

SOCIAL

NEWS





LES MESURES SOCIALES PREVUES PAR LA LOI DE FINANCES POUR 2022



UN NOUVEAU DISPOSITIF D'INSERTION DES JEUNES

Le « contrat d'engagement jeune » qui succèdera à la Garantie jeunes au 1^{er} mars 2022 s'adressera aux personnes :

- Agées de 16 à 25 ans révolus, ou 29 ans révolus lorsque la qualité de travailleur handicapé leur est reconnue ;
- Rencontrant des difficultés durables d'accès à l'emploi ;
- Qui ne sont ni étudiantes ni en formation.

Ce dispositif prévoit un suivi intensif déployé par les missions locales, Pôle emploi ou par tout organisme public ou privé de placement ou d'insertion.

Le contrat devra identifier les besoins du jeune et les engagements respectifs de ce dernier et de l'opérateur en charge de son accompagnement.

La durée de cet accompagnement ne pourra excéder une durée de 12 mois mais peut être portée par exception à 18 mois maximum dès lors que les besoins du jeune le justifient.

Ce dispositif ouvre droit au versement d'une allocation dont le montant dégressif est défini selon un barème lié à l'âge du jeune engagé et aux ressources du foyer fiscal auquel le jeune est rattaché.

Pour un majeur, le montant de l'allocation serait fixé à :

-500 euros lorsque le jeune constitue ou est rattaché à un foyer fiscal non imposable à l'impôt sur le revenu ;

-300 euros lorsque le jeune constitue ou est rattaché à un foyer fiscal imposable dont chaque part de revenu est comprise dans la première tranche.

Cette allocation sera versée mensuellement par Pôle Emploi ou par l'ASP si le jeune est suivi par une mission locale et peut être supprimé en tout ou partie en cas d'absence sans motif légitime du jeune ou défaut d'accomplissement d'actes positifs définis par son contrat.

A préciser qu'il s'agira d'une allocation incessible, insaisissable et non soumise à la CSG et CRDS ni à l'impôt sur le revenu.



UN DISPOSITIF D'EXONERATION POUR LES POURBOIRES ?

Afin d'aider les entreprises en contact avec la clientèle à renforcer leur attractivité, **la loi de finances pour 2022 crée un dispositif temporaire d'exonération de cotisations et contributions sociales pour les pourboires.**

Les pourboires sont constitutifs d'éléments de salaires et soumis à ce titre aux cotisations et contributions sociales (cotisations de sécurité sociale, CSG, CRDS, FNAL, assurance chômage), qu'ils soient :

- Collectés par l'employeur qui les reversent ensuite aux salariés ; dans ce cas, les cotisations sont calculées d'après la valeur réelle ;
- Collectés directement par le salarié ; l'employeur calcule alors les cotisations sur la base d'une assiette forfaitaire et le salarié doit s'acquitter auprès de ce dernier des cotisations salariales.

La Loi de finances pour 2022 exonère les pourboires remis volontairement, soit directement aux salariés, soit à l'employeur puis reversés ensuite au personnel en contact avec la clientèle, au cours des années 2022 et 2023, des cotisations et contributions sociales suivantes :

- Les cotisations de sécurité sociale, allocations familiales, contributions chômage, AGS, CSG et CRDS, contribution de solidarité autonomie, cotisations de retraite complémentaire ;
- La contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance ;
- La contribution supplémentaire à l'apprentissage ;
- La contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée ;
- La participation de l'employeur à l'effort de construction ;
- Le versement mobilité ;
- La contribution au fonds national d'aide au logement (FNAL).



UN DISPOSITIF D'EXONERATION POUR LES POURBOIRES ?

Dans le cas où l'employeur reverse les sommes au personnel, cela exclut les sommes automatiquement incluses dans la note présentée au client (dénommées « pourcentage-service »). Sont plutôt visées les pourboires versés par paiement par carte bancaire.

Ces pourboires sont également exonérés d'impôt sur le revenu.

Ne sont toutefois visés que les salariés qui perçoivent au titre des mois civils concernés une rémunération n'excédant pas 1,6 fois le SMIC. Ce montant correspond en effet au montant mensuel ouvrant droit à la réduction générale de cotisations patronales soit 2 565,04 € au 1^{er} janvier 2022.

De sorte, la rémunération des salariés ne doit pas dépasser celle ouvrant droit à la réduction générale (dont les paramètres de calcul ont récemment évolués*).

La loi précise que les pourboires remis volontairement ne sont pas pris en compte dans l'appréciation du seuil d'exonération.

Le montant de cette rémunération étant calculé sur la base de la durée légale du travail ou de la durée de travail contractuelle, augmentée, le cas échéant, du nombre d'heures complémentaires ou supplémentaires, sans prise en compte des majorations ni des pourboires.

Par ailleurs, la loi utilise expressément le terme de « salariés » afin d'exclure du dispositif d'exonération les professions indépendantes qui sont communément concernés par la pratique du pourboire.

**En effet, la réduction générale s'impute sur les cotisations dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP) dans la limite de 0,59 % de la rémunération désormais, au lieu de 0,70 % jusqu'au 31 décembre 2021.*



QUELLE DUREE POUR LE DISPOSITIF D'EXONERATION POUR IMPLANTATION TERRITORIALE ?

Pour mémoire, la loi de finance rectificative pour 2006 avait instauré un dispositif d'exonération de cotisations sociales pour les entreprises implantées dans les bassins d'emploi à redynamiser (BER) entre le 1^{er} janvier 2007 au 31 décembre 2022.

Cette exonération porte sur les cotisations d'assurance sociale, d'allocations familiales, le versement mobilités et les contributions FNAL mais ne s'applique qu'à la fraction de la rémunération n'excédant pas 140% du Smic.

La loi de finances pour 2022 prolonge désormais d'un an, soit jusqu'au 31 décembre 2023 ce dispositif (Article 68 de la loi).

De plus, la loi de finances pour 2022 prolonge d'un an la période transitoire d'une année supplémentaire s'agissant de la liste des communes maintenues dans le classement en zone de revitalisation rurale (ZRR).

Un dispositif d'exonération portant sur l'embauche du premier au quarante-neuvième salarié par une entreprise implantée dans une telle zone et exerçant une activité artisanale, libérale, industrielle, commerciale ou agricole portant sur les cotisations d'assurances sociales et d'allocations familiales avait été instauré en 1995.

Pour rappel, la loi de finance rectificative pour 2015 modifia les critères de classement en ZRR ce qui entraîna la sortie de nombreuses communes de ce dispositif.

Les lois de finance successives ont ainsi mis en place une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2022 pour maintenir certaines communes au sein de ce dispositif.

La loi de finance pour 2022 prolonge ainsi la durée de ce maintien d'un an soit jusqu'au 31 décembre 2023.



QUID DE L'ACTIVITE PARTIELLE ?

La Loi de finances pour 2022 habilite le gouvernement à prendre jusqu'au 31 juillet 2022 une ordonnance permettant aux entreprises appliquant un accord collectif validé ou une décision unilatérale homologuée avant le 30 juin 2022 en matière d'activité partielle de longue durée de pouvoir conclure un avenant ou de modifier la décision unilatérale après cette date.

Cette même loi pérennise les modalités d'application et d'indemnisation de l'activité partielle pour les salariés ayant des durées du travail ou des contrats de travail particuliers (cadres dirigeants, forfaits jours, VRP, forfaits en heures, durée collective du travail supérieure à 35 heures, horaires d'équivalence, travailleurs à domicile), outre les modalités d'indemnisation pour les salariés en contrat d'alternance qui ont une rémunération inférieure au SMIC (Article 207 de la loi).

Un décret (N° 2021-1918) du 30 décembre 2021 précise les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle.

Il prévoit notamment que l'allocation comme l'indemnité sont déterminées par la conversion en heures du nombre de jours ou de demi-journées chômés soit :

- Une demi-journée non travaillée correspond à 3 heures 30 non travaillées ;
- Un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- Une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Ce même décret précise que pour les salariés au forfait-jours ainsi que pour les autres publics visés au sein du décret, le nombre d'heures indemnissables ne peut pas dépasser la durée légale du temps de travail de 35 heures.



QUID DE L'ACTIVITE PARTIELLE ?

Concernant les cadres dirigeants, le calcul de leur indemnité et allocation se base sur la rémunération mensuelle de référence correspondant à la moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des 12 derniers mois civils précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement.

Il convient par la suite de diviser cette rémunération mensuelle par 30 puis par 7 heures afin d'obtenir le taux horaire servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle.

La détermination des heures chômées indemnisable est fonction du nombre de jours chômés converti en heures tel qu'il est prévu pour les salariés au forfait-jours.

L'indemnité et l'allocation seront le produit du taux horaire par le nombre d'heures chômées ainsi déterminées.

Le décret précise également que sont exclus du calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle :

- Les sommes représentatives de frais professionnels
- Les éléments de rémunération, bien qu'ayant la qualité de salaire, qui ne sont pas la contrepartie du travail effectif ou ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont alloués pour l'année.

Enfin la loi de finances prolonge, jusqu'au 31 décembre 2022, le bénéfice de l'activité partielle aux EPIC, aux groupements d'intérêt public (si les ressources résultent en majorité de leur activité industrielle et commerciale), aux entreprises étrangères sans établissement en France, aux régies gérant un service public de remontées mécaniques ou de pistes de ski ou de cures thermales (Article 210 de la loi).



QUID DE L'ACTIVITE PARTIELLE ?

Au-delà de la Loi de finances pour 2022, le taux plancher de l'allocation d'activité partielle de « droit commun » a été revalorisé à 7.53 € au lieu de 7.47 € par un décret du 29 décembre 2021.

Pour les secteurs bénéficiaires des taux majorés, l'activité partielle de longue durée et pour le dispositif spécifique d'activité partielle à destination des personnes vulnérables et en cas de garde d'enfants, le taux a également été revalorisé, passant de 8,30 € à 8,37 euros, en vertu de ce même décret.

Les taux d'activité partielle, quant à eux, restent inchangés en comparaison au mois de décembre 2021. En effet, le taux d'indemnité est à hauteur de 70% de la rémunération antérieure brute pour les secteurs ayant des taux majorés et 60% pour le restant des entreprises.

Quant au taux d'allocation, il est de 70% pour les secteurs bénéficiant de taux majorés et de 36% pour les autres entreprises.



QUELLE DUREE POUR LE STATUT DE « JEUNE ENTREPRISE INNOVANTE » ?

Pour mémoire, ce statut permet à certaines entreprises – employant moins de 250 salariés – qui investissent dans des projets de recherche et de développement de bénéficier d'exonérations de cotisations sociales patronales pendant les 8 années suivants leur création.

Cette exonération s'applique notamment aux rémunérations versées :

- Aux salariés exerçant certaines activités (ingénieurs-chercheurs, personnels chargés des tests pré concurrentiels etc...)
- A certains mandataires sociaux qui participent à titre principal, au projet de recherche et de développement de l'entreprise et à la réalisation d'opérations de conception de prototypes ou installations pilotes de nouveaux produits.

Elle ne s'applique toutefois que sur la part de rémunération inférieure à 4,5 SMIC et dans la limite d'un plafond fixé, par année civile et par établissement, à 5 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

La Loi de finances pour 2022 prolonge cette durée de 3 ans supplémentaires, soit jusqu'au 11ème anniversaire de leur date de création (Article 11 de la loi).



COMMENT APPRECIER L'EFFECTIF DE L'ANNEE DE REFERENCE POUR L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPES ?

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés s'impose à tout employeur d'au moins 20 salariés.

Pour déterminer si ce seuil est atteint, l'employeur doit appliquer les règles de calcul de l'effectif issues de la loi Pacte, c'est-à-dire rechercher la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente.

La Loi de finances pour 2022 consacre au niveau législatif la définition de « l'année civile précédente » telle qu'elle résulte du décret du 9 juillet 2021 : il s'agit de l'année précédant celle au cours de laquelle la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés est réalisée, c'est-à-dire l'année pour laquelle la contribution est due (Article 119 de la loi).

Le taux relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés reste de 6%.

**Mieux vous informer,
nous rapprocher de vous
et encore mieux vous conseiller.
Notre spécialiste social
reste à votre écoute**

