DROIT DU TRAVAIL
ACTUALITÉS

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

Plateforme Régionale
Droit du Travail

septembre 2021

Revalorisation du salaire minimum légal (SMIC) à compter du 1er octobre

Automatique, lorsque la hausse de l'indice des prix à la consommation constatée[1] sur l'année dépasse un seuil fixé à 2% (article L. 3231-5 du code du travail), une revalorisation de la rémunération minimum légale[2] s'est vue confirmée à compter du **1er octobre** par un arrêté du 27 septembre dernier.

Elle a pour effet de porter son montant à **10,48€ brut par heure** (soit 1589,47€ mensuels pour un emploi à temps plein, sans heures supplémentaires) contre 10,25€ depuis le 1er janvier dernier (+2,20%).

Dans le même temps le montant du minimum garanti (MG) prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail, qui « *intervient notamment pour l'évaluation des avantages en nature* »[3], est fixé à 3,73 €.

[1] Sur la base des données collectées par l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), s'agissant des résultats observés au mois de septembre : cf. lien suivant.
[2] Servant notamment de base au calcul du salaire 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, ...).
[3] 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 la valeur de cette prestation par la convention ou l'accord collectif (article D. 3231-10 du code du travail).

Aides financières à l'embauche d'alternants

Annoncée lors d'un déplacement du chef du gouvernement le 6 septembre dernier (cf. lien suivant), la prolongation du **soutien exceptionnel au recrutement d'alternants** (apprentissage/professionnalisation) devrait permettre aux **entreprises remplissant les critères de bénéfice** actuellement en vigueur (cf. lien suivant)[1], d'ouvrir droit, pour tout contrat signé **jusqu'au 30 juin 2022**[2] puis déposé auprès de leur opérateur de compétences (OPCO), au bénéfice d'une aide **sur la première année d'exécution**[3], égale à :

- 8 000€ dans le cas d'un majeur[4] ;
- 5 000€ dans le cas d'un mineur.

L'ensemble de ces modalités appelleront toutefois encore, une **confirmation, par voie réglementaire** d'ici la fin de l'année en principe.

*[1] A l'exception notable du **critère d'âge imposé jusqu'à présent** dans le seul cas du contrat de professionnalisation, qui pourrait se voir prochainement révisé, au vu du plan gouvernemental de « réduction des tensions de recrutement » (cf. lien suivant).*
[2] Au lieu du 31 décembre 2021.
*[3] Complétée par l'**aide unique au-delà** (soit 2 000€ puis 1 200€/an : article D. 6243-2 du code du travail), pour la préparation en apprentissage d'une qualification n'excédant pas un niveau baccalauréat (ex : CAP, BP, …) dans une entreprise de moins de moins de deux cent cinquante salariés (article L. 6243-1 du code du travail).*
[4] Versé mensuellement, sous une forme fractionnée, ce montant est, actuellement, revalorisé à compter du premier jour du mois suivant le dix-huitième anniversaire de l'alternant.

Contribution formation et taxe d'apprentissage 2022

Dans le prolongement des précisions déjà apportées, s'agissant de la réforme des conditions de leur collecte, lors de la parution de l'ordonnance n°2021-797 du 23 juin 2021[1], les unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) ont procédé à la mise en ligne d'un guide du déclarant 2022[2].

Sous réserve des arbitrages encore attendus en la matière[3], ce document précise alors, en particulier, que les conditions d'**exonération de la taxe** bénéficiant aux entreprises occupant au moins un apprenti et dont la masse salariale n'excède pas six fois le montant du salaire minimum de croissance (SMIC) mensuel en vigueur au cours de la période d'emploi[4] devraient, dès le 1er janvier prochain, se voir **appréciées sur le mois précédent**, « *c'est-à-dire le mois M-1, de la période d'emploi considérée pour la déclaration* »[5].

Pour en savoir plus : cf. lien suivant

[1] Cf. lettre d'actualité du mois de juin 2021.
[2] Comme annoncé en conseil des ministres le 23 juin dernier (« Un dispositif de communication sera déployé auprès de l'ensemble des employeurs à compter de septembre 2021. Ce dispositif intègrera notamment une documentation complète (guide du déclarant, foire aux questions, etc.) qui permettra aux entreprises de bien intégrer les différents changements et les échéances à respecter. »).
[3] À l'occasion de la publication du décret fixant la liste des informations devant être communiquées à France Compétences et aux opérateurs par les organismes chargés du recouvrement, du projet de loi de finances pour 2022, et du décret précisant certaines modalités d'exonération (signalés dans le guide).
[4] Cf. article L. 6241-1 IV du code du travail dans sa version en vigueur à compter du 1er janvier 2022.
[5] Étant donné l'acquittement mensuel désormais prévu pour le principal (87% du montant de la taxe) par l'article L. 6241-2 du code du travail, de sorte que « par exemple, pour la période d'emploi de mars 2022, l'exonération sera appréciée au regard de la présence d'apprentis et d'une masse salariale inférieure à 6 SMIC sur la période d'emploi de février 2022 ».

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

« Plan indépendants », quelques éléments de décryptage

Destiné à offrir une meilleure protection « *face aux accidents de la vie,* [et] *renforcer leur accompagnement, de la création d'entreprise jusqu'à sa transmission* », le « plan indépendants » du 16 septembre dernier devrait se traduire en particulier[1] par :

- un **doublement du crédit d'impôt formation** dont ils bénéficient, quand l'entreprise compte moins de dix salariés[2] ;
- un **élargissement des conditions d'obtention de l'allocation pour le travailleur indépendant** (ATI) aux hypothèses de fermeture définitive décidée lorsque l'activité « *n'est pas économiquement viable* »[3] ;
- une **révision du statut de conjoint collaborateur**, appelé à s'étendre aux concubins du dirigeant[4], mais dont la durée se trouverait également limitée, en toute hypothèse, à cinq années au plus[5].

[1] Outre les diverses modifications apportées, en particulier, à leur régime de protection sociale, comme la baisse annoncée du taux des cotisations dues dans le cadre du dispositif d'assurance volontaire contre le risque « accidents du travail - maladies professionnelles », ainsi qu'aux modalités de transmission ; la création d'un statut unique d'entrepreneur individuel ; ou encore la fusion du Fonds d'Assurance Formation des Chefs d'Entreprise Artisanale (FAFCEA) avec les conseils de la formation des Chambres de Métiers à compter du 1er janvier 2023.
[2] Cf. projet de loi de finances pour 2022 (article 5)
[3] Au-delà donc de la seule procédure collective (cf. lettre d'actualité du mois de février 2021, article 3), sur attestation d'un tiers de confiance, sachant que, dans le même temps, cette aide ne serait plus alors octroyée à l'ensemble des personnes en ayant déjà bénéficié dans les cinq années précédentes (cf. projet de loi en faveur de l'activité professionnelle indépendante, article 9).
[4] Sur le modèle du régime agricole (article L. 321-5 du code rural et de la pêche maritime).
[5] Au-delà de laquelle un choix devrait intervenir entre les statuts de conjoint salarié ou de conjoint associé, et la première alternative se voir automatiquement retenue à défaut (cf. projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2022, article 14).

Congés payés, portée de l'exigence probatoire

Tenu de s'assurer que l'ensemble de ses salariés ont bien été **mis en mesure de bénéficier des droits à congés payés** acquis au titre de leur activité dans l'entreprise[1], et de **justifier, en cas de contestation ultérieure**, qu'il a satisfait aux diligences lui incombant légalement à cet égard[2] (cf. Cass. soc. 21 septembre 2017, n° 16-18898), l'employeur ne peut alors se contenter d'invoquer la seule mention des périodes de prises figurant sur leurs bulletins de paie[3], ainsi que le précise la Cour de cassation dans un arrêt daté du 29 septembre dernier (cf. lien suivant).

*[1] Sans pouvoir substituer à cette obligation, en dehors de l'hypothèse prévue à l'article L. 3141-28 du code du travail, le versement d'une **indemnité compensatrice** (cf. Cass. soc. 13 juin 2012, n°11-10929), ni réduire ses efforts au fait d'établir que les personnels concernés n'avaient **pas été empêchés de le faire**, comme indiqué par la Cour de cassation dans un arrêt du 14 octobre 2014 notamment.*
[2] Aux termes des articles L. 3141-1 et suivants du code du travail (pour une synthèse, voir notre fiche d'information pratique).
[3] Cf. article R. 3243-1, 12°, du code du travail.

Nature et contenu du « Précis apprentissage » diffusé par l'administration

Présenté comme étant **dépourvu de toute réelle valeur juridique**[1], ce document mis en ligne par les services du ministère du travail le 7 octobre dernier (cf. lien suivant) n'est pas moins assorti de certaines précisions quant aux conditions d'emploi applicables à l'occasion d'un contrat d'apprentissage, s'agissant en particulier :

- du **terme de l'engagement**, qui devra nécessairement intervenir dans les deux mois suivant « *la date de fin prévisionnelle* [des] *épreuves* » sanctionnant la qualification visée[2], afin d'éviter tout risque de requalification, à moins « *qu'un élément objectif* » ne justifie une prolongation, c'est-à-dire exception faite des situations pour lesquelles la date réelle d'un examen, ignorée au moment où le contrat est établi, viendrait à survenir plus tardivement que ce qui pouvait être initialement anticipé[3] ;
- des **situations autorisant une durée de contrat « *inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation* »**, qui, déjà admises dans le cas d'une convention signée entre les parties et l'établissement d'accueil (CFA) pour tenir compte du niveau initial de compétences du candidat, ainsi qu'en l'absence d'une telle pièce, dans les hypothèses listées aux articles R. 6223-9 et R. 6222-23-1 du code du travail[4], seraient également possibles, aux dires ministère, dans le cadre « *d'une dispense automatique de la part du certificateur* »[5].
- de la **rémunération minimale applicable aux « *entrées sous contrat en cours de cycle* »**, c'est-à-dire alors que les enseignements proposés par le centre de formation (CFA) ont déjà commencé, qui ne donnerait lieu à la prise en compte de l'année pédagogique intégrée[6] que dans la seule éventualité d'un début d'exécution réalisé sur « *une année pleine de ce cycle* »[7].

Il est à noter qu'aucun de ces éléments ne parait de nature à justifier, en toute hypothèse, un refus de dépôt, eu égard au champ du contrôle prévu en la matière par l'article D. 6224-2 du code du travail.

[1] Il ne sera, de la sorte, « pas opposable » en cas de contentieux, faute d'emprunter la forme d'une instruction ou circulaire publiée conformément aux exigences fixées aux articles L. 312-2 et suivants du code des relations entre le public et l'administration, et ne pourra, a fortiori, pas contrevenir aux dispositions législatives ou réglementaires en vigueur.
[2] A l'instar du principe applicable dans le cas d'un contrat de professionnalisation (cf. circulaire DGEFP n°2012-15 du 19 juillet 2012).
[3] S'il importe, en effet, que la période d'apprentissage soit « égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification » poursuivie (article L. 6222-7-1 du code du travail), l'employeur demeure également tenu de s'assurer que l'apprenti participe « aux épreuves du diplôme ou du titre » visé par le contrat (article L. 6223-4 du code du travail).
[4] À savoir, en cas de redoublement (article L. 6222-11 du code du travail), d'entrée en formation sans employeur selon les modalités prévues à l'article L. 6222-12-1 du code du travail, d'aménagement lié à la qualité de travailleur handicapé (article L. 6222-37 du code du travail) ou de sportif de haut niveau (article L. 6222-40 du code du travail), et lorsque le contrat a pour objet d'achever la formation commencée dans une première entreprise (article R. 6222-23-1 du code du travail).
[5] Non détaillées, de telles dispenses paraissent toutefois absentes du cadre réglementaire actuellement en vigueur, et partant, pourraient être jugées contraires aux exigences énoncées dans le second alinéa de l'article L. 6222-7-1 du code du travail.
[6] De sorte que, par exemple, un contrat permettant la préparation d'un baccalauréat professionnel en deux ans (au lieu de trois en principe) ouvrirait immédiatement droit à un salaire de deuxième année.
[7] Relativement imprécis, ce critère aurait notamment pour conséquence, en l'absence de toute autre règle plus favorable pour l'apprenti, comme celle applicable lorsqu'un titre ou diplôme a déjà été obtenu antérieurement par cette voie (article D. 6222-29 du code du travail), de conduire à retenir une rémunération de première année durant les douze premiers mois du contrat préparant à une qualification sur une durée réduite de moins d'un an par rapport au cycle normal de formation, contrairement à la lettre de l'article D. 6222-28-1 du code du travail.