

# la lettre JURIDIQUE

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

N°12

Du 7 au 18 Juin 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 .....          | 6 |
| <b>ACTUALITÉS</b> .....              | 6 |
| <b>RÈGLEMENTATION</b> .....          | 7 |
| <b>JURISPRUDENCE</b> .....           | 7 |
| ■ VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES ..... | 8 |



## >> PUBLICATION DU RAPPORT RELATIF AUX CDD D'USAGE COMMANDÉ PAR LE MINISTÈRE DU TRAVAIL

S'il n'est pas question de supprimer le Contrat à Durée Déterminée d'Usage (CDD-U), il est nécessaire de « créer un nouveau socle législatif en engageant la négociation collective afin de circonscrire le recours aux CDD-U aux seuls secteurs et activités où son utilisation est indispensable et incontournable », estiment les parlementaires, Jean-François MBAYE et Xavier IACOVELLI, dans leur rapport remis à la ministre du Travail le 15 juin dernier.

Pour ce faire, ils renvoient largement le dossier à la négociation collective pour préciser les modes de régulation.

Ainsi, ils proposent de revoir l'alinéa 3 de l'article L.1242-2 du Code du travail sur plusieurs points :

- la « suppression de la référence aux secteurs au profit des seuls conventions ou accords collectifs de travail étendus ou des secteurs ayant inscrit dans la loi un régime fiscal ou social particulier, afin que la possibilité de recours au CDD-U soit nécessairement négociée par les partenaires sociaux » ;

- l'« obligation de proposer un CDI après recours récurrent au CDD auprès du même employeur » ;
- l'« obligation d'informer les personnes en contrat court des possibilités de recrutement en CDI au sein de l'entreprise » ;
- ou encore la « généralisation de l'indemnité de précarité pour tous les contrats en CDD-U ».

Les deux parlementaires préconisent de s'appuyer pleinement sur la négociation collective. « La loi renverra à la négociation collective de branche la délimitation des secteurs éligibles au CDD-U et leur condition d'utilisation, dans le respect des prérogatives propres à la négociation et visant donc à permettre la circonscription du recours aux CDD-U aux activités où ce dernier apparaît comme indispensable et incontournable », avancent-ils, évoquant « deux leviers d'action principaux ».

## >> FORMATION EN SÉCURITÉ PRIVÉE : L'UNAFOS ET LE FPS DEVRAIENT SCCELLER LEUR UNION LE 6 OCTOBRE PROCHAIN

L'Unafos et le FPS ont annoncé, le 15 juin dernier, avoir trouvé un accord sur les projets de statuts, de règlement intérieur et de gouvernance de la future organisation professionnelle de la formation en sécurité privée issue de leur rapprochement.

Ils présenteront ces éléments à leurs adhérents respectifs lors de leurs assemblées générales respectives, prévues les 16 et 18 juin prochains. Ils seront ensuite soumis aux votes des assemblées générales extraordinaires des deux organisations à l'automne prochain.

La nouvelle organisation devrait s'appeler « l'Union française des acteurs de compétences en sécurité » (UFACS).

La finalisation du rapprochement aura lieu le 6 octobre 2021 « afin de tenir compte de la situation sanitaire et du souhait de procéder à une union en présentiel ». La création de l'Ufacs sera suivie d'une journée professionnelle « ouverte aux différents acteurs privés et publics concernés par la formation en sécurité ».

## >> LA COUR DE COMPTES INVITE À REVOIR LE FINANCEMENT ET LE PILOTAGE DU PLAN D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES (PIC)

Peu après le bilan à mi-parcours établi par le ministère du Travail, la Cour des comptes se penche à son tour sur le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) dans un référé rendu public le 10 juin dernier.

Si elle souligne « *le progrès* » que représente cette initiative en matière de formation des demandeurs d'emploi, la haute juridiction financière pointe un

certain nombre d'« *inconvénients* », notamment en matière de pilotage et de financement.

Elle formule quatre recommandations pour y remédier alors que le sujet devrait être évoqué lors des concertations entre partenaires sociaux et ministère.

## >> FORMATION DANS LA SÉCURITÉ PRIVÉE : RÉVISION DES CRITÈRES DE PRISE EN CHARGE DU PDC-50 ET INFORMATION RELATIVE AU FINANCEMENT DU MAC

Lors de la Section Paritaire professionnelle (SPP) de la branche des entreprises de prévention et de sécurité du 7 juin dernier, a été opérée une révision des critères de prise en charge des formations au titre du Plan de Développement et des Compétences des entreprises de moins de 50 salariés (PDC -50).

Désormais, les critères sont les suivants :

- Limitation d'un budget par entreprise à 10 K€ (rémunérations incluses) en 2021. Attention, ce plafond s'applique en tenant compte des engagements déjà effectués depuis le 1er janvier 2021. Cela signifie qu'une entreprise s'étant déjà vue financer la somme de 10 K€ par AKTO en 2021 ne peut plus obtenir de financement complémentaire cette année au titre du PDC.
- Le coût pédagogique au réel est plafonné à 20 €/h. Attention, cette décision s'applique à tous les dossiers non engagés.
- Pas de prise en charge pour les formations en « *e-learning* ». Cette décision s'applique également à tous les dossiers non engagés.
- Le Forfait Rémunération passe à 10 €.

Concernant le financement du MAC, AKTO a informé la branche que les entreprises n'obtiendront cette année un financement au titre du MAC qu'à hauteur de leur cotisations respectives au titre de la contribution conventionnelle appelée en 2021. Cela signifie qu'AKTO n'abonde plus à hauteur de 1 pour 1 cette contribution comme elle le faisait les années passées.

En effet, les nouvelles modalités de financement de la formation résultant de la loi dite « *Avenir professionnelle* » du 5 septembre 2018 et l'incapacité pour les OPCO de reconstituer des fonds propres ne permettent pas à AKTO de poursuivre le même accompagnement financier.

Le GES tente en ce moment même d'obtenir ce financement par le ministère du Travail et tiendra informés ses adhérents des suites données par le ministère à sa demande.

## >> LE RÉGIME DES ARRÊTS DE TRAVAIL DÉROGATOIRES INDEMNISÉS SANS DÉLAI DE CARENCE EST PROLONGÉ JUSQU'AU 30 SEPTEMBRE 2021

Depuis le printemps 2020, pour lutter contre la propagation de l'épidémie de Covid-19, le Gouvernement a multiplié les cas dans lesquels les salariés peuvent bénéficier d'arrêts de travail à titre dérogatoire. La possibilité de bénéficier de ces arrêts indemnisés dès le premier jour devait en principe prendre fin le 1er juin 2021.

Un décret publié au Journal officiel le 17 juin dernier prolonge ce régime dérogatoire jusqu'au 30 septembre 2021.

Pour un certain nombre de situations, le texte prolonge ainsi l'application de la suppression du délai de carence et des conditions d'ouverture de droit dérogatoires (pas de durée minimale

d'activité), ainsi que la non-prise en compte des indemnités journalières dans les compteurs de durée maximale d'indemnité journalière.

De même, les conditions dérogatoires continuent de s'appliquer jusqu'au 30 septembre pour le versement de l'indemnité complémentaire employeur : en particulier, la condition d'ancienneté est suspendue, ainsi que le délai de carence de 7 jours.

Enfin, l'arrêt de travail continue d'être établi par l'assurance maladie après déclaration en ligne via le téléservice mis en place à cet effet, [declare.ameli.fr](http://declare.ameli.fr). Selon les cas, c'est à l'employeur ou au salarié de procéder à la déclaration.

## >> COVID-19 : LES VISITES MÉDICALES PRÉVUES JUSQU'AU 2 AOÛT PEUVENT ÊTRE REPORTÉES

Un décret publié au JO du 8 juin 2021 prolonge jusqu'en août 2021 les mesures de report de certaines visites médicales dans le contexte de la crise sanitaire.

Peuvent désormais faire l'objet d'un report les visites dont l'échéance intervient avant le 2 août 2021, au lieu du 17 avril comme le prévoyait jusqu'ici le texte. Sont concernés :

- les visites médicales d'information et de prévention et leur renouvellement ;
- l'examen médical d'aptitude lorsqu'il a déjà été reporté ;
- le renouvellement de l'examen d'aptitude ;
- la visite intermédiaire ;
- l'examen médical avant le départ à la retraite lorsqu'il a déjà été reporté.

Le report est possible dans la limite d'un an.

Le médecin du travail peut toujours décider de maintenir les rendez-vous lorsqu'il l'estime indispensable, compte tenu notamment de l'état de santé du travailleur ou des caractéristiques de son poste de travail.

La possibilité de déléguer certaines visites aux infirmiers de santé au travail (visite de préreprise, visite de reprise) est également prolongée, jusqu'au 1<sup>er</sup> août 2021 au lieu du 16 avril 2021.

## >> L'EMPLOYEUR N'A PAS L'OBLIGATION DE CONSULTER LE CHSCT SUR LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES

Dans un arrêt rendu le 12 mai dernier, la Cour de cassation juge qu'il n'existe aucune obligation légale ou réglementaire pour l'employeur de consulter le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sur le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) en tant que tel.

Pour rappel, l'employeur a la responsabilité de l'élaboration et de la mise à jour du document unique. Ce document est simplement tenu à disposition du CHSCT (désormais du CSE),

lequel peut être amené, dans le cadre de ses prérogatives, à faire des propositions de mise à jour (C., Trav., R. 4121-1 et R. 4121-4).

La Cour de cassation a rendu sa décision en application des dispositions du Code du travail relatives aux CHSCT. Les missions et les moyens du comité ont été transférés au CSE dans des textes très similaires. Elle devrait confirmer sa position s'agissant du CSE (Cass. soc., 12 mai 2021, n° 20-17.288).

## >> LE COMPTE-RENDU D'UN ENTRETIEN LISTANT DES GRIEFS ET RÉCLAMANT UNE SANCTION N'EST PAS UN AVERTISSEMENT

Dans un arrêt rendu le 27 mai dernier, la Cour de cassation juge que ne constitue pas un avertissement disciplinaire le compte-rendu d'un entretien professionnel du salarié rédigé par son supérieur hiérarchique énumérant les faits fautifs imputés au salarié pour lesquels il indique vouloir demander une sanction.

En effet, cette décision de sanctionner l'intéressé relève exclusivement de la direction et du responsable des ressources humaines en l'espèce. Ce document n'a dès lors pas pour effet d'épuiser le pouvoir disciplinaire de l'employeur.

Dans cette affaire, à la suite d'un entretien professionnel, un supérieur hiérarchique rédige un compte-rendu, dans lequel il liste divers manquements fautifs d'une salariée. Il l'avise qu'il va réclamer le prononcé d'une sanction. Quatre jours plus tard, la salariée est convoquée à un entretien préalable à une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement. Après avoir été licenciée pour faute grave, la salariée conteste son licenciement. Elle reproche à son employeur de l'avoir sanctionnée deux fois pour les mêmes faits (Cass. soc., 27 mai 2021, n° 19-15.507).

## >> LE CANDIDAT N'AYANT PAS ATTEINT LE SEUIL DE 10 % NE PEUT ÊTRE DÉLÉGUÉ SYNDICAL QU'APRÈS LE DÉSISTEMENT DE CEUX AYANT ATTEINT CE SEUIL

Dans un arrêt rendu le 9 juin dernier, la Cour de cassation juge qu'un syndicat ne peut désigner un candidat n'ayant pas obtenu 10 % que si tous les élus ou tous les candidats qu'il a présentés aux dernières élections professionnelles ont renoncé préalablement à être désignés délégué syndical.

Pour rappel, l'article L. 2143-3 du Code du travail prévoit qu'un syndicat qui désigne un délégué syndical doit le choisir parmi ses candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages.

Ce texte l'autorise cependant, par exception, à désigner un délégué syndical parmi les autres

candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents, si tous les élus qui remplissent la condition d'audience personnelle renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical.

Cette renonciation à leur droit d'être désigné délégué syndical peut-elle être postérieure à la désignation du salarié en application de l'exception ? La Cour de cassation, dans cet arrêt du 9 juin, répond par la négative à cette question, à la lumière des travaux préparatoires de la loi du 29 mars 2018 (Cass. soc., 9 juin 2021, n° 19-24.678).

## >> PREMIÈRES PRÉCISIONS ADMINISTRATIVES SUR LE RÉGIME OPTIONNEL DE RÉÉVALUATION LIBRE

L'administration vient d'apporter plusieurs précisions sur le dispositif de neutralisation des conséquences fiscales des réévaluations libres des actifs mis en place par la loi de finances pour 2021. La plupart des positions adoptées confirment nos premiers commentaires.

L'article 31 de la loi de finances pour 2021 a instauré, à l'article 238 bis JB du CGI, un dispositif temporaire de neutralisation des conséquences de la réévaluation libre des actifs sur le résultat imposable. Ce dispositif, applicable sur option à la première opération de réévaluation libre des actifs constatée au terme d'un exercice clos à compter du 31 décembre 2020 et jusqu'au 31 décembre 2022, prévoit un étalement ou un sursis d'imposition selon le caractère amortissable ou non des immobilisations réévaluées.

Dans une mise à jour de la base Bofip en date du 9 juin 2021, l'administration commente cette mesure et apporte, à cette occasion, des réponses à certaines des questions qui pouvaient se poser.

Parmi les précisions apportées par l'administration, peuvent être mentionnées que :

- les entreprises imposées dans la catégorie des bénéficiaires non commerciaux ne peuvent pas opter pour le dispositif de l'article 238 bis JB du CGI, même si elles sont soumises à une comptabilité commerciale (BOI-BIC-PVMV-40-10-60-30, n° 20) ;

- la valeur non réévaluée des immobilisations non amortissables à retenir pour le calcul de la plus-value ou moins-value de cession ultérieure s'entend de la valeur fiscale de ces immobilisations avant réévaluation (BOI précité n° 60) ;
- l'administration confirme fort heureusement l'application du régime des plus-values à long terme aux titres de participation réévalués, y compris pour la fraction correspondant à l'écart de réévaluation dont l'imposition a été mise en sursis (BOI préc., n° 70) ;
- lorsque l'entreprise a comptabilisé des provisions réglementées pour amortissements dérogatoires au titre d'exercices antérieurs à l'exercice de réévaluation, l'administration précise que la réévaluation n'a pas pour conséquence d'entraîner la reprise immédiate de ces amortissements dérogatoires (BOI préc., n° 140) ;
- l'administration fournit un modèle de l'état de suivi que doivent joindre les entreprises qui optent pour le dispositif de l'article 238 bis JB du CGI à leur déclaration de résultats de l'exercice de réévaluation et des exercices suivants (BOI-FORM-000090).

## >> LE PREMIER PLFR 2021 A ÉTÉ ADOPTÉ PAR LES DÉPUTÉS EN PREMIÈRE LECTURE

Les députés ont adopté en première lecture, le 11 juin prochain, le projet de loi de finances rectificative pour 2021 (PLFR 2021) dans lequel figurent notamment la reconduction de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (« Pepa ») et le maintien de l'aide au paiement des cotisations sociales. Seules quelques retouches ont été apportées au texte tel que déposé initialement.

Par rapport aux mesures sociales contenues dans le projet de loi de finances rectificative pour 2021 dans sa version d'il y a une dizaine de jours, l'Assemblée nationale n'a apporté que deux modifications significatives.

Tout d'abord, le plafond d'exonération fiscale et sociale de la (Pepa) versée entre le 1er juin 2021 et

le 31 mars 2022 pourrait être porté à 2000€ (au lieu de 1000€) non seulement pour les entreprises couvertes par un accord d'intéressement ou ayant négocié un accord de valorisation des métiers des travailleurs de la deuxième ligne, mais aussi pour celles qui mettent en œuvre un accord de participation volontaire. Sont visées en pratique les entreprises de moins de 50 salariés, qui ne sont pas légalement tenues de mettre en place cette participation (Projet art. 2).

Ensuite, le Gouvernement serait habilité à maintenir l'aide au paiement des cotisations dues pour les salariés et assimilés jusqu'au 31 décembre 2021 (Projet art. 9).

## >> COVID-19 ET SORTIE DE CRISE : UN NOUVEL OUTIL TEMPORAIRE DE TRAITEMENT DES DIFFICULTÉS DES ENTREPRISES

La loi relative à la gestion de sortie de la crise sanitaire du 31 mai 2021 met en place une nouvelle procédure judiciaire simplifiée de traitement des difficultés. Applicable aux procédures ouvertes entre le 2 juin 2021 et le 2 juin 2023, elle s'inspire largement du régime de la procédure de redressement judiciaire.

L'objectif de ce nouveau dispositif est de créer une procédure rapide destinée aux entreprises qui ne dépassent pas certains seuils et de leur permettre de rebondir rapidement grâce à une restructuration de leur dette.

Cette procédure bénéficie aux débiteurs en cessation des paiements qui sont déjà éligibles aux procédures de prévention et aux procédures collectives du livre IV du Code de commerce

et qui n'excèdent pas les seuils qui seront fixés par décret. Le débiteur devra également justifier qu'il dispose de fonds suffisants pour payer les créances salariales et qu'il est en mesure d'élaborer un projet de plan d'apurement de ses dettes destiné à assurer la pérennité de la procédure dans un délai de 3 mois.

Le plan de sortie de crise est arrêté dans les mêmes conditions qu'un plan de sauvegarde ou de redressement. A défaut d'un plan arrêté dans le délai de 3 mois, une procédure de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire pourra être ouverte si les conditions légales sont réunies, mettant ainsi fin à la procédure de traitement de sortie de crise.

## >> LE QUITUS DONNÉ AU GÉRANT NE VAUT RIEN

Dans un arrêt rendu le 27 mai dernier, la Cour de cassation juge que le quitus donné au gérant par les associés d'une Société Civile Immobilière (SCI) n'empêche pas la société de le révoquer et d'engager une action en responsabilité à son encontre.

Pour rappel, l'approbation par les associés du rapport annuel de la gérance sur l'activité de la société au cours de l'année ou de l'exercice écoulé entraîne l'approbation des comptes et des résultats indiqués dans ce rapport.

Dans cette affaire, une SCI a obtenu la condamnation d'un ancien gérant à lui verser 120 000 € de dommages et intérêts pour avoir vendu des biens à un prix sous-évalué.

Le gérant tentait de faire valoir que l'assemblée lui avait donné quitus en pleine connaissance de cette vente et des circonstances qui l'avaient entourée (notamment du besoin de trésorerie de la SCI).

Mais son argument a été balayé : aucune décision de l'assemblée ne peut avoir pour effet d'éteindre une action en responsabilité contre le gérant pour une faute commise dans l'accomplissement de leur mandat. Notamment, le quitus donné par l'assemblée n'a aucun effet libératoire au profit du gérant pour les fautes commises dans sa gestion (Cass. civ., 3e ch., 27 mai 2021, n° 19-16.716).

## Question relative aux obligations s'imposant à une entreprise souhaitant embaucher un apprenti

*Nous souhaitons embaucher un apprenti au 1<sup>er</sup> juillet 2021 qui a une autorisation préalable valable jusqu'au 12 septembre 2021, dans le cadre d'un bac pro Métiers de la sécurité.*

*Doit-il refaire une demande de renouvellement de son autorisation préalable, sachant que nous souhaitons l'embaucher à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021 pour une durée d'un an et que la durée de validité de son autorisation préalable sera donc expirée.*

## Réponse :



Le jeune est titulaire d'une autorisation préalable délivrée par le CNAPS lui permettant d'accéder à une formation dispensée par un organisme de formation agréé afin d'exercer la profession d'agent de sécurité privée.

Pour rappel, ce titre ne lui permet pas d'assurer effectivement une activité de sécurité privée. Si l'employeur l'embauche en tant qu'apprenti, il ne pourra donc pas l'affecter sur le terrain qu'à l'obtention par ce dernier d'une carte professionnelle délivrée par le CNAPS.

Du fait que ce jeune que l'employeur désire embaucher en apprentissage compte suivre une formation de BAC PRO :

- L'autorisation préalable n'est pas nécessaire pour les diplômes éducation nationale. Mais elle peut effectivement être demandée.
- Dans tous les cas, sa date de validité couvre l'entrée en formation, il n'est donc pas nécessaire qu'elle couvre l'ensemble de la durée de formation. En conséquence, aucun renouvellement ou nouvelle demande d'autorisation préalable n'est à effectuer.



## Question relative au réembauchage d'un salarié licencié pour retrait ou non-renouvellement de sa carte professionnelle :

*Y a-t-il dans la Convention Collective Nationale ou un autre texte une obligation de réembauchage, comme un cas de licenciement économique, suite à la rupture du contrat d'un salarié pour retrait ou non-renouvellement de carte professionnelle ?*

## Réponse :



Il n'y a pas de priorité de réembauchage au profit d'un salarié ayant perdu ou qui s'est vu non renouvelée sa carte professionnelle à la charge de l'entreprise qui a dû procéder à son licenciement pour ce motif.

La loi et la réglementation ne prévoient pas non plus une telle obligation de réembauchage.

