

la lettre JURIDIQUE

GES | GROUPEMENT
DES ENTREPRISES
DE SÉCURITÉ
SÉCURITÉ PRIVÉE

N°02

Du 18 au 29 Janvier 2021

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

SOMMAIRE

■ DROIT SOCIAL	2
ACTUALITÉS	2
RÈGLEMENTATION	3
JURISPRUDENCE	4
■ JURIDIQUE ET FISCAL	5
ACTUALITÉS	5
RÈGLEMENTATION	6
JURISPRUDENCE	6
■ VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES	9



>> 5 % DES SALARIÉS ÉTAIENT DANS UNE ENTREPRISE DANS LAQUELLE UN ACCORD APLD ÉTAIT EN VIGUEUR FIN 2020 (DARES)

« 5 % des salariés se trouvent dans une entreprise où un accord sur l'Activité Partielle de Longue Durée (APLD) est en vigueur à la date du 31 décembre [après 4 % fin novembre] », 4,6 % dans une entreprise où des négociations sont en cours ou prévues et 1,4 % dans une entreprise dans laquelle il est prévu d'y recourir grâce à un accord de branche étendu.

D'après l'enquête flash Acemo durant la crise sanitaire publiée le 27 janvier dernier, la Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques (DARES) note que « 73 % [des

salariés] sont dans une entreprise où il n'est pas prévu de recourir à l'APLD ».

« L'activité partielle se replie légèrement, le nombre de salariés effectivement en activité partielle est estimé à 2,4 millions en décembre », soit 13 % des salariés du privé. Le coût pour décembre serait de 2,0 milliards d'euros, pour un total de 27,1 milliards d'euros en 2020. Le recours à la formation pour les salariés en activité partielle est stable à 17 % en décembre.

>> CFA DOCK : LA PLATEFORME D'ORIENTATION DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE VERS LE BON OPCO EST EN LIGNE

Dans un objectif de simplifier les démarches des Centres de Formation d'Apprentis (CFA), le Comité technique qui rassemble les Opérateurs de compétences (OPCO) et les réseaux de CFA sur les sujets apprentissage a travaillé à la création d'une plateforme permettant de rattacher un contrat d'apprentissage au bon Opco, grâce au numéro Siret de l'entreprise employeur.

Intitulée « CFA Dock », cette plateforme vient d'être mise en ligne, indiquent les 11 OPCO dans un communiqué commun du 25 janvier dernier. Il s'agit d'une première version qui a vocation à être enrichie au fil du temps.

>> VERS LA FIN DES MASQUES ARTISANAUX AU TRAVAIL

Le protocole sanitaire en entreprise va être modifié pour que les salariés ne portent plus de masques fabriqués artisanalement, annonce le secrétaire d'État chargé de la Santé au travail, Laurent PIETRASZEWSKI, le 24 janvier dernier sur France Info.

Le protocole « sera adapté et il prévoira très vite que les masques artisanaux ne sont pas requis en entreprise, ce sont les masques grand public industriels et les masques chirurgicaux » qui le sont, précise-t-il.

Il ajoute que « le Gouvernement suit scrupuleusement les recommandations du Haut Conseil de la Santé Publique (HCSP), cette autorité sanitaire nationale, depuis le début, en matière de protection des salariés français. C'est à nouveau ce que nous ferons, après en avoir discuté avec les partenaires sociaux ». Le HCSP a rendu récemment un avis déconseillant l'usage de masques artisanaux en raison de l'apparition de nouveaux variants du virus.

>> ÉTUDE DARES : MOINS DE 12 % DES ENTREPRISES DE 10 SALARIÉS ET PLUS DISPOSAIENT D'UNE DÉLÉGATION SYNDICALE EN 2018

« En 2018, 44,0 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole sont couvertes par au moins une instance de représentation du personnel, qu'il s'agisse d'une nouvelle ou d'une ancienne. Cela concerne 80,9 % des salariés qu'elles emploient », résume la Dares dans son étude annuelle sur les Institutions Représentatives de Personnel (IRP) en entreprise publiée le 22 janvier dernier.

Cette enquête porte sur 2018, soit la première année de mise en place des Comités Sociaux et Economiques (CSE), l'instance unique du personnel. Parallèlement, la Direction observe que moins de 12 % des entreprises disposaient d'une délégation syndicale.

>> PUBLICATION DU DÉCRET LISTANT LES VISITES MÉDICALES POUVANT ÊTRE REPORTÉES

Dans le cadre du deuxième confinement, sauf s'il estime indispensable de les maintenir compte tenu de l'état de santé du salarié ou des caractéristiques de son poste de travail, les médecins du travail peuvent reporter certaines visites et examens de suivi de l'état de santé des salariés.

La liste des visites médicales au travail pouvant être reportées vient d'être précisée par décret publié le 24 janvier dernier. Les visites ainsi reportées devront se tenir avant le 17 avril 2022. Cette faculté de report concerne aussi les visites et examens déjà reportés dans le cadre du premier confinement après le 3 décembre 2020.

Concernant les visites et examens médicaux concernés, le médecin du travail peut reporter d'un an au plus, la date des visites et examens médicaux suivants :

- la visite d'information et de prévention d'embauche, qui a lieu dans les 3 mois suivant la prise de poste pour le cas général. En revanche, la visite d'embauche prévue pour les salariés bénéficiant d'un suivi adapté ne peut pas faire l'objet d'un report ;
- la visite d'information et de prévention périodique, organisée tous les 5 ans au plus dans le cas général ;
- pour les salariés en suivi renforcé, l'examen d'aptitude périodique, organisé tous les 4 ans au plus, et la visite intermédiaire.

Il est à noter que le décret ne mentionne pas la visite d'information et de prévention périodique des salariés en suivi adapté, qui a lieu tous les 3 ans au plus, ni la visite à la demande du salarié ou de l'employeur, qui restent a priori maintenues.

Concernant le refus du médecin du travail de reporter une visite ou un examen médical, ce dernier doit fonder son appréciation au regard des informations dont il dispose sur l'état de santé du salarié et les risques liés à son poste ou ses conditions de travail. Pour les salariés en CDD, le médecin du travail tient compte des visites et examens passés au cours des 12 derniers mois.

Concernant l'information de l'employeur et du salarié du report de la visite ou de l'examen, lorsque la visite ou l'examen médical est reporté, le médecin du travail en informe l'employeur et le salarié et leur indique la date à laquelle il est reprogrammé. Si le médecin du travail ne dispose pas des coordonnées du salarié, il invite l'employeur à communiquer à ce dernier ces informations

>> PUBLICATION D'UNE INSTRUCTION DÉTAILLANT LES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF « TRANSITIONS COLLECTIVES »

Pour rappel, le dispositif « *Transitions collectives* » vise à permettre aux employeurs d'anticiper les mutations de leur secteur et à faciliter une reconversion professionnelle sur un métier porteur pour les salariés dont l'emploi est menacé. Une instruction du ministère du Travail du 11 janvier dernier dévoile les modalités de mise en œuvre opérationnelle de ce dispositif.

L'instruction apporte ainsi plusieurs précisions sur le rôle de Pôle emploi dans la mise en œuvre et la fin des parcours est renforcé.

De même, les Associations « *Transitions Pro* » (ATPro) se voient confier une mission de vérification de « *l'adéquation financière des prestations achetées aux besoins de formation* ». Cette instruction est accompagnée de trois annexes portant sur un accord type de Gestion des Emplois et des Parcours (GEPP), sur les modalités de négociation de ces accords, et sur la définition des métiers porteurs.

>> UN SALARIÉ TENU D'ÊTRE DISPONIBLE CERTAINS JOURS CHAQUE MOIS EST D'ASTREINTE MALGRÉ DES SOUPLASSES D'ORGANISATION

Dans un arrêt rendu le 20 janvier dernier, la Cour de cassation juge que le contrat qui impose au salarié d'être disponible un certain nombre de jours par mois pour pouvoir être joint afin de répondre à une éventuelle demande d'intervention immédiate au service de l'entreprise crée une astreinte.

Le fait que le salarié ait la possibilité de choisir les périodes de disponibilité durant lesquelles des missions peuvent lui être proposées et qu'il puisse annuler n'a pas d'incidence sur la qualification de l'astreinte, selon la Haute Juridiction (Cass. soc., 20 janvier 2021, n° 19-10.956).

>> UN SYNDICAT PEUT AGIR EN JUSTICE LORSQU'UNE DISCRIMINATION SYNDICALE EST INVOQUÉE PAR UN SALARIÉ NON PROTÉGÉ

Dans un arrêt rendu le 13 janvier dernier, la Cour de cassation juge que le licenciement d'un salarié non protégé prononcé en considération de son appartenance à un syndicat ou de son activité syndicale est discriminatoire.

La violation des dispositions relatives à l'interdiction de toute discrimination syndicale est de

nature à porter un préjudice à l'intérêt collectif de la profession, retient la Haute Juridiction. Un syndicat peut dès lors demander en justice le paiement de dommages et intérêts en réparation de ce préjudice (Cass. soc., 13 janvier 2021, n° 19-17.182).

>> EN CAS DE LICENCIEMENT NUL, L'INDEMNISATION DU SALARIÉ EST LIMITÉE S'IL TARDE ABUSIVEMENT À DEMANDER SA RÉINTÉGRATION

Pour rappel, en cas de nullité du licenciement, le salarié réintégré a droit au versement des salaires perdus entre son licenciement et sa réintégration.

Toutefois, s'il tarde abusivement à demander sa réintégration, la Cour de cassation juge dans un arrêt du 13 janvier dernier que l'indemnisation sera limitée aux salaires perdus entre sa demande de réintégration et sa réintégration effective.

L'arrêt est renvoyé devant une cour d'appel pour fixer le montant de l'indemnité d'éviction (Cass. soc., 13 janvier 2021, n° 19-14.050).

>> LES DÉPUTÉS EUROPÉENS FONT PRESSION POUR UN DEVOIR DE VIGILANCE À L'ÉCHELLE DE L'UE

Le devoir de vigilance européen, bientôt une réalité ? C'est en tout cas ce que souhaite la commission des affaires juridiques du Parlement européen, qui appelle la Commission européenne à présenter « de façon urgente » une législation en ce sens.

Le projet d'initiative législative, adopté par les députés européens le 27 janvier dernier, propose « des règles européennes contraignantes en matière de devoir de diligence », selon lesquelles « les entreprises devraient identifier, traiter et corriger leur impact potentiel et avéré sur les droits de l'homme (notamment les droits sociaux, commerciaux et des travailleurs), l'environnement (y compris la contribution au changement climatique) et la bonne gouvernance, tout au long de leur chaîne de valeur ».

Ces règles devraient s'appliquer « à toutes les entreprises qui souhaitent accéder au marché intérieur de l'UE, notamment celles installées en-dehors de l'Union ».

Le Parlement européen dans son ensemble doit se prononcer sur ce dossier lors de sa session plénière prévue en mars 2021, alors que la proposition législative de la Commission est attendue pour le deuxième trimestre 2021. L'initiative sur le devoir de vigilance est d'ailleurs toujours ouverte à consultation publique qui durera jusqu'au 8 février 2021.

>> BASSINS D'EMPLOI À REDYNAMISER : UN DÉCRET ALLÈGE LES OBLIGATIONS DÉCLARATIVES POUR L'EXONÉRATION DE COTISATIONS

Les employeurs disposant d'un établissement implanté, créé ou étendu dans un bassin d'emploi à redynamiser (BER), peuvent bénéficier d'une exonération de cotisations sociales, sous certaines conditions, notamment déclaratives. Un décret du 19 janvier 2021 allège celles-ci.

Jusqu'à présent, pour bénéficier de l'exonération, l'employeur devait souscrire une déclaration des mouvements de main-d'œuvre intervenus pour chaque établissement implanté, créé ou étendu dans un BER.

Depuis le 21 janvier 2021 et la publication dudit décret, cette obligation déclarative relative aux mouvements de main d'œuvre est supprimée.

En outre, jusqu'à présent, lorsque l'employeur recrutait des salariés à l'occasion d'une extension d'établissement, l'employeur devait, s'agissant de salariés relevant du régime général, adresser à la DIRECCTE (la DREETS direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités à partir du 1er avril 2021) et à l'URSSAF une déclaration avant la fin du 12ème mois qui suit la date d'effet de l'extension de l'établissement, pour pouvoir bénéficier de l'exonération.

À partir du 21 janvier 2021, cette obligation déclarative relative aux extensions d'établissement est supprimée.

>> UN ACTIONNAIRE PEUT PROVOQUER LA RÉUNION DE L'ASSEMBLÉE ET DU CONSEIL D'ADMINISTRATION EN UTILISANT LA VOIE JUDICIAIRE

Dans un arrêt rendu le 13 janvier dernier, la Cour de cassation juge qu'un actionnaire peut provoquer la réunion de l'assemblée et du conseil d'administration en utilisant la voie judiciaire.

Même si la société ne connaît aucun dysfonctionnement, un actionnaire peut ainsi obtenir en justice la désignation d'un mandataire qui organisera la réunion de l'assemblée et celle du conseil d'administration. Il suffit pour cela que l'actionnaire agisse à des fins légitimes qui soient conformes à l'intérêt social.

La désignation du mandataire est, conclut la Cour, uniquement subordonnée à la démonstration de sa conformité à l'intérêt social. En conséquence, la Cour de cassation censure la décision d'appel (Cass. com., 13 janvier 2021, n° 18-24.853 et 19-11.302).

>> DÉCISION DE L'AUTORITÉ DE LA CONCURRENCE : DES FILIALES PEUVENT RÉPONDRE DISTINCTEMENT À UN APPEL D'OFFRES APRÈS S'ÊTRE CONCERTÉES

En admettant dans une décision du 25 novembre dernier que des sociétés d'un même groupe ont le droit de se concerter avant de répondre distinctement au même appel d'offres, l'Autorité de la concurrence opère un revirement de jurisprudence.

Dans cette affaire (décision 20-D-19 du 25 novembre 2020), plusieurs sociétés d'un même groupe ont répondu à un appel d'offres lancé par un établissement public national. À la suite d'un rapport d'enquête effectué par des agents de la Direction générale de la concurrence, il a été mis en lumière que ces offres, présentées comme distinctes et autonomes, avaient été, en réalité, élaborées de façon concertée.

Dans le cadre d'appels d'offres, il résultait d'une jurisprudence constante de l'Autorité de la concurrence que les pratiques concertées entre sociétés d'un même groupe étaient illicites si, en soumettant séparément leurs offres, les sociétés s'étaient présentées à l'acheteur comme étant des entreprises indépendantes et concurrentes, dotées d'une autonomie commerciale (Aut. conc., 19 février 2018, n° 18-D-02).

Sur ce fondement, les services d'instruction de l'Autorité de la concurrence ont notifié un grief d'entente aux sociétés mises en cause par le rapport d'enquête ; celles-ci ont alors sollicité une procédure de transaction.

Au cours de la procédure de transaction, la Cour de justice de l'Union européenne a jugé pour la première fois, dans une autre affaire, que les filiales d'un même groupe, même si elles répondaient séparément à un appel d'offres, constituaient néanmoins une seule entreprise au sens du droit européen de la concurrence. Elles ne pouvaient donc être sanctionnées sur le terrain de l'entente au sens de l'article 101 du Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne (CJUE, 17 mai 2018, aff. C-531/16).

Prenant appui sur la jurisprudence européenne, l'Autorité de la concurrence revient alors sur sa décision. Elle constate tout d'abord que les sociétés mises en cause sont des filiales détenues quasi intégralement par la société mère. De ce fait, les sociétés constituent une même unité économique au sens du droit de la concurrence.

L'Autorité de la concurrence relève ensuite qu'aucun élément en l'espèce ne permet de caractériser l'autonomie économique des sociétés, quand bien même elles ont soumis des offres séparément. Elle en conclut que les conditions de mise en œuvre de la procédure de transaction ne sont plus remplies et qu'il n'y a pas lieu de renvoyer l'affaire à l'instruction.

En conséquence, l'Autorité de la concurrence prononce un non-lieu et la procédure est abandonnée.

Dans un communiqué de presse du même jour, l'Autorité de la concurrence précise néanmoins que les sociétés d'un même groupe qui répondent distinctement à un appel d'offres après s'être concertées peuvent être sanctionnées sur le terrain du droit de la commande publique. En effet, une telle pratique peut induire en erreur l'acheteur public et fausser les résultats de la commande publique.

Or, les procédures de passation des marchés publics sont gouvernées par les principes de transparence et d'égalité de traitement. L'acheteur public et les concurrents évincés ont notamment la possibilité de saisir les juridictions compétentes en résiliation ou en annulation du marché public d'un recours en réparation de leur préjudice.

>> LA LETTRE PAR LAQUELLE L'URSSAF RÉPOND AUX OBSERVATIONS DU COTISANT N'EST PAS UNE NOUVELLE LETTRE D'OBSERVATIONS

Dans un arrêt rendu le 7 janvier dernier, la Cour de cassation clarifie la nature du courrier envoyé par l'URSSAF au cotisant contrôlé en réponse aux observations formulées par ce dernier à la suite de la notification de la lettre d'observations.

En l'espèce, suite à un contrôle portant sur les années 2012 à 2014, une URSSAF avait adressé à une société, le 7 juillet 2015, une lettre d'observations portant sur plusieurs chefs de redressement. La société ayant répondu à cette lettre d'observations dans le délai imparti, l'URSSAF lui avait envoyé, le 4 septembre 2015, une seconde lettre l'informant qu'elle avait décidé de minorer le redressement initialement envisagé. Puis, elle avait notifié à la société, le 18 septembre 2015, une mise en demeure.

La société avait saisi les juges, estimant que le courrier du 4 septembre 2015 constituait une lettre d'observations qui ne reproduisait pas les mentions obligatoires, en particulier le mode de calcul retenu par l'URSSAF pour parvenir au nouveau montant du redressement.

De son côté, l'URSSAF faisait valoir que la lettre par laquelle l'inspecteur du recouvrement informe le redevable, à la suite des observations

formulées par ce dernier à la réception de la lettre d'observations, de l'abandon de certains chefs de redressement ou de la minoration de leur montant, ne revêt pas le caractère d'une nouvelle lettre d'observations soumise aux dispositions de l'article R. 243-59 du code de la sécurité sociale.

La Cour de cassation affirme alors que la lettre par laquelle l'inspecteur du recouvrement répond aux observations formulées par le cotisant à la suite de la notification de la lettre d'observations ne constitue pas une nouvelle lettre d'observations.

Pour la Haute Juridiction, seule la lettre en date du 7 juillet 2015 devait donc contenir les mentions requises par la réglementation pour la lettre d'observations. Or, souligne-t-elle, les juges du fond avaient bien constaté que cette lettre mentionnait expressément les bases chiffrées pour chacune des années concernées. L'URSSAF avait donc bien respecté ses obligations en la matière (Cass. civ., 2e ch., 7 janvier 2021, n° 19-20230).

Question relative au sort des salariés en arrêt de travail lors d'un transfert conventionnel de marché :

Un salarié en arrêt maladie pour cause de maladie de droit commun ou d'accident du travail au sein de l'entreprise sortante

a-t-il la possibilité de bénéficier du régime conventionnel de reprise du personnel et doit-il, en conséquence, se voir proposer une proposition d'avenant à son contrat de travail par l'entreprise entrante ?

Réponse :



Ces salariés en arrêt, s'ils remplissent bien les critères de reprise dont notamment la condition relative à l'accomplissement des 900h, doivent faire l'objet d'une proposition de reprise par l'entreprise entrante.

La convention collective nationale des entreprises de Prévention et de Sécurité ne contient aucun régime dérogatoire excluant les salariés dont le contrat est suspendu du transfert d'entreprise.

En outre, l'avenant du 28 janvier 2011 reconnaît explicitement la reprise du personnel dont le contrat est suspendu en prévoyant en son article 2.3.1 que :

« Dans les 10 jours ouvrables à compter de la date où l'entreprise entrante s'est fait connaître, l'entreprise sortante adresse par courrier recommandé à l'entreprise entrante la liste du personnel transférable selon les critères visés à l'article 2.2 ci-dessus.

[...]

À cette occasion, l'entreprise sortante communique également à l'entreprise entrante la liste des salariés absents en précisant pour chacun d'eux la nature de l'absence et, le cas échéant - notamment celui des absences pour congés -, la date prévue de retour ».



Question relative aux bénéficiaires de la prime conventionnelle d'ancienneté prévue par la Convention Collective Nationale des entreprises de prévention et de sécurité :

Un cadre bénéficie-t-il de droit d'une prime d'ancienneté telle que définie dans la CCN qui régit les métiers de la Prévention-Sécurité pour les agents d'exploitation et les agents de maîtrise (art 6.05 et 9.03 des conditions générales de la CCN) ?

Réponse :



La prime d'ancienneté prévue par la CCN des entreprises de Prévention et de Sécurité ne s'applique pas aux salariés ayant le statut cadre, sauf stipulations contraires prévues par un accord d'entreprise ou d'établissement.

