

# la lettre JURIDIQUE

**GES** | GROUPEMENT  
DES ENTREPRISES  
DE SÉCURITÉ  
SÉCURITÉ PRIVÉE

N°06

Du 15 au 26 Mars 2021

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

## SOMMAIRE

■ DROIT SOCIAL .....	2
<b>ACTUALITÉS</b> .....	2
<b>RÈGLEMENTATION</b> .....	4
<b>JURISPRUDENCE</b> .....	5
■ JURIDIQUE ET FISCAL .....	7
<b>ACTUALITÉS</b> .....	7
<b>RÈGLEMENTATION</b> .....	8
<b>JURISPRUDENCE</b> .....	9
■ VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES ....	10



## >> LE CESE SUGGÈRE DE MENER UNE ÉTUDE D'IMPACT GENRÉE AVANT DE DÉPLOYER LE TÉLÉTRAVAIL POUR MESURER L'IMPACT SUR LES FEMMES

Le Conseil économique, social et environnemental (Cese) suggère de mener une étude d'impact genrée avant de déployer le télétravail pour mesurer l'impact sur les femmes.

« *Les femmes et les hommes ne sont pas affectés de la même manière par la crise sanitaire, qui tend à exacerber les inégalités existantes* ». C'est le constat que dresse le Cese, dans un avis adopté le 24 mars 2021, qui aborde notamment certaines problématiques liées à la sphère professionnelle.

Le Conseil recommande, entre autres, de réaliser une « *étude d'impact genrée* » préalablement au déploiement du télétravail, de « *revaloriser les métiers du care* », ou encore d'améliorer la prise en charge financière de la garde d'enfants, en particulier pour les femmes qui doivent travailler sur site.

## >> PUBLICATION DE L'AVIS RELATIF À L'EXTENSION DE DEUX AVENANTS PROPRES À LA BRANCHE DES ENTREPRISES DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ

L'avis relatif à l'extension des deux avenants propres à la branche des entreprises de prévention et de sécurité a été publié au Journal Officiel (JO) du 23 mars dernier. Ces deux avenants sont les suivants :

- Avenant n° 2 à l'accord du 25 novembre 2020 à l'accord du 14 décembre 2017 relatif au financement du stage de maintien et d'actualisation des compétences (MAC) ;

- Avenant n° 3 du 18 janvier 2021 à l'accord du 28 janvier 2011 relatif à la reprise du personnel.

Pour rappel, ces textes ne deviendront applicables qu'à la publication de leurs arrêtés d'extension au Journal Officiel (JO).

## >> ÉTUDE DARES : LE NOMBRE DE SALARIÉS EFFECTIVEMENT EN ACTIVITÉ PARTIELLE EST ESTIMÉ À 2,1 MILLIONS EN FÉVRIER 2021

« *2,1 millions de salariés auraient effectivement été en activité partielle (soit 11 % des salariés du privé) en février 2021, après 2,3 millions en janvier 2021* », observe la Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques (Dares) dans sa dernière étude « *Acemo* » pendant la crise sanitaire, diffusée le 24 mars dernier.

« *Le nombre d'heures chômées au titre de l'activité partielle s'établirait à 164 millions. Cela représenterait 77 heures par salarié en moyenne et équivaldrait donc à 1,2 million de salariés travaillant à plein temps sur le mois, soit autant qu'en janvier* », ajoute la Direction.

« *Par ailleurs, 7 % des salariés relèvent d'une entreprise où un accord sur l'APLD est en vigueur à la date du 28 février (après 6 % fin janvier). Au total, la part de salariés employés dans une entreprise où un accord sur l'APLD est en vigueur ou prévu est toujours de 11 %* », note la Dares.

## >> PROLONGATION DES AIDES À L'EMBAUCHE D'ALTERNANTS : LE PROJET DE DÉCRET EST RECTIFIÉ

Alors que le décret qui doit prolonger jusqu'à fin 2021 les aides exceptionnelles à l'embauche d'alternants est censé être publié d'ici fin mars, un rectificatif de sa version projet vient d'être soumis, mardi 23 mars 2021, aux membres de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP).

Il apporte deux corrections mineures et un ajustement pour les contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> avril s'agissant des dates d'appréciation des conditions de quota à remplir pour les entreprises d'au moins 250 salariés.

La première modification est une simple précision.

La version rectificative du projet de décret précise que le montant de 8 000 euros s'applique à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint dix-huit ans.

La deuxième modification corrige une coquille de la première version du projet de décret concernant la modification du décret portant attribution de l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation. Ainsi, l'aide s'applique bien aux contrats conclus entre le 1<sup>er</sup> mars et le 31 décembre 2021, comme annoncé par le Premier ministre.

## >> COVID-19 : PUBLICATION DE LA NOUVELLE VERSION DU PROTOCOLE SANITAIRE APPLICABLE EN ENTREPRISE

Le ministère du Travail a publié le 23 mars dernier une nouvelle version du protocole sanitaire applicable en entreprise. Figurent ci-dessous les principales nouveautés de cette nouvelle version :

■ **Plan d'action sur le recours au télétravail :** Dans les départements concernés par les nouvelles « *mesures renforcées* », c'est-à-dire tous les départements d'Île-de-France et des Hauts-de-France, ainsi qu'en Seine-Maritime et dans l'Eure, le protocole prévoit que « *les entreprises définissent un plan d'action pour les prochaines semaines, pour réduire au maximum le temps de présence sur site des salariés, tenant compte des activités télétravaillables au sein de l'entreprise* ». Ce plan d'action doit faire l'objet d'échanges avec les représentants du personnel, et les actions mises en œuvre dans ce cadre devront pouvoir être « *présentées à l'inspection du travail* » en cas de contrôle.

- **Covoiturage :** Le document prévoit que, lorsque le covoiturage est nécessaire, les occupants du véhicule doivent respecter strictement les gestes barrières : port du masque, hygiène des mains. À cela doit s'ajouter « *une procédure effective de nettoyage/désinfection régulière du véhicule* » et, nouveauté, « *une aération de quelques minutes du véhicule très régulière* ».
- **Salariés symptomatiques ou cas contact :** « *Les personnes qui présentent des symptômes de la Covid-19 doivent s'isoler à leur domicile, dès l'apparition des symptômes, et effectuer un test de dépistage au plus vite* », indique désormais le protocole national. La formulation est plus ferme que dans la version précédente, qui indiquait que l'employeur devait « *inviter toute personne symptomatique à ne pas se rendre sur son lieu de travail et à consulter un médecin sans délai, se faire dépister et s'isoler dans l'attente des résultats* ».

## >> LE MONTANT DE RÉFÉRENCE SERVANT AU CALCUL DU CHÈQUE SANTÉ PORTÉ À 17,84 € EN 2021

Par dérogation à l'obligation d'adhésion aux contrats collectifs de complémentaire santé d'entreprise, les salariés en contrat très court ou très partiel peuvent recevoir de la part de leur employeur une somme dédiée au financement de leur couverture santé.

Pour l'année 2021, le montant de référence servant au calcul de ce « *chèque santé* » est fixé par arrêté publié le 26 mars dernier à 17,84 € ou, pour les personnes relevant à titre obligatoire du régime d'Alsace-Moselle, à 5,95 €.

## >> PUBLICATION DU DÉCRET RELATIF AU PLAN D'APUREMENT ET REMISES PARTIELLES DE DETTES POUR LES ENTREPRISES FRAGILISÉES PAR LA CRISE

Un décret du 25 mars, publié au Journal Officiel (JO) du 26 mars dernier, précise les modalités de mise en œuvre des dispositifs exceptionnels de plans d'apurement et de remises partielles de dettes de cotisations et contributions sociales prévus par l'article 65 de la loi de finances rectificative du 30 juillet 2020.

Il fixe ainsi d'une part les conditions auxquelles les organismes de recouvrement avec lesquels ces plans sont conclus, pourront proposer aux cotisants, employeurs et travailleurs indépendants, des plans d'apurement des passifs constitués pendant la crise sanitaire en incluant, le cas échéant, les dettes antérieures, et les modalités de conclusion de ces plans. Il prévoit les cas dans lesquels un plan d'une durée identique à celui accordé par l'administration fiscale est accordé aux redevables également débiteurs de cotisations sociales.

Le décret précise d'autre part les modalités de remises partielles de dettes, qui concernent également les employeurs de moins de 250 salariés et travailleurs indépendants ne bénéficiant ni de l'exonération ni de l'aide au paiement mais bénéficiant d'un plan d'apurement qu'ils ne sont pas en mesure de respecter en totalité.

Pour y avoir droit, ils doivent notamment avoir subi une perte de leur chiffre d'affaires d'au moins 50 % - des précisions sur le choix de la période de référence et l'appréciation de la baisse au choix par référence - et attester avoir sollicité un étalement de paiement, des facilités de financement supplémentaires ou des remises de dettes auprès de ses créanciers privés.

La remise partielle s'applique aux cotisations patronales encore dues au moment de la demande d'un titre de la période de février à mai 2020.

## >> UN AVIS DU MÉDECIN DU TRAVAIL PRÉVOYANT DES RESTRICTIONS MODIFIANT LE CONTRAT DE TRAVAIL N'EST PAS UN AVIS D'INAPTITUDE

L'avis du médecin du travail sur l'aptitude du salarié peut comporter des restrictions et préconiser des mesures d'aménagement.

Dans un arrêt rendu le 24 mars dernier, la Cour de cassation juge que le fait que ces mesures d'aménagement entraînent la modification du contrat de travail du salarié n'implique pas, en lui-même, que le médecin du travail ait formulé un avis d'inaptitude.

La Haute Juridiction approuve ainsi une cour d'appel qui a substitué à un avis d'inaptitude délivré par le médecin du travail, un avis d'aptitude avec réserves relatives au travail de nuit.

En l'espèce, la cour d'appel avait « relevé que les restrictions émises par le médecin du travail concernaient le travail de nuit après 22 heures, et constaté que la salariée pouvait occuper son poste, avec des horaires de jour, l'employeur ayant d'ores et déjà aménagé ses horaires de travail depuis le mois d'août 2018 ».

Elle « en a exactement déduit que la salariée était apte à son poste de travail, avec réserves concernant le travail de nuit effectué après 22 heures » et a « ainsi légalement justifié sa décision » (Cass. soc., 24 mars 2021, n° 19-16.558).

## >> L'EMPLOYEUR N'A PAS À MOTIVER L'IMPOSSIBILITÉ DE RECLASSER LE SALARIÉ INAPTE QUI A REFUSÉ UNE PROPOSITION D'EMPLOI

L'employeur a en principe l'obligation de faire connaître par écrit au salarié inapte les motifs qui s'opposent à son reclassement, lorsqu'il est dans l'impossibilité de lui proposer un autre emploi.

Toutefois, dans un arrêt rendu le 24 mars dernier, la Cour de cassation juge que l'employeur n'est pas tenu à cette obligation lorsqu'il a proposé au salarié, qui l'a refusé, un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10 du code du travail.

En l'espèce, un salarié employé comme dépanneur installateur, victime d'un accident du travail

le 7 avril 2015, est déclaré inapte à son poste de travail, à l'issue de deux examens du médecin du travail. Il est licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 24 avril 2017. Il saisit la juridiction prud'homale de diverses demandes au titre de la rupture de son contrat de travail, notamment une demande d'indemnité pour défaut de notification préalable des motifs qui s'opposent au reclassement (Cass. soc., 24 mars 2021, n° 19-21.263).

## >> ABSENCE MALADIE PROLONGÉE : COMMENT APPRÉCIER LE CARACTÈRE RAISONNABLE DU DÉLAI DE REMPLACEMENT DU SALARIÉ LICENCIÉ ?

L'absence prolongée pour maladie d'un salarié peut perturber le fonctionnement de l'entreprise. Le salarié peut être licencié si les perturbations entraînent la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif dans un délai proche ou raisonnable.

Dans un arrêt rendu le 24 mars dernier, la Cour de cassation précise que les juges apprécient souverainement ce délai en tenant compte des spécificités de l'entreprise et de l'emploi concerné, ainsi que des démarches faites par l'employeur en vue d'un recrutement.

En l'espèce, la directrice d'une association est en arrêt de travail pour maladie à compter de mai 2012. Licenciée le 27 mars 2013, en raison de la désorganisation de l'association du fait de son absence prolongée et de la nécessité de procéder à son remplacement définitif, elle saisit la juridiction prud'homale.

Dans cette affaire, le remplacement de la directrice est intervenu six mois après son licenciement. Délai non raisonnable du fait de sa longueur, soutient la salariée.

Telle n'est pas la position de la cour d'appel. Elle considère que l'absence prolongée de la salariée

a perturbé le fonctionnement de l'entreprise et rendait nécessaire son remplacement. Elle juge le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse et rejette la demande de nullité du licenciement de la salariée.

Saisie d'un pourvoi par la directrice de l'association, la Cour de cassation rappelle que le délai de remplacement définitif par l'engagement d'un autre salarié est apprécié souverainement par les juges du fond. Elle précise que cette appréciation s'effectue « *en tenant compte des spécificités de l'entreprise et de l'emploi concerné, ainsi que des démarches faites par l'employeur en vue d'un recrutement* ».

En l'espèce, la Chambre sociale retient que la cour d'appel a « *tenu compte des démarches immédiatement engagées par l'employeur en vue d'un recrutement et de l'importance du poste de directeur* ». Dès lors, la cour d'appel a pu estimer souverainement que le remplacement de l'intéressée était intervenu dans un délai raisonnable (Cass. soc., 24 mars 2021, n° 19-13.188).

## >> LOYERS COMMERCIAUX AU 4<sup>ème</sup> TRIMESTRE 2020 : BAISSE DE L'ICL ET DE L'ILAT

Aux termes des articles L. 145-38 et L. 145-34 du code de commerce dans leur rédaction issue de la loi n° 2014-626 du 18 juin 2014 applicable aux contrats conclus ou renouvelés à compter du 1er septembre 2014, les seuls indices pouvant être pris en considération à l'occasion de la révision et du renouvellement des baux commerciaux sont l'indice des loyers commerciaux (ILC) et l'indice des activités tertiaires (ILAT).

Au quatrième trimestre 2020, l'ILC s'établit à 115,79, en baisse de 0,32 % sur un an.

Quant à l'ILAT, sur le même trimestre, à 114,06 il enregistre une baisse de 1,19 % sur un an.

Attention, même si l'ILC et l'ILAT sont publiés au Journal officiel, la date officielle de leur parution est celle de leur publication dans les Informations rapides de l'INSEE.

## >> CORONAVIRUS : UNE VOIE COMMUNE VERS UNE RÉOUVERTURE SANS RISQUE DE L'EUROPE

Dans la perspective de la réunion des dirigeants européens du 25 mars dernier, la Commission a invité les États membres à se préparer à la mise en place d'une approche coordonnée en vue d'une levée progressive des restrictions liées à la COVID-19 lorsque la situation épidémiologique le permettra. Dans une communication adoptée aujourd'hui, elle trace la voie à suivre pour parvenir à une politique équilibrée et à une approche commune de l'UE, mettant en évidence les actions que nous devons entreprendre pour faire advenir le moment où nous pourrions retrouver notre mode de vie européen, mais de manière sûre et durable, en contrôlant le virus.

Bien que la situation épidémiologique exige un contrôle constant jusqu'à ce qu'une couverture vaccinale suffisante soit atteinte, les conditions doivent être créées dans l'ensemble du marché unique pour permettre une réouverture sûre et

durable, afin que les citoyens puissent jouir de leurs droits et que l'activité économique et sociale puisse reprendre.

Cela passe notamment par la mise en place d'un certificat vert numérique couvrant la vaccination, les tests et le rétablissement, le recours à un cadre commun relatif aux mesures de réaction, des orientations sur des stratégies de dépistage supplémentaires, comme l'analyse des eaux usées pour la recherche de variants, et des investissements dans les moyens de diagnostic et les traitements.

La communication met également en évidence des actions destinées à renforcer la résilience au niveau mondial grâce au dispositif COVAX et à un mécanisme européen de partage des vaccins.

## >> UNE NOUVELLE AIDE POUR LES ENTREPRISES AYANT DES CHARGES FIXES ÉLEVÉES

L'aide « coûts fixes », complémentaire au fonds de solidarité, a pour objectif de compenser le poids des charges fixes des entreprises non couverts par la contribution aux bénéficiaires ou les aides publiques dans le contexte de crise sanitaire actuel. Son coût est estimé à environ 300 M€ par mois. Elle a fait l'objet de la publication d'un décret le 25 mars dernier au Journal Officiel (JO).

Elle sera versée de manière bimestrielle selon 3 périodes dites éligibles :

- Première période : janvier – février 2021
- Deuxième période : mars – avril 2021
- Troisième période : mai – juin 2021

Cette aide s'adresse à deux types d'entreprises :

- Entreprises réalisant plus de 1 million d'euros de chiffres d'affaires mensuel. Pour en bénéficier, l'entreprise doit faire l'objet d'une interdiction d'accueil du public ou appartenir aux secteurs du « plan tourisme » (listes S1 et S1 bis), ou exercer son activité principale dans le commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles, ou la location de biens immobiliers résidentiels, et être domiciliée dans une commune de montagne. Une entreprise détentrice d'un magasin de vente situé dans un centre commercial de plus de 20 000 m<sup>2</sup> peut également être concernée par cette mesure.

- Entreprises de plus petite taille aux charges fixes très élevées appartenant à l'un des secteurs suivants : hôtel, restauration traditionnelle et résidences de tourisme des stations de montagne, salles de sport, salles de loisir intérieurs, jardins zoologiques, établissements de thermalisme, parcs d'attractions et parcs à thèmes).

Elle doit également répondre à plusieurs critères :

- Justifier d'une perte d'au moins 50 % de chiffre d'affaires sur chaque période éligible et avoir perçu le fonds de solidarité en janvier 2021 ou en février 2021.
- Avoir un excédent brut d'exploitation négatif sur la période janvier-février 2021.

Cette aide permet de couvrir 70 % des pertes d'exploitation pour les entreprises de plus de 50 salariés et 90 % des pertes d'exploitation pour les entreprises de moins de 50 salariés, dans la limite de 10 M€ sur le premier semestre de l'année 2021



## >> COMPLEMENT DE PASSIF : LA NÉGLIGENCE DU DIRIGEANT N'IMPLIQUE PAS NÉCESSAIREMENT SON IGNORANCE

L'existence d'une simple négligence du dirigeant qui n'a pas déclaré la cessation des paiements de la société dans le délai légal ne suppose pas nécessairement que celui-ci ait ignoré l'état de cessation des paiements.

Tout dirigeant de droit ou de fait d'une société en liquidation judiciaire peut être condamné à supporter tout ou partie de l'insuffisance d'actif de la société s'il a commis une ou plusieurs fautes de gestion ayant contribué à cette insuffisance (action en comblement de passif). La responsabilité d'un dirigeant ne peut pas être engagée en cas de simple négligence de sa part dans la gestion de la société (C. com. art. L 651-2, al. 1).

Le dirigeant d'une société en liquidation judiciaire est poursuivi par le liquidateur judiciaire en comblement de passif, pour ne pas avoir déclaré la cessation des paiements de la société dans le délai légal de quarante-cinq jours. Le liquidateur fait valoir que cette omission ne peut pas constituer une simple négligence du dirigeant, dès lors que celui-ci avait eu connaissance de l'état de cessation des paiements.

La Cour de cassation rejette cet argument : l'article L 651-2 du Code de commerce ne réduit pas l'existence d'une simple négligence à l'hypothèse dans laquelle le dirigeant a pu ignorer les circonstances ou la situation ayant entouré sa commission. (Cass. com., 3 février 2021, n° 19-20.004).

## >> UN EXPERT-COMPTABLE PEUT AGIR POUR RUPTURE BRUTALE DE RELATIONS COMMERCIALES ÉTABLIES SOUS CONDITIONS

Dans un arrêt rendu le 10 février dernier, la Cour de cassation juge qu'un expert-comptable ne peut engager une action en responsabilité civile pour rupture brutale de relations commerciales établies que s'il établit que les services interrompus étaient accessoires à sa mission d'expert-comptable et de nature commerciale.

En l'espèce, une entreprise confie à un expert-comptable la tenue de sa comptabilité, notamment l'établissement de ses comptes annuels et de ses bulletins de salaire. Quelques années plus tard, après avoir embauché un comptable et réduit de ce fait les tâches confiées à l'expert-comptable, elle résilie le contrat conclu avec lui. Celui-ci engage alors une action en responsabilité civile pour rupture brutale de relations commerciales établies (C. com. art. L 442-6, I-5o, devenu art. L 442-1, II).

La Cour de cassation juge que les dispositions relatives à cette action en responsabilité ne sont pas applicables aux relations ayant existé entre l'entreprise et l'expert-comptable.

Il résulte de l'article 22 modifié de l'ordonnance 45-2138 du 19 septembre 1945, portant institution de l'ordre des experts-comptables et réglementant le titre et la profession d'expert-comptable, que l'activité d'expert-comptable est incompatible avec toute activité commerciale ou acte d'intermédiaire, à l'exception de ceux répondant à la double condition d'être réalisés à titre accessoire et de ne pas mettre en péril les règles d'indépendance et de déontologie de la profession. Ce texte précise que les conditions et limites à l'exercice de ces activités et à la réalisation de ces actes seront fixées par les normes professionnelles élaborées par le Conseil supérieur de l'ordre et agréées par arrêté du ministre de l'économie. Or cette norme n'a pas été publiée et, au cas particulier, l'expert-comptable n'avait pas établi que les prestations de services dont il reprochait à l'entreprise l'interruption brutale étaient accessoires à sa mission et de nature commerciale. (Cass. com., 10 février 2021, n° 19-10.306).

## Question relative aux congés spéciaux pour événements familiaux :

*Un salarié sollicite la prise de jours de congés pour conclusion d'un PACS, or la Convention collective des entreprises de prévention et de sécurité ne mentionne pas ce motif au titre de congés pour événements familiaux. Le salarié a-t-il droit à des jours de congés rémunérés pour un tel motif ?*

## Réponse :

“ Le PACS ouvre bien des jours de congés rémunérés, bien que la Convention collective ne mentionne pas ce motif. Ce congé est prévu par le législateur.

Ainsi, le salarié a droit à 4 jours de congés en cas de conclusion d'un Pacs, conformément à aux articles L. 3142-1 et L. 3142-4 du Code du travail.



## Question relative aux justificatifs de déplacement professionnel :

*Suite aux annonces du Premier ministre le 18 mars dernier et aux mesures supplémentaires applicables aux 16 départements (en Île-de-France, dans les Hauts-de-France, les Alpes-Maritimes, Seine-Maritime et l'Eure), quel justificatif doit utiliser l'employeur, selon qu'il se situe dans l'un de ces 16 départements en en dehors ?*

*S'il est situé dans l'un des 16 départements, le justificatif de déplacement professionnel se cumule-t-il avec le justificatif de déplacement pendant les heures de couvre-feu ?*

## Réponse :

“ D'après la notice mise à jour en début de semaine figurant sur le site internet du ministère de l'Intérieur, le justificatif de déplacement professionnel à utiliser dans les 16 départements concernés par les mesures de confinement applicables depuis le 20 mars dernier est suffisant pour les salariés se déplaçant dans le cadre professionnel (trajet domicile-travail inclus), quelle que soit l'heure de la journée (confinement ou couvre-feu).

Il n'est donc pas nécessaire pour l'employeur de remplir à la fois un justificatif de déplacement professionnel pour la journée et un justificatif de déplacement spécifique durant les heures de couvre-feu, tel que ce dernier existait avant la publication du nouveau modèle de justificatif mis en ligne le 20 mars dernier. Le modèle de justificatif de déplacement professionnel mis en ligne par le ministère de l'Intérieur suffit donc pour couvrir ces différentes situations.

Il n'est en outre pas nécessaire que le salarié se munisse, en plus de ce justificatif, de l'attestation de déplacement dérogatoire.

Enfin, concernant les autres départements non concernés par ces mesures de confinement, le justificatif de déplacement professionnel spécifique aux heures de couvre-feu demeure quant à lui applicable.

