

Les Chiffres Clés de la CAPEB & CNATP de l'Aube



LES CHIFFRES CLÉS 2022



Généralités

SMIC	Valeur au 01/05/2022	Valeur au 01/08/2022
SMIC horaire	10,85€ bruts	11,07€ bruts
SMIC Mensuel	1645,58€ bruts	1678,95€ bruts
Smic Annuel brut	19.747,00€	20.147,40€
Taux horaire majoré 10%	11,93€	12,18€
Taux horaire majoré 25%	13,56€	13,84€
Taux horaire majoré 50%	16,28€	16,61€

Arrêté du 15 décembre 2021 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2022, JO du 18

Intitulé	Valeur	Date d'application
PASS (Plafond Annuel de la Sécurité Sociale)	3428€ / mois 41.136,00 annuel	1er janvier 2022
Indice Nationale des salaires du BTP. Publication au JO du 16/12/2021	564,5	Septembre 2021

Ouvriers Bâtiment

Salaires

Accord paritaire du 11 octobre 2022 applicable au 1er novembre 2022, en attente d'extension.

Afin de prendre en compte les conséquences de la Loi NOTRe en matière de convergence à terme des grilles de salaires pour les Régions Champagne-Ardenne, Lorraine et Alsace, les barèmes de salaires minimaux des OUVRIERS sont établis sans application de valeur sur la partie fixe et sur le point.

Minima Ouvriers du Bâtiment à compter du 1er novembre 2022 (CAPEB signataire)

Diplôme ou Titre pro. correspondant	Catégorie Professionnelle	COEFF.	Mensuel Brut de base à compter du 01/08/2022	Taux horaire au 01/08/2022	Mensuel Brut de base à compter du 01/11/2022	Taux horaire au 01/11/2022
Sans diplôme, ni titre professionnel	Niveau I					
	Ouvrier d'exécution					
	Position 1	150	1.678,95€	11,07€	1.680,00€	11,07€
	Position 2	170	1.678,95€	11,07€	1.710,00€	11,27€
CAP / BEP Titre Pro. niveau V	Niveau II Ouvrier Professionnel	185	1.699,36€	11,20€	1.739,36€	11,47€
Brevet Pro. Bac Pro. Titre Pro. Niveau IV	Niveau III					
	Compagnon Professionnel					
	Position 1	210	1.887,33€	12,44€	1.927,33€	12,71€
	Position 2	230	2.017,03€	13,30€	2.057,03€	13,56€
Brevet de Maîtrise BTS Titre Pro. niveau III	Niveau IV					
	Maître Ouvrier / Chef d'équipe					
	Position 1	250	2.166,69€	14,29€	2.206,69€	14,55€
	Position 2	270	2.335,86€	15,40€	2.375,86€	15,66€

Indemnités de Petits Déplacements (IPD) Bâtiment

Accord paritaire du 25 janvier 2022, en attente d'extension, applicable au 01/01/2022 (jusqu'à 10 et +10 salariés)

Rappel : les trajets concernés par les IPD sont ceux pour se rendre au chantier avant la journée de travail et pour en revenir après la journée de travail. (Réf CCN ouvriers).

Pour tout savoir sur les trajets, les paniers, etc... inscrivez-vous à la formation SOCIAL employeurs, contactez Audrey.

Prime de paniers : 10,50 €

Attention aux limites d'exonération : 9,50€ pour 2022.



Zones	Kilomètres	Indemnités de transport Véhicule personnel)		Indemnité de trajet Véhicule d'entreprise	
		A compter du 01/02/2021	A compter du 01/02/2022	A compter du 01/02/2021	A compter du 01/02/2022
IA	De 0 à 5 kms	1,64€	1,69€	1,22€	1,26€
IB	De 6 à 10 kms	2,30€	2,37€	1,79€	1,84€
2	De 11 à 20 kms	4,13€	4,25€	2,99€	3,08€
3	De 21 à 30 kms	6,59€	6,79€	4,31€	4,44€
4	De 31 à 40 kms	8,48€	8,73€	5,39€	5,55€
5	De 41 à 50 kms	10,63€	10,95€	7,83€	8,06€
6	Au-delà	Nbre de kms X 10,63 / 45	Nbre de kms X 10,95€ / 45	Nbre de kms X 7,83€/45	Nbre de kms X 8,06 / 45

Ouvriers Travaux Publics

Salaires

Accord collectif régional du 22 novembre 2021, en attente d'extension, CNATP signataire. Applicable à compter du 1er janvier 2022 pour les entreprises adhérentes + volontaires.

Diplôme ou Titre pro. correspondant	Catégorie Professionnelle	COEFF.	Annuel brut de base à compter du 01/01/2021 (rappel)	Annuel brut de base à compter du 01/01/2022 (base 25h)
Sans diplôme, ni titre professionnel	Niveau I			
	Ouvrier d'exécution			
	Position 1 Position 2	100 110	20.150€ 20.325€	20.744€ 20.914€
CAP / BEP Titre Pro. Niveau V	Niveau II			
	Ouvrier Professionnel			
	Position 1 Position 2	125 140	20.875€ 23.150€	21.470€ 23.798€
Brevet Pro. Bac Pro. Titre Pro. Niveau IV	Niveau III			
	Compagnon Professionnel			
	Position 1 Position 2	150 165	24.450€ 26.850€	25.122€ 27.575€
Brevet de Maîtrise BTS Titre Pro. Niveau III	Niveau IV Maître ouvrier / Chef d'équipe	180	29.100€	29.957€

Prime de paniers 2022 (indemnité de repas) : 12,00 € (inchangée)

Attention aux limites d'exonération 9,50 € pour 2022.

Indemnités de Petits Déplacements (IPD) Travaux Publics

A compter du 1er janvier 2021 – inchangées en 2022

Accord collectif régional du 27 novembre 2020, en attente d'extension, CNATP signataire. Applicable à compter du 1er janvier 2021 pour les entreprises adhérentes + volontaires

Rappel : les trajets concernés par les IPD sont ceux pour se rendre au chantier avant la journée de travail et pour en revenir après la journée de travail, lorsque le passage par l'entreprise est facultatif. (Réf CCN ouvriers). Pour tout savoir sur les trajets, les paniers, etc... inscrivez-vous à la formation SOCIAL Employeurs, contactez Audrey ou Amandine.

Indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.



Zones	Kilomètres	Indemnités de transport Véhicule personnel		Indemnités de trajet Véhicule d'entreprise	
	Forfait journalier Total Aller - Retour	Depuis le 01/01/2021	Inchangés en 2022	Depuis le 01/01/2021	Inchangés en 2022
1	De 0 à 10 kms	2,80€		2,18€	
2	De 11 à 20 kms	6,33€		4,09€	
3	De 21 à 30 kms	8,91€		5,39€	
4	De 31 à 40 kms	11,72€		6,62€	
5	De 41 à 50 kms	14,25€		9,57€	
6	Au delà	Nbre kms X 14,25 / 45		Nbre kms X 9,57 / 45	

Indemnités de Grands Déplacements Bâtiment & Travaux Publics (IGD)

Rappel : pendant les trajets, l'ouvrier, qu'il soit passager ou conducteur, est indemnisé selon la convention collective (Bâtiment Art. VIII-24 / TP Art. 8.13) :

- 50% du taux horaire en dehors des horaires normaux de travail
- 100% du taux horaire pendant les horaires normaux de travail.
- Ces temps ne font pas partie du temps de travail effectif.

Valeurs 2022	Pour les 3 premiers mois de déplace- ment	Déplacement de plus de 3 mois jusqu'à 24 mois inclus	Déplacement de plus de 24 mois et moins de 6 ans
	Les indemnités ne sont pas soumises à cotisations dans les limites suivantes		
Par repas	19,40€	16,50€	13,60€
Logement et petit déjeuner, par jour de déplacement dans les départements 75 - 92 - 93 - 94	69,50€	59,10€	48,70€
Logement et petit déjeuner, par jour de déplacement dans les autres départements	51,60€	43,90€	36,10€
Nota : si le chef d'entreprise paye directement les notes de restaurant et d'hôtel, aucune indemnité n'est due au salarié. Les frais sont alors considérés comme des frais généraux.			

Limites d'exonération des petits déplacements au 1er janvier 2022

	Salarié ne bénéficiant pas de l'abattement de 10% pour frais professionnels		Salarié bénéficiant de l'abattement de 10% pour frais professionnels	
	Base de cotisations Sécurité Sociale	Base CSG-CRDS	Base de cotisations Sécurité Sociale	Base CSG-CRDS
Indemnité de panier (Bâtiment 10,00 € / TP 12,00 €)	Exonération dans la limite de 9,50 €		Réintégration de l'indemnité	Exonération dans la limite de 9,50 €
Repas pris au restaurant et payés par l'employeur au restaurateur (dépenses réelles)	Exonération totale (sauf si le restaurant est sur la même commune que le siège de l'entreprise)		Exonération	Exonération
Repas pris au restaurant et remboursés à l'ouvrier (dépenses réelles)	Exonération		Intégration	Exonération
Repas (allocations forfaitaires)	Exonération dans la limite de 19,40 €		Intégration	Exonération dans la limite de 19,40 €
	Base de cotisations de sécurité sociale		Base de cotisations de sécurité sociale	
Indemnité de transport	Exonération dans les limites d'exonération		Intégration Totalité de l'indemnité avant abattement de 10%	
Indemnité de trajet	Intégration Montant total de l'indemnité tel qu'il est fixé par accord régional		Intégration Totalité de l'indemnité avant abattement de 10%	

Apprentis : Grille de rémunération

Cas général

ANNEE D'APPRENTISSAGE	AGE DE L'APPRENTI	% DU SMIC (10,85 €)	MONTANT A COMPTER DU 1er août 2022	
			Par heure	Pour 151,67H (1)
1ère année	Moins de 18 ans (3)	40 %	4.428 €	671,58 €
	De 18 à -21 ans (3) (4)	50 %	5.535 €	839,48 €
	De 21 à -26 ans (3) (4)	55 % (2)	6.089 €	923,42 €
	A partir de 26 ans (3) (4) (5)	100 % (2)	11.070 €	1.678,95 €
2ème année	Moins de 18 ans (3)	50 %	5.535 €	839,48 €
	De 18 à -21 ans (3) (4)	60 %	6.642 €	1.007,37 €
	De 21 à -26 ans (3) (4)	65 % (2)	7.195 €	1.091,32 €
	A partir de 26 ans (3) (4) (5)	100 % (2)	11.070 €	1.678,95 €
3ème année	Moins de 18 ans (3)	60 %	6.642 €	1.007,37 €
	De 18 à -21 ans (3) (4)	70 %	7.749 €	1.175,27 €
	De 21 à -26 ans (3) (4)	80 % (2)	8.856 €	1.343,16 €
	A partir de 26 ans (3) (4) (5)	100 % (2)	11.070 €	1.678,95 €

(1) Le taux mensuel est calculé sur la base du taux horaire multiplié par 151,67 heures

(2) ou salaire conventionnel minimum correspondant à l'emploi occupé, si plus favorable à l'apprenti

(3) En cas de redoublement ou d'échec à l'examen à l'issue du cycle d'apprentissage, la rémunération est identique à celle de l'année précédente.

(4) La majoration intervient le 1er jour du mois suivant celui où l'apprenti atteint 18 ou 21 ans.

(5) Pour les apprentis de 26 ans et plus, le bénéfice du pourcentage de 100% n'est ouvert que pour les contrats d'apprentissage débutant au plus tôt le 1er janvier 2019. Pour les contrats plus anciens, les pourcentages à appliquer sont ceux prévus pour les apprentis âgés de 21 ans à moins de 26 ans.

> Formation complémentaire de même niveau pour une durée inférieure ou égale à un an (préparation d'un diplôme connexe ou d'une mention complémentaire).

En cas d'année supplémentaire effectuée en vue de la préparation d'un diplôme connexe ou d'une mention complémentaire, une majoration de 15 points est appliquée aux pourcentages de la dernière année de formation. Cette même majoration est appliquée pour toute année supplémentaire (par rapport à la durée normale du contrat) effectuée par un apprenti du fait de son handicap (Code du travail, R. 6222-48).

ANNEE D'APPRENTISSAGE	AGE DE L'APPRENTI	% DU SMIC (10,85 €) (1)	MONTANT A COMPTER DU 1er août 2022	
			Par heure	Pour 151,67H (1)
1ère année	Moins de 18 ans	55 %	6.089 €	923,42 €
	De 18 à -21 ans (4)	65 %	7.195 €	1.091,32 €
	De 21 à -26 ans (4)	70 % (2)	7.749 €	1.175,27 €
	A partir de 26 ans (5)	100 % (2)	11.070 €	1.678,95 €
2ème année	Moins de 18 ans	65 %	7.195 €	1.091,32 €
	De 18 à -21 ans (4)	75 %	8.302 €	1.259,21 €
	De 21 à -26 ans (4)	80 % (2)	8.856 €	1.343,16 €
	A partir de 26 ans (5)	100 % (2)	11.070 €	1.678,95 €
3ème année	Moins de 18 ans	75 %	8.302 €	1.259,21 €
	De 18 à -21 ans (4)	85 %	9.409 €	1.427,11 €
	De 21 à -26 ans (4)	95 % (2)	10.516 €	1.595,00 €
	A partir de 26 ans (5)	100 % (2)	11.070 €	1.678,95 €

• Rémunération de l'apprenti en cas de succession de contrats :

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, ou avec un autre employeur, sa rémunération est au moins égale à celle de la dernière année d'exécution du contrat précédent lorsque celui-ci a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, sauf si l'application de la rémunération en fonction de l'âge est plus favorable.

• Simulateur du coût d'une embauche :

<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/services-en-ligne-et-formulaires/simulateur-cout-embauche>

• Suite au COVID, une prime exceptionnelle à l'alternance pour les contrats signés jusqu'au 31/12/2022 (contrats d'apprentissage et de professionnalisation).

L'aide est mobilisable pour chaque contrat conclu entre le 1er juillet 2020 et le 31 décembre 2022. Elle est accordée et versée automatiquement après que l'employeur ait transmis le contrat d'apprentissage signé à son Opérateur de compétences (OPCO).

L'employeur envoie par la suite sa déclaration sociale nominative (DSN) et mentionne les informations concernant cette nouvelle embauche. L'aide est versée à l'employeur avec un versement au prorata chaque mois :

- pour la 1ère année d'exécution :

-> 5 000 euros pour un mineur ;

-> 8 000 euros pour un majeur (jusqu'à 29 ans révolus)

- pour la 2ème année : 2000 €

- pour la 3ème année : 1200 €.

A compter du 1er janvier 2023, l'aide exceptionnelle devrait disparaître au profit de la seule aide à l'apprentissage : 4 125 € la 1ère année d'exécution du contrat, 2 000 € la 2e année, 1 200 € la 3e année (et la 4e année si le contrat dépasse les 3 ans).

Si les contrats de professionnalisation sont éligibles aux mêmes aides que les contrats d'apprentissage, il faut néanmoins prendre en compte pour les contrats de

professionnalisation les spécificités suivantes :

- une formation qualifiante n'est pas éligible aux aides ;

- une formation diplômante quant à elle est éligible.

Une aide cumulable, pour la prise en compte du handicap, peut être octroyée en cas de signature d'un contrat d'apprentissage d'une durée minimale de 6 mois (durée hebdomadaire de travail > 16h) avec une personne handicapée en alternance.

Le montant maximum de l'aide est de 3000 €.

Son montant est proratisé en fonction de la durée du contrat de travail et à compter du 6ème mois.

Site : <https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-lembauche-en-contrat-dapprentissage>

Apprentis : les cotisations

A compter du 1er janvier 2019, les exonérations de cotisations patronales qui étaient applicables jusque-là sont supprimées.

En lieu et place, toutes les entreprises appliquent la réduction générale des cotisations (dite « réduction FILLON »), dans les conditions qui suivent.

L'exonération des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle, rappelée page 10 du présent document, est maintenue pour les apprentis dans une limite de 79 % du SMIC en vigueur au cours du mois considéré, soit 1.266 € en 2022. La part de rémunération au-delà de 79% du SMIC reste soumise à cotisations salariales. L'apprenti est également exonéré de CSG et de CRDS.

La particularité de la cotisation FNAL, qui ne comporte qu'une part patronale, est que son taux diffère selon l'effectif de l'entreprise.

Le seuil d'effectif est passé de 20 salariés (seuil applicable jusqu'au 31 décembre 2019) à 50 salariés (seuil applicable depuis le 1er janvier 2020).

• Pour les entreprises de moins de 50 salariés, la cotisation se monte à 0,10 % de l'assiette, assiette limitée au plafond de Sécurité sociale applicable sur la période.

• Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, le taux est de 0,50 %, à appliquer sur l'intégralité de l'assiette sans plafonnement.

Contrat d'apprentissage : transmission du contrat à votre OPCO qui se charge du dépôt –

Décret n° 2019-1489 du 27 décembre 2019 relatif au dépôt du contrat d'apprentissage, Jo du 29

Depuis le 1er janvier 2020, l'enregistrement d'un contrat d'apprentissage auprès des chambres consulaires (chambre de métiers et de l'artisanat, chambre d'agriculture, chambre de commerce et d'industrie) est remplacé par une transmission du contrat à votre opérateur de compétences (OPCO) qui procédera à son dépôt auprès du ministère en charge de la formation professionnelle par voie dématérialisée.

Dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage, vous transmettez le contrat à votre opérateur de compétences. Le contrat est accompagné de la convention que vous avez conclue avec l'organisme

de formation et, le cas échéant, de la convention tripartite. Cette transmission peut s'effectuer par voie dématérialisée. Suite à cette transmission, votre OPCO se prononce sur la prise en charge financière du contrat d'apprentissage en vérifiant les éléments. Votre OPCO dispose d'un délai de 20 jours à compter de la réception de l'ensemble des documents pour rendre sa décision qui doit être motivée en cas de refus.

Le silence de l'OPCO vaut refus implicite de la prise en charge du contrat.

Ensuite votre OPCO dépose votre contrat d'apprentissage par voie dématérialisée auprès des services du ministère en charge de la formation professionnelle. S'il a refusé de prendre en charge le financement du contrat, cette information est également transmise à ces services, accompagnée des motifs de son refus.

Le dépôt du contrat d'apprentissage se fait sans aucun frais.

En cas de rupture du contrat d'apprentissage avant son terme, vous devez également informer votre OPCO

Vous souhaitez vous affranchir de ces démarches en les déléguant et bénéficier d'un suivi personnalisé ?

Votre CAPEB de l'Aube vous propose d'établir votre contrat d'apprentissage, que vous devrez nous retourner signé à la fois par l'entreprise et votre futur apprenti.

La CAPEB s'occupe alors de le transmettre au CFA pour obtenir la signature du Directeur et la convention de formation, puis de l'envoyer à CONSTRUCTYS.

Cette prestation individualisée vous sera facturée 40€ HT au moment du dépôt final auprès de CONSTRUCTYS.

Renseignements : Contactez Audrey SIGNORELLI ou Amandine KENNEL au 03 25 76 27 80

Contrats de professionnalisation : Grille de rémunération

SMIC mensuel (35h) : 1.678,95€ Bruts au 1er août 2022.

Age de l'apprenti	Titre ou diplôme non professionnel de niveau IV ou titre ou diplôme professionnel inférieur au BAC.	Titre ou diplôme professionnel égal ou supérieur au BAC ou diplôme de l'enseignement supérieur
Moins de 21 ans	Au moins 55% du SMIC 923, 42 €	Au moins 65% du SMIC 1.091, 32€
De 21 à 25 révolus	Au moins 70% du SMIC 1.175, 27€	Au moins 80% du SMIC 1.343, 16€
A partir de 26	Au moins le SMIC ou 85% du salaire minimum conventionnel de branche si plus favorable	Au moins le SMIC ou 85% du salaire minimum conventionnel de branche si plus favorable

Renseignements : Contactez Audrey SIGNORELLI ou Amandine KENNEL au 03 25 76 27 80.

ETAM Bâtiment à compter du 1er novembre 2022

Accord régional paritaire du 11 octobre 2022, en attente d'extension :

ETAM Bâtiment	Salaires minima (35h) A compter du 01/08/2022	Taux horaire 01/08/2022	Salaires minima (35h) A compter du 01/11/2022	Taux horaire au 01/11/2022
A	1.678,95€	11,07€	1.715,51€	11,31€
B	1.759,91€	11,60€	1.799,91€	11,87€
C	1.874,43€	12,36€	1.914,43€	12,62€
D	2.019,11€	13,31€	2.059,11€	13,58€
E	2.231,59€	14,71€	2.279,54€	15,03€
F	2.507,08€	16,53€	2.547,08€	16,79€
G	2.826,64€	18,64€	2.866,64€	18,90€
H	3.037,09€	20,02€	3.080,25€	20,31€

Cadres et IAC Bâtiment

Accord paritaire national du 16 janvier 2019, revalorisant les salaires des cadres du bâtiment, et applicable au 1er février 2019, en vigueur, étendu.

Cadres et IAC Bâtiment	Salaires minima A compter du 01/02/2019	2021 (CAPEB non signataire)
60	1.919€	Inchangé
65	2.079€	Inchangé
70	2.238€	Inchangé
75	2.364€	Inchangé
80	2.516€	Inchangé
85	2.667€	Inchangé
90	2.816€	Inchangé
95	2.971€	Inchangé
100	3.097€	Inchangé
103	3.188€	Inchangé
108	3.308€	Inchangé
120	3.656€	Inchangé
130	3.949€	Inchangé
162	4.903€	Inchangé

ETAM Travaux Publics à compter du 1er janvier 2022

Accord collectif régional du 22 novembre 2021, en attente d'extension. CNATP signataire.
Applicable à compter du 1er janvier 2022 pour les entreprises adhérentes + volontaires.

ETAM Travaux Publics	Salaires minima annuels A compter du 01/01/2021 (rappel)	Salaires minima annuels A compter du 01/01/2022 (base 35h)
A	20.065€	20.667€
B	20.650€	21.270€
C	22.550€	23.067€
D	24.950€	25.649€
E	27.410€	27.864€
F	30.550€	31.015€
G	34.055€	34.828€
H	35.935€	36.468€

Les valeurs prévues ci-dessus sont majorées de 15% pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année soit :

	2021	2022
F	35.133€	35.668€
G	39.164€	40.053€
H	41.326€	41.950€

Cadres et IAC Travaux Publics à compter du 1er janvier 2022

Décision unilatérale du 2 décembre 2021, applicable à la CNATP, signataire. Applicable à compter du 1er janvier 2022 pour les entreprises adhérentes + volontaires.

Cadres et IAC Travaux Publics	Valeurs 2021 39 heures	Valeurs 2021 Forfait jours (+15%)	Valeurs 2022 39 heures	Valeurs 2022 Forfait jours (15%)
A1	26.631€	34.076€	30.194€	34.723€
A2	32.228€	37.062€	32.840€	37.766€
B	33.782€	38.850€	34.424€	39.587€
B1	36.352€	41.805€	37.043€	42.599€
B2	38.700€	44.506€	39.435€	45.351€
B3	40.295€	46.339€	41.061€	47.220€
B4	43.409€	49.921€	44.234€	50.869€
C1	45.225€	52.009€	46.084€	52.997€
C2	52.709€	60.615€	53.710€	61.767€

Entreprises du Paysage

Ouvriers et employés Paysage

Avenant n°31 du 8 septembre 2021 (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008). Arrêté d'extension au J.O du 01/12/2021, en vigueur à compter du 01/01/2022.

Position	Salaire minima mensuel brut (base 151,67 heures) A compter du 01/01/2022	Salaire minima mensuel brut (base 151,67 heures) A compter du 1er août 2022	Taux horaire brut A compter du 01/08/2022
0.1	1.604,67 €	1.678,95 €	11,07 €
0.2	1.641,07 €	1.678,95 €	11,07 €
0.3	1.656,24 €	1.678,95 €	11,07 €
0.4	1.691,12 €	1.691,12 €	11,15 €
0.5	1.753,31 €	1.753,31 €	11,56 €
0.6	1.833,69 €	1.833,69 €	12,09 €
E.1	1.621,35 €	1.621,35 €	10,69 €
E.2	1.657,75 €	1.657,75 €	10,93 €
E.3	1.727,52 €	1.727,52 €	11,39 €
E.4	1.833,69 €	1.833,69 €	12,09 €

Techniciens et agents de maîtrise Paysage

Avenant n°31 du 8 septembre 2021 (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008). Arrêté d'extension paru au J.O du 01/12/2021, en vigueur à compter du 01/01/2022.

Position	Salaire mensuel brut (base 151,67 heures) à compter du 01/03/2021 (rappel)	Salaire mensuel brut (base 151,67 heures) à compter du 01/01/2022	Salaire mensuel brut avec convention de forfait-jours à compter du 01/01/2022
TAM 1	1.954,00 €	2.013 €	2.315 €
TAM 2	2.050,00 €	2.112 €	2.429 €
TAM 3	2.197,00 €	2.263 €	2.602 €
TAM 4	2.409,00 €	2.481 €	2.853 €

Cadres Paysage

Avenant n°31 du 8 septembre 2021 (Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008). Arrêté d'extension paru au J.O du 01/12/2021, en vigueur à compter du 01/01/2022.

Position	Salaire mensuel brut à compter du 01/03/2021 (rappel)	Salaire annuel brut A compter du 01/01/2022
C	32.676,00 €	33.656 €
C1	37.674,00 €	38.427 €
C2	37.674,00 €	38.427 €
C3	39.405,00 €	40.193 €
C4	40.590,00 €	41.402 €
C5	43.346,00 €	44.213 €
D	D'un commun accord	D'un commun accord

Indemnités de petits déplacements :

Evolution des Indemnités repas et trajet au 1er Janvier

L'Accord n°24 est applicable depuis le 1er Janvier 2020 car étendu (JORF n°0272 du 23 novembre 2019)

- Arrêté du 18 novembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises du paysage (n° 7018) :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000039416353&dateTexte=&categorieLien=id>

FRAIS PROFESSIONNELS - A jour au 1er janvier 2022

ENTREPRISE OU SALARIÉ AYANT OPTÉ POUR L'ABATTEMENT POUR FRAIS PROFESSIONNELS DE 10 %				ENTREPRISE OU SALARIÉ N'AYANT PAS OPTÉ POUR L'ABATTEMENT POUR FRAIS PROFESSIONNELS DE 10 %	
	Cotisations de sécurité sociale	CSG–CRDS		Cotisations de sécurité sociale	CSG–CRDS
Véhicule					
Indemnités de trajet (CC bâtiment : indemnise la contrainte)	Réintégration de l'indemnité			Réintégration de l'indemnité	
Indemnités de transport (CC bâtiment : indemnise les frais du salarié pour avoir utilisé son véhicule personnel)	Réintégration de l'indemnité	Exonération (CF barème fiscal en vigueur)		Exonération dans la limite des sommes admises (CF barème fiscal en vigueur)	
Mise à disposition non permanente d'un véhicule de l'entreprise (hors WE et congés)	Exonération totale			Exonération	
Mise à disposition permanente d'un véhicule de l'entreprise	Soumis à cotisations			Avantage en nature : soumis à cotisations	
Repas					
Indemnité conventionnelle (« panier »)	Réintégration de l'indemnité	Exonération (limite 9,50 €)		Exonération dans la limite de 9,50 €	
Paieement direct du restaurateur de l'entreprise (factures adressées à l'employeur)	Exonération totale	Exonération		Dépenses réelles : exonération totale	
Titres restaurant : la contribution patronale au financement des titres restaurant doit respecter 2 limites : –être compris entre 50 et 60 % de la valeur nominale du titre –ne pas excéder 5,55 euros	Exonération			Exonération	
Remboursement des sommes avancées par le salarié au restaurateur	Intégration	Exonération		Dépenses réelles : exonération totale sous réserve de justificatifs	
Vêtements de travail spécifiques (article R4321–1 du code du travail)					
L'entreprise loue ou achète les vêtements	Exonération			Exonération totale	
L'entreprise verse une prime au salarié qui achète lui-même ses vêtements	Sommes soumises à cotisations				
L'entreprise rembourse le salarié des dépenses qu'il a engagées (sur justificatifs)	Exonération totale			Exonération totale	
Téléphone portable					
Mise à disposition à usage professionnel (tolérance d'un usage personnel raisonnable)	Exonération			Exonération totale	
Mise à disposition un usage professionnel et personnel sans limite	Soumis à cotisations			Avantage en nature : soumis à cotisations	
Grands déplacements					
Repas	Exonération dans la limite de 19,10 € par repas (cas général : les 3 premiers mois)			Exonération dans la limite de 19,10 € par repas (cas général : les 3 premiers mois)	
Logement et petit déjeuner pour les déplacements à Paris et dans la petite couronne (départements 92,93 et 94)	Exonération dans la limite de 68,50 € par jour (cas général : les 3 premiers mois)			Exonération dans la limite de 68,50 € par jour (cas général : les 3 premiers mois)	
Logement et petit déjeuner pour les déplacements dans les autres départements de France métropolitaine	Exonération dans la limite de 50,80 € par jour (cas général : les 3 premiers mois)			Exonération dans la limite de 50,80 € par jour (cas général : les 3 premiers mois)	

Réduction générale des cotisations patronales, ex « Réduction FILLON »

A La réduction générale constitue un dispositif d'allègement social important pour les entreprises, créé en 2003.

Pour 2022, la nature des charges comprises dans le champ de la réduction générale de cotisations patronales reste identique à celle concernée depuis les périodes d'emploi débutant au 1er octobre 2019 : cotisations patronales dues au titre des assurances sociales (maladie, invalidité, décès, maternité) et au titre des allocations familiales ; fraction de la cotisation accident du travail-maladie professionnelle ; cotisation FNAL et la CSA.

Et désormais, elle s'applique aussi à tout ou partie des cotisations patronales de retraite complémentaire ainsi qu'à la cotisation Pôle emploi.

Le changement du pourcentage maximal de prise en charge de la cotisation accident du travail-maladie professionnelle (passant de 0,70 % à 0,59 %) entraîne en 2022 l'obligation pour les entreprises de revoir le paramétrage du calcul de la réduction générale des cotisations patronales.

Cette réduction reste toujours dégressive : elle est pleine pour un salarié rémunéré au SMIC et s'annule pour un salarié dont la rémunération atteint 1,6 SMIC (soit 30 779,84 euros annuel en 2022 pour une durée de travail hebdomadaire de 35 heures).

La réduction générale est égale au salaire brut annuel soumis à cotisations sociales du salarié, multiplié par un coefficient de réduction. Le coefficient de réduction est déterminé par l'application d'une formule générale, identique quelque soit l'effectif de l'entreprise :

Le paramètre T pris en compte dans la formule de calcul est donc modifié. Ainsi, pour les périodes d'emploi accomplies à compter du 1er janvier 2022, T est égal à :

- 0,3195 pour les employeurs de moins de 50 salariés, soumis à une contribution au Fnal de 0,10 % ;
- 0,3235 pour les employeurs de 50 salariés et plus, soumis à une contribution au Fnal de 0,50 %.

1. Modalités de calcul du coefficient de réduction générale

- Formule de calcul : Réduction = rémunération annuelle brute x coefficient (C) (le coefficient est arrondi à 4 décimales)

La formule générale de calcul du coefficient de la réduction est la suivante :

$$C = (T / 0,6) \times [(1,6 \times \text{SMIC annuel} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1]$$

« T » correspond à la valeur maximale du coefficient. Il s'agit de la somme des taux de certaines cotisations à la charge de l'employeur dues au niveau du SMIC. La réduction s'applique pour les salaires inférieurs à 1,6 SMIC.

2. Entreprises relevant d'une caisse de congés payés

- Pour les entreprises relevant d'une caisse de congés payés, il convient de continuer à faire application du coefficient de 100/90.

Les formules de calcul s'établissent donc ainsi : $C = ((T) / 0,6) \times ((1,6 \times (\text{SMIC annuel} / \text{rémunération brute annuelle}) - 1) \times 100/90$.

Si le montant de la réduction est supérieur au montant des cotisations, il est possible d'imputer celui-ci sur la cotisation AT/MP.

La réduction générale des cotisations patronales n'est pas cumulable avec d'autres dispositifs d'exonération des cotisations patronales à l'exception : du taux réduit de la cotisation d'allocations familiales et de la déduction forfaitaire patronales sur les heures supplémentaires.

Calcul de la réduction générale en cas d'application de la déduction forfaitaire spécifique (DFS)

Le montant de la réduction générale calculé après application de la DFS pour les emplois qui y sont éligibles est plafonné à 130 % du montant de la réduction calculée sans application de la DFS.

Pour le calcul de la réduction générale sans application de la DFS, les sommes versées, le cas échéant, à titre de frais professionnels sont exclues de l'assiette.

Ce plafonnement devra être appliqué aux cotisations et aux contributions dues au titre des périodes courant à compter du 1er janvier 2020.

Ainsi, l'employeur qui applique la DFS devra effectuer 2 calculs afin de déterminer si le montant de la réduction générale doit faire l'objet d'un plafonnement.

FOCUS SUR LES ASSIETTES ET TAUX DE COTISATIONS SOCIALES SUR SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2022

PLAFOND ANNUEL SÉCURITÉ SOCIALE
41 136€

PLAFOND TRIMESTRIEL DE SÉCURITÉ
SOCIALE

10 284€

RÉGIMES	TAUX GLOBAL	RÉPARTITION		ASSIETTE DE COTISATIONS ⁽¹⁾	
		EMPLOYEUR	SALARIÉ		ENTREPRISES CONCERNÉES
URSSAF					
Maladie, maternité, invalidité, décès					Toutes
Salaire ≤ à 2.5 Smic	7%	7%	-	Totalité du salaire	
Salaire > à 2.5 Smic ⁽²⁾	13%	13%	-		
Vieillesse plafonnée	15.45%	8.55%	6.90%	T1 (3 428 €)	
Vieillesse déplafonnée	2.30%	1.90%	0.40%	Totalité du salaire	
All. familiales salaire > 3.5 Smic	5.25%	5.25%	-	Totalité du salaire	
All. familiales salaire ≤ 3.5 Smic	3.45%	3.45%	-		
Accident du travail	Taux patronal variable selon l'activité			Totalité du salaire	
Fonds national d'aide au logement (FNAL)	0.10%	0.50%	-	T1 ⁽⁴⁾	Moins de 50 salariés
	0.50%	0.50%	-	Totalité du salaire ⁽⁴⁾	Au moins 50 salariés
C.S.G. non déductible	2.40%	-	2.40%	Totalité du salaire ⁽³⁾	Toutes
C.S.G. déductible	6.80%	-	6.80%		
CRDS non déductible	0.50%	-	0.50%		
Forfait social	20%	20%	-	Le forfait social au taux de 20% s'applique, sauf exceptions, aux rémunérations ou gains exclus de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale et assujettis à la CSG sur les revenus d'activité (notamment les indemnités de rupture conventionnelle individuelle dans certaines conditions)	
	8%	8%	-	Cotisations patronales finançant les régimes de prévoyance	Au moins 11 salariés
Contribution Solidarité	0.30%	0.30%	-	Totalité du salaire	Toutes
PÔLE EMPLOI					
Assurance Chômage	4,05%	4,05%	-	Salaire jusqu'à 4 fois le plafond de la Sécurité sociale (13 712€)	Toutes
AGS	0,15%	0,15%	-		
APEC Cadres	0,06%	0,036%	0,024%		
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE AGIRC ARRCO					
Contribution d'équilibre général (CEG)	2.15%	1.29%	0.86%	T.1 (3 428 €)	Toutes
	2.70%	1.62%	1.08%	T.2 (de 3 428 € à 27 424€)	
Contribution d'équilibre technique (CET)	0.35%	0.21%	0.14%	Du 1 ^{er} euro jusqu'à T2 pour les salaires > 1 plafond SS	
Retraite complémentaire (Ouvriers)	7.87%	4.72%	3.15%	T.1	
	21.59%	12.95%	8.64%	T.2	
Retraite complémentaire (Etam)	7.87%	4.47%	3.40%	T.1	
	21.59%	12.70%	8.89%	T.2	
Retraite complémentaire (Cadres)	7.87%	4.72%	3.15%	T.1	
	21.59%	12.95%	8.64%	T.2	

RÉGIMES	TAUX GLOBAL	RÉPARTITION		ASSIETTE DE COTISATIONS ⁽¹⁾		
		EMPLOYEUR	SALARIÉ		ENTREPRISES CONCERNÉES	
RÉGIME DE PRÉVOYANCE OUVRIER						
Prévoyance	2.59%	1.72%	0.87%	Salaire jusqu'à 10 284€ ⁽⁶⁾	Toutes	
RÉGIME DE PRÉVOYANCE ETAM						
Prévoyance	1.85%	Au min 1.25%	0.60%	Salaire jusqu'à 10 284€ ⁽⁶⁾	Toutes	
RÉGIME DE PRÉVOYANCE CADRE						
Prévoyance	1.50%	1.50%	-	T1 (3 428€)	Toutes	
	2.40%	1.20%	1.20%	1 et 4 plafonds SS (répartition indicative)		
	3.60%	-	-	4 à 8 plafonds SS (répartition à définir) ⁽⁷⁾		
CAISSE DE CONGÉS						
Congés payés	Taux patronal fixé par chaque caisse			Totalité du salaire	Toutes	
O.P.P.B.T.P.	0.11%	0.11%	-	Totalité du salaire, y compris les indemnités de congés payés ⁽⁵⁾		
Chômage intempéries				Pour la période du 1 ^{er} avril 2021 au 31 mars 2022		
Gros oeuvre	0.68%	0.68%	-	Masse salariale cumulée au-delà de l'abattement annuel de 82 000€		
Second oeuvre	0.13%	0.13%	-			
TAXE D'APPRENTISSAGE						
	0.68%	0.68%	-	Totalité du salaire ⁽⁴⁾ Attention : 0,44% en Alsace Moselle	Toutes	
PARTICIPATION CONSTRUCTION						
	0.45%	0.45%	-	Totalité du salaire de l'année 2021 ⁽⁴⁾	Au moins 50 salariés	
FORMATION PROFESSIONNELLE						
Taux légal	0.55%	0.55%	-	Totalité du salaire ⁽⁴⁾	Moins de 11 salariés	
Taux conventionnel	0.35%	0.35%	-	Totalité du salaire		
CCCA-BTP	0.30%	0.30%	-	Totalité du salaire ⁽⁴⁾		
Taux légal comprenant cotisation CCCA-BTP (0,30%)	1%	1%	-	Totalité du salaire ⁽⁴⁾	URSSAF	Au moins 11 salariés
Taux conventionnel	0.20%	0.20%	-	Totalité du salaire	PRO BTP	De 11 à 299 salariés
CPF - CDD	1%	1%	-	Totalité du salaire ⁽⁴⁾		Toutes employant un CDD
DIALOGUE SOCIAL						
Taux légal	0.016%	0.016%	-	Totalité du salaire		Toutes Jusqu'à 10 salariés
Taux conventionnel	0.15%	0.15%	-			

LA TRANCHE 1

Salaire jusqu'au plafond de la SS, soit à partir du 1^{er} janvier 202 :
41 136€ par an et 3 428€ par mois.

Depuis 2016, les entreprises doivent obligatoirement souscrire un régime de frais de santé pour leurs salariés et prendre en charge au minimum 50% de la cotisation due à ce titre.

⁽¹⁾ Assiette de cotisations

Les cotisations sociales sont payées sur une assiette égale à 90% du salaire brut, lorsque le salarié a accepté la mise en oeuvre de la déduction forfaitaire spécifique de 10% au titre des frais professionnels

⁽²⁾ En Alsace-Moselle, une cotisation salariale maladie est due au taux de 1,50%

⁽³⁾ L'assiette correspond 98,25% salaire brut non abattu (dans la limite de 4 fois le plafond mensuel SS et 100% au-delà) et à 100% des cotisations patronales de prévoyance et de retraite supplémentaire sans abattement pour frais professionnels

⁽⁴⁾ Salaire majoré de 11.5% au titre des congés payés et de la prime vacances

LA TRANCHE 2

salaire compris entre 1 à 8 fois le plafond de la Sécurité sociale, soit par mois :
de 3 428 € à 27 424€.

⁽⁵⁾ Le salaire horaire de référence, sur lequel est assise la contribution due au titre de l'emploi de travailleurs temporaires, auquel est appliqué le taux de 0,11%, est fixé pour l'année 2022 à 13,36 euros, y compris l'indemnité compensatrice de congés payés

⁽⁶⁾ Le salaire des Ouvriers et des Etam pour le régime de prévoyance est défini en 3 PSS. La fraction de rémunération supérieure à 3 fois le plafond de la sécurité sociale ne donne pas lieu à cotisations

⁽⁷⁾ Le salaire des Cadres pour le régime de prévoyance est défini en 8 PSS. La fraction de rémunération supérieure à 8 fois le plafond de la sécurité sociale ne donne pas lieu à cotisations

FOCUS SUR LES ASSIETTES ET TAUX DE COTISATIONS SOCIALES DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS AU 1^{ER} JANVIER 2022

	ASSIETTE DE COTISATIONS	TAUX
MALADIE	Revenu professionnel inférieur à 16 454€ (40% du PASS)	Taux progressif : 0 à 3,17%
	Revenu professionnel compris entre 16 454€ et 45 250€ (40 à 110% du PASS)	Taux progressif : 3,17% à 6,35%
	Revenu professionnel compris entre 45 250€ et 205 680€ (110% du PASS et 5 PASS)	6,35%
	Part de revenus supérieurs à 205 680€ (5 PASS)	6,50%
INDEMNITÉS JOURNALIÈRES	Revenu dans la limite de 205 680€ (5 PASS)	0,85%
RETRAITE DE BASE	Revenu dans la limite de 41 136€ (1 PASS)	17,75%
	Revenu au-delà de 41 136€ (1 PASS)	0,60%
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE	Revenu dans la limite de 38 916€	7%
	Revenu compris entre 38 916€ et 164 544€ (4 PASS)	8%
INVALIDITÉ - DÉCÈS	Revenu dans la limite de 41 136€ (1 PASS)	1,3%
ALLOCATIONS FAMILIALES	Revenu professionnel inférieur à 45 250€ (110% du PASS)	Taux nul
	Revenu compris entre 45 250 € et 57 590 € (110% et 140% du PASS)	Taux progressif : 0 à 3,10%
	Revenu professionnel supérieur à 57 590€ (140% du PASS)	3,10%
CSG – CRDS	Revenu professionnel + cotisations sociales obligatoires	9,70%
	Revenus de remplacement	6,7%

Les heures non travaillées en 2022

Le tableau ci-dessous permet, dans plusieurs hypothèses précises, d'obtenir directement le nombre d'heures de travail compris dans l'horaire de l'entreprise pour le mois considéré complet sur une base hebdomadaire de travail de 35 heures.

Le nombre d'heures de travail compris dans l'horaire de l'entreprise pour le mois considéré complet est une donnée nécessaire à la déduction des heures non travaillées conformément aux dispositions des convention collective nationale des ouvriers du bâtiment employant jusqu'à 10 salariés du 8 octobre 1990 (article IV-2) et de la convention collective nationale des ouvriers des entreprises du bâtiment employant plus de 10 salariés du 8 octobre 1990 (article IV-2).

En effet, les retenues sur salaire pour absence se calculent selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Nombre d'heures d'absences} \times \text{salaire mensuel lissé}}{\text{Nombre d'heures travaillées du mois}}$$

Mois	5 jours par semaine						4 jours par semaine									
	LJ	M	M	J	V		L	M	M	J		M	M	J	V	
	7H	7H	7H	7H	7H		9H	9H	9H	8H		9H	9H	9H	8H	
Janvier	147						149						140			
Février	140						140						140			
Mars	161						166						167			
Avril	147						140						140			
Mai	154						158						149			
Juin	154						157						158			
Juillet	147						140						148			
Août	161						167						158			
Septembre	154						148						157			
Octobre	147						149						140			
Novembre	154						158						158			
Décembre	154						148						157			
TOTAL	1820						1820						1812			
Moyenne mensuelle	151,66						151,66						151,00			

Une nouvelle appli CAPEB pour maîtriser la gestion des déplacements de vos salariés

Afin de faciliter la vie quotidienne des artisans et chefs d'entreprise, la CAPEB a créé au profit de ses seuls adhérents une appli, « DéplacementsBTP », destinée à calculer rapidement les indemnités de trajet, de transport et de repas que les entreprises peuvent être amenées à devoir aux ouvriers non sédentaires.

Cette appli est gratuite pour les adhérents CAPEB de l'Aube.

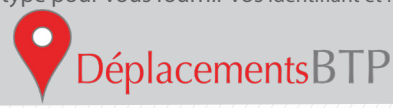
La convention collective institue un calcul « à vol d'oiseau », qu'il était bien difficile pour l'entreprise de déterminer, faute de site ad hoc pour l'évaluer.

La nouvelle appli, intitulée « DéplacementsBTP », permettra aux employeurs de calculer l'indemnité kilométrique « à vol d'oiseau » et donc au plus juste, de manière plus favorable pour l'entreprise que les logiciels de calcul d'itinéraires routiers, de type VIAMICHELIN ou MAPPY, calculant sur la base des kilomètres parcourus.

En créant le profil de votre entreprise vous déterminerez l'adresse du siège social ou de votre établissement concerné. En créant les fiches de vos chantiers et équipes de travail affectées à chacun d'eux, vous pourrez ainsi aisément calculer les indemnités correspondantes, éditer des états récapitulatifs, et mieux déterminer le coût potentiel d'un chantier.

Vous bénéficierez également d'une assistance en cas de problème technique ou juridique rencontré.

Si vous êtes déjà adhérent CAPEB ou CNATP, vous avez dû en septembre 2021 recevoir un mail-type pour vous fournir vos identifiant et mot de passe. N'hésitez pas à nous contacter pour obtenir tous renseignements et le guide de l'utilisateur.



Exonération de Cotisation Foncière des Entreprises (CFE) des artisans travaillant seuls

Les artisans travaillant seuls ou avec un concours restreint bénéficient d'une exonération de CFE.

Si cette exonération ne leur a pas été appliquée, les entreprises concernées peuvent formuler une réclamation.

En pratique, l'exonération de CFE est réservée aux artisans exerçant leur activité en entreprise individuelle et aux EURL dont l'associé unique est une personne physique relevant de l'impôt sur le revenu.

De plus, l'entreprise doit exercer son activité en remplissant les 3 conditions suivantes :

- Exercer une activité où le travail manuel est prépondérant.
- Ne pas spéculer sur la matière première.
- Ne pas utiliser des installations d'une importance ou d'un confort tels qu'il soit possible de considérer qu'une partie importante de la rémunération de l'exploitant provient du capital engagé.

Ces conditions sont appréciées au regard de chaque situation, cas par cas.

L'exonération de CFE est réservée aux artisans travaillant seuls. Cependant, ils peuvent bénéficier du concours de personnes limitativement énumérées :

- Leur conjoint ou partenaire auquel ils sont liés par un PACS ;
- Leurs enfants ;
- Un ou plusieurs apprentis âgés de 20 ans au plus au début de l'apprentissage.

Comment présenter une réclamation ?

Si l'artisan travaillant seul constate que la CFE lui a été appelée à tort, il peut présenter une réclamation au service des impositions. Les réclamations en matière de CFE doivent être présentées au plus tard le 31 décembre de l'année suivant celle de l'émission du rôle. Ainsi, pour la CFE 2021, le délai de réclamation expire le 31 décembre 2022.

Demandez le modèle de réclamation à votre CAPEB.

Il est aussi possible de se rendre au service des impôts pour déposer une réclamation verbale, en veillant à ce qu'elle soit consignée sur une fiche de visite signée par le contribuable et d'en conserver un exemplaire.

Micro-entreprise (Plafonds d'activité)

1. Les seuils de chiffre d'affaires à ne pas dépasser

La condition la plus importante pour bénéficier du statut de micro-entreprise est la limite de chiffre d'affaires. Des plafonds de chiffre d'affaires par activité de la micro-entreprise ont été fixés, révisés tous les 3 ans (la dernière fois au 1er janvier 2021), à savoir :

Type d'activités : Prestations de service commerciales ou artisanales

- Plafonds de CA HT : 72 600 €

Type d'activités : Achat/vente de marchandises

- Plafonds de CA HT : 176 200 €

En cas d'activité mixte (vente et prestation de services), le CA HT global ne doit pas dépasser 176 200 €. À l'intérieur de ce plafond, le CA HT relatif aux prestations de services ne doit pas dépasser 72 600 €.

Si le chiffre d'affaires réalisé dépasse ces seuils, il n'est pas possible de bénéficier du régime de la micro-entreprise.

2. Mécanisme de la franchise de TVA

La franchise de TVA est l'un des gros atouts du statut de micro-entrepreneur. Il n'y a pas de TVA collectée, pas de TVA déductible, et pas de déclaration de TVA en micro-entreprise.

La mention « TVA non applicable - article 293 B du CGI » doit figurer sur chaque facture.

Cependant, pour bénéficier de ce privilège, il faut là encore ne pas dépasser certains plafonds de chiffre d'affaires. Comme les plafonds de chiffre d'affaires, ces seuils de la franchise de TVA ont été revus au 1er janvier 2021 et seront révisés en 2024 :

Type d'activités : Prestations de service commerciales ou artisanales

- Plafond de CA HT l'année civile précédente : 34 400 €
- Plafond de CA HT majoré l'année civile précédente (voir ci-dessous les cas d'application) : 36 500 €

Type d'activités : Achat/vente de marchandises

- Plafond de CA HT l'année civile précédente : 85 800 €
- Plafond de CA HT majoré l'année civile précédente (voir ci-dessous les cas d'application) : 94 300 €

En cas de dépassement des seuils de la franchise de TVA, vous perdez le bénéfice de la franchise de TVA .

Fin du délai pour ouvrir son compte AT-MP

Depuis le 1er janvier 2022, toutes les entreprises du régime général, quelle que soit leur taille, reçoivent leur taux de cotisation AT-MP par voie dématérialisée.

Pour répondre à cette obligation, les entreprises qui ne possèdent pas encore de compte AT/MP devaient s'inscrire sur le service en ligne gratuit accessible depuis net-entreprises.fr avant le 1er décembre 2021. Un délai a finalement été accordé jusqu'au 31 décembre 2021 pour le créer sans pénalité. Il s'est achevé.

L'Assurance maladie a toutefois annoncé le 3 janvier que les entreprises n'ayant pas respecté cette échéance peuvent encore échapper à une pénalité en régularisant vite leur situation.

La pénalité encourue est égale à :

- pour les entreprises de moins de 20 salariés : 0,5 % du PMSS (plafond mensuel de la Sécurité sociale) en vigueur, par salarié ou assimilé compris dans les effectifs des établissements de l'entreprise pour lesquels l'absence d'adhésion est constatée ;
- pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 20 et moins de 150 salariés : 1 % du PMSS en vigueur, par salarié ou assimilé compris dans les effectifs des établissements de l'entreprise pour lesquels l'absence d'adhésion est constatée .

La pénalité est normalement due au titre de chaque année ou chaque fraction d'année durant laquelle l'absence d'adhésion au compte AT/MP est constatée. Elle ne peut cependant excéder, par établissement, un montant annuel de 10 000 euros.

Prolongation du régime d'arrêt de travail dérogatoire concernant les IJSS

Il existe un dispositif spécifique d'arrêt de travail via un téléservice sur le site declare.ameli.fr pour les arrêts de travail liés au Covid-19.

Les arrêts de travail délivrés dans ce cadre sont établis par l'assurance maladie après déclaration en ligne.

Ce régime dérogatoire permet aux salariés de bénéficier des Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS) et du complément employeur légal sans condition d'ouverture de droit ni carence.

Les indemnités versées dans le cadre de ces arrêts ne sont par ailleurs pas prises en compte dans le calcul de la durée maximale de versement.

- Les indemnités journalières de Sécurité sociale (IJSS) sont versées sans condition d'ouverture de droit (ancienneté).
- Le délai de carence de 3 jours habituel est également écarté. Les IJSS sont donc versées dès le 1er jour d'arrêt.
- Les IJSS versées dans le cadre de ces arrêts ne sont pas prises en compte dans le calcul de la durée maximale de versement des indemnités, fixée à 360 IJSS sur une période quelconque de 3 ans (CSS, art. L. 323-1 et R. 323-1).
- Les salariés concernés bénéficient en outre des indemnités complémentaires légales versées par leur employeur.
- Les salariés en télétravail et salariés temporaires peuvent exceptionnellement bénéficier de ces indemnités complémentaires.

La loi de financement de la Sécurité sociale 2022 prolonge le régime dérogatoire pour les IJSS jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022.

Formation SOCIAL EMPLOYEURS : revoyez vos bases, actualisez vos connaissances !

Votre CAPEB organise, 2 à 3 fois par an, une formation destinée aux entreprises employant du personnel.

Ces sessions vous permettent de prendre connaissance, ou de revoir de façon très pratique et interactive, l'ensemble des mesures qui réglementent l'activité sociale et la gestion par les entreprises concernées de leur personnel.

Y sont notamment traités les thèmes suivants :

- Gestion du temps de travail : durée, aménagement/modulation du temps de travail, heures supplémentaires, suivi, absences, ... ;
- Régime spécifique des déplacements et indemnités repas dans le BTP ;
- les obligations de l'employeur en matière d'affichages et registres obligatoires ;
- les modalités d'embauche et les contrats de travail ;
- la rupture du contrat de travail.

Vous aurez l'occasion de vous familiariser avec l'outil « DéplacementsBTP » développé par la CAPEB. Une partie « actualité sociale » complète chaque session.

Inscriptions : Contactez notre service formation, Audrey SIGMORELLI ou Amandine KENNEL au 03 25 76 27 80