprise** (meilleur suivi des salariés, facilité d'accès aux informations, application intuitive...).

Attention, un projet de déploiement SIRH n'est pas pour autant un projet anodin ! Système transverse à la frontière du SI, des RH et de la paie, le SIRH nécessite l'élaboration d'une véritable stratégie interne et ne délivrera toutes ses promesses que s'il existe une forte coopération entre les différents services. On veillera tout particulièrement à s'assurer de sa bonne intégration avec les logiciels métiers déjà en place, tels que les logiciels de gestion de la paie.

Le télétravail chamboule les méthodes managériales et nécessite d'être cadré

Le télétravail s'installe durablement dans les entreprises. Adopté à la hâte au premier confinement, il est entré dans les habitudes des collaborateurs qui, pour beaucoup, aimeraient garder ce fonctionnement qui réduit certaines contraintes (moins de temps perdu dans les transports, plus de productivité, etc.) mais en pose d'autres comme le suivi du temps de travail, le travail collaboratif. Pour que ce mode de travail soit **efficace et évite tout contentieux**, un cadre doit être posé.

La définition des postes « télé-travaillables », les moyens alloués aux salariés travaillant depuis leur domicile, le droit à la déconnexion, les règles de bonne conduite, le suivi du télétravailleur, l'intégration de cette forme de travail en mode collaboratif, le suivi par les managers sont autant de règles à formaliser.

Plutôt que de faire signer un avenant au contrat de travail ou de réaliser un accord collectif, on préférera l'**établissement d'une charte de télétravail**. Rapide à mettre en place, **une telle charte permettra aux fonctions RH de répondre aux besoins de formalisation sans les enfermer dans des accords rigides** qui pourraient ne plus convenir ni à l'entreprise ni aux salariés peu de temps après leur mise en place.





TOUCHE PAS À LA PAYE

EXTERNALISATION
DE LA PAYE /
SOLUTIONS RH

8 Boulevard du Zénith
44800 Saint-Herblain
Pays de Loire
FRANCE

www.tplpaye.fr
02 52 59 74 74