DROIT DU TRAVAIL
ACTUALITÉS

Chambre de Métiers et de l'Artisanat
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Plateforme Régionale
Droit du Travail

avril 2022

Revalorisation du salaire minimum légal (SMIC) et du minimum garanti, à compter du 1er mai 2022

Déjà révisée les 1er octobre 2021 (+2,20%)[1] puis 1er janvier dernier (+0,9%)[2], la **valeur du salaire minimum légal**[3], fixée jusqu'à présent à 10,57€ brut par heure, a été portée, depuis le 1er mai, à **10,85€** (+2,65%)[4], soit 1 645,58€ mensuels pour un emploi à temps plein (contre 1 603,12€ antérieurement) par un arrêté du 19 avril 2022.

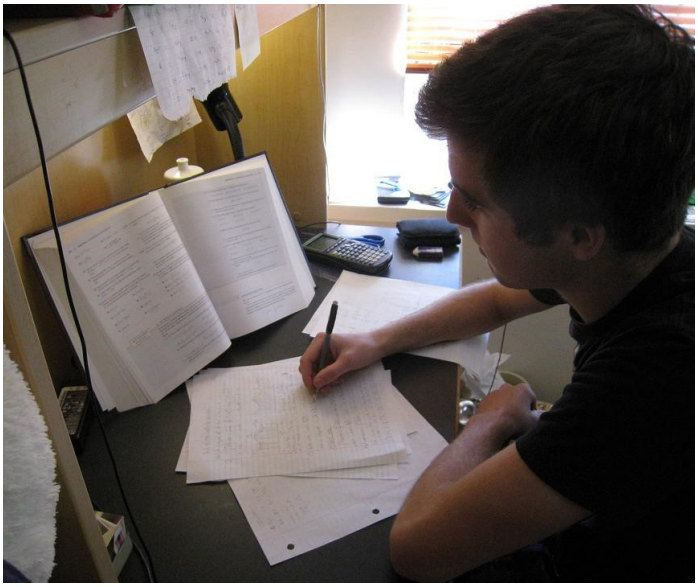
Par ailleurs, le minimum garanti (MG), utilisé notamment pour l'**évaluation de certains frais professionnels**[5], s'établit désormais à 3,86€ (au lieu de 3,76€ antérieurement).

[1] Cf. lettre d'actualités du mois de septembre 2021.
[2] Cf. lettre d'actualités du mois de décembre 2021.
*[3] Servant notamment de base au calcul de la rémunération des **apprentis**, sauf minima conventionnels (SMC) plus favorables, pour les publics âgés de 21 ans et plus (article D. 6222-26 du code du travail), ou, sous la même réserve, dans l'éventualité de grilles spécifiques s'y référant (ex : propreté, poissonnerie, hôtel café restaurant, ...).*
[4] Afin de tenir compte des évolutions subies par l'indice des prix à la consommation, comme prévu à l'article L. 3131-5 du code du travail, lorsque l'inflation constatée excède 2% au cours de l'année.
[5] Cf. spé. barèmes URSSAF des avantages « nourriture » bénéficiant aux salariés des hôtels, cafés, restaurants et assimilés.

Rappel concernant le congé pour révision

Destiné à permettre la « *préparation directe des épreuves* » correspondant au titre ou diplôme prévu dans le cadre d'un contrat d'apprentissage[1], ce congé supplémentaire **rémunéré**, de **cinq jours ouvrables**, doit être organisé, le cas échéant :

- au cours du mois qui précède l'examen[2], ayant lieu généralement courant juin ;
- prioritairement sur les périodes de révision prévue par le centre de formation, ou, en leur absence[3], selon un calendrier convenu par accord entre les parties, et à défaut sur décision de l'employeur[4].



[1] Cf. article L. 6222-35 du code du travail, cette faculté, ne bénéficiant pas aux autres formes d'alternance (contrat de professionnalisation), s'ajoute ainsi aux droits à congés payés prévus aux termes de l'article L. 3141-1 du code du travail.
*[2] L'employeur disposant de la faculté d'exiger, s'il l'estime utile, la production d'un **justificatif** (ex : convocation de l'apprenti).*
[3] L'exigence demeurant, même dans cette hypothèse (cf. motivations de l'amendement n°108, déposé dans le cadre de la discussion ayant donnée lieu à l'adoption de la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009).
[4] Celui-ci paraissant alors libre d'en définir les dates et modalités, notamment sous une forme fractionnée.

Aides au recrutement d'un apprenti : attention à l'échéance du 30 juin 2022

Instituées en vue de concourir au développement de cette forme d'alternance[1] propice à l'insertion professionnelle et répondant aux nécessités liées à l'activité économique des entreprises, les mesures de soutien financier au recrutement d'un apprenti ont été modifiées dans le prolongement de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 (cf. article 27), ainsi que, plus récemment, pour tenir compte des effets de la crise sanitaire.

Outre la réduction générale de charges patronale sur les bas salaires, bénéficiant à toute embauche assortie d'une rémunération n'excédant pas le « *salaire minimum de croissance majoré de 60%* » (1,6 SMIC)[2], ces dispositifs se composent ainsi, actuellement[3], d'une **aide exceptionnelle** de 5 000€ ou 8 000€ sur la première année d'emploi, respectivement d'un mineur ou majeur, sous réserve que l'engagement soit **signé jusqu'au 30 juin prochain**[4] et vise la préparation d'une qualification n'excédant par le niveau 7 des certifications[5], à laquelle s'ajoutera, sur les années excédentaires, ou se substituera dès la première année s'agissant des contrats conclus à compter du 1er juillet, le **dispositif pérenne** dit de l'**aide unique**, tel que prévu à l'article D. 6243-2 du code du travail, en ce qui concerne les formations inférieures ou équivalentes au baccalauréat (ex : CAP, brevet professionnel,…) sous réserve que l'effectif présent dans l'entreprise ne dépasse pas alors deux cents cinquante salariés (article L. 6243-1 du code du travail).

Pour en savoir plus : cf. lien suivant

[1] S'agissant des contrats de professionnalisation : cf. lien suivant.
[2] Cf. article L. 241-13 du code de la sécurité sociale.
*[3] Sous réserve de **nouveaux aménagements**, tels que proposés dans le rapport d'évaluation de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 (cf. « Proposition n° 11 : Assurer une sortie « progressive » du dispositif d'aide exceptionnelle par des dispositifs transitoires. ») et suggérés par le compte-rendu du conseil des ministres du 11 mai 2022 (cf. spé : « la politique en faveur de l'emploi (en particulier le plan 1 jeune 1 solution, le plan d'investissement dans les compétences, le soutien à l'apprentissage) […] sera poursuivie »).*
*[4] Peu important la **date de début d'exécution**, faute d'autres exigences prévues par le décret n°2021-223 du 26 février 2021 portant dérogation temporaire au montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis et le décret n°2021-224 du 26 février 2021 portant attribution d'une aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis, sous réserve toutefois, selon certaines indications en attente de précisions par les services du ministère du travail, d'un **délai « raisonnable », qui pourrait être compris comme n'excédant pas « trois mois »**, « sauf cas très particuliers et justifiés par des éléments objectifs - c'est-à-dire ne dépendant pas de la volonté des parties au contrat ou de l'organisme de formation théorique ».*
[5] C'est-à-dire jusqu'au niveau master (ex : CAP, baccalauréat professionnel, brevet professionnel, BTS, licence professionnelle,…).

Contact : 04 72 43 43 55 - plateformetravail@cma-auvergnerhonealpes.fr

« Barème Macron », la Cour de cassation confirme sa validité

Encadré par une limite haute et basse, fonction de l'ancienneté du salarié et de l'effectif de l'entreprise, pour les ruptures prononcées suite à la parution de l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 (cf. article L. 1235-3 du code du travail), mais régulièrement contesté depuis auprès des juridictions[1], le montant des indemnités dues en cas de condamnation pour **licenciement « sans cause réelle et sérieuse »** a été confirmé à nouveau[2] par la Cour de cassation dans une double décision datée du 11 mai dernier[3], faisant suite à la parution d'un rapport de l'organisation internationale du travail.

Selon la Haute juridiction :

- l'inapplication du barème à certaines situations dites de nullité, prévue déjà par l'article L. 1235-3-1 du code du travail, ajoutée au « *caractère dissuasif des sommes mises à la charge de l'employeur* » dans les autres hypothèses, suffiraient, en effet, à assurer le principe d'une réparation « *adéquate* » compatible avec les exigences du droit international ;
- tandis qu'en sens inverse, l'appréciation au cas par cas du préjudice « *créerait pour les justiciables une incertitude sur la règle de droit* » et « *porterait atteinte au principe d'égalité des citoyens devant la loi, garanti à l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme de 1789* », comme indiqué aux termes du communiqué accompagnant ces deux arrêts.

Pour en savoir plus : cf. lien suivant

[1] Sur la base, notamment, des dispositions de l'article 24 de la Charte sociale européenne, relatif à « la protection applicable en cas de licenciement », et de l'article 10 de la Convention n°158 de l'Organisation internationale du travail (OIT), garantissant le droit des salariés « à une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée » en cas d'irrégularité.
[2] A cet égard déjà, la Cour de cassation avait considéré que « les dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail, […] sont compatibles avec les stipulations de l'article 10 de la Convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail », aux termes d'un avis rendu le 17 juillet 2019, et le Conseil constitutionnel rappelé, quant à lui, dans une décision n°2018-761 du 21 mars 2018, la faculté pour le législateur d'apporter des restrictions non « disproportionnées » au droit à réparation, pour un motif d'intérêt général, tel que le renforcement de « la prévisibilité des conséquences qui s'attachent à la rupture du contrat de travail ».
[3] Cf. Cass. soc. 11 mai 2022, n° 21-15247, affirmant la conformité du barème aux exigences posées par l'article 10 de la convention OIT n°158, et Cass. soc. 11 mai 2022, n° 21-14490, rappelant l'absence d'effet direct de l'article 24 de la Charte sociale européenne.

Montant maximum de la « saisie sur salaire »

Organisée dans le cadre d'un **acte notifié par le greffe** du tribunal d'instance territorialement compétent[1], cette opération consistant pour l'employeur à retenir directement sur la rémunération du salarié une somme destinée à l'acquittement de la dette qu'il a contracté auprès d'un créancier[2], suppose le **respect d'un barème** fonction des rémunérations dues[3], dans la **limite d'une fraction** au moins égale au montant du Revenu de Solidarité Active (R.S.A.)[3] pour un foyer composé d'une seule personne, soit **575,52 € par mois** à compter du 1er avril 2022 (cf. décret n°2022-699 du 26 avril 2022).

Pour en savoir plus : cf. lien suivant

[1] Cf. articles R. 3252-20 et suivants du code du travail.
*[2] La **retenue décidée par l'employeur, à son propre bénéfice**, étant, quant à elle, exclue lorsqu'elle vise à sanctionner un comportement jugé fautif (cf. article L. 1331-2 du code du travail), ou soumise à certaines exigences en cas de compensation d'un « trop-versé » (cf. not. lettre d'actualité réglementaire du mois d'avril 2018).*
[3] cf. articles R. 3252-2 et suivants du code du travail
[4] Cf. article R. 3252-5 du code du travail.

Le recours au « stage consulaire » dans le cadre d'un projet d'orientation professionnelle

Ouvert, durant leur période de vacances[1], aux **personnes sous statut scolaire**, depuis la loi n°2011-893 du 28 juillet 2011[2], puis aux **étudiants de l'enseignement supérieur**, en dehors des semaines réservées aux cours et au contrôle de connaissances, à compter du 1er janvier 2019[3], le dispositif dit des « stages consulaires », a pour objet de faciliter la validation d'un projet d'orientation vers l'alternance (apprentissage ou professionnalisation), au moyen d'une **période d'immersion** en entreprise **n'excédant pas une semaine**[4].

Sa mise en œuvre est confiée aux **Chambres consulaires** (CMA, CCI, Chambre d'agriculture), chacune « *dans l'exercice de leurs compétences* » respectives, en fonction de la nature de l'activité visée, sans préjudice des **autres solutions** mobilisables, en particulier à l'égard des publics déscolarisés âgés de 16 à 25 ans[5], ainsi qu'à l'occasion d'un accompagnement vers l'emploi ou d'une reconversion professionnelle[6].

Pour en savoir plus : cf. lien suivant

*1 Telle que précisée, pour l'année 2021-2022 par un arrêté du 15 décembre 2020, et débutant, cet été, le **jeudi 7 juillet 2022**.*
[2] Cf. article L. 332-3-1 du code de l'éducation.
[3] Cf. article L. 124-3-1 du code de l'éducation.
*[4] Par hypothèse, ces mises en situation ne donneront donc **pas lieu à l'attribution de la gratification minimale** obligatoire mentionnée à l'article L. 124-6 du code de l'éducation.*
[5] Auprès des missions locales, pour une durée d'un mois maximum par convention de stage en principe (cf. lien suivant).
[6] Notamment par le biais d'une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP).

Lancement d'une campagne de prévention contre le risque routier professionnel

Tenu de mettre en œuvre, en fonction des moyens dont il dispose, l'ensemble des mesures permettant de « *protéger la santé physique et mentale des travailleurs* » (cf. articles L. 4121-1 et suivants du code du travail), l'employeur doit alors notamment tenir compte des dangers liés à la réalisation de déplacements réguliers, dans le secteur du bâtiment et des travaux publics.

A cet effet, une campagne de sensibilisation a été lancé par les pouvoirs publics le 9 mai dernier, jusqu'au 17 juin 2022, afin de mieux informer les acteurs concernés des solutions mobilisables en la matière.

Pour en savoir plus : cf. lien suivant