

la lettre JURIDIQUE

GES | GROUPEMENT
DES ENTREPRISES
DE SÉCURITÉ
SÉCURITÉ PRIVÉE

N°01

Du 4 au 15 Janvier 2021

Lettre d'information juridique du Groupement des Entreprises de Sécurité (GES)

SOMMAIRE

■ DROIT SOCIAL	2
ACTUALITÉS	2
RÈGLEMENTATION	3
JURISPRUDENCE	3
■ JURIDIQUE ET FISCAL	4
ACTUALITÉS	4
RÈGLEMENTATION	4
JURISPRUDENCE	5
■ VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES	6



>> LES AIDES À L'EMBAUCHE EN CDI OU CDD D'AU MOINS 3 MOIS ET EN ALTERNANCE PROLONGÉES JUSQU'À FIN MARS

Les aides exceptionnelles de l'État pour soutenir l'emploi des jeunes « *sont prolongées jusqu'à fin mars* » 2021, a confirmé la ministre du Travail lors du lancement de la campagne de communication du plan « *1 jeune, 1 solution* », le 11 janvier 2021.

L'annonce concerne la prime à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans en Contrat à Durée Déterminée (CDD) d'au moins trois mois ou en Contrat à Durée Indéterminée (CDI), et pouvant atteindre un montant maximum de 4 000 € sur un an pour une rémunération inférieure ou égale à deux fois le Smic.

En vigueur depuis le 1^{er} août, le dispositif était censé s'éteindre après le 31 janvier.

Élisabeth Borne confirme également le prolongement jusqu'à fin mars des aides de 5 000 ou 8 000 € selon l'âge du bénéficiaire pour les recrutements en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Le dispositif devait prendre fin le 28 février. À ce jour, 349 000 demandes ont été effectuées pour ces contrats en alternance.

 [Voir l'information relative au lancement de la campagne de communication](#)

>> CAMPAGNE VACCINALE ET APPEL À L'INCLUSION DES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

« *Pour réussir la vaccination de [la] population générale, nous devons veiller à offrir à nos concitoyens un accès simple et le plus élargi, y compris sur le lieu de travail* », écrivent les députées La République En Marche (LREM) Charlotte PARMENTIER-LECOCQ et Carole GRANDJEAN, co-autrices d'une proposition de loi sur la santé au travail, dans un courrier au Premier ministre Jean CASTEX daté du 6 janvier dernier.

Aussi, elles demandent au Gouvernement « *d'inclure les services de santé au travail dans cette organisation vaccinale* ». Ces services ont selon elles « *démontré, au cours des années précédentes dans des campagnes de vaccination*

contre la grippe, qu'ils pouvaient toucher un large public et appuyer les différents professionnels de santé publique ». La ministre du Travail a récemment déclaré que les entreprises auraient « un rôle à jouer » dans la campagne de vaccination, « *quand on vaccinera en population générale* ».

 [Voir la proposition de loi](#)

 [Voir l'information relative à la déclaration de la ministre du Travail](#)

>> UNE NOUVELLE VERSION DU PROTOCOLE SANITAIRE EN ENTREPRISE EST DISPONIBLE

Le ministère du Travail a publié le 6 janvier dernier une version actualisée du protocole « pour assurer la santé et la sécurité des salariés face à l'épidémie de Covid-19 ».

Cette version, applicable dès le 7 janvier, envisage « *un retour en présentiel [...] un jour par semaine au maximum* » pour les salariés en télétravail à 100 % « *lorsqu'ils en expriment le besoin, avec l'accord de leur employeur* », conformément aux annonces d'Élisabeth BORNE.

Le texte précise que « *cet aménagement prend en compte les spécificités liées aux organisations de travail, notamment pour le travail en équipe et s'attache à limiter au maximum les interactions sociales sur le lieu de travail* ». En outre, le document renvoie à l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 26 novembre 2020 sur le télétravail, qualifié de « *cadre de référence utile* » pour la mise en œuvre du travail à distance.

 [Voir la dernière version du protocole](#)

>> PUBLICATION DU DÉCRET SUPPRIMANT LE DÉLAI DE CARENCE POUR TOUS LES ARRÊTS DE TRAVAIL LIÉS AU COVID-19

Conformément aux annonces du Gouvernement, l'application du délai de carence est désormais suspendue pour tous les arrêts de travail liés au Covid-19.

Un décret du 8 janvier dernier dispense en effet de ce délai tous les arrêts de travail quelle que soit la situation de l'assuré : personne vulnérable, parent d'un enfant faisant l'objet d'une mesure

d'isolement ou d'éviction, cas contact, personne présentant des symptômes, ou personne effectivement contaminée.

Ces dispositions s'appliquent jusqu'au 31 mars 2021.

 [Voir le décret](#)

>> INOPPOSABILITÉ D'UNE CONVENTION DE FORFAIT ET DÉCOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

Dans un arrêt rendu le 6 janvier dernier, la Cour de cassation juge que lorsque la convention de forfait jours est privée d'effet, l'employeur peut réclamer le remboursement des jours de Récupération du Temps de Travail (RTT).

Pour rappel, l'inobservation par l'employeur des règles relatives à la protection de la sécurité et de la santé du salarié en forfait jours prive d'effet la convention de forfait. L'inopposabilité de la convention entraîne le décompte du temps de travail et des heures supplémentaires selon les règles de droit commun.

Toutefois, du fait de la privation d'effet de la convention, le paiement des jours de RTT accordés en exécution de la convention devient indu, précise la Cour de cassation le 6 janvier 2021, dans un arrêt publié. L'employeur est alors en droit d'en réclamer le remboursement au salarié (Cass. soc., 6 janvier 2021, n° 17-28.234).

 [Voir l'arrêt](#)

>> EN L'ABSENCE DE RÈGLEMENT INTÉRIEUR, UN SALARIÉ PEUT DEMANDER L'ANNULATION D'UNE SANCTION AUTRE QUE LE LICENCIEMENT

Dans un arrêt rendu le 2 décembre dernier, la Cour de cassation juge que l'employeur soumis à l'obligation légale d'élaborer un règlement intérieur ne peut prononcer que les sanctions qui y sont prévues.

À défaut, toute sanction autre que le licenciement est illicite.

Un employeur ne peut ainsi prononcer une mise à pied et un avertissement à l'encontre d'un salarié en l'absence de règlement intérieur, rappelle la Haute Juridiction dans cet arrêt (Cass. soc., 2 décembre 2020, n° 19-21.292).

 [Voir l'arrêt](#)

>> RÉVISION EXCEPTIONNELLE DE L'ICHT EN JANVIER 2021

Le 15 décembre dernier, l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) a publié l'indice du coût du travail (ICT) sur le troisième trimestre 2020. Cette publication comportait de fortes révisions sur le deuxième trimestre 2020, par rapport à la première estimation publiée trois mois plus tôt.

Compte tenu de l'ampleur des révisions de ces données entrant dans le calcul de l'indice

du coût horaire du travail « *Tous salariés* » (ICHT), cet indice a aussi exceptionnellement révisé dans la publication du 8 janvier dernier et portant sur le troisième trimestre 2020 : les indices des mois d'avril à juin 2020 sont concernés.

 [Voir l'ICHT révisé](#)

>> ÉLARGISSEMENT DU CHAMP D'APPLICATION DU TAUX RÉDUIT D'IMPÔT SUR LES SOCIÉTÉS EN FAVEUR DES PME

L'article 18 de la loi de finances pour 2021 (LF 2021) rehausse, pour les exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2021, le plafond de chiffre d'affaires permettant aux entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) de bénéficier du taux réduit d'IS fixé à 15 % prévu à l'article 219, I-b du

Code Général des Impôts (CGI) dans la limite de 38 120 € de bénéfice imposable par exercice.

 [Voir l'article 18 de la LF 2021](#)

>> LES RÈGLES 2021-2022 RELATIVES AU PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE SUR LA PARTICIPATION ET L'INTÉRESSEMENT SONT PRÉCISÉES

Le GIP-MDS (Groupement d'intérêt public-Modernisation des déclarations sociales), en charge de la maîtrise d'ouvrage de la Déclaration Sociale Nominative (DSN), a précisé les règles à suivre pour la mise en œuvre du prélèvement à la source (PAS) sur des sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement lorsqu'elles sont soumises à l'impôt sur le revenu.

2021 sera encore une année de transition, mais la donne changera à partir de 2022.

 [Voir l'information GIP-MDS](#)

>> OPÉRATION DE FUSION : GARANTIR LES NOUVEAUX RISQUES QUE DOIT ASSUMER L'ENTREPRISE ABSORBANTE

Dans un arrêt rendu le 26 novembre dernier, la Cour de cassation juge que lors d'une fusion, la responsabilité de la société absorbée est transmise à la société absorbante.

Pour la Cour, l'assurance de responsabilité de la société absorbante, souscrite avant la fusion, n'a pas vocation à garantir le paiement d'une telle dette. En effet, le contrat d'assurance couvre la responsabilité de la seule société assurée, à l'exclusion de toute autre société, même absorbée ensuite par l'assurée.

La Cour de cassation motive sa position en soulignant que l'assureur a accordé sa garantie après avoir apprécié le risque qu'il allait couvrir. Cette appréciation n'a tenu compte que de la situation de la société absorbante.

La garantie ne peut donc pas couvrir la responsabilité de l'absorbée, dont l'assureur n'a pu apprécier la situation.

Préalablement à une opération de fusion, il paraît donc important, pour la société absorbante, de relire son contrat d'assurance-responsabilité et, le cas échéant, de se rapprocher de son assureur afin que l'activité de la société absorbée se trouve couverte (Cass. com., 26 novembre 2020, n°19-17.824).



[Voir l'arrêt](#)

Question relative aux minima applicables au 1^{er} janvier 2021 :

La revalorisation automatique du SMIC au 1^{er} janvier impacte-elle les salaires conventionnels dans la branche de la Prévention-Sécurité ?

Réponse :



La revalorisation automatique du SMIC porté à 1 554,58 € par mois (sur la base de 35h/semaine) au 1^{er} janvier 2021 impacte donc uniquement les salariés classés au coefficient 120 pour lesquels le minimum conventionnel de branche (voir accord du 5 novembre 2019 entré en vigueur le 1^{er} mai 2020) prévoit un montant de 1 539,31 € mensuel.

Les salariés au coefficient 120 doivent donc à partir du 1^{er} janvier 2021 être payés au minimum 1 554,58 € mensuels pour 35 heures, sauf accord d'entreprise ou d'établissement ou dispositions du contrat de travail plus favorables. Le coefficient 130 ne s'en trouve quant à lui pas impacté, du fait que l'accord précité fixe un minima conventionnel situé à 1 559,48 € mensuels.



Question relative aux salariés vulnérables et leur placement en activité partielle :

Nous avons un salarié en certificat d'isolement depuis mars 2020 sans date de fin. Un décret en 2020 énonçait que les certificats d'isolement se terminaient au 31 décembre 2020. Dois-je faire reprendre le travail à ce salarié et lui adresser un planning pour janvier 2021 ?

Réponse :



Une nouvelle ordonnance du 21 décembre dernier a pour effet de prolonger la possibilité de placement en activité partielle des personnes vulnérables jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2021, et non plus 2020.

Le salarié vulnérable peut continuer d'être maintenu en activité partielle à partir du 1^{er} janvier 2021 s'il remplit le critère lié à son état de santé ou son âge défini par décret du 10 novembre 2020 et surtout si l'employeur ne peut ni le faire télétravailler ni lui garantir de bénéficier des mesures de protections renforcées citées au sein dudit décret.

