

Sommaire

SOMMAIRE	1
INDICE SYNTEC	2
COMMENT ET POURQUOI UTILISER LES DONNEES DE L'INDICE SYNTEC CORRIGÉES DES EFFETS DE L'ACTIVITE PARTIELLE ?	2
SMIC	2
REMUNERATION CONVENTIONNELLE DES SALARIES	3
REVALORISATION DES MINIMA CONVENTIONNELS ETAM ET IC - EXTENSION DE L'AVENANT N° 45 DU 31 OCTOBRE 2019 (ARRETE D'EXTENSION DU 16 OCTOBRE 2020, PUBLIE AU JO LE 31 OCTOBRE 2020)	3
BAREMES DES MINIMA CONVENTIONNELS APPLICABLES DEPUIS LE 1^{ER} NOVEMBRE 2020	3
<i>Avenant n° 45 du 31 octobre 2019 (extension ministérielle en date du 16 octobre 2020, publication au JO du 31 octobre 2020)</i>	3
CONDITIONS DE REMUNERATION DES INGENIEURS ET CADRES EN MODALITE 3 (FORFAIT ANNUEL EN JOURS) DEPUIS LE 1^{ER} NOVEMBRE 2020	4
CONDITIONS DE REMUNERATION DES INGENIEURS ET CADRES EN MODALITE 2 (REALISATION DE MISSIONS) DEPUIS LE 1^{ER} NOVEMBRE 2020	4
REMUNERATION DES SALARIES EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION DEPUIS LE 1^{ER} NOVEMBRE 2020 (AVENANT DU 18 JANVIER 2012 A L'ACCORD DU 28 JUIN 2011)	5
REMUNERATION DES SALARIES EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE	5
GRATIFICATION MENSUELLE OBLIGATOIRE POUR LES STAGES DE PLUS DE 2 MOIS	7
PLAFOND DE LA SECURITE SOCIALE AU 1^{ER} JANVIER 2022	8
FRAIS PROFESSIONNELS – LIMITES D'EXONERATION POUR 2022	9
FRAIS DE REPAS	9
GRAND DEPLACEMENT EN METROPOLE	9
FRAIS PROFESSIONNELS LIES A LA MOBILITE 2022	9
BAREME FISCAL DES INDEMNITES KILOMETRIQUES 2021 (EN ATTENTE DE L'ARRETE 2022)	10
BAREME FISCAL APPLICABLE AUX VEHICULES AUTOMOBILES (INCHANGE)	10
BAREME FISCAL APPLICABLE AUX CYCLOMOTEURS	10
BAREME FISCAL APPLICABLE AUX VEHICULES DEUX-ROUES A MOTEUR AUTRES QUE LES CYCLOMOTEURS	11

Pour toute question, vous pouvez contacter :

Valérie Roulleau, Déléguée aux Affaires Sociales, vroulleau@numeum.fr

Marion Deniel, Juriste Droit Social, mdeniel@numeum.fr

Cette Lettre contient des informations juridiques et sociales à caractère général, qui ne constituent en aucun cas un conseil personnalisé susceptible d'engager, à quelque titre que ce soit, la responsabilité des auteurs ou de Numeum.

Indice Syntec

277,3 (Décembre 2021)

Comment et pourquoi utiliser les données de l'Indice Syntec corrigées des effets de l'activité partielle ?

La crise sanitaire de la COVID-19, et plus précisément le premier confinement a pris tous les partenaires économiques au dépourvu, provoquant des bouleversements rapides et des réactions non moins rapides. Ainsi le recours massif à l'activité partielle, bénéficiant du soutien des pouvoirs publics, a permis à un grand nombre d'entreprises d'absorber le choc initial d'activité du début 2020.

Pendant cette période, les données transmises par les entreprises dans le cadre du calcul habituel de l'indice Syntec correspondaient à des réalités diverses : activité extrêmement réduite, voire quasi nulle pour certaines, activité plus forte, voire proche de la normale pour d'autres.

Ces données ont tout d'abord été intégrées telles quelles dans l'indice, mais le calcul a montré rapidement des déviations importantes par rapport à l'activité réelle des sociétés encore actives, tout en donnant un poids démesuré à l'inactivité.

C'est pourquoi, la commission indice Syntec a pris la décision de figer temporairement les résultats, et ce de manière rétroactive depuis le début de la crise, pour se donner le temps de trouver les solutions rendant compte de la réalité de l'évolution du coût du travail.

Dans cet objectif, des investigations poussées ont été menées auprès de chacune des sociétés du groupe témoin à la base du calcul de l'indice et ont permis non seulement d'identifier les sociétés ayant eu recours à l'activité partielle, mois par mois, mais aussi pour la plupart de quantifier ce recours en termes d'activité et de masse salariale.

Ce travail d'investigation a donc permis *in fine*, société par société et mois par mois, d'exclure des calculs tous les effets liés au recours à l'activité partielle, tant en termes de subventions reçues que d'effectifs inactifs.

Dès que la méthode et les données ont ainsi pu être stabilisées, le calcul de l'indice a pu reprendre son cours, et les mois qui avaient été figés ont été recalculés à leur niveau réel grâce aux données recueillies pendant cette période.

Dès lors, les calculs corrigés de l'indice reflètent avec la meilleure précision possible les fluctuations de l'activité pendant cette période, tout en excluant les effets de bord liés au chômage partiel.

Puisque les évolutions observées traduisent la continuité de l'activité pendant cette période, les règles habituelles de réactualisation des contrats sur la base de l'indice SYNTEC doivent en toute cohérence s'appliquer sur les indices corrigés – y compris pour les indices initialement figés temporairement.

Il convient d'ailleurs de noter que pendant cette période, les évolutions ont été relativement modérées, et mesurées à la baisse comme à la hausse.

Pour en savoir plus sur l'utilisation de l'indice Syntec dans les contrats, veuillez cliquer sur le lien ci-dessous :

<https://www.syntec.fr/indicateurs/indice-syntec/>

SMIC

Taux horaire au 1^{er} janvier 2022 : 10,57 €

À partir du 1^{er} janvier 2022, aux termes du Décret n° 2021-1741 du 22 décembre 2021 portant relèvement du salaire minimum de croissance, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) est revalorisé de 0,9 %.

Pour rappel il avait été revalorisé en octobre 2021 à hauteur de 2,2%.

Le nouveau montant du SMIC brut horaire est porté à **10,57 €** au 1^{er} janvier 2022 (contre 10,48 € depuis le 1^{er} octobre 2021), soit **1 603,12 €** mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires. À Mayotte, son montant est fixé à **7,98 €** l'heure.

Pour sa part, le minimum garanti s'établit à 3,76 € au 1^{er} janvier 2022.

Rémunération conventionnelle des salariés

Rappels : L'article 32 de la CCN bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil précise que :

« Dans les barèmes des appointements minimaux garantis (...) sont inclus les avantages en nature évalués d'un commun accord et mentionnés dans la lettre d'engagement ainsi que les rémunérations accessoires (...) mensuelles ou non, fixées par la lettre d'engagement (lettre de régularisation, accord ou décision ultérieure).

Par contre, les primes d'assiduité et d'intéressement, les primes et gratifications de caractère exceptionnel et non garanties ne sont pas comprises dans le calcul des appointements minimaux non plus que les remboursements de frais, les indemnités en cas de déplacement ou détachement, la rémunération des heures supplémentaires. »

Par ailleurs, le Chapitre 10 – Rémunération - de l'accord de Branche du 22 juin 1999 sur la durée du travail (annexe 7-1 de la CCN) stipule que la rémunération mensuelle d'un collaborateur ne pourra être inférieure à :

- 95 % du salaire minimal conventionnel mensuel
- ou à 92 % du salaire minimal conventionnel mensuel en cas d'existence d'un treizième mois.

Revalorisation des minima conventionnels ETAM et IC - Extension de l'avenant n° 45 du 31 octobre 2019 (Arrêté d'extension du 16 octobre 2020, publié au JO le 31 octobre 2020)

Le 31 octobre 2019, l'avenant n° 45 sur la revalorisation des salaires minima conventionnels a été signé par le collège patronal, la CFDT et la CFTC.

Il porte révision de l'avenant n° 44 et prévoit les augmentations suivantes :

ETAM	Position 1	+ 3 %
	Positions 2 et 3	+ 2 %
IC	Position 1	+ 1,8 %
	Position 2	+ 1,5 %
	Position 3	+ 0,5 %

L'avenant n° 45 ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 16 octobre 2020 (JO du 31 octobre 2020), il s'applique à partir du 1^{er} novembre 2020, 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension ministériel.

Pour consulter l'arrêté d'extension de l'avenant n° 45 du 31 octobre 2019, [cliquer ici](#).

Barèmes des minima conventionnels applicables depuis le 1^{er} novembre 2020

Avenant n° 45 du 31 octobre 2019 (extension ministérielle en date du 16 octobre 2020, publication au JO du 31 octobre 2020)

GRILLE « ETAM »				
POSITION	COEFFICIENT	VALEUR DU POINT	BASE FIXE	SALAIRES MINIMAUX
1.1*	230	3,11 €	843,50 €	1 603,12 € (SMIC applicable au 1 ^{er} janvier 2022)
1.2*	240	3,10 €	843,50 €	1 603,12 € (SMIC applicable au 1 ^{er} janvier 2022)
1.3*	250	3,10 €	843,50 €	1 618,50 €
2.1	275	3,03 €	850,50 €	1 683,75 €
2.2	310	3,02 €	850,50 €	1 786,70 €
2.3	355	3,02 €	850,50 €	1 922,60 €
3.1	400	3,01 €	855,80 €	2 059,80 €
3.2	450	3,01 €	855,80 €	2 210,30 €
3.3	500	3,00 €	855,80 €	2 355,80 €

*Pour des motifs de lisibilité, les 3 premières positions ont été modifiées et remplacent les anciennes numérotations (1.3.2, 1.4.1 et 1.4.2). La position 1.3.1. a été supprimée.

GRILLE « CADRES »			
POSITION	COEFFICIENT	VALEUR DU POINT	SALAIRES MINIMAUX
1.1	95	20,88 €	1 983,60 €
1.2	100	20,88 €	2 088,00 €
2.1	105	20,82 €	2 186,10 €
2.1	115	20,82 €	2 394,30 €
2.2	130	20,82 €	2 706,60 €
2.3	150	20,82 €	3 123,00 €
3.1	170	20,53 €	3 490,10 €
3.2	210	20,53 €	4 311,30 €
3.3	270	20,53 €	5 543,10 €

Conditions de rémunération des ingénieurs et cadres en modalité 3 (forfait annuel en jours) depuis le 1^{er} novembre 2020

Barèmes applicables (1)			
Position	Coefficient	Plancher de rémunération brute	
		Ramené au mois	Annuel
3.1	170	120 % SMC = 4 188,12 €	50 257,44 €
3.2	210	120 % SMC = 5 173,56 €	62 082,72 €
3.3	270	120 % SMC = 6 651,72 €	79 820,64 €

L'article 4-4 de l'accord national du 1^{er} avril 2014 portant révision de l'article 4 de l'accord national du 22 juin 1999 sur la durée du travail dispose : « Le personnel ainsi concerné doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel de sa catégorie sur la base d'un forfait annuel de 218 jours travaillés ou sur la base du forfait défini en entreprise. »

Conditions de rémunération des ingénieurs et cadres en modalité 2 (réalisation de missions) depuis le 1^{er} novembre 2020

Barèmes applicables (1)			
Position	Coefficient	Plancher de rémunération brute	
		Ramené au mois	Annuel
1.1	95	115 % SMC = 2 281,14 € - PMSS : 3 428€*	41 136,00 €*
1.2	100	115 % SMC = 2 401,20 € - PMSS : 3 428€*	41 136,00 €*
2.1	105	115 % SMC = 2 514,02 € - PMSS : 3 428€*	41 136,00 €*
2.1	115	115 % SMC = 2 753,45 € - PMSS : 3 428€*	41 136,00 €*
2.2	130	115 % SMC = 3 112,59 € - PMSS : 3 428€*	41 136,00 €*
2.3	150	115 % SMC = 3 591,45 €	43 097,40 €
3.1	170	115 % SMC = 4 013,62 €	48 163,44 €
3.2	210	115 % SMC = 4 958,00 €	59 496,00 €
3.3	270	115 % SMC = 6 374,57 €	76 494,84 €

L'article 3 du chapitre 2 de l'accord national du 22 juin 1999 dispose que tous les ingénieurs et cadres sont a priori éligibles sous réserve que leur rémunération soit au moins égale au plafond de la sécurité sociale : « Le personnel ainsi concerné doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 115% du minimum conventionnel de sa catégorie. »

*Valeur plafond de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2022

Rémunération des salariés en contrat de professionnalisation depuis le 1^{er} novembre 2020 (Avenant du 18 janvier 2012 à l'accord du 28 juin 2011)

Niveaux de formation à l'entrée	Année d'exécution du contrat	Coefficients d'entrée	Coefficients de sortie (2)	Taux de rémunération en % du salaire minimum conventionnel (1)	
				Jeunes de moins de 26 ans (3)	Demandeurs d'emploi / 26 ans et plus (4)
3 et 4 (anciens V/IV)	1 ^{ère} année	230*	240	80% (1 282,49 €)	85% (SMIC = 1 603,12 €)
	2 ^{ème} année	230*	240	100% (1 603,12 €)	100% (SMIC = 1 603,12 €)
5 (ancien III) Métiers transverses	1 ^{ère} année	240	250	80% (1 282,49 €)	85% (SMIC = 1 603,12 €)
	2 ^{ème} année	240	250	90% (1 442,80 €)	100% (SMIC = 1 603,12 €)
5 (ancien III) Métiers de la Branche	1 ^{ère} année	275	310	80% (1 347,00 €)	85% (SMIC = 1 603,12 €)
	2 ^{ème} année	275	310	90% (1 515,38 €)	100% (1 683,75 €)
6 (ancien II)	1 ^{ère} année	310	355	80% (1 429,36 €)	85% (SMIC = 1 603,12 €)
	2 ^{ème} année	310	355	90% (1 608,03 €)	100% (1 786,70 €)
7 (ancien I)	1 ^{ère} année	95	100	80% (1 586,88 €)	85% (1 686,06 €)
	2 ^{ème} année	95	100	100% (1 983,60 €)	100% (1 983,60 €)

*Le coefficient 220 a été supprimé par l'avenant n°45 du 31 octobre 2019

1/ Montants des rémunérations minimales conventionnelles fixées par l'avenant n° 45 du 31 octobre 20219 (applicable depuis le 1^{er} novembre 2020).

2/ En cas de formation ne visant ni diplôme, ni titre, ni CQP ou CQPI, la qualification obtenue est reconnue par une position de sortie dans les classifications des emplois, explicitée dans les Annexes 1,2 et 5 de la convention collective.

3/ SMIC au 1^{er} janvier 2022 (base 35 heures hebdomadaires) = 1 603,12 € pour 151,67 heures. Le montant du SMIC en vigueur devient la base de référence dès lors que le salaire minimum conventionnel est inférieur au SMIC

4/ Leur rémunération ne peut être inférieure au SMIC.

Rémunération des salariés en contrat d'apprentissage

Textes de référence : Décret 2020-373 du 30 mars 2020 relatif à la rémunération des apprentis et articles L6222-27, L6222-29 et D6222-26 du Code du travail, accord du 28 juin 2011, avenant n° 45 du 31 octobre 2019 (étendu au JO du 31 octobre 2020, arrêté du 16 octobre)

Accord de Branche du 28 juin 2011						Dispositions légales
Année d'exécution du contrat	Moins de 18 ans	18 à moins de 21 ans		21 ans et plus		26 ans et plus
		Niveaux préparés II et III (actuellement 5 et 6)	Niveau préparé I (actuellement 7 et 8)	Niveaux préparés II et III (actuellement 5 et 6)	Niveau préparé I (actuellement 7 et 8)	
1 ^{ère} année	33%	43%	48%	55%	65%	Contrats signés à partir du 1 ^{er} Janvier 2019 100 % SMIC (1 603,12 €) Ou s'il est supérieur, 100 % du SMC Correspondant à l'emploi occupé
2 ^{ème} année	43%	53%	58%	65%	75%	
3 ^{ème} année	58%	68%	70%	80%	80%	
		du SMIC		du salaire minimum conventionnel (SMC)		

Le tableau ci-dessus indique la rémunération minimale des apprentis en pourcentage du SMIC ou du SMC (Salaire Minimum Conventionnel) s'il est supérieur.

Il convient de donner à l'apprenti la qualification adéquate, en cohérence avec son poste et avec le système de rémunération de l'entreprise.

Notre accord de branche ne prévoit aucune disposition spécifique concernant la rémunération des apprentis préparant une formation de niveau 3 et 4 (anciennement V et IV : CAP, BEP, Bac, Bac pro). Les dispositions légales ont donc vocation à s'appliquer.

Dispositions légales :

Année d'exécution du contrat***	< 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	≥ 26 ans
1 ^{ère} année	33% SMIC	Niveaux 3 et 4 : 43 % du SMIC	Niveaux 3 et 4 : 53 % du SMIC ou SMC**	100 % du SMIC ou SMC s'il est supérieur**
2 ^{ème} année	43% SMIC	Niveaux 3 et 4 : 51 % du SMIC	Niveaux 3 et 4 : 61 % du SMIC ou SMC**	
3 ^{ème} année	58% SMIC	Niveaux 3 et 4 : 67 % du SMIC	Niveaux 3 et 4 : 78 % du SMIC ou SMC**	

Salaires de référence applicables sur la base d'une durée hebdomadaire de temps de travail de 35 heures

* SMIC
(au 01/01/2022)
1 603,12 € brut

** SMC
Salaire Minimum Conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
Avenant n° 45 du 31 octobre 2019 des Bureaux d'Etudes Techniques (applicable depuis le 1er
novembre 2020)

** Apprentis de 26 ans et plus (pour les contrats signés à partir du 1^{er} janvier 2019) : Le salaire minimum perçu par l'apprenti pendant le contrat ou la période d'apprentissage est fixé « pour les jeunes âgés de 26 ans et plus, à 100 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage » (Décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018 relatif à la rémunération des apprentis pris en application de la [loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#) relative à la liberté de choisir son avenir professionnel – Article D. 6222-26 alinéa 4 du Code du travail).

Cas particuliers

•***Lorsque la durée du contrat d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation (en prenant en compte le niveau de l'apprenti ou si la formation au CFA a commencé avant la signature du contrat, ou s'est poursuivie après la rupture d'un 1er contrat), la rémunération de l'apprenti est alors calculée comme s'il avait accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation (Art. 6222-28-1)

• La rémunération minimale applicable aux apprentis préparant une licence professionnelle (en 1 an) correspond à celle fixée pour une deuxième année d'exécution du contrat (art. D6222-32 du code du travail)

• Lorsque la durée du contrat est supérieure à celle du cycle de formation, l'apprenti conserve, durant la prolongation de son contrat, le salaire minimum qu'il avait avant celle-ci (Article D6222-28-2 du code du travail)

• Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an pour préparer un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu, une majoration de 15 points est appliquée à la rémunération légale prévue à l'article D6222-26 (Article D. 6222-30 du code du travail)

Dans ce cas, les jeunes issus d'une voie de formation autre que celle de l'apprentissage sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant accompli la durée d'apprentissage pour l'obtention de leur diplôme ou titre.

• **Succession de contrats** (Article D6222-29 du code du travail)

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage **avec le même employeur**, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues par le code en fonction de l'âge est plus favorable.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage **avec un employeur différent**, sa rémunération est au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent (maintien de la rémunération minimum légale ou conventionnelle si entreprise dans la même branche), lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues par le code en fonction de l'âge est plus favorable.

• **Apprentis en situation de handicap** : lorsque la durée du contrat d'apprentissage est prolongée, il est appliqué au salaire minimum qui s'impose au contrat une majoration uniforme de quinze points aux pourcentages correspondant à la dernière année de la durée du contrat (Article R6222-48 du code du travail)

• **Prolongation suite à échec à l'examen**, le salaire minimum est celui de la dernière année précédant la prolongation sauf quand l'application des rémunérations prévues par le code en fonction de l'âge est plus favorable (Article D6222-28 du code du travail)

Formation et niveau de diplôme correspondant

Années après le Bac	Titre du diplôme	Niveau de diplôme
-	CAP, BEP	3 (anciennement V)
Bac	Baccalauréat	4 (anciennement IV)
Bac +2	DEUG, BTS, DUT, DEUST	5 (anciennement III)
Bac +3	Licence, licence professionnelle	6 (anciennement II)
Bac +4	Maîtrise, master 1	6 (anciennement II)
Bac +5	Master, diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur	7 (anciennement I)
Bac +8	Doctorat, habilitation à diriger des recherches	8 (anciennement I)

Gratification mensuelle obligatoire pour les stages de plus de 2 mois

Montant minimal horaire de la gratification

3,90 € à partir du 1^{er} janvier 2022 (soit 15% plafond SS 2022)
Montant inchangé par rapport à 2021

Conformément à l'article D 124-6 du Code de l'éducation, chaque période au moins égale à 7 heures de présence effective, consécutives ou non, est considérée comme équivalente à 1 jour et chaque période de 22 jours de présence effective, consécutifs ou non, équivaut à 1 mois de stage.

Un employeur qui accueille un stagiaire plus de 2 mois consécutifs ou non, au cours de la même année scolaire ou universitaire, doit obligatoirement verser une gratification.

En application de l'article D. 124-8 du Code de l'éducation « la gratification est due pour chaque heure de présence du stagiaire dans l'organisme d'accueil, à compter du 1er jour du premier mois de la période de stage. Elle est versée mensuellement ».

La gratification bénéficie d'une franchise de cotisations et contributions sociales :

Pour les conventions de stage conclues à partir du 1er septembre 2015, le seuil d'exonération est fixé à 15% du plafond horaire de la sécurité sociale en vigueur par le nombre d'heures effectuées en stage.

Plafond de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2022

Valeur du plafond	2022
Annuelle	41 136 €
Mensuelle	3 428 €
Par quinzaine	1 714 €
Hebdomadaire	791 €
Journalière	189 €
Horaire	26 €

Remarque : Les valeurs des plafonds de la sécurité sociale pour 2022 sont identiques à celles de 2021.

Titre-restaurant

La participation de l'employeur à l'acquisition de titres-restaurant est exonérée de cotisations lorsqu'elle est comprise entre 50 % et 60 % de la valeur du titre et ne dépasse **pas 5,69 €** pour les titres acquis en 2022.

Ainsi, si la participation est de 5,69 € elle est exonérée en totalité si la valeur du titre est comprise entre **9,48 €** (pour une participation à 60 %) et **11,38 €** (pour une participation à 50 %).

Forfait mobilité durable

Pour favoriser les transports dits « à mobilité douce », les employeurs ont la possibilité de verser une allocation forfaitaire dénommée « forfait mobilités durables », exonérée de cotisations et contributions sociales, **dans la limite 500 € par an et par salarié**.

Ce forfait permet de prendre en charge les frais de trajets des salariés qui se rendent au travail en utilisant les modes de déplacement suivants :

- le vélo, avec ou sans assistance électrique ;
- le covoiturage en tant que conducteur ou passager ;
- les transports publics de personnes (autres que ceux concernés par la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement) ;
- les modes de déplacement partagés : location ou mise à disposition en libre-service de vélos, vélos à assistance électrique, scooters, trottinettes...
- L'autopartage avec des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogènes.

Le forfait mobilités durables peut être cumulé :

- avec la prise en charge obligatoire par l'employeur du coût des titres d'abonnement de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos, **dans la limite de 600 € par an** ou dans la limite du montant de la prise en charge obligatoire s'il est plus élevé.
- avec la prise en charge facultative des frais de carburant ou d'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène, dans la limite globale **de 500 € par an**.

Frais professionnels – limites d'exonération pour 2022

Les allocations forfaitaires pour frais professionnels sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale si elles sont utilisées conformément à leur objet, cette condition étant réputée remplie si celles-ci ne dépassent pas certains plafonds

Frais de repas

Situations admises	Maximum déductible
Restauration sur le lieu de travail : salarié contraint de prendre une restauration sur son lieu de travail effectif de travail 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 €
Frais de repas engagés par les salariés en situation de déplacement :	
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 €

Grand déplacement en métropole

	MAXIMUM DEDUCTIBLE		
	Pour les 3 premiers mois	Du 4 ^{ème} au 24 ^{ème} mois	Du 25 ^{ème} au 72 ^{ème} mois
Par repas	19,40 €	16,50 €	13,60 €
Pour les dépenses supplémentaires de logement et petit déjeuner, par jour (départements 75-92-93-94)	69,50 €	59,10 €	48,70 €
Logement et petit déjeuner, par jour (autres départements de la métropole)	51,60 €	43,90 €	36,10 €

Grand déplacement à l'étranger

Le barème d'indemnisation est calculé sur la base de l'indemnité journalière de mission temporaire versée aux personnels de l'Etat est disponible sur le site du ministère de l'économie et des finances : https://www.economie.gouv.fr/dgfip/mission_taux_chancellerie/frais

Frais professionnels liés à la mobilité 2022

Hébergement provisoire et frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif	77,20 € par jour dans la limite de 9 mois
Dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement	1547,20 € majorés de 129,00 € par enfant à charge dans la limite de 1 933,90 €

Barème fiscal des indemnités kilométriques 2021 (en attente de l'arrêté 2022)

Un arrêté du **15 février 2021** établit le barème fiscal des indemnités kilométriques permettant l'évaluation des frais de déplacement relatifs à l'utilisation d'un véhicule par les salariés optant pour le régime des frais réels déductibles. Il précise que, pour les véhicules électriques, le montant des frais de déplacement calculés selon le barème est majoré de 20 %.

Ce barème est applicable à compter de l'imposition des revenus de l'année 2020. Sa version actualisée est consultable à l'article 6 B de l'annexe IV au code général des impôts.

Ce barème tient compte des éléments suivants : dépréciation du véhicule, frais de réparation et d'entretien, dépenses de pneumatiques, consommation de carburant et primes d'assurances, ainsi que les frais d'achat des casques et des protections pour les deux-roues.

Barème kilométrique fiscal : les véhicules électriques bénéficient désormais d'une majoration de 20 %

La loi de finances pour 2019 a prévu que les barèmes forfaitaires fiscaux devaient tenir compte de la puissance administrative du véhicule, de la distance parcourue et du type de motorisation du véhicule (L. n° 2018-1317, 28 déc. 2018, art. 10 : JO, 28 déc.). En conséquence, les contribuables utilisant des véhicules fonctionnant à l'énergie électrique peuvent utiliser le barème fiscal des frais kilométriques pour l'évaluation de leurs frais de voiture.

Pour encourager le recours aux véhicules électriques, un arrêté du 15 février 2019, publié au Journal officiel du 19 février, vient de modifier l'article 6B de l'annexe IV du CGI, en précisant que, pour ces véhicules, le montant des frais de déplacement calculé en application de ces barèmes est majoré de 20 % à compter de l'imposition des revenus de 2020.

Barème fiscal applicable aux véhicules automobiles (inchangé)

Puissance fiscale	Prix de revient kilométrique pour 2021 selon la distance parcourue (en €) (1)		
	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	$d \times 0,456$	$(d \times 0,273) + 915$	$d \times 0,318$
4 CV	$d \times 0,523$	$(d \times 0,294) + 1 147$	$d \times 0,352$
5 CV	$d \times 0,548$	$(d \times 0,308) + 1 200$	$d \times 0,368$
6 CV	$d \times 0,574$	$(d \times 0,323) + 1 256$	$d \times 0,386$
7 CV et plus	$d \times 0,601$	$(d \times 0,34) + 1 301$	$d \times 0,405$

d = distance parcourue à titre professionnel.

Barème fiscal applicable aux cyclomoteurs

Prix de revient kilométrique pour 2021 selon la distance parcourue (en €) (1)		
Jusqu'à 3 000 km	De 3 001 à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
$d \times 0,272$	$(d \times 0,064) + 416$	$d \times 0,147$

d = distance parcourue à titre professionnel.

(Nb) Sont concernés les cyclomoteurs au sens du code de la route, c'est-à-dire les véhicules dont la vitesse maximale par construction ne dépasse pas 45 km/h et équipés d'un moteur d'une cylindrée ≤ 50 cm³ s'il est à combustion interne, ou d'une puissance maximale nette ≤ 4 kw pour les autres types de moteur. Il peut s'agir, selon la dénomination commerciale, de scooters, de vélomoteurs, etc.

Barème fiscal applicable aux véhicules deux-roues à moteur autres que les cyclomoteurs

	Prix de revient kilométrique pour 2021 selon la distance parcourue (en €) (1)		
	Jusqu'à 3 000 km	De 3 001 à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
1 ou 2 CV	$d \times 0,341$	$(d \times 0,085) + 768$	$d \times 0,213$
3, 4 ou 5 CV	$d \times 0,404$	$(d \times 0,071) + 999$	$d \times 0,237$
> 5 CV	$d \times 0,523$	$(d \times 0,068) + 1\,365$	$d \times 0,295$
d = distance parcourue à titre professionnel. (Nb) Concerne les cylindrées > 50 cm ³ .			

(1) Pour les véhicules électriques, le montant des frais de déplacement calculés est majoré de 20 %