

la lettre JURIDIQUE

GES | GROUPEMENT
DES ENTREPRISES
DE SÉCURITÉ
SÉCURITÉ PRIVÉE

N°10

Du 10 au 21 Mai 2021

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

SOMMAIRE

■ DROIT SOCIAL	2
ACTUALITÉS	2
RÈGLEMENTATION	7
JURISPRUDENCE	8
■ JURIDIQUE ET FISCAL	9
ACTUALITÉS	9
RÈGLEMENTATION	11
JURISPRUDENCE	12
■ VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES	13



>> ÉTUDE DE LA DARES RELATIVE AUX TRAVAILLEURS DE LA DEUXIÈME LIGNE

La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) a publié le 18 mai dernier une étude sur les conditions de travail des métiers de la « deuxième ligne » de la crise du Covid-19.

Les résultats de ces travaux ont été utilisés par la mission ERHEL/MOREAU-FOLLENFANT afin d'identifier, en mars dernier, 17 familles de métiers (parmi lesquelles figurent les agents de gardiennage et de sécurité) et 15 branches professionnelles devant travailler à la revalorisation de ces métiers.

L'étude décrit l'environnement de travail de ces professions selon six dimensions (rémunérations, conditions d'emploi, conditions de travail, temps de travail et conciliation des temps, trajectoires professionnelles et dialogue social).

La Dares observe que « la plupart des métiers de la deuxième ligne présentent un niveau très élevé de ségrégation par genre » : les femmes sont pratiquement absentes des métiers du bâtiment (1,2 % parmi les ouvriers non qualifiés du gros œuvre), tandis qu'elles représentent la quasi-totalité (95 %) des aides à domicile et aides ménagères. Cette structure très particulière de l'emploi par genre « influe fortement sur les conditions d'emploi telles que les durées de travail et les salaires ». Concernant les agents de gardiennage et de sécurité, la part des femmes représente 22,8 %, davantage que le chiffre relevé habituellement.

Concernant les salaires, ceux des travailleurs de deuxième ligne sont inférieurs d'environ 30 % à ceux de l'ensemble des salariés.

Cette étude énonce également que la dynamique salariale et de carrière joue en défaveur des salariés de la deuxième ligne. Au fil de la carrière, le différentiel salarial avec les autres professions tend à s'accroître.

Les travailleurs de la deuxième ligne connaissent globalement des conditions de travail plus difficiles que les autres salariés du privé. En 2019, ils déclarent deux fois plus souvent avoir eu un ou plusieurs accidents de travail lors des 12 derniers mois (20 %, contre 11 % des salariés du privé). Le taux d'accidents déclarés concernant les agents de gardiennage et de sécurité est très proche de moyenne, avec 12 %.

Les contraintes physiques sont particulièrement élevées : 61 % des salariés de deuxième ligne sont exposés à au moins trois d'entre elles, contre 36 % pour l'ensemble des salariés du privé. Pour les agents de gardiennage et de sécurité, le taux est de 47 %.

Malgré cela, le niveau de satisfaction des salariés de la deuxième ligne est comparable à celui de l'ensemble des salariés du privé (indice de 6,7, contre 6,9, sur une échelle de 1 à 10). Enfin, le sentiment d'utilité sociale est très hétérogène au sein des métiers de la deuxième ligne. Le taux de satisfaction pour les agents de gardiennage et de sécurité se situe à 6,3.

>> PUBLICATION DE LA NOUVELLE VERSION DU PROTOCOLE SANITAIRE EN ENTREPRISE ET D'UN GUIDE PRATIQUE POUR ACCOMPAGNER LES RÉOUVERTURES

Compte tenu de la reprise de nombreuses activités (commerces « *non essentiels* », terrasses de restaurant, cinémas, théâtres et musées) ayant pour conséquence le retour au travail de nombreux salariés, le ministère du Travail a diffusé le 18 mai dernier une nouvelle version du protocole sanitaire en entreprise pour préparer cette première étape vers un retour à la normale.

Dans l'ensemble, les recommandations restent inchangées. En particulier, aucun assouplissement n'est prévu à ce stade concernant le recours au télétravail : les salariés qui le peuvent doivent continuer de travailler à distance « à 100 % », avec un retour possible au bureau un jour par semaine. Ce n'est qu'à partir du 9 juin qu'un retour sur site plus fréquent pourra être envisagé.

La nouvelle version du protocole met notamment l'accent sur l'aération, la vaccination, et l'accueil des salariés.

Ainsi, concernant l'aération des locaux, il n'est plus seulement question de « *vérifier le fonctionnement correct des ventilations* » et d'*assurer « une aération régulière »*.

À présent, les mesures suivantes sont qualifiées de « nécessaires » :

- « *Aérer les locaux par une ventilation naturelle ou mécanique en état de marche (portes et/ou fenêtres ouvertes autant que possible, idéalement en permanence si les conditions le permettent et au minimum plusieurs minutes toutes les heures)* » si possible « *par deux points distincts* » ;
- « *Favoriser la mesure du dioxyde de carbone* » au moyen d'un détecteur de CO₂.

Autre nouveauté, les employeurs sont invités à « *proposer l'usage d'autotests à leurs salariés dans le respect des règles de volontariat et de secret médical et avec une information du salarié par un professionnel de santé* ».

Enfin, le ministère du Travail a publié dans la foulée un guide pratique pour accompagner cette reprise.

>> LANCEMENT DU LOT N°1 DU CONTRAT D'ÉTUDE PROSPECTIVE (CEP) POUR LA BRANCHE PRÉVENTION-SÉCURITÉ, SUR LA SÉCURITÉ ÉVÈNEMENTIELLE ET, NOTAMMENT, SUR LES JOP 2024

Le CEP relatif à la sécurité événementielle est lancé depuis début mai 2021. Financé par AKTO et la DGEFP, il comprend un comité de pilotage constitué par les organisations patronales et syndicales de la branche Prévention-Sécurité, AKTO, la DGEFP, la DIJOP, Paris 2024 et la DPSIS. Le CNAPS et Pôle Emploi y seront associés en tant que de besoin.

Ce CEP s'inscrit en outre dans le cadre plus global de l'EDEC « *Grands Événements* », avec 17 branches partenaires, dont celle de la sécurité privée.

D'ici mai 2022, ce CEP, avec le prestataire retenu (Cabinet Henaux A), cartographiera les compétences en sécurité événementielle, élaborera

une matrice multifactorielle, notamment à destination des entreprises intéressées, permettant de consolider leur vivier d'agents et définir des pistes de sourcing.

Un sondage auprès des entreprises, notamment les adhérents du GES, est en cours de construction, afin de définir et objectiver la sécurité événementielle. La Commission « *Grands Événements* » du GES s'est également saisie de ce sujet, afin d'être en mesure d'accompagner la réalisation du CEP.

>> COVID-19 : LE CONSEIL D'ÉTAT ANNULE L'ORDONNANCE ET LE DÉCRET DU 2 MAI 2020 RÉDUISANT LES DÉLAIS DE CONSULTATION DU CSE

Le Conseil d'État a annulé le 19 mai dernier l'article 9 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 ainsi que le décret n° 2020-508 du 2 mai 2020 qui réduisaient fortement les délais de consultation du CSE afin de faire face aux conséquences de la crise sanitaire.

La Haute Juridiction considère que le Gouvernement a outrepassé son habilitation législative, qui ne l'autorisait pas à réduire les délais d'information et

de consultation des CSE ni les délais applicables au déroulement des expertises.

En conséquence, ces dispositions sont annulées, de même que le décret du 2 mai 2020, intervenu en raison de l'article 9 de l'ordonnance (CE, 19 mai 2021, n° 441031).

>> LE SÉNAT ADOPTE UN PROJET DE LOI RELATIF À LA « SORTIE DE CRISE » REMANIÉ ASSOUPLESSANT LES RÈGLES SUR LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS

Les sénateurs ont adopté, en première lecture, le projet de loi relatif à la gestion de la sortie de crise, dans la nuit du mardi 18 au mercredi 19 mai dernier. Le passage au Sénat se traduit notamment par la réduction de la durée de prolongation des mesures dérogatoires prévues dans le texte.

Un amendement du Gouvernement a néanmoins été adopté pour assouplir les règles en matière d'entretien professionnel, notamment les sanctions applicables en cas de non-respect des obligations.

Ainsi, « compte tenu de la désorganisation inhérente à la crise sanitaire et au recours massif au télétravail à compter du mois de mars 2020, beaucoup d'entreprises n'ont pas été en mesure de réaliser [les entretiens professionnels] et de mettre en place, le cas échéant, les mesures de formation complémentaires nécessaires.

Les échéances pour réaliser les entretiens ont donc été reportées à deux reprises et jusqu'au 30 juin 2021 en dernier lieu », rappelle l'exécutif dans l'exposé des motifs de son amendement n° 81.

Sans reporter à nouveau l'échéance, le Gouvernement propose de neutraliser « l'application de l'abondement du CPF du salarié concerné et de la pénalité financière jusqu'au 30 septembre 2020 et prolonger le droit d'option ouvert aux employeurs pour justifier de leur obligation à l'égard des salariés ».

Attention, le projet de loi risque d'être modifié lors de la Commission Mixte Paritaire (CMP) qui se tient le 20 mai.

>> SIGNATURE DE L'ACCORD RELATIF À LA DURÉE MINIMALE D'UNE PÉRIODE DE TRAVAIL DANS LA BRANCHE PRÉVENTION-SÉCURITÉ

Le GES a publié un article sur son site Internet relatif à la signature de l'accord relatif à la durée minimale d'une période de travail du 1er avril 2021.

Les dispositions prévues par cet accord n'entreront en vigueur que le 1er jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Cet accord prévoit notamment :

- Une définition conventionnelle d'une période de travail.
- L'obligation pour l'employeur d'appliquer à cette période de travail définie conventionnellement une planification et une rémunération qui ne peut être inférieure à 4 heures.

- Que les primes et indemnités sont versées sur la base servant de rémunération.
- La prise en compte de ces heures planifiées et rémunérées dans le calcul des 900 heures de vacation sur le périmètre sortant, condition obligatoire en vue de rendre le salarié transférable en cas de reprise conventionnelle du personnel.

>> ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES : LA PROPOSITION DE LOI « RIXAIN » ADOPTÉE EN PREMIÈRE LECTURE À L'ASSEMBLÉE NATIONALE

Les députés ont adopté en première lecture, à l'unanimité, le 12 mai dernier, la proposition de loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, défendue par la députée LREM de l'Essonne, Marie-Pierre RIXAIN.

Le texte instaure des quotas de femmes dans les instances de direction des entreprises. Il a été modifié par les députés en séance publique,

qui ont notamment renforcé la transparence de l'index de l'égalité ou fixé des objectifs de progression à mi-parcours concernant les quotas dans les instances de direction. La proposition de loi doit désormais être transmise au Sénat.

>> ADEF : PUBLICATION DU RAPPORT D'ACTIVITÉ POUR L'ANNÉE 2020

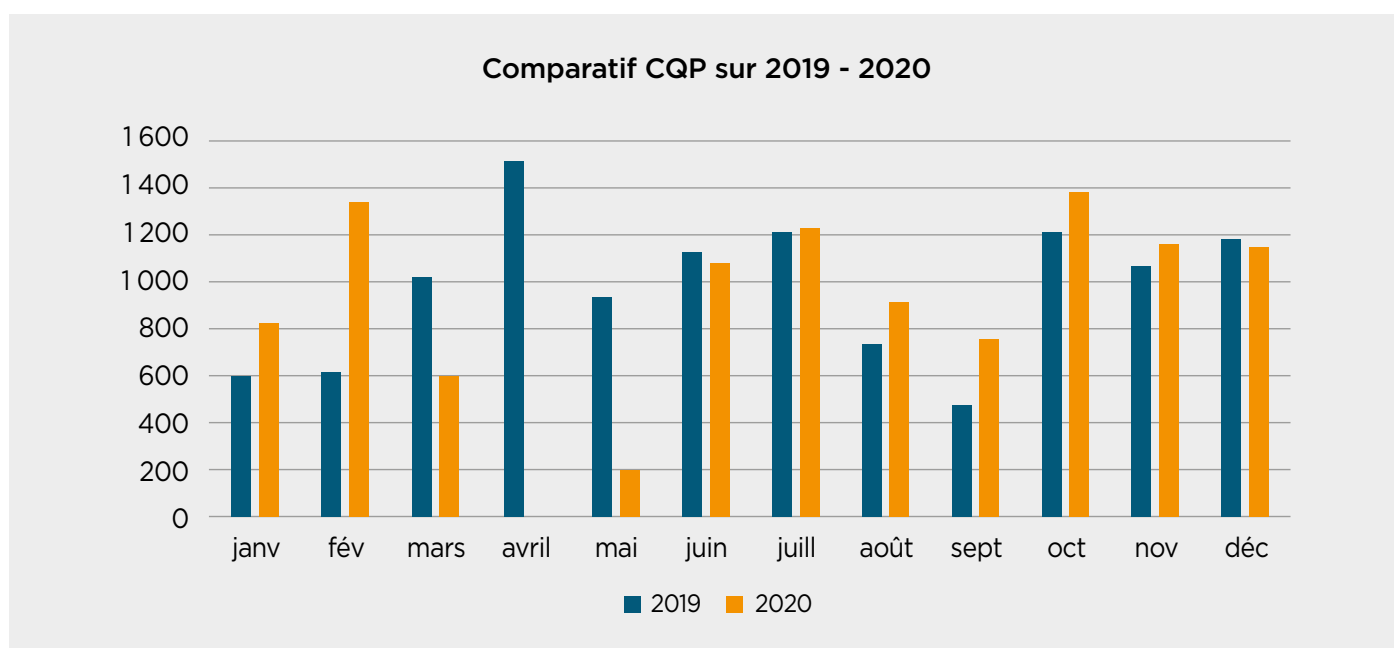
L'ADEF, association paritaire de la branche Prévention-Sécurité chargée de l'agrément et du contrôle des organismes de formation préparant aux certifications en sécurité privée, a publié son rapport annuel d'activité pour 2020.

Pour rappel, les CQP APS, CYNO et A3P ont été transformés en Titres à finalité professionnelle (TFP) en fin d'année 2020. Par ailleurs, une démarche en ce sens sera engagée pour le CQP ASA d'ici la fin de l'année.

Enfin, l'ADEF est également compétente pour l'agrément et le contrôle des organismes de formation qui souhaitent préparer à la Certification de compétences complémentaires (CCC) « Assurer la protection de sites sensibles ».

Au 31 décembre 2020, 495 organismes de formation sont agréés par l'ADEF et ont accueilli plus de 11.000 candidats l'année dernière.

Figure ci-dessous un graphique comparatif des CQP délivrés par l'ADEF entre 2019 et 2020 :



Le taux de réussite pour les certifications de branche s'établit à 80%, en croissance depuis quelques années. De même, le taux de féminisation des candidats s'accroît également : à 17,1% pour le TFP APS, à 55% pour le CQP ASA et à 24,6% pour le TFP CYNO.

59 organismes de formation ont été contrôlés en 2020 et près de la moitié ont été convoqués et sanctionnés par la Commission d'Éthique de la branche (dont 3 retraits et 6 suspensions).

Du point de vue de la communication, l'ADEF organise régulièrement des webinaires pour les organismes de formation agréés, le prochain étant le 2 juillet 2021.

Enfin, pour rappel, l'ADEF est présente sur les réseaux sociaux (voir liens ci-dessous).

>> REVALORISATION DE LA RÉMUNÉRATION DES STAGIAIRES DE LA FORMATION AYANT DÉJÀ TRAVAILLÉ

La rémunération des stagiaires de la formation ayant déjà travaillé est revalorisée et étendue aux non-salariés par décret publié au Journal Officiel du 18 mai dernier.

Effective à compter du 1^{er} mai dernier, cette revalorisation concerne, comme prévu, les moins de 26 ans en recherche d'emploi mais aussi

les travailleurs non-salariés. Deux niveaux de rémunération sont créés. En revanche, il n'est plus question de « *prime de rattrapage* » pour les stagiaires déjà en formation.

>> ACTIVITÉ PARTIELLE : LE CONTINGENT ANNUEL D'HEURES INDEMNISABLES EST MAINTENU À 1 607 HEURES EN 2021

Comme en 2020, en réponse à la situation économique qui reste dégradée, un arrêté du ministère du Travail, publié au Journal Officiel du 13 mai dernier, fixe à 1 607 heures, soit la durée légale annuelle du travail pour un temps complet, le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'allocation d'activité partielle jusqu'au 31 décembre 2021.

Ce plafond avait déjà été retenu l'année dernière par le Gouvernement. Depuis un arrêté du 26 août 2013, le contingent annuel était fixé à 1 000 heures indemnisables. Un total devenu insuffisant avec la décision prise par l'État en mars 2020 de faire passer la durée maximale de l'autorisation d'activité partielle de six à douze mois. La mesure est donc prolongée de façon temporaire et dérogatoire en 2021.

>> MALADIES PROFESSIONNELLES LIÉES AU COVID-19 : UN DÉCRET PRÉCISE LES RÈGLES DE PROCÉDURE ET DE RÉPARATION

Un décret du 5 mai 2021 précise les règles de procédure et de réparation applicables aux demandes de maladies professionnelles liées au Covid-19.

Il prévoit également la compétence du CRMP dédié au Covid-19 pour les assurés relevant de régimes spéciaux en lieu et place des C2RMP (SNCF, RATP, industries électriques et gazières, etc.). Il détermine le CRMP compétent en cas de contestation de la décision de la caisse sur la reconnaissance de l'origine professionnelle de la pathologie.

Il aménage par ailleurs la procédure de reconnaissance et de réparation des AT-MP pour les personnes bénéficiant de l'assurance volontaire, à savoir les travailleurs indépendants, en supprimant la procédure contradictoire entre la victime et son employeur, sans objet pour ces derniers.

>> UNE DEMANDE D'ANNULATION DES ÉLECTIONS PEUT ÊTRE FORMÉE AVANT LES ÉLECTIONS ET L'OUVERTURE DU DÉLAI DE CONTESTATION

Dans un arrêt rendu le 12 mai dernier, la Cour de cassation juge que le délai pour contester la régularité d'une élection professionnelle fixé à 15 jours à compter de l'élection (C. trav., art. R. 2314-24) n'interdit pas de former un recours avant l'élection, dès l'apparition de l'irrégularité qui justifie la contestation, sans avoir à le réitérer après l'élection.

En l'espèce, La Haute Juridiction est saisie d'un litige sur la mise en place des Comités Sociaux et Economiques (CSE) au sein de la société Distribution Casino France et les élections professionnelles au sein de la branche « proximités » de la société regroupant les gérants non-salariés.

Le syndicat CGT des gérants non-salariés saisit le tribunal d'instance de Saint-Étienne le 13 mai 2019 de demandes tendant notamment à l'annulation du protocole préélectoral (PAP) et à l'annulation du premier tour de l'élection des membres des comités de représentation des gérants mandataires non salariés.

Le tribunal juge la demande d'annulation des élections irrecevable. Il relève que le délai de 15 jours pour contester la régularité de l'élection a commencé à courir à compter du 29 mai 2019, les élections ayant eu lieu le 28 mai 2019.

Or le syndicat avait sollicité l'annulation de l'élection dans la déclaration au greffe du 13 mai 2019, en même temps qu'il demandait l'annulation du PAP. Le délai pour une telle contestation n'était pas encore ouvert, estime le tribunal, qui constate, par ailleurs, que le syndicat n'a pas formé de demande d'annulation des élections pendant le délai de 15 jours qui courait entre le 29 mai 2019 et le 13 juin 2019.

Telle n'est pas l'analyse de la Cour de cassation, saisie par le syndicat. Les hauts magistrats s'appuient sur l'article R. 2314-24 du code du travail qui prévoit que « *lorsque la contestation porte sur la régularité de l'élection ou sur la désignation de représentants syndicaux, la déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les quinze jours suivant cette élection ou cette désignation* ». Il résulte de ce texte « *que celui qui saisit le tribunal d'instance, avant les élections, d'une demande d'annulation du protocole préélectoral, est recevable à demander l'annulation des élections à venir en conséquence de l'annulation du protocole préélectoral sollicitée* », retiennent les hauts magistrats (Cass. soc., 12 mai 2021, n° 19-23.428).

>> ÉGALITÉ DE TRAITEMENT : UN SALARIÉ NE PEUT REVENDIQUER LES AVANTAGES D'UNE TRANSACTION CONCLUE AVEC D'AUTRES SALARIÉS

Dans un arrêt rendu le 12 mai dernier, la Cour de cassation juge qu'un salarié ne peut invoquer le principe d'égalité de traitement pour revendiquer les droits et avantages d'une transaction conclue par l'employeur avec d'autres salariés

Des salariés ne peuvent ainsi reprocher à leur employeur de ne pas leur avoir proposé de transaction comme il l'a fait pour d'autres salariés alors qu'ils se trouvaient dans une situation équivalente et avaient, comme ces

salariés, réclamé le bénéfice de l'indemnité supra conventionnelle prévue par le Plan de Sauvegarde de l'Emploi (Cass. soc., 12 mai 2021, n° 20-10.796).

Cet arrêt s'inscrit dans la jurisprudence de la Cour de cassation. La Chambre sociale a déjà jugé que le principe d'égalité de traitement ne peut pas être invoqué par un salarié pour remettre en cause les droits et avantages d'une transaction ayant autorité de la chose jugée et dont il ne conteste pas la validité.

>> UN ACCORD COLLECTIF QUI N'EST PAS CLAIR DOIT ÊTRE INTERPRÉTÉ COMME LA LOI

Dans un arrêt rendu le 14 avril 2021, la Cour de cassation juge qu'une convention ou un accord collectif, s'ils manquent de clarté, doivent être interprétés comme la loi.

Le juge doit ainsi d'abord respecter la lettre du texte, puis ensuite tenir compte d'un éventuel texte législatif ayant le même objet et, en dernier recours, rechercher l'objectif social du texte. C'est ce que rappelle en l'espèce la Haute Juridiction au sujet de l'interprétation d'un accord collectif relatif à l'exercice du droit syndical.

Dans cette affaire, un accord collectif relatif à l'exercice du droit syndical du 12 avril 2019 prévoit pour chaque organisation syndicale représentative la faculté de désigner jusqu'à quatre délégués syndicaux. Les première et seconde organisations syndicales représentatives ayant « récolté le plus de voix », ont la possibilité de désigner respectivement deux et un délégués syndicaux supplémentaires (Cass. soc., 14 avril 2021, n° 20-16.548).

>> FONDS DE SOLIDARITÉ : LE FORMULAIRE DU MOIS D'AVRIL EST DISPONIBLE

Depuis le 7 mai 2021, les entreprises peuvent faire la demande en ligne de l'aide financière de l'État au titre du mois d'avril 2021.

Les entreprises éligibles à l'aide du fonds de solidarité au titre du mois d'avril 2021 doivent en faire la demande par voie dématérialisée sur le site impots.gouv.fr. Le formulaire en ligne est disponible depuis le 7 mai 2021.

Rappelons que pour faire leur demande d'aide, 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 accompagnée des justificatifs exigés, notamment une déclaration sur l'honneur attestant que l'entreprise remplit les conditions nécessaires et que les informations déclarées sont exactes.

La demande doit être déposée au plus tard le 30 juin 2021.

>> DÉCISION DU CONSEIL CONSTITUTIONNEL SUR LA LOI « SÉCURITÉ GLOBALE »

Le Conseil constitutionnel a rendu le 20 mai dernier sa décision sur la loi pour une sécurité globale préservant les libertés dite « *Loi Sécurité globale* ».

Les articles suivants, concernant la sécurité privée, de la loi sont déclarés conformes à la Constitution :

- L'article 21 prévoyant une possibilité de pénalités financières de 7 500 euros pour les personnes physiques salariées ;
- L'article 23 prévoyant un titre de séjour d'au moins 5 ans pour les étrangers souhaitant exercer une activité de sécurité privée ;
- L'article 29 ajoutant la prévention des « *actes de terrorisme* » dans les missions pouvant être exercées sur la voie publique, avec une autorisation exceptionnelle ;
- L'article 34 supprimant l'exigence d'habilitation et d'agrément imposée aux agents privés de sécurité pour pouvoir procéder à des palpations de sécurité ;
- L'article 36 autorisant les agents privés de sécurité à détecter des drones à distance.

Par ailleurs, l'article 38 autorisant le Gouvernement à prendre une ordonnance sur le Conseil national

des activités privées de sécurité (CNAPS) est strictement limité par le Conseil constitutionnel : ainsi, il déclare contraire à l'article 38 de la Constitution l'adverbe « *notamment* » figurant au sein de la phrase suivante : Gouvernement est autorisé à prendre une ordonnance visant à « *adapter les modalités d'organisation, de fonctionnement et d'exercice des missions du Conseil national des activités privées de sécurité, afin notamment de modifier la composition de son collège et les missions des commissions d'agrément et de contrôle et d'étendre les pouvoirs exécutifs du directeur de l'établissement public et les prérogatives de ses agents de contrôle* ».

Pour le Conseil constitutionnel, cet adverbe « *notamment* » doit être censuré car il sous-entend que le champ de l'ordonnance pourrait être plus large.

Enfin, l'article 26 relatif au respect du bien-être animal par les agents de sécurité cynophiles est censuré, car il ne présente pas, selon le Conseil, de lien avec l'objet même de la présente loi.

Les autres articles, n'ayant pas fait l'objet d'une saisine ni d'une auto-saisine par le Conseil, sont conformes à la Constitution.

>> PUBLICATION D'UN DÉCRET RELATIF AUX ENTENTES ET AUX DEMANDES DE CLÉMENTE AUPRÈS DE L'AUTORITÉ DE LA CONCURRENCE

Une entreprise impliquée dans une entente illicite peut éviter la sanction pécuniaire de l'Autorité de la concurrence en enclenchant une procédure de clémence.

Un décret du 10 mai dernier permet, à compter du 11 juin 2021, d'utiliser Internet pour initier cette procédure et formalise certaines conditions.

Ce texte procède à la transposition des articles 17 à 22 de la directive 2019/1 du 11 décembre 2018 portant sur la procédure de clémence en droit de la concurrence. Ainsi, de nouvelles dispositions du Code de commerce viennent préciser les conditions formelles de la démarche à suivre pour qu'une entreprise puisse bénéficier d'une exonération de la sanction pécuniaire pour entente illicite.

En premier lieu, la demande de clémence peut être adressée électroniquement sur une plateforme d'échanges sécurisés de documents électroniques ou par tout autre moyen approprié au directeur général de la concurrence, de la consommation

et de la répression des fraudes ou au rapporteur général de l'Autorité de la concurrence (c. com. art. R. 464-5 modifié).

Ensuite, il est désormais expressément prévu que l'entreprise doit non seulement être la première à se manifester auprès de l'Autorité de la concurrence mais aussi fournir des informations suffisantes pour permettre à celle-ci d'établir l'existence de l'infraction (c. com. art. R. 464-5-1 nouveau). En outre, la procédure de clémence suppose que l'entreprise (c. com. art. R. 464-5-4 nouveau) :

- Mette fin à l'entente illicite ;
- Soit coopérative avec l'Autorité de la concurrence ;
- Ne doit pas avoir détruit les preuves de la pratique en cause.

Enfin, l'entreprise doit fournir plusieurs éléments à l'administration.

>> PUBLICATION D'UN DÉCRET FIXANT LES MODALITÉS DU FONDS DE SOLIDARITÉ POUR AVRIL 2021

Un décret publié le 6 mai dernier au Journal Officiel reconduit le régime du dispositif prévu en mars pour le mois d'avril 2021 en apportant quelques modifications :

- Le régime dérogatoire pour Mayotte en raison du déconfinement entamé dans ce territoire depuis le 15 mars 2021 est supprimé ;

- Dans les critères d'éligibilité, la date de début d'activité est adaptée : elle passe du 31 décembre 2020 au 31 janvier 2021 ;
- Une précision est apportée s'agissant des propriétaires de monuments historiques pouvant bénéficier du fonds de solidarité.

>> S'ACCORDER SUR UN RENOUVELLEMENT DU BAIL À L'IDENTIQUE, C'EST CONSERVER LE MÊME LOYER

Dans un arrêt rendu le 15 avril dernier, la Cour de cassation juge que, lorsqu'une entreprise et son bailleur s'accordent pour un renouvellement aux clauses et conditions du bail précédent, cet accord porte également sur le montant du loyer.

En l'espèce, un locataire adresse au propriétaire une demande de renouvellement de son bail commercial « *aux mêmes clauses et conditions* » que le précédent bail. Le bailleur accepte et donne expressément son accord pour un renouvellement « *aux mêmes clauses et conditions antérieures* ».

Quelques mois plus tard, le locataire demande que le loyer du bail renouvelé soit fixé à un montant inférieur à celui du précédent bail. Face au refus du propriétaire, il saisit le juge des loyers commerciaux.

Le juge des loyers commerciaux et, par la suite, la cour d'appel constatent que le bailleur et le locataire ont exprimé leur volonté de voir renouveler le contrat « *aux mêmes clauses et conditions antérieures* » sans mention d'aucune réserve. Par conséquent, leur accord porte notamment sur le montant du loyer.

Le locataire forme un pourvoi et considère que la cour d'appel a dénaturé l'accord des parties car l'expression « *clauses et conditions* » du précédent bail ne fait aucune référence au prix.

Mais la troisième chambre civile rejette le pourvoi, consacrant en ces termes le pouvoir souverain de la cour d'appel d'évaluer la portée de l'accord des parties (Cass. civ., 3e ch., 15 avril 2021, n° 19-24.231).

>> LA VALEUR AJOUTÉE EST CALCULÉE SELON LES NORMES COMPTABLES APPLICABLES AUX COMPTES INDIVIDUELS

Dans un arrêt rendu le 20 avril dernier, la Cour de cassation juge que les normes comptables obligatoires à prendre en compte pour déterminer la valeur ajoutée sont celles applicables aux comptes sociaux individuels et non celles applicables à l'établissement des comptes consolidés.

Pour déterminer si une charge ou un produit doit être pris en compte dans le calcul de la valeur ajoutée, le Conseil d'État a, à plusieurs reprises, jugé qu'il y a lieu de se reporter aux normes comptables, dans leur rédaction en vigueur lors de l'année d'imposition concernée, dont l'application est obligatoire pour l'entreprise en cause.

Complétant cette jurisprudence, le Conseil d'État précise qu'il faut se référer aux dispositions du plan comptable général, applicables aux comptes sociaux individuels (lorsque son application est obligatoire), et non aux normes applicables à l'établissement des comptes consolidés (en pratique, les normes IFRS).

La présente solution, rendue en matière de taxe professionnelle, semble transposable à la CVAE (CE, 20 avril 2021, n° 431224).

Question relative à la reprise de personnel et l'existence d'un 13^{ème} mois dans l'entreprise sortante :

Dans le cadre d'une reprise conventionnelle de personnel, l'entreprise entrante a-t-elle l'obligation de reprise d'un 13^{ème} mois en place dans l'entreprise sortante ?

Réponse :



Il conviendrait de savoir sur quoi repose ce 13^{ème} mois mis en place par l'entreprise sortante.

Si ce 13^{ème} mois ne vient pas en substitution de la prime d'ancienneté fixée par la branche et qu'elle n'est pas assise sur l'ancienneté, il faut alors à que l'entreprise entrante :

- Reprenne ce 13^{ème} mois s'il est effectivement fixé par le contrat de travail ;
- Ne reprenne pas ce 13^{ème} mois si sa source est un usage, une décision unilatérale ou un accord d'entreprise.

En effet, cette position se base sur les dispositions de l'article 3.1.2 de l'avenant du 28 janvier 2011 qui énonce que sont notamment repris le salaire de base et des primes constantes soumises à cotisation, payées chaque mois et figurant sur les 9 derniers bulletins de paie ainsi que les éventuels éléments bruts de rémunération contractuels à l'exclusion de ceux ayant le même objet déjà pris en charge sous une autre forme par l'entreprise entrante.



Question relative aux conditions d'octroi de la prime de panier :

Un de nos salariés conteste le versement de la prime de panier pour un minimum de 6 heures consécutives de travail.

Il nous demande à ce qu'on lui verse cette prime même s'il n'a pas effectué 6 heures consécutives (par exemple une vacation de 7h à 12h30 et de 12h55 à 18h).

Pourriez-vous nous renseigner sur le sujet ?

Réponse :



La condition obligatoire conventionnelle pour pouvoir bénéficier d'une prime de repas est bien de réaliser 6 heures de travail continues.

Cette condition figure expressément à l'article 6 de l'Annexe IV figurant au lien ci-dessous :

