

## Les revalorisations au 1<sup>er</sup> janvier 2022

Comme chaque année, diverses **revalorisations sont intervenues au 1<sup>er</sup> janvier**.

### Sommaire :

- SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2022 – page 1
- Charges sur salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2022 – page 1
- Revalorisations diverses – page 8
- Allègements et exonérations – page 11
- Tableau récapitulatif – page 13

### SMIC AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2022

- **Le SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2022** augmente de **0,9 %**
- **SMIC horaire brut** : il passe de 10,48 au 1/10/21 à **10,57 €**
- **SMIC mensuel brut** pour un salarié mensualisé soumis à un horaire collectif de 35 heures hebdomadaires : **1 603,12 €**
- **Le minimum garanti (MG) au 1<sup>er</sup> janvier 2022**

Le MG est fixé à **3,76 €**.

### CHARGES SUR SALAIRES AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2022

- **Plafond de sécurité sociale**

Le plafond de sécurité sociale reste fixé à **3 428 €** par mois pour 2022.

#### Plafonds de la sécurité sociale 2022

Plafond annuel	41 136 €
Plafond trimestriel	10 284 €
Plafond mensuel	3 428 €
Plafond hebdomadaire	791 €
Plafond journalier	189 €
Plafond horaire	26 €

### Assiettes mensuelles maximales pour 2022 par tranches de rémunération

Régimes	Tranches	Limites mensuelles	Assiettes maximales mensuelles
Sécurité sociale au sens strict	Plafonnées	Jusqu'à 3 428 €	3 428 €
	Déplafonnées	Pas de limite	Totalité de la rémunération
Retraite unifiée ARRCO/ AGIRC	Tranche 1	De 0 à 3 428 €	3 428 €
	Tranche 2	De 3 428 à 27 424 €	27 424 €
APEC	Contribution d'Equilibre Général (CEG)	Tranche 1 : de 0 à 3 428 €	3 428 €
		Tranche 2 : de 3 428 à 27 424 €	27 424 €
	Contribution d'Equilibre Technique (CET)	Pour les rémunérations supérieures au PMSS : de 0 à 27 424 €	27 424 €
Assurance chômage et AGS	Tranches A + B	Jusqu'à 13 712 €	13 712 €
	Tranches A + B	Jusqu'à 13 712 €	13 712 €

#### ➤ Cotisations de sécurité sociale

Type de cotisation	Assiette de cotisation	Part salariale	Part patronale
<b>Assurance maladie, maternité, invalidité, décès</b>	Totalité du salaire	0,00%	- 7 % pour les salariés dont la rémunération n'excède pas 2,5 fois le montant du Smic calculé sur un an, pour les employeurs éligibles à la réduction générale de cotisations, - 13 % dans les autres cas.
<b>Assurance vieillesse (retraite du régime général)</b>	Totalité du salaire	0,40%	1,90 %
<b>Assurance vieillesse (retraite du régime général)</b>	Totalité du salaire dans la limite de 3428 € par mois	6,90 %	8,55 %

La cotisation salariale d'assurance maladie supplémentaire due sur les rémunérations versées aux salariés affiliés au régime local d'Alsace-Moselle **sera abaissée de 1,50% à 1,30% à partir du 1<sup>er</sup> avril 2022.**

➤ **Gratification versée aux stagiaires**

Les stages d'une durée supérieure à 2 mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, à 2 mois consécutifs ou non, doivent donner lieu à une gratification.

**Taux horaire minimal de la gratification obligatoire des stagiaires au-delà de deux mois de stage**

Date de la signature de la convention de stage	Gratification minimale par heure de stage	L'indemnité ne peut pas être inférieure à	Franchise de cotisations sociales
Depuis le 1 <sup>er</sup> septembre 2015	3,90 €	15% du plafond de la sécurité sociale, soit $26 \text{ €} \times 15 \% = 3,90 \text{ €}$	Dans la limite de 3,90 € par heure effectuée

➤ **CSG et CRDS sur les revenus d'activité**

Le taux de la CRDS (0.50 %) n'est pas modifié.

Le taux de la CSG est à 9,2 % depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

**Assiette mensuelle** : salaire (avec abattement de 1.75% sur la fraction inférieure à 4 PSS) + contributions patronales de prévoyance et frais de santé.

➤ **Assurance chômage**

La cotisation salariale d'assurance chômage a été supprimée depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2018.

La part patronale est à 4,05 %.

➤ **APEC**

La cotisation APEC est calculée sur les tranches A et B des salaires (0,024 % pour la part salariale et 0,036 % pour la part employeur).

➤ **Retraites complémentaires**

• **Cadres et non cadres**

	<b>Tranche 1</b>	<b>Tranche 2</b>
Cotisation retraite complémentaire	7.87%	21,59%
Contribution d'Equilibre Général (CEG)	2,15 %	2,70 %
Contribution d'Equilibre Technique (CET)	0,35 % jusqu'à 8 PSS, pour tout salarié dont le salaire excède le plafond de la Sécurité sociale.	0,35 % jusqu'à 8 PSS, pour tout salarié dont le salaire excède le plafond de la Sécurité sociale.

**ATTENTION** : si l'entreprise avait adopté des taux supérieurs de cotisations, en application d'engagements antérieurs, ces taux seront maintenus, sauf versement d'une contribution de maintien de droit.

• **Garantie minimale de points (GMP)**

La GMP a pris fin au 31/12/2018.

Les points acquis au titre de la GMP jusqu'à fin 2018 sont conservés et intégrés dans le calcul des droits pour le paiement de la retraite.

➤ **AGS**

Le conseil d'administration de l'AGS a décidé de maintenir le taux de sa cotisation à **0,15 % au 1er janvier 2022.**

➤ **Taxe sur les salaires**

Taux	Tranche annuelle de rémunération
4,25 %	De 0 à 8 133 €
8,50 %	De 8 133 à 16 237 €
13,60 %	Au-delà de 16 237 €

(Source, Elnet.fr)

➤ **Contribution « Forfait social »**

Dans les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de mettre en place la participation aux résultats, le forfait social est supprimé, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, sur les sommes versées au titre :

- de la participation,
- de l'intéressement,
- ainsi que sur les abondements des employeurs aux plans d'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO, PERCO-I).

Le forfait social est également supprimé sur les sommes versées au titre de l'intéressement dans les entreprises de 50 à moins de 250 salariés.

Le taux du forfait social est de 8 % pour :

- les contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de prévoyance versées au bénéfice de leurs salariés, anciens salariés et de leurs ayants droit ;
- la réserve spéciale de participation dans les sociétés coopératives et participatives (Scop).

**Le forfait social au taux de 20 %**

Le forfait social concerne les rémunérations ou gains qui répondent, cumulativement, aux deux critères suivants:

- ils sont exclus de la base de calcul des cotisations de Sécurité sociale,
- ils sont soumis à la contribution sociale généralisée (CSG).

Dès lors que l'une de ces conditions n'est pas remplie, les éléments de rémunération ne sont pas assujettis au forfait social.

Depuis le 1er janvier 2019, le taux du forfait social est passé de 20 % à 10 % sur l'abondement de l'employeur au plan d'épargne entreprise (PEE) qui majore la contribution du salarié à l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise incluse dans le même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes.

La loi Pacte du 23 mai 2019 prévoit que, par dérogation, un taux de 16 % est fixé pour :

- les versements des employeurs sur les plans d'épargne retraite ;
- les abondements des employeurs aux plans d'épargne salariale ;
- les versements obligatoires aux plans d'épargne retraite d'entreprise auxquels est affilié le salarié à titre obligatoire.

Ce taux réduit s'applique sous réserve que le plan d'épargne retraite d'entreprise prévoit que l'allocation d'épargne est affectée à l'acquisition de parts de fonds comportant au moins 10 % de titres susceptibles d'être employés dans un plan d'épargne retraite en actions destiné au financement des PME et des entreprises de taille intermédiaire (PEA-PME).

La loi de finances pour 2021 prévoit que le taux réduit de 10% s'applique à l'abondement unilatéral destiné à favoriser l'actionnariat salarié.

Concernant les abondements classiques (c'est-à-dire ceux complétant la contribution de l'adhérent), la loi de finances pour 2021 prévoit de ne pas assujettir temporairement au forfait social les abondements patronaux complétant le versement volontaire de l'adhérent pour l'acquisition de titres de l'entreprise (ou l'entreprise liée) : cette exonération est accordée au titre des années 2021 et 2022.

### ➤ **Formation professionnelle**

Le taux de la contribution à la formation professionnelle reste de :

- pour les employeurs de moins de 11 salariés : 0,55 %
- pour les employeurs de 11 salariés et plus : 1 %

NB : La loi PACTE a prévu que les entreprises engagées au 31.12.2019 dans l'ancien dispositif de lissage (3 ans de maintien au taux de 0,55 %, puis relèvement progressif du taux les 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> années) l'appliquent jusqu'à son terme.

La loi de finances pour 2021 prévoit que les employeurs qui pour la première fois, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent au titre de l'année 2018 ou de l'année 2019, et en tout état de cause avant le 31.12.2019, l'effectif de 11 salariés restent soumis à la contribution formation de 0,55 %, pour cette année et les 4 suivantes. Le gel des effets de seuil sur 5 ans prévu par la législation de sécurité sociale s'applique à eux à compter du 1.01.2020.

### ➤ **Taxe d'apprentissage**

La taxe d'apprentissage et les contributions sont basées sur la masse salariale de l'année précédente.

Le taux de la taxe d'apprentissage est toujours de **0,68%** (ou de 0,44 % en Alsace-Moselle).

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, la taxe n'est plus répartie en 3 fractions (fraction régionale pour 51 %, quota d'apprentissage pour 26 %, hors-quota pour 23 %) mais seulement en 2 :

- une fraction égale à 87 % de la taxe destinée au financement de l'apprentissage, qui s'apparente au quota d'apprentissage ;
- une fraction égale à 13 % (solde), destinée à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur, qui s'apparente au hors-quota.

Le taux de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) varie en fonction du pourcentage d'employés en contrat en alternance par rapport à l'effectif global.

**NB : à la date de rédaction du présent document, les chiffres 2022 pour la CSA n'étaient pas encore connus.**

Taux de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) en fonction du nombre d'alternants par rapport à l'effectif moyen annuel - Rémunérations versées en 2020 (taxe payable en 2021)

Nombre d'alternants en rapport à l'effectif moyen annuel	Cas général	En Alsace-Moselle
Moins de 1 %	0,4 %	0,208 %
Moins de 1 % (effectif > 2000 salariés)	0,6 %	0,312 %
Entre 1 % et 2 %	0,2 %	0,104 %
Entre 2 % et 3 %	0,1 %	0,052 %
Entre 3 % et 5 %	0,05 %	0,026 %
> 5 %	Exonéré	

➤ **Paritarisme**

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a prévu la constitution d'un **fonds de financement des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés**. Les ressources de ce fonds comprennent notamment une contribution de l'ensemble des employeurs privés.

Un décret fixe le taux de la contribution des entreprises, au sein de la fourchette prévue par la loi à **0.016% des rémunérations versées**.

L'URSSAF rappelle que, pour déclarer cette contribution, il convient d'utiliser le code type de personnel CTP 027: Contribution organisations syndicales au taux de 0,016 %.

➤ **Pénibilité**

L'obligation de négocier sur la pénibilité, qui concernait jusqu'alors les entreprises dont au moins 25 % des effectifs était déclaré exposé au titre de la pénibilité, est étendue, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, aux entreprises d'au moins 50 salariés ou, quel que soit leur effectif, aux entreprises appartenant à une unité économique et sociale (UES) ou à un groupe d'au moins 50 salariés, dont l'indice de sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT-MP) dépasse 0,25.

L'indice de sinistralité est égal au rapport, pour les 3 dernières années connues, entre le nombre d'accidents du travail (AT) et de maladies professionnelles (MP) imputés à l'employeur (hors accidents de trajet) et l'effectif de l'entreprise, calculé selon les règles du code de la sécurité sociale.

Les entreprises qui ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action, ou dont l'accord ou le plan n'est pas conforme, encourrent une pénalité financière pouvant atteindre 1 % des rémunérations brutes soumises à cotisations de sécurité sociale versées aux salariés concernés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action.

## REVALORISATIONS DIVERSES

### ➤ **Titres-restaurant**

Le plafond d'exonération de la contribution de l'employeur à l'acquisition de titres-restaurant est de **5,69 € en 2022 d'après les URSSAF**.

*On rappelle que cette participation est exonérée d'impôt sur le revenu pour le salarié et n'est pas assujettie aux cotisations sociales à condition que la participation de l'employeur ne soit ni supérieure à 60% de la valeur libératoire du titre-restaurant ni inférieure à 50% de cette valeur.*

### ➤ **Frais professionnels pour 2022**

#### **Indemnités de repas de petit déplacement pour 2022 :**

Nature de l'indemnité	Limites d'exonération
<b>Indemnité de restauration sur le lieu de travail</b>	
Salarié contraint de prendre une restauration sur son lieu de travail effectif en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail (ex : travail en équipe, travail posté, travail continu, travail de nuit, travail en horaire décalé)	6,80 €
<b>Frais de repas engagés par les salariés en situation de déplacement</b>	
Salarié contraint de prendre son repas au restaurant	19,40 €
Salarié non contraint de prendre son repas au restaurant (indemnité de collation hors des locaux de l'entreprise ou sur chantier)	9,50 €

Quant aux allocations forfaitaires de **grand déplacement en France métropolitaine**, les limites d'exonération pour 2022, par jour, sont celles indiquées dans le tableau ci-après :

	Repas	Logement et petit déjeuner	
		Paris et départements des Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93) et Val-de-Marne (94)	Autres départements
<b>Pour les 3 premiers mois</b>	19,40 €	69,50 €	51,60 €
<b>Au-delà du 3<sup>e</sup> mois et jusqu'au 24<sup>e</sup> mois</b>	16,50 €	59,10 €	43,90 €
<b>Au-delà du 24<sup>e</sup> mois et jusqu'au 72<sup>e</sup> mois</b>	13,60 €	48,70 €	36,10 €

## Allocations forfaitaires de mobilité professionnelle : limites d'exonération pour 2022

Nature de l'indemnité	Limite du forfait
Indemnité journalière destinée à compenser les dépenses d'hébergement provisoire et les frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif pour une durée ne pouvant excéder 9 mois	77,20 €
Indemnité destinée à compenser les dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement	1 547,20 €
Majoration de l'indemnité d'installation par enfant à charge (dans la limite de 3 enfants)	129,00 €
Montant maximum de l'indemnité d'installation exonérée	1 933,90 €
Frais de déménagement	Dépenses réelles

(Source URSSAF)

### ➤ **Barème des saisies sur salaire**

Les sommes dues à titre de rémunération ne sont saisissables ou cessibles que dans les proportions et selon des seuils de rémunération affectés d'un correctif pour toute personne à charge fixé par décret. Ainsi les proportions dans lesquelles les rémunérations annuelles sont saisissables ou cessibles sont fixées comme suit à compter **du 1<sup>er</sup> janvier 2022** :

TRANCHE ANNUELLE DE RÉMUNÉRATION	QUOTITÉ SAISSISSABLE SUR LA TRANCHE
Jusqu'à 3 940 €	1/20
Au-delà de 3 940 € et jusqu'à 7 690 €	1/10
Au-delà de 7 690 € et jusqu'à 11 460 €	1/5
Au-delà de 11 460 € et jusqu'à 15 200 €	1/4
Au-delà de 15 200 € et jusqu'à 18 950 €	1/3
Au-delà de 18 950 € et jusqu'à 22 770 €	2/3
Au-delà de 22 770 €	en totalité

(Source : RF Social)

Dans tous les cas, un montant égal au RSA pour une personne seule doit être laissé au salarié, **soit 565,34 € par mois depuis le 1er avril 2021.**

Les seuils annuels déterminés ci-dessus doivent être augmentés **d'un montant de 1 520 € par personne à la charge du débiteur, sur justification.**

➤ **Bons d'achat et cadeaux**

Le plafond d'exonération des bons d'achat et chèques-cadeaux **a été exceptionnellement relevé à hauteur de 250 € pour 2021, contre 171,40 €.**

Dans une information du 21 décembre 2021, le site Internet du réseau des URSSAF indique que seuls les bons d'achat ou les chèques cadeaux remis aux salariés au plus tard le 31 janvier 2022 pourront, par tolérance, bénéficier de ce relèvement. **Au-delà de cette date, le plafond de 171,40 € redevient applicable.**

En l'absence de comité social et économique, ces tolérances peuvent s'appliquer aux bons d'achat et cadeaux attribués par l'employeur.

*Au-delà de ce seuil pour l'année, les bons d'achat et cadeaux peuvent être exonérés de cotisations sous diverses conditions : le montant de chaque bon d'achat ou cadeau est inférieur ou égal à 5% du PMSS, distribution en relation avec une liste limitative d'évènement précis, en vue d'une utilisation déterminée en relation avec l'évènement en cause.*

➤ **Avantages en nature**

• **Nourriture**

Si l'employeur fournit gratuitement les repas ou paie directement le repas au restaurateur, l'évaluation de l'avantage en nature nourriture est forfaitaire et est fixée :

- **pour un repas : 5 €**
- **pour une journée (2 repas) : 10 €**

• **Logement**

L'avantage en nature logement est déterminé sur la base d'un forfait mensuel établi en fonction du nombre de pièces et du niveau de rémunération du salarié établi par référence au plafond mensuel de la sécurité sociale.

**Barèmes pour 2022**

Rémunération brute mensuelle	Pour 1 pièce	Par pièce principale (si plusieurs pièces)
Inférieure à 1 714,00 €	72,30 €	38,70 €
De 1 714,00 € 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 €
Supérieure ou égale à 5 142,00 €	204,70 €	192,60 €

➤ **Indemnités journalières**

Montant des indemnités journalières (IJ) versées par l'Assurance Maladie en 2022	
Type d'indemnité	Montant
Indemnité arrêt maladie, cas général	47,43 € / jour
Indemnité maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption, deuil	89,03 € / jour
Indemnité accident du travail/maladie professionnelle	205,84 € / jour
Indemnité accident du travail/maladie professionnelle à partir du 29e jour d'arrêt de travail.	274,46 € / jour

(Source Ameli.fr)

## ALLEGEMENTS ET EXONERATIONS

➤ **Le paramétrage 2022 de la réduction générale de cotisations patronales**

La part des cotisations AT/MP sur laquelle peut s'imputer la réduction générale dégressive est fixée à 0,59 point en 2022 (au lieu de 0,70 en 2021).

Le tableau qui suit résume la valeur du paramètre T pour l'année 2022, pour le cas général.

Paramètre T au 1 <sup>er</sup> janvier 2022 (avec cas général AGIRC-ARRCO)		
	Avec FNAL 0,10 %	Avec FNAL 0,50 %
Cas général	0,3195	0,3235
Répartition du montant de la réduction entre l'URSSAF et l'AGIRC-ARRCO		
Fraction de la réduction imputable sur l'URSSAF	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour un employeur soumis au taux de droit commun (donc, hors taux ou répartition dérogatoires), le régime AGIRC-ARRCO est pris en compte pour 6,01 points.</li> <li>• Dans ce cas, la fraction URSSAF de la réduction est donc égale à : Montant global de la réduction × (T – 0,0601)/T.</li> </ul>	
Fraction de la réduction imputable sur l'AGIRC-ARRCO	La fraction de la réduction imputable sur les contributions AGIRC-ARRCO est égale au montant global de réduction diminué de la part URSSAF	

➤ **Jeunes entreprises innovantes : aménagement du critère d'âge**

Les entreprises ayant le statut de « jeunes entreprises innovantes » (JEI) peuvent bénéficier d'une exonération de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales, qui s'applique, au niveau de chaque salarié, dans la limite des cotisations dues pour la part de rémunération inférieure à 4,5 SMIC. Le montant d'exonération est plafonné.

Rappelons que, pour bénéficier du dispositif, la JEI doit répondre à plusieurs critères (effectif, chiffre d'affaires, volume des dépenses de recherche, etc.), parmi lesquelles on trouve la date de création de l'entreprise, qui doit avoir été créée depuis moins de 8 ans à la clôture de l'exercice.

La loi de finances pour 2022 allonge le critère d'âge de l'entreprise, qui doit avoir été créée depuis moins de 11 ans (contre moins de 8 ans antérieurement).

➤ **Prolongation de certains « dispositifs zonés »**

Sous conditions, les employeurs situés dans les bassins d'emploi à redynamiser (BER) bénéficient d'un dispositif d'exonération de cotisations patronales. La date limite d'implantation, fixée jusqu'à présent au 31 décembre 2022, est repoussée d'un an, jusqu'au 31 décembre 2023.

Par ailleurs, la LF 2022 prolonge d'un an, jusqu'au 31 décembre 2023, la mesure transitoire permettant à un certain nombre de communes, sorties du classement en zone de revitalisation rurale (ZRR) le 1er juillet 2017, de continuer à ouvrir droit aux avantages attachés au dispositif (dont, en paye, l'exonération de cotisations patronales applicable en ZRR).

Enfin, la LF 2022 recule d'un an la date à laquelle la liste des quartiers prioritaires de la ville (QPV) sera actualisée, soit au 1er janvier 2024 (au lieu du 1er janvier 2023). Pour mémoire, la résidence en QPV fait partie des conditions exigées du salarié pour le dispositif d'aide à l'embauche « emplois francs ».

## ■ Charges sociales sur les salaires

Charges sociales	Taux au 1-1-2022 (en %)			Assiettes mensuelles pour 2022 (en €)	
	Salarié	Employeur	Total	Tranche	Montant
<b>Cotisations de sécurité sociale :</b>					
Maladie, maternité, invalidité, décès : hors Alsace-Moselle					
• rémunération ≤ 2,5 SMIC	0,00	7,00	7,00		Totalité du salaire
• rémunération > 2,5 SMIC	0,00	13,00	13,00		
Maladie, maternité, invalidité, décès : Alsace-Moselle					
• rémunération ≤ 2,5 SMIC	1,50 (1)	7,00	8,50		Totalité du salaire
• rémunération > 2,5 SMIC	1,50 (1)	13,00	14,50		
Vieillesse plafonnée	6,90	8,55	15,45	A	de 0 à 3 428
Vieillesse déplafonnée	0,40	1,90	2,30		Totalité du salaire
Allocations familiales					
• rémunération ≤ 3,5 SMIC	0,00	3,45	3,45		Totalité du salaire
• rémunération > 3,5 SMIC	0,00	5,25	5,25		
Accidents du travail	0,00	variable	variable		Totalité du salaire
<b>Contribution solidarité autonomie</b>	0,00	0,30	0,30		Totalité du salaire
<b>Contribution logement FNAL</b> (entreprises < 50 salariés)	0,00	0,10	0,10	A	de 0 à 3 428
<b>Contribution logement FNAL</b> (entreprises ≥ 50 salariés)	0,00	0,50	0,50		Totalité du salaire
<b>Versement mobilité</b> (entreprises ≥ 11 salariés)	0,00	variable	variable		Totalité du salaire
<b>Contribution au dialogue social</b>	0,00	0,016	0,016		Totalité du salaire
<b>Fonds de garantie des salaires (AGS)</b>	0,00	0,15	0,15	A + B	de 0 à 13 712
<b>Assurance chômage</b>	0,00	4,05	4,05	A + B	de 0 à 13 712
<b>Retraite complémentaire régime unifié :</b>					
Retraite complémentaire					
• tranche 1	3,15	4,72	7,87	1	de 0 à 3 428
• tranche 2	8,64	12,95	21,59	2	de 3 428 à 27 424
Contribution d'équilibre général (CEG)					
• tranche 1	0,86	1,29	2,15	1	de 0 à 3 428
• tranche 2	1,08	1,62	2,70	2	de 3 428 à 27 424
Contribution d'équilibre technique (CET)					
• rémunération ≤ plafond de la sécurité sociale	0,00	0,00	0,00		
• rémunération > plafond de la sécurité sociale	0,14	0,21	0,35	1 + 2	de 0 à 27 424
<b>APEC (cadres)</b>	0,024	0,036	0,060	A + B	de 0 à 13 712
<b>Prévoyance des cadres : minimum</b>	0,00	1,50	1,50	A	de 0 à 3 428
<b>Forfait social sur les contributions patronales de prévoyance et de frais de santé</b> (entreprises ≥ 11 salariés)	0,00	8,00	8,00		Contributions patronales de prévoyance et de frais de santé
<b>Taxe d'apprentissage (2)</b>					
• hors Alsace-Moselle	0,00	0,68	0,68		Totalité du salaire
• départements d'Alsace-Moselle	0,00	0,44	0,44		
<b>Participation au financement de la formation :</b>					
• entreprises < 11 salariés	0,00	0,55	0,55		Totalité du salaire
• entreprises ≥ 11 salariés	0,00	1,00	1,00		
• entreprises avec CDD	0,00	1,00	1,00		Totalité du salaire CDD
<b>Participation construction</b> (entreprises ≥ 50 salariés)	0,00	0,45	0,45		Totalité du salaire
<b>Taxe sur les salaires</b> (employeurs non assujettis à la TVA) (3)	0,00	4,25	4,25		Assiette annuelle de 0 à 8 133
	0,00	8,50	8,50		Assiette annuelle de 8 133 à 16 237
	0,00	13,60	13,60		Assiette annuelle au-delà de 16 237
<b>CSG dont :</b>	9,20	0,00	9,20		
• CSG non déductible du revenu imposable	2,40	0,00	2,40		Salaire (avec abattement de 1,75 % sur la fraction inférieure à 4 PSS) + contributions patronales de prévoyance et de frais de santé
• CSG déductible du revenu imposable	6,80	0,00	6,80		
<b>CRDS</b>	0,50	0,00	0,50		

(1) Le taux de la cotisation maladie Alsace-Moselle sera fixé à 1,30 % à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022.

(2) Les entreprises ≥ 250 salariés n'atteignant pas un quota de salariés en alternance sont en outre redevables de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA).

(3) Le montant de l'abattement relatif aux associations s'élève à 21 381,00 €.