

Nouveautés 2022 : Augmentation du SMIC, avance immédiate du crédit d'impôt, et nouvelle convention collective

1- Augmentation du SMIC au 1^{er} Janvier 2022

Suite à une inflation importante, le SMIC augmente au 1^{er} janvier 2022 !

Ce que vous devez faire pour le calcul du mois de janvier 2022 :

Vous devez augmenter le salaire net des salariés au CESU qui ont un salaire inférieur à 8,95€. Vous n'avez pas d'avenant à rédiger.

Exemple : Votre salarié était rémunéré à 8,95€ nets de l'heure. A partir de janvier, son salaire horaire net est de 9,07€.

Min Conventionnel	NIV 1	NIV 2	NIV 3	NIV 4	NIV 5
Salaire horaire net € après le 01/07/2021	8,95	8,95	9,06	9,24	9,41
Salaire horaire net € après le 01/10/2021	9,07	9,07	9,07	9,24	9,41

Source simulateur CESU Le montant du salaire horaire net à verser est communiqué à titre indicatif, au 12/01/2022, 10 % de congés payés inclus. Cette estimation est réalisée pour un emploi hors départements du Bas-Rhin, Haut-Rhin, Moselle et de l'Outre-mer.

2- Avance immédiate du Crédit d'impôt en 2022

L'Urssaf, en collaboration avec la Direction générale des Finances publiques, propose aux particuliers employeurs un service leur permettant de bénéficier du versement immédiat du crédit d'impôt.

Seules les déclarations réalisées via Cesu + permettent ce versement immédiat.

Comment cela fonctionne ?

Lors de votre déclaration via le service Cesu+, vous visualisez le montant qu'il vous reste à payer après déduction du montant de l'avance immédiate du crédit d'impôt. Ce crédit d'impôt est immédiatement déduit des sommes prélevées par le Cesu.

Exemple : Vous déclarez pour votre protégé, avec Cesu+, 200 € de salaire net à son salarié à domicile et payez 145 € de cotisations au Cesu. Avec l'avantage fiscal déduit immédiatement, votre protégé est prélevé par le Cesu d'un montant de 172.50€ (salaire et charges).

L'avance faite en 2022 s'intégrera immédiatement dans la déclaration fiscale faite en 2023.

Le montant cumulé octroyé apparaîtra à la ligne « avance immédiate de crédit d'impôt pour l'emploi d'un salarié à domicile en 2021 » Celui-ci ne sera pas modifiable.

Le montant total des dépenses effectué au titre de service à la personne déclaré au cours de l'année et éligible au crédit d'impôt, apparaîtra en case « 7DB ».

3- Nouvelle Convention Collective au 1er Janvier 2022

La nouvelle convention collective des salariés du particulier employeur est **applicable au 1er Janvier 2022**.

Pour les contrats signés avant cette date qui ne respecteraient pas toutes les clauses de cette nouvelle **convention collective**, ils devront être alignés sur ces nouveautés.

Il ne sera pas obligatoire de faire un avenant au contrat du salarié pour prendre en compte les nouveautés. Dans le cas où la nouvelle convention modifierait une notion du contrat il est **fortement recommandé de faire un avenant**.

Quelles nouveautés de la nouvelle convention au 1^{er} Janvier 2022 ?

Le repos hebdomadaire accordé devra être au minimum de 35 h **d'affilées**. Il ne sera plus possible de donner 1 journée (par exemple le dimanche) et une autre 1/2 journée dans la semaine (ex : le mercredi matin).

Les jours fériés chômés devront être rémunérés sans aucune ancienneté.

Une majoration de salaire de 10 % devient obligatoire en cas de travail lors d'un jour férié sauf le 1^{er} mai majoré 100%.

La présence de nuit devra être de **20h à 6h30, plus ou moins une heure et demie**. Autrement dit, la présence de nuit ne pourra pas commencer avant 18h30 ni se finir après 8 heures du matin. Elle devra comme précédemment être de 12 heures maximum et **devra être rémunérée au minimum ¼** du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente. Sauf si certaines nuits, la salariée est amenée à intervenir. Au moins deux fois, l'indemnité forfaitaire = à 1/3 du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente. Au moins 4 fois, l'indemnité = au salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente. Dans ce cas, l'indemnité forfaitaire pour la présence de nuit restante sera égale à 1/3 du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente.

Les repas La convention collective valide une pratique courante de certains particuliers-employeurs : si le salarié prend ses repas avec son employeur par nécessité d'emploi alors ses **repas peuvent être fournis gracieusement par les employeurs**.

Pour les ruptures de contrat Les délais de la procédure de licenciement du salarié CESU changent, ce ne seront plus ceux du Code du Travail.

- L'entretien de licenciement pourra avoir lieu « le 4e jour ouvrable » après réception de la convention
- La lettre de notification de licenciement pourra être envoyée ou remise au plus tôt le 4e jour ouvrable à compter du lendemain de l'entretien et au plus tard le 30ème jour

Si vous employez une assistante de vie C ou D, le préavis de licenciement pourra avec son accord explicite être prolongé.

Les documents de fin de contrat (attestation Pôle emploi CESU, certificat de travail, reçu pour solde de tout compte) devront être remis au plus tard 15 jours après la fin de contrat. En cas de décès de l'employeur du particulier employeur ils devront être remis au plus tard 30 jours après le décès.

N'hésitez pas à nous contacter pour toutes questions.