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

DROIT DU TRAVAIL
ACTUALITÉS

Plateforme Régionale
Droit du Travail

Janvier 2020

Taxe d'apprentissage, quels versements en 2020 ?

Due par toute entreprise dotée d'une masse salariale[1], et fixée à **0,68% des rémunérations** versées au cours l'année précédant son recouvrement[2], la taxe d'apprentissage, réformée par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, se compose désormais (article L. 6241-2 du code du travail) :

- D'une part égale à **87% de son produit**, dont la collecte demeure confiée aux **opérateurs de compétences** (OPCO)[3], en vue de la prise en charge des **dépenses induites par les formations** proposées au sein des structures accueillant des apprentis (CFA) ;
- D'une fraction correspondant à **13% de son montant**, appelée à financer, notamment, diverses **actions de promotion** conduites par les organismes désignés, au plan national (cf. arrêté du 30 décembre 2019), ou local, incluant, en région Auvergne-Rhône-Alpes (cf. arrêté n° 2019-333 du 24 décembre 2019), les **Chambres de Métiers et de l'Artisanat** (cf. lien suivant), du fait de leurs attributions touchant la **mise en valeur des savoirs faire artisanaux et de l'apprentissage**, au bénéfice des jeunes aussi bien que des acteurs de l'économie dite de proximité[4].

Pour l'année 2020[5], elle sera acquittée :

- **Par les employeurs de onze salariés et plus**, sous la forme d'acomptes, les 1er mars (60%) et 15 septembre 2020 (38%), complétés par un solde le 28 février 2021 (cf. article 4, V, A du décret n° 2018-1331 du 28 décembre 2018[6]) ;
- **Par les employeurs de moins de onze salariés**, avant le 1er mars 2021 (cf. article 4, IV du décret n° 2018-1331 du 28 décembre 2018).

Pour en savoir plus : cf. lien suivant[7]

*[1] Sont toutefois exonérées, les entreprises occupant **un ou plusieurs apprentis**, dont la base annuelle d'imposition n'excède pas six fois le salaire minimum de croissance annuel (article 1599 ter A du code général des impôts), soit **110 838 €** en 2020.*
*[2] Les **rémunérations versées aux apprentis par les employeurs de moins de onze salariés** ne sont, cependant, pas soumises à cette contribution (article 1599 ter C du code général des impôts).*
[3] A titre temporaire, suite au report du transfert de cette mission aux URSSAF (article 37 de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018), opéré par la loi n° 2019-1479 du 28 décembre 2019 (cf. article 190).
*[4] Dont le montant devrait être **versé par les entreprises « sans intermédiaire […] aux organismes de leur choix »** (dans le cadre des listes mentionnées), à en juger par les indications contenues dans une annexe au projet de loi de finances pour 2020 (cf. lien suivant).*
[5] Exceptionnellement, « la taxe d'apprentissage mentionnée à l'article L. 6241-1 du code du travail n'est pas due au titre des rémunérations versées en 2019 », quel que soit l'effectif de l'entreprise (article 37, III, C de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2019)
*[6] On relèvera néanmoins que ce texte paraît contenir une **difficulté rédactionnelle**, appelant certaines clarifications, en ne visant alors que la seule « contribution mentionnée au 2° de l'article L. 6131-2 » du code du travail, dont la taxe d'apprentissage est exclue (cf. lien suivant).*
*[7] Sous réserve des **précisions et compléments encore attendus**, quant aux recouvrement, affectation et contrôle de la taxe, notamment, à l'occasion de la parution de l'ordonnance prévue par l'article 41 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.*

Emplois francs : ce qui change au 1er janvier

Ouvrant droit, pour l'entreprise, au bénéfice d'une aide au recrutement fixée, s'agissant d'un temps plein, à **5 000€** par an (dans la limite de trois ans), en cas de signature d'un CDI, ou **2 500€ par an** (dans la limite de deux ans), lorsque l'embauche emprunte la forme d'un CDD[1], ce dispositif a été élargi à tout demandeur d'emploi, adhérent à un contrat de sécurisation professionnelle, et jeune suivi par une mission locale, résidant dans un **quartier prioritaire de la ville** (QPV), **à compter du 1er janvier** et jusqu'au 31 décembre 2020 (cf. décret n° 2019-1471 du 26 décembre 2019).

Pour en savoir plus : cf. lien suivant

*[1] Ces montants étant **proratisés** « en fonction de la durée effective du contrat de travail » lorsque ce dernier « est **interrompu en cours** d'année civile », de **temps partiel**, ou dans l'hypothèse de « **périodes** d'**absence du salarié** », n'ayant pas donné lieu au maintien de sa rémunération (cf. article 6 du décret précité).*

Effets d'une irrégularité de forme dans le cas d'un contrat de travail à temps partiel

Nécessairement écrit, le contrat à temps partiel doit comporter l'ensemble des **mentions prévues à l'article L. 3123-6 du code du travail**, au nombre desquelles « *la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois* », ainsi que les modalités de transmission des horaires quotidiens.

A défaut, en effet, il sera **présumé conclu à temps plein**, et donnera lieu, en cas de contentieux, au rappel des rémunérations et charges correspondants, **à moins que l'employeur n'apporte « *la preuve*** *que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment* » à sa disposition (not. Cass. soc. 28 septembre 2011, n° 09-71.139), en établissant « *la durée exacte de travail convenue* », et le fait, par exemple, qu'une « *organisation* […] *d'une grande souplesse, tenant compte des impératifs familiaux de la salariée* » avait été mise en place, comme le rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 18 décembre 2019.

Contact : 04 72 43 43 55 - plateforme.travail@cma-lyon.fr
www.crma-auvergnerhonealpes.fr

■ L'obligation de diligence pesant sur l'employeur à l'occasion d'un licenciement pour faute grave

Comprise comme le **manquement du salarié à ses obligations rendant impossible tout maintien dans l'entreprise** (Cass. soc. 27 septembre 2007, n° 06-43867), la faute grave, régulièrement constatée[1], est de nature à justifier qu'il soit mis fin au contrat de travail[2], sans préavis ni indemnité de licenciement[3].

Il y a lieu néanmoins, **une fois connues les circonstances** touchants aux faits invoqués, de conduire alors la procédure prescrite dans un **délai « *restreint* »**.

Cette diligence, en effet, **plus rigoureuse que la seule obligation d'adresser sous deux mois une convocation** au mis en cause en vue de la tenue de l'entretien mentionné à l'article L. 1232-2 du code du travail, constitue l'une des conditions de la **validité d'un tel mode de rupture**, comme le souligne la Cour de cassation dans un arrêt du 22 janvier 2020.

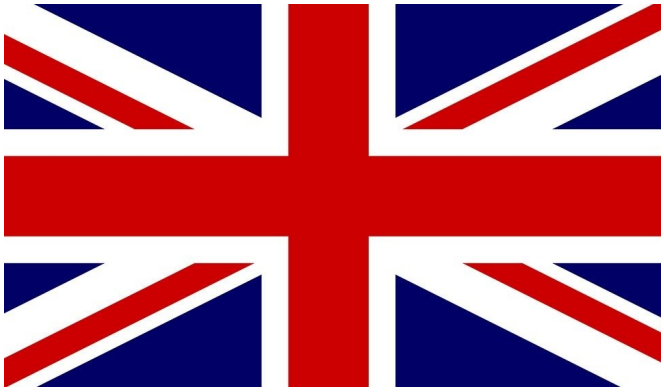
*[1] Sur la base de faits précis, **dûment établis** (cf. Cass. soc. 8 janvier 1998, n° 95-41.462), au moyen de preuves obtenues de manière licite (article 9 du code de procédure civile), en dehors de toute manœuvre (article L. 1222-1 du code du travail), ou dispositif de contrôle clandestin de l'activité notamment (Cass. soc. 23 novembre 2005, n° 03-41401).*
[2] Y compris s'agissant d'un contrat de travail à durée déterminée (article L. 1243-1 du code du travail), ou d'un contrat d'apprentissage (pour ceux conclus depuis le 1er janvier 2019 : article L. 6222-18 modifié du code du travail).
[3] Prévue par l'article L. 1234-9 du code du travail, l'indemnité de congés payés demeurant toutefois due.

■ « Brexit », quels effets pour un employeur ?

Conformément aux dispositions de l'accord de retrait, organisant, à compter du 1er février 2020, la sortie de l'Union européenne opérée par le Royaume-Uni, et jusqu'au terme de la **période « transitoire » s'achevant le 31 décembre** prochain, les **conditions d'exercice d'une activité salariée** en France par les ressortissants britanniques, ou d'emploi, en Grande-Bretagne, d'un citoyen français, demeurent, en tout point, **inchangées**[1], dans l'attente de la fixation définitive des relations futures entre les deux entités.

Pour en savoir plus : cf. lien suivant

1 Elles ne seront, à ce titre, pas soumises, en particulier, aux exigences prévues à l'article L. 5221-1 du code du travail.



■ Portée de « *l'obligation de fournir le travail convenu* », mise à la charge de l'employeur

Caractérisé par l'exercice d'une **activité rémunérée dans le cadre d'un lien de subordination**, le contrat de travail suppose la réalisation d'une certaine prestation[1], dont l'employeur est, tout à la fois, en droit de contrôler l'exécution, et tenu d'**assurer les conditions pratiques**.

A ce titre, il lui appartient donc de **« *fournir le travail convenu* »**[2], à peine de s'exposer, sinon, en cas de contentieux, au risque d'une résiliation judiciaire[3], assortie des effets attachés au **licenciement sans cause réelle et sérieuse**, comme le rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 4 décembre 2019.

[1] Ne peuvent prétendre, de ce fait, à la qualification de contrat de travail, la convention de stage dont la finalité a été respectée (Cass. soc. 17 octobre 2000, n° 98-40.986), et la période d'observation en entreprise réalisée conformément aux exigences prévue dans le cadre de l'évaluation en milieu de travail autorisée par le service public de l'emploi (Cass. soc. 18 juillet 2001, n° 99.42-525).
[2] Eu égard aux dispositions de l'article 1103 du code civil (anciennement article 1134 du code civil), aux termes duquel « les contrats légalement formés tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faits ».
[3] Comme prévu par l'article 1217 du code civil (anciennement article 1184 du code civil), spécifiant que « La partie envers laquelle l'engagement n'a pas été exécuté, ou l'a été imparfaitement, peut […] provoquer la résolution du contrat ».

■ Précisions concernant l'organisation de mobilités courtes en contrat d'apprentissage

Appelée à favoriser la découverte, par l'apprenti, de nouvelles pratiques liées au métier auquel il se destine, la réalisation d'une période de mobilité **en dehors du territoire national**, désormais organisée par les articles L. 6222-42 et suivants du code du travail[1], a pour effet, en principe, de **transférer à l'entreprise ou au centre de formation du pays d'accueil**[2], dans le respect des dispositions légales et stipulations conventionnelles qui s'y trouvent en vigueur, la pleine responsabilité des exigences relatives notamment à :

- La santé et la sécurité ;
- La rémunération ;
- La durée du travail ;
- Le repos hebdomadaire et les jours fériés.

Font toutefois **exceptions à une telle suspension des obligations principales** pesant sur l'employeur, les situations n'excédant pas une durée de **quatre semaines au plus**, qui donnent lieu à la conclusion de la convention prévue par l'article R. 6222-66 du code du travail, comme indiqué aux termes d'un arrêté en date du 22 janvier 2020[3].

[1] Suite à l'entrée en vigueur des dispositions prévues à l'article 23 de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018.
*[2] A noter que les **apprentis ne bénéficiant pas du statut de salarié ou assimilé dans l'Etat d'accueil** demeurent alors couverts au titre du risque « accidents du travail - maladies professionnelles », dans les mêmes conditions que les étudiants (article D. 412-3 du code de la sécurité sociale), **à charge pour le « centre de formation en France »** (CFA) d'assurer le paiement des cotisations correspondantes (article R. 412-4 du code de la sécurité sociale), qui pourront lui être ensuite **remboursées par l'opérateur de compétences** (article R. 6222-68 du code du travail).*
*[3] L'employeur reste, en effet, dans ce cas, « responsable des conditions d'exécution de la formation, en centre de formation ou en entreprise à l'étranger. Il continue également de verser la rémunération à l'alternant ainsi que les charges afférentes », qui « peuvent faire l'objet ou non, d'une **facturation à l'entreprise " utilisatrice " accueillant l'alternant** », en fonction des stipulations de la convention de mobilité. Ce texte, conjointement à un second arrêté publié à la même date, et relatif, lui, aux mobilités d'une durée supérieure à quatre semaines, fixe, en outre, le modèle de convention alors applicable.*