

la lettre JURIDIQUE

GES | GROUPEMENT
DES ENTREPRISES
DE SÉCURITÉ
SÉCURITÉ PRIVÉE

N°04

Du 15 au 26 Février 2021

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

SOMMAIRE

■ DROIT SOCIAL	2
ACTUALITÉS	2
RÈGLEMENTATION	3
JURISPRUDENCE	5
■ JURIDIQUE ET FISCAL	6
ACTUALITÉS	6
RÈGLEMENTATION	7
JURISPRUDENCE	7
■ VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES	8



>> LE FONDS POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (FACT) S'INTÉRESSE À LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE DES SENIORS

Le Fact a lancé le 25 février dernier un appel à projets pour prévenir la désinsertion professionnelle des salariés seniors.

Piloté par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), il vise à soutenir des démarches collectives permettant à chacun d'atteindre l'âge de la retraite en emploi et en bonne santé. Ces démarches pourront être menées au niveau d'une ou plusieurs entreprises, d'un secteur d'activité ou d'un territoire.

Les seniors risquent d'être « *les premiers touchés par des mesures de licenciements ou de départs anticipés* » liés à la crise sanitaire.

Les projets retenus pourront être des actions de sensibilisation, de création d'outils ou encore d'expérimentation de démarches de prévention de l'usure professionnelle et de maintien en emploi. La date limite de dépôt des dossiers est fixée au 9 avril. Un webinaire est prévu le 4 mars à 11h30 pour découvrir notamment comment monter un dossier.

>> LE MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR LANCE LE PLAN « 10 000 JEUNES »

Le ministère de l'Intérieur a inauguré le 23 février dernier la plateforme du plan « 10 000 jeunes » à travers laquelle des jeunes âgés de 16 à 30 ans peuvent postuler en ligne aux offres de stages et de contrats d'apprentissage proposés à Paris et dans les préfectures.

Tous les services du ministère sont susceptibles d'accueillir des candidats « *jusqu'à la fin de l'année scolaire 2021-2022* ».

Ce plan répond à la volonté du ministère de rapprocher les forces de sécurité intérieure et la population, tout en facilitant l'accès au monde professionnel à un public jeune en période de crise.

>> LES MÉDECINS DU TRAVAIL SONT APPELÉS EN RENFORT POUR VACCINER LES SALARIÉS VULNÉRABLES ET VOLONTAIRES

Les autorités sanitaires ont ouvert aux professionnels de santé au travail, à compter du 25 février dernier, la possibilité de vacciner contre le Sars-CoV2 des salariés âgés de 50 à 64 ans et atteints de comorbidités.

Ces vaccinations qui ont lieu sur la base du volontariat des salariés se dérouleront au sein des Services de Santé au Travail (SST).

Elles s'inscrivent dans le cadre fixé par l'ordonnance du 2 décembre 2020 et des codes de la Santé et du Travail et participeront à la lutte contre l'épidémie de coronavirus.

Comme pour tout acte de vaccination, leur intervention devra se faire dans le strict respect des règles déontologiques liées au consentement des personnes, au secret médical et à la confidentialité des vaccinations vis-à-vis de l'employeur.

« *Tout doit être mis en œuvre pour le respect de la confidentialité des vaccinations vis-à-vis des employeurs* », souligne le protocole.

Enfin, le 25 février dernier, le ministère du Travail a diffusé un document « *Questions/Réponses* » à la suite du protocole qui permet aux médecins du travail de vacciner les salariés âgés de 50 à 64 ans présentant certaines comorbidités. Ce document apporte plusieurs précisions qui viennent compléter le protocole

>> LA DURÉE D'ISOLEMENT EN CAS DE TEST POSITIF AU COVID-19 EST FIXÉE À 10 JOURS, QUEL QUE SOIT LE TYPE DE VIRUS

À la suite de l'annonce du ministre des Solidarités et de la santé généralisant la durée d'isolement de 10 jours en cas de test positif à compter du 22 février 2021, le site Internet de l'Assurance maladie a actualisé ses informations sur les principes généraux de l'isolement. Pour les cas « contacts », la durée d'isolement de principe reste de 7 jours.

En préambule de ses développements sur les principes généraux d'isolement, le site Internet de l'Assurance maladie rappelle les situations dans lesquelles l'isolement est recommandé :

- Si l'on est testé positif à la Covid-19 ;
- Si l'on est en attente d'être dépisté car on présente des signes de la maladie ;
- Si l'on est en attente d'être dépisté car on est identifié comme une personne ayant été en contact avec un malade ;
- Si l'on a été testé négatif mais que l'on est « *personne contact à risque* » ;
- Si l'on a été testé négatif mais que l'on vit sous le même toit qu'une personne malade.

Le point de départ de ces 10 jours d'isolement doit être décompté à partir des premiers symptômes. Pour une personne testée positive mais sans symptôme, l'isolement débute à partir du jour du test positif. Par la suite, deux situations sont possibles selon l'évolution de la situation :

- Si aucun symptôme n'apparaît, l'isolement prend fin au bout des 10 jours : dans le cas où des symptômes apparaissent, la personne contacte son médecin traitant : elle doit s'isoler 10 jours supplémentaires à partir de la date d'apparition des symptômes ;
- En cas de température (fièvre) au 10^{ème} jour, la personne s'isole 48 h supplémentaires après la disparition de la fièvre.

La durée d'isolement pour les cas contact reste, en revanche, maintenue à 7 jours.

>> L'AIDE À L'EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS S'APPLIQUE AUX RECRUTEMENTS RÉALISÉS JUSQU'AU 30 JUIN 2021

Comme annoncé mi-novembre 2020, l'aide à l'embauche de travailleurs handicapés est prolongée de quatre mois.

Un décret du 23 février dernier, publié au Journal officiel du 24 février, prévoit que cette aide, de 4 000 euros maximum sur un an, s'applique aux recrutements réalisés jusqu'au 30 juin.

Pour qu'un contrat puisse donner lieu au versement de l'aide, le salarié ne doit pas avoir appartenu auparavant aux effectifs de l'entreprise « *au titre d'un contrat n'ayant pas ouvert droit au bénéfice de l'aide* ».

Cette condition, qui était examinée à la date du 1^{er} septembre 2020, est reportée au 8 octobre 2020. Le délai de dépôt des pièces justificatives est allongé de quatre à six mois.

>> PUBLICATION D'UN DÉCRET PERMETTANT AUX SALARIÉS DE MANGER DANS DES LOCAUX ANORMALEMENT AFFECTÉS AU TRAVAIL

Un décret du 13 février dernier, publié au Journal Officiel du 14 février, assouplit les conditions de restauration en entreprise, « *lorsque la configuration du local de restauration ou de l'emplacement normalement dédié à la restauration ne permet pas de garantir le respect des règles de distanciation physique* » nécessaires à la lutte contre la propagation du Covid-19. Les salariés pourront donc, sous conditions, manger dans des locaux habituellement affectés au travail.

Ce texte réglementaire ménage ainsi les règles applicables en matière de restauration sur le lieu de travail, pour permettre aux salariés de manger dans des lieux habituellement réservés au travail.

■ Dans les entreprises de plus de 50 salariés :

Dans ces établissements, lorsque la configuration du local de restauration mis à disposition par l'employeur « *ne permet pas de garantir le respect des règles de distanciation physique définies dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de Covid-19, l'employeur peut prévoir un ou plusieurs autres emplacements ne comportant pas l'ensemble des équipements prévus* » par le code du travail (tables et chaises, réfrigérateur,

installation permettant de réchauffer les plats). Par dérogation aux dispositions réglementaires, ces emplacements peuvent le cas échéant être situés à l'intérieur des locaux affectés au travail.

Ces emplacements doivent « *permettre aux travailleurs de se restaurer dans des conditions, s'agissant en particulier de l'aménagement des lieux et de l'hygiène, préservant leur santé et leur sécurité. Ils ne peuvent être situés dans des locaux dont l'activité comporte l'emploi ou le stockage de substances ou de mélanges dangereux* ».

■ Dans les entreprises de moins de 50 salariés :

Dans ces entreprises, la possibilité d'aménager un emplacement dédié à la restauration dans les locaux affectés au travail existe en temps normal, même hors épidémie. Mais elle est soumise à déclaration auprès de l'inspection du travail. Dans le contexte actuel, le décret dispense l'employeur d'envoyer cette déclaration.

Ces aménagements sont autorisés jusqu'à l'expiration d'un délai de six mois suivant la cessation de l'état d'urgence sanitaire.

>> CHÔMAGE : LES MESURES D'URGENCE SUR LA PÉRIODE D'AFFILIATION ET LES DÉMISSIONS LÉGITIMES PROLONGÉES JUSQU'AU 28 FÉVRIER

Les mesures d'urgence prises sur la période de référence d'affiliation, le délai de forclusion et l'assouplissement des démissions légitimes sont prolongées jusqu'au 28 février 2021.

Un arrêté du 15 février 2021 vient modifier un arrêté du 12 janvier 2021 qui fixait la date limite au 31 janvier 2021.

Ces mesures d'urgence remises en œuvre après le deuxième confinement de l'automne dernier demeurent donc en vigueur jusqu'à la fin du mois de février, soit la date limite permise par le décret du 14 avril 2020 modifié portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L.5421-2 du code du travail.

>>> TEMPS PARTIEL MODULÉ : PAS DE REQUALIFICATION SI LE SALARIÉ NE PROUVE PAS QU'IL N'AVAIT PAS CONNAISSANCE DE SES HORAIRES

Dans un arrêt rendu le 17 février dernier, la Cour de cassation réaffirme que, dès lors que la durée du travail d'un salarié en temps partiel modulé n'a pas été portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire ou à la durée fixée conventionnellement, ni le dépassement de la durée contractuelle de travail sur l'année ni le non-respect de la limite du tiers de la durée du travail fixée par la convention collective et l'accord d'entreprise, ne justifient en eux-mêmes la requalification du contrat en contrat à temps complet.

En l'espèce, constatent les hauts magistrats, la cour d'appel s'était déterminée « *par des motifs inopérants tirés de l'absence de justification de la*

correspondance entre la durée de travail réellement exécutée et celle prévue par le contrat de travail, la convention collective et l'accord d'entreprise ».

Or elle aurait dû « *vérifier si les salariés n'avaient pas eu connaissance de leurs horaires de travail de sorte qu'ils étaient placés dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme ils devaient travailler et qu'ils se trouvaient dans l'obligation de se tenir constamment à la disposition de l'employeur* ». Faute d'avoir procédé à cette vérification, la cour d'appel « n'a pas donné de base légale à sa décision » (Cass. soc., 17 février 2021, n°18-16.298).

>>> UN ACTE DE RÉSILIATION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE SIGNÉ PAR LES PARTIES EST VALABLE, PEU IMPORTE LE MOTIF

Pour rappel, le contrat d'apprentissage, passé un délai pendant lequel il peut être rompu de manière unilatérale, peut être résilié notamment par accord écrit signé des deux parties.

Dans un arrêt rendu le 17 février dernier, la Cour de cassation précise qu'un acte de résiliation du contrat d'apprentissage signé par l'apprenti, son représentant légal et par l'employeur est valable, peu importe le motif.

En l'espèce, la case « *autre* » du document de constatation de la rupture avait été cochée et non la case « *rupture d'un commun accord* » (Cass. soc., 17 février 2021, n°19-25.746).

>>> LA LETTRE DE RÉPONSE DE L'URSSAF AUX OBSERVATIONS DE L'EMPLOYEUR NE DOIT PAS ÊTRE SIGNÉE PAR TOUS LES INSPECTEURS

Dans un arrêt rendu le 18 février dernier, la Cour de cassation juge qu'à l'issue d'un contrôle réalisé par plusieurs inspecteurs, la lettre de réponse de l'Urssaf aux observations de l'employeur ne doit pas être signée par tous les inspecteurs ayant participé à l'opération (Cass. 2e civ., 18 février 2021, n° 20-12.328).

La mise en recouvrement doit en effet intervenir à la date d'expiration de la période contradictoire qui prend fin à la date d'envoi de la réponse de l'agent de contrôle.

Pour rappel, après avoir effectué un contrôle, les inspecteurs de l'Urssaf communiquent à l'employeur une lettre d'observations. Sous peine de nullité, elle doit être signée par tous les inspecteurs du recouvrement ayant effectué les opérations de contrôle. Si l'employeur répond à cette lettre, l'inspecteur du recouvrement est tenu de lui répondre (CSS, art. R. 243-59).

>> FONDS DE SOLIDARITÉ : LE FORMULAIRE EN LIGNE DE JANVIER EST DISPONIBLE

Depuis le 24 février 2021, les entreprises peuvent faire la demande en ligne de l'aide financière de l'État au titre du mois de janvier 2021.

Les entreprises éligibles à l'aide du fonds de solidarité au titre du mois de janvier 2021 (doivent en faire la demande par voie dématérialisée sur le site impôts.gouv.fr. Le formulaire en ligne est disponible depuis le 24 février 2021.

Pour ce faire, les entreprises doivent se connecter à leur espace particulier (et non sur leur espace

professionnel habituel) où elles trouveront dans leur messagerie sécurisée sous « *Écrire* » le motif de contact « *Je demande l'aide aux entreprises fragilisées par l'épidémie Covid-19* ».

La demande doit être déposée au plus tard le 31 mars 2021.

>> LES DÉFAILLANCES D'ENTREPRISES EN BAISSÉ DE 39 % EN FRANCE EN 2020

de France. Le phénomène s'observe dans tous les secteurs et pour la plupart des catégories d'entreprise, « sans que cela puisse être analysé d'un point de vue économique », écrit l'institution.

Cette baisse, qui n'indique pas une réduction du nombre d'entreprises en difficulté, précise la Banque de France, résulte en premier lieu « *de l'impact momentané qu'ont eu à la fois la période de confinement sur le fonctionnement des juridictions commerciales et les évolutions réglementaires qui ont modifié temporairement les dates de caractérisation et de déclaration de l'état de cessation de paiements* ».

Ce repli est également la conséquence « *de l'ensemble des mesures de soutien qui apportent des aides de trésorerie ou permettent aux entreprises de réduire ou retarder le paiement de certaines charges, et donc le risque de faire défaut sur ces paiements (mesures d'activité partielle, prêts garantis par l'État avec remboursements différés, fonds de solidarité, moratoires, etc.)* ».

>> DÉCRET RELATIF À L'AFFACTURATION DES COMMANDES JUSQU'AU 30 JUIN 2021

Une loi du 30 juillet 2020 a permis aux entreprises, grâce à la garantie de l'État, de recourir à l'affacturage dès la prise de commandes, sans attendre l'émission des factures correspondantes. Le régime de ce dispositif a été fixé par un arrêté du 4 septembre 2020 et devait prendre fin le 31 décembre 2020.

Un second arrêté du 12 février 2021 a reconduit le dispositif. Ainsi, la garantie de l'État peut

bénéficier aux financements consentis jusqu'au 30 juin 2021.

En pratique, la date d'échéance finale de chaque financement couvert par cette garantie ne peut pas dépasser une date limite qui se trouve par conséquent décalée au 31 décembre 2021.

>> ARRÊTÉ RELATIF AUX BARÈME KILOMÉTRIQUE FISCAL : LES VÉHICULES ÉLECTRIQUES BÉNÉFICIENT D'UNE MAJORATION DE 20 %

La loi de finances pour 2019 a prévu que les barèmes forfaitaires fiscaux devaient tenir compte de la puissance administrative du véhicule, de la distance parcourue et du type de motorisation du véhicule (L. n° 2018-1317, 28 déc. 2018, art. 10 : JO, 28 déc.).

En conséquence, les contribuables utilisant des véhicules fonctionnant à l'énergie électrique peuvent utiliser le barème fiscal des frais kilométriques pour l'évaluation de leurs frais de voiture.

Pour encourager le recours aux véhicules électriques, un arrêté du 15 février 2021, publié au Journal Officiel du 19 février, vient de modifier l'article 6B de l'annexe IV du CGI, en précisant que, pour ces véhicules, le montant des frais de déplacement calculé en application de ces barèmes est majoré de 20 % à compter de l'imposition des revenus de 2020.

>> SOCIÉTÉ ANONYME (SA) : RESPONSABILITÉ DES DIRIGEANTS POUR SIMPLE FAUTE DE GESTION

Dans un arrêt rendu le 10 février dernier, la Cour de cassation juge que les dirigeants de SA et de Sociétés par actions simplifiées (SAS) sont responsables individuellement ou solidairement selon le cas, envers la société ou envers les tiers, soit des infractions aux dispositions législatives ou réglementaires applicables, soit des violations des statuts, soit des fautes commises dans leur gestion.

En conséquence, doit être cassé pour violation de la loi l'arrêt dans lequel la mise en cause

de la responsabilité du dirigeant à l'égard de la société est subordonnée à la preuve d'une faute de gestion du dirigeant, détachable ou séparable des fonctions sociales, intentionnelle, d'une particulière gravité et incompatible avec l'exercice normal des fonctions sociales, et non à celle d'une simple faute de gestion (Cass. com., 10 février 2021, n° 18-24302).

Question relative à l'attestation délivrée par les employeurs pour accélérer les procédures de naturalisation de salariés :

En tant qu'entreprise de sécurité, un de mes salariés agent de sécurité me demande de lui remplir un document attestant qu'il a participé à la continuité de la vie de la Nation pendant la crise sanitaire. Puis-je remplir cette attestation ? Est-ce une obligation m'incombant ?

Réponse :



Les demandes de naturalisation peuvent en effet être accélérées si les salariés relevant de certaines professions ont participé activement à l'effort national pendant la crise sanitaire.

Une liste indicative des métiers concernés a été édictée et est disponible sur le site du ministère de l'Intérieur et également [ici](#) :

Le métier d'agent de sécurité y est cité.

Il vous est donc possible (ce n'est qu'une possibilité et non une obligation offerte à l'employeur) de remplir l'attestation demandée par votre salarié si ce dernier a bien travaillé durant les périodes de confinement sur les sites de clients restés ouverts.

Figure [ici](#) un modèle de ladite attestation à remplir conjointement par le salarié et son employeur.



Question relative à la possibilité pour une entreprise de surveillance humaine de réaliser des activités de télésurveillance sans agrément supplémentaire :

En tant qu'entreprise disposant d'un agrément permettant l'exercice de l'activité de surveillance humaine, dois-je disposer d'un agrément complémentaire pour réaliser des activités de télésurveillance ?

Réponse :



L'autorisation d'exercer d'une entreprise de surveillance inclut la possibilité de faire de la télésurveillance.

Il n'est donc pas nécessaire de faire une démarche auprès du CNAPS, sauf si cela change l'un des éléments ci-dessous :

- Le numéro d'immatriculation au registre du commerce et des sociétés ;
- La dénomination de l'entreprise ;
- L'adresse du siège social, de l'établissement principal et/ou de l'établissement secondaire ;
- Les statuts de l'entreprise ;
- La liste nominative des dirigeants, gérants et associés ;
- Les participations financières détenues dans d'autres sociétés.

En conséquence, sous réserve des éléments mentionnés ci-dessus, votre entreprise peut exercer une activité de télésurveillance sans avoir à obtenir d'agrément spécifique en plus et donc d'autorisation d'exercer supplémentaire de celui que vous possédez au titre de la surveillance et du gardiennage.

