

Si vous avez des difficultés à visualiser cet email, [suivez ce lien](#)



Lettre d'info social n° 81 - Décembre 2021

I - ACTUALITES SOCIALES

- Contribution bonus-malus d'assurance chômage
- Rappel - PRIME PEPA 2021
- Le forfait mobilités durables
- Aides à l'emploi des jeunes et des personnes en situation de handicap

II - ACTUALITES LEGALES

- La loi dite "CLIMAT"

A VOS AGENDAS !

- Webconférence
ACTUALITES FISCALES & SOCIALES
1er février 2022

BREVES

Aide à l'alternance : prolongation jusqu'au 30/06/2022

Le dispositif d'aide exceptionnelle de 5 à 8 000€, versée aux employeurs de moins de 250 salariés qui concluent un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, est prolongé jusqu'au 30 juin 2022.

Décret 2021-1468 du 10-11-2021 : JO 11

Doublement du congé de présence parental

La loi 2021-1484 du 15 novembre 2021 prévoit, sous conditions, le renouvellement du congé de présence parentale. Pour mémoire, le salarié dont l'enfant est victime d'un handicap, d'une maladie ou d'un accident grave, peut bénéficier d'une absence autorisée de 310 jours ouvrés sur une période maximale de 3 ans. Cette période d'absence est indemnisée par une allocation de présence parentale (CSS art. L 544-1).

Loi 2021-1484 du 15 novembre 2021, JO du 16 novembre 2021

I - ACTUALITES SOCIALES

CONTRIBUTION BONUS-MALUS D'ASSURANCE CHOMAGE : LE COMPTE A REBOURS A COMMENCE...

La contribution Bonus-Malus vise certains secteurs d'activité « consommateurs » de contrats de travail courts via une modulation à la hausse (Malus) ou à la baisse (Bonus) de leurs contributions d'assurance chômage. Créée à l'été 2019 par décret, puis rejetée par le Conseil d'Etat, cette contribution a été finalement rétablie par décret daté du 30 mars 2021 et précisée par arrêté du 28 juin 2021.

Quelles sont les entreprises visées ?

Entrent dans le champ d'application de cette contribution, les entreprises qui répondent aux deux critères cumulatifs suivants :

- **Celles dont l'effectif est supérieur à 11 salariés**, déterminé sur la base de l'effectif sécurité sociale avec application du gel des effets de seuil sur 5 ans. Pour la première application, l'effectif sera déterminé en fonction de l'effectif moyen constaté entre le 1er juillet 2021 et le 30 juin 2022. En outre, l'effectif moyen annuel de 11 salariés sur 2020 et 2021 devra être atteint au titre de chacune de ces années pour déterminer l'assujettissement ou non.
- **Et qui entrent dans l'un des secteurs d'activité définis par l'arrêté du 28 juin 2021.**

Pour les années 2022 à 2024, les 7 secteurs d'activités suivants sont concernés :

- (1) Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac ;
- (2) Transports et entreposage ;
- (3) Hébergement et restauration ;
- (4) Travail du bois, industrie du papier et imprimerie ;
- (5) Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques ;
- (6) Production et distribution d'eau : assainissement, gestion des déchets et de dépollution ;
- (7) Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques.



L'affectation d'une entreprise à l'un de ces secteurs d'activités est basée sur le rattachement aux conventions collectives désignées et à son code APE. L'employeur doit ainsi vérifier que l'IDCC (identifiant de convention collective) présent dans ses DSN de 2020 est, ou non, recensé dans les tableaux figurant en annexe de l'arrêté et que son code APE constaté en 2021 correspond ou non à l'un des codes APE également listés en annexe de l'arrêté ([annexe 2](#) et [3](#)).

Ces 2 conditions sont cumulatives.

A noter tout de même que quatre de ces secteurs, impactés par la crise sanitaire COVID-19 (1, 2, 3 et 7) en sont exclus temporairement la première année, à savoir, le Secteur 1 ([annexe 1](#)).

Quelle est la période d'application de cette contribution ?

La contribution Bonus-Malus entre en vigueur à compter du **1er septembre 2022** et devrait s'appliquer par **cycle de 3 ans**.

Comment la cotisation sera-t-elle modulée ?

Le taux de contribution d'assurance chômage sera modulée à la hausse ou à la baisse à compter du 1er septembre 2022. Il sera calculé en comparant le taux de séparation de l'entreprise et le taux de séparation médian de son secteur d'activité, taux fixé, chaque année, par arrêté.

Le taux de séparation des entreprises prend en considération le nombre de fins de contrats de travail (CDI, CDD) et de fins de contrats d'intérim **imputable à l'entreprise et suivi dans les 3 mois, d'une inscription à Pôle emploi** rapporté à l'effectif total de la période annuelle de référence.

Le bonus « plancher » ne pourra être inférieur à **3 %** et le malus « plafond » ne pourra aller au-delà de **5,5 %** sachant que le taux d'assurance chômage est à ce jour de 4,05%.

Ne seront pas imputables à l'entreprise, les fins de contrat listées au règlement d'assurance chômage ([art 50-6](#) et [Q/R Bonus-Malus 1.2.2](#)). Il s'agit notamment : des démissions, des fins de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, etc... De même, les intermittents du spectacle ne relèveront pas du système du bonus-malus.

Le taux de séparation sera communiqué aux entreprises en août 2022 par les URSSAF et les MSA et le taux modulé s'appliquera aux rémunérations de l'ensemble des salariés.

L'objectif affiché est d'engager les entreprises à allonger la durée des contrats de travail et à réduire le recours aux contrats courts. Des outils [d'optimisation du taux](#) de cette contribution et un outil de [simulation de la contribution](#) sont disponibles en ligne.

RAPPEL - PRIME PEPA 2021 : SON VERSEMENT PEUT INTERVENIR JUSQU'AU 31 MARS PROCHAIN

Les modalités de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, connue également sous le nom de « prime PEPA » ou « prime MACRON », ont été adoptées le 12 juillet dernier. Cette prime facultative, mise en place en fin d'année 2018 pour répondre à «la crise des gilets jaunes» a été reconduite pour la seconde fois et peut être versée jusqu'au 31 mars 2022.



Qui peut en bénéficier ?

Vous avez la possibilité d'allouer cette prime à vos salariés à la condition qu'ils soient :

- titulaires d'un contrat de travail : soit à la date du versement de la prime, soit à la date de dépôt du document juridique la mettant en place.
- bénéficiaires d'une rémunération inférieure à 3 SMIC sur les 12 mois précédant le versement de la prime

Afin de mettre en place la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, deux solutions s'offrent à vous :

- Soit par décision unilatérale
- Soit par accord d'entreprise ou de groupe conclu selon les modalités qu'un accord d'intéressement

Une exonération de cotisations et une défiscalisation plafonnée à 2 000 €

La prime PEPA 2021 peut être exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu, à hauteur de 2 000 € si l'entreprise a mis ou est en phase de mettre en place un accord d'intéressement, ou

si le salarié bénéficiaire est considéré comme "un travailleur de seconde ligne" dès lors que l'entreprise est couverte ou négocie un accord de valorisation des travailleurs de la seconde ligne (accord de branche ou d'entreprise).

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent également verser jusqu'à 2000€ sans autre condition, pour les autres entreprises, le plafond d'exonération est fixé à 1 000€.

Critères de modulation

Il est à noter que le critère de modulation du montant de la prime en fonction des conditions de travail liées à l'épidémie de COVID-19 a été supprimé.

Ainsi, le montant de la prime peut être modulé selon les salariés en fonction de quatre critères suivants :

- la rémunération,
- le niveau de classification,
- la durée contractuelle du temps de travail
- la durée de présence effective sur l'année écoulée

Ces conditions s'apprécient sur les 12 mois précédant le versement de la prime.

N'hésitez pas à nous contacter pour obtenir de plus amples informations.

LE FORFAIT MOBILITES DURABLES : COMMENT ÇA FONCTIONNE ?

Depuis mai 2020, les employeurs ont la possibilité d'attribuer, à leurs salariés qui privilégient les modes de transports à mobilité douce, une indemnité exonérée de cotisations pour effectuer leurs trajets entre leur lieu de résidence principal et leur lieu de travail. C'est le forfait « mobilités durables ».

Pour qui ?

L'employeur peut prendre en charge les frais de transports de ses salariés qui se rendent sur leur lieu de travail en utilisant les modes de déplacement suivants :

- Les transports en commun (hors prise en charge obligatoire des frais d'abonnement) ;
- Le vélo, électrique ou mécanique ;
- Le covoiturage que ce soit en tant que passager ou conducteur ;
- Et tout autres services de mobilité partagés qui n'est pas pris en charge.

Nouveauté janvier 2022 : Le forfait mobilités durables concernera également les déplacements effectués avec un engin de déplacement personnel motorisé (EDPM), comme les trottinettes électriques, les gyro-roues ou les skateboards électriques.



Comment l'appliquer ?

La mise en place du forfait mobilités durables peut être prévue par un accord d'entreprise (à défaut par accord de branche). En l'absence d'accord, l'employeur peut rédiger une décision unilatérale après acceptation du CSE s'il existe dans l'entreprise.

Si l'employeur prend la décision de mettre en place cette allocation, tous les salariés y auront droit selon les mêmes modalités d'attribution et les mêmes conditions d'accès.

Quel montant ?

Depuis le 1er janvier 2021, le forfait à mobilités durables est exonéré de cotisations et de contributions sociales, dans la limite de 500 € par an et par salarié.

Le salarié devra fournir chaque année un justificatif de la prise d'un transport à mobilité douce ou une attestation sur l'honneur à son employeur.

Possibilité de cumul ?

Les salariés qui percevaient une indemnité kilométrique vélo pourront encore en profiter, elle sera alors assimilée au forfait mobilités durables.

Le forfait à mobilités durables peut être cumulé avec la prise en charge des frais de transports public (à hauteur de 50%) ou de services publics de location de vélo.

Nouveauté août 2021 : Si un salarié cumule la prise en charge obligatoire des frais de transports public et le forfait mobilités durables, le plafond de l'exonération est limité à 600 € ou dans la limite du montant de la prise en charge obligatoire des titres de transports public, s'il est supérieur à 600€.

AIDES A L'EMPLOI DES JEUNES ET DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Actuellement, bon nombre d'entreprises éprouvent des difficultés à recruter. Intéressons-nous aux différents dispositifs exceptionnels d'aides financières, mis en place suite à la crise sanitaire, pour permettre l'embauche de profils spécifiques.

Embaucher et former un apprenti ?

Avec la perspective de lui assurer un avenir dans l'entreprise en lui transmettant des savoir-faire et avec l'objectif de le former au poste à pouvoir, cette embauche est complétée d'aides financières de l'Etat, à savoir :

Une exonération de cotisations sociales :

En place depuis le 1er janvier 2019, elle concerne tous les employeurs qui embauchent un apprenti âgé de 16 à 29 ans. L'exonération des cotisations sociales s'applique jusqu'à 1 255.68 € par mois depuis le 1er octobre 2021 (79% du SMIC). Pour un employeur de moins de 11 salariés, il reste à sa charge la cotisation AT/MP et les cotisations obligatoires de prévoyance.

Une aide unique : elle concerne les employeurs de moins de 250 salariés, les contrats conclus à **partir du 1er janvier 2019** et la préparation d'un **diplôme de niveau inférieur ou égal au bac.**

Son montant est de 4 125 € la 1ère année, 2 000 € la 2ème année, 1 200 € la 3ème année.

Le versement est automatique dès lors que :

- le contrat signé par l'apprenti et l'employeur, et visé par le centre de formation est transmis à l'OPCO pour enregistrement (au plus tard dans les 5 jours ouvrables suivant le début du contrat) ;
- la DSN de l'apprenti est transmise tous les mois.

Important : cette aide unique est remplacée par l'aide exceptionnelle aux employeurs versée la 1ère année pour tout contrat d'apprentissage conclu entre le 1er juillet 2020 et le 31 décembre 2021, sans condition aux entreprises de moins de 250 salariés. Pour les entreprises de plus de 250 salariés, des engagements en matière d'embauches d'alternants sont à prendre.

Cette aide est de 5 000 € pour un apprenti mineur et de 8 000 € pour un apprenti majeur. Un [simulateur de calcul](#) d'aides aux employeurs est disponible en ligne.

Le décret 2021-1468 du 10 novembre 2021 vient de valider la prolongation du dispositif jusqu'au 30 juin 2022. Le dispositif est également ouvert pour le recrutement de salariés en contrat de professionnalisation.

Quelle aide pour l'emploi d'un travailleur handicapé ?

L'aide est appelée « Aide à la mobilisation des employeurs pour l'embauche des travailleurs handicapés ».

Elle concerne les salariés bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) :

- dont la rémunération est inférieure à 2 fois le SMIC,
- et employés dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ou déterminée de plus de 3 mois, signé entre le 1er septembre 2020 et le 31 décembre 2021.

Le poste ne doit pas avoir fait l'objet d'un licenciement économique depuis le 1er janvier 2020 et le salarié ne doit pas avoir déjà été présent dans l'entreprise au 8 octobre 2020 sur un contrat non concerné par l'aide.



Le montant de cette aide est de 4 000 € par salarié. Elle est versée chaque trimestre pendant un an. Son montant est proratisé en fonction de la durée du contrat et du temps de travail du salarié.

Sachez , enfin, que plusieurs dispositifs sont mobilisables dans le cadre du recrutement de salariés en situation de handicap, tels que l'aménagement du contrat d'apprentissage dont la durée peut être portée à 4 ans à la place de 3 ans et que les aides à l'apprentissage et à la professionnalisation sont cumulables avec les aides de l'AGEFIPH ou du FIFFHP.

Nos équipes spécialisées en gestion de la paie restent à votre disposition pour vous accompagner dans vos démarches.



Céline MADRALA
Associée, Expert-comptable & Commissaire aux comptes

Eric CORTEVILLE
Responsable du service social



II - ACTUALITES LEGALES

LA LOI DITE « CLIMAT »

La loi dite « CLIMAT » du 22 août 2021 a un impact sur les entreprises, leur fonctionnement et les relations avec les représentants du personnel. Sauf dispositions contraires la loi est en vigueur depuis le 25 août 2021.

1/ Les OPCO

Les OPCO se voient confier une nouvelle mission d'information des entreprises sur les enjeux liés au développement durable. Ils peuvent accompagner les entreprises dans leurs projets d'adaptation et à la transition écologique, notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétences.

2/ Evolution de la Mission générale du CSE

Le CSE « a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production » et désormais « notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions. »

Le CSE pourra en conséquence évaluer le fonctionnement de l'entreprise au regard de l'impact environnemental.



3/ Les consultations ponctuelles

L'article L2312-8 du code du travail précise désormais que le CSE est « informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures » affectant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Il s'agit des consultations / informations sur :

- Organisation et marche générale de l'entreprise lorsque les mesures sont de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs.
- La modification de son organisation économique ou juridique.

- Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation.
- L'introduction d'une nouvelle technologie, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.
- Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise, ou le maintien au travail des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés notamment sur l'aménagement des postes de travail.

4/ Les consultations récurrentes

Les consultations récurrentes sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière et la politique sociale, doivent intégrer un volet sur « les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. »

Il faut préciser que cette disposition est d'ordre public et de ce fait, même lorsqu'un accord d'entreprise a été conclu et ne prévoyait pas ces consultations, alors ce nouveau thème doit être néanmoins intégré dans les consultations.

Le CSE peut de même faire appel à un expert qui pourra avoir une mission sur les éléments d'ordre environnementaux nécessaires à la compréhension des orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique ou encore la politique sociale de l'entreprise.

5/ La BDESE

La Base de Données Economiques et Sociales BDSE devient la BDESE. La base de données doit désormais comprendre des informations sur les conséquences de l'activité économique de l'entreprise.

Un décret viendra préciser les informations à communiquer pour les entreprises de + ou – de 300 salariés.

6/ Formation des membres du CSE

Les membres titulaires du CSE suivent des formations économiques pour les besoins de leur activité de représentant du personnel, désormais ces formations peuvent intégrer des modules sur « *les conséquences environnementales de l'activité des entreprises.* »

7/ GPEC

Les entreprises doivent organiser au moins tous les 4 ans une négociation sur la rémunération, le temps de travail, le partage de la valeur ajoutée, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et la qualité de vie au travail.

Pour les entreprises de plus de 300 salariés, il est rajouté la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

La négociation sur la GPEC devra désormais prendre en compte les enjeux de la transition écologique.



A VOS AGENDAS !

ACTUALITES FISCALES & SOCIALES

Loi de finances 2022

En Webconférence le 1er février 2022

Plus d'infos à venir ...



Céline MADRALA

c.madralla@groupeptbg.fr

Eric CORTEVILLE

e.corteville@groupeptbg.fr

Philippe SALMON

selarl.salmon@altajuris-caen.com

Audit - Expertise - Conseil
Experts-comptables
Commissaires aux comptes

Jean Pascal THOREL
François DINEUR
Natacha MESNILDREY
Mickaël ENGUERRAND
Reynald GEMY
Céline MADRALA
Morgane MARC
Lucie PERRIER

Campus Effiscience CAEN
1 rue du Bocage
14460 COLOMBELLES

Tel: 02.31.46.21.71

[Site internet](#)

Membre du groupement
ABSOLUCE
Conseils d'entrepreneurs

Droit immobilier
Droit de la construction
Droit commercial
Droit de la famille
Droit du travail

Jean-Jacques SALMON
Philippe SALMON
Christine BAUGE
David ALEXANDRE

1 rue Albert Schweitzer
14280 SAINT CONTEST

Tel: 02.31.34.01.30

Fax: 02.31.78.04.39

[Site internet](#)


ALTA-JURIS
INTERNATIONAL

Si vous ne souhaitez plus recevoir nos communications, [suivez ce lien](#)