



## **LE PASS - *Maintien du montant***

Le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) est déterminé et réévalué chaque année au 1er janvier en fonction de l'évolution des salaires.

Il permet notamment aux employeurs de calculer : le montant des cotisations sociales « plafonnées », les seuils d'exonération des indemnités de rupture, la contribution au FNAL...

Il est également la base de calcul du montant des indemnités journalières pour maladie, accident du travail ou maternité, des pensions d'invalidité, des retraites....

Exceptionnellement, et en raison du contexte économique lié à la crise sanitaire, le PASS n'est pas revalorisé en 2022.

**En conséquence, le PASS est gelé pour l'année 2022 et reste donc fixé à :**

- 41 136 € en valeur annuelle ;
- 3 428 € en valeur mensuelle ;
- 189 € en valeur journalière ;
- 26 € en valeur horaire.

## **LE SMIC - *Réévaluation du montant au 1er janvier 2022***

À partir du 1er janvier 2022, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) est revalorisé de 0,9 %.

**Les chiffres pour 2022 :**

- SMIC brut horaire : 10,57 € ;
- SMIC brut mensuel (pour 35h hebdomadaires) : 1.603,12 €.

Quant au minimum garanti, il est fixé à 3,76 € au 1er janvier 2022.

## **LA GRATIFICATION DE STAGE - *Montant inchangé***

---

Dès lors que vous accueillez un stagiaire pour une durée supérieure à 2 mois, consécutifs ou non au cours d'une année civile ou universitaire, vous devez lui verser une gratification.

L'indemnité de stage est versée chaque mois et est due à compter du premier jour du premier mois de la période de stage. Son montant doit être fixé dans la convention de stage.

En principe, c'est votre convention de branche ou un accord professionnel étendu qui fixe le montant. A défaut, le montant minimum de la gratification perçue par le stagiaire est de 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale.

**Pour 2022, le montant du plafond de la Sécurité sociale (PASS) n'a pas évolué, et par conséquent, le montant horaire de la gratification pour 2022 est donc inchangé : 3,90 €.**

## **L'INDEMNITÉ INFLATION - *Indemnité exceptionnelle***

---

En tant qu'employeur vous avez jusqu'au 28 février 2022 pour procéder au virement de l'indemnité d'inflation d'un montant de 100 € aux salariés éligibles.

Pour plus d'informations, et pour connaître toutes les conditions (éligibilité, modalités de paiement, remboursement...) vous pouvez nous contacter afin de bénéficier d'une étude complète rédigée par le cabinet.

## **LES COTISATIONS PATRONALES - *Réduction générale***

---

L'allègement général des cotisations patronales (ancienne réduction Fillon ou zéro cotisations Urssaf) est une réduction de cotisations patronales de sécurité sociale calculée sur la rémunération versée à chaque salarié, qui ne s'applique que sur les rémunérations inférieures à 1,6 fois le SMIC brut en vigueur.

La hausse du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2022, ainsi que la modification du pourcentage de prise en charge de la cotisation accident du travail et maladie professionnelle (AT/MP) entraînent par voie de conséquence une modification du calcul de la réduction générale des cotisations patronales, et notamment du paramètre T pris en compte dans la formule de calcul de cette réduction.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, la réduction générale s'impute sur les cotisations dues au titre des AT/MP dans la limite de **0,59 %** de la rémunération.

En conséquence, pour les périodes d'emploi courant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2022, T est égal à :

- **0,3195 pour les employeurs de moins de 50 salariés ;**
- **0,3235 pour les employeurs de 50 salariés et plus.**

## LES TICKETS RESTAURANTS - *Maintien du plafond à 38€ dans les restaurants uniquement*

---

Jusqu'au 28 février 2022, et dans les restaurants uniquement, le plafond journalier des tickets-restaurant est maintenu à 38 €.

L'utilisation des titres-restaurant le week-end et les jours fériés y est également possible jusqu'à fin février 2022.

Après cette date, le plafond est ramené à 19 euros dans l'ensemble des commerces.

## LE TEST DE DÉPISTAGE - *Prise en charge par l'employeur ?*

---

- /// Selon le Ministère du travail, **le coût des tests virologiques ne constitue pas un frais professionnel**, l'employeur n'est donc pas tenu de le prendre en charge en principe.

Cependant, **si l'employeur décide de prendre en charge cette dépense**, dans l'hypothèse où le **salarié est soumis à l'obligation de présenter un pass sanitaire pour exercer son activité professionnelle** dans certains lieux : ces frais constituent donc un **avantage en nature** et doivent donc être intégrés dans l'assiette de cotisations et contributions sociales.

En effet, les frais engagés pour réaliser le test ne constituent pas des frais professionnels car l'obligation de détenir un pass sanitaire porte sur l'ensemble des personnes qui fréquentent ces lieux.

- /// Toutefois, par exception, constitue des **frais professionnels**, que l'employeur est donc **tenu de rembourser**, le coût du test virologique du salarié qui remplit les **2 conditions cumulatives suivantes** :
  - Le salarié est **soumis de manière ponctuelle** à une obligation de présentation d'un test virologique négatif, dans le cadre d'une mission spécifique réalisée à la demande de son employeur (déplacement professionnel à l'étranger par exemple),
  - **Et** qu'il n'existe **aucune alternative** à la réalisation de ce test.

Dans cette hypothèse, les frais occasionnés doivent donc faire l'objet d'un remboursement, qui ne donne pas lieu à cotisations et contributions sociales.