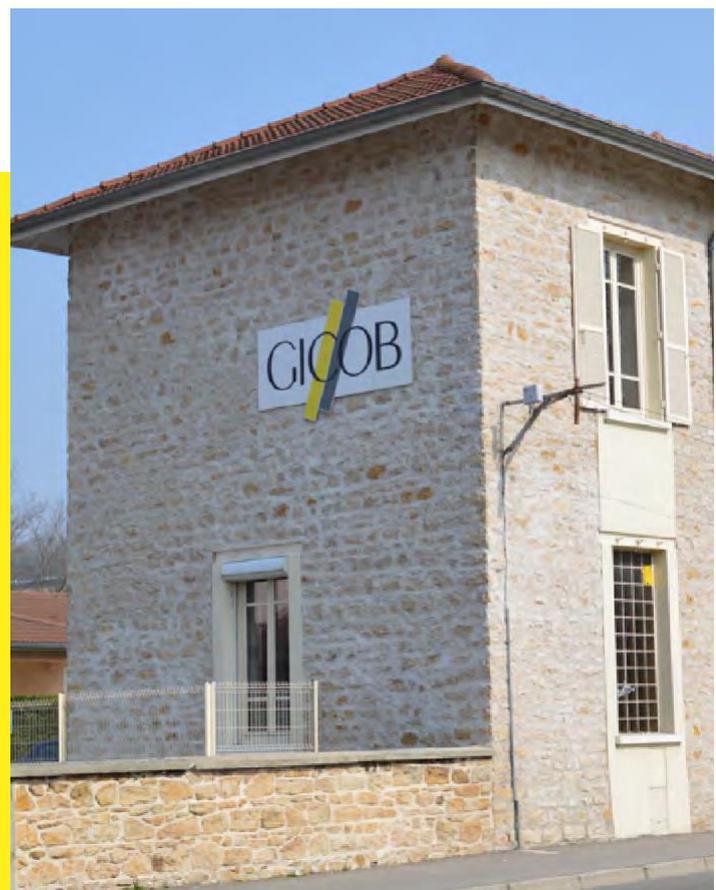




L'Essentiel



GICOB.COM

04 74 95 22 44 - gicob@gicob.com



La lettre d'information JANVIER 2022

Sommaire	Page
Le mot du Président	3
Nouveautés 2022	
1/ Nouveaux chiffres de paie 2022	4
2/ Le barème de saisie sur rémunération	9
Actualité sanitaire	
3/ Arrêts de travail dérogatoires	10
4/ Protocole sanitaire et télétravail	10
5/ Test COVID et frais professionnels	11
Actualités diverses	
6/ Temps partiel – Répartition des heures	11
7/ Rupture conventionnelle et télé service	12
8/ Contribution de formation professionnelle et taxe d'apprentissage	12
Mot de la Caisse d'Épargne	13

LE MOT DU PRESIDENT

Chers adhérents,

Depuis maintenant près de deux ans, nous sommes mobilisés comme jamais dans nos entreprises ainsi qu'au sein du GICOB pour faire face dans notre quotidien professionnel à cette pandémie qui nous touche tous. Ainsi, nous avons vécu des phases de confinement, trêve, redémarrage économique puis de nouvelles vagues de contamination.

Mais la vie continue et nos organisations tentent de s'adapter au fur et à mesure. Force est de constater que, malgré la stratégie vaccinale mise en place dans notre pays, la crise sanitaire se poursuit, apportant son lot de difficultés médicales, économiques, sociales... Sans oublier en toile de fond les élections présidentielles qui se trament.

Alors on peut avoir tendance à hésiter entre découragement, résignation, lassitude ou révolte. Mais, parce que nous sommes des combattants courageux et enthousiastes, nous avons appris depuis longtemps à naviguer dans les tempêtes. Il nous faut donc garder ce cap d'espérance malgré l'adversité de ce virus évolutif, et l'inconnu. Car si, à la tête de nos entreprises, personne ne le fait, qui le fera pour nous dans la sérénité et la durée ?

Ainsi, nous pouvons déjà être fiers du chemin parcouru durant ces derniers mois. Et comme pour nous souvenir de nos rituels d'avant crise, respectons aussi la tradition des vœux : que les miens et ceux du GICOB vous accompagnent tout au long de l'année 2022. Notre équipe renouvelée, avec l'arrivée d'Isabelle Mutelle succédant à Kouaho Kouassi à la Direction du GICOB, continue d'être à votre service pour le meilleur... Gageons que nous puissions retrouver un équilibre de vie, entrevoir de nouvelles perspectives optimistes et une croissance durable, pour le bien de nos entreprises et de ceux qui y travaillent !

Encore bonne année, bonne santé et à très bientôt je l'espère.

Pierre de PARSCAU

NOUVEAUTÉS 2022

1/ Nouveaux chiffres de paie en 2022

RÉÉVALUATION DU SMIC

Le taux horaire du SMIC est porté à **10.57 €** bruts au 1^{er} janvier 2022, contre 10.48 € depuis le 1^{er} octobre 2021.

Il atteindra ainsi **1 603.12 €** bruts par mois pour 151,67 heures de travail.

Décret n° 2021-1741 du 22 décembre 2021 (JO du 23/12/2021)

MINIMUM GARANTI

Le minimum garanti qui sert de base de calcul à divers avantages sociaux s'établit à **3.76 €** au 1^{er} janvier 2022.

Décret n° 2021-1741 du 22 décembre 2021 (JO du 23/12/2021)

PLAFOND DE LA SECURITE SOCIALE

La valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale reste inchangée soit **3428 €** au 1^{er} janvier 2022.

La valeur annuelle du plafond de sécurité sociale utilisée pour la régularisation annuelle de cotisations est fixée à 41 136 €.

Arrêté du 15 décembre 2021 (JO du 18/12/2020)

L'ASSURANCE GARANTIE DES SALAIRES

L'AGS garantit le paiement des sommes dues aux salariés en cas de défaillance de l'entreprise. Il s'agit notamment des salaires ; des indemnités de préavis ; des indemnités de rupture.
(L 3253-8 du CT).

L'AGS procède ensuite à la récupération des sommes avancées en tant que créancier privilégié dans le cadre du plan de redressement ou de la liquidation judiciaire de l'entreprise.

TAUX AGS EN 2022

En fonction de l'évolution de la conjoncture économique et des réserves dont elle dispose, la décision a été prise par le Conseil d'administration de l'AGS de maintenir à **0,15% le taux de cotisation AGS pour l'année 2022.**

AVANTAGES EN NATURE AU 1^{er} JANVIER 2022

Les montants forfaitaires des avantages en nature nourriture sont revalorisés au 1^{er} janvier 2022.

NOURRITURE

Les avantages en nature accordés par l'employeur au salarié sont considérés comme un élément de la rémunération et supportent donc les cotisations sociales.

Par conséquent, lorsque l'employeur fournit la nourriture au salarié, le montant de cet avantage en nature est forfaitairement évalué comme suit, quel que soit le montant de la rémunération du salarié :

1 repas	2 repas
5.00 €	10.00 €

❖ Pour les *hôtels, cafés, restaurants* : 1 repas = 3.76 € et 2 repas = 7,52 €

TITRES-RESTAURANT

PARTICIPATION DE L'EMPLOYEUR A L'ACQUISITION DE TITRES-RESTAURANT EN 2022	
Non soumise à cotisations	Soumise à cotisations
La participation comprise entre 50 % et 60 % de la valeur du titre et ne dépassant pas 5.69 € Pour une exonération maxi à 60%, la valeur faciale du titre ne peut excéder en 2022 : 9.48€	Si la participation employeur est supérieure à 5.69 € : cotisations sur le dépassement de cette somme Ou Si cette participation est inférieure à 50 % de la valeur du titre ou supérieure à 60 % : cotisations sur le montant intégral de la participation de l'employeur ; toutefois, en cas de redressement, celui-ci ne portera que sur la fraction des cotisations indûment exonérées, sauf mauvaise foi ou agissements répétés du cotisant.

FRAIS PROFESSIONNELS AU 1^{er} JANVIER 2022

NATURE DE L'INDEMNITE FORFAITAIRE	LIMITES D'EXONERATION EN EUROS
Indemnité de restauration sur le lieu de travail	
- 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 €
Frais de repas engagés par les salariés en situation de déplacement	
- Salarié empêché de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail et contraint de prendre son repas au restaurant	19.40 €
- Salarié empêché de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail et les circonstances ou les usages ne l'obligent pas à prendre son repas au restaurant (indemnité de collation hors des locaux de l'entreprise ou sur chantier)	9.50 €
Indemnités de grand déplacement (métropole)	
Par repas :	
- pour les trois premiers mois	19.40 €
- au-delà du 3 ^{ème} mois et jusqu'au 24 ^{ème} mois	16.50 €
- au-delà du 24 ^{ème} mois et jusqu'au 72 ^{ème} mois	13.60 €
Pour les dépenses supplémentaires de logement et de petit déjeuner pour Paris et les départements des Hauts-de-Seine, de la Seine-St-Denis et du Val-de-Marne, Par jour :	
- durant les trois premiers mois	69.50 €
- au-delà du 3 ^{ème} mois et jusqu'au 24 ^{ème} mois	59.10 €
- au-delà du 24 ^{ème} mois et jusqu'au 72 ^{ème} mois	48.70 €
Pour les dépenses supplémentaires de logement et de petit déjeuner : Autres départements de la métropole, par jour :	
- pour les trois premiers mois	51.60 €
- au-delà du 3 ^{ème} mois et jusqu'au 24 ^{ème} mois	43.90 €
- au-delà du 24 ^{ème} mois et jusqu'au 72 ^{ème} mois	36.10 €

MOBILITE PROFESSIONNELLE

Nature de l'indemnité	Limite du forfait Pour 2022
- 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 Le montant de cette indemnité forfaitaire est majoré par enfant à charge (dans la limite de trois enfants) Elle ne peut excéder :	1547.20 € 129.00 € 1933.90 €
- Frais de déménagement	Dépenses réelles
- Mobilité internationale	Dépenses réelles
- Mobilité de la métropole vers les territoires français situés en Outre-mer et inversement ou de l'un de ces territoires vers un autre	Dépenses réelles

RÉGIME SOCIAL ET FISCAL DES INDEMNITÉS DE RUPTURE

Les nouveaux plafonds de Sécurité Sociale 2022 induisent des modifications sur le régime fiscal et social des indemnités de rupture.

Nous vous proposons ci-après un tableau à jour au 1er janvier 2022 du régime social et fiscal des indemnités de rupture.

Nous vous rappelons que pour déterminer le régime social des indemnités de rupture versées à l'occasion d'une rupture de contrat de travail ou de cessation forcée des mandataires sociaux, il faut tout d'abord établir le statut fiscal de ces indemnités puis d'appliquer le régime social.

Il convient donc de réaliser trois étapes successives :

1. Détermination de la part des indemnités qui ne sera pas assujettie à l'impôt sur le revenu.
2. Détermination de la part des indemnités exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.
3. Détermination de la part des indemnités exclues de CSG/CRDS

	1 ^{ère} étape	2 nd e étape	3 ^{ème} étape
	Impôt sur le revenu	Cotisations de sécurité sociale et charges alignées	CSG et CRDS (pas d'abattement pour frais prof.)
<ul style="list-style-type: none"> • Indemnité de licenciement versée dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) • Indemnité versée dans le cadre d'un contentieux pour licenciement abusif ou irrégulier 	Non imposable en totalité	<p>Exonérée dans la limite du plus petit des deux montants suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Soit la part non assujettie à l'impôt sur le revenu ; ➤ Soit 2 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (soit 82 272 € pour 2022). <p>En cas de dépassement, le surplus est soumis à cotisations.</p> <p>ATTENTION :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Toutes les indemnités d'un montant supérieur à 10 fois le plafond annuel de Sécurité sociale (411 360 € en 2022), sont intégralement soumises à cotisations dès le 1^{er} euro</u> • Pour la cessation forcée des mandataires sociaux, des dirigeants et des personnes visées à l'article 80 ter du CGI, sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale et de l'assiette de la CSG et de la CRDS pour la part inférieure à la limite de 2 PASS. (réintégration dès le 1^{er} euro si plus de 5 fois le PASS) • Pour l'indemnité de rupture conventionnelle : <p>La part exonérée de cotisations sociales donne lieu au paiement par l'entreprise du forfait social au taux de 20%.</p> <p>Soumise intégralement</p>	<p>Exonérée dans la limite du plus petit des deux montants suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Soit la part exclue de l'assiette de cotisations, ➤ Soit le montant conventionnel de l'indemnité de rupture ou à défaut le montant légal. <p>En cas de dépassement, le surplus est soumis à CSG-CRDS, sans abattement.</p> <p>ATTENTION</p> <p>Si le montant de l'indemnité de rupture est supérieur à 10 Pass, elle reste assujettie aux contributions dès le 1^{er} euro (article L. 136-2, II du code de la sécurité sociale)</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Indemnité de licenciement versée en dehors d'un plan de sauvegarde de l'emploi • Indemnité de mise à la retraite • Indemnité de rupture conventionnelle (lorsque le salarié ne peut prétendre à bénéficier d'une pension de retraite du régime légal obligatoire) • Indemnité versée en cas de cessation forcée des fonctions de mandataires sociaux, dirigeants • Indemnité transactionnelle • Indemnité de départ en retraite (hors plan de sauvegarde) • Indemnité de rupture conventionnelle (alors que le salarié peut prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein). 	<p>Exonérée dans la limite du plus élevé des trois montants suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Soit le montant conventionnel de l'indemnité de rupture ou à défaut le montant légal, ➤ Soit la moitié du montant total des indemnités versées, ➤ Soit le double de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié l'année précédant la rupture du contrat. <p>Les deux derniers montants sont néanmoins retenus dans la limite de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Pour les indemnités de licenciement : 6 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (soit 246 816 € en 2022). ➤ Pour les indemnités de mise à la retraite : 5 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (soit 205 680 € en 2022). <p>En cas de dépassement, le surplus de l'indemnité est imposable.</p> <p>Attention : les indemnités perçues en cas de cessation forcée des fonctions, par les mandataires sociaux, les dirigeants et personnes visées à l'article 80 ter du CGI, ne sont pas imposables dans la limite de 3 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale soit 123 408 €.</p> <p>Soumise intégralement</p>	<p>En cas de dépassement, le surplus est soumis à cotisations.</p> <p>ATTENTION :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Toutes les indemnités d'un montant supérieur à 10 fois le plafond annuel de Sécurité sociale (411 360 € en 2022), sont intégralement soumises à cotisations dès le 1^{er} euro</u> • Pour la cessation forcée des mandataires sociaux, des dirigeants et des personnes visées à l'article 80 ter du CGI, sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale et de l'assiette de la CSG et de la CRDS pour la part inférieure à la limite de 2 PASS. (réintégration dès le 1^{er} euro si plus de 5 fois le PASS) • Pour l'indemnité de rupture conventionnelle : <p>La part exonérée de cotisations sociales donne lieu au paiement par l'entreprise du forfait social au taux de 20%.</p> <p>Soumise intégralement</p>	<p>En cas de dépassement, le surplus est soumis à CSG-CRDS, sans abattement.</p> <p>ATTENTION</p> <p>Si le montant de l'indemnité de rupture est supérieur à 10 Pass, elle reste assujettie aux contributions dès le 1^{er} euro (article L. 136-2, II du code de la sécurité sociale)</p>

2/ Le barème de saisies sur rémunération est revalorisé au 1^{er} janvier 2022

Un décret du 08 décembre 2021 révisé le barème des saisies et cessions des rémunérations à compter du 1er janvier 2022.

La saisie sur salaire permet au créancier d'un salarié de se faire verser par l'employeur une partie de la rémunération du salarié. La part pouvant être saisie ou cédée varie selon le niveau de la rémunération du salarié et le nombre de personnes qui sont à sa charge. Dans tous les cas, il doit être laissé au salarié saisi une somme au moins égale au montant mensuel du RSA prévu pour un allocataire seul, soit 565.34 € à ce jour (revalorisation en avril). Les saisies sur rémunération sont encadrées par un **barème** qu'un décret du 08 décembre 2021 modifie à compter du **1^{er} janvier 2022**.

D. n° 2021-1607 du 08 décembre 2021, JO 10 décembre 2021

Fractions saisissables en 2022

Tranche	Part saisissable	Tranche de rémunération annuelle	Maximum saisissable par tranche et cumulé
1	1/20	≤ 3 940,00 €	197,00 €
2	1/10	> 3 940,00 € ≤ 7 690,00 €	375,00 € 572,00 €
3	1/5	> 7 690,00 € ≤ 11 460,00 €	754,00 € 1 326,00 €
4	1/4	> 11 460,00 € ≤ 15 200,00 €	935,00 € 2 261,00 €
5	1/3	> 15 200,00 € ≤ 18 950,00 €	1 250,00 € 3 511,00 €
6	2/3	> 18 950,00 € ≤ 22 770,00 €	2 546,67 € 6 057,67 €
7	Totalité	> 22 770,00 €	6 057,67 € + reste du salaire

Ces **tranches** de rémunérations doivent être **majorées** à compter du 1^{er} janvier 2022 de 1 520 € **par personne à charge** du débiteur saisi ou du cédant (conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité et concubin dont les ressources personnelles sont inférieures au montant du RSA, enfant à charge au sens des prestations familiales et, l'ascendant dont les ressources personnelles sont inférieures au RSA et qui, soit habite avec le débiteur, soit reçoit de lui une pension alimentaire).

D. n° 2021-1607 du 08 décembre 2021, JO 10 décembre 2021

ACTUALITE SANITAIRE

3/ Arrêts de travail dérogatoires

Les arrêts de travail dérogatoires dans le cadre de l'épidémie de covid-19 sont prolongés au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022, un décret pouvant y mettre fin de manière anticipée.

Ces arrêts concernent les salariés qui se trouvent dans l'impossibilité de continuer à travailler, ou à télétravailler, pour l'un des motifs suivants :

- le salarié présente le résultat d'un test positif au covid-19 ;
- l'assuré présente un résultat positif à un autotest à condition qu'il fasse réaliser un test de détection du SARS-CoV-2 dans un délai de deux jours à compter du début de l'arrêt de travail, et pour la durée courant jusqu'à la date d'obtention du résultat du test ;
- le salarié fait l'objet d'une mesure d'isolement en tant que cas contact (personne non vaccinée ou avec un schéma vaccinal incomplet seulement) ;
- le salarié qui garde son enfant positif au covid-19 (un seul des deux parents, enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap)
En revanche, pas d'arrêt de travail mais un placement en activité partielle peut être demandé pour l'un des deux parents d'un enfant cas contact si aucun des deux ne peut télétravailler ;
- le salarié fait l'objet d'une mesure d'isolement suite à un voyage à l'étranger (ou DOM TOM) dont la durée varie en fonction du classement de la zone pour la circulation du virus ;
- le salarié personne vulnérable ne pouvant ni télétravailler, ni bénéficier de mesures de protection renforcées sur leur lieu de travail et qui ne peut pas être placé en position d'activité partielle ;

Loi n°2021-1754 du 23 décembre 2021 (JO, 24/12/21)

4/ Protocole sanitaire et télétravail

Pour prendre en compte l'arrivée fulgurante du variant Omicron, le gouvernement a modifié le protocole sanitaire pour les entreprises en introduisant à compter du 3 janvier 2022 et, pour une durée initiale de 3 semaines, une obligation de télétravail.

Cette obligation concerne les postes pouvant être télétravaillés. Les salariés occupés sur ces postes doivent télétravailler au moins 3 jours par semaine.

Le protocole précise que cette durée peut être portée à 4 jours si « l'organisation du travail et la situation des salariés le permettent ».

Sous réserve de la décision du conseil constitutionnel, la loi sur la passe vaccinal a prévu une sanction pour les entreprises allant jusqu'à 500€ par salariés dans la limite de 50 000€ pouvant s'appliquer notamment dans les cas où les collaborateurs n'auraient pas, ou insuffisamment, été placés en télétravail. Les contrôles devraient être renforcés.

Nous vous tiendrons informés de ces développements.

5/ Test COVID et frais professionnel

En principe, la réalisation d'un test de dépistage covid ne peut pas être pris en charge au titre des frais professionnels. Un salarié non vacciné soumis au passe sanitaire doit assumer le coût des tests. Si l'employeur les prend en charge, cela relève d'un avantage en nature.

Toutefois, le bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS), prévoit une dérogation « lorsqu'un salarié est soumis de manière ponctuelle à une obligation de présentation d'un test virologique négatif, dans le cadre d'une mission spécifique à la demande de son employeur, et qu'il n'existe aucune alternative à la réalisation de ce test ».

Autrement dit, si le test est obligatoire même pour une personne vaccinée, le coût du test relève des frais professionnels et sa prise en charge est obligatoire.

Cette dérogation trouvera à s'appliquer par exemple en cas de déplacement à l'étranger nécessitant un test pour entrer sur le territoire quel que soit son statut vaccinal.

ACTUALITES DIVERSES

6/ Temps partiel – Répartition des heures au contrat

Un arrêt du 17 novembre 2021 est venu apporter des précisions sur la rédaction des contrats de travail à temps partiel.

Une entreprise avait prévu dans le contrat d'un de ses salariés la durée mensuelle de travail et avait précisé dans le contrat les horaires de travail avec les jours correspondants.

Le salarié attaque l'entreprise en requalification du contrat de travail en temps plein au motif que la répartition des heures n'est pas indiquée dans ce dernier.

L'entreprise, suivie par la cour d'appel, argue que les horaires étaient connus, il n'y avait pas de possibilité d'heures complémentaires au contrat et l'employeur n'a jamais modifié les horaires de sorte que le salarié savait qu'il travaillait 4 heures par jour sur 5 jours.

Qui plus est, le salarié était sous le régime des horaires individualisés de sorte qu'il avait lui-même une certaine liberté sur ces derniers.

La Cour de cassation casse le jugement. Elle estime qu'à défaut de mention spécifique sur la répartition des heures au sein des jours de la semaine ou des semaines du mois le contrat doit nécessairement être requalifié en temps plein.

Aussi, si vous n'avez pas donné l'information de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, quand bien même vous auriez informé le salarié de ses horaires et des plages sur lesquelles l'entreprise s'engageait à ne pas faire appel à lui, nous vous invitons à revenir vers nous pour palier à ce risque par avenant au contrat de travail.

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 17 novembre 2021, 20-10.734

7/ Rupture conventionnelle et téléservice

Depuis sa création, les demandes d'homologation des ruptures conventionnelles pouvaient être effectuées par courrier.

A compter du 1er avril 2022, la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle **devra se faire obligatoirement** par téléservice sur le site suivant :

[TéléRC - Service de saisie d'une demande d'homologation de rupture conventionnelle individuelle \(travail.gouv.fr\)](https://travail.gouv.fr)

Pour cela, il faudra remplir le formulaire Cerfa en ligne pour ensuite le faire co-signer au salarié, puis, le télédéclarer sur ce service dans le respect des délais légaux.

Par exception, le décret précise que « Lorsqu'une partie indique à l'autorité administrative compétente ne pas être en mesure d'utiliser le téléservice, elle peut effectuer sa démarche par le dépôt d'un formulaire auprès de cette autorité. »

En dehors d'une panne du service, il sera difficile de pouvoir recourir à cette exception, et il est recommandé de conserver une trace écrite (impression écran par exemple) de l'impossibilité de le faire.

Par ailleurs, pour rappel, l'employeur doit se garder la preuve qu'il a remis au salarié un des exemplaires signés du Cerfa de rupture conventionnelle. Pour cela, vous pouvez faire signer un document spécifique de remise ou garder une copie signée du document avec la « mention remis en main propre le ... », la date et sa signature.

[Décret n° 2021-1639 du 13 décembre 2021 \(JO 15/12/21\)](#)

8/ Contribution de formation professionnelle et taxe d'apprentissage au 1^{er} Janvier

A compter du 01/01/2022, L'URSSAF est chargée de collecter la déclaration et le paiement des contributions de formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage, à la place des Opco.

Les entreprises déclareront et paieront donc mensuellement dès janvier 2022, la contribution à la formation professionnelle, la contribution au financement du compte personnel de formation pour les salariés en CDD (CPF-CDD) ; la part principale de la taxe d'apprentissage, via la DSN (outil qu'elles utilisent déjà pour les autres cotisations et contributions) les 7 ou 15 février 2022, selon la taille de l'entreprise.

Nota bene :

- Déclaration du solde de la taxe d'apprentissage, dit "versement libératoire", et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage auprès de l'Urssaf à partir de 2023.
- Depuis le 1er janvier 2022, les contrats conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire et les CDD qui se poursuivent par des contrats à durée indéterminée (CDI) sont soumis à la contribution CPF-CDD de 1%, alors qu'ils en étaient exonérés jusqu'à présent.

[Ordonnance n° 2021-797 du 23 juin 2021 relative au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage](#)

MOT DE LA CAISSE D'ÉPARGNE

Faisant suite à une récession historique l'année précédente, le rebond a été spectaculaire en 2021 dans la plupart des pays occidentaux, permettant de retrouver quasiment les niveaux d'avant-pandémie. Les pays émergents ont connu une croissance plus modérée en raison de campagnes de vaccinations moins massives et d'un soutien budgétaire plus limité. Selon la majorité des instituts de prévision économique, l'année 2022 s'annonce encore sous de bons auspices, même si un ralentissement est attendu au deuxième semestre. Ce scénario est conditionné à une situation sanitaire qui ne débouche pas sur un nouveau confinement généralisé.

L'inflation atteint des niveaux records dans la plupart des pays : +7,0% aux Etats-Unis (plus haut depuis 40 ans), +5,0% en zone euro (plus haut historique depuis la création de la monnaie unique), +5,7% en Allemagne. La forte hausse des prix de l'énergie (pétrole, gaz et électricité) explique une large part. Mais d'autres composantes sont également sous pression, dont les prix alimentaires et les biens intermédiaires. A ce stade, on observe en zone euro l'absence d'effets de second tour sur les salaires. Les problèmes d'approvisionnement, ou « goulots d'étranglement », pourraient peser encore plusieurs mois avec des conséquences sur les coûts de production. La pénurie de main d'œuvre constatée dans plusieurs secteurs d'activité pourrait également nourrir des pressions inflationnistes. Globalement, un consensus se dégage pour anticiper un reflux au cours de l'année. Mais, l'inflation pourrait durablement se stabiliser sur des niveaux supérieurs à leur moyenne des dernières années (à peine +1,0%) et rogner ainsi sur le pouvoir d'achat des ménages.

Plusieurs banques centrales ont amorcé un virage et annoncé réduire leurs mesures de soutien à l'économie en resserrant progressivement leurs conditions financières. La banque centrale américaine a indiqué la fin prochaine des achats d'actifs (le Quantitative Easing) et prépare les marchés à plusieurs hausses des taux directeurs en 2022 et 2023. Les banques centrales d'Angleterre et de Norvège ont relevé leurs taux directeurs pour maîtriser l'inflation, considérant la croissance bien ancrée.

Réaffirmant le caractère transitoire de l'inflation, la dernière réunion de la banque centrale européenne s'est conclue par un statu quo sur les taux directeurs. Néanmoins, la BCE a décidé de mettre fin au programme PEPP d'achats de titres à horizon fin mars. Ce programme avait été mis en place pour limiter les effets de la pandémie sur l'économie européenne. Cet arrêt programmé est partiellement compensé par le doublement d'un autre programme d'achat de titres (le programme APP qui vise à relancer l'inflation de manière durable), mais surtout par l'engagement de réinvestissement des tombées, et ce jusqu'à fin 2024, ce qui offre aux marchés une grande visibilité. A rebours des autres grandes banques centrales, la politique monétaire de la BCE reste donc très expansionniste. Cette approche ne fait pas l'unanimité au sein du conseil des gouverneurs, puisque certains ont indiqué avoir des doutes par rapport à cette stratégie au regard de l'inflation. De son côté, la banque centrale suisse maintient également un biais très accommodant afin de limiter l'appréciation de sa devise.

Aux Etats-Unis, même si la croissance a ralenti au quatrième trimestre avec un arrêt des subventions pour les ménages et moins de dépenses publiques, elle devrait atteindre un niveau record depuis près de 40 ans à +5,0% en 2021. La tendance devrait se poursuivre en 2022 grâce à des fondamentaux robustes. En effet, le marché du travail reste bien orienté avec un quasi-plein-emploi et des salaires qui progressent à un rythme solide. En conséquence, la consommation des ménages, moteur traditionnel de l'économie américaine, devrait rester vigoureuse. Le principal point d'incertitude concerne la capacité du président Joe Biden à faire adopter un plan de relance ambitieux. Les élections de mi-mandat fin novembre seront suivies avec attention.

La Chine décélère depuis plusieurs mois. Des mesures de restriction toujours strictes, une crise sur le secteur immobilier et la hausse du prix des matières premières pèsent sur la tendance. Le ralentissement devrait se poursuivre en 2022.

La dynamique économique britannique marque le pas sous l'effet de la forte recrudescence des contaminations, mais également en raison de l'impact des nouvelles barrières commerciales issues du Brexit : plus de formalités administratives, moins de main d'œuvre, etc.

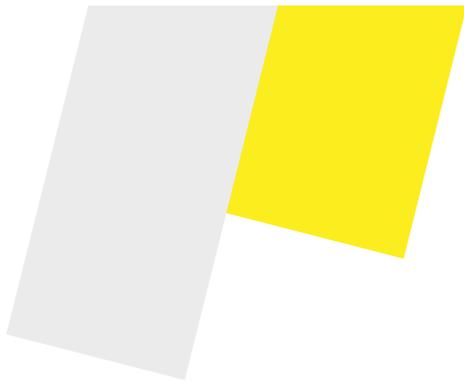
En zone euro, l'industrie semble résiliente eu égard au contexte. En effet, selon la Banque de France, plus de la moitié des entreprises industrielles et du BTP indiquent rencontrer des difficultés d'approvisionnement. Les carnets de commandes sont néanmoins bien garnis et les stocks plutôt bas. Le secteur des services est encore largement dépendant de la situation sanitaire. Le taux de chômage est quasiment revenu au niveau de fin 2019.

En France, les signaux sont également au vert. Les enquêtes auprès des chefs d'entreprises indiquent une poursuite de l'expansion. Les créations d'emplois sont soutenues. La confiance des ménages se maintient sur des niveaux rassurants.

Du côté microéconomique, 2021 a été un bon cru pour les résultats des entreprises, avec cependant des situations très disparates selon les secteurs. Les grands « gagnants » de la crise sont les secteurs de la santé, du commerce en ligne et de l'équipement de la maison. En revanche, le transport aérien, les loisirs et l'événementiel n'ont pas encore retrouvé leurs niveaux d'activité d'avant-crise. Les bénéfices des entreprises devraient ralentir en 2022 sous l'effet conjugué d'une normalisation de la demande (l'effet rattrapage devrait s'estomper) et de marges comprimées par la hausse des coûts de production (matières premières, énergie, etc.). Enfin, l'endettement a largement progressé depuis 2020, contribuant à fragiliser certaines sociétés.

Dans ce contexte, nous considérons que les marchés actions bénéficient encore de marges de progression mais plus raisonnables compte tenu de valorisations déjà tendues. La volatilité pourrait s'accroître au cours de l'année. Du côté des taux, nous pensons que la tendance est à la hausse et à la repente des courbes de taux avec des banques centrales moins actives alors que les besoins de financement des Etats resteront importants (financement des plans de relance). Cependant, cette remontée des rendements obligataires devrait rester limitée. Les spreads de crédit devraient rester stables, traduisant un taux de défaut très bas. L'euro devrait également rester stable compte tenu d'une politique monétaire toujours hyper accommodante (facteur baissier) contrebalancée par une croissance solide (facteur haussier). Finalement, l'évolution de la crise sanitaire et l'inflation seront les principales thématiques des marchés financiers en 2022.





GICOB