DROIT DU TRAVAIL
ACTUALITÉS

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

Plateforme Régionale
Droit du Travail

juillet-aout 2022

Revalorisation du salaire légal (SMIC) et du minimum garanti (MG)

Révisée, au cours de la dernière période, successivement, les 1er octobre 2021 (+2,20%)[1], puis 1er janvier (+0,9%)[2] et 1er mai 2022 (+2,65%)[3], la valeur du salaire minimum légal (SMIC)[4], a encore fait l'objet d'un relèvement automatique[5] le **1er aout** dernier (+2,01%)[6], afin de tenir compte des évolutions subies par l'indice des prix à la consommation.

Il s'établit ainsi, désormais, à **11,07€ bruts par heure**, soit 1 678,95€ bruts mensuels dans le cadre d'un temps plein sans heures supplémentaires, pour toute nouvelle embauche ou situation d'emploi en cours à la date du changement, 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* »[7], est porté à **3,94€** (contre 3,86€ antérieurement).

[1] Cf. lettre d'actualités du mois de septembre 2021.
[2] Cf. lettre d'actualités du mois de décembre 2021.
[3] Cf. arrêté du 19 avril 2022
*[4] 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, poissonnerie, hôtel café restaurant, ...).*
[5] Comme prévu aux termes de l'article L. 3231-5 du code du travail.
[6] Cf. arrêté du 29 juillet 2022.
[7] 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).

Financement de la formation des indépendants

Suite à l'entrée en vigueur, dès **1er septembre**[1] dernier, de l'article 12 de la loi n°2022-172 du 14 février 2022, les conditions de prise en charge des formations suivies par le dirigeant, son conjoint collaborateur, voire un auxiliaire familiale, ont été modifiées[2].

En particulier, toute **demande de financement**, adressée jusque-là auprès du conseil de la formation des Chambres de Métiers et de l'Artisanat (CMA) concernant les actions relatives à la gestion ou au développement des entreprises (ex: comptabilité, gestion, informatique, commercial, management, marketing, langues, accompagnement aux créateurs ou repreneurs, …), devront être transmises désormais au Fonds d'assurance dédié (FAF-CEA).

[1] Cf. article 19 IV. de la loi n°2022-172 du 14 février 2022, plutôt que le 1er janvier 2023 comme indiqué initialement dans le projet de loi.
[2] On relèvera toutefois qu'au terme de cette réforme une fraction des prélèvements opérés (cf. lien suivant) demeure affectée, comme auparavant, via France compétences, à la caisse des dépôts et consignations, pour le financement du compte personnel formation (CPF) des travailleurs non salariés (cf. lien suivant) et aux opérateurs chargés de la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle (article L. 6331-50 du code du travail).

Modification des niveaux de prise en charge (NPEC) en apprentissage

Plafonné pour chaque secteur d'activité et qualification, ou en l'absence d'un niveau de prise en charge (NPEC) spécifique, par voie réglementaire[1], le financement des **frais exposés par les établissements de formation** accueillant des apprentis[2] (CFA) demeure soumis à une mise à jour régulière, désormais publiée par voie réglementaire[3] et susceptible d'intervenir y compris durant sa période minimale d'application[4] fixée en principe à deux ans[5].

Comme annoncée déjà au cours de l'été[6], une révision générale est intervenue à ce titre pour les contrats « *conclus à compter du 1er septembre 2022* » (cf. arrêté du 31 aout 2022)[7], en vue d'une fixation « *au plus près du coût de revient* » estimé[8], exceptions faites de 275 certifications faisant encore l'objet d'un examen par les pouvoirs publics à cette date[9].

[1] Cf. article D. 6332-78-2 du code du travail.
*[2] Etant précisé qu'en cas de dépassement de ces seuils, un **reste à charge**, nécessairement indiqué dans la convention signée par l'employeur (telle que prévue par l'article L. 6353-1 du code du travail et établie selon le modèle mis à disposition par les services du ministère du travail) pourra être exigé auprès de ce dernier en raison des effets de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 (cf. spé. article 24. XI. abrogeant les dispositions de l'article L. 6233-1-1 du code du travail)*
[3] Cf. décret n°2022-321 du 4 mars 2022.
[4] Cf. décret n°2022-1194 du 30 août 2022.
[5] Cf. articles D. 6332-78-1 IV. et D. 6332-79 V. du code du travail.
[6] Cf. not. délibération adoptée par le conseil d'administration de France compétences, le 30 juin 2022.
[7] Pour une présentation exhaustive des niveaux de prise en charge : cf. référentiel France compétence, dans sa mise à jour datée du 5 septembre dernier.
[8] Aux dires d'un récent rapport de la Cour des comptes (cf. lien suivant).
[9] Avec un effet correctif différé au mois d'octobre en principe, comme spécifié par un communiqué de presse ministériel paru le 31 aout dernier.

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

Du nouveau concernant le recours aux heures supplémentaires

Compris comme la réalisation d'une prestation à la demande expresse ou avec l'accord tacite de l'employeur au-delà de la durée légale de travail mentionnée à l'article L. 3121-27 du code du travail pour des salariés à temps plein, dans la limite du volume maximum hebdomadaire et quotidien autorisé ainsi que des temps minimum de repos prévus par la réglementation[1], la réalisation d'heures supplémentaires donne lieu au paiement de rémunérations majorées[2] :

- soumises à **cotisations, sous réserve d'une déduction forfaitaire** égale à 1,50€ par heure supplémentaire sur la part patronale (cf. article D. 241-24 du code de la sécurité sociale) dans le cas des seules entreprises comptant moins de vingt salariés (cf. article L. 241-18, I. du code de la sécurité sociale)[3] ;
- entrant dans l'assiette de calcul de l'**impôt sur le revenu, au-delà d'un plafond** fixé 5 000€ jusqu'à présent, comme prévu et selon les modalités mentionnées à l'article 81 quater du code général des impôts[4].

L'article 2 de la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 relatif à la protection du pouvoir d'achat a toutefois étendu cette déduction, dès le 1er octobre, aux employeurs « *dont l'effectif comprend au moins vingt et* ***moins de deux cent cinquante salariés*** […] *à hauteur d'un* ***montant fixé par décret*** »[5], tandis que la défiscalisation s'est vu portée à **7 500€ annuels** par les dispositions de l'article 4 de la loi de finances rectificative n°2022-1157 pour toute heure réalisée depuis le 1er janvier dernier[6].

[1] Cf. not. tableau des durées maximales de travail et minimales de repos.
[2] Cf. spé. article L. 3121-36 du code du travail.
[3] Les heures complémentaires effectuées dans le cadre d'un ***emploi à temps partiel*** *n'ouvrant pas droit à cette déduction.*
[4] Cette mesure étant également applicable pour les « rémunérations versées aux ***salariés à temps partiel*** *au titre des heures complémentaires de travail » (cf. article L. 241-17, I., 5° du code de la sécurité sociale, par renvoi de l'article 81 quater du code général des impôts).*
[5] Encore en attente de publication, le décret ***pourrait toutefois prévoir alors un montant inférieur*** *à celui bénéficiant aux entreprises de moins de vingt salariés (0,50€ par heure supplémentaire selon certaines indications).*
[6] Sans mention d'un terme, contrairement aux dispositions adoptées en première lecture par l'Assemblée nationale (cf. lien suivant) et informations pourtant mises en ligne par les services du ministère de l'économie suite à la parution de la loi au journal officiel (cf. lien suivant, spé. : « Les élus ont également voté le rehaussement du plafond de défiscalisation des heures supplémentaires de 5 000 à 7 500 euros, depuis le 1er janvier 2022 jusqu'au 31 décembre 2025 »).

Faculté de « rachat » des jours RTT

Mobilisable, quelle que soit sa taille, dans toute entreprise, dont le personnel bénéficie de jours de repos[1] au titre d'un accord dit de réduction du temps de travail (RTT)[2] pour la période allant **du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2025**, ce droit est désormais offert au salarié qui en fait la demande, sous réserve du consentement de son employeur[3].

Il s'accompagne alors de leur **paiement majoré** selon un taux au moins égal à celui dû pour « *la première heure supplémentaire* »[4], en donnant lieu, par ailleurs, au bénéfice de la **déduction de cotisations sociales** indiquée aux articles L. 241-17 et 18 du code de la sécurité sociale, ainsi qu'à l'**exonération fiscale** mentionnée par les dispositions de l'article 81 quater du code général des impôts[5].

Dans ce cas les durées de travail correspondantes « *ne s'imputent pas sur le contingent légal ou conventionnel d'heures supplémentaires* ».

[1] Le dispositif de rachat évoqué demeurant susceptible de se rapporter à des journées complètes ou demi-journées.
[2] Cf. articles L. 3121-41 à L. 3121-47 du code du travail.
[3] Si aucun formalisme ne parait requis à cet égard, le ***recours à l'écrit*** *reste toutefois recommandé.*
[4] Soit ***25% en principe*** *(cf. article L. 3121-36 du code du travail), sauf stipulations particulières dans la convention collective d'entreprise, d'établissement ou de branche, sans pouvoir être alors inférieur à 10% (cf. article L. 3121-33 du code du travail).*
[5] Cf. article 5 de la loi n°2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022.

Titres restaurant, le point sur les évolutions à venir ou déjà effectives

Ramenée au « *montant maximum de* ***dix-neuf euros par jour*** » prévu à l'article R. 3262-10 du code du travail[1], dès le 1er juillet dernier[2], l'utilisation de ces moyens de règlement permettant d'acquitter tout ou partie des repas achetés auprès d'un restaurateur, détaillant en fruits et légumes, hôtelier restaurateur ou exerçant une activité assimilée, qui devait être porté à **vingt-cinq euros** à compter du 1er septembre, selon certaines déclarations ministérielles intervenues par voie de presse, demeure pour l'heure inchangée, dans l'attente d'un « ***décret à paraître prochainement*** » selon la direction de l'information légale et administrative[3].

On notera toutefois que, depuis le 18 aout et **jusqu'au 31 décembre 2023**, ces titres peuvent déjà être utilisés pour l'achat de « ***tout produit alimentaire, qu'il soit ou non directement consommable*** » (ex : riz, pâtes, farine, …)[4], tandis que le plafond « *de l'exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations* » résultant de la participation versée par l'employeur a été augmentée à 5,92€ par unité[5].

Pour en savoir plus : cf. lien suivant

[1] Contre 38€ antérieurement, de manière exceptionnelle, dans le cadre des mesures de soutien liées aux effets de la crise sanitaire.
[2] Cf. lettre d'actualités du mois de février 2022, page 2, article 2.
[3] Cf. lien suivant, en principe d'ici le mois d'octobre prochain.
[4] Cf. article 6 de la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, par dérogation aux dispositions de l'article R. 3262-4 du code du travail.
[5] Cf. article 1, I. de la loi n°2022-1157 du 16 aout 2022, pour les ***titres émis à compter du 1er septembre****, contre 5,69 € précédemment (cf. article 81, 19° du code général des impôts), soit une augmentation de 4%, cette part employeur devant toutefois rester comprise entre 50% et 60% de leur valeur faciale (cf. article 6A de l'annexe 4 du code général des impôts). Le seuil permettant aux* ***allocations forfaitaires*** *versées à l'occasion d'un déplacement professionnel notamment (ex : « paniers »), d'être exclues de l'assiette de calcul des charges sociales devrait bénéficier d'une hausse identique suite à la parution d'un « arrêté des ministres chargés de la sécurité sociale et du budget », comme indiqué à l'article 1, II. de la loi n°2022-1157 du 16 aout 2022.*