www.lacitedesentreprises.com

Le BIM.

Numéro 172
Janv./Fév. 2022

La revue qui décrypte l'actualité juridique

CE QUI VA CHANGER EN 2022 POUR LES ENTREPRISES

Comme chaque année, un certain nombre de mesures viennent impacter le droit social et la paie. L'actualité de ce début d'année est riche. Faisons un tour d'horizon des mesures entrant en vigueur au cours de l'année 2022, sous réserve pour certaines, de la parution de décrets d'application.

EMBAUCHE	
Emplois francs	**Le décret n°2021-1848 du 27 décembre 2021** prolonge le dispositif des emplois francs jusqu'au 31 décembre 2022. Rappelons que pour bénéficier de cette aide, le salarié doit être embauché en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois, résider dans l'un des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) et être soit : • un demandeur d'emploi inscrit à Pôle Emploi en catégorie 1, 2, 3, 6, 7 ou 8 ; • un adhérent à un contrat de sécurisation professionnelle ; • un jeune suivi par une mission locale qui n'est pas inscrit en tant que demandeurs d'emploi. Le montant de l'aide financière accordée pour un emploi franc à temps plein est de : • 5 000 € par an, pendant 3 ans maximum pour un CDI, • 2 500 € par an, pendant 2 ans maximum, pour un recrutement en CDD d'au moins 6 mois. Ces montants sont proratisés selon plusieurs paramètres, notamment la durée effective du contrat de travail s'il est interrompu en cours d'année civile, la durée de travail hebdomadaire si le salarié est à temps partiel...
Aide à l'embauche de demandeurs d'emploi de longue durée en contrat de professionnalisation	**Le décret 2021-1404 du 29 octobre 2021** instaure une aide de 8 000 € maximum pour l'embauche de demandeurs d'emploi de longue durée en contrat de professionnalisation, pour des contrats conclus entre le 1er novembre 2021 et le 31 décembre 2022.

Cité des Entreprises.

EXÉCUTION DU CONTRAT	
Congé de présence parentale	**La loi n°2011-1484 du 15 novembre 2021** visant à améliorer les conditions de présence parentale auprès d'un enfant dont la pathologie nécessite un accompagnement soutenu, prévoit la possibilité de renouveler le congé de présence parentale pour un maximum de 310 jours sur une nouvelle période de 3 ans, à l'expiration des 310 premiers jours du congé; sans attendre la fin de la première période de 3 ans, si l'état de santé de l'enfant nécessite une présence soutenue des parents, et à condition de présenter un nouveau certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant. **La loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021** de financement de la sécurité sociale pour 2022 revalorise au niveau du SMIC le montant de l'allocation journalière de présence parentale versées par la CAF aux bénéficiaires d'un congé de présence parentale. **Le décret n° 2022-88 du 28 janvier 2022** fixe les nouvelles modalités de calcul de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).
Congé de proche aidant	Un salarié peut prendre un congé de proche aidant lorsqu'un de ses proches présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une « particulière gravité ». **La loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021** de financement de la sécurité sociale pour 2022 supprime la référence à la « particulière gravité » du handicap ou de la perte d'autonomie de la personne aidée, afin d'élargir le champ des bénéficiaires potentiels du congé. Cette mesure entrera en vigueur à une date fixée par décret et au plus tard le 1er janvier 2023. En outre, elle revalorise au niveau du SMIC le montant de l'allocation journalière de proche aidant aux bénéficiaires d'un congé de proche aidant. **Le décret n° 2022-88 du 28 janvier 2022** fixe les nouvelles modalités de calcul de l'allocation journalière du proche aidant (AJPA).
Don de congés à un collègue proche aidant	Un salarié peut, avec l'accord de son employeur, donner des jours de repos non pris à un salarié de l'entreprise qui vient en aide à un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une « particulière gravité ». **La loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021** de financement de la sécurité sociale pour 2022 supprime la condition de « particulière gravité » du handicap ou de la perte d'autonomie. La date d'entrée en vigueur est fixée à une date fixée par décret et au plus tard le 1er janvier 2023.
Congé en cas d'annonce d'une pathologie chronique ou d'un cancer d'un enfant	**La loi n°2021-1678 du 17 décembre 2021** prévoit que le salarié peut bénéficier, sur justification, d'un congé en cas d'annonce d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant. Le congé est d'une durée de deux jours. Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut étendre la durée de congé au-delà de deux jours. Le congé est rémunéré par l'employeur. Un décret viendra préciser la liste des pathologies chroniques.
Télétravail	**L'accord national interprofessionnel (ANI) du 26 novembre 2020** pour une mise en œuvre réussie du télétravail fixe un cadre de référence pour sa mise en œuvre dans les entreprises. **En vertu de loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021**, l'accord d'entreprise ou, à défaut, la charte de mise en place du télétravail devra préciser les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail.

CSE

La loi portant lutte contre le dérèglement climatique n° 2021-1104 du 22 août 2021, comporte un chapitre visant à « adapter l'emploi à la transition écologique » et fait entrer ce thème dans le dialogue social de l'entreprise :

Impact pour les CSE des entreprises d'au moins 50 salariés :

Dans le cadre de sa mission générale, le CSE doit prendre en compte les conséquences environnementales des décisions de l'employeur impactant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. A ce titre, les consultations du CSE intègrent les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

La BDES devient **BDESE** (base de données économiques, sociales et environnementales). Est ajouté aux thèmes obligatoires contenus celui des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise

Les **missions de l'expert-comptable, tout comme la formation des membres titulaires du CSE**, sont enrichies.

Impact sur les négociations récurrentes : Un nouvel objectif est ajouté aux négociations relatives à la GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels), celui de « répondre aux enjeux de la transition écologique ».

EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS	
Année de référence pour l'assujettissement à l'OETH	La loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022 légalise la règle de calcul de l'effectif d'assujettissement à l'OETH prévue, par décret, à l'article D.5212-1 du Code du travail en prévoyant que désormais, par dérogation au I de l'article L130-1 du CSS, la période à retenir pour apprécier le nombre de salariés est l'année au titre de laquelle la contribution annuelle de l'OETH est due.

Cité des Entreprises.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	
Passe vaccinal	**La loi n° 2022-46 du 22 janvier 2022** renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire, transforme le passe sanitaire en passe vaccinal pour les personnes d'au moins 16 ans et prévoit des mesures impactant salariés et employeurs. Ses dispositions entrent en vigueur à compter du 24 janvier 2022. Le décret n° 2022-51 du 22 janvier 2022 précise certaines modalités d'application de cette loi et notamment celles sur le passe vaccinal. A compter du 24 janvier 2022, dans les lieux soumis jusqu'à maintenant au passe sanitaire, il est désormais nécessaire pour toute personne âgée d'au moins 16 ans de présenter un passe vaccinal. La loi instaure un contrôle renforcé du passe vaccinal et alourdit les sanctions en cas de faux passe. Elle met également en place une amende de 500 euros en cas de non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention.
Réforme de la santé au travail	**La loi n°2021-1018 du 2 août 2021** prévoit un certain nombre de mesures pour renforcer la prévention en santé au travail. **Renforcement des missions des services de prévention et de santé au travail** Renommant les services de santé au travail en « services de prévention et de santé au travail » (SPST), à compter du 31 mars 2022, la loi étend les missions des SPST en vue de renforcer leur rôle en matière de prévention et de reconnaître leur contribution à la réalisation d'objectifs de santé publique. **Elargissement des obligations liées à la tenue du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) – dès le 1er juillet 2023** Le DUERP répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés, sachant qu'aujourd'hui le DUERP comporte déjà un « inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail » ; en outre, en vertu des nouvelles dispositions, il assure la traçabilité collective de ces expositions. • **Pour les entreprises de 50 salariés et plus,** les résultats de l'évaluation débouchent sur la définition d'actions de prévention formalisées, dans un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. • **Pour les entreprises de moins de 50 salariés**, le DUERP doit conduire à la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés. La liste de ces actions doit être consignée dans le DUER ainsi que ses mises à jour. La loi crée une **obligation de dépôt dématérialisé** sur un portail numérique administré par un organisme géré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel. Cette obligation de dépôt dématérialisé sera applicable à compter du 1er juillet 2023 pour les entreprises d'au moins 150 salariés, et au 1er juillet 2024 pour les autres. Le document unique d'évaluation des risques professionnels est transmis par l'employeur à chaque mise à jour au service de prévention et de santé au travail auquel il adhère. Le CSE et la CSSCT apporteront « leur contribution à l'analyse des risques dans l'entreprise ». Le CSE devra être consulté sur le DUER et ses mises à jour. Au 31 mars 2022, la **négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** intégrera en plus de la qualité de vie au travail, les conditions de travail. **Création du passeport de prévention dont la mise en place est prévue au plus tard le 1er octobre 2022** L'employeur recense dans un passeport de prévention l'ensemble des attestations, certificats et diplômes obtenus par le salarié dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail dispensées à son initiative. Le salarié pourra également inscrire ces éléments dans ce passeport lorsqu'ils seront obtenus à l'issue de formations qu'il aura suivies de sa propre initiative. Les organismes de formation renseigneront aussi le passeport selon les mêmes modalités dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail qu'ils dispensent. Le salarié pourra autoriser l'employeur à consulter l'ensemble des données contenues dans le passeport de prévention, y compris celles que l'employeur n'y a pas versées, pour les besoins du suivi des obligations de ce dernier en matière de formation à la santé et à la sécurité, sous réserve du respect des conditions de traitement des données à caractère personnel. **Est instaurée une visite de mi-carrière pour les salariés de 45 ans**, sauf lorsqu'un accord de branche prévoit une échéance différente, afin de prévenir la désinsertion professionnelle (31 mars 2022)

Cité des Entreprises.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Réforme de la santé au travail	Il est créé **un rendez-vous de liaison pour les longues absences**, venant s'ajouter aux examens de reprise et de pré-reprise déjà existants, associant le salarié, l'employeur et le service de prévention et de santé au travail à la suite d'un arrêt maladie ou accident d'une durée supérieure à une durée qui sera fixée par décret (31 mars 2022). Dispositif crée en 2018, dont l'entrée en vigueur était subordonnée à la publication d'un décret, paru le 9 août 2021, la **visite médicale de fin de carrière** s'adresse aux salariés bénéficiant ou ayant bénéficié au cours de leur carrière d'un suivi individuel renforcé. A compter du 31 mars 2022, cet examen médical pourra intervenir « dans les meilleurs délais» après la cessation de l'exposition à des risques particuliers pour la santé et la sécurité des salariés ; ou, le cas échéant, avant le départ à la retraite. **Le partenariat médecin du travail / médecin praticien correspondant** Afin de renforcer la coordination du parcours de santé du travailleur entre la médecine du travail et la médecine de ville, la loi permet à compter du 31 mars 2022, au médecin du travail d'accéder et d'alimenter le dossier médical partagé (DMP) d'un salarié, sous réserve de son consentement exprès et de son information préalable quant aux possibilités de restreindre l'accès au contenu de son dossier. Néanmoins, le salarié reste libre de refuser l'accès à son DMP au médecin du travail en charge de son suivi. Un refus ne constitue pas une faute et ne peut servir de fondement à un avis d'inaptitude. A compter du 31 mars 2022, le **dossier médical en santé au travail (DMST)** va être constitué par le médecin du travail et retracer les informations relatives à l'état de santé du salarié, les expositions auxquelles il a été soumis ainsi que les avis et propositions du médecin du travail. La loi redéfinit les modalités d'accès au DMST, notamment en vue d'en sécuriser les conditions d'accès et d'alimentation. Elle ouvre expressément l'accès au DMST au médecin praticien correspondant et aux professionnels de santé chargés d'assurer, sous l'autorité du médecin du travail, le suivi de l'état de santé du salarié, sauf opposition de ce dernier. Ces mêmes professionnels de santé (hormis le praticien correspondant) pourront constituer et alimenter le DMST, en y indiquant l'ensemble des données d'exposition du salarié à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels.
Local de restauration	**Le décret n° 2022-61 du 25 janvier 2022** aménage les conditions de restauration, lorsque la configuration du local de restauration ou de l'emplacement normalement dédié à la restauration ne permet pas de garantir le respect des règles de distanciation physique définies dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de covid-19. Ces dispositions sont applicables jusqu'au 30 avril 2022. Compte tenu de l'évolution de la situation sanitaire, cette date pourra être reportée par décret et au plus tard jusqu'au 31 juillet 2022.

HARCÈLEMENT SEXUEL

La notion de harcèlement sexuel prévue à l'article L.1153-1 du Code du travail a été complétée par la loi santé n°2021-1018 du 2 août 2021 pour être rapprochée de celle existante au Code pénal.

A compter du **31 mars 2022**, le harcèlement sexuel d'un salarié peut être constitué :

- lorsqu'un même salarié subit des propos ou comportements (à connotation sexuelle ou sexiste) venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

RETRAITE

Retraite progressive	**La loi n°2021-1754 du 23 décembre 2021** de financement de sécurité sociale pour 2022 prévoit l'ouverture du dispositif de la retraite progressive à de nouveaux bénéficiaires : • Les **salariés en forfait annuel en jours** dans des conditions déterminées par décret ; • Les **travailleurs non-salariés relevant du régime des salariés**, ceux exerçant à titre exclusif une activité non salariée parmi celles mentionnées à l'article L.311-3 du CSS dans des conditions définies par décret.
Recouvrement des cotisations de retraite complémentaire	**Le décret n°2021-1532 du 26 novembre 2021** prévoit que **le transfert du recouvrement des cotisations de retraite complémentaire** ne concernera donc que les contributions dues pour les périodes d'emploi effectuées à partir du **1er janvier 2023**, initialement prévu en 2022.

RUPTURE CONVENTIONNELLE

Les demandes d'homologation de la convention de rupture prévues à l'article. L.1237-14 du code du travail, présentées à compter du **1er avril 2022**, seront réalisées **par téléservice.**

Le décret n°2021-1639 du 13 décembre 2021 précise que « lorsqu'une partie indique à l'autorité administrative compétente ne pas être en mesure d'utiliser le téléservice, elle peut effectuer sa démarche par le dépôt d'un formulaire auprès de cette autorité. »

FORMATION PROFESSIONNELLE	
Entretiens professionnels	Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque l'entretien professionnel d'état des lieux organisé tous les 6 ans, révèle un manquement, l'employeur doit abonder le compte personnel de formation du salarié d'un montant de 3 000 €. **Le décret n°2021-1916 du 30 décembre 2021** prévoit que pour les entretiens sexennaux qui devaient se dérouler en 2020 et 2021, la date limite de transmission des informations et de paiement de l'abondement est **fixée au 31 mars 2022.**
Contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation	**Le décret n°2021-1468 du 10 novembre 2021** prolonge jusqu'au **30 juin 2022** le montant dérogatoire accordé au titre de l'aide unique aux employeurs d'apprentis, ainsi que l'aide exceptionnelle versée aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation. Rappelons que l'aide est de 5000 euros, si le jeune a moins de 18 ans, ou 8000 euros, s'il a plus de 18 ans, pour la première année du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Concernant l'index égalité salariale entre les femmes et les hommes, de nouvelles dispositions issues de la loi n°2021-1774 du 24 décembre 2021 vont affecter la publication des indicateurs effectuée en 2022 :

- Publication de l'ensemble des indicateurs sur le site de l'entreprise (antérieurement, seule la note globale au titre de l'index faisait l'objet de cette obligation de publication) ;
- Publication de l'ensemble des indicateurs sur le site du ministère chargé du travail, dans des conditions définies par décret à paraître ;
- Pour les entreprises n'atteignant pas la note de 75, publication des mesures de correction et des objectifs de progression de chacun des indicateurs de l'index, dans des conditions définies par décret à paraître.

Par ailleurs, la loi prévoit également que les entreprises d'au moins 1000 salariés devront publier, chaque année, les écarts éventuels de représentation de chaque sexe parmi leurs cadres dirigeants et les membres de leurs instances dirigeantes et devront veiller à assurer une répartition équilibrée par genre entre ces mêmes personnes. Ce nouveau dispositif entrera en vigueur progressivement, avec des étapes intermédiaires.

MESURES IMPACTANT LA PAIE	
SMIC	Au 1er janvier 2022, le SMIC horaire est porté à 10,57 €, soit 1603,12 € pour 151,67 heures.
Gratification des stagiaires	Au 1er janvier 2022, la gratification horaire est de 3,90 €.
Plafond de sécurité sociale	Au 1er janvier 2022, le plafond mensuel de sécurité sociale est porté à 3428 €. Le plafond annuel de sécurité sociale est de 41136 €.
AGS	Au 1er janvier 2022, la cotisation AGS reste fixée à 0,15 %.
Bulletin de paie	L'arrêté du 23 décembre 2021 introduit de nouvelles mentions à indiquer sur le bulletin de paye à compter du 1er janvier 2022, tant pour la paye concernée qu'en cumul annuel: • le montant net imposable; • le montant net imposable des heures supplémentaires et complémentaires exonérées d'impôt sur le revenu.
Prélèvement à la source	La grille des taux neutre du prélèvement à la source a été revalorisée au 1er janvier 2022. En outre, l'arrêté du 23 décembre 2021 prévoit qu'à compter du 1er janvier 2022 : • demeure, dans le bloc fiscal, une ligne dédiée au prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, la mention de l'assiette, du taux et du montant retenu à ce titre sur la paye ; • est ajouté le montant des retenues effectuées au titre du PAS en cumul annuel ; • au niveau du taux, il n'y a plus d'indication sur sa nature (personnalisé/non personnalisé).
Saisie des rémunérations	Le barème de saisie des rémunérations est revalorisé au 1er janvier 2022.
Avantages en nature et frais professionnels	Le site Internet du réseau des URSSAF a actualisé les valeurs 2022 des limites d'exonération des allocations forfaitaires prévues en matière de cotisations pour certains frais professionnels et les évaluations forfaitaires des avantages en nature logement et nourriture.

Cité des Entreprises.

MESURES IMPACTANT LA PAIE	
Titres restaurant	**A compter du 1er janvier 2022**, le montant d'exonération de la part patronale s'élève à 5,69 €. Pour répondre aux difficultés économiques rencontrées par le secteur de la restauration en raison de la crise sanitaire, le plafond journalier d'utilisation des titres-restaurant est doublé dans les restaurants, passant de 19 € à 38 €, et les titres-restaurant deviennent utilisables les dimanches et jours fériés. **Le décret n°2021-1368 du 20 octobre 2021** a acté la prolongation de ces dérogations **jusqu'au 28 février 2022.**
Pourboires	**La loi n°2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022** prévoit l'exonération de cotisations et de contributions sociales, des pourboires versés en 2022 et 2023 aux salariés qui perçoivent une rémunération inférieure ou égale à 1,6 Smic.
Titre mobilités	**Le décret 2021-1663 du 16 décembre 2021** précise les conditions d'application du titre mobilités et fixe l'entrée en vigueur du dispositif au 1er janvier 2022, en déterminant notamment : • les mentions obligatoires attachées aux titres-mobilité (dont les noms du salarié et de l'émetteur du titre) ainsi que les modalités d'accessibilité de ces mentions ; • les conditions d'utilisation et de remboursement de ces titres ; • les règles de fonctionnement des comptes bancaires spécialement affectés à l'émission et à l'utilisation des titres mobilité ; • les modalités d'agréments délivrés aux entreprises fournissant des biens ou services liés aux mobilités durables. L'émetteur du titre-mobilité devra assurer à chaque salarié, directement sur l'équipement terminal appartenant à celui-ci, par voie téléphonique ou, à sa demande, par message textuel, l'accès permanent et gratuit au solde de son compte personnel de titre-mobilité. La durée de validité des titres-mobilité, qui est fixée par l'émetteur, doit s'étendre au moins jusqu'au dernier jour de l'année civile au cours de laquelle ils ont été émis.
Assurance chômage	Le taux de contribution d'assurance chômage est actuellement de 4,05 %. Le dispositif bonus-malus consiste à moduler ce taux à la hausse (malus) ou à la baisse (bonus), en fonction du « taux de séparation » des entreprises concernées. Ce « taux de séparation » correspond au nombre de fins de contrat de travail ou de missions d'intérim donnant lieu à inscription à Pôle emploi, rapporté à l'effectif annuel moyen (hors démissions et autres exceptions prévues par la règlementation). Le montant du bonus ou du malus sera calculé en fonction de la comparaison entre le taux de séparation des entreprises concernées et le taux de séparation médian de leur secteur d'activité, **dans la limite d'un plancher (3 %) et d'un plafond (5,05 %).** Il sera calculé en fonction des fins de contrat de travail ou de missions d'intérim constatées entre le 1er juillet 2021 et le 30 juin 2022. **La première modulation du taux de contribution chômage interviendra à partir du 1er septembre 2022.**
Protection sociale complémentaire : les catégories objectives	**Un décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021** portant sur les catégories objectives de protection sociale complémentaire, adapte les critères objectifs définissant les catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture collective et obligatoire de protection sociale complémentaire. L'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres pourra être définie en se référant : • aux articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ; • ou à des accords interprofessionnels ou professionnels ou à des conventions de branche, sous réserve que l'accord ou la convention soit agréé par la commission paritaire de l'APEC, pour l'assimilation de certaines catégories de salariés à la catégorie des cadres. **Ce nouveau décret entre en vigueur le 1er janvier 2022 mais prévoit une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2024**, sous réserve qu'aucune modification des accords, conventions ou décisions unilatérales de l'employeur relative au champ des bénéficiaires des garanties n'intervienne avant cette même date. En cas de non-respect de ces nouvelles dispositions, les cotisations patronales finançant les régimes collectifs et obligatoires de protection sociale complémentaire ne pourraient plus bénéficier du régime social de faveur.

MESURES IMPACTANT LA PAIE	
Indemnité inflation	**L'article 13 de la loi n° 2021-1549 du 1er décembre 2021 de finances rectificative pour 2021**, a créé l'indemnité inflation, dont le décret n°2021-1623 du 11 décembre 2021 a défini les conditions et modalités de versement. L'aide est versée, pour le compte de l'Etat, aux salariés d'au moins 16 ans au 31 octobre 2021, résidant en France, employés au cours du mois d'octobre 2021 quelle que soit la durée d'emploi en octobre et ayant perçu, au titre de la période courant du 1er janvier au 31 octobre 2021, une rémunération soumise à cotisations sociales (L. 242-1 CSS) inférieure à 26 000 euros bruts. Le montant de l'indemnité est de 100 euros pour tous les bénéficiaires. Elle n'est assujettie ni à cotisations ni à impôt. L'indemnité inflation doit apparaître sur le bulletin de salaire. Elle doit être déclarée sur la DSN du mois suivant son versement. Le montant versé au titre de l'indemnité d'inflation est déduit des cotisations dues à l'Urssaf dès le mois de déclaration. L'aide est versée par les employeurs, **dès le mois de décembre et au plus tard le 28 février 2022.**
Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat	La loi n° 2021-953 du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021 **a reconduit la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat** (PEPA) pour l'année 2021. Les entreprises peuvent verser à leurs salariés une prime exceptionnelle qui sera exonérée de cotisations et contributions sociales, dans la limite d'exonération de 1 000 €, sauf dans certains cas où cette limite peut être portée jusqu'à 2 000 € : • les entreprises de moins de 50 salariés ; • les employeurs qui soit mettent en œuvre un accord d'intéressement à la date de versement de la PEPA, soit auront conclu, avant la date du versement, un accord d'intéressement prenant effet avant le 31 mars 2022 ; • les employeurs engagés dans des démarches de valorisation des salariés dits « travailleurs de la 2e ligne » ; • les associations et fondations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général autorisées à ce titre à recevoir des dons ouvrant droit à réduction d'impôt (voir CGI art. 200, 1°, a et b ; CGI art. 238 bis, 1°, a et b). Pour bénéficier des seuils d'exonération, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat doit être versée entre **le 1er juin 2021 et le 31 mars 2022.**
ACTIVITÉ PARTIELLE	
Protections sociale complémentaire	**De nouvelles précisions ont été apportées par une instruction de la DSS sur le maintien des garanties de prévoyance pendant l'activité partielle.** Les règles relatives au maintien des garanties de prévoyance pendant les périodes d'activité partielle ou en APLD avaient été temporairement fixées jusqu'au 30 juin 2021 par une loi du 17 juin 2020. Depuis le 1er juillet 2021, les entreprises ne sont plus légalement tenues de maintenir les garanties de prévoyance en cas de mise en activité partielle ou d'APLD. Toutefois, l'Administration fait de ce maintien une condition nécessaire à l'exonération des contributions patronales finançant un régime de prévoyance, comme pour tout autre cas de suspension du contrat de travail indemnisé par l'employeur. Dès lors qu'elles sont indemnisées, les périodes de suspension du contrat de travail liées notamment à une maladie, une maternité ou un accident, les périodes d'activité partielle et d'APLD doivent donner lieu au maintien des garanties de prévoyance. En effet, ces garanties doivent être maintenues au profit de tout salarié (et, le cas échéant, ses ayants droit) dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle il bénéficie : • d'un maintien de salaire, total ou partiel ; • d'indemnités journalières complémentaires financées au moins partiellement par l'employeur : peu importe qu'elles soient versées directement par l'employeur ou par l'intermédiaire de l'organisme assureur ; • d'un revenu de remplacement versé par l'employeur : les salariés concernés ici sont notamment ceux placés en activité partielle ou en APLD dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que ceux qui bénéficient d'un congé de mobilité ou d'un congé de reclassement ou de tout autre congé rémunéré par l'employeur. **Quid de la mise en conformité des contrats d'assurance, des DUE et accords collectifs ?** Pour se mettre en conformité, la direction de la sécurité sociale a prévu une période transitoire. Les organismes assureurs ont jusqu'au 31 décembre 2022 pour mettre en conformité les contrats d'assurance prévoyant le maintien des garanties de prévoyance et de frais de santé en cas de suspension indemnisée du contrat de travail. Les DUE devront être mises en conformité au plus tard le 1er juillet 2022. Les accords collectifs devront être mis en conformité avant le 1er janvier 2025. (Instruction interministérielle 17 juin 2021, DSS/3C/5B/2021/127 ; Courrier DSS du 19 octobre 2021)

Cité des Entreprises.

ACTIVITÉ PARTIELLE	
Mesures d'adaptation des conditions de recours au dispositif d'activité partielle	**L'article 207 de la loi n°2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022 et le décret n°2021-1918 du 30 décembre 2021 pérennisent les règles prises dans le cadre de la crise sanitaire :** • l'indemnisation des heures d'équivalence perdues, pour les secteurs et emplois concernés ; • l'indemnisation des heures supplémentaires structurelles chômées, lorsqu'elles sont comprises dans le volume d'une convention individuelle de forfait en heures ou d'une durée collective de travail supérieure à 35 h fixée en application d'une convention ou d'un accord collectif ; • les modalités de calcul des heures indemnisables pour les salariés en forfait annuel en jours ; • les règles d'indemnisation des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ; • l'ouverture de l'activité partielle aux cadres dirigeants en cas de fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement ; • l'accès à l'activité partielle des salariés non soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail. **L'article 210 de la loi n°2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022 prolonge jusqu'au 31 décembre 2022, sauf décret fixant une date antérieure, l'éligibilité à l'activité partielle de certains employeurs et salariés soumis à un statut spécifique :** • les salariés de droit privé employés par certaines structures publiques et parapubliques (entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'État, chambre des métiers, CCI, établissements publics à caractère industriel et commercial de l'État, groupements d'intérêt public, ...) ; • les salariés employés sur le territoire national par des entreprises étrangères ne comportant pas d'établissement en France, lorsque l'employeur est soumis, pour ces salariés, aux contributions et cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle et à l'obligation d'affiliation à l'assurance chômage au titre de la législation française ; • les salariés employés par les régies dotées de la seule autonomie financière qui gèrent un service public à caractère industriel et commercial de remontées mécaniques, de pistes de ski ou de cure thermale. **L'article 151 de la loi n°2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022**, habilite le gouvernement à prendre une ordonnance permettant aux entreprises appliquant un accord collectif validé ou une décision unilatérale homologuée d'activité partielle de longue durée avant le 30 juin 2022, de pouvoir conclure un avenant ou modifier la décision unilatérale après cette date. **L'article 15 de la loi °2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de sécurité sociale pour 2022** prolonge jusqu'au 31 décembre 2022 le régime social des versements de l'employeur complétant les indemnités légales d'activité partielle effectués en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale. **La loi n° 2021-1465 du 10 novembre 2021 a prorogé jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard le 31 juillet 2022**, l'application du taux majoré à l'indemnisation de l'activité partielle pour les entreprises fragilisées, les salariés vulnérables et ceux gardant leur enfant. **L'ordonnance n°2021-1214 du 22 septembre 2021** a prolongé jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022, trois mesures dérogatoires au régime juridique de l'activité partielle : • le bénéfice de la rémunération minimale garantie pour les salariés à temps partiel et les intérimaires ; • la possibilité de placer en activité partielle les salariés protégés sans leur accord ; • la suspension de la majoration de l'indemnité d'activité partielle en cas de formation pendant la période de suspension du contrat prévue à l'article L. 5122-2 du code du travail.

ACTIVITÉ PARTIELLE	
Indemnisation de l'activité partielle	**Prolongation des taux majorés jusqu'au 28 février 2022** Suite aux décrets n° 2021-1816 et n° 2021-1817 du 27 décembre 2021 actant la prolongation des taux majorés jusqu'au 31 janvier 2022, deux nouveaux décrets fixent le report au 28 février 2022. **Le décret n° 2022-77 du 28 janvier 2022** prolonge jusqu'au **28 février 2022** le taux majoré de l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés des employeurs dont l'activité a été interrompue par décision administrative en raison de la crise sanitaire, des employeurs situés dans une circonscription territoriale soumise à des restrictions spécifiques des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes prises par l'autorité administrative lorsqu'ils subissent une forte baisse de chiffre d'affaires ou encore des employeurs qui relèvent des secteurs les plus affectés par les conséquences de l'épidémie de covid-19 et qui continuent de subir une forte baisse du chiffre d'affaires. **Le décret n° 2022-78 du 28 janvier 2022** prolonge jusqu'au **28 février 2022** le taux d'allocation d'activité partielle de 70 % applicable aux employeurs d'établissements fermés administrativement, aux employeurs situés dans un territoire qui fait l'objet de restrictions sanitaires dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire et qui subissent une forte baisse de chiffre d'affaires, 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. **Prolongation de la possibilité de recourir à l'activité partielle pour les employeurs ayant atteint la durée maximale d'autorisation d'activité partielle** Depuis le 1er juillet 2021, l'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 3 mois, renouvelable dans la limite de six mois sur une période de référence glissante de 12 mois consécutifs. **Le décret n°2021-1816 du 27 décembre 2021** précise qu'à titre dérogatoire et temporaire, pour les périodes d'activité partielle comprises entre le 1er janvier 2022 et le 31 mars 2022, il n'est pas tenu compte des périodes d'autorisation d'activité partielle dont les employeurs ont pu bénéficier avant le 31 décembre 2021.

À jour des textes parus à la date du 2 février 2022.

La Cité des Entreprises - MEDEF Lille Métropole
Campus Entreprises et Cités
40, Rue Eugène Jacquet - 59708 Marcq-en-Baroeul Cedex
Tél. : 03 20 99 45 35
lacitedesentreprises@citeonline.org

Directeur de la publication :
Yann ORPIN

Rédacteur en chef :
Arnaud COUSIN

Rédactrice :
Astrid FEUILLET

Responsable de la Communication :
Marion SIGIER

Le service juridique de La Cité des Entreprises reste à votre disposition pour répondre aux questions des adhérents.

Vous pouvez retrouver ce BIM et les précédents sur le site internet :
www.lacitedesentreprises.com

Cité des Entreprises.