

la lettre JURIDIQUE

GES | GROUPEMENT
DES ENTREPRISES
DE SÉCURITÉ
SÉCURITÉ PRIVÉE

N°15

Du 30 Août au 10 Sept. 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
JURISPRUDENCE	6
■ VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES	7
■ À SAVOIR	8



>> LES AIDES FINANCIÈRES RELATIVES AUX CONTRATS D'APPRENTISSAGE SERONT PROLONGÉES JUSQU'AU 30 JUIN 2022

Jean CASTEX, Premier ministre, est revenu sur le bilan du plan « *France Relance* » au cours d'un déplacement au salon Global Industrie, près de Lyon, le 6 septembre dernier.

Les aides exceptionnelles de l'État à l'embauche d'apprentis ont permis la signature de plus de 500 000 nouveaux contrats en 2020 : elles seront « *prolongées pour six mois supplémentaires* » jusqu'au 30 juin 2022.

Une prolongation qui s'appliquera également aux contrats de professionnalisation, comme le confirme le ministère du Travail.

Pour rappel, cette prime a été prévue dans le cadre du plan « *1 jeune, 1 solution* ».

Elle s'élève à 5.000 euros pour l'embauche d'un alternant mineur, ou bien à 8.000 pour un majeur, ce qui rend le coût de la première année d'alternance quasiment nul pour l'employeur.

Ce dernier peut percevoir cette aide chaque mois, avant le paiement de sa rémunération à l'apprenti ou au salarié en contrat pro. Attention toutefois, pour en bénéficier, l'employeur doit transmettre tous les mois la fiche de paie de l'alternant à l'Agence de services et de paiement. À défaut de transmission du bulletin de salaire par l'employeur, l'aide est suspendue le mois suivant.

 [Voir le dossier de presse](#)

>> 76 % DES ACCORDS ET AVENANTS SIGNÉS EN 2020 ONT UN LIEN AVEC LA CRISE SANITAIRE LIÉE AU COVID-19

Selon une étude publiée par la Dares le 1^{er} septembre dernier, en 2020, 10 760 textes ont été conclus dans les entreprises, dont 76 % d'accords et avenants relatifs à la crise sanitaire liée au Covid-19.

Un tiers de ces textes ont été conclus par des entreprises employant moins de 50 salariés, avec une part de décisions unilatérales de l'employeur plus importante que pour les textes non liés à la crise.

Le temps de travail est abordé dans plus de la moitié des accords, avec une grande majorité consacrée à la fixation des congés. Enfin, le thème salarial concerne un texte sur cinq.

 [Voir l'étude](#)

>> LA DERNIÈRE VERSION DU PROTOCOLE SANITAIRE EN ENTREPRISE DATÉE DU 1^{er} SEPTEMBRE EST EN LIGNE

Le protocole sanitaire pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 ne recommande plus, à compter du 1^{er} septembre 2021, un nombre minimal de jours de télétravail par semaine.

Le texte propose aux employeurs de s'inspirer de l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour mettre en œuvre une politique de télétravail et recommande que le cadre soit fixé « *dans le cadre du dialogue social de proximité* », « *en veillant au maintien des liens*

au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail ».

Le protocole n'a pas été modifié sur le port du masque dans l'entreprise, la nécessité d'aérer les locaux, l'autorisation d'absence pour les salariés qui prennent des rendez-vous de vaccination sur leur temps de travail ou encore le pass sanitaire.

 [Voir le protocole](#)

>> LA DARES PROPOSE UNE MÉTHODOLOGIE POUR MESURER L'EFFICACITÉ DES ORGANISMES DE FORMATION EN MATIÈRE D'ACCÈS À L'EMPLOI

La Dares a publié une étude intitulée « *La valeur ajoutée des organismes de formation. Des effets différenciés sur l'accès à l'emploi ?* », le 26 août dernier.

Jusqu'à présent, la très grande majorité des enquêtes portaient sur les parcours de formation et non sur la valeur ajoutée des Organismes de Formation (OF) dans l'accès à l'emploi, en raison de la difficulté à définir une typologie commune avec notamment des différences de publics pris en charge et, par conséquent, des objectifs de formation.

La direction des études et des statistiques propose une méthodologie multiniveaux qui prend en compte 22 variables.

 [Voir l'étude](#)

>> POSSIBLE AUGMENTATION DU SMIC AU 1^{er} OCTOBRE PROCHAIN

Dès le 1^{er} octobre, il pourrait y avoir une revalorisation automatique. Pour cela, l'inflation doit dépasser les 2%

Depuis 2013, le Smic est en effet revalorisé chaque 1^{er} janvier en tenant compte de l'évolution de l'indice mensuel des prix à la consommation des 20% des salariés les plus modestes, rappelle l'Insee.

Mais il peut l'être aussi en cours d'année en cours d'année lorsque cet indice des prix à la consommation atteint un niveau correspondant à une hausse d'au moins 2% par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du SMIC immédiatement antérieur.

Or l'inflation est actuellement de 1,9%. Si elle continue de progresser, le Smic pourrait alors revalorisé en cours d'année. Pour rappel, le Smic brut horaire est actuellement de 10,25 euros depuis le 1^{er} janvier 2021 pour un montant net mensuel de 1 231 euros (1 219 euros en 2020).

Le ministre de l'Economie estime toutefois que l'inflation n'est que conjoncturelle et ne devrait pas perdurer dans le temps.

La réponse définitive à une éventuelle augmentation du SMIC au 1^{er} octobre sera connue dès publication de l'évolution de l'Indice des Prix à la Consommation (IPC) le 15 septembre prochain sur le site internet de l'Insee.

 [Voir le dossier de presse](#)

>> PUBLICATION DE LA LOI « CLIMAT ET RÉSILIENCE »

Après avoir été examinée par le Conseil constitutionnel, la loi « *Climat et résilience* » a été publiée au journal officiel du 24 août dernier.

Le texte, issu des propositions de la Convention citoyenne pour le climat, prévoit différentes dispositions sociales. Il porte à 600 euros le montant de l'avantage fiscal et social accordé en cas de cumul entre le forfait mobilités durables et un abonnement de transport en commun, prévoit que les négociations relatives à la GPEC doivent notamment permettre de répondre aux enjeux

de la transition écologique et, d'autre part, que le CSE des entreprises de plus de 50 salariés est informé sur les conséquences environnementales des différentes mesures qui font l'objet d'une information-consultation auprès du CSE.

Il renforce l'information et la formation des membres du Comité Social et Economique (CSE) et transforme la BDES en « *base de données économiques, sociales et environnementales* ».

 [Voir la loi](#)

>> PUBLICATION D'UN DÉCRET DÉFINISSANT LA PROCÉDURE DE CONTRÔLE DES ACCORDS D'ÉPARGNE SALARIALE

Un décret du 27 août dernier modifie la procédure de contrôle des accords d'épargne salariale : depuis le 1er septembre, les Urssaf sont chargées du contrôle au fond, tandis que les services de la Dreets continuent de contrôler les formalités de dépôt, ainsi que les règles relatives aux modalités de dénonciation et de révision des accords.

En pratique, le contrôle de légalité opéré sur les accords déposés depuis le 1er septembre 2021 est partagé entre les services déconcentrés du ministère du Travail et les organismes de

recouvrement. Les premiers sont chargés du contrôle sur les formalités de dépôt de l'accord (ou de la décision unilatérale) et sur ses modalités de négociation, de dénonciation et de révision. Les Urssaf, CGSS et caisses de la MSA assurent, elles, un contrôle au fond. Lorsque les salariés relèvent de différents organismes de recouvrement, l'organisme compétent est « *celui auquel la majorité des salariés sont affectés* ».

 [Voir le décret](#)

>> UNE INSTRUCTION INTERMINISTÉRIELLE PRÉCISE LES MODALITÉS DE VERSEMENT DE LA NOUVELLE PRIME « MACRON »

Une instruction DSS, publiée au Bulletin officiel de la sécurité sociale le 31 août dernier, apporte, sous la forme d'un « Questions-Réponses » annexé, des précisions sur les conditions d'attribution et de versement de la nouvelle prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, prévue par l'article 4 de la loi de finances rectificative pour 2021.

Elle reprend et met à jour les précisions apportées par l'instruction n° DSS/5B/2020/59 du 16 avril 2020 s'agissant de la prime précédente.

Sont ainsi précisés le champ d'application de la prime, la détermination du montant, le plafond d'exonération, la conclusion des accords, le versement et la déclaration.

Le texte détaille également les conditions d'exonération de la prime et les conséquences du non-respect des conditions d'attribution de la prime ouvrant droit à l'exonération.

 [Voir l'instruction](#)

>> UNE PROMOTION N'ENTRAÎNE PAS D'OFFICE UNE AUGMENTATION DE SALAIRE

Dans un arrêt rendu le 5 mai dernier, la Cour de cassation juge que l'augmentation des fonctions et responsabilités d'un salarié non assortie d'une augmentation de sa rémunération ne caractérise pas un manquement de l'employeur à ses obligations, dès lors que le salarié a expressément accepté la modification de son contrat de travail et que sa rémunération est supérieure au minimum conventionnel.

En effet, lorsqu'un salarié obtient une promotion, il doit être augmenté pour percevoir la rémunération correspondant au minimum conventionnel. En revanche, si le salarié bénéficie déjà d'une rémunération supérieure au minimum conventionnel, l'employeur n'est pas tenu d'augmenter son salaire (Cass. soc., 5 mai 2021, n° 19-22.209).

 [Voir l'arrêt](#)

>> SALARIÉ PROTÉGÉ : LE CONTRÔLE DU RECLASSEMENT PAR L'INSPECTEUR DU TRAVAIL SE LIMITE AU PÉRIMÈTRE FIXÉ DANS LE PSE

Dans un arrêt rendu le 22 juillet dernier, le Conseil d'Etat juge qu'il n'appartient pas à l'inspecteur du travail de remettre en cause le périmètre du groupe de reclassement qui a été déterminé par un PSE homologué pour apprécier s'il a été procédé à une recherche sérieuse de reclassement du salarié protégé.

Il commence par rappeler que « *l'autorité administrative saisie d'une demande d'autorisation de licenciement pour motif économique d'un salarié protégé doit s'assurer, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, qu'il a procédé à une recherche sérieuse des possibilités de reclassement du salarié dans les entreprises dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation permettent, en raison des relations qui existent avec elles, d'y effectuer la permutation de tout ou partie de son personnel* ».

Puis il ajoute que « *lorsque le licenciement projeté est inclus dans un licenciement collectif qui requiert l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi, lequel comprend, en application de l'article L. 1233-61 du code du travail, un plan de reclassement, et que ce plan est adopté par un document unilatéral, l'autorité administrative, doit s'assurer de l'existence, à la date à laquelle elle statue sur cette demande, d'une décision d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi, à défaut de laquelle l'autorisation de licenciement ne peut légalement être accordée* ».

En d'autres termes, dans le cadre de tout licenciement économique, l'inspecteur du travail doit contrôler le sérieux du reclassement du salarié protégé. En outre, en cas de licenciement

économique collectif, l'inspecteur doit vérifier l'existence d'un PSE homologué.

Cependant, l'inspecteur du travail ne peut pas apprécier la validité du PSE ni, plus généralement, procéder aux contrôles mentionnés à l'article L. 1233-57-3 du code du travail qui n'incombent qu'au Direccte dans le cadre de l'examen de la demande d'homologation du PSE (il s'agit notamment du contrôle de la régularité des procédures d'information et de consultation du CSE).

Il ne lui appartient pas davantage, et c'est l'apport de cette décision, dans cette hypothèse, « de remettre en cause le périmètre du groupe de reclassement qui a été déterminé par le plan de sauvegarde de l'emploi pour apprécier s'il a été procédé à une recherche sérieuse de reclassement du salarié protégé ».

Autrement dit, l'inspecteur du travail contrôle l'existence d'un PSE homologué, mais il doit procéder à son contrôle du respect de l'obligation de reclassement dans le périmètre du groupe de reclassement déterminé dans ce PSE et ne peut aller au-delà.

Ainsi, peu importent le constat de la persistance de liens étroits avec cette autre clinique, son organisation, ses activités et son lieu d'exploitation : la recherche de reclassement interne n'avait pas à être étendue à cette société, alors que le périmètre du reclassement interne arrêté dans le document unilatéral fixant le PSE homologué par l'autorité administrative ne l'incluait pas (CE, 22 juillet 2021, n° 427004).

 [Voir l'arrêt](#)

>> TITRES-RESTAURANT : PROLONGATION DU PLAFOND DE 38 EUROS JUSQU'EN FÉVRIER 2022

Le ministère de l'économie a annoncé, le 24 août dernier, que le plafond d'utilisation des tickets restaurant restera à 38 euros par jour (au lieu de 19 euros) dans les restaurants jusqu'au 28 février 2022.

Cette mesure, décidée avec le décret du 10 juin 2020, puis prolongée une première fois en février 2021, devait s'arrêter le 31 août 2021.

Les titres-restaurant pourront également être utilisés les week-ends et les jours fériés pour se restaurer.

En revanche, aucun changement dans les magasins alimentaires : la limite est toujours fixée à 19 euros par jour.

Un décret devrait être publié au Journal officiel dans les prochains jours pour officialiser cette disposition destinée à soutenir les restaurants qui avaient dû fermer leurs portes.

 [Voir le communiqué de presse](#)

>> LE SECOND ACOMPTE DE CVAE DOIT ÊTRE PAYÉ POUR LE 15 SEPTEMBRE

Les entreprises redevables de la CVAE dont la cotisation 2020 a été supérieure à 3 000 € ont dû verser pour le 15 juin 2021 un premier acompte égal à 50 % de la CVAE due au titre de 2021. Elles doivent verser un second acompte de 50 % au plus tard le 15 septembre 2021.

La CVAE retenue pour le paiement des acomptes est calculée d'après la valeur ajoutée mentionnée dans la dernière déclaration de résultat. Si la déclaration est déposée entre le 15 juin et le 15 septembre, l'entreprise doit procéder à un

ajustement, à la hausse ou à la baisse, lors du paiement du second acompte.

Le montant de l'acompte doit être calculé en ligne sur le relevé n° 1329-AC et téléréglé par la procédure EDI ou EFI.

La CVAE 2021 fera l'objet d'une liquidation définitive sur la déclaration n° 1329-DEF à souscrire pour le 3 mai 2022.

 [Voir le communiqué sur le site des impôts](#)

>> L'ANNULATION ULTÉRIEURE D'UN ACTE MODIFIANT LA RÉPARTITION DU RÉSULTAT N'A PAS D'INCIDENCE FISCALE

Pour rappel, le résultat social d'une société de personnes est réparti conformément aux droits des associés résultant soit du pacte social, soit d'un acte ou d'une convention antérieurs à la clôture de l'exercice et ayant pour objet de conférer expressément à l'un ou à l'autre des associés des droits différents.

Apportant une précision inédite, le Conseil d'État juge que l'annulation d'un tel acte postérieurement aux années d'imposition ne peut pas affecter la règle fixée par les articles 8 et 12 du Code Général des Impôts (CGI) en vertu de laquelle seuls sont redevables de l'impôt dû sur les résultats de l'exercice les associés présents dans la société à la clôture de l'exercice.

En l'espèce, à la suite de la signature en 2011 d'un acte de cession de parts sociales d'une SCI par deux de ses associés, le nombre de parts détenues par l'associé cessionnaire a été rehaussé, augmentant ainsi la fraction de résultat lui revenant.

Si cet acte de cession a fait l'objet en 2019 d'une annulation judiciaire, cette dernière est sans influence sur le bien-fondé de l'imposition de cet associé en 2011, de sorte que l'administration peut calculer les impositions supplémentaires résultant des rehaussements apportés aux résultats de la SCI en tenant compte de cet acte de cession (CE, 9e-10e ch., 20 juillet 2021, n° 434029 et 434030).

 [Voir l'arrêt](#)

Question relative au plafond maximal des heures complémentaires réalisées par les salariés à temps partiel

N'ayant pas trouvé l'information dans la Convention Collective Nationale des entreprises de prévention et de sécurité, pouvez-vous me confirmer que nos salariés à temps partiel ne peuvent réaliser qu'1/10^{ème} d'heures complémentaires par mois ?

Réponse :

“ L'article L. 3123-28 du Code du Travail [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033019950/] prévoit qu'« **à défaut d'accord prévu à l'article L. 3123-20, le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ou de la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3121-44 ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat et calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement du même article L. 3121-44** ».

Il n'existe pas de dispositif conventionnel de branche relevant ce plafond légal.

En conséquence, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement sur ce point, le plafond des heures complémentaires est bien situé à 1/10^{ème} de la durée contractuelle.



Question relative aux avances sur primes

Certains de nos salariés dispose par voie contractuel d'une avance mensuelle sur prime d'objectif. Nous constatons à ce jour que les objectifs ne sont pas du tout atteints. Sommes-nous en droit d'arrêter de verser ces avances ?

Réponse :

“ Par principe, si la clause contractuelle ne prévoit pas des exceptions au versement de l'avance mensuelle d'une prime, l'employeur est tenu par la rédaction de la clause et ne peut mettre fin à ce droit du salarié tiré de son contrat de travail.





SUPPRESSION DE L'OBLIGATION DU PASS SANITAIRE DANS CERTAINS CENTRES COMMERCIAUX

Le Gouvernement, dès le 8 septembre dernier, retire le pass sanitaire à l'entrée des centres commerciaux des départements suivants :

- Paris, Yvelines, Essonne, Val-de-Marne, Val d'Oise, Hauts-de-Seine et Seine-et-Marne ;
- Charente-Maritime, Gironde, Landes et Pyrénées-Atlantiques ;
- Haute-Garonne, Hautes-Pyrénées et Pyrénées-Orientales ;
- Isère, Loire et Haute-Savoie ;
- Bas-Rhin.

L'obligation d'application du pass sanitaire dans les centres commerciaux pour ces départements est retirée car, précise le Gouvernement, ceux-ci connaissent un taux d'incidence inférieur à 200 / 100 000 et une décroissance continue depuis au moins 7 jours.

D'autres départements devraient, à l'avenir, bénéficier de la même règle : dès lors que durant 7 jours consécutifs le taux d'incidence sera inférieur à 200 / 100 000 et en décroissance, un arrêté préfectoral mettra fin à l'application du pass sanitaire dans les grands centres commerciaux.



[Voir le communiqué de presse du Gouvernement](#)

TRÈS IMPORTANT : PROCHAIN CONGRÈS DU GES LES 16 ET 17 SEPTEMBRE 2021 À MARSEILLE

Le 2^{ème} Congrès national de la sécurité privée, organisé par le GES, se déroulera les 16 et 17 septembre prochains, à Marseille. À cette occasion, le Tour des Régions se poursuivra : la matinée du 17 septembre sera ouverte aux non-adhérents, afin de leur permettre d'échanger autour de nos travaux et en présence de nombreux intervenants.

Le GES vous y attend toutes et tous !



[Voir le lien pour effectuer sa pré-inscription au Congrès](#)



[S'inscrire pour la prochaine étape du Tour des Régions à Marseille prévue le 17 septembre prochain](#)