

Newsletter MBDA & Associés

Le bulletin d'information des passionnés
de droit social et protection sociale complémentaire

**DANS CE
NUMÉRO**

--

#LFSS 2022

Les principales
mesures sociales

--

#Egalité

Femmes/hommes
Conséquences de
la loi du 24
décembre 2021

--

**#Dispositif
emplois Francs**

Prolongation d'un
an

--

#URSSAF

Frais
professionnels
Chèques cadeaux
Plafond de la
sécurité sociale
Avantages en
nature

Les principales mesures sociales de la LFSS pour 2022

Loi no 2021-1754 du 23 décembre 2021

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 a été publiée au Journal officiel le 24 décembre 2021. Cette Loi intègre plusieurs mesures sociales impactant les entreprises et les salariés que nous vous proposons de retrouver ci-après :

1. Possibilité de limiter le recours au titre emploi-service entreprise et au chèque emploi associatif à une partie du personnel – article 13 LFSS

Pour rappel, le titre emploi service entreprise (TESE) prévu aux articles L. 133-5-6 et suivants du Code de la sécurité sociale (CSS) est un dispositif permettant aux entreprises de remplir, de façon simplifiée, leurs obligations liées à l'embauche et au paiement de la rémunération. Il permet ainsi d'obtenir le calcul de la rémunération et des cotisations dues, de déclarer et payer ces cotisations, de remplir les obligations déclaratives, d'établir le bulletin de paie.

Le chèque emploi associatif (CEA) prévu à l'article L 133-5-6 du CSS, ouvert aux associations à but non lucratif, aux associations de financement électoral et aux fondations, est également un dispositif simplifié de déclaration et de paiement des cotisations.



Pour adhérer à ces deux dispositifs, il est exigé, à ce jour, que l'employeur utilise ces titres simplifiés pour l'ensemble de leur personnel.

L'article 13 de la LFSS prévoit pour l'avenir et plus exactement à compter du 1er janvier 2024 que l'employeur pourra utiliser le Tese et le CEA pour une partie de son personnel uniquement.

2. Activité partielle : le régime social de l'indemnité complémentaire d'activité partielle est reconduit en 2022 – Article 15 LFSS

L'article 15 de la LFSS pour 2022 prévoit que le régime social mis en place en 2021 afin d'inciter les employeurs à verser une indemnité complémentaire à leurs salariés placés en activité partielle est reconduit jusqu'au 31 décembre 2022.

Ainsi, jusqu'à cette date, les indemnités complémentaires demeurent uniquement soumises, comme les indemnités légales, à la CSG et à la CRDS sur les revenus de remplacement au taux global de 6,7 % (CSG à 6,2 % déductible de l'impôt à hauteur de 3,8 points + CRDS à 0,5 % non déductible), ainsi que, le cas échéant, aux cotisations maladie spécifiques (Alsace-Moselle, non-résidents, Mayotte).

Comme en 2021, lorsque la somme des indemnités légales et des indemnités complémentaires excède 3,15 Smic, la part des indemnités complémentaires supérieure à cette limite est soumise aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité.

Exemple :

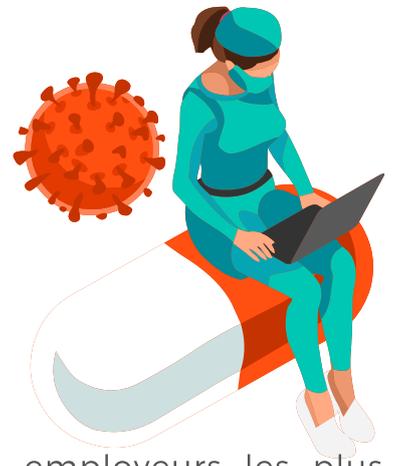
Sur la base du Smic en vigueur au 1er octobre 2021, la limite de 3,15 Smic s'élève à 33,01 €.

Pour un salarié habituellement rémunéré 40,60 €/heure, l'indemnité légale d'activité partielle est, hors situation ouvrant droit à une indemnisation majorée, de 24,36 € ($40,60 \times 60 \%$).

Si l'employeur décide de verser une indemnité de 40,60 € :

- l'indemnité légale (24,36 €) est assujettie à la CSG et à la CRDS sur les revenus de remplacement au taux de 6,7 % ;
- l'indemnité complémentaire bénéficie du même régime à hauteur de $33,01 - 24,36 = 8,65$ € ;
- le solde, soit $40,60 - 33,01 = 7,59$ €, est assujetti aux cotisations et contributions sociales applicables aux revenus d'activité.

3. Les aides au paiement des cotisations « Covid 2 » et « Covid 3 » sont imputables en 2022 – Article 18



Les montants des aides Covid 2 et Covid 3 qui n'ont pas pu être imputés sur les cotisations et contributions dues à l'Urssaf au titre de 2021 sont imputables sur celles dues au titre de 2022.

Les aides au paiement mises en place en faveur des employeurs les plus affectés par la crise engendrée par les deuxième et troisième vagues de Covid-19 sont désormais, du fait des modifications prévues par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2022, aussi imputables sur les cotisations dues au titre de l'année 2022.

Au plan formel, ce principe est inséré à l'article 9, II de la loi 2020-1576 du 14 décembre 2020 (LFSS pour 2021) et à l'article 25 de la loi 2021-953 du 19 juillet 2021 (LFR pour 2021).

En pratique :

- l'aide de 20 % instituée pour les périodes d'emploi courant au plus du 1er septembre 2020 au 30 avril 2021 (dite « aide prévue par la LFSS 2021 » ou « aide Covid 2 ») est imputable sur les cotisations dues au titre des années 2020, 2021 et 2022 ;
- l'aide de 15 % instituée pour les périodes d'emploi courant du 1er mai 2021 au 31 juillet 2021 (dite « aide prévue par la LFR 2021 » ou « aide Covid 3 ») est imputable sur les cotisations dues au titre des années 2021 et 2022.

4. La simplification du droit de communication des agents de contrôle des organismes de sécurité sociale est simplifié – Article 25

Pour rappel, en application de l'article L.114-19 du CSS, les agents des organismes de sécurité sociale, ont la possibilité d'obtenir, dans le cadre de leurs contrôles, des informations et des documents auprès de tiers (organismes, entreprises, établissements bancaires...) sans que le secret professionnel ne puisse leur être opposé. Il s'agit du droit de communication.



Les documents demandés doivent être communiqués à titre gratuit dans un délai de 30 jours suivant la réception de la demande.

Toutefois, selon l'étude d'impact de la LFSS, il s'est avéré que « dans certains cas, le délai de réponse des tiers sollicités pouvait s'avérer excessivement long et la transmission des documents sous format papier ne permettait pas une exploitation rapide et pertinente de l'information ».

Afin de répondre à ces difficultés, l'article 25 de la LFSS pour 2022 modifie l'article L.144-19 précité, et permet de dématérialiser ces échanges.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2022, les échanges entre les agents de contrôle des organismes de sécurité sociale et les tiers pourront s'effectuer par voie dématérialisée.

La transmission des informations sera plus rapide, la charge pour les tiers sera allégée et les données recueillies fiabilisées.

5. Amélioration des dispositifs de congé de proche aidant **Article 54**

Actuellement le congé de proche aidant est ouvert au salarié dont l'un des proches présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une « particulière gravité » (C. trav., art. L. 3142-16).

L'article 54 de la loi 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, ce qui permet ainsi d'élargir le champ des bénéficiaires potentiels du congé aux situations où les personnes dont le handicap ou la perte d'autonomie peuvent, sans être d'une « particulière gravité » nécessiter une aide régulière d'un proche.



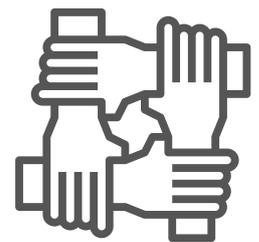
Ces dispositions entreront en vigueur à des dates fixées par décret et au plus tard au 1er janvier 2023 (art. 54, VI).

Ce même article aligne le montant de l'allocation journalière de proche aidant (AJPA) sur le Smic journalier. Cette revalorisation interviendra à une date fixée par décret et au plus tard au 1er janvier 2023 (art. 54, I ; CSS., art. L.168-9, modifié).

Le législateur introduit, toutefois, une limite à cette revalorisation : elle ne devra pas excéder les revenus journaliers tirés de l'activité professionnelle des bénéficiaires. Un décret devra définir la période de référence à prendre en compte pour l'appréciation de ces revenus et cette limite ne sera applicable qu'à compter d'une date fixée par décret et au plus tard le 1er janvier 2024.

Comme aujourd'hui, ce montant restera modulé en cas de congé fractionné par demi-journées ou si le congé est pris sous forme de période de temps partiel. En revanche, il n'y aura plus de distinction entre les personnes isolées et celles vivant en couple.

6. Un accès facilité à la complémentaire santé solidaire (C2S) – Article 88



Plusieurs mesures issues de la LFSS permettent de faciliter l'accès à la complémentaire santé solidaire (remboursement de la part complémentaire santé des plus modestes). Ainsi :

- à compter du 1er janvier 2022, la C2S sera attribuée automatiquement aux bénéficiaires de RSA, sauf opposition expresse de leur part ;
- à compter du 1er avril 2022, lorsque les bénéficiaires de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa) n'exercent pas d'activité salariée ou indépendante durant la période de référence, ils seront réputés satisfaire à la condition de ressource requise pour bénéficier de la C2S avec participation financière ;
- à compter du 1er janvier 2023, un assuré ne pourra obtenir ou renouveler cette aide qu'après avoir acquitté ses participations dues au titre des droits ouverts précédemment, sauf si une remise ou une réduction de dette lui a été accordée ou si sa situation de précarité lui a permis de bénéficier d'une aide pour le paiement de ses participations ;
- à compter du 1er janvier 2023, l'assuré pourra résilier son droit à C2S à tout moment et sans frais.

7. Prolongation du dispositif des arrêts de travail dérogatoires – article 93

En raison de la persistance de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, la LFSS pour 2022 prolonge les règles dérogatoires de versement des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) à certains assurés.



Pour rappel, le décret 2021-13 du 8 janvier 2021 prévoit, pour 2021, en faveur des assurés relevant des régimes de base obligatoires d'assurance maladie se trouvant dans l'impossibilité de travailler, le droit, pendant leur arrêt de travail, aux IJSS dans des conditions dérogatoires.

Ainsi, les conditions d'ouverture du droit aux IJSS normalement requises (minimum d'activité ou de cotisations) ne sont pas exigées, le délai de carence de 3 jours n'est pas appliqué et la période d'indemnisation à ce titre n'est pas prise en compte dans le calcul des durées maximales de versement des IJ.

Ces dispositions dérogatoires ont été prises pour une durée d'un an. C'est pourquoi la LFSS pour 2022 prolonge leur application jusqu'à une date fixée par décret (à paraître), et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022.

8. Extension aux salariés en forfait jours et à certains mandataires sociaux du dispositif de retraite progressive – Article 110 LFSS

A compter du 1er janvier 2022, le bénéfice du dispositif de retraite progressive s'ouvre aux salariés sous convention de forfait-jours réduit.



De même, les mandataires sociaux assimilés par le droit de la sécurité sociale à des salariés pourront accéder, dès le 1er janvier 2022, au dispositif de retraite progressive s'ils exercent leur activité non salariée de façon exclusive. Ces mandataires sociaux sont listés à l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale. Il s'agit, par exemple, des gérants minoritaires ou égalitaires de Sarl ou bien encore des directeurs généraux et directeurs généraux délégués de SA.

Conséquences de la loi du 24 décembre 2021 pour l'égalité économique et professionnelle femmes/hommes

Loi n° 2021-1774



Pour les entreprises d'au moins 50 salariés :

- à compter de 2022, les employeurs devront rendre public l'ensemble des indicateurs constitutifs de l'index de l'égalité entre les femmes et les hommes, sur le site internet du ministère chargé du Travail. En cas de note inférieure à 75 sur 100, l'entreprise devra fixer et publier des objectifs de progression pour chacun de ces indicateurs et rendre public les mesures de correction des inégalités mises en œuvre. En outre, « l'ensemble » des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera désormais intégré à la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) ;
- à compter du 1er mars 2023, l'octroi de prêts par la Banque publique d'investissement (Bpifrance) aux entreprises d'au moins 50 salariés sera conditionné au respect de l'obligation de publication annuelle de l'index de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- à compter du 26 décembre 2022, les employeurs auront l'obligation de verser le salaire sur un compte bancaire ou postal dont le salarié concerné est le titulaire ou le cotitulaire. De même, les allocations chômage et autres prestations sociales ne pourront plus être versées sur un compte qui n'est pas au nom de leur bénéficiaire ;
- la convention entre la CAF et Pôle emploi, qui organise l'accès des bénéficiaires de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) qui étaient précédemment en inactivité aux prestations d'aide au retour à l'emploi intégrera une nouvelle condition. Elle devra s'assurer de l'accès des bénéficiaires de la PreParE à des actions de formation pendant une période de deux ans, qui débute un an avant l'expiration de leurs droits à la prestation ;

- l'accord collectif sur le télétravail applicable dans l'entreprise ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur, devra désormais préciser les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail ;

Pour les entreprises d'au moins 1000 salariés pour le 3ème exercice consécutif :

- À compter du 1er mars 2022, l'employeur devra publier, chaque année, les écarts de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants d'une part, et les membres des instances dirigeantes, d'autre part. Ces écarts de représentations seront rendus publics sur le site du ministère du Travail à partir du 1er mars 2023.
- Au 1er mars 2026, ces entreprises devront atteindre une proportion minimale de 30 % (40% à compter du 1er mars 2029) de personnes de chaque sexe parmi les cadres dirigeants d'une part, et parmi les cadres membres des instances dirigeantes d'autre part. Pour les entreprises n'atteignant pas ces taux, la négociation obligatoire d'entreprise sur l'égalité professionnelle devra porter sur les mesures de correction de ces taux. En l'absence d'accord, l'employeur les déterminera par décision unilatérale, après consultation du comité social et économique (CSE). L'autorité administrative pourra formuler des observations sur les mesures prévues par l'accord ou la décision de l'employeur, observations qui seront présentées en conseil d'administration ou de surveillance et au CSE.

Le dispositif « emplois francs » est prolongé d'un an

Décret 2021-1848 du 27-12-2021 : JO 29

Le dispositif des emplois francs s'appliquera aux contrats de travail conclus jusqu'au 31 décembre 2022, au lieu du 31 décembre 2021 comme prévu précédemment.

Pour rappel, ce dispositif a pour objet d'encourager l'embauche d'un chômeur, d'un adhérent au contrat de sécurisation professionnelle ou d'un jeune suivi par une mission locale et vivant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) en octroyant une aide annuelle de 5 000 € pour un CDI et de 2 500 € pour un CDD d'au moins 6 mois, la personne recrutée devant être maintenue au moins 6 mois dans les effectifs, et le montant étant proratisé en cas de temps partiel. L'aide est versée tous les 6 mois par Pôle emploi, dans la limite d'une durée de 3 ans pour les recrutements en CDI et de 2 ans pour les CDD.

#URSSAF & frais professionnels pour 2022 : Les limites d'exonération précisées



Ces limites sont importantes puisque les allocations forfaitaires pour frais professionnels sont exonérées de charges sociales, car elles sont présumées être utilisées conformément à leur objet.

Les principales allocations sont les suivantes :

-Indemnité de restauration sur le lieu de travail : 6,80 euros par repas lorsque le salarié est contraint de prendre son repas sur son lieu de travail effectif en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail (travail en équipe, posté, continu, de nuit, en horaire décalé) ;

-Indemnité de repas lors de petits déplacements : 9,50 euros lorsque les conditions de travail du salarié en déplacement ne lui permettent pas de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail et qu'il n'est pas démontré que les circonstances ou les usages l'obligent à prendre son repas au restaurant (indemnité de collation hors des locaux de l'entreprise ou sur un chantier) ;

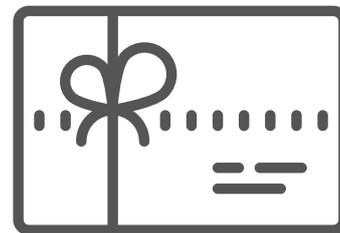
-Indemnité de repas lorsque le salarié en déplacement est contraint de se rendre au restaurant : 16,40 euros ;

- Indemnité de grand déplacement en métropole :

- Nourriture (par repas) : L'indemnité exonérée est de :
 - 19,40 euros pendant les 3 premiers mois;
 - 16,50 euros du 4e au 24e mois;
 - 13,60 euros du 25e au 72e mois inclus.
- Logement et petit déjeuner :
 - Pour Paris et les départements des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne de :
 - 69,50 euros pour les 3 premiers mois;
 - 59,10 euros du 4e au 24e mois;
 - 48,70 euros du 25e au 72e mois inclus.
 - Pour les autres départements de la métropole :
 - 51,60 euros pour les 3 premiers mois;
 - 43,90 euros du 4e au 24e mois;
 - 36,10 euros du 25e au 72e mois inclus.

Pour les gérants minoritaires et égalitaires de SARL ou de SELARL, les présidents-directeurs et directeurs généraux de SA ou de SELAFA et les présidents et dirigeants de SAS, seuls les remboursements de frais réels sont exonérés dans la mesure où ils sont justifiés.

#URSSAF & Chèques cadeaux pour 2021 : Noël après Noël !



Le Gouvernement avait annoncé une augmentation exceptionnelle à 250 € (contre 171 € en principe) du plafond des chèques-cadeaux pouvant être remis aux salariés pour les fêtes de fin d'année 2021 en franchise de cotisations et contributions sociales, en raison des conditions particulières rencontrées cette année, notamment du fait de la prolongation des mesures sanitaires qui ont affecté l'activité des comités sociaux et économiques (CSE). Pour bénéficier de cette mesure, les chèques cadeaux devaient être remis aux salariés au plus tard le 31 décembre 2021.

Sur leur site internet, les Urssaf indiquent toutefois que, par tolérance pour les CSE et les employeurs qui n'auraient pas été en mesure de les remettre avant cette date, le plafond d'exonération de 250 € peut s'appliquer aux bons d'achat, chèques cadeaux et aux cadeaux en nature de l'année 2021 remis au plus tard au 31 janvier 2022.

#URSSAF et plafond de la sécurité sociale pour 2022 : Maintien du plafond de 2021 !

Selon le site des Urssaf, le projet de texte fixant le plafond de la sécurité sociale pour 2022 prévoit son maintien au niveau de celui de 2021.

Le plafond de la sécurité sociale pour 2022 resterait donc fixé à 41 136 € pour l'année et 3 428 € pour un mois.

#URSSAF & barème des avantages en nature pour 2022

Au 1er janvier 2022, les montants forfaitaires des avantages en nature nourriture et logement, servant de base aux cotisations sociales sont été revalorisés à hauteur de :

-**Pour l'avantage en nature repas** (hors secteur hôtels, cafés, restaurants) : 5 euros par jour pour un repas ; Attention, cette évaluation forfaitaire :

- ne doit être retenue qu'à défaut d'un montant supérieur fixé par la convention collective, un accord professionnel ou un accord conclu avec le salarié ;
- ne peut être retenue pour certains dirigeants de sociétés pour lesquels il convient de se référer à la valeur réelle de l'avantage en nature.

-**Pour l'avantage en nature logement** : lorsque l'employeur (propriétaire ou locataire) fournit un domicile gratuitement au salarié, cet avantage est évalué forfaitairement selon son salaire brut et le nombre de pièce de l'habitation :

Évaluation mensuelle forfaitaire en 2021		
Rémunération mensuelle brute (€)	1 pièce principale (€)	Plusieurs pièces (par pièce principale) (€)
< à 1 714	72,30	38,70
De 1 714 à 2 056,79	84,40	54,20
De 2 056,80 à 2 399,59	96,30	72,30
De 2 399,60 à 3 085,19	108,30	90,20
De 3 085,20 à 3 770,79	132,70	114,40
De 3 770,80 à 4 456,39	156,60	138,20
De 4 456,40 à 5 141,99	180,80	168,50
≥ à 5 142	204,70	192,60

L'employeur peut également estimer l'avantage d'après la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation ou, à défaut, d'après la valeur locative réelle.

Les avantages accessoires sont évalués d'après leur valeur réelle.