

# la lettre JURIDIQUE

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

N°08

Du 12 au 23 Avril 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 .....	8
■ VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES .....	9



## >> PUBLICATION D'UNE ÉTUDE DARES SUR L'ACTIVITÉ PARTIELLE

« Alors qu'auparavant, l'activité partielle concernait majoritairement des hommes, plutôt âgés, ouvriers et exerçant dans le secteur industriel, les bénéficiaires de l'activité partielle sont désormais plus représentatifs de l'ensemble des salariés du privé », note la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) dans une étude publiée le 20 avril dernier.

« L'arrêt complet de l'activité dans certains secteurs, comme l'hébergement-restauration et les services aux ménages, se traduit par un doublement du poids des services principalement

marchands : il passe de 30 % en février 2020 à 65 % en mars et dépasse ainsi sa part dans l'emploi salarié privé », précise la Direction.

« L'arrêt soudain des chantiers conduit aussi à une hausse de la part de la construction au début de la crise sanitaire. Néanmoins, cette part reflue dès le mois de mai (8 % puis 3 % en juin) suite au déconfinement », poursuit la Dares.

## >> LE GOUVERNEMENT ÉTABLIT LA LISTE DES PROFESSIONS QUI BÉNÉFICIERONT D'UNE VACCINATION PRIORITAIRE DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Le 20 avril dernier, les partenaires sociaux réunis autour de la ministre du Travail Élisabeth BORNE et du secrétaire d'État chargé de la Santé au travail Laurent PIETRASZEWSKI ont fixé la liste des métiers du secteur privé qui pourront, dès le 24 avril dernier et pour deux semaines, bénéficier de créneaux prioritaires de vaccination contre le Covid-19.

Seront éligibles les salariés qui répondent aux critères définis pour les métiers de la deuxième ligne, exerçant en milieu clos, ayant une difficulté à maintenir les gestes barrière et identifiés comme les plus à risques par l'Institut Pasteur.

Figurent parmi ces métiers prioritaires les agents de gardiennage et de sécurité.

Concrètement, les salariés concernés se verront proposer un circuit de vaccination avec des créneaux dédiés à compter du 24 avril prochain, pour une durée de deux semaines, week-ends

compris. Les créneaux seront accessibles au sein de centres de vaccination identifiés par les agences régionales de santé comme participant à l'opération. Seul justificatif demandé aux aspirants à la vaccination : une déclaration sur l'honneur précisant qu'ils exercent l'un des métiers retenus pour une vaccination prioritaire ou un bulletin de salaire, au choix. Pour les travailleurs indépendants, la carte professionnelle fera foi.

Le ministère du Travail demande aux employeurs de faciliter l'accès à la vaccination aux salariés prioritaires sur le temps de travail, tout en rappelant qu'au-delà de la mise en place de ces créneaux prioritaires, les services de santé au travail continuent de vacciner l'ensemble des salariés de plus de 55 ans qui le souhaitent.

## >> NOUVELLES PRÉCISIONS DU MINISTÈRE DU TRAVAIL SUR L'ACTIVITÉ PARTIELLE POUR GARDE D'ENFANT

Les établissements scolaires et crèches étant fermés depuis le 6 avril 2021, certains salariés sont contraints de garder leurs enfants. Certains ne peuvent pas télétravailler, soit parce que leur activité ne le permet pas, soit parce que le télétravail n'est pas compatible avec la garde des enfants. Ces salariés peuvent bénéficier de l'activité partielle.

Dans une version actualisée de son « Questions-Réponses » sur l'activité partielle, le ministère du Travail apporte des précisions sur les conditions requises pour bénéficier de ce dispositif.

Peuvent demander à bénéficier de l'activité partielle les salariés, parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'un enfant en situation de handicap, sans limite d'âge, qui :

- Ne peuvent pas décaler leurs congés - sachant que les employeurs ont été appelés à la souplesse ;

- Ne disposent pas de mode de garde alternatif ;
- Sont dans l'incapacité de télétravailler.

« Le salarié est considéré comme étant dans l'incapacité de télétravailler s'il occupe un poste non télétravaillable ou si l'employeur estime qu'il est dans l'incapacité de télétravailler. Dans ce dernier cas, le salarié pourra par exemple faire état du nombre d'enfants à charge, de leur âge, de ses conditions de logement, etc. ».

Pour bénéficier de l'activité partielle, le salarié « devra remettre à son employeur une attestation sur l'honneur indiquant qu'il est le seul des deux parents » à en faire la demande.

## >> FRANCE COMPÉTENCES TIRE UN BILAN POSITIF DE LA PREMIÈRE ANNÉE DE MISE EN ŒUVRE DE SA FEUILLE DE ROUTE TRIENNALE

France compétences a publié le 15 avril dernier le premier rapport d'exécution de sa feuille de route stratégique triennale. Ce document présente le suivi des objectifs assignés à l'institution dans le cadre de sa convention d'objectifs et de performance signée avec le ministère du Travail.

Ce premier bilan est largement positif même s'il faut noter que le critère lié au suivi de l'usage des fonds gérés par France compétences n'est pas encore pris en compte car « sans objet en 2020 ». L'institution quadripartite se félicite par ailleurs d'avoir pu tenir ses objectifs malgré la crise sanitaire.

Le rapport met en évidence que « 14 indicateurs de suivi sur les 16 pertinents en 2020 sont atteints, soit presque 90 % des objectifs fixés ».

Pour les deux indicateurs dont les objectifs n'ont été que « partiellement atteints », France compétences explique ce résultat par les effets de la crise sanitaire qui « a engendré des retards [nécessitant] des réajustements [dans leur] réalisation ».

Ces deux indicateurs concernent la « préparation et réalisation de l'enquête de satisfaction sur la qualité de l'offre de services des Opco » (indicateur 5) et le « nombre de publications et d'événements réalisés dans l'année conformes au programme de travail de la commission Évaluation » de l'institution (indicateur 12).

## >> PUBLICATION D'UN DÉCRET FIXANT LES MODALITÉS DE LA SENSIBILISATION À LA LUTTE CONTRE L'ARRÊT CARDIAQUE

L'article 3 de la loi du 3 juillet 2020 visant à créer le statut de citoyen sauveteur dispose que « *les salariés bénéficient d'une sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent préalablement à leur départ à la retraite* ».

Un décret du 19 avril 2021 précise les modalités de mise en œuvre de cette sensibilisation.

## >> PUBLICATION DE L'ARRÊTÉ D'EXTENSION DE L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL (ANI) DU 26 NOVEMBRE 2020 RELATIF AU TÉLÉTRAVAIL

L'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 « *pour une mise en œuvre réussie du télétravail* » est étendu par un arrêté publié au Journal Officiel (JO) du 13 avril dernier.

Ses dispositions sont donc rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, y compris ceux qui ne sont pas adhérents d'une organisation signataire. Cependant, l'arrêté comporte une réserve sur la prise en charge des frais professionnels.

En effet, « *l'article 3.1.5 est étendu sous réserve du respect du principe général de prise en charge des frais professionnels tel qu'interprété par*

*la jurisprudence de la Cour de cassation selon lequel la validation de l'employeur soit interprétée comme étant préalable, et non postérieure, à l'engagement des dépenses par le salarié* ».

Cet article dispose qu'il « *appartient à l'entreprise de prendre en charge les dépenses qui sont engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise, après validation de l'employeur* ». La réserve émise par l'arrêté vise à préciser les termes « *après validation par l'employeur* ».

## >> PUBLICATION D'UN DÉCRET MODIFIANT LES MODALITÉS DE CALCUL DES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES MALADIE ET MATERNITÉ

Un décret du 12 avril dernier relatif au calcul des indemnités journalières maladie et maternité tire les conséquences réglementaires des articles 84 et 85 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 (LFSS 2020) et supprime notamment la majoration appliquée aux indemnités journalières au-delà d'une certaine durée d'arrêt lorsque l'assuré a au moins trois enfants.

La règle de reconstitution du salaire pendant la période de référence est également modifiée

afin de tenir compte des évolutions inhérentes à la liquidation unique des indemnités journalières pour les assurés ayant une ou plusieurs activités concomitantes ou successives de salarié ou de salarié agricole. Le décret modifie enfin certaines dispositions relatives à l'information de l'employeur et des caisses de sécurité sociale en matière de congé d'adoption.

## >> ACTIVITÉ PARTIELLE POUR GARDE D'ENFANT : PUBLICATION DU DÉCRET ENTÉRINANT UN RESTE À CHARGE NUL POUR LES EMPLOYEURS

Un décret du 13 avril dernier « modifie le taux de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur au titre des salariés de droit privé vulnérables ou parents d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler ».

Pour toutes les demandes d'indemnisation à compter du 1<sup>er</sup> avril 2021, le taux d'allocation

versée aux entreprises est égal à 70 % de la rémunération antérieure brute, soit le même niveau que celui du taux d'indemnité versée aux salariés. Par conséquent, le reste à charge est nul pour les entreprises. Le taux horaire de l'allocation ne peut être inférieur à 8,11 euros.

## >> ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : L'EXPERT DU CSE PEUT ÊTRE DÉSIGNÉ APRÈS L'OUVERTURE DE LA NÉGOCIATION, MAIS EN TEMPS UTILE

Dans un arrêt rendu le 14 avril dernier, la Cour de cassation juge que la désignation de l'expert du Comité Social et Economique (CSE) chargé d'assister les élus dans la négociation sur l'égalité professionnelle peut intervenir postérieurement à l'ouverture de la négociation, à condition d'être faite en temps utile à cette négociation.

Elle rappelle, en outre, que cette expertise n'est à la charge de l'employeur qu'en l'absence de tout

indicateur relatif à l'égalité professionnelle dans la Base de Données Economiques et Sociales (BDES).

Enfin, elle retient que cette expertise ne peut être étendue à d'autres champs de négociation (Cass. soc., 14 avril 2021, n° 19-23.589).

## >> TRANSFERT D'ENTREPRISE : UN SALARIÉ LICENCIÉ APRÈS LE TRANSFERT SANS BÉNÉFICE DU PSE DU REPRENEUR PEUT ÊTRE INDEMNISÉ

Dans un arrêt rendu le 14 avril dernier, la Cour de cassation juge que le salarié qui a été privé du bénéfice des dispositions du PSE (dont l'indemnité supra-conventionnelle) en raison des conditions de son licenciement est fondé à en demander réparation.

En l'espèce, le contrat de travail d'un salarié en cours de licenciement économique est transféré dans le cadre d'une fusion-absorption. Le nouvel employeur poursuit le licenciement alors qu'un PSE est en cours d'élaboration dans son entreprise mais avant son adoption. Ce PSE ne peut s'appliquer à un salarié dont le contrat a été

rompu avant son adoption. Toutefois, le salarié peut donc obtenir réparation selon la Haute Juridiction.

En conséquence, la Chambre sociale casse et annule partiellement l'arrêt en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande en paiement de dommages-intérêts compensatoires au titre de la privation du bénéfice des dispositifs prévus par le PSE (Cass. soc., 14 avril 2021, n° 19-19.050).

## >> L'ACCEPTATION PAR LE SALARIÉ DE SA RÉTROGRADATION NE L'EMPÊCHE PAS DE CONTESTER LE BIEN-FONDÉ DE CETTE SANCTION

Dans un arrêt rendu le 14 avril dernier, la Cour de cassation juge que l'acceptation par le salarié de la modification du contrat de travail proposée par l'employeur à titre de sanction n'emporte pas renonciation de son droit à contester la régularité et le bien-fondé de la sanction.

Le salarié peut en effet contester sa sanction devant le conseil des prud'hommes, auquel il

appartient d'apprécier si la procédure suivie est régulière et si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction (Cass. soc., 14 avril 2021, n° 19-12.180).

## >> PROPOSITION DE LOI « SÉCURITÉ GLOBALE » ADOPTÉE DÉFINITIVEMENT PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE

Les députés ont adopté, par 75 voix pour et 33 contre, le 15 avril dernier, la proposition de loi « pour une sécurité globale préservant les libertés », après le Sénat quelques jours plus tôt.

Les parlementaires s'étaient mis d'accord en commission mixte paritaire. Devant l'Assemblée nationale, le ministre de l'Intérieur Gérald DARMANIN a vanté un texte « de confiance » dans les forces de l'ordre, les maires, les polices

municipales et la sécurité privée. Le ministre de l'Intérieur a également défendu un texte « de fermeté » contre les comportements « d'une minorité » à l'égard des policiers et des gendarmes.

Le Conseil constitutionnel pourrait être saisi sur plusieurs dispositions.

## >> LA CRISE DU COVID FAIT CHUTER LE RENDEMENT DES CONTRÔLES FISCAUX

Selon un communiqué de presse du ministère de l'Économie et des Finances du 20 avril dernier, les contrôles fiscaux ont rapporté 7,79 milliards d'euros en 2020, contre 10,97 milliards d'euros en 2019, la crise sanitaire ayant contraint la DGFIP à les suspendre de mars à juin 2020.

La baisse du rendement s'explique par la suspension des contrôles de mars à juin 2020 en raison de la crise sanitaire. 365 200 contrôles ont été menés en 2020, soit -17 % de moins qu'en 2019. En raison de la difficulté à organiser des contrôles directement au sein des entreprises, la priorité a été donnée aux contrôles sur pièces dont la nombre n'a diminué que de 5 % par rapport à 2019.

1484 dossiers d'escroquerie ou de fraude fiscale démontrée ou présumée ont conduit à une saisine de l'autorité judiciaire. Le nombre de procédures dites de « police fiscale », consistant en des présomptions caractérisées de fraude, s'est maintenu au niveau de 2019.

Les contrôles ont été ciblés sur le fonds de solidarité. 43 500 contrôles a posteriori ont conclu à des versements indus pour 64 millions d'euros entre avril 2020 et avril 2021. L'action de contrôle a priori a permis d'éviter des paiements immédiats pour près de 1,8 million de demandes.

## >> REPORTING EXTRA-FINANCIER : LA COMMISSION EUROPÉENNE PROPOSE UNE RÉVISION DE LA DIRECTIVE

La Commission Européenne (CE) a présenté, le 21 avril dernier, sa proposition de révision de la directive sur la publication d'informations non financières, qui impose aujourd'hui à certaines grandes entreprises de communiquer des rapports périodiques sur leur façon de prendre en compte les conséquences sociales et environnementales de leur activité.

Avec cette révision, « les exigences de l'UE en matière de publication d'informations sur la durabilité seront étendues à toutes les grandes entreprises et à toutes les sociétés cotées. Ainsi, près de 50 000 entreprises de l'UE devront désormais se conformer à des normes européennes détaillées en matière de publication d'informations sur la durabilité, contre 11 000 sous le régime actuel », précise la Commission.

Le projet prévoit l'élaboration de normes pour les grandes entreprises et de normes distinctes pour les PME

La proposition de révision de la directive s'accompagne de deux autres initiatives en matière de finance durable : un acte délégué relatif au volet climatique de la taxinomie de l'UE et six règlements modificatifs relatifs aux devoirs fiduciaires et au conseil en investissement et en assurance.

## >> PUBLICATION D'UN DÉCRET RELATIF À LA PUBLICITÉ DES PROCÉDURES COLLECTIVES PAR INSERTION D'UNE ANNONCE LÉGALE

L'insertion d'une annonce légale relative au Livre VI du Code de commerce sera possible par un service de presse en ligne à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021.

Depuis la loi « Pacte » du 22 mai 2019, l'insertion d'une annonce judiciaire ou légale par un service de presse en ligne, et non plus seulement par une publication de presse, est possible.

Un décret du 16 avril dernier prévoit que l'insertion dans un support en ligne sera possible dès le 1<sup>er</sup> juillet 2021 et non plus seulement par une publication de presse.

À cette date, l'ensemble des annonces publiées dans les supports habilités à recevoir des annonces légales relatives aux sociétés et fonds de commerce, notamment celles prévues par le code de commerce en matière de constitution, de fonctionnement, de modification ou de dissolution des sociétés, et celles prévues par son Livre VI relatif aux difficultés des entreprises seront centralisées sur une base unique de données numériques.

## >> RISQUE DE CONFUSION ENTRE UNE DÉNOMINATION SOCIALE ET UNE MARQUE

Dans un arrêt rendu le 17 mars dernier, la Cour de cassation juge qu'un risque de confusion entre une marque désignée par un patronyme et une dénomination sociale composée d'un prénom et de ce même patronyme peut être établi, compte tenu de la similitude des produits commercialisés par les sociétés concernées.

L'article L.713-3 du Code de la propriété intellectuelle, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2019-1169 du 13 novembre 2019, interdit l'usage par un tiers d'une marque déposée à l'INPI pour des produits ou services similaires à ceux désignés dans l'enregistrement, s'il peut en résulter un risque de confusion dans l'esprit du public.

La Cour de Cassation procède, dans l'arrêt, à une appréciation classique du risque de confusion entre une dénomination sociale et une marque au regard de considérations phonétiques et visuelles.

Elle conclut en l'espèce à une forte ressemblance liée à la présence du même patronyme dans les deux signes.

Il ressort de l'arrêt que l'adjonction d'un prénom au nom patronymique d'une marque n'est pas nécessairement suffisant pour écarter le risque de confusion. En ce sens également, il a déjà été jugé que l'adjonction à un patronyme du prénom d'un associé et du nom de son épouse n'a pas été jugée suffisante pour éliminer tout risque de confusion entre deux dénominations sociales.

Au cas présent, la solution retenue tient au fait que la marque « T. » (bien connue du public) a un caractère distinctif au regard des produits visés et dominant au sein du signe contesté. Elle n'est donc pas systématiquement transposable (Cass. com., 17 mars 2021, n° 18-26.388, 19-16.688).



## Question relative aux demandes d'anciens salariés d'obtenir les heures de DIF acquises pendant leur présence dans l'entreprise :

*Nous recevons depuis quelques mois de nombreuses demandes d'anciens salariés souhaitant obtenir les heures de DIF acquises pendant leur présence au sein de notre société.*

*Toutefois, il s'agit la plupart du temps de salariés ayant quitté l'entreprise bien avant 2014 et nous ne disposons plus des données concernant ces salariés. Savez-vous s'il existe une autre solution pour ces salariés afin d'obtenir les heures acquises à l'époque pour qu'ils puissent saisir ces dernières sur leur Compte Formation avant l'échéance ?*

## Réponse :



Les demandes des anciens salariés proviennent du fait que les heures de formation acquises jusqu'au 31 décembre 2018 au titre du compte personnel de formation (CPF) et de l'ancien droit individuel à la formation (DIF) doivent être inscrites sur le portail du CPF avant le 30 juin 2021, sous peine d'être perdues.

Il n'existe pas qu'un seul moyen de récupérer une attestation DIF. Plusieurs documents peuvent faire office d'attestation à fournir sur « *Mon Compte Formation* ».

S'il existe bien un document officiel appelé « *attestation DIF* » en bonne et due forme, les bulletins de paie de décembre 2014 ou janvier 2015 sont également valables car y sont en principe mentionnés les droits liés aux heures de DIF (mention « *Cotisation DIF* » apparaissant normalement sur le bulletin de paie).

Si vous n'avez pas en votre possession les bulletins de paie, les certificats de travail remis aux salariés lors de leur départ de l'entreprise dans lesquels ces droits apparaissent normalement peuvent être utilisés.

Si vous n'avez plus à disposition ces documents, vous pouvez également fournir à ces salariés une attestation attestant justement du nombre d'heures acquises par chacun de ces ex-salariés.

Si vous n'avez aucune trace vous permettant de retrouver le nombre d'heures de DIF acquis par ces ex-salariés, ou que vous ne souhaitez pas leur délivrer une attestation, ces derniers peuvent :

- Soit contacter la DIRECCTE (désormais dénommée DREETS depuis le 1<sup>er</sup> avril dernier) de rattachement à votre entreprise. Celle-ci sera peut-être en mesure de vous fournir cette attestation DIF ;
- Puis, si cela a échoué, et en dernier recours, contacter directement la Caisse des Dépôts (CDC) en expliquant avoir tenté par tous les moyens d'obtenir leurs attestations DIF sans résultat et en retraçant leurs parcours de leurs recherches pour prouver leur bonne foi. C'est elle qui gère aujourd'hui la plateforme « *Mon Compte Formation* », sur laquelle peuvent être consultés les comptes CPF.



## **Question relative à la prise de congés payés et le placement d'un salarié en activité partielle pour garde d'enfant :**

*Nous avons un salarié qui a un solde de congés payés positif qu'il ne souhaite pas poser pour garder ses enfants à la maison. Il souhaite être mis en activité partielle pour les deux semaines de vacances scolaires mais nous n'y sommes pas favorables.*

*Pouvons-nous imposer la prise de congés payés à ce salarié sachant que nous n'avons pas conclu d'accord d'entreprise le permettant ?*

## **Réponse :**



En l'absence d'accord collectif, l'employeur devra fixer les dates de prise des congés payés en respectant les règles légales ou conventionnelles habituelles, et notamment celui relatif à la fixation des dates au moins un mois avant le départ en congé (C. trav., art. D. 3141-6).

Au vu de votre cas d'espèce, il n'est ainsi pas possible sans accord d'entreprise d'imposer au salarié de poser ses congés payés sur le mois d'avril.

Peut-il néanmoins exiger son placement en activité partielle pour garde d'enfant ?

Si l'activité du salarié n'est pas télétravaillable et qu'il vous remet une attestation sur l'honneur indiquant qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier de l'activité partielle au motif de la garde d'enfant, vous ne pouvez malheureusement pas lui refuser.

Vous retrouverez ces informations

