

## SALAIRES pour 2022

Suite à la signature d'un nouvel accord en date du 13 décembre 2021 et applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, les salaires des ouvriers et des ETAM sont les suivants :

## OUVRIERS du bâtiment au 1er janvier 2022

Accord paritaire du 13 décembre 2021 applicable au 1 <sup>er</sup> janvier 2022			
Valeur du point		8,507 €	
Partie Fixe		150 €	
CATEGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE POUR 151,67 H	HORAIRE
<b>Niveau I</b>			
Ouvrier d'exécution			
-Position 1	150 *	1 605,36 €	10,58 €
-Position 2	170 *	1 609,22 €	10,61 €
<b>Niveau II</b>			
Ouvrier professionnel	185	1 723,80 €	11,37 €

CATEGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE POUR 151,67 H	HORAIRE
<b>Niveau III</b>			
Compagnon professionnel	210	1 936,47 €	12,77 €
-Position 1	230	2 106,61 €	13,89 €
-Position 2			
<b>Niveau IV</b>			
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe			
-Position 1	250	2 276,75 €	15,01 €
-Position 2	270	2 446,89 €	16,13 €

\*Par dérogation aux stipulations ci-dessus, la valeur de la partie fixe applicable aux salariés classifiés aux :

- Niveau I – Position I – Coefficient 150 est de 329,31 euros
- Niveau I – Position II – Coefficient 170 est de 163,03 euros

Un arrêt du 31 mars 2016 de la Cour de Cassation retient que la classification d'un ouvrier est fonction du diplôme détenu indépendamment du fait que celui-ci mette en œuvre dans son métier les compétences acquises dans le cadre de ce diplôme. Ainsi le niveau de classification 185 n'est conditionné à aucune autre condition que la détention d'un CAP.

## ETAM du bâtiment au 1er janvier 2022

Niveau A	Niveau B	NIVEAU C	Niveau D	Niveau E	Niveau F	Niveau G	Niveau H
1 606 €	1 687 €	1 810 €	1 939 €	2 166 €	2 483 €	2 733 €	3 053 €

## **CADRES du bâtiment au 1<sup>er</sup> janvier 2022**

En l'absence de nouvel accord national à ce jour concernant les cadres pour cette année 2022, il convient de continuer les dispositions antérieures. La CAPEB n'a pas signé l'avenant du 14 janvier 2020 relatif aux minimas des cadres et ingénieurs du bâtiment dans la mesure où la réunion de négociation a eu lieu en dehors des CPPNI.

Seules les entreprises adhérentes à la FFB doivent appliquer cette nouvelle grille de salaires.

Ainsi, les entreprises adhérentes à la CAPEB restent quant à elles soumises à la grille négociée et signée en 2019.

<b>Coefficients</b>	<b>A compter du 1<sup>er</sup> février 2020 Valeurs en euros</b>
60	1919
65	2079
70	2238
75	2364
80	2516
85	2667
90	2816
95	2971
100	3097
103	3188
108	3308
120	3656
130	3949
162	4903

## **Indemnités de PETITS DEPLACEMENTS en Isère pour 2022**

Un accord du 13 décembre 2021 a revalorisé les indemnités de petits déplacements **à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022**.

A noter que l'exonération URSSAF est de 9,50 € (utile si vous ne pratiquez pas l'abattement de 10%).

**Indemnité de panier :** 10,60 €

**Indemnité de repas de nuit :** 12,68 €

<b>Indemnité de frais de transport :</b>			<b>Indemnité de trajet :</b>		
- ZONE 1 a	de 0 à 5 km	€ 1,04	- ZONE 1 a	de 0 à 5 km	€ 0,67
- ZONE 1 b	de 5 à 10 km	€ 3,15	- ZONE 1 b	de 5 à 10 km	€ 1,93
- ZONE 2	de 10 à 20 km	€ 6,19	- ZONE 2	de 10 à 20 km	€ 3,55

- ZONE 3	de 20 à 30 km	€ 10,12	- ZONE 3	de 20 à 30 km	€ 5,49
- ZONE 4	de 30 à 40 km	€ 14,03	- ZONE 4	de 30 à 40 km	€ 7,43
- ZONE 5	de 40 à 50 km	€ 17,69	- ZONE 5	de 40 à 50 km	€ 9,26

Les distances sont mesurées en kilomètres réels selon le trajet le plus court, ces indemnités de remboursement de frais sont journalières, forfaitaires, et fixées en valeur absolue.

### **TRAVAIL DE NUIT en Isère pour 2022**

L'accord départemental pour 2020 continue de s'appliquer. Seule nouveauté, l'augmentation du montant de l'indemnité de repas de nuit (en raison de l'accord du 13 décembre 2021) à compter du 1er janvier 2022 (l'indemnité passe à 9,28 euros).

Il faut distinguer le travail de nuit exceptionnel et les travaux programmés de nuit.

- **Pour le travail de nuit exceptionnel :**

Situation : lorsque l'ouvrier est amené à travailler exceptionnellement de nuit pour des interventions urgentes ou imprévisibles, entre 21 heure et 6 heure du matin.

Effets sur la rémunération :

1. Ces heures de travail donnent lieu à une majoration de 100 % du taux horaire de sa rémunération de base.
2. Si l'ouvrier doit intervenir pendant plus de quatre heures sur le chantier, il bénéficie :
  - D'un arrêt casse-croûte d'une durée de 30 minutes payé au taux majoré et le moment de l'arrêt est fixé par la direction de l'entreprise. Il ne constitue pas un temps de travail effectif ;
  - De l'indemnité de repas de nuit d'un montant de 12,68 €.

Absence de cumul avec d'autres majorations : Cette majoration pour travail de nuit ne se cumule pas avec les autres majorations légales (heures supplémentaires, travail du dimanche, jour férié). Ainsi, lorsqu'un même travail ouvre droit à plusieurs de ces majorations, seule la majoration correspondant au taux le plus élevé est retenue.

- **Pour les travaux programmés de nuit :**

Situation : intervention programmée incluant des heures de nuit, d'une durée supérieure à huit jours calendaires.

Effets sur la rémunération :

1. Les heures de travail sont rémunérées normalement selon l'horaire hebdomadaire, à l'exception des heures effectuées entre 21 heures et 06 heures du matin qui donnent lieu à une majoration de 30 % du taux horaire de sa rémunération de base.
2. Si l'ouvrier doit intervenir pendant plus de quatre heures sur le chantier, il bénéficie :
  - D'un arrêt casse-croûte d'une durée de 30 minutes payé au taux majoré et le moment de l'arrêt est fixé par la direction de l'entreprise. Il ne constitue pas un temps de travail effectif ;
  - De l'indemnité de repas de nuit d'un montant de 12,68 €.

Absence de cumul avec d'autres majorations : Cette majoration pour travail de nuit ne se cumule pas avec les autres majorations légales (heures supplémentaires, travail du dimanche, jour férié). Ainsi, lorsqu'un même travail ouvre droit à plusieurs de ces majorations, seule la majoration correspondant au taux le plus élevé est retenue.

Délai de prévenance du salarié et information du CSE : Sauf en cas de circonstances exceptionnelles (catastrophe naturelle, accident industriel, etc.) l'employeur doit :

1. Informer le CSE, s'il en existe dans l'entreprise

2. Puis, respecter à l'égard du salarié un délai de prévenance de huit jours calendaires.

### **PLAFOND DE SECURITE SOCIALE 2022**

Le montant mensuel du plafond de la sécurité sociale est fixé pour l'année 2021 (comme pour l'année 2020) à **3 428 Euros par mois** et à **41 136 € par an**.

### **AUGMENTATION DU SMIC AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2022**

Le SMIC est **revalorisé de 0,90 %** au 1<sup>er</sup> janvier 2022. Il passe à **10,57 € de l'heure**, soit **1603,12 € bruts par mois** pour 151,67 heures.

### **APPRENTIS : salaires minimaux des salariés du BTP en 2022**

Âge de l'apprenti	1 <sup>re</sup> année de contrat		2 <sup>e</sup> année de contrat		3 <sup>e</sup> année de contrat	
	En % du SMIC	Montant	En % du SMIC	Montant	En % du SMIC	Montant
< à 18 ans (1)	40 %	641,25 €	50 %	801,56 €	60 %	961,87 €
De 18 à moins de 21 ans (1) (2)	50 %	801,56 €	60 %	961,87 €	70 %	1122,18€
21 ans à moins de 26 ans (1) (2)	55 %*	881,72 €	65 %*	1042,03€	80 %*	1282,50€
26 ans et plus (1) (2) (3)	100 %*	1603,12 €	100 %*	1603,12 €	100 %*	1603,12 €

*\*ou du salaire conventionnel minimum correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable à l'apprenti.*

*(1) 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.*

*(2) La majoration intervient le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui où l'apprenti atteint l'âge de 18 ou de 21 ans.*

*(3) 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.*

## CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION : salaires minimaux des salariés du BTP au 1er janvier 2022

Âge du salarié en contrat de professionnalisation	Qualification inférieure au bac professionnel ou à un titre ou diplôme professionnel de niveau IV (Bac, BP, etc.)		Qualification supérieure au bac professionnel ou à un titre ou diplôme professionnel de niveau IV	
De 16 à 20 ans révolus	65 % du SMIC	1 042,03 €	75 % du SMIC	1 202,34 €
De 21 à 25 ans révolus	80 % du SMIC	1 282,50 €	90 % du SMIC	1 442,81 €
26 ans et plus	Rémunération au moins égale au SMIC (1603,12 euros) et ne pouvant être inférieure à 85 % du salaire minimum conventionnel applicable à l'emploi occupé			

## GRATIFICATION HORAIRE DES STAGIAIRES

Un employeur qui accueille un stagiaire au-delà de 2 mois doit lui verser une gratification minimale, dont le taux horaire reste fixé à **3,90 €** en 2022 pour les conventions signées à partir du 1er janvier 2022.

Le montant de la gratification obligatoire est apprécié au moment de la signature de la convention de stage, et le taux horaire de la gratification doit y figurer. Un simulateur de calcul permet aux employeurs de calculer en ligne le montant minimal de la gratification de stage dû en fonction des heures de présence effective du stagiaire dans l'établissement d'accueil.

**L'indemnité de stage minimale ne peut pas être inférieure à 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale.**

La gratification versée au stagiaire en entreprise est exonérée de cotisations et contributions sociales (à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles), dès lors que son montant ne dépasse pas, au titre d'un mois civil, le nombre d'heures de stage effectuées au cours du mois considéré multiplié par 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale, soit  $26 \text{ €} \times 0,15 = 3,90 \text{ €}$  pour l'année 2022 (C. éduc., art.L. 124-6).

Est en revanche, le cas échéant, assujetti à cotisations et contributions sociales le différentiel existant entre le montant de la gratification versée au stagiaire et la part de gratification qui est exonérée (CSS, art.L. 136- 1-1, III, 1°, b).

Rappelons que la part dépassant le seuil de la franchise ne bénéficie pas du taux réduit de cotisations d'allocations familiales

## FORFAITS 2022 FRAIS PROFESSIONNELS

Dans le bâtiment :

- la limite d'exonération pour l'indemnité de panier est portée à **9,50 euros**.
- pour les trois premiers mois de grands déplacements :
  - la limite d'exonération pour les dépenses de nourriture est portée à **19,40 euros** par repas ;
  - les limites d'exonération pour le logement et le petit déjeuner, sont portées à **69,50 euros** par jour pour des déplacements à Paris, les Hauts de Seine, la Seine Saint Denis et le Val de Marne, et à **51,60 euros** pour des déplacements dans les autres départements.
- du 4<sup>ème</sup> mois au 24<sup>ème</sup> mois de grands déplacements :

- la limite d'exonération pour les dépenses de nourriture est portée à **16,50 euros** par repas ;
  - les limites d'exonération pour le logement et le petit déjeuner, sont portées à **59,10 euros** par jour pour les déplacements à Paris, les Hauts de Seine, la Seine Saint Denis et le Val de Marne et à **43,90 euros** par jour dans les autres départements.
- du 25<sup>ème</sup> mois au 72<sup>ème</sup> mois :
- la limite d'exonération pour les dépenses de nourriture est portée à **13,60 euros** par repas ;
  - les limites d'exonération pour le logement et le petit déjeuner, sont portées à **48,70 euros** pour les déplacements à Paris, les Hauts de Seine, la Seine Saint Denis et le Val de Marne et à **36,10 euros** par jour dans les autres départements.

Voir <https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/frais-professionnels/indemnite-de-grand-deplacement/deplacements-en-metropole.html>

### **REDUCTION GENERALE DES COTISATIONS SOCIALES PATRONALES (réduction Fillon)**

La limite d'imputation de la réduction générale sur les cotisations d'accidents du travail et maladies professionnelles passe à 0,59% en 2022 (au lieu de **0,70% en 2021**).

Cela a pour conséquence de modifier le paramètre T pris en compte dans la formule de calcul de la réduction générale.

Pour les périodes d'emploi accomplies à compter du 1er janvier 2022, le paramètre T est ainsi égal à :

Pour les employeurs de moins de 50 salariés (soumis à une contribution au Fnal de 0,10%)	0,3195
Pour les employeurs d'au moins 50 salariés (soumis à une contribution au Fnal de 0,50%)	0,3235

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 peu important l'effectif de l'entreprise :

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

**Par conséquent, à compter du 1er janvier 2022, la formule de calcul de la réduction est la suivante :**

Dans les entreprises soumises à la contribution au Fnal à 0,1%	Coefficient = $0,3195/0,6 \times [1,6 \times (\text{Smic annuel}/\text{rémunération annuelle brute}) - 1]$
Dans les entreprises soumises à la contribution majorée au Fnal	Coefficient = $0,3235/0,6 \times [1,6 \times (\text{Smic annuel}/\text{rémunération annuelle brute}) - 1]$

Le montant du SMIC impacte donc directement la réduction générale.

Le SMIC évolue au 1er janvier 2022, passant de 10,57 € de l'heure, la valeur annuelle du SMIC à prendre en compte pour 2022 est égale à 19 237, 40 €.

### **Calcul si application de la déduction forfaitaire spécifique (DFS)**

Pour les salariés bénéficiant de la déduction forfaitaire spécifique, le montant de l'allègement annuel ne peut pas dépasser un plafond égal à 130 % de l'allègement dont aurait pu prétendre ce même salarié s'il ne bénéficiait pas de la déduction forfaitaire spécifique.

Cela nécessite donc de procéder à deux calculs de réduction générale pour déterminer le montant imputable sur le bulletin du salarié.

Attention : Le plafond de 130 % est à retenir peu importe le pourcentage de la déduction forfaitaire spécifique appliqué sur la rémunération brute du salarié.

### **BULLETIN DE PAIE**

Un arrêté est venu modifier la présentation du bulletin de paie pour les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2022. Il touche principalement au bloc fiscal du bulletin de paie.

Ainsi il faut désormais prévoir une mention :

- **montant net imposable** qui correspond au montant de la rémunération brute du salarié. Montant duquel il faut déduire les sommes payées et avantages en argent ou en nature ainsi que la CSG pour sa part admise en déduction de l'impôt sur le revenu et auquel il faut ajouter la part imposable des contributions patronales au financement de la protection sociale complémentaire ;
- **impôt sur le revenu prélevé à la source** qui correspond à la retenue à la source ;
- **montant net des heures complémentaires/supplémentaires exonérées** égal à la valeur brute des éléments de rémunération ouvrant droit à une réduction des cotisations salariales réduit de la CSG pour sa part admise en déduction de l'impôt sur le revenu ;
- **cumul annuel** correspondant à la somme des valeurs figurant sur les bulletins de paie déjà émis par l'employeur au titre des périodes comprises entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année à laquelle ils se rapportent.

L'arrêté prévoit également que les mentions « net à payer avant impôt sur le revenu » et « net à payer au salarié » ainsi que les montants associés apparaissent désormais d'une manière qui en facilite la lisibilité par rapport aux autres lignes.

### **COMPTE AT-MP**

Si votre entreprise compte moins de 10 salariés, vous deviez créer votre compte AT-MP. Normalement vous deviez le faire avant le 1er décembre 2021 mais un délai vous a été accordé jusqu'au 1er janvier 2022 pour le créer sans pénalité.

Pour ce faire, les employeurs doivent adhérer au téléservice « Compte AT/MP » accessible sur le portail [www.net-entreprises.fr](http://www.net-entreprises.fr)

### **CONTRIBUTION A LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

Dans le secteur du BTP, la formation professionnelle est constituée de plusieurs contributions :

- la contribution légale à la formation professionnelle ;
- la contribution conventionnelle à la formation professionnelle si vous êtes une entreprise de Bâtiment de moins de 300 salariés ou une entreprise de TP de moins de 11 salariés ;
- la contribution au 1 % CPF- CDD si vous avez recours au CDD ;
- la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA pour les entreprises de 250 salariés et plus) ;
- la taxe d'apprentissage ;

- la cotisation CCCA - BTP (comité central de coordination de l'apprentissage du Bâtiment et des Travaux publics) le cas échéant.

Il existe aussi la cotisation APNAB (Association paritaire pour le financement de la négociation collective dans l'artisanat du Bâtiment) pour le financement du droit à la négociation collective dans les entreprises du Bâtiment de moins de 11 salariés.

Jusqu'au 31 décembre 2021, PRO BTP assure la collecte de ces différentes cotisations pour le compte de plusieurs organismes : l'APNAB, l'OPCO de la construction CONSTRUCTYS, et le CCCA - BTP.

A compter du 1er janvier 2022, l'URSSAF collectera les contributions légales relatives à la formation professionnelle et à la taxe d'apprentissage. Cela vise plus précisément :

- la contribution légale à la formation professionnelle, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- la contribution du CCCA - BTP pour les entreprises de 11 salariés et plus ;
- le 1 % CPF –CDD ;
- la taxe d'apprentissage.

PRO BTP continuera d'être chargé de la collecte des contributions conventionnelle, ce qui vise :

- la contribution conventionnelle destinée à Constructys ;
- l'APNAB pour les entreprises du Bâtiment de moins de 11 salariés ;
- le CCCA - BTP pour les entreprises du BTP de moins de 11 salariés.

**Tableau récapitulatif des cotisations dues à compter du 1er janvier 2022**

	Effectif de moins de 11 salariés		Effectif de 11 salariés et plus	
	Entreprises de Bâtiment	Entreprise de Travaux publics	Entreprise de Bâtiment	Entreprise de Travaux publics
APNAB	0,15 % (MS <sup>1</sup> sans CP <sup>2</sup> )	Non concerné		
CCCA –BTP	0,30 % (MS avec CP)	0,22 % (MS avec CP)	1 % (MS avec CP)	1 % (MS avec CP)
Constructys – contribution légale – CPF CDD et taxe d'apprentissage	0,55 % (MS avec CP)	0,55 % (MS avec CP)		
Constructys – contribution conventionnelle	0,35 % (MS sans CP)		0,20 % (MS sans CP) <sup>3</sup>	Non concerné

<sup>1</sup> masse salariale

<sup>2</sup> avec ou sans la majoration au titre des congés payés de 11,5 %

<sup>3</sup> seulement pour les entreprises de moins de 300 salariés

### **COTISATION OPPBTP**

Le taux de cotisation que les entreprises du BTP versent à l'OPPBTP en 2022 reste identique à celui de 2017, 2018, 2019, 2020 et 2021. Il s'élève donc à **0,11 %** du montant des salaires versés par l'employeur, y compris le montant des indemnités de congés payés pour lesquelles une cotisation est perçue par les caisses de congés payés.

Le taux de la contribution due au titre de l'emploi de **travailleurs temporaires** reste également fixé à **0,11 %** du montant du salaire de référence. En 2022, celui-ci passe à **13,36 € par heure**, y compris l'indemnité compensatrice de congés payés.

### **COTISATION INTEMPERIES : PLAFOND D'ABATTEMENT**

Un arrêté du 7 décembre 2021 a fixé pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022, le taux de la cotisation chômage-intempéries comme suit :

- 0,68 % du montant des salaires à prendre en compte, déduction faite de l'abattement indiqué ci-après, pour les entreprises du gros œuvre et des travaux publics ;
- et 0,13 % pour les autres entreprises.

Le montant de l'abattement à défalquer du total des salaires servant de base au calcul de la cotisation due par les employeurs aux caisses de congés payés est de 82 000 €.

### **COTISATIONS 2022**

ANNEXE

**ANNEXE**

## TABLEAU DES ASSIETTES ET TAUX DE COTISATIONSSOCIALES SUR SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2022

Plafond annuel sécurité sociale : 41.136€ Plafond  
trimestriel de sécurité sociale : 10.284€ Plafond  
mensuel sécurité sociale : 3.428€

REGIMES		TAUX GLOBAL	REPARTITION		ASSIETTE DE COTISATIONS (1)	
			Employeur	Salarié		ENTREPRISES CONCERNEES
URSSAF	Maladie, maternité, invalidité, décès Salaire ≤ à 2.5 Smic Salaire > à 2.5 Smic (2)	7% 13%	7% 13%	-	Totalité du salaire	Toutes
	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 All familiales salaire ≤ 3.5 Smic	5.25% 3.45%	5.25% 3.45%	-	Totalité du salaire	
	Accident du travail	<i>Taux patronal variable selon l'activité</i>			Totalité du salaire	
	Fonds national d'aide logement (FNAL)	0.10% 0.50%	0.10% 0.50%	-	T1(4) Totalité du salaire (4)	Moins de 50 salariés Au moins 50 salariés
	C.S.G. non déductible C.S.G. déductible CRDS non déductible	2.40% 6.80% 0.50%	- - -	2.40% 6.80% 0.50%	Totalité du salaire (3)	Toutes
	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
-------------------------	-------	-------	---	---------------------	--------

REGIMES		TAUX GLOBAL	REPARTITION		ASSIETTE DE COTISATIONS (1)		
			Employeur	Salarié		ENTREPRISES CONCERNEES	
POLE 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 COMPLEMENTAIRE AGIRC ARRCO	Contribution d'équilibre général (CEG)	2.15% 2.70%	1.29% 1.62%	0.86% 1.08%	T.1 (3 428 €) T.2 (de 3 428 € à 27 424€)	Toutes	
	Contribution d'équilibre technique (CET)	0.35%	0.21%	0.14%	Du 1 <sup>er</sup> euro jusqu'à T2 pour les salaires > 1 plafond SS		
	Retraite complémentaire (Ouvriers)	7.87% 21.59%	4.72% 12.95%	3.15% 8.64%	T.1 T.2		
	Retraite complémentaire (Etam)	7.87% 21.59%	4.47% 12.70%	3.40% 8.89%	T.1 T.2		
	Retraite complémentaire (Cadres)	7.87% 21.59%	4.72% 12.95%	3.15% 8.64%	T.1 T.2		
REGIME DE PREVOYANCE OUVRIER	Prévoyance	2.59%	1.72%	0.87%	Salaire jusqu'à 10 284 € (6)	Toutes	
REGIME DE PREVOYANCE ETAM	Prévoyance	1.85%	Au min 1.25%	0.60%	Salaire jusqu'à 10 284 € (6)		
REGIME DE PREVOYANCE CADRE	Prévoyance	1.50% 2.40% 3.60%	1.50% 1.20%	-1.20%	T1(3 428 €) 1 et 4 plafonds SS (répartition indicative) 4 à 8 plafonds SS (répartition à définir) (7)		
CAISSE DE CONGES	Congés payés	<i>Taux patronal fixé par chaque caisse</i>			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)	Toutes	
	Chômage intempéries : Gros œuvre Second œuvre	0.68% 0.13%	0.68% 0.13%	-	Pour la période du 1 <sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022 Masse salariale cumulée au-delà de l'abattement annuel de 82.000 €	Toutes	
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)	URSSAF	Moins de 11 salariés
	Taux conventionnel	0.35%	0.35%	-		PRO BTP	
	CCCA-BTP	0.30%	0.30%	-		URSSAF	Au moins 11 salariés
	Taux légal comprenant cotisation CCCA-BTP (0,30 %)	1%	1%	-	PRO BTP	De 11 à 299 salariés	
	Taux conventionnel	0.20%	0.20%	-			
	CPF - CDD	1.00%	1.00%	-	Totalité du salaire (4)	Toutes employant un CDD	
DIALOGUE SOCIAL	Taux légal	0.016%	0.016%	-	Totalité du salaire	Toutes	
	Taux conventionnel	0.15%	0.15%	-			Jusqu'à 10 salariés

**La tranche 1 : salaire jusqu'au plafond de la SS, soit à partir du 1er janvier 2022 : 41 136 € par an et 3 428 € par mois.**

**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 €.**

**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 accepte la mise en œuvre 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.

(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.