

la lettre JURIDIQUE

GES | GROUPEMENT
DES ENTREPRISES
DE SÉCURITÉ
SÉCURITÉ PRIVÉE

N°11

Du 24 Mai au 4 Juin 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	7
ACTUALITÉS	7
RÈGLEMENTATION	9
JURISPRUDENCE	11
■ VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES	12



>> LES EMPLOYEURS EN DIFFICULTÉ PEUVENT REPORTER LES ÉCHÉANCES URSSAF DES 7 ET 15 JUIN 2021

« Les employeurs qui connaissent une fermeture ou une restriction directe ou indirecte de leur activité du fait des mesures décidées par les pouvoirs publics » pour lutter contre la propagation de l'épidémie de coronavirus « peuvent reporter tout ou partie du paiement de leurs cotisations salariales et patronales pour les échéances des 7 et 15 juin 2021 », indique l'Urssaf sur son site internet le 28 mai dernier.

Le report vaut également pour les cotisations de retraite complémentaire. Attention, les déclarations doivent néanmoins être déposées aux dates prévues. Pour bénéficier du report, l'employeur doit remplir un formulaire de demande en ligne.

Les cotisations non payées font l'objet d'un report automatique : « l'Urssaf contactera ultérieurement les employeurs pour leur proposer un plan d'apurement de leurs dettes », sachant qu'aucune pénalité ou majoration de retard ne sera appliquée.

>> LA PRIME À L'EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EST PROLONGÉE JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2021

Le Premier ministre Jean CASTEX et la secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées Sophie CLUZEL ont annoncé la « prolongation jusqu'au 31 décembre 2021 de l'aide de 4 000 euros pour toute embauche d'un salarié en situation de handicap sans limite d'âge », lors d'un déplacement dans une agence d'une filiale de la Banque Postale, le 28 mai dernier, rapporte la secrétaire d'État sur Twitter.

L'aide, d'un montant maximal de 4 000 euros sur un an, devait initialement s'appliquer aux recrutements réalisés entre le 1er septembre 2020 et le 28 février 2021, puis jusqu'au 30 juin 2021. Dotée à l'origine d'un montant de 100 millions d'euros, l'aide a déjà permis la signature de « 10 000 contrats, dont 66 % en CDI », selon Sophie Cluzel.

>> LES ENTREPRISES DOIVENT PUBLIER LE 1^{ER} JUIN DERNIER LE DÉTAIL DES INDICATEURS CONSTITUANT L'INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Pour 2021, le 1er juin est la date limite pour publier, « de manière visible et lisible, sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un », les résultats détaillés des indicateurs de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette obligation, qui s'applique à toutes les entreprises du secteur privé qui présentent un effectif de 50 salariés et plus, est issue du décret du 10 mars 2021. Jusqu'à présent, seule la note globale sur 100 devait être publiée.

Les indicateurs qui constituent l'index sont les suivants :

- Écart de rémunération femmes-hommes ;
- Écart de répartition des augmentations individuelles ;
- Écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés) ;
- Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité ;
- Parité parmi les dix plus hautes rémunérations.

>> ÉTUDE DARES : LE RECOURS À L'ACTIVITÉ PARTIELLE A FORTEMENT REBONDI EN AVRIL 2021, NOTAMMENT POUR GARDE D'ENFANTS

Au mois d'avril 2021, 2,7 millions de salariés auraient effectivement été en activité partielle, soit 300 000 de plus que le mois précédent, note la Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques (Dares), dans une étude publiée le 31 mai dernier.

Alors que la part des salariés en activité partielle qui se forment continue à baisser, une des caractéristiques de ce mois d'avril est que pour la première fois, la cause principale de recours « est l'indisponibilité des salariés en situation de garde d'enfants ou considérés comme fragiles/vulnérables ».

« En avril, le recours au chômage partiel est en forte hausse : 50 % des salariés travaillent dans une entreprise qui a mis au moins une partie de ses salariés au chômage partiel, après 35 % en mars », observe la Dares.

« Au total, 2,7 millions de salariés auraient effectivement été en activité partielle au mois d'avril 2021 (soit 15 % des salariés du privé), après 2,4 millions en mars, pour un nombre d'heures chômées correspondant à 1,5 million de salariés travaillant à temps plein sur le mois », précise la Direction.

>> STÉPHANIE SCHAER VA SUCCÉDER À THOMAS AUDIGÉ À LA DIRECTION DU CABINET D'ÉLISABETH BORNE

Stéphanie SCHAER va prochainement être nommée directrice du cabinet d'Élisabeth BORNE, au ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

L'actuelle directrice adjointe du cabinet va ainsi succéder à Thomas AUDIGÉ qui quitte son poste « pour des raisons personnelles », indique-t-on, rue de Grenelle.

Diplômée de l'École Polytechnique (2000) et de Télécom Paris (2002), Stéphanie SCHAER est ingénieure de formation ; par ailleurs, elle est titulaire d'un diplôme universitaire sur le droit des entreprises en difficulté (2017).

Avant d'être nommée en juillet 2020 directrice adjointe de cabinet du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, elle était depuis novembre 2019, également directrice adjointe du cabinet d'Élisabeth Borne, à l'époque au ministère de la Transition écologique et Solidaire.

Auparavant, et depuis le début de l'année 2019, elle était adjointe du délégué aux Territoires d'industrie au sein du ministère de l'Économie et des Finances.

>> PUBLICATION DE LA NOUVELLE VERSION DU PROTOCOLE SANITAIRE EN ENTREPRISE APPLICABLE À COMPTER DU 9 JUIN PROCHAIN

À l'approche du 9 juin 2021, le Gouvernement vient de mettre à jour le protocole sanitaire en entreprise pour accompagner les employeurs dans la troisième phase du déconfinement.

Il leur appartient notamment de fixer un nombre minimal de jours de télétravail par semaine, pour les activités qui le permettent, et de toujours veiller au respect des règles d'hygiène et de distanciation physique.

Les autres mesures concernent les réunions en visioconférence et l'organisation des moments de convivialité avec 25 personnes au plus et à l'extérieur.

>> UN DÉCRET PORTE À 24 MOIS LA DURÉE DE CONGÉ DE RECLASSEMENT EN CAS DE FORMATION DE RECONVERSION

Pour rappel, les entreprises ou les établissements d'au moins 1 000 salariés sont tenus de proposer un congé de reclassement aux collaborateurs menacés par un licenciement économique. L'article 8 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 prévoit de porter la durée de ce congé à 24 mois maximum (contre 12 actuellement) « en cas de formation de reconversion professionnelle ».

Un décret du 19 mai dernier met en œuvre cette mesure, et précise les modalités de prise en compte des temps partiels liés aux congés familiaux pour le calcul des allocations versées.

Ainsi, ce texte réglementaire prévoit que la durée du congé de reclassement dont bénéficient les salariés d'une entreprise d'au moins 1 000 salariés menacés par un licenciement économique peut être portée à 24 mois si les salariés concernés suivent une formation en vue d'une reconversion professionnelle.

Cette mesure s'applique à compter du 22 mai 2021.

Par ailleurs, le décret précise que « lorsque le salarié a bénéficié d'un temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation, de paternité ou de proche aidant au cours des douze derniers mois précédant la notification de son licenciement, la rémunération qui lui est due est calculée sur la base de sa rémunération à temps complet, y compris pour les périodes pendant lesquelles le salarié a travaillé à temps partiel ». Ainsi, « il est tenu compte, pour le calcul de la rémunération brute moyenne, du salaire qui aurait été le sien s'il avait exercé son activité à temps plein sur l'ensemble de la période ». Ces dispositions entrent en vigueur le 1er juillet 2021.

>> ACTIVITÉ PARTIELLE : LE DÉTAIL DU NOUVEAU CALENDRIER DE MODULATION DES TAUX D'ACTIVITÉ PARTIELLE ENTRANT EN VIGUEUR LE 1^{er} JUIN 2021

Le décret n°2021-674 du 28 mai 2021 relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable et le décret n°2021-671 du 28 mai 2021 modifiant le décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable ont été publiés au Journal Officiel du 29 mai dernier.

Ces deux textes reprennent le nouveau calendrier de modulation des taux d'activité partielle qui entre en vigueur le 1^{er} juin 2021.

La nouvelle modulation des taux d'activité partielle va distinguer principalement trois types d'entreprise.

Concrètement, **pour les entreprises de sécurité privée n'ayant pas eu de baisse d'au moins 80 % de leur CA**, s'appliqueront les taux suivants :

- Entre le 1^{er} juin et le 31 juillet : le taux de l'allocation versée à l'employeur est fixé à 60 % de la rémunération antérieure brute dans la limite de 4,5 Smic et le taux de l'indemnité versée au salarié demeure à 70 % ;

- Entre le 1^{er} août et le 31 août : le taux d'allocation est fixé à 52 % et le taux de l'indemnité demeure à 70 % ;
- Entre le 1^{er} septembre et le 31 octobre : le taux de l'allocation chute à 36 % et le taux de l'indemnité passe à 60 %.

Pour les entreprises de sécurité ayant subi une baisse d'au moins 80 % de leur chiffre d'affaires, s'appliqueront les taux suivants :

- Entre le 1^{er} juin et le 31 octobre : le taux de l'allocation versée à l'employeur est fixé à 70 % de la rémunération antérieure brute dans la limite de 4,5 Smic et le taux de l'indemnité versée au salarié demeure à 70 %.

>> LE POINT DE DÉPART DU DÉLAI POUR PRONONCER UNE RÉTROGRADATION APRÈS LE REFUS D'UNE MUTATION DISCIPLINAIRE EST PRÉCISÉ

Dans un arrêt rendu le 27 mai dernier, la Cour de cassation juge que le délai pour prononcer une rétrogradation après le refus d'une mutation disciplinaire court à partir de la date fixée par l'employeur au salarié pour accepter ou refuser la mutation, peu importe qu'il ait refusé expressément postérieurement.

Pour rappel, l'employeur qui prononce une mutation disciplinaire notifie au salarié une

proposition de modification de son contrat de travail. Si le salarié refuse, le délai de prescription de deux mois pour sanctionner une faute est suspendu. La convocation du salarié à un nouvel entretien préalable en vue d'une rétrogradation doit intervenir dans les deux mois de ce refus (Cass. soc., 27 mai 2021, n° 19-17.587).

>> UN SALARIÉ PEUT SE PRÉVALOIR DEVANT LE JUGE JUDICIAIRE DU DÉFAUT DE VALIDITÉ DU PSE CONSTATÉ PAR UN JUGE ADMINISTRATIF

Dans un arrêt rendu le 27 mai dernier, la Cour de cassation juge qu'un salarié peut se prévaloir du défaut de validité de l'accord fixant un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) qui résulte des motifs de la décision du juge administratif annulant la décision du Direccte.

En l'espèce, le juge administratif avait annulé la décision du Direccte de valider l'accord relatif au PSE de la société Pages Jaunes en raison de l'absence de caractère majoritaire de l'accord.

Une salariée licenciée pour motif économique dans le cadre du PSE a saisi alors la juridiction prud'homale de diverses demandes. Elle réclame notamment le paiement d'une somme à titre de rappel de salaire sur le congé de reclassement.

La cour d'appel ayant condamné l'employeur à indemniser la salariée à ce titre, la société forme un pourvoi en cassation. Elle fait d'abord valoir que « dans sa décision du 22 octobre 2014, la cour administrative d'appel de Versailles a annulé la décision » de la Direccte « de validation de l'accord collectif majoritaire ». Elle « n'a pas annulé cet accord collectif, ni le plan de sauvegarde de l'emploi qu'il contient ».

L'employeur reproche dès lors aux juges d'appel d'avoir retenu « que l'accord collectif prévoyant un PSE » avait « été annulé par la cour administrative d'appel de Versailles, de sorte que les dispositions du plan ne pouvaient plus recevoir application ».

Telle n'est pas l'analyse de la Cour de cassation, qui rejette ces arguments et confirme l'arrêt d'appel sur ce point. Elle rappelle qu'aux « termes de l'article

L. 1235-7-1 du code du travail », l'accord collectif ou le document unilatéral relatif au PSE, le contenu du plan, les décisions prises par l'administration au titre de son pouvoir d'injonction, et la régularité de la procédure de licenciement collectif « ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation » du PSE. Ce bloc « relève de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux ».

Le juge judiciaire « demeure ainsi compétent pour statuer sur les litiges relatifs à l'application des mesures comprises » dans un PSE. Toutefois, il « ne peut, dans cet office, méconnaître l'autorité de la chose décidée par l'autorité administrative ayant validé l'accord collectif ou homologué le document élaboré par l'employeur par lequel a été fixé le contenu » du PSE. Il ne peut non plus méconnaître « l'autorité de la chose jugée par le juge administratif saisi en application de l'article L. 1235-7-1 du code du travail ».

Il en résulte selon les Hauts Magistrats « qu'un salarié peut, au soutien de demandes salariales ou indemnitaires formées contre l'employeur, se prévaloir du défaut de validité de l'accord collectif déterminant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, qui résulte des motifs de la décision du juge administratif annulant la décision de validation de cet accord » (Cass. soc., 27 mai 2021, n° 18-26.744).

>> SI UN DÉLAI DE 7 JOURS SÉPARE LA MISE À PIED CONSERVATOIRE DE LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT, IL DOIT ÊTRE JUSTIFIÉ

Dans un arrêt rendu le 14 avril dernier, la Cour de cassation juge qu'aucun fait fautif ne peut donner lieu à double sanction.

Est ainsi sans cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié dont la procédure de licenciement a été engagée 7 jours après la notification de sa mise à pied, en l'absence de motif de nature à justifier ce délai. La mise à pied présentant le caractère d'une sanction disciplinaire, l'employeur ne pouvait sanctionner une nouvelle fois le salarié pour les mêmes faits en prononçant son licenciement.

Dans cette affaire, un salarié après avoir été mis à pied le 8 septembre 2015, est convoqué le 15 septembre à un entretien préalable à un éventuel licenciement. Il est licencié pour faute grave le 29 septembre en raison d'une erreur de fabrication, d'un abandon de poste, du refus de quitter les lieux malgré une mise à pied conservatoire, des propos déplacés et des menaces.

Le salarié conteste en justice son licenciement. Il reproche à son employeur de ne pas avoir qualifié sa mise à pied de conservatoire et d'avoir attendu sept jours pour enclencher sa procédure de licenciement.

Après avoir rappelé qu'aucun fait fautif ne peut donner lieu à double sanction, la Cour de cassation approuve l'argumentation du salarié. Les hauts magistrats relèvent que la cour d'appel, qui a constaté que la procédure de licenciement a été engagée sept jours après la notification de la mise à pied, et qui n'a relevé aucun motif de nature à justifier ce délai, ne pouvait retenir le caractère conservatoire de la mise à pied.

La mesure présentant le caractère d'une sanction disciplinaire, la chambre sociale en déduit que l'employeur ne pouvait ensuite décider à raison des mêmes faits de licencier le salarié (Cass. soc., 14 avril 2021, n° 20-12.920).

>> TRAITEMENT FISCAL DES PERTES SUBIES PENDANT LA CRISE SANITAIRE : RECOMMANDATION DE LA COMMISSION EUROPÉENNE

La Commission européenne recommande aux Etats membres de permettre aux entreprises de reporter en arrière, dans la limite de 3 millions d'euros, leurs pertes subies au cours des exercices 2020 et 2021 en raison de l'épidémie de Covid-19.

Elle indique que les États membres devraient autoriser le report des pertes au moins sur l'exercice précédent (2019) mais qu'ils peuvent étendre cette période et autoriser le report en arrière de pertes sur les trois exercices précédents au maximum (déduction des pertes des exercices 2020 et 2021 des bénéfices déjà taxés lors des exercices 2019, 2018 et 2017).

Elle précise en outre que devrait être offerte aux entreprises la possibilité de demander immédiatement le report en arrière des pertes

qu'elles estiment encourir lors de l'exercice 2021, sans devoir attendre la fin de l'exercice.

Actuellement, en France, les entreprises soumises à l'Impôt sur les Sociétés (IS) peuvent reporter un déficit constaté au cours d'un exercice sur le bénéfice de l'exercice précédent dans la limite du montant le plus faible entre ce bénéfice et 1 million d'euros (CGI art. 220 quinquies). Si elle était suivie par la France, la recommandation de la Commission permettrait aux entreprises de reporter en arrière un montant plus élevé que celui actuellement autorisé.

>> RAPPORT RELATIF À L'ACCÈS DES TPE ET PME AUX SERVICES BANCAIRES

Un rapport établi par l'Observation du financement des entreprises dresse un tableau largement positif de l'accès des TPE et PME aux services bancaires.

Les travaux menés mettent ainsi en évidence l'existence d'une offre variée de services bancaires à ces catégories d'entreprise. Ils soulignent l'effort des établissements bancaires pour s'adapter aux profils des entreprises et aux enjeux locaux.

Les TPE et PME accèdent enfin largement au crédit, à des taux attractifs : 1,27 % en moyenne pour un emprunt jusqu'à 1 M€. L'accès des TPE et PME aux crédits de trésorerie s'est d'ailleurs élargi en 2020, sous l'effet des prêts garantis par l'État.

Des axes de progression ont été proposés afin d'améliorer la qualité de la relation entre les dirigeants et les établissements bancaires :

- Approfondir le dialogue entre les banques, les dirigeants de TPE et PME et les acteurs de l'écosystème entrepreneurial (experts comptables, organismes de gestion agréés, organisations professionnelles) ;
- Renforcer les compétences financières des dirigeants de TPE et PME, notamment par des formations spécifiques ;
- Étudier la possibilité de mettre en place une médiation bancaire pour les clients professionnels.

>> LE SEUIL RETENU POUR L'APPRÉCIATION DES CADEAUX DE FAIBLE VALEUR EST PORTÉ DE 69 EUROS A 73 EUROS

À l'occasion de ses commentaires du crédit d'impôt pour le premier abonnement à un journal, un périodique ou un service de presse en ligne d'information politique et générale, Bercy indique le seuil à retenir depuis le 1^{er} janvier 2021 pour les cadeaux de faible valeur.

Les limites à retenir en matière de TVA pour la définition des cadeaux de faible valeur visés à l'article 257, II-1-1o du CGI (qui ne donnent pas lieu à l'imposition d'une livraison à soi-même) et des biens de très faible valeur mentionnés à l'article

206, IV-2-3o de l'annexe II au même code (non concernés par l'exclusion du droit à déduction) sont portées à 73€ toutes taxes comprises depuis le 1^{er} janvier 2021, selon une information communiquée par l'administration fiscale lors d'une mise à jour de sa base Bofip du 17 mai 2021.

Ce montant devrait être prochainement confirmé par arrêté.

>> LE PRÉFET ZIAD KHOURY EST NOMMÉ COORDINATEUR NATIONAL POUR LA SÉCURITÉ DES JOP 2024

Monsieur Ziad KHOURY, préfet, est nommé coordinateur national pour la sécurité des Jeux olympiques et paralympiques de 2024, par arrêté publié au Journal officiel le 2 juin dernier.

Il prendra ses nouvelles fonctions le 28 juin 2021, succédant au préfet Monsieur Pierre LIEUTAUD.

Monsieur Ziad Khoury a notamment été directeur de la sûreté et de la sécurité de la société Euro 2016, chargée de l'organisation du championnat d'Europe de football en France.

>> PUBLICATION DU RAPPORT D'ACTIVITE 2020 DU CNAPS

« La situation exceptionnelle due à la crise sanitaire a conduit l'établissement à assumer une activité proche, en volume, de celle de l'année 2018 », indique le Conseil national des activités privées de sécurité (CNAPS) dans son rapport d'activité 2020 publié le 2 juin dernier.

Ces « circonstances exceptionnelles [...] ont permis de valider la robustesse de notre dispositif de régulation tout en anticipant sur les premiers

pilliers nécessaires à son renforcement », souligne la présidente du collège, Valérie DEROUET-MAZOYER.

La mise en œuvre de la loi « sécurité globale » doit à présent permettre au Cnaps « de se transformer en régulateur fort ».

>> PUBLICATION DE LA LOI « SÉCURITÉ GLOBALE »

La loi « *sécurité globale* » du 25 mai dernier est publiée au Journal Officiel. Débattue pendant six mois, censurée en partie par le Conseil constitutionnel, elle compte de nombreuses dispositions importantes pour la sécurité privée.

Figurent parmi celles-ci :

- La limitation de la sous-traitance à deux rangs (article 19) ;
- L'habilitation des agents du Cnaps à constater une infraction (article 20) ;
- Le durcissement des sanctions disciplinaires envers les salariés d'une entreprise de sécurité privée (article 21) ;
- La publication des sanctions (article 22) ;
- Le durcissement de l'accès à la profession via l'obligation d'un titre de séjour depuis au moins 5 ans pour pouvoir exercer comme agent de sécurité ou encore l'obligation de pouvoir justifier d'une connaissance de la langue française « *suffisante* » (article 23) ;
- L'agrément des dirigeants des entreprises. Ainsi, toute condamnation à une peine correctionnelle ou à une peine criminelle inscrite au bulletin n° 2 du casier judiciaire fait désormais obstacle à sa délivrance (article 24) ;
- L'obligation d'un agrément des dirigeants des établissements secondaires et des services internes de sécurité (article 25) ;
- La création d'une nouvelle circonstance aggravante en cas d'agression d'une personne exerçant une activité privée de sécurité (article 27) ;
- La tenue des agents (article 28). Les agents devront porter une tenue particulière comportant un numéro d'identification individuel et « *un ou plusieurs éléments d'identification communs* » ;
- La surveillance sur la voie publique. Les agents de surveillance humaine peuvent être autorisés par le préfet, à titre exceptionnel, à exercer sur la voie publique des missions de surveillance contre les actes de terrorisme visant les biens dont ils ont la garde (article 29) ;
- Le durcissement des conditions pour être formateur en sécurité privée (article 32) ;
- La suppression de procédures d'agrément pour la palpation (article 34) ;
- La réglementation de certaines activités. Dans un délai de 18 mois, soit fin 2022, le Gouvernement devra remettre au Parlement un rapport sur l'opportunité de réglementer certaines activités : la conception, l'installation et la maintenance des dispositifs de sécurité électronique, la fourniture de services de conseil dans les domaines de la sécurité et de la sûreté, la fourniture de services de sécurité à l'étranger et la sécurité incendie.
- La détection cynophile d'explosifs (article 37) ;
- L'ordonnance sur le Cnaps. Dans un délai de 12 mois, le Gouvernement peut prendre par ordonnance toute mesure relevant du domaine de la loi visant à « *adapter les modalités d'organisation, de fonctionnement et d'exercice* » des missions du Cnaps (article 38) ;
- La future ordonnance sur la formation. Dans un délai de vingt-quatre mois, le gouvernement peut prendre par ordonnance toute mesure relevant du domaine de la loi visant d'une part à modifier les modalités de formation à une activité privée de sécurité ainsi que les modalités d'examen et d'obtention des certifications professionnelles se rapportant à ces activités. Il peut également prendre des mesures pour modifier les conditions d'exercice et de contrôle des activités de formation aux activités privées de sécurité.

>> PUBLICATION DE LA LOI RELATIVE À LA GESTION DE LA SORTIE DE CRISE SANITAIRE

La loi relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire a été publiée au Journal Officiel du 1er juin dernier. Outre les dispositions sur la gestion par les pouvoirs publics de la sortie de crise, ce texte prolonge jusqu'à fin septembre certaines mesures d'urgence dérogatoires et habilite le gouvernement à procéder par ordonnance sur des sujets tels que l'activité partielle, l'APLD et l'indemnisation chômage des intermittents du spectacle.

La loi traite également de l'obligation de présentation d'un « *pass sanitaire* » pour accéder à certains rassemblements ou événements à partir du 9 juin prochain, date de réouverture des différents établissements recevant du public.

En l'état, cette loi ne précise pas quelle seront les personnes qui seront habilitées à contrôler le « *pass sanitaire* » à l'entrée de grands événements.

En effet, l'article 1^{er} se contente d'employer le terme de « *personnes habilitées et nommément désignées ou de services autorisés à contrôler ces documents* » et de renvoyer les modalités relatives au contrôle du « *pass sanitaire* » à un futur décret.

Enfin, la loi assouplit certaines modalités relatives aux entretiens professionnels en prévoyant :

- Un report de l'abondement correctif et de la sanction financière au 30 septembre 2021 ;
- la prolongation du droit d'option (entre anciens et nouveaux critères) pour les prochains mois.

>> L'EXTRAIT DE K BIS NE SERA PLUS DEMANDÉ AUX ENTREPRISES DANS DE NOMBREUSES DÉMARCHES

Deux décrets ont été publiés au Journal officiel du 21 mai pour supprimer l'obligation, imposée aux entreprises, de présenter systématiquement un extrait d'immatriculation au registre du commerce et des sociétés (RCS) ou au répertoire des métiers (RM) lors de leurs démarches administratives.

Ces décrets mettent en œuvre une mesure emblématique de simplification de la vie administrative des entreprises qui avait été annoncée à l'occasion de la loi du 22 mai 2019, dite « *loi PACTE* ».

En pratique, dans 55 procédures administratives dénombrées par le ministère de l'Économie, les entreprises ne seront plus tenues de produire un extrait d'immatriculation à l'appui de leur demande ou de leur déclaration, mais devront simplement communiquer leur numéro SIREN.

Munie de ce numéro, l'administration chargée d'instruire la procédure pourra recueillir les données relatives à l'entreprise qui lui sont nécessaires par l'intermédiaire du site internet [<https://annuaire-entreprises.data.gouv.fr/>].

Ces procédures concernent des domaines variés de la vie des entreprises dans leur relation avec l'administration et peuvent porter notamment sur une demande d'autorisation d'exploitation commerciale ou sur la preuve de l'absence de cas d'exclusion d'un candidat à un marché public.

Les dispositions des décrets entrent en vigueur le 1^{er} jour du 6^o mois suivant leur publication au Journal officiel. Ils entreront donc en vigueur le 1er novembre 2021.

En outre, un décret ultérieur pourra, pour certaines démarches, repousser la date d'entrée en vigueur de la réforme, sans aller au-delà d'un report de 12 mois (décret 2021-631 du 21 mai 2021, art. 22).

>> GARANTIE D'ACTIF ET DE PASSIF : LE JUGE NE PEUT FAIRE FI D'ERREURS COMPTABLES DÛMENT CONSTATÉES

Dans un arrêt rendu le 12 mai dernier, la Cour de cassation estime que le juge ne peut, pour écarter la mise en jeu d'une garantie d'actif et de passif, dénaturer les rapports respectifs d'un expert et de commissaires aux comptes s'accordant, sinon sur l'ampleur, au moins sur l'existence de graves anomalies dans les comptes de référence.

En l'espèce, l'acquéreur de la totalité des parts émises par une société demande l'exécution de la garantie d'actif et de passif que lui a délivrée le vendeur. Il se fonde sur les travaux d'un expert judiciaire ainsi que sur ceux des anciens et des nouveaux commissaires aux comptes de la société cédée.

Les juges du fond rejettent cette demande au motif que les travaux de l'expert judiciaire, fondés sur des éléments comptables parcellaires, l'ont conduit, non pas à présenter des conclusions étayées, mais à émettre des hypothèses, à formuler de simples interrogations et déductions, privant ainsi son avis de toute efficacité. Ils retiennent également que les avis des commissaires aux comptes étant contradictoires, il ne saurait en être tiré d'éléments probatoires pertinents quant

à la sincérité ou à l'insincérité des comptes de référence et de la valorisation des actifs sociaux.

Les juges du fond avaient toutefois constaté qu'il résultait des différents rapports communiqués, même si leurs conclusions n'étaient pas strictement identiques :

- Que les méthodes comptables retenues pour établir les comptes de référence n'étaient pas bonnes et devaient être sérieusement modifiées ;
- Qu'il en résultait une très significative révision à la baisse de la valorisation des stocks et des encours.

En rejetant, dans ces conditions, la mise en jeu de la garantie d'actif et de passif, les juges du fond ont dénaturé les termes clairs et précis des écrits qui leur étaient présentés. Pour ne pas avoir tiré les conséquences légales de leurs constatations, leur arrêt est cassé (Cass. com., 12 mai 2021, n° 19-14.059, n° 419).

>> LE DIRECTEUR GÉNÉRAL DÉLÉGUÉ D'UNE SA PEUT ÊTRE CONDAMNÉ À COMBLER LE PASSIF

Dans un arrêt rendu le mai dernier, la Cour de cassation juge qu'en sa qualité de dirigeant de droit, le directeur général délégué d'une société anonyme peut voir sa responsabilité engagée pour insuffisance d'actif s'il a commis des fautes de gestion ayant contribué à celle-ci.

La question de l'applicabilité de l'action en responsabilité pour insuffisance d'actif (C. com., art. L. 651-2) au directeur général délégué d'une société anonyme a récemment été posée à la Cour de cassation. La Haute juridiction y a répondu par l'affirmative dans un arrêt de principe (Cass. com., 5 mai 2021, n° 19-23.575, n° 384).

Question relative aux obligations s'imposant à un gérant d'une entreprise de sécurité

J'ai une petite entreprise et je vais bientôt partir à la retraite. Ma secrétaire est parfaitement compétente pour continuer à gérer ma société.

Quelles sont les démarches à effectuer vis-à-vis du CNAPS pour qu'elle puisse devenir gérant ?

Doit-elle suivre pour cela une formation ?

Réponse :



Les exploitants individuels et les dirigeants, les gérants des entreprises de sécurité privée sont soumis à une procédure d'agrément.

Le gérant doit donc pouvoir être en mesure de justifier de son aptitude professionnelle à diriger ou gérer une entreprise de sécurité privée.

À titre indicatif, le gérant pourra justifier de cette aptitude professionnelle en ayant suivi l'une des formations figurant au sein de ce tableau.

La délivrance de l'agrément dirigeant est soumise à une condition de moralité. Le processus d'examen de la demande de titre inclut notamment une enquête administrative durant laquelle sont consultés les fichiers TAJ, FPR et B2. Cette enquête permet de vérifier que le demandeur n'a pas commis d'actes incompatibles avec l'exercice d'une activité privée de sécurité.

Une fois la formation effectuée valant aptitude professionnelle, le futur gérant doit donc adresser sa demande d'agrément dirigeant en remplissant et en envoyant le formulaire, en y joignant les pièces justificatives demandées.



Question relative aux entretiens préalables au licenciement pendant une période de congés payés :

Ce jour, je dois faire une mise à pied conservatoire à un salarié. J'ai informé verbalement le salarié de sa convocation disciplinaire avec mise à pied conservatoire, pour le 11 juin 2021, et je lui fais parvenir le courrier AR.

Initialement le salarié était en congés payés du 1^{er} au 30 juin, me confirmez-vous que je peux le convoquer pour l'entretien préalable le 11 juin ?

Réponse :



Un employeur peut convoquer un salarié à un entretien préalable à licenciement pendant ses congés payés.

La jurisprudence a en effet déjà jugé que l'entretien préalable à un licenciement peut être fixé pendant une période de congés du salarié (CA Nancy, 22 septembre 1999, n° 97-3489 et CA Dijon, 7 octobre 2010).

En outre, la jurisprudence (Cass. soc., 5 mars 1987 n° 85-43.126) précise que, pendant ses congés payés, un salarié doit faire suivre son courrier pour pouvoir recevoir une éventuelle lettre de convocation à entretien préalable à licenciement.

Ainsi, un salarié qui, bénéficiant de son congé annuel, s'est éloigné de son domicile, ne saurait se prévaloir de cette absence lors de la présentation de la lettre recommandée le convoquant à un entretien préalable à son licenciement. Il lui appartenait en effet de prendre les dispositions nécessaires à l'acheminement de son courrier vers sa nouvelle adresse.

Il peut être constaté que les juges sont donc beaucoup moins enclins à considérer comme irrégulière une procédure de licenciement pour non-présence du salarié à l'entretien lorsque ce dernier est en congés payés que s'il s'agissait d'un arrêt maladie.

En conséquence, l'employeur peut donc adresser le courrier de convocation prévoyant l'entretien préalable à une date correspondant aux congés payés initiaux du salarié.

Il peut en outre être précisé en l'espèce que le salarié sera en réalité en mise à pied conservatoire et non en congés payés, même si les dates de congés payés ont été fixées préalablement à la mise à pied conservatoire.

