décembre 2018

Actualités Droit du travail

Plateforme régionale - droit du travail

Chambres de Métiers et de l'Artisanat
Région Auvergne - Rhône-Alpes

Nouvelle grille de rémunération dans le cadre d'un contrat d'apprentissage

Objet de dispositions spécifiques, mentionnées aux articles D. 6222-26 et suivants du code du travail, la rémunération minimale due au titre d'un apprentissage revêt un caractère **dérogatoire**, en ce qu'elle correspond à une fraction de celle, légale ou conventionnelle, applicable en principe à tout emploi salarié, et **évolutif**, dans la mesure où sa détermination varie en fonction de l'âge du jeune et de l'année d'exécution du contrat.

Dans l'hypothèse d'un engagement **signé à compter du 1er janvier 2019**, son montant est, par ailleurs, modifié par un décret n°2018-1347 du 28 décembre 2018[1], avec pour effet :

- d'opérer une revalorisation de deux points du salaire minimum des apprentis âgés de **moins de 21 ans**[2];
- d'instituer une nouvelle tranche de rémunération s'agissant des apprentis de **26 ans et plus**.

Âge de l'apprenti	1ère année	2ème année	3ème année
Moins de 18 ans	27% du SMIC	37% du SMIC	55% du SMIC
18-20 ans	43% du SMIC	51% du SMIC	67% du SMIC
21-25 ans	53% du SMIC[3]	61% du SMIC[3]	78% du SMIC[3]
26 ans et plus	100% du SMIC[3]	100% du SMIC[3]	100% du SMIC[3]

Etant précisé, en revanche, que l'évolution mentionnée demeure sans incidence pour les embauches **intervenues jusqu'au 31 décembre 2018**.

Pour en savoir plus, consultez notre fiche d'information pratique

[1] Il peut toutefois être supérieur en vertu de la convention collective applicable dans l'entreprise, d'un accord entre les parties, ou du parcours de formation suivi par l'apprenti (ex : réduction de la durée d'apprentissage, préparation de certains diplômes,…).
*[2] emportant un augmentation d'environ **30€ brut par mois**.*
*[3] ou, s'il est supérieur, du **salaire minimum conventionnel** correspondant à l'emploi occupé.*

Nouveau régime d'aide pour les employeurs d'apprentis

Suite à l'entrée en vigueur des dispositions prévues à l'article 27 de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018, et à la parution du décret n°2018-1348 du 28 décembre 2018, un dispositif unique d'aide à l'embauche d'un apprenti a été substitué aux diverses mesures existantes[1], s'agissant des **contrats conclus à compter du 1er janvier 2019**.

Réservé aux seules entreprises de **moins de deux-cent cinquante salariés**, pour la préparation d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle équivalent **au plus au baccalauréat** (ex : CAP, brevet professionnel,…), celui-ci consiste en un versement mensuel[2], dont le montant varie en fonction de l'année d'exécution :

Année d'exécution du contrat	Montant maximum de l'aide
1ère année	**4125 €**
2ème année	**2000 €**
3ème année	**1200 €**
4ème année[3]	**1200 €**

Pour en savoir plus, consultez le lien suivant

*[1] pour les contrats **signés jusqu'au 31 décembre 2018**, l'employeur conserve en revanche, jusqu'au terme de l'engagement souscrit, le bénéfice des mesures antérieures, c'est-à-dire, l'aide TPE jeunes apprentis (cf. lien suivant), la prime régionale à l'apprentissage (cf. lien suivant), l'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire (cf. lien suivant), ainsi que les diverses autres bonifications régionales (en région Auvergne-Rhône-Alpes : cf. lien suivant), auquel il était éligible.*
*[2] par l'agence de service et de paiement (ASP), **sur la base des données mentionnées dans la DSN** effectuée par l'employeur. Ces sommes ne sont toutefois pas dues en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage (à compter du mois suivant la date de fin du contrat), ou de suspension de son exécution conduisant au non versement de la rémunération par l'employeur à l'apprenti (pour chaque mois considéré).*
[3] en cas d'allongement ou de prolongation de la durée du contrat au-delà de 3 ans du fait d'un handicap, pour des sportifs de haut niveau, ou en cas de redoublement.

Modification des mesures d'aide financière au recrutement, ce qui change en 2019

Dans le prolongement des transformations engagées par l'article 8 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 (cf. lettre d'actualité réglementaire du mois de décembre 2017), plusieurs modifications impactant le coût d'embauche d'un salarié, sont devenues effectives le 1er janvier dernier, en particulier la substitution au crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) d'une **réduction renforcée de cotisations sociales pour l'employeur** (cf. lien suivant), se traduisant par :

- une **baisse des cotisations d'assurance maladie de 6 points** pour les rémunérations inférieures à 2,5 SMIC (soit 3803€ par mois environ, pour un emploi à temps plein), qui passent ainsi de 13 à 7 % ;
- un **renforcement du dispositif d'allégements de charges patronales** applicables sur les rémunérations n'excédant pas 1,6 SMIC (soit 2434€ par mois environ, pour un emploi à temps plein), à hauteur de 6,01 points de cotisations dès le 1er janvier 2019 (du fait de l'intégration des cotisations retraite complémentaire dans le champ du dispositif), et 10,06 points à compter du 1er octobre 2019 (en raison de l'inclusion différées des cotisations sociales patronales chômage).

Cette évolution rend ainsi immédiate l'aide perçue jusqu'à présent au cours de l'année suivant celle où les salaires étaient versés, tout en facilitant les démarches des employeurs, qui se trouvent libérés des formalités déclaratives propres au CICE.

On notera par ailleurs, à cet égard, que l'exonération de charges liée à la signature d'un **contrat d'apprentissage**, se voit, également, substituer le **même régime social**, dès le 1er janvier 2019, y compris pour les contrats conclus avant cette date, avec, toutefois, une prise d'effet, sans délai, de la réduction de 10,06 points supplémentaires indiqué. Pour les entreprises de moins de 11 salariés, qui ne sont pas redevables du versement transport ni de la participation à l'effort de construction, seules demeureraient alors dues la cotisation au régime de garantie des salaires (AGS) et la taxe d'apprentissage (sous réserve qu'elles en soient redevables) ainsi que la participation à la formation professionnelle, « *soit un taux global inférieur à 1,40 % en 2017* » aux dires de l'administration (cf. étude d'impact du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2019).

Pour en savoir plus, consultez notre fiche d'information pratique

Taux de cotisations sociales en 2019

Conséquence, notamment, de l'adoption de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019, et du rapprochement AGIRC-ARRCO intervenu, la **fixation du taux** des contributions liées à l'emploi de personnels salariés est effective depuis le 1er janvier 2019 (cf. lien suivant).

On relèvera, incidemment, la réduction de cotisations salariales instituée pour les **heures supplémentaires**, et complémentaires s'agissant des salariés à temps partiel, selon les modalités prévues à l'article L. 241-17 du code de la sécurité sociale[1].

[1] applicable au 1er janvier (article 2.III de la loi n°2018-1213 du 24 décembre 2018), hors CSG/CRDS, les cotisations patronales n'étant pas visées cependant, pour éviter tout contrecoup sur la création d'emplois.

La rupture anticipée du contrat d'apprentissage, quelles évolutions en 2019 ?

Soumise à une réglementation particulière, prévue aux articles L. 6222-18 et suivants du code du travail, la rupture anticipée du contrat d'apprentissage, supposait, jusqu'à présent, une fois passée la période correspondant en principe aux quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise[1], pour l'essentiel :

- soit un accord écrit et signé des deux parties (ainsi que par le représentant légal de l'apprenti mineur) ;
- soit une décision du conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, en cas de faute grave, de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer ;
- soit une décision de l'apprenti motivée par l'obtention du diplôme ou du titre préparé, en respectant alors un préavis de deux mois (article R. 6222-23 du code du travail).

Ce cadre demeure inchangé pour les **contrats signés jusqu'au 31 décembre 2018**, y compris lorsqu'ils se poursuivent au-delà de cette date.

En revanche, pour **ceux conclus à compter du 1er janvier 2019**, il devient désormais possible, eu égard aux modifications introduites par l'article 16 de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018, de recourir à des formes simplifiées de résiliation :

- **à l'initiative de l'employeur**, en cas de force majeure[2], de faute grave de l'apprenti[3], d'inaptitude constatée par le médecin du travail[4] ou de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle, au moyen d'un licenciement prononcé selon les modalités prévues aux articles L. 1232-2 à L. 1232-6 et L. 1332-3 à L. 1332-5 du code du travail ;
- **à l'initiative de l'apprenti**, au terme d'une procédure lui imposant, d'abord, de solliciter une médiation auprès de la Chambre consulaire (CMA, CCI…) dont relève l'entreprise dans laquelle il exécute son contrat, puis de respecter un délai au moins égal à cinq jours calendaires après cette démarche pour notifier sa décision à l'employeur, et de sept jours calendaires pour que la notification prenne effet (cf. décret n° 2018-1231 du 24 décembre 2018).

[1] cette durée diffère lorsqu'après la rupture d'un premier contrat, un nouvel engagement est conclu par l'apprenti pour achever la formation (article L.6222-18 alinéa 4 du code du travail).
[2] tel que défini désormais à l'article 1218 du code civil.
[3] dans cette hypothèse aucune indemnité de rupture, ni exigence de préavis ne paraît s'imposer.
[4] l'employeur n'est pas tenu alors à une obligation de reclassement (article L. 6222-18 alinéa 3 nouveau du code du travail).

Contacts - Plateforme Droit du travail

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

Prochaine Actualité - courant février 2019

L'équipe de la plateforme droit du travail vous souhaite une bonne et heureuse année 2019