



**PLF 2022 : les mesures sociales adoptées par les députés en première lecture**

Parmi les mesures sociales du projet de loi de finances pour 2022 qui ont retenu notre attention, l'on trouve la défiscalisation et l'exonération sociale temporaires des pourboires, l'allongement de la durée du statut de jeune entreprise innovante (JEI), la prolongation de certains dispositifs d'exonérations géographiques, la pérennisation de certaines mesures relatives à l'activité partielle mises en œuvre durant l'état d'urgence, l'adaptation des règles de financement de la formation professionnelle et de l'OETH ou bien encore l'instauration du contrat engagement jeune.

➤ **Des pourboires défiscalisés et exonérés de charges sociales en 2022 et 2023**

Le pourboire est une rémunération n'existant que dans les établissements en contact avec la clientèle.

En principe, cet accessoire de salaire versé en contrepartie ou à l'occasion du travail, doit être soumis à cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

Pour augmenter l'attractivité des emplois salariés en contact avec la clientèle fortement mise à mal par la crise sanitaire (notamment dans le secteur des HCR), le projet de loi de finances prévoit de défiscaliser et d'exonérer de charges sociales les pourboires remis aux salariés du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2023, qu'ils soient versés, directement par la clientèle ou indirectement, en argent comptant ou par paiement électronique ou bancaire (PLF, article 3 bis).

Si elle est adoptée définitivement, cette mesure temporaire bénéficiera à l'ensemble des professions salariées en contact avec la clientèle.

L'amendement additionnel initial adopté par la commission des affaires sociales limitait cette exonération aux pourboires remis en 2022 aux salariés du secteur des HCR.

Des limites qui n'ont pas été reprises en séance publique car jugées beaucoup trop restrictives.

Il convient de noter que les députés ont instauré un plafond de rémunération : le dispositif d'exonération sera accordé seulement aux salariés percevant, au titre des mois civils concernés, une rémunération n'excédant pas un Smic majoré de 60 % (même plafond de rémunération que pour le bénéfice de la réduction générale de cotisations sociales).

Les pourboires ne sont pas pris en compte pour l'appréciation de ce plafond. Initialement, la commission n'accordait les exonérations que dans la limite de 20 % de la rémunération annuelle brute du salarié.

L'exonération sociale portera sur les cotisations suivantes :

- les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle,
- la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance,
- la contribution supplémentaire à l'apprentissage,
- la contribution dédiée au financement du CPF pour les titulaires d'un CDD,
- la participation patronale à l'effort de construction,
- le versement mobilité et la contribution au Fnal.

#### ➤ **Exonérations géographiques**

Certains dispositifs d'exonérations régionales arriveront à échéance le 31 décembre 2022.

C'est le cas, par exemple des bassins d'emploi à redynamiser (BER) dans lesquels l'entreprise doit, pour bénéficier de l'exonération de charges patronales dues au titre de l'emploi de certains salariés, s'implanter entre le 1er janvier 2007 et le 31 décembre 2022, ou bien encore des zones de revitalisation rurales dont le régime transitoire prend fin au 31 décembre 2022.

Seraient notamment prolongés jusqu'au 31 décembre 2023 les ZRR, les BER mais aussi les zones franches urbaines – territoires entrepreneurs (SFU-TE), les zones de développement prioritaires (ZDP), les zones d'aide à finalité régionale (AFR) et les bassins urbains à redynamiser (BUD) (PLF, article 29 D).

#### ➤ **Jeunes entreprises innovantes**

Le projet de loi de finances pour 2022 prévoit d'ouvrir le bénéfice de l'exonération au titre du dispositif de JEI (jeune entreprise innovante) aux entreprises créées depuis moins de 11 ans et non plus de moins de 8 ans (PLF, article 4 quater).

La durée du bénéfice de ce statut était jugée trop courte au regard de la durée d'obtention des résultats des activités de R&D.

Le statut de JEI ouvre droit à des avantages sociaux mais aussi à des exonérations de cotisations sociales patronales.

#### ➤ **Activité partielle/APLD : pérennisation de certaines mesures d'urgence**

Le projet de loi pérennise un certain nombre d'améliorations relatives au dispositif d'activité partielle classique mis en œuvre dans le cadre de la crise sanitaire relative à l'épidémie de Covid-19, à savoir (PLF, article 56) :

- la prise en compte des heures d'équivalence dans le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle et pour le calcul du nombre d'heures indemnisables,
- l'intégration des heures supplémentaires structurelles dans le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle et l'appréciation de la réduction de l'horaire,
- de travail pour les salariés sous convention de forfaits en heures,
- les modalités de détermination du nombre d'heures prises en compte pour l'indemnité et l'allocation d'activité partielle des salariés sous convention de forfait-jours,
- les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle des salariés non soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail,
- l'extension du dispositif aux cadres dirigeants dans les seuls cas de fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement,
- les règles d'indemnisation applicables aux apprentis et aux salariés en contrat de professionnalisation.

Le projet de loi prolonge également d'une année (soit au plus tard, jusqu'au 31 décembre 2022) l'éligibilité au régime d'activité partielle de certains employeurs et salariés soumis à un statut spécifique (PLF, article 59) :

- salariés de droit privé de certaines structures publiques ou parapubliques,
- salariés de firmes étrangères employant des salariés en France mais ne disposant pas d'établissement en France et cotisant au centre national des firmes étrangères,
- salariés des régions dotées de la seule autonomie financière et qui gèrent un service public à caractère industriel et commercial de remontée mécaniques, de pistes de ski ou de cure thermale.

Enfin, le projet de loi habilite, jusqu'au 31 juillet 2022, le gouvernement à adapter par ordonnance les dispositions relatives au dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD).

Ainsi, par exemple, si la mesure est adoptée définitivement, le gouvernement pourra permettre aux entreprises ayant conclu un accord APLD ou disposant d'un document unilatéral homologué, avant le 30 juin 2022, de pouvoir conclure des avenants ou modifier le document unilatéral après cette date (PLF, article 34 duovicies).

Cette autorisation était initialement inscrite dans le projet de loi de vigilance sanitaire mais a été censurée par le Conseil constitutionnel.

## ➤ **Financement de la formation professionnelle**

Plusieurs mesures du projet concernent le financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Certaines d'entre elles ont retenu notre attention.

- Quelques corrections de bon sens

Les parlementaires ont procédé à quelques ajustements et corrections de bon sens.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, les établissements de santé, médico-sociaux et sociaux relevant de la fonction publique hospitalière, les groupements de coopération sanitaire mentionnés aux articles L. 6133-1 et L. 6133-4 du code de la santé publique et les groupements de coopération sociale et médico-sociale mentionnés à l'article L. 312-7 du code de l'action sociale et des familles seraient exonérés des contributions de formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage (PLF, art. 32 octies, I, 2°).

En outre, Les modalités de calcul de l'effectif des entreprises du BTP pour l'assujettissement à la cotisation au comité de coordination de l'apprentissage et à la contribution à la formation professionnelle sont harmonisées : cet effectif sera calculé sur la base des effectifs déclarés auprès des Urssaf (PLF, article 32 octies, I, 5°).

- Mesures relatives au travail temporaire

Aujourd'hui, les entreprises de travail temporaire (ETT) de 11 salariés et plus contribuent au financement de la formation professionnelle à hauteur d'un taux légal fixé à 1,3 % (contre 1 % en droit commun) (article L.6331-5 du code du travail).

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, les ETT seront soumises au taux légal de droit commun (soit 1 %) (PLF, article 32 octies, I, 4°).

Les ETT de moins de 11 salariés contribuent au financement de la formation professionnelle à taux légal fixé à 0,55 % mais les ETT ne feront pas l'économie des 0,3 % supprimés du taux légal puisque le projet de loi instaure une obligation de contribution conventionnelle fixée à un taux minimal de 0,3 % étendue à toutes les ETT, quel que soit leur effectif (PLF, art. 32 octies, I, 7°).

En l'absence d'accord collectif de branche non étendu, le projet prévoit un versement obligatoire plancher de 0,3 %.

L'utilisation de ce pourcentage devra être définie par une décision du conseil d'administration de l'Opco agréé pour gérer cette contribution de branche.

➤ **Solde de la taxe d'apprentissage en 2022 : mise en place d'un régime transitoire**

Pour faciliter la transition entre les anciennes et nouvelles périodicités de recouvrement du solde de la taxe d'apprentissage (le nouveau calendrier de recouvrement de ce solde dû au titre de 2022 par les Urssaf s'appliquant à compter du 1er semestre 2023), il est nécessaire de garantir en 2022 aux établissements qui en sont bénéficiaires le versement en 2022 par les entreprises assujetties d'un montant équivalant au solde de taxe d'apprentissage.

Pour ce faire, l'imposition à la taxe d'apprentissage est rétablie, à titre provisoire (sur la masse salariale 2021), pour les entreprises qui, sans ce régime transitoire, ne seraient plus assujetties à cette taxe (PLF, article 32 octies, V et article 32 quaterdecies).

➤ **Transfert du recouvrement des contributions de formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage dans certains départements et régions d'outre-mer**

À Saint-Pierre-et-Miquelon, le recouvrement des contributions de la formation professionnelle et la taxe professionnelle doit être transféré à la Caisse de prévoyance sociale, dans les mêmes conditions que celles s'appliquant à la métropole.

Or, des différences de législation sociale entre la métropole et cette collectivité d'outre-mer en matière de détermination des effectifs d'une entreprise, de calcul d'assiette et de plafond, rendent difficile la mise en œuvre effective de ce transfert.

Dans l'attente des adaptations techniques nécessaires à cette mise en œuvre, une période transitoire s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2023 : seule la contribution de formation professionnelle sera recouvrée, pas la taxe d'apprentissage (PLF, article 32 octies, I, 8° et VII).

Le projet de loi aligne également les modalités de calcul et de recouvrement des contributions de formation professionnelles et de la taxe d'apprentissage par la caisse de sécurité sociale de Mayotte sur celles de la métropole à compter du 1er janvier 2022 (PLF, article 32, IV).

## ➤ **L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)**

- Les mannequins et les salariés mis à disposition par une association intermédiaire bientôt exclu de l'effectif entrant dans le calcul de l'OETH

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a uniformisé les règles d'assujettissement et de calcul de l'OETH applicables aux principales structures dédiées à la mise à disposition de personnel auprès de tiers (ETT, entreprises de portage salariale, groupements d'employeurs, entreprises adaptées de travail temporaire).

Elle a exclu les salariés mis à disposition ou portés du calcul de l'effectif entrant dans le calcul de l'OETH.

Certaines structures n'étaient pas concernées par cette uniformisation : les associations intermédiaires et les agences de mannequins qui, pourtant, ont une activité de mise à disposition onéreuse de personnes.

Le projet de loi corrige cet oubli (PLF, article 32 quinquies).

- Période à retenir pour le calcul de l'effectif annuel : celle de l'année au titre de laquelle la contribution est due

En outre, le projet de loi modifie la période à retenir pour le calcul de l'effectif annuel en matière d'OETH.

Aujourd'hui, les textes renvoient à l'article L.130-1 du code de la sécurité sociale qui aboutit à retenir la moyenne des effectifs de l'année précédente (exemple : 2020 pour la déclaration 2021 qui sera effectuée en 2022).

Or, l'OETH a toujours été calculé par rapport à la moyenne de l'année au titre de laquelle la contribution est due (exemple : OETH 2020 calculée par référence à la moyenne des effectifs de l'année 2020 déclarée en 2021).

Le législateur n'ayant jamais voulu changer cette année de référence, le projet de loi prévoit que, par dérogation à l'article L.130-1 précité, la période à retenir pour l'appréciation du nombre de salariés dans le cadre de l'OETH est l'année au titre de laquelle la contribution est due (PLF, article 32 sexies).

- Instauration du contrat engagement jeune

Dans la continuité du plan « 1 jeune, 1 solution » mis en place en juillet 2020, le projet de loi instaure, à compter du 1er mars 2022, un accompagnement individualisé et renforcé sous la forme d'un contrat d'engagement jeune proposé aux jeunes de 16 à 25 ans révolus (29 ans pour ceux ayant la qualité de travailleur handicapé) présentant des difficultés d'accès à un emploi durable et qui ne sont pas étudiants et ne suivent aucune formation (PLF, article 57).

Le bénéfice de ce contrat est conditionné au respect d'exigences d'engagement, d'assiduité et de motivation qui seront précisées par décret.

Principalement mis en œuvre par les missions locales et Pôle emploi, il est élaboré par le jeune et adapté à ses besoins identifiés lors d'un diagnostic.

Il doit conduire le jeune à une mise en activité systématique et régulière visant à l'orienter vers l'emploi ou l'alternance.

Concrètement, le jeune bénéficiera un programme intensif d'accompagnement de 15 à 20 heures par semaine minimum avec une mise en activité systématique et régulière pouvant aller jusqu'à 12 mois (18 mois sous conditions).

Cette activité peut prendre différentes formes : préparations pour entrer en formation, formations qualifiantes ou préqualifiantes, missions d'utilité sociale (exemple : service civique), stages ou immersions en entreprise, alternance.

Le contrat est assorti, si besoin, d'une allocation mensuelle dégressive en fonction des ressources. Cette allocation, incessible et insaisissable, n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu et à la CSG/CRDS.

*A priori*, l'allocation serait servie aux jeunes vivant hors du foyer parental ou vivant au sein de ce foyer sans recevoir de soutien financier ou en ne percevant qu'un soutien financier parental limité.

Son montant devrait être fixé par décret (a priori 500 euros mensuels maximum) ; ce montant devrait tenir compte de l'âge, de la situation du jeune et du niveau de soutien de ses parents.