



■ Taxe d'apprentissage : paiement avant le 28 février 2017

Destinée notamment à **financer les dépenses induites par la formation proposée au sein des structures accueillant les apprentis (CFA,...)**, la taxe d'apprentissage est due par toute entreprise dotée d'une masse salariale*, et fixée à **0,68% des rémunérations** versées au cours l'année précédant son recouvrement (cf. [fiche d'information pratique](#)).

Elle doit être acquittée, **au plus tard le 28 février 2017**, auprès d'un collecteur agréé unique (OCTA), choisi par l'entreprise afin de lui permettre de s'assurer, en particulier, d'un **meilleur fléchage du produit de cet impôt vers les établissements susceptibles de répondre aux besoins de formation de son personnel** :

- * Soit le collecteur national correspondant à la branche à laquelle se rattache l'entreprise (OPCA),
- * Soit le collecteur de proximité instituée, pour les entreprises dont le siège social ou un établissement est situé en région Auvergne - Rhône-Alpes, par les Chambres de Métiers et de l'Artisanat, les Chambres de Commerce et d'Industrie et les Chambres d'Agricultures de ce territoire, avec alors pour objet de **favoriser le financement de formations proches du lieu d'implantation de l'entreprise**.

A cet effet, et en vue de simplifier les démarches nécessaires à la déclaration, au calcul et à l'acquiescement de la taxe d'apprentissage, ainsi que de leurs participations à la formation professionnelle continue, un accompagnement est proposé par les Chambres de Métiers et de l'Artisanat, en particulier au bénéfice des entreprises artisanales, grâce à l'outil Facilitax accessible en ligne [via le lien suivant](#).

** Sont toutefois exonérées les entreprises occupant un ou plusieurs apprentis, dont la base annuelle d'imposition n'excède pas six fois le salaire minimum de croissance annuel (soit 105 596,40 € pour la taxe due en 2017 au titre de 2016).*

■ Prolongation de l'aide à l'embauche - PME

Suite à la parution du [décret n° 2016-1952 du 28 décembre 2016](#), l'aide à l'embauche dans les Petites et Moyennes Entreprises (PME), initialement applicable aux seuls recrutements pour lesquels la date de début d'exécution du contrat était comprise entre le 18 janvier 2016 et le 30 juin 2017, a été **prolongée jusqu'au 30 juin 2017**.

Cette mesure demeure toutefois réservée aux entreprises de moins de 250 salariés qui recrutent un salarié :

- * en **CDI ou CDD d'au moins six mois** (y compris sous contrat de professionnalisation) ;
- * dont la rémunération n'excède pas **1,3 smic**.

Son montant maximum est également maintenu à **4000 €** versés sur deux ans (500 €/trimestre, proratisés en cas d'embauche à temps partiel).

Pour en savoir plus : cf. [lien suivant](#)



■ Précisions concernant l'impossibilité de reclassement en cas de licenciement pour inaptitude

L'impossibilité de reclasser le salarié déclaré inapte à son emploi par le médecin du travail, constitue une condition nécessaire à la rupture de son contrat de travail par l'employeur (articles [L.1226-2-1](#) et [L.1226-12 du code du travail](#)). Dans cette hypothèse, ce dernier demeure alors tenu de :

- 1. prendre en compte, au moment de sa recherche**, les propositions du médecin du travail. Il est cependant autorisé à :
 - * « tirer les conséquences du refus de ce médecin de donner lui-même son avis sur le poste de reclassement envisagé » ([Cass. soc. 23 novembre 2016 n°15-21711 et 15-21791](#)) ;
 - * prendre également en compte, désormais, la **position exprimée par le salarié, afin de restreindre le périmètre de ses efforts**, sous réserve que ces derniers conservent un caractère « sérieux » ([Cass. soc. 23 novembre 2016 n°15-18092 et 14-26398](#) : cf. [lien vers la note explicative publiée par la Cour de cassation](#)).

- 2. notifier ensuite au salarié**, par écrit, les motifs s'opposant au reclassement, **avant l'envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable** prévu par l'article [L.1232-2 du code du travail](#), comme l'a précisé la Cour de cassation dans une [décision du 11 janvier 2017](#).

■ Nouveautés concernant les cotisations patronales

Plusieurs modifications sont intervenues concernant le calcul des cotisations sociales dues à compter du 1^{er} janvier 2017 :

Cotisations sociales	Taux de cotisation en 2017	
Maladie, maternité, invalidité, décès	Part salariale	Part patronale
	Taux inchangé	12,89 %
Retraite déplafonnée *	Part salariale	Part patronale
	0,40 %	1,90 %
Pénibilité **	Cotisation de base	Taux additionnel
	0,01 %	0,20 %
AGS	0,20 %	
Réduction générale sur les charges patronales ***	Taux de réduction en 2017	
Entreprises de moins de 20 salariés	0,2809	
Entreprises de plus de 20 salariés	0,2849	

Pour plus d'information, consultez notre [fiche d'information pratique](#)

* Cotisation acquittée sur la totalité du salaire. Les taux de la cotisation vieillesse plafonnée (due sur les salaires jusqu'à hauteur du plafond de la sécurité sociale, soit 3269 €/mois en 2017) demeurent en revanche inchangés (8,55 % pour la part patronale et 6,90 % pour la part salariale).

** Cette cotisation s'applique sur les rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2017 aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI), à temps complet ou à temps partiel, **ainsi qu'aux apprentis** (sans considération du régime d'exonération auquel ce contrat ouvre droit par ailleurs, mais sur la base de l'assiette forfaitaire qui est alors applicable : cf. [instruction ministérielle du 20 juin 2016](#), p.36). Elle prend la forme d'une **cotisation de base**, due par tout employeur, à laquelle s'ajoute une **cotisation additionnelle**, dont sont redevables les seuls employeurs de salariés effectivement exposés à au moins l'un des facteurs de risque prévu par la réglementation au-delà des seuils fixés par décret (article [L.4162-19 du code du travail](#)). Le montant de celle-ci est doublée (0,40 %) en cas d'exposition à plusieurs facteurs de risque au-delà des seuils en question (cf. [fiche d'information pratique](#)).

*** Dite aussi « allègement Fillon », cette réduction de charges patronales est calculée au moyen de la formule suivante :

$$\text{Montant de l'allègement} = (\text{Taux} / 0,6) \times [1,6 \times (\text{SMIC annuel} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1]$$

Ce montant est donc également impacté par l'augmentation de la **valeur du SMIC** intervenue au 1^{er} janvier 2017, ainsi que par :

- la hausse de la cotisation d'assurance maladie et retraite déplafonnée ;
- l'abaissement de la **limite maximale d'imputation** de cette réduction, en ce qui concerne les cotisations « accident du travail - maladie professionnelle », ramenée à 0,90 % de la rémunération (contre 0,93 % en 2016).

■ Mobilité internationale des apprentis : prise en charge possible des salaires et frais annexes

Afin de favoriser la découverte, par l'apprenti, de nouvelles pratiques liées au métier auquel il se destine, la réalisation d'une période de **mobilité en dehors du territoire national**, est susceptible d'intervenir dans le cadre d'une convention liant son employeur à une entreprise d'accueil située à l'étranger (article [L.6211-5 du code du travail](#)).

L'employeur peut alors bénéficier de la prise en charge de « *tout ou partie de la rémunération et des frais annexes générés* » par cette action, **auprès de l'organisme collecteur agréé** (OPCA) dont il relève, depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté (article [L.6332-16-1 du code du travail](#)).

Pour en savoir plus sur la mobilité internationale des apprentis : cf. [lien suivant](#)

■ Précisions concernant le Compte Personnel d'Activité pour les travailleurs indépendants

Institué au bénéfice des salariés, depuis le 1^{er} janvier 2017, le Compte Personnel d'Activité (CPA) regroupe un ensemble des droits sociaux acquis et conservés au cours de la vie professionnelle (heures de formation, assurance chômage,...), dont le détail peut être consulté directement en ligne via le [portail prévu à cet effet](#).

A compter du 1^{er} janvier 2018, ce dispositif sera également ouvert aux **personnes ayant la qualité de travailleurs indépendants, ainsi qu'à leurs conjoints collaborateurs** (cf. [newsletter du mois de septembre 2016](#)), selon les modalités définies par le [décret n° 2016-1999 du 30 décembre 2016](#), et constitué d'un :

- * **Compte personnel de formation (CPF)**, alimenté à hauteur de 24 heures par année d'exercice, dans la limite de 120 heures, puis de 12 heures/an, dans la limite totale de 150 heures (le nombre d'heures est proratisé lorsque l'indépendant n'a pas versé la totalité des contributions à la formation au titre d'une année complète).
NB : le décret détaille également les conditions d'élaboration des listes de formations éligibles au CPF, ainsi que les modalités de prise en charge des frais de formation. En outre, il précise que les travailleurs pluriactifs (à la fois salariés et indépendants) pourront choisir l'activité au titre de laquelle ils mobilisent leur CPF.
- * **Compte d'engagement citoyen (CEC)**, permettant aux personnes exerçant des activités bénévoles ou de volontariat (service civique, réservistes de l'armée ou de la santé, maîtres d'apprentissage,...) d'obtenir des jours de congés à cet effet, ainsi que des heures supplémentaires inscrites sur le compte personnel de formation.

Contact Plateforme Droit du travail
Tél. 04 72 43 43 55
Email : plateforme.travail@cma-lyon.fr
www.crm-rhonealpes.fr

PROCHAINE ACTUALITÉ COURANT MARS 2017