

À COMPTER DU 1^{er} JUILLET 2021

DES NOUVEAUTÉS CONVENTIONNELLES ET LÉGISLATIVES

Par Martine Barbier-Gourves, Docteur en droit, Directrice Formation-Social PARTENAIRES Consulting

I. L'Accord collectif de la Branche relatif aux salaires minima conventionnels signé le 2 février 2021 est applicable à compter du 1^{er} juillet 2021.

L'accord collectif de la Branche portant revalorisation des salaires minima conventionnels signé le 2 février 2021 a été étendu par arrêté ministériel du 10/05/2021 paru au Journal Officiel (JO) du 4 juin 2021.

Les nouveaux montants revalorisés étant applicables à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution au JO de l'arrêté d'extension de l'accord, entrent donc en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2021.

Les salaires minimaux conventionnels de la branche (base 151 h 67) sont revalorisés dans les conditions suivantes :

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire minimal
I	1	110	1 590,96€
	2	120	1 596,19€
	3	130	1 601,43€
II	1	210	1 608,71€
	2	220	1 611,89€
	3	230	1 622,36€
III	1	310	1 631,99€
	2	320	1 642,98€
	3	330	1 692,43€
IV	1	410	1 730,86€
	2	420	1 758,38€
	3	430	1 791,33€
V	1	510	1 934,21€
	2	520	2 044,09€
	3	530	2 154,00€
VI	1	610	2 263,43€
	2	620	2 426,92€
	3	630	2 666,09€
VII	1	710	3 351,65€
	2	720	3 525,77€
	3	730	3 699,89€

Effets de la revalorisation des salaires minima conventionnels

Les salaires minimaux fixés par l'accord du 2 février 2021 étendu sont applicables à compter du 01/07/2021, sous réserve du respect du SMIC en vigueur, lorsque celui-ci leur est supérieur.

À ce jour, le SMIC mensuel brut, tel que revalorisé depuis le 01/01/2021, est fixé à 1 554,58€ (montant arrondi calculé selon une des formules suivantes retenues par le Ministère : $10,25\text{€} \times [35 \text{ h} \times 52/12]$ ou $10,25\text{€} \times 151,6666 \text{ h}$). Sur une base de 151, 67 h/mois = 1 554,62€ (arrondis)

Les nouveaux montants des salaires minima conventionnels étant supérieurs au SMIC actuellement en vigueur, sont donc applicables prioritairement. Mais il conviendra d'être vigilant sur ce point, lors de la prochaine augmentation du SMIC, qui doit avoir lieu en janvier prochain.

Tous les employeurs entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale des Fleuristes, de la Vente et des services des animaux familiers, adhérents ou non aux organisations patronales signataires de l'accord (FFAF, PRODAF, SNPCC), sont tenus de respecter les montants des salaires minima conventionnels fixés par l'accord collectif du 2 février 2021 étendu, sous la réserve indiquée ci-dessus.

L'employeur qui ne respecte pas les minima de salaire d'une convention collective étendue s'expose à une amende de 750€ (3750€ pour les personnes morales) prononcée autant de fois qu'il y a de salariés lésés (art. R.2263-3 et R.3246-4 du code du travail).

Les employeurs peuvent évidemment fixer des salaires réels supérieurs aux salaires minima conventionnels et au SMIC. En revanche, un salarié qui perçoit une rémunération supérieure au salaire minimum conventionnel correspondant à sa classification n'a pas droit à une augmentation du seul fait que ce salaire minimum est revalorisé. Cette augmentation ne lui est due, que si son salaire réel devient inférieur au minimum conventionnel.

Concernant les primes d'ancienneté prévues à l'article 9.2 de la Convention Collective Nationale des Fleuristes, Vente et Services des Animaux Familiers, la revalorisation des salaires minima conventionnels au 01/07/2021 va avoir une incidence sur le calcul de leur montant. En effet, rappelons, que ces primes sont calculées sur le salaire minimum de l'emploi, selon les pourcentages fixés par la convention collective. Dès lors, toute augmentation de ces salaires minima entraîne de facto une augmentation du montant de la prime d'ancienneté à verser aux salariés concernés.

Application du principe d'Égalité

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

À cet effet, les parties signataires de l'accord du 2 février 2021 ont rappelé l'existence d'Accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Branche Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers en date du 9 décembre 2009 étendu, qui contient notamment des indicateurs et des orientations pouvant aider les entreprises de la Branche dans la mise en œuvre pratique de ce principe d'égalité.

En outre, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et de son décret en date du 8 janvier 2019, les entreprises de la branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, devront mettre en œuvre les mesures suivantes :

- Procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par le décret du 8 janvier 2019,

- Définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de trois ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En outre, rappelons, que l'employeur est tenu **d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés, dès lors qu'ils sont placés dans une situation de travail identique**. Toutefois, l'employeur ne méconnaît pas le principe «à travail égal, salaire égal», lorsqu'il justifie de raisons objectives, pertinentes et matériellement vérifiables, la différence de rémunération entre des salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale.

À noter : Les partenaires sociaux de la Branche sont convenus d'étudier, dans le courant de l'année 2021, la grille de salaires et de classifications en vue d'améliorer la pertinence et la lisibilité du système actuel, après examen de la faisabilité et des impacts sur les entreprises et les salariés.

II. De nouvelles règles applicables au congé de paternité à compter du 1^{er} juillet 2021

Pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes face à la naissance ou à l'accueil d'un enfant, la loi n°2020-1576 du 14 décembre 2020 et son décret d'application n°2021-574 du 10 mai 2021 ont modifié les modalités de prise du congé de paternité pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} juillet 2021, ainsi que ceux dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette date, mais nés avant.

Qui est éligible au congé de paternité et d'accueil ?

- Le père salarié ;
- Le conjoint ou concubin salarié de la mère ou de la personne salariée liée à elle par un PACS.

Le congé est ouvert **sans condition d'ancienneté à l'ensemble des salariés, quel que soit le type de contrat de travail** (CDI, CDD, temps partiel...).

Nota : les chômeurs indemnisés et les stagiaires en formation peuvent en bénéficier. Il en est de même des travailleurs indépendants. En outre, la naissance d'un même enfant peut donner lieu à l'attribution du congé à 2 personnes différentes, le père et la personne qui partage la vie de la mère, homme ou femme.

Quelle est la durée de ce congé ?

Rappelons que jusqu'alors, ce congé était de 11 jours ou 18 jours consécutifs (en cas de naissances multiples). Il est porté désormais à **25 jours et 32 jours** en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité et d'accueil est calculé **en jours calendaires**, comprenant les jours fériés, les samedis et les dimanches.

Nota : les entreprises peuvent prévoir des durées de congés de paternité plus longues que celles fixées ci-dessus.

Comment s'articule la durée de ce congé ?

Le congé de paternité et d'accueil est composé de la manière suivante :

1. Une première période de **4 jours calendaires consécutifs obligatoires**. Cette durée ne peut être réduite. Sauf exceptions, **cette période obligatoire devra immédiatement faire suite au congé de naissance de 3 jours** (art.L.1225-35 al.3 du code du travail).

En conséquence, le salarié prendra ses 3 jours de congé de naissance auxquels il accolera les 4 jours obligatoires de congé paternité, ce qui fait que l'employeur devra mettre le salarié en congé pendant 7 jours. Il s'agit d'une durée minimale de congé, puisque le salarié peut prendre l'intégralité de son congé de paternité.

À retenir :

- Il est **interdit d'employer le salarié pendant cette période de 4 jours calendaires**, à l'exception de la prolongation éventuelle du congé comme indiqué ci-dessous (art.L.1225-35-1 du code du travail) ;
 - Cette période peut être prolongée lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée (art. L.1225-35 al 5 du code du travail). La période sera prolongée de droit, à la demande du salarié dans la limite de 30 jours consécutifs, sous réserve d'en informer au préalable l'employeur sans délai et par tout moyen, et sur présentation de justificatifs. Dans ce cas, l'interdiction d'emploi ne s'applique pas au-delà de la période de 4 jours.
2. Une deuxième période de **21 jours (ou 28 jours en cas de naissances multiples)** pourra être prise, mais elle est **facultative**. Cette période devra être prise **dans les 6 mois suivant la naissance, ou reportée au-delà en cas d'hospitalisation de l'enfant ou décès de la mère**. Elle pourra ou non être accolée au congé de naissance et donc à la première période de 4 jours du congé de paternité et d'accueil. Cette deuxième partie de congé peut être fractionnée en 2 périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune.

Quelles formalités respecter ?

Du côté du salarié :

Pour bénéficier du congé de paternité, le salarié doit :

- Prévenir l'employeur en respectant un délai de prévenance d'au moins 1 mois avant la date prévisionnelle de l'accouchement et pour la période de 21 ou de 28 jours, s'il fractionne son congé, en respectant un délai de 1 mois avant le début de chacune de ces périodes.
- Par écrit ou verbalement, mais pour des raisons probatoires, l'écrit est recommandé. En effet, comme le salarié doit indiquer à l'employeur, outre la date prévisionnelle de l'accouchement, les dates de prise de congé, ainsi que la durée du ou des congés, l'écrit apparait comme un support clair et précis.

À noter : en cas de naissance avant la date prévisionnelle de l'accouchement, le salarié peut tout de même débiter la ou les périodes de congé au cours du mois suivant la naissance. Il suffit qu'il en informe sans délai l'employeur.

Du côté employeur :

Selon la jurisprudence dans ce domaine, l'employeur qui a été régulièrement informé dans le délai d'1 mois des dates choisies par le salarié pour partir en congé de paternité, **ne peut ni s'opposer à son départ, ni en exiger le report**.

Quel est le statut du salarié pendant la durée du congé de paternité ?

Pendant la durée du congé de paternité, le contrat de travail du salarié est **suspendu**. Celui-ci n'est donc pas rompu et **à la fin du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire** assorti d'une rémunération au moins équivalente (art. L.1225-36 du code du travail).

Le salarié bénéficie d'une **protection particulière contre le licenciement pendant la durée de son congé de paternité**. De plus il est également protégé contre le licenciement **durant 10 semaines suivant la naissance de l'enfant** (à l'instar de la protection existant pour les mères à l'expiration du congé de maternité). Toutefois, **l'employeur peut rompre le contrat de travail s'il justifie d'une faute grave du salarié ou en cas d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant** (art. L.1225-4-1 al. 2 code du travail).

Le salarié peut quant à lui **démissionner** pendant le congé de paternité, sous réserve de respecter les conditions prévues, notamment par la convention collective (ex : *préavis*).

Sous réserve de la position des tribunaux, une rupture conventionnelle individuelle pendant le congé de paternité serait possible, comme elle l'est pour le congé de maternité, sauf évidemment cas de fraude ou de vice du consentement.

Pour la détermination de la durée des congés payés, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, et sa prolongation le cas échéant, **sont décomptés comme du travail effectif** (art.L.3141-5, 2° du code du travail). Il en est de même **pour le calcul des droits CPF**.

En revanche, faute de précision des textes, la durée du congé de paternité n'est pas assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté et le calcul de l'intéressement et de la participation.

Existe-t-il une indemnisation pour le congé de paternité ?

Comme le congé de paternité, en tant que période de suspension du contrat, **n'est pas rémunéré** (à la différence du congé de naissance), il peut être indemnisé par la Sécurité sociale.

En effet, l'assuré perçoit **les indemnités journalières de sécurité sociale, dans les mêmes conditions d'ouverture de droit, de liquidation et de service qu'en cas de congé de maternité, sous réserve** de cesser toute activité salariée ou assimilée pendant cette période et au minimum pendant la première période de 4 jours du congé de paternité (art. L.331-8 al1 CSS) et de fournir tout justificatif attestant de l'éligibilité au congé de paternité et d'accueil. Il faut préciser, que la CPAM est en droit de refuser d'indemniser le salarié au titre du congé de paternité pris hors délai.

Les indemnités journalières sont perçues pendant toute la durée du congé, et durant 25 jours maximum (*ou 32 en cas de naissances multiples*). Il n'y a pas de délai de carence et chaque jour de la semaine est indemnisé, y compris le ou les jours de repos hebdomadaires et les jours fériés. Les indemnités journalières de sécurité sociale sont versées tous les 14 jours.

Pour plus de précisions sur le montant des indemnités journalières et les conditions, voir le site www.ameli.fr.

À noter : les stagiaires de formation professionnelle continue rémunérés par l'État ou la régions, rattachés au régime général, ont droit aux prestations en espèces du congés de paternité et d'accueil de l'enfant (art. R.373-1 et suiv. code de la sécurité sociale). De même, les travailleurs indépendants, gérants non-salariés, professions libérales, commerçants ou artisans et les exploitants agricoles peuvent prendre un congé de paternité et d'accueil indemnisé.

Important : les employeurs ne sont pas tenus de compléter l'indemnisation de la sécurité sociale permettant le maintien intégral du salaire, sauf position plus favorable (par accord collectif d'entreprise, engagement unilatéral de l'employeur...).

DÉMISSION DE L'APPRENTI

Vous trouverez ci-dessous un petit récapitulatif de la modalité de démission d'un apprenti(e)

Pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2019, la loi du 5 septembre 2018 a ouvert de nouvelles possibilités de rupture du contrat d'apprentissage, dont celle de la démission de l'apprenti au-delà des 45 premiers jours (consécutifs ou non) de formation pratique en entreprise.

L'apprenti peut ainsi rompre unilatéralement son contrat (démissionner) à condition de saisir au préalable le médiateur de l'apprentissage de la CMA dont il dépend.

Une fois le médiateur consulaire saisi, l'apprenti doit laisser passer un délai minimal de cinq jours calendaires avant d'envoyer son courrier de rupture. Pendant ce laps de temps, le médiateur contacte les parties pour leur exposer le déroulé de la procédure et envisager, si nécessaire, la tenue d'un rendez-vous de médiation. Si l'apprenti est mineur, le médiateur doit obtenir, dans un délai de quinze jours, l'accord des représentants légaux sur la rupture.

Passés ces délais, l'apprenti peut notifier à l'employeur sa volonté de rompre définitivement le contrat, par tout moyen conférant date certaine (lettre recommandée avec accusé de réception, remise en main propre contre récépissé). Une fois la notification reçue par l'employeur, un délai minimum de sept jours calendaires supplémentaires s'applique avant que la rupture ne puisse être effective. Ces délais sont des durées minimales, un délai de préavis plus long peut être effectué par l'apprenti qui le souhaite, ou négocié dans le cadre de la médiation.

Information de la rupture doit être transmise à l'Opérateur de compétences (OPCO) de l'employeur, ainsi qu'au CFA et il est conseillé de compléter en plus un formulaire de rupture (à se procurer auprès de la CMA).

À l'issue du contrat, l'employeur doit également remettre à l'apprenti les documents de fin de contrat (solde de tout compte, certificat de travail, document Pôle Emploi).

Source : CNAMS – Juillet 2021



COTISATIONS PATRONALES CHÔMAGE

POINT SUR LE DISPOSITIF DE BONUS-MALUS

La CNAMS avait déjà communiqué à plusieurs reprises sur la mise en place du **mécanisme de bonus-malus sur les cotisations patronales chômage** (voir notamment note d'info envoyée le 5 décembre 2019), puis la crise sanitaire a déferlé sur le territoire, bousculant son application.

Point sur l'actualisation du dispositif

Le décret n° 2021-346 du 30 mars 2021 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage et l'arrêté du 28 juin 2021 relatif aux secteurs d'activité et aux employeurs entrant dans le champ d'application du bonus-malus ont ainsi précisé les conditions et modalités d'application de la modulation des taux de contribution d'assurance chômage.

Pour les **périodes d'emploi effectuées à partir du 1^{er} septembre 2022**, un mécanisme de **bonus-malus** sur les cotisations patronales chômage s'appliquera aux **employeurs de 11 salariés et plus de sept secteurs** d'activité suivants :

- fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac ;
- production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution ;
- autres activités spécialisées, scientifiques et techniques ;
- hébergement et restauration ;
- transports et entreposage ;
- fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques ;
- travail du bois, industries du papier et imprimerie.

L'employeur est concerné par le bonus-malus en fonction de son activité économique principale (code APE), de son objet social et de la convention collective à laquelle il est rattaché.

Pour la première application en 2022, **dans quatre de ces secteurs d'activité, les employeurs pourront échapper au bonus-malus s'ils relèvent des secteurs protégés durant la crise sanitaire.**

Le bonus ou le malus sera calculé sur la base des fins de contrat de travail intervenues du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022.

Selon les cas, le **taux de la contribution pourra osciller** entre 3% et 5,05%, avec un taux «normal» de référence de 4,05%. Cela signifie qu'un employeur pourra, grâce au bonus, gagner jusqu'à 1,05 point de cotisation et, en cas de malus, avoir jusqu'à 1 point de cotisation supplémentaire. Pour la première période d'application du bonus-malus, le **taux de la contribution patronale d'assurance chômage de l'entreprise sera modulé** en fonction des **fins de contrat de travail et de missions d'intérim dénombrées du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022** et ayant donné lieu dans les 3 mois à inscription à Pôle Emploi (ou intervenues alors que le salarié y était déjà inscrit), **rapporté à l'effectif annuel de l'entreprise** («taux de séparation» de l'entreprise).

Ne sont pas prises en compte :

- les démissions,
- les fins de contrat de mission entre le salarié temporaire et l'entreprise de travail temporaire,
- les fins de contrat d'apprentissage,

- les fins de contrat de professionnalisation,
- les fins de contrat de travail à durée déterminée conclus pour favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi,
- les fins de contrat de mise à disposition de salariés par une entreprise de travail temporaire d'insertion ou une entreprise adaptée de travail temporaire ;
- les fins de contrat de mise à disposition d'un salarié temporaire bénéficiaire de l'obligation d'emploi ;
- les fins de contrat unique d'insertion ;
- les fins de contrat de travail ou fins de contrat de mise à disposition conclus avec une structure d'insertion par l'activité économique.

L'entreprise recevra chaque année une **notification du taux applicable** aux rémunérations dues au titre des périodes d'emploi courant du 1^{er} mars de l'année N au 28 ou 29 février de l'année N + 1.

Concrètement, c'est donc le comportement des entreprises sur la période juillet 2021/juin 2022 qui sera pris en compte, en comparant le **taux de séparation de l'entreprise** avec le **taux de séparation médian du secteur**, qui sera diffusé par arrêté en septembre 2022.

Outils disponibles

Comme annoncé, pour **sensibiliser** les entreprises susceptibles d'être concernées, le Ministère du Travail a diffusé mi-juillet 2021 un «**simulateur**» de calcul du taux modulé (voir sur <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/bonus-malus/article/simulateur-pour-les-entreprises>).

Attention : ce simulateur est **purement indicatif**, puisqu'il est établi au regard du taux de séparation médian de chaque secteur d'activité constaté sur 2019 (les taux médians qui serviront de référence pour la première application ne sont pas encore connus).

Son résultat **ne préjuge donc pas du taux de contribution modulé réel**, qui sera calculé et notifié aux entreprises concernées par l'URSSAF en août 2022.

Le Ministère du Travail a aussi publié sur son site internet le **Questions-réponses** en lien ci-dessous : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/bonus-malus/article/questions-reponses-bonus-malus-assurance-chomage>

Il a également publié un **guide des alternatives aux contrats courts**, en lien ci-dessous : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/bonus-malus/article/bonus-malus-queelles-alternatives-aux-contrats-courts-pour-reduire-son-taux-de>

Enfin, le Ministère du Travail invite **les branches professionnelles à ouvrir des négociations** notamment sur la durée des contrats de travail à durée déterminée et des contrats de travail temporaire, le nombre de renouvellements et le délai de carence, mais aussi sur le recours à certains outils comme le CDI de chantier ou d'opération, le CDI intermittent ou l'aménagement du temps de travail, ou encore sur les modalités de recours aux heures supplémentaires ou complémentaires, l'encadrement de certains contrats comme les CDDU.

RAPPEL - COMPTE EN LIGNE AT-MP POUR LES TPE

OUVERTURE OBLIGATOIRE AVANT
LE 1^{er} DÉCEMBRE 2021

La notification à l'employeur du taux de la cotisation AT/MP par la Caisse régionale d'assurance maladie (CARSAT, CGSS ou CRAMIF) est obligatoirement effectuée de façon électronique depuis le 1^{er} janvier 2020 pour les entreprises de 150 salariés et plus, et depuis le 1^{er} janvier 2021 pour les entreprises de 10 à 149 salariés.

Cette notification dématérialisée des taux de cotisation AT/MP deviendra obligatoire pour les entreprises de moins de 10 salariés à compter du 1^{er} janvier 2022.

Le compte AT/MP est un téléservice gratuit disponible à partir de la plateforme www.net-entreprises.fr et actualisé quotidiennement. Il permet notamment de suivre les taux de cotisations AT/MP notifiés au cours des trois dernières années, avec le détail de leur calcul, et de faire le point sur les sinistres récemment reconnus impactant les futurs taux.

Il faudra donc au préalable avoir **ouvert un compte AT-MP sur [net-entreprises.fr](http://www.net-entreprises.fr)** en renseignant le numéro de Siret, un nom, prénom, numéro de téléphone et une adresse mail valide, et ensuite sélectionner «le compte AT/MP» à partir du menu personnalisé. L'ouverture du compte se fera dans un délai maximal de 24h.

Si cette démarche n'est pas effectuée, la caisse régionale peut notifier une pénalité à l'entreprise.

Cette pénalité est égale à un **pourcentage du plafond mensuel de Sécurité sociale (PMSS) par salarié**, et elle est due au titre de **chaque année sans adhésion au téléservice**. Son montant varie selon l'effectif de l'entreprise :

- 0,5% du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 20 salariés ou assimilés,
- 1% du PMSS pour les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 20 et inférieur à 150 salariés ou assimilés,
- 1,5% du PMSS pour les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 150 salariés ou assimilés.

L'assurance maladie a diffusé **des guides d'ouverture en ligne du compte AT-MP** à l'attention des entreprises et des tiers déclarants comme les comptables.

Vous pouvez les consulter via les liens suivants :

https://www.ameli.fr/sites/default/files/Documents/711381/document/comprendre_et_expliquer_dematerialisation_entreprises_web.pdf

https://www.ameli.fr/sites/default/files/Documents/711384/document/comprendre_et_expliquer_dematerialisation_td_web.pdf

https://www.ameli.fr/sites/default/files/Documents/708496/document/flyer_compte_atmp_2021_web_bdf.pdf

Source : CNAMS – Juin 2021

cnams
FORMATION & SERVICES

PUBLICATION DE
L'ORDONNANCE SUR
LE TRANSFERT AUX
URSSAF DE LA COLLECTE
DES CONTRIBUTIONS À
LA FORMATION DÈS 2022

À compter de 2022, ce sont les URSSAF (et non plus les opérateurs de compétences - OPCO), qui seront chargés de collecter les contributions de formation professionnelle et la taxe d'apprentissage, versées par tous les employeurs redevables pour financer la formation des salariés et des demandeurs d'emploi.

En effet, la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 avait programmé le transfert aux URSSAF du recouvrement de la contribution à la formation professionnelle, du 1% CPF-CDD, de la taxe d'apprentissage et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage.

Initialement mis en place pour 2021, ce transfert a ensuite été décalé d'un an par la loi de finances pour 2020, qui l'a donc prévu pour le 1^{er} janvier 2022, sous réserve de modalités à définir par ordonnance.

Cette ordonnance, parue au Journal Officiel du 24 juin 2021, sera néanmoins précisée et complétée par des décrets d'application lors du 2^{ème} semestre 2021.

Calendrier du versement des contributions de formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage au titre de la masse salariale 2021

Pour l'année 2021 et le premier trimestre 2022, les dispositions qui concernent les contributions de formation professionnelle et la taxe d'apprentissage au titre de la masse salariale de l'année 2021 demeurent inchangées. En effet, les entreprises devront toujours se référer au décret n°2020-1739 du 29 décembre 2020 pour le versement aux OPCO de leurs contributions.

Mise en œuvre de la réforme et calendrier de collecte 2022 et 2023 :

Les URSSAF procéderont à la collecte des contributions légales de formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage, et les reverseront à France Compétences qui les répartira entre les opérateurs, en fonction de leurs missions.

Collège "EMPLOYEURS"

SNPCC
SYNDICAT NATIONAL DES PROFESSIONNELS DU DÉPANNAGE ET DU GARAGE
44 rue des Halles
01320 CHALAMONT

Fédération Nationale des Fleuristes de France (FFAF)
17, rue Janssen - 75019 PARIS

PRODAF
LES PROFESSIONNELS DE L'ANIMAL FAMILIER
Syndicat professionnel des métiers et services de l'animal familial
17, rue Janssen - 75019 PARIS

Collège "SALARIES"

CGT
FCD5 CGT
Commerce, Distribution, Services
93514 Montreuil Cedex

Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes - Force Ouvrière
15 Av. Victor Hugo 92170 VANVES

Collège "SALARIES"

Cfdt
Fédération des Services Cfdt
Tour Essor - 14, rue Scandicci
93508 PANTIN Cedex

EO
Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière
28, rue des Petits-Hôtels - 75010 PARIS

Collège "SALARIES"

CFTC
Fédération Syndicale CFTC
Commerce, services et force de vente
34, quai de Loire 75019 PARIS

Union syndicale Solidaires
21 Rue Jules Ferry
93177 BAGNOLET Cedex