

la lettre JURIDIQUE

GES | GROUPEMENT
DES ENTREPRISES
DE SÉCURITÉ
SÉCURITÉ PRIVÉE

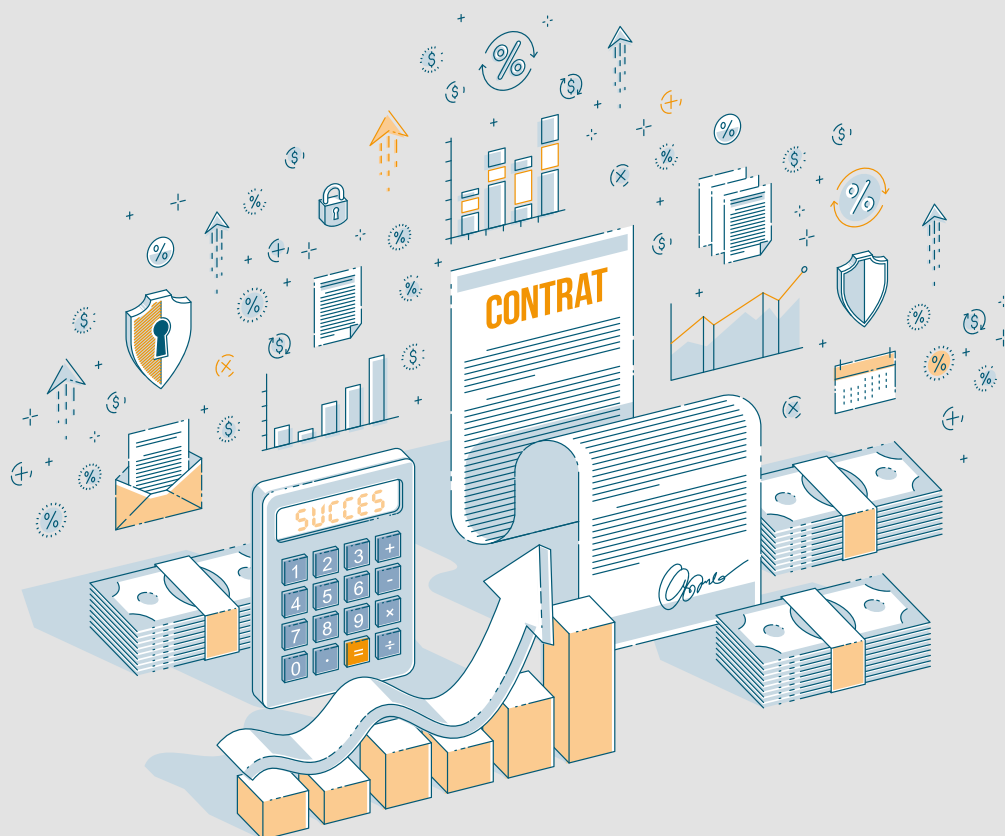
N°05

Du 1^{er} au 12 Mars 2021

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

SOMMAIRE

■ DROIT SOCIAL	2
ACTUALITÉS	2
RÈGLEMENTATION	4
JURISPRUDENCE	5
■ JURIDIQUE ET FISCAL	6
ACTUALITÉS	6
RÈGLEMENTATION	7
JURISPRUDENCE	7
■ VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES	9



>> UNE NOUVELLE VERSION DU PROJET DE DÉCRET SUR LE CONGÉ DE RECLASSEMENT EST SOUMISE À CONSULTATION

Après des échanges avec le Conseil d'État, l'exécutif propose une nouvelle version du projet de décret relatif au congé de reclassement que les entreprises ou les établissements d'au moins 1000 salariés sont tenus de proposer aux collaborateurs menacés par un licenciement économique.

Transmis le 10 mars dernier, le nouveau texte ne revient pas sur l'allongement à 24 mois du congé en cas de reconversion, mais précise les modalités de prise en compte des temps partiels liés aux congés familiaux pour calculer les allocations versées dans le cadre des congés de reclassement.

>> VACCINATION EN ENTREPRISE : LE SECRÉTAIRE D'ÉTAT CHARGÉ DE LA SANTÉ AU TRAVAIL APPELLE LES SERVICES DE SANTÉ À S'ENGAGER FORTEMENT

Depuis le 25 février 2021, les médecins du travail peuvent vacciner contre le Covid-19 les salariés âgés de 50 à 64 ans et atteints de comorbidités.

Dans un courrier aux services de santé au travail daté du 9 mars, le secrétaire d'État chargé de la Santé au travail, Laurent PIETRASZEWSKI,

appelle les professionnels concernés à « *s'engager fortement dans cette campagne de vaccination qui répond parfaitement à leur mission générale de protection de la santé des salariés* ».

>> ACTIVITÉ PARTIELLE : LE DÉTAIL DU NOUVEAU CALENDRIER DE MODULATION DES TAUX PRÉVU PAR DEUX PROJETS DE DÉCRET

Deux projets de décret ont été transmis aux membres de la CNNCEFP le 10 mars dernier. Ces deux textes font suite aux annonces faites par le ministère du Travail la veille, sur le décalage au 1er mai prochain de l'entrée en vigueur de la réforme de la modulation des taux d'activité partielle. Par ailleurs, deux nouveaux secteurs protégés sont ajoutés à l'annexe 2 du décret du 29 juin 2020.

Pour mémoire, à l'avenir, les modalités de l'activité partielle différeront selon la typologie des entreprises concernées. Se distingueront ainsi :

- Un système générique ;
- Une première dérogation pour les entreprises des secteurs protégés listés dans les annexes du décret n°2020-810 du 29 juin 2020 qui ne connaissent plus de baisse d'activité ;
- Et une seconde dérogation plus favorable pour les entreprises subissant une fermeture administrative, subissant des restrictions sanitaires territoriales, présentes dans une zone de chalandise d'une station de ski ou d'un secteur protégé et qui subissent encore une forte baisse d'activité.

>> LE BULLETIN OFFICIEL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE, BASE DE DONNÉES UNIQUE ET OPPOSABLE DE LA DOCTRINE RELATIVE AUX COTISATIONS

Le bulletin officiel de la sécurité sociale, conçu par la direction de la sécurité sociale et les Urssaf, est en ligne depuis le 8 mars 2021.

Nouvel outil au service des cotisants et des professionnels qui les accompagnent (tiers déclarants, experts, avocats...), il rassemble en un site unique toute la doctrine applicable en matière de cotisations et contributions sociales : instructions, circulaires, questions-réponses...

Une information exhaustive, et opposable : un cotisant pourra s'en prévaloir pour justifier les choix qu'il a opérés, à compter de l'entrée en vigueur officiel le 1^{er} avril.

>> MISE EN LIGNE DES NOUVEAUX MODÈLES DE CERFA POUR LES CONTRATS D'APPRENTISSAGE ET DE PROFESSIONNALISATION

Pour tenir compte des ajustements apportés par la loi « *Avenir professionnel* » du 5 septembre 2018, deux modèles de formulaires Cerfa viennent d'être mis à jour, fin février 2021, sur le site du service public.

Ils concernent les deux types de contrat en alternance : les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation. Si la trame reste globalement la même, quelques mentions supplémentaires ont été ajoutées aux nouveaux formulaires.

Ces modèles de formulaires sont accompagnés d'une notice distincte.

>> PUBLICATION D'UN DÉCRET RELATIF À L'INDEX DE L'ÉGALITÉ : LES ENTREPRISES DEVRONT PUBLIER LEURS RÉSULTATS DE MANIÈRE VISIBLE ET LISIBLE

Les entreprises devront désormais publier « *de manière visible et lisible* » la note obtenue à l'index de l'égalité femmes-hommes, ainsi que les indicateurs qui la constituent.

Pour 2021, les dates de publication sont fixées au 1^{er} mai et au 1^{er} juin. C'est ce que prévoit un nouveau décret publié, comme annoncé par le ministère

du Travail, le 11 mars dernier. Les entreprises bénéficiaires du plan de relance devront en outre publier leurs objectifs de progression, par indicateur, quand elles obtiennent une note globale inférieure à 75 points.

>> EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL 2020 DES ORGANISMES DE FORMATION

Le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion a étendu, par un arrêté du 1^{er} mars dernier, l'avenant du 10 novembre 2020 relatif aux salaires minima conventionnels annuels dans la branche professionnelle des organismes de formation du 10 juin 1988.

Cet avenant ne procède à aucune revalorisation des minima conventionnels en 2020. Il matérialise les deux formats de la grille salariale en vigueur dans la branche, présentée selon l'ancienne classification

(identification des emplois par catégorie de personnel, niveau hiérarchique et coefficient) et la nouvelle classification (identification des emplois par palier et fourchette de coefficients).

L'avenant du 10 novembre 2020 a été signé par la FFP et le Synofdes, côté employeurs, et la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et FO côté syndical.

>> LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES NE PEUVENT PAS ÊTRE PAYÉES SOUS FORME DE PRIME DE RENDEMENT

Dans un arrêt rendu le 3 février dernier, la Cour de cassation rappelle que les heures supplémentaires ne peuvent être rémunérées, même volontairement, sous forme de primes.

L'employeur qui déroge aux dispositions légales relatives au paiement des heures supplémentaires peut se voir condamner ultérieurement au paiement majoré de celles-ci.

Pour rappel, les heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent (C. Trav., art. L. 3121-28). Le versement, même volontaire, de

primes diverses ou d'indemnités exceptionnelles par l'employeur ne peut tenir lieu de règlement des heures supplémentaires.

C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans cet arrêt du 3 février dernier. Les heures supplémentaires ne donnent pas lieu uniquement au paiement d'un salaire majoré, mais doivent s'exécuter dans le cadre du contingent annuel et ouvrent droit à la contrepartie obligatoire en repos (Cass. Soc., 3 février 2021, n° 19-12.193).

>> LA CJUE PRÉCISE LE STATUT DES « ZONES GRISSES » PENDANT LESQUELLES LE TRAVAILLEUR D'ASTREINTE N'EST PAS EN INTERVENTION

Dans deux arrêts rendus le 10 mars 2021, la CJUE précise le statut des « zones grises » pendant lesquelles le travailleur d'astreinte n'est pas en intervention.

Elle précise comment les conditions imposées à un salarié en période d'astreinte, comme la géographie du lieu d'intervention ou la brièveté de délai de réponse, peuvent être prises en compte pour déterminer si l'astreinte constitue du temps de travail.

Tel est le cas si les contraintes imposées au travailleur au cours de l'astreinte « affectent objectivement et très significativement sa faculté de gérer librement le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et de se consacrer à ses propres intérêts » (CJUE, 9 mars 2021, n° C-580/19).

>> UN CSE PEUT AGIR CONTRE LA DÉCISION DE L'AUTORITÉ DE LA CONCURRENCE AUTORISANT LA PRISE DE CONTRÔLE DE L'EMPLOYEUR

Dans une décision du 9 mars dernier assortie du plus haut degré de publication, le Conseil d'État acte qu'un Comité Social et Economique (CSE) d'une Unité Economique et Sociale (UES) a qualité à agir pour demander l'annulation d'une décision de l'Autorité de la concurrence relative à la prise de contrôle exclusif d'une société par une autre société, compte tenu des effets de cette décision et des attributions générales du comité.

Pour les hauts magistrats, « eu égard, d'une part, aux missions » confiées aux CSE « et, d'autre part, aux effets de la décision qui autorise la prise de contrôle exclusif d'une société par une autre société », le CSE « justifie, contrairement à ce que soutient l'Autorité de la concurrence, d'un intérêt lui donnant qualité pour demander l'annulation de la décision litigieuse ».

Le Conseil d'État rejette toutefois la requête du CSE après avoir examiné le fond de l'affaire. Il relève

notamment qu'aucune « disposition du code du travail ou du code de commerce n'impose à l'Autorité de la concurrence de s'assurer, préalablement à l'édiction de sa décision, que les dispositions relatives à l'information et à la consultation du CSE ont été respectées par l'entreprise concernée ».

Il retient en outre que « l'autorisation délivrée par l'Autorité de la concurrence ne saurait être regardée, contrairement à ce que soutient le CSE, comme ayant nécessairement et par elle-même pour effet de conduire à une méconnaissance de ces dispositions, sanctionnée d'une amende en vertu de l'article L. 2317-1 du code du travail ».

Les hauts magistrats en concluent que le CSE n'était pas fondé à demander l'annulation de la décision du 24 juillet 2019 de l'Autorité de la concurrence (CE, 9 mars 2021, n° 433214).

>> MODULATION DE L'ACOMPTE IS DU 15 MARS 2021 ET REMBOURSEMENTS ACCÉLÉRÉS DE CREDITS IS

Par deux communiqués de presse du 2 mars dernier, le ministre de l'Économie, des Finances et de la Relance, Bruno LE MAIRE, et le ministre chargé des Comptes publics, Olivier DUSSOPT, annoncent deux nouvelles mesures fiscales et des mesures spécifiques pour le traitement fiscal des frais professionnels de télétravail.

Un assouplissement du calcul du premier acompte d'impôt sur les sociétés (IS) dû au 15 mars 2021 : pour prendre en compte l'impact de la crise sanitaire sur les résultats des entreprises, les entreprises pourront sur option, moduler le premier acompte d'IS afin qu'il corresponde à 25% du montant de l'IS prévisionnel de l'exercice clos au 31 décembre 2020 (et non le 31 décembre 2019) avec une marge d'erreur autorisée de 10%.

La reconduction du remboursement accéléré des crédits d'impôts sur les sociétés : comme en 2020, les entreprises bénéficiant d'un ou plusieurs crédits d'impôt sur les sociétés restituables en 2021 peuvent, sans attendre le dépôt de leur déclaration de résultat (la liasse fiscale), demander le remboursement du solde de la créance disponible. La procédure à suivre, identique à 2020, est précisée dans la foire aux questions sur le site impots.gouv.fr.

>> BRUNO LE MAIRE ASSIGNE UNE ENSEIGNE DE LA GRANDE DISTRIBUTION DEVANT LE TRIBUNAL DE COMMERCE DE PARIS

À la suite d'une enquête menée par les agents de la concurrence, le ministre de l'Économie vient d'assigner une enseigne de la grande distribution. Il lui reproche des pratiques commerciales abusives vis-à-vis de ses fournisseurs.

Selon la direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF), l'enseigne Intermarché aurait imposé à 93 fournisseurs la conclusion d'un contrat avec deux centrales internationales. Divers moyens de pression auraient été utilisés à cette fin : arrêts de commandes, déréférencements de marques, etc.

Aux termes de ces accords internationaux, les deux centrales factureraient tout au long de l'année à ces fournisseurs des sommes importantes en contrepartie de services de coopération commerciale, comme des opérations promotionnelles ou publicitaires ciblées.

Or, ajoute la DGCCRF, les fournisseurs ne seraient pas demandeurs de ces services à faible impact commercial, qui se superposeraient d'ailleurs à ceux qu'ils financent déjà au niveau national pour les mêmes prestations. Pour la DGCCRF, il s'agirait donc d'un paiement sans contrepartie économique réelle.

Faisant suite à l'enquête de la DGCCRF, le ministre de l'Économie, a, le 19 février 2021, assigné plusieurs sociétés de l'enseigne. Il demande au tribunal de commerce de prononcer une sanction à hauteur de 150,75 M€ et d'ordonner la cessation des pratiques dénoncées.

>> RÉUNION DES AG ET DES ORGANES SOCIAUX : LE DISPOSITIF « COVID-19 » EST PROROGÉ JUSQU'AU 31 JUILLET 2021

Afin de permettre aux sociétés et aux autres entités de droit privé d'assurer la continuité de leur fonctionnement dans le contexte de l'épidémie de Covid-19, le Gouvernement a adopté un régime dérogatoire fixant des règles temporaires de fonctionnement pour les assemblées et les organes collégiaux de direction ou de surveillance (Ord. n° 2020-321 du 25 mars 2020 et D. n° 2020-418 du 10 avril 2020).

Ce régime exceptionnel était applicable, dans une version modifiée, jusqu'au 1^{er} avril 2021 (Ord.

n° 2020-1497 du 2 décembre 2020 et D. n° 2020-1614 du 18 décembre 2020).

Par décret du 9 mars dernier, ce régime exceptionnel est désormais applicable aux assemblées et aux réunions des organes collégiaux d'administration, de surveillance et de direction tenues jusqu'au 31 juillet 2021.

>> UN DIRIGEANT CONDAMNÉ À COMBLER LE PASSIF POUR AVOIR ENJOLIVÉ LE COMPTE DE RÉSULTAT À SON PROFIT

Dans un arrêt rendu le 17 février dernier, la Cour de cassation juge qu'un dirigeant commet une faute de gestion en présentant un résultat social surévalué permettant le remboursement de son compte courant d'associé au risque que des salaires, objets de litiges non provisionnés, ne puissent être payés. Il doit en répondre dans le cadre d'une action en comblement de passif.

En l'espèce, une société (SARL) exerçant une activité hôtelière est condamnée à payer des sommes à des salariés par des jugements intervenus en 2003 et 2005, qui font l'objet d'appels. En 2007, compte tenu des difficultés financières de la société, ses co-gérants décident de céder l'immeuble et le fonds de commerce afin, notamment, de régler les dettes sociales vis-à-vis des fournisseurs et des banques. Après confirmation en appel en 2014 et 2015 des jugements précités, les salariés, qui n'ont pu être désintéressés faute d'actif, obtiennent la mise en liquidation judiciaire de la société.

Le liquidateur judiciaire assigne les co-gérants en responsabilité pour insuffisance d'actif (C. com., art. L. 651-2, al. 1) et obtient leur condamnation par une cour d'appel à verser environ 300 000 euros à ce titre.

La Cour de cassation approuve cette condamnation, la faute de gestion des co-gérants, qui a contribué à l'insuffisance d'actif, ayant été dûment caractérisée au regard des éléments suivants :

- les co-gérants ont « fait le choix de présenter un compte de résultat erroné de la société, en minorant les sommes provisionnées au titre des condamnations prévisibles qu'ils ne pouvaient ignorer intervenir du fait des procédures prud'homales en cours et en procédant à la vente du fonds de commerce et des murs de l'hôtel » ;
- « ce compte de résultat amélioré leur a permis, par le jeu d'une clause de retour à meilleure fortune, de procéder au remboursement de l'ensemble de leurs comptes courants d'associé, lesquels n'auraient pas dû être remboursés à défaut » (Cass. com., 17 février 2021, n° 19-12.271 et 19-23.474).

>> RÉCUPÉRATION DE LA TVA VERSÉE AU TITRE DE CRÉANCES DEVENUES IRRÉCOUVRABLES

Dans un arrêt rendu le 3 mars dernier, la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) vient de rappeler les modalités d'application des délais de prescription pour régulariser la TVA initialement facturée et versée au Trésor.

Saisie d'une affaire relative au droit hongrois, la Cour a souligné dans une ordonnance que le délai de prescription doit commencer à courir à compter non pas de la date de l'exécution de l'obligation de paiement initialement prévue,

mais de celle à laquelle la créance est devenue définitivement irrécouvrable. Ce raisonnement s'appuie notamment sur les principes de neutralité fiscale et d'effectivité.

Ces modalités de prescription sont d'ores et déjà précisées dans la réglementation et les commentaires administratifs français (CGI art. 272, 1).

Question relative à la reprise de personnel :

Dans le cadre d'une procédure de transfert, nous sommes obligés en tant qu'entreprise sortante de transmettre les dossiers de tous les salariés transférables, ou pouvons-nous décider de ne pas inclure certains agents dans la reprise si nous souhaitons les affecter ailleurs ?

Réponse :



Il n'est pas possible pour l'entreprise sortante de décider de ne pas faire bénéficier certains de ses salariés de la possibilité pour ces derniers d'être transférés.

Il y a un réel droit à transférabilité pour les salariés remplissant les conditions fixées par le dispositif conventionnel.

Le fait pour une entreprise sortante de décider de manière unilatérale de ne pas offrir cette possibilité aux salariés concernés n'est pas possible, cela constituant une perte de chance pour ce dernier.

Bien entendu, si le salarié refuse le transfert, l'entreprise cédante conservera alors le salarié et pourra décider de l'affecter sur un autre site.



Question relative à la responsabilité des entreprises de travail temporaire (ETT) fournissant des agents de sécurité à leurs clients :

Certaines entreprises de travail temporaire proposent à leurs clients qui ne disposent pas légalement d'un service interne de sécurité (hôtel, promoteur, entreprise de bâtiment, ...) la mise à disposition d'agents de sécurité. Pouvez-vous confirmer les dispositions légales qui encadrent ce type de cas ?

Réponse :



Même si une Entreprise de Travail Temporaire (ETT) n'est pas régie par la loi n° 83-629, elle est obligée de la respecter pour les entreprises faisant appel à elle.

Une ETT doit ainsi s'assurer que l'entreprise de sécurité ou que le service interne détient bien une autorisation administrative pour l'exercice d'une activité en sécurité privée, mais aussi que les agents mise à disposition sont bien conformes à la loi (carte professionnelle, aptitude préalable, etc.). En effet, l'art. L. 612-9 du CSI énonce qu'un service interne de sécurité doit impérativement faire l'objet d'une autorisation d'exercice délivrée par le CNAPS.

Surtout, l'article R. 611-2 du Code de la Sécurité Intérieure (créé par Décret n° 2014-1253 du 27 octobre 2014 - JO du 29 octobre 2014) énonce que :

« Les entreprises de travail temporaire sont tenues de s'assurer, d'une part, que les entreprises ou services internes de sécurité exerçant les activités mentionnées aux articles L. 611-1 et L. 613-13 qui font appel à leurs services sont autorisés à exercer ces activités et, d'autre part, que les employés qu'elles mettent à leur disposition pour l'exercice de ces activités remplissent les conditions légales et réglementaires requises pour l'exercice de leurs fonctions ».

