DROIT DU TRAVAIL
ACTUALITÉS

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

Plateforme Régionale
Droit du Travail

décembre 2022

Salaire légal (SMIC), minimum garanti (MG), gratification de stage, les évolutions au 1er janvier

Révisée à plusieurs reprises, au cours de la dernière période, afin de tenir compte des évolutions subies par l'indice des prix à la consommation[1], la valeur du salaire minimum légal[2], est portée depuis le **1er janvier 2023** à **11,27€ brut par heure** (cf. décret n°2022-1608 du 22 décembre 2022), contre 11,07€ jusqu'à présent[3] **(+1,81%)**, soit 1 709,28€ mensuels dans le cadre d'un emploi à temps plein sans heures supplémentaires, pour toute nouvelle embauche ou situation d'emploi en cours[4], sous réserve du respect, par ailleurs, des minima correspondants à chaque classification prévue par la convention collective applicable dans l'entreprise.

Dans le même temps le montant du minimum garanti (MG) mentionné à l'article L. 3231-12 du code du travail, qui « *intervient notamment pour l'évaluation des avantages en nature* »[5], se voit fixé à 4,01€ (contre 3,94€ antérieurement).

[1] Comme prévu aux termes de l'article L. 3231-5 du code du travail dès lors que l'inflation constatée atteint au moins 2 % par rapport à la situation observée « lors de l'établissement du salaire minimum de croissance immédiatement antérieur », tel que notamment les 1er octobre 2021 (+2,20%), 1er mai (+2,65%) puis 1er aout 2022 (+2,01%).
*[2] 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 (cf. article D. 6222-26 du code du travail), ou dans l'éventualité de grilles spécifiques s'y référant (ex : propreté, ...).*
[3] Cf. arrêté du 29 juillet 2022.
*[4] A noter que la **gratification de stage, obligatoirement due pour une durée supérieure à deux mois** consécutifs ou non en entreprise au cours d'une même année scolaire ou universitaire, s'établit désormais, quant à elle, à **4,05€/heure** (au lieu de 3,90€/heure depuis 2020), suite à la parution d'un arrêté du 9 décembre 2022 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2023 (pour en savoir plus : cf. lien suivant).*
[5] Pour la détermination des cotisations dues à ce titre, notamment lorsque l'employeur fournit tout ou partie des repas (cf. lien suivant), en l'absence d'évaluation de cette prestation par la convention ou l'accord collectif (cf. article D. 3231-10 du code du travail).

Prolongation des « emplois francs » en 2023

Destiné à favoriser le recrutement d'une personne[1] résidant dans l'un des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) listé par arrêté ministériel, le dispositif, dit des « emplois francs » (cf. lien suivant), mobilisable en principe jusqu'au 31 décembre 2022, a été **prolongé d'un an**, suite à la parution du décret n°2022-1747 du 28 décembre 2022.

Le montant de l'aide à laquelle il ouvre droit, quant à lui, demeure fixé à **5000€ par an**, dans la limite de trois ans, en cas d'embauche en contrat de travail à durée indéterminée (CDI), ou **2500€ par an**, dans la limite de deux ans, s'il est à durée déterminée (CDD) d'au moins six mois[2].

[1] Sous réserve qu'elle soit inscrite à Pôle emploi, adhérente à un contrat de sécurisation professionnelle, ou suivie par une mission locale et, notamment, de « ne pas bénéficier d'une autre aide de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi » en principe (cf. spé. article 1er et article 3 du décret n°2019-1471 du 26 décembre 2019).
*[2] Ces sommes étant **proratisées en cas de temps partiel**.*

Aides à l'embauche dans le cadre du contrat d'apprentissage

Suite à la parution du décret n°2022-1714 du 29 décembre 2022, les modalités du soutien financier en faveur du recrutement d'un apprenti ont été modifiées s'agissant des contrats **conclus à compter du 1er janvier 2023**.

En particulier, l'aide dite « unique » bénéficiant aux employeurs *« de moins de deux cent cinquante salariés afin de préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat »*[2], dont le montant :

- fixé antérieurement[3] à 4 125€ au titre des douze premiers mois d'exécution, portés de manière exceptionnelle[4] à 5 000€ ou 8 000€ s'agissant de l'embauche d'un mineur ou majeur jusqu'au 31 décembre 2022, puis 2 000€ au titre de la 2ème année et 1 200€ pour la 3ème année d'exécution, voire 1 200€ encore pour une 4ème année[5] ;
- se voit **ramené, de manière uniforme, à « *6000 euros maximum* »** (cf. lien suivant), versés durant la première année d'exécution **au titre de l'ensemble du contrat**, y compris donc dans l'éventualité où il dépasserait douze mois[6].

Par ailleurs, l'aide exceptionnelle applicable aux entreprises inéligibles à l'aide unique[7], pour la préparation d'une qualification jusqu'au niveau master, est reconduite, dans son principe, à l'égard des engagements signés « *entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023* », mais établie, elle aussi, à 6 000€ pour la première année d'exécution.

[1] Sans changement donc à l'endroit des engagements intervenus jusqu'au 31 décembre 2022.
[2] Cf. article L. 6243-1 du code du travail.
[3] Cf. article D. 6243-2 du code du travail, dans sa version applicable jusqu'au 31 décembre 2022.
[4] Cf. décret n°2021-223 du 26 février 2021.
[5] Pour douze mois plein chaque année, et, dans le dernier cas, à l'égard des hypothèses listées de dépassement à la durée maximale prévue par l'article L. 6222-7-1 du code du travail (sportif de haut niveau, handicap, redoublement suite à échec à l'examen).
[6] Soit 6000€ en tout pour un CAP préparé en deux ans, de même que pour un baccalauréat professionnel préparé en trois ans par exemple.
[7] Cf. décret n°2021-224 du 26 février 2021.

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

Réduction générale de charges sur les bas salaires, les nouveaux taux applicables en 2023

Applicable à **tout employeur du secteur privé**[1] dont le personnel bénéficie des garanties offertes par le régime de l'assurance chômage (article L. 241-13 II du code de la sécurité sociale)[2], quelle que soit la nature des contrats de travail concernés (CDI, CDD, temps partiel, contrat d'apprentissage,…), ce dispositif consiste en une réduction dégressive des contributions patronales dues **sur les rémunérations n'excédant pas 1,6 SMIC**[3], déterminée, conformément aux dispositions de l'article D. 241-7 du code de la sécurité sociale, en fonction :

- du taux des diverses cotisations incluses dans le périmètre de la mesure[4] ;
- de la part déductible, fixée par la réglementation, s'agissant du risque « accidents du travail - maladie professionnelles »[5].

Suite à la révision de cette dernière, portée de 0,59% à 0,55% par le décret n°2022-1700 du 28 décembre 2022, son calcul, variable **selon l'effectif de l'entreprise**[6], a donc fait l'objet d'un **ajustement, en vigueur depuis le 1er janvier 2023** :

Effectif de l'entreprise	Taux de la réduction générale de charges en 2020
Moins de 50 salariés	**0,3191* /0,6 x [1,6 x (SMIC annuel/Salaire annuel brut)-1]**
Au moins 50 salariés	**0,3231**/0,6 x [1,6 x (SMIC annuel/Salaire annuel brut)-1]**

* Au lieu de 0,3195 antérieurement.
** Au lieu de 0,3235 antérieurement.

Pour en savoir plus : cf. lien suivant

[1] À l'exclusion donc de l'État, des collectivités territoriales, de leurs établissements publics administratifs, scientifiques ou culturels, des Chambres consulaires (cf. circulaire DSS/SD5B 2015-99 du 1er janvier 2015), mais également des particuliers employeurs, comme prévu aux termes de l'article L. 241-13 II du code de la sécurité sociale.
[2] Notamment les entreprises industrielles, commerciales ou artisanales, les associations et les offices professionnels.
*[3] Soit **18,03 € brut par heure**, ou 32 818 € annuels en 2023 (SMIC horaire x 35h x 52 semaines), proratisé en cas de temps partiel.*
[4] Telles que précisées à l'article L. 241-13 I du code de la sécurité sociale (cotisations maladie, maternité, invalidité et décès, vieillesse plafonnée et déplafonnée, allocations familiales, contribution de solidarité pour l'autonomie,…).
[5] Article D. 241-2-4 du code de la sécurité sociale.
[6] Du fait de la différence de valeur attachée à la contribution FNAL (incluse dans le champ de la réduction) selon le nombre de salariés présents.

Aides au contrat de professionnalisation

Aux termes du décret n°2022-1714 du 29 décembre 2022, les mesures de soutien exceptionnelles, intervenues pour tenir compte des effets de la crise sanitaire sur la situation financière des entreprises, en faveur du recrutement dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, jusqu'au 31 décembre 2022 au plus tard, d'un salarié :

- **âgé de moins de trente ans**[1], ont été reconduites dans leur principe, à l'égard des engagements signés, pour la préparation d'une qualification n'excédant pas le niveau master[2], « *entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023* », mais **fixée à 6 000€**, versés durant la première année d'exécution (cf. lien suivant)[3] ;
- **âgé d'au moins trente ans** et demandeur d'emploi de longue durée[4], ont été, quant à elles, **supprimées** depuis le 1er janvier 2023.

[1] Cf. article 2 du décret n°2021-224 du 26 février 2021, le critère d'âge étant apprécié à la date de conclusion du contrat.
[2] C'est-à-dire le « niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles » (ex : CAP, baccalauréat professionnel, brevet de maitrise, BTS, licence professionnelle, …), de même que pour la préparation d'une qualification professionnelle prévue au 3° de l'article L. 6314-1 du code du travail, ou d'un contrat conclu en application de l'article 28 VI. de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018.
[3] Au lieu de 5 000€ ou 8 000€ s'agissant respectivement de l'embauche d'un alternant mineur ou majeur.
[4] Cf. décret n°2021-1404 du 29 octobre 2021.

Le point sur la nouvelle présomption de démission en cas d'abandon de poste

Introduite lors des débats relatif au projet de loi « *portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi* »[1], cette nouvelle qualification privant le salarié du bénéfice ultérieur de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)[2], est désormais inscrite à l'article L. 1237-1-1 du code du travail.

Elle ne sera toutefois envisageable qu'à défaut d'une justification d'absence ou d'un retour dans l'entreprise, après expiration du **délai signifié par une mise en demeure préalable de l'employeur**[3], ne pouvant pas être « *inférieur à un minimum* » prévu par un « *décret en Conseil d'Etat* » encore **en attente de parution** à cette date[4].

Même alors, une contestation demeurera encore possible auprès du conseil de prud'hommes[5], tandis que, par ailleurs, rien n'interdira à l'employeur de retenir plutôt l'une des alternatives à sa disposition[6].

[1] Cf. lettre d'actualités du mois de septembre 2022, page 2, article 4.
[2] C'est-à-dire de l'allocation chômage (s'agissant des effets d'une démission sur ce point : cf. not. article L. 5422-1 du code du travail, ainsi que l'article 2 du décret n°2019-797 du 26 juillet 2019).
[3] Délivrée en lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge.
[4] De sorte que cette qualification reste, pour l'heure, insusceptible d'être mobilisée.
*[5] À l'initiative du salarié, cette juridiction étant alors appelée à se prononcer, sous un mois maximum, « sur la nature de la rupture et les conséquences associées », de sorte qu'en cas de succès, l'employeur se trouvera exposé au **risque et effets d'une requalification** en licenciement sans cause réelle et sérieuse (cf. not. article L. 1235-3 du code du travail), faute d'avoir satisfait aux exigences de forme requises (en particulier la notification du motif de la résiliation : cf. not. article L. 1235-2 du code du travail).*
*[6] En particulier le **recours à une procédure disciplinaire**, susceptible de conduire au licenciement lorsque les circonstances le justifient, et qui demeure, eu égard au risque de contestation attachée à cette démission, encore aujourd'hui recommandée.*