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

DROIT DU TRAVAIL
ACTUALITÉS

Plateforme Régionale
Droit du Travail

Décembre 2019

Réduction générale de charges sur les bas salaires, les nouveaux taux applicables en 2020

Applicable à **tout employeur du secteur privé**[1] dont le personnel bénéficie des garanties offertes par le régime de l'assurance chômage (article L. 241-13 II du code de la sécurité sociale)[2], quelle que soit la nature des contrats de travail concernés (CDD, CDI, contrats aidés, temps partiel, contrat d'apprentissage,…), ce dispositif consiste en une réduction dégressive des contributions patronales dues **sur les rémunérations n'excédant pas 1,6 SMIC**[3], déterminée, conformément aux dispositions de l'article D. 241-7 du code de la sécurité sociale, en fonction :

- du taux des diverses cotisations incluses dans le périmètre de la mesure[4] ;
- de la part déductible, fixée par la réglementation, s'agissant du risque « accidents du travail - maladie professionnelles »[5].

Suite à la révision de cette dernière, portée de 0,78% à 0,69% par le décret n° 2020-2 du 2 janvier 2020, son calcul, variable **selon l'effectif de l'entreprise**[6], a donc fait l'objet d'un **ajustement, en vigueur depuis le 1er janvier 2020** :

Effectif de l'entreprise	Taux de la réduction générale de charges en 2020
Moins de 20 salariés	**0,3205*/0,6 x [1,6 x (SMIC annuel/Salaire annuel brut)-1]**
Au moins 20 salariés	**0,3245**/0,6 x [1,6 x (SMIC annuel/Salaire annuel brut)-1]**

* Au lieu de 0,3214 antérieurement.
** Au lieu de 0,3254 antérieurement.

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

[1] À l'exclusion donc de l'État, des collectivités territoriales, de leurs établissements publics administratifs, scientifiques ou culturels, des Chambres consulaires (cf. circulaire DSS/SD5B 2015-99 du 1er janvier 2015), mais également des particuliers employeurs, comme prévu par l'article L. 241-13 II du code de la sécurité sociale.
[2] Notamment les entreprises industrielles, commerciales ou artisanales, les associations et les offices professionnels.
*[3] Soit **16,24 € brut par heure**, ou 25 556,80 € annuels en 2020 (SMIC horaire x 35h x 52 semaines).*
[4] Telles que précisées à l'article L. 241-13 I du code de la sécurité sociale (cotisations maladie, maternité, invalidité et décès, vieillesse plafonnée et déplafonnée, allocations familiales, contribution de solidarité pour l'autonomie,…).
[5] Article D. 241-2-4 du code de la sécurité sociale.
[6] Du fait de la différence de valeur attachée à la contribution FNAL (incluse dans le champ de la réduction) selon le nombre de salariés présents.

Chiffres utiles au 1er janvier 2020

Suite à la parution du décret n° 2019-1387 du 18 décembre 2019, et **à compter du 1er janvier 2020**, le montant du **salaire minimum de croissance** (SMIC), passe de 10,03 à **10,15€ brut par heure** (1 539,42€ mensuels sur la base de la durée légale du travail établie à 35 heures hebdomadaires, sans heure supplémentaire, contre 1 521,22€ antérieurement), soit une augmentation de 1,2%.

Dans le même temps, la valeur du **minimum garanti**, utilisé notamment pour l'évaluation de certains frais professionnels, est portée de 3,62€ à **3,65€**, et le **plafond mensuel de la sécurité sociale** à 3 428€[1], par un arrêté du 2 décembre 2019.

*[1] Le plafond horaire, servant au calcul de la **gratification de stage**, ayant été porté, de son côté, à 26€ (cf. notre lettre d'actualité du mois de novembre 2019).*

Précisions concernant la portée du principe d'égalité salariale

Consacrée par la Cour de cassation, à l'occasion de son arrêt « Ponsolle » du 29 octobre 1996, la règle dite « *à travail égal, salaire égal* », impose le respect d'une **stricte identité de rémunération entre les salariés** occupant un emploi identique dans la même entreprise.

Ce principe, **plus exigeant, mais d'une moindre étendue, que la seule interdiction des discriminations** énoncée à l'article L. 1132-1 du code du travail, qui exclue toute différence de traitement[1] fondée sur un motif illicite (ex : origine, âge, sexe, mœurs, état de santé, …), admet toutefois une limite lorsqu'un **critère objectif et pertinent** place les personnels concernés dans une situation distincte.

Il en va notamment ainsi de la charge de travail, du niveau de responsabilité (Cass. soc. 23 mars 1999, n° 96-43.767), voire de la technicité du poste considéré (Cass. soc. 8 janvier 2003, n° 00-41.228), de même qu'en cas de connaissances professionnelles spécifiques, consacrées par **un diplôme ou un titre**, et de capacités particulières découlant de l'**expérience acquise**, comme le rappelle la Haute juridiction dans un arrêt du 6 novembre 2019.

[1] Sans être circonscrite, dès lors, à la seule question salariale.

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

■ Modalités de dépôt du contrat d'apprentissage

Substitué à son enregistrement par les organismes consulaires (cf. notre lettre d'actualité du mois de novembre 2019), depuis le **1er janvier 2020**, le dépôt du contrat d'apprentissage, et de ses avenants, auprès des opérateurs désignés (OPCO), a vu ses modalités précisées par le décret n° 2019-1489 du 27 décembre 2019, qui suppose une transmission **dans les cinq jours** ouvrables suivants tout début d'exécution[1], afin qu'il soit procédé aux **vérifications[2] conditionnant la prise en charge** ultérieure des frais de formation en CFA (article D. 6224-2 du code du travail)[3], ainsi que l'attribution de l'aide unique aux employeurs prévue par les articles D. 6243-1 à 4 du code du travail.

Les **chambres de métiers et de l'artisanat** demeurent à cet égard un interlocuteur privilégié pour les entreprises souhaitant bénéficier d'une **assistance dans la réalisation de ces formalités** notamment (article L. 6211-4 du code du travail).

*[1] En joignant alors à l'envoi du contrat, établi selon le **nouveau modèle proposé par l'administration**, la convention de formation, mentionnée à l'article L. 6353-1 du code du travail, et, le cas échéant, celle relative à l'aménagement de durée prévue au troisième alinéa de l'article L. 6222-7-1 du code du travail.*
[2] En particulier s'agissant de l'âge de l'apprenti et du maître d'apprentissage, ainsi que du respect des rémunérations minimales prévues à l'article D. 6222-26 du code du travail.
*[2] L'OPCO notifie alors sa décision dans un **délai de vingt jours** à compter de la réception des documents nécessaires au contrôle, un défaut de réponse de sa part valant décision implicite de refus (article R. 6224-3 du code du travail).*

■ Conditions de rémunération des congés dits de « transition professionnelle »

Substitué au CIF par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 (article 1er), ce dispositif permet au salarié de mobiliser « *les droits inscrits sur son compte personnel de formation* » pour contribuer au **financement d'une action** « *certifiante, destinée à lui permettre de **changer de métier ou de profession*** » (article L. 6323-17-1 du code du travail)[1].

Il suppose toutefois, outre la validation préalable du projet par la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPRI), que l'employeur accorde une autorisation d'absence[2], lorsque sa mise en œuvre est sollicitée[3] **pendant le temps de travail**, avec pour effet d'ouvrir alors droit, durant celle-ci, au versement de la **rémunération** mentionnée à l'article D. 6223-18-4 du code du travail, dont l'entreprise pourra obtenir remboursement, y compris sous forme d'avance, comme indiqué et selon les modalités prévues désormais par le décret n° 2019-1439 du 23 décembre 2019.

*[1] Sous réserve des **conditions d'ancienneté** énoncées à l'article D. 6323-9 du code du travail.*
*[2] Sous **trente jours**, un silence valant accord, et le **refus supposant d'être motivé** par un non-respect des délais de demande ou des conditions d'ancienneté requises (article R. 6323-10 du code du travail). L'ajournement, pendant neuf mois au plus, demeure toutefois possible, lui aussi, en raison des conséquences préjudiciables sur l'activité de l'entreprise ou du fait d'un dépassement des seuils indiqués à l'article R. 6323-10-1 du code du travail.*
*[3] Cette demande devant intervenir au moins **soixante jours** avant la formation si sa durée est inférieure à six mois (120 jours avant sinon).*

■ Cadre d'appréciation des critères d'ordre applicables à l'occasion d'un licenciement économique

Librement **déterminés par l'employeur** (rang, pondération,...), sous réserve de stipulations conventionnelles particulières et d'une prise en compte des quatre éléments mentionnés à l'article L. 1233-5 du code du travail[1], avant d'être **communiqués sur demande** écrite adressée dans les dix jours suivant la fin de la relation de travail (article R. 1233-1 du code du travail), les « critères d'ordre » garantissent la **justification objective du choix des salariés visés** par une procédure de licenciement pour motif économique, dès lors qu'existe, à cet égard, une alternative au sein du personnel[2].

Il en va ainsi, y compris en cas de suppression d'emploi se limitant à un poste de travail bien déterminé, pour peu que son titulaire relève d'une **catégorie professionnelle comprenant d'autres salariés dotés de la même formation**, comme le rappelle la Cour de cassation dans une décision du 27 novembre 2019.

Sans priver la rupture de sa cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 5 décembre 2006, n°04-47822), l'inobservation de ces règles exposerait en effet l'employeur au risque de se voir alors condamner à la **réparation du préjudice qui en aurait résulté**.

*[1] Doivent être, ainsi, **nécessairement considérées** : les charges de famille (parents isolés,…), l'ancienneté acquise au sein de l'entreprise, les situations sociales rendant difficile un retour à l'emploi (handicap, âge,…) et les qualités professionnelles appréciées par catégorie.*
*[2] **Aucun choix ne sera notamment nécessaire**, en effet, dans le cas d'une cessation totale d'activité (Cass. soc. 5 février 2014, n°12-29.703) ou lorsque la procédure vise tous les salariés ayant refusé une modification de leur contrat si cette proposition a été communiquée à l'ensemble du personnel (Cass. soc. 28 octobre 2015, n° 14-17.712).*

■ Loi « mobilités » et présomption de non-salariat : la position du Conseil constitutionnel

Reposant sur des éléments objectifs, la relation de travail salariée se caractérise par l'exercice d'une activité rémunérée dans le cadre d'un **lien de subordination**, c'est-à-dire « *sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements* » constatés (not. Cass. soc. 13 novembre 1996, n°94-13.187).

Cette qualification, emportant l'application de l'ensemble des règles attachées à une telle situation d'emploi, au premier rang desquelles le respect de la rémunération minimale prévue par la loi (SMIC), ou par la convention collective (SMC) si elle s'avère plus favorable, ainsi que des cotisations sociales afférentes, ne dépend donc « ***ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention**, mais des conditions de fait* » dans lesquelles s'exécute la prestation (not. Cass. soc. 17 avril 1991, n°88-40.121).

Elle détermine le champ d'application des règles du droit social, **sous la responsabilité exclusive du législateur**, comme prévu par l'article 34 de la Constitution[1].

Aussi, en autorisant, dans son projet de loi dit d'orientation des mobilités, les **opérateurs des plateformes numériques** de mises en relation à fixer eux-mêmes les éléments de leurs rapports avec des travailleurs indépendants du secteur « *qui ne pourront être retenus par le juge* », celui-ci a « *méconnu l'étendue de sa compétence* », et s'est exposé à la censure prononcée par le Conseil constitutionnel le 20 décembre dernier (cf. lien suivant).

Directement mise en cause par cette disposition, la position adoptée par la Cour de cassation dans son arrêt du 28 novembre 2018, **requalifiant l'activité de livraison à vélo** réalisée par un auto-entrepreneur, se voit, par conséquent, confortée, et conserve la faculté de nouveaux développements.

[1] « La loi détermine les principes fondamentaux : […] du droit du travail, du droit syndical et de la sécurité sociale. ».