DROIT DU TRAVAIL
ACTUALITÉS

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

Plateforme Régionale
Droit du Travail

septembre 2019

Revalorisation de la réduction générale de charges patronales sur les bas salaires

Renforcé depuis le 1er janvier 2019 (cf. lettre d'actualité réglementaire du mois de décembre 2018), le dispositif dit de réduction générale des cotisations patronales sur les bas salaires (cf. notre fiche d'information pratique) constitue aujourd'hui le principal dispositif d'aide à l'embauche susceptible de bénéficier aux entreprises en dehors des situations d'emplois spécifiques, telles que l'apprentissage[1], ou intervenant dans des zones en difficultés (zones de revitalisation rurale, quartiers prioritaires de la politique de la ville,…).

Son montant est déterminé au moyen d'un coefficient appliqué à la rémunération brute des salariés n'excédant pas **1,6 SMIC**[2], dont la valeur, fonction des effectifs de l'entreprise, a été rehaussée **à compter du 1er octobre 2019**[3] (cf. décret n° 2018-1356 du 28 décembre 2018):

Formule de calcul de la réduction de charges	
Entreprises de moins de vingt salariés	(**0,3214***/0,6) x [1,6 x (SMIC annuel** / salaire annuel brut) – 1]
Entreprises d'au moins vingt salariés	(**0,3254***/0,6) x [1,6 x (SMIC annuel** / salaire annuel brut) – 1]

* Respectivement, 0,2809 pour les entreprises de moins de vingt salariés, et 0,2849, pour les autres, **jusqu'au 31 septembre 2019**.
** soit 18 254,6 € pour un temps plein sans heures supplémentaires en 2019 : 10,03 € (SMIC horaire 2019) x 35h x 52 semaines.

*[1] Outre les avantages particuliers auxquels ils ouvrent droit (cf. notre fiche d'information pratique), les **contrats d'apprentissage** sont, toutefois, eux aussi éligibles à cet allégement de charges (article L. 241-13 II. du code de la sécurité sociale), en lieu et place du régime d'exonération supprimé par l'article 8 de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018, à compter du 1er janvier 2019, y compris pour les engagements déjà signés à cette date.*
*[2] Soit 16,05 € par heure, ou **29 211 € par an pour un temps plein** (article L. 241-13 du code de la sécurité sociale).*
[3] Du fait de son élargissement à la contribution d'assurance chômage, actuellement fixée à 4,05% de la masse salariale brute.

Congés de fractionnement au 1er novembre

Sous réserve de droits suffisants[1], une période d'au moins quatre semaines de congés payés, continue ou non, doit bénéficier au salarié, chaque année, **avant le 31 octobre**.

En effet, au-delà, il lui sera possible de prétendre à un **repos supplémentaire**, dit de fractionnement, équivalant à deux jours si le report concerne au moins six jours de congés payés, et un jour s'il concerne de trois à cinq jours de congés payés (article L. 3141-23 du code du travail), « *à moins que des dérogations ne soient intervenues par **accord individuel du salarié**, ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement* », (Cass. soc. 6 octobre 2015, n° 14-21168).

[1] Correspondants à deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur (article L. 3141-3 du code du travail).

Publication des niveaux de prise en charge applicables dans le cadre d'un contrat d'apprentissage

Réformées par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, les conditions de prise en charge, par les opérateurs désignés (OPCO), des **coûts induits au titre de la formation**[1] suivie dans une structure accueillant des apprentis (CFA), seront, désormais[2], déterminées en référence aux barèmes fixés par les **partenaires sociaux** (commissions paritaires nationale ou de la branche), comme prévu aux termes de l'article D. 6332-78 nouveau du code du travail, sous réserve du respect des recommandations émises en la matière par l'autorité nationale de régulation (France compétences).

En effet, à défaut, les sommes allouées aux établissements en question devront être **fixées conformément** aux annexes du décret n° 2019-956 du 13 septembre 2019 (articles D. 6332-78-1 et D. 6332-79 du code du travail).

Afin de faciliter les conditions d'information sur le sujet, un **référentiel consolidé** pour l'ensemble des qualifications, une fois prises en compte ces situations dites de « carence », a donc été mis à disposition sur le portail de l'alternance (cf. lien suivant).

On notera que, si le **principe de la gratuité** demeure garanti, dans cette perspective, s'agissant de l'apprenti et de son représentant légal (article L. 6221-2 du code du travail), il n'en ira **pas de même pour l'employeur** à compter du 1er janvier 2020, du fait de l'abrogation des dispositions de l'article L. 6233-1-1 du code du travail (cf. article 24. XI. de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018)[3].

[1] Incluant, le cas échéant, **divers frais annexes** (hébergement, restauration, équipement,…).
[2] Pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du **1er janvier 2020** et ceux établis en 2019 hors convention régionale (nouveaux CFA,…).
[3] Ainsi, une tarification des formations en apprentissage supérieure au montant du financement par l'OPCO pourra induire un **reste à charge** pour l'entreprise, et justifier, faute d'accord préalable avec le centre de formation, un **refus d'inscription** au sein de l'établissement.

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

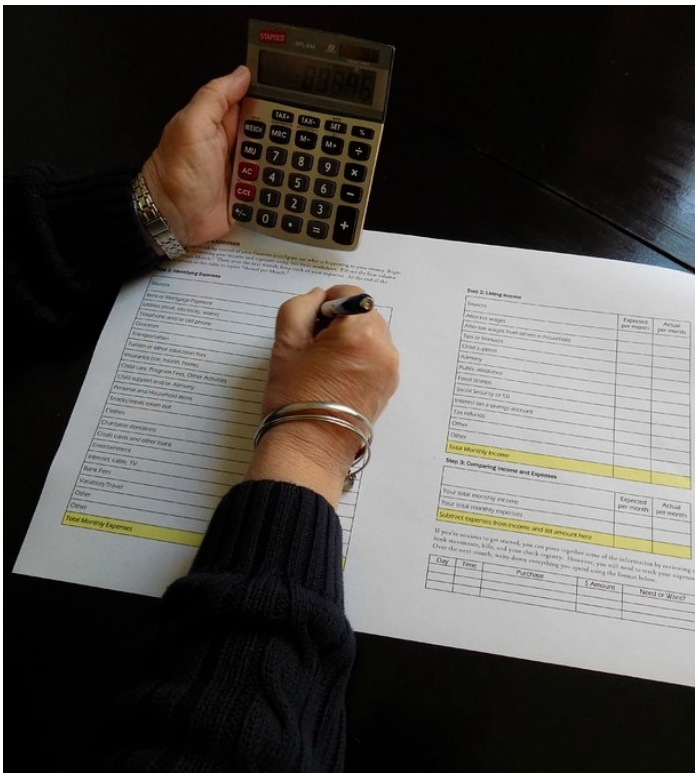
■ « Trop versé », le salarié est tenu de signaler l'erreur manifeste intervenue en sa faveur

Tenu au respect d'une **obligation de loyauté** à l'égard de l'entreprise qui l'emploie (articles 1104 du code civil et L. 1222-1 du code du travail), le salarié doit notamment signaler toute erreur intervenue à son profit lors du paiement de la rémunération, **dès l'instant qu'il ne pouvait manquer d'en avoir connaissance**[1].

A défaut, en effet, « *le **caractère volontaire et persistant de la dissimulation** à l'employeur de l'existence d'un trop-perçu* » pourra justifier l'engagement d'une procédure de licenciement pour motif disciplinaire à son encontre, et même matérialiser une faute grave[2], comme le précise la Cour de cassation dans une décision en date du 11 septembre 2019[3].

*[1] L'**importance de la somme** indument attribuée constituant, à cet égard, un indice déterminant.*
*[2] En considération, notamment, comme dans l'arrêt cité, du **poste occupé par le salarié** et de son refus réitéré de déférer à la demande de remboursement qui lui avait été adressée.*
*[3] Sur les **modalités de restitution du « trop-versé »**, possible par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article 1302 du code civil (anciennement article 1235 du code civil), voir notre lettre d'actualité réglementaire du mois d'avril 2018.*

■ Licenciement économique et faute de gestion



Constitue un licenciement économique, la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée résultant d'une suppression d'emploi, ou de la modification, refusée par le salarié, d'un de ses éléments essentiels[1], en raison de **difficultés économiques caractérisées**[2], de mutations technologiques, d'une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité, ou encore, notamment, de sa cessation d'activité (article L. 1233-3 du code du travail), dès lors qu'elle n'est pas imputable à « *une faute ou une légèreté blâmable* » du gérant (not. Cass. soc. 21 avril 2010, n° 08-70.314).

Cette dernière précision doit toutefois s'entendre de manière restrictive, comme le rappelle la Haute juridiction dans un arrêt du 10 septembre 2019, puisqu'en effet, « *il n'existe pas de jurisprudence constante de la Cour de cassation selon laquelle toute faute de gestion de l'employeur, même dépourvue de **lien de causalité direct et certain** avec les difficultés économiques, est susceptible de conduire à priver de cause réelle et sérieuse un licenciement* ».

[1] Telle que la rémunération (montant, structure,...), la durée de travail (sous réserve des recours autorisés aux heures supplémentaires ou complémentaires, et à l'activité partielle), ou encore la nature des fonctions lorsqu'elles relèvent d'une autre qualification (cf. lien suivant).
*[1] Il en va ainsi de la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, qui apparait, comparativement avec la même période de l'année précédente, au moins égale à un trimestre pour une entreprise de **moins de onze salariés** (cf. notre fiche d'information pratique).*

■ Décompte de la prolongation de période d'essai suite à l'absence du salarié

Destinée à **permettre à l'employeur d'évaluer les compétences** du salarié, en tenant compte de son expérience notamment, et à celui-ci d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent, la période d'essai, qui autorise une résiliation anticipée du contrat de travail dans des formes simplifiées, débute dès le premier jour de présence en entreprise[1] (Cass. soc. 15 mars 2006, n° 04-44.544), et admet une durée limitée (cf. lien suivant), décomptée en jours calendaires[2], dont le terme est automatiquement **prorogé en cas d'arrêt maladie** (Cass. soc. 26 mai 1994, n° 90-45.318), d'accident du travail, de congé pour événement familial, d'activité partielle, de congé sans solde (Cass. soc. 23 mai 2007, n° 06-41.338), ou encore de congés payés (Cass. soc. 31 janvier 2018, n° 16-11.598).

A cet égard, la nouvelle échéance devra alors se calculer, afin de prévenir tout risque contentieux relatif à l'éventuelle décision de rupture, en fonction de la durée des absences constatées, **appréciée de date à date, peu important le nombre de jours qui auraient normalement donné lieu à une activité en entreprise**[3], comme le précise la Cour de cassation dans une décision du 11 septembre dernier.

[1] Une fois l'engagement signé, la rupture décidée **avant tout début d'exécution** ne peut s'envisager que dans les formes habituelles de résiliation, variables en fonction de la nature du contrat (CDI, CDD ou contrat d'apprentissage).
[2] Sauf stipulations contractuelles ou conventionnelles contraires (Cass. soc. 28 avril 2011, n° 09-40.464).
[3] Exception faite du **contrat d'apprentissage**, dont la période d'essai se décompte en fonction des jours de présence en entreprise (article L. 6222-18 modifié du code du travail).

■ Le formalisme applicable à l'issue d'un contrat à durée déterminée de remplacement

Etabli dans le respect des formes requises (articles L. 1243-12 à 13 du code du travail), pour l'un des motifs énoncés aux articles L. 1242-1 et suivants du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée (CDD) prend fin, soit de manière anticipée[1], soit à la survenance du terme convenu entre les parties, qui correspond à une date précise, ou à un évènement, lorsque l'engagement répond, notamment, à la nécessité de remplacer un salarié absent (article L. 1242-7 du code du travail).

Dans cette hypothèse, exceptions faites des certificat de travail, attestation Pôle emploi, et reçu pour solde de tout compte, **aucune notification n'a alors lieu d'être adressée par l'employeur** selon la Cour de cassation (Cass. soc. 18 septembre 2019, n° 18-12.446), la rupture intervenant par le seul effet de la réintégration du titulaire.

[1] Conformément aux procédures applicables, en cas de faute grave, force majeure, d'accord entre les parties, d'inaptitude médicalement constatée (article L. 1243-1 du code du travail), ou suite à la démission du salarié justifiant de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée (article L. 1243-2 du code du travail).