mars 2022

Allocation travailleur indépendant (ATI), les nouvelles modalités de bénéfice

Issue de la loi n°2022-172 du 14 février 2022[1], la réforme des conditions d'éligibilité à ce dispositif ouvrant droit à une prise en charge financière (cf. articles D. 5424-74 et suivants du code du travail) pour le travailleur non salarié contraint à la fermeture définitive de son entreprise, suite à liquidation ou redressement judiciaire seulement à l'origine, rend possible son obtention auprès de Pôle emploi, depuis le 1er avril 2022 (cf. décret n°2022-450 du 30 mars 2022) :

- également sur attestation[2], **d'un expert comptable ou d'une personne habilitée par sa chambre consulaire**, lorsque la radiation résulte d'une **baisse d'au moins 30% des revenus considérés**[3] ;
- sous réserve de justifier notamment[4], quelle que soit l'hypothèse, d'un **revenu égal au moins à 10 000 €** par an, sur **l'une ou l'autre des deux années précédentes**[5].

Pour en savoir plus : cf. lien suivant

[1] Cf. lettre d'actualité du mois de février 2022 (page 2, article 3).
[2] Etablie dans les formes prévues à l'article R. 5424-72-2 III. du code du travail.
*[3] **Au-delà donc du seul cas des procédures collectives** (cf. article L. 5424-25 3° du code du travail), les revenus pris en compte à cet égard étant ceux mentionnés à l'article R. 5424-72-2 I et II du code du travail.*
*[4] Outre les **autres conditions** prévues à l'article R. 5424-70 du code du travail, d'une activité non salariée ininterrompue d'au moins deux ans dans une seule et même entreprise, d'une recherche active d'emploi au sens de l'article L. 5421-3 du code du travail, et de ressources personnelles inférieures au montant du revenu de solidarité active (RSA), majoré en fonction du nombre de personnes supplémentaires présentes au foyer et à la charge de l'intéressé conformément aux dispositions de l'article R. 262-1 du code de l'action sociale et des familles.*
[5] Contre chacune de ces deux années jusqu'au 31 mars 2022.

Annonces concernant la revalorisation du SMIC

Révisé, au cours de la dernière période, successivement, les 1er octobre 2021 (+2,20%)[1] puis 1er janvier dernier (+0,9%)[2], la **valeur du salaire minimum légal (SMIC)**[3], actuellement fixé à 10,57€ brut par heure (soit 1 603,12€ mensuels pour un emploi à temps plein), devrait faire l'objet d'un relèvement automatique[4] le **1er mai prochain**, afin de tenir compte des évolutions subies par l'indice des prix à la consommation.

Sous réserve d'un **arrêté ministériel encore à paraitre**, ainsi que des données consolidées publiées par l'institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), l'augmentation devrait alors s'établir dans une fourchette comprise **entre 2,4 et 2,6%**[5].

[1] Cf. lettre d'actualités du mois de septembre 2021.
[2] Cf. lettre d'actualités du mois de décembre 2021.
*[3] Servant notamment de base au calcul de la rémunération 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, ...).*
[4] Comme prévu à l'article L. 3131-5 du code du travail, lorsque l'inflation constatée excède 2% au cours de l'année.
[5] Soit un SMIC compris entre 10,82 et 10,85€ brut par heure.

Conditions de la requalification en contrat de travail d'une prestation réalisée par un indépendant

Comprise comme 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), la qualité de salarié[1] ne dépend « *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).

A cet égard toutefois les « ***personnes physiques immatriculées** au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers, au registre des agents commerciaux ou auprès des unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales pour le recouvrement des cotisations d'allocations familiales* », notamment, bénéficient d'une **présomption** de « *ne pas être liés avec le donneur d'ordre par un contrat de travail dans l'exécution de l'activité donnant lieu à immatriculation ou inscription* » (cf. article L. 8221-6 du code du travail), à moins qu'une **preuve contraire** puisse être apportée, par un faisceau d'indices concordants et suffisamment caractérisés.

Tel n'est pas le cas, par exemple, de la seule dépendance économique liée à l'exercice de missions pour le compte exclusif d'un client, y compris lorsque celles-ci n'entrent pas « *dans la définition de l'agent commercial* », s'accompagnent d'une participation à certaines réunions ou points d'activité, et ont donné lieu, une fois achevées, à recrutement en contrat à durée indéterminée, dès lors, par ailleurs, qu'aucun risque économique n'est supporté, et que la contrepartie financière conserve un caractère forfaitaire sans lien avec le chiffre d'affaires réalisé, comme indiqué par la Cour de cassation le 17 févier dernier.

[1] 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 est plus favorable, ainsi que des cotisations sociales afférentes.

Mesures de soutien liées aux effets de la crise ukrainienne

Comme annoncé dans le cadre du plan gouvernemental de résilience économique et sociale présenté le 16 mars dernier, plusieurs dispositifs d'aides visant à permettre aux employeurs[1] impactés par le conflit en cours (hausse des prix de l'énergie, perte de débouchés à l'export,…) de faire face à leurs obligations, sont désormais mobilisables, en particulier l'obtention de **délais de paiement pour les cotisations patronales** (cf. lien suivant)[2] correspondant aux « ***prochaines échéances*** », y compris dans l'éventualité d'un plan d'apurement déjà mis en œuvre auprès de leur URSSAF, dont les modalités pourraient alors être révisées (cf. lien suivant).

Pour en savoir plus : cf. lien suivant

*[1] De même qu'aux **non-salariés** rencontrant des difficultés de trésorerie (cf. lien suivant), qui demeurent également susceptibles de bénéficier, sous conditions, de l'action sociale du Conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants (CPSTI).*
*[2] Outre les reports et facilités de paiement susceptibles d'être accordés s'agissant de **dettes fiscales**, les **prêts garantis par l'État**, avances remboursables, ou encore possibilités de mobilisation du dispositif d'**activité partielle** notamment.*

Accès à l'emploi des ressortissants ukrainiens

Tenus d'obtenir, en principe, une autorisation de travail, préalablement à tout accès au marché de l'emploi en France[1], les publics bénéficiaires du régime de **protection temporaire**, mis en œuvre à destination des ressortissants ukrainiens[2] par une instruction du 10 mars dernier, se sont vus reconnaitre le « *droit à l'exercice d'une activité professionnelle* » suite à la parution du décret n°2022-468 du 1er avril 2022[3], de sorte qu'à compter de la **délivrance de cette qualité**[4] par la préfecture de leur lieu de résidence ou d'hébergement, un recrutement pourra intervenir **sans autre exigence** que le respect « *des règles de la profession choisie* ».

Pour en savoir plus : cf. lien suivant

[1] Cf. not. article R. 5221-1 du code du travail.
*[2] Sous réserve d'une résidence en Ukraine avant le 24 février 2022, de même que pour les **membres de leurs familles** (conjoints, enfants mineurs non mariés,…) déplacés après cette date.*
[3] Assorti donc d'une suppression des démarches mentionnées à l'article R. 581-6 du code de l'entrée du séjour des étrangers et du droit d'asile.
*[4] Pour une durée de **six mois à l'heure actuelle**.*

Dernières semaines pour procéder au solde des congés payés 2021

Acquis, au titre de la période dite de référence, qui s'étend en principe du 1er juin de l'année précédente au **31 mai** de l'année en cours[1], **les droits à congés payés doivent être intégralement liquidés** avant cette dernière date, faute de quoi, sauf accord des parties, tout jour de repos non pris sera perdu pour le salarié n'ayant pas été empêché de le faire[2].

En cas de contestation, s'il appartient alors à l'employeur de justifier du bon accomplissement de ses obligations, la preuve d'une impossibilité pratique de respecter l'échéance en question pèsera, quant à elle, sur la personne du demandeur (cf. not. Cass. soc. 12 mai 2015, n°13-20.349).

[1] Cf. article R. 3141-1 du code du travail, et du 1er avril au 31 mars en ce qui concerne les entreprises relevant de la caisse de congés payés du bâtiment et des travaux publics, une autre période de référence pouvant toutefois être retenue, en dehors de ce cas particulier, par accord collectif d'entreprise ou de branche (article L. 3141-10 du code du travail).
[2] En raison d'une charge de travail ne permettant pas la prise de l'intégralité des droits à congé (cf. Cass. soc. 13 juin 2012 n°11-10.929), d'un congé maternité (article L. 3142-2 du code du travail), ou encore suite à la survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (cf. Cass. soc. 21 septembre 2010 n°08-44.368), notamment, sans préjudice des droits au report prévus dans les hypothèses mentionnées à l'article L. 3141-22 du code du travail.

Régime applicable aux « ponts » et jours fériés des mois à venir

Les jours de fêtes légales mentionnés à l'article L. 3133-1 du code du travail, au nombre desquels les 18 avril et 26 mai cette année (cf. lien suivant), appelés également « jours fériés », peuvent :

- **soit donner lieu à un repos**, assorti du maintien de la rémunération des salariés « *totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement* »[1] (article L.3133-3 du code du travail), sans possibilité d'en organiser alors la récupération ultérieure ;
- **soit être travaillés**, pour peu que la convention collective applicable n'exclue pas cette faculté, et sous réserve du respect des éventuelles majorations de salaire qu'elle a pu instituer.

Pour le reste, l'employeur demeure libre de sa décision en la matière, étant précisé que, sauf stipulations conventionnelles plus favorables, aucun congé supplémentaire ne peut être exigé par les salariés dans l'éventualité où le jour concerné tomberait sur une période habituellement non travaillée[2].

On notera également que, **dans l'éventualité d'un « pont »**, c'est-à-dire du « *chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire* », comme le 27 mai 2022 par exemple, le chef d'entreprise dispose, en outre, de la faculté d'organiser, s'il le souhaite, le **rattrapage des heures ainsi perdues**, dans les douze mois qui précèdent ou qui suivent (article R. 3121-34 du code du travail), en veillant à informer alors l'inspection du travail de cette situation (article R. 3121-33 du code du travail).

Le fait pour le salarié de refuser d'obéir à une telle directive, constitutif d'une situation d'**absence injustifiée**, est de nature à motiver l'engagement d'une procédure disciplinaire à son encontre, pouvant aller, le cas échéant, jusqu'au licenciement (cf. not. Cass. soc. 20 février 2019, n°17-20.651).

Pour en savoir plus : cf. lien suivant

[1] La convention collective applicable pouvant toutefois prévoir des conditions de maintien de salaire plus favorables pour le personnel.
[2] Ainsi, les dimanches 1er et 8 mai 2022 notamment.