

la lettre JURIDIQUE

GES | GROUPEMENT
DES ENTREPRISES
DE SÉCURITÉ
SÉCURITÉ PRIVÉE

N°21

Du 22 Nov. au 3 Déc. 2021

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

SOMMAIRE

■ DROIT SOCIAL	2
ACTUALITÉS	2
RÈGLEMENTATION	4
JURISPRUDENCE	6
■ JURIDIQUE ET FISCAL	7
ACTUALITÉS	7
RÈGLEMENTATION	8
JURISPRUDENCE	9
■ VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES	10
■ À SAVOIR	11



>> SÉCURITÉ SOCIALE : LE PLFSS ADOPTÉ EN NOUVELLE LECTURE À L'ASSEMBLÉE NATIONALE

Les députés ont adopté le 22 novembre dernier en nouvelle lecture, le projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour l'année 2022 (PLFSS 2022).

Ils ont rétabli leur version du texte en revenant notamment sur la décision du Sénat de repousser l'âge de départ à la retraite ou de doubler la « *taxe Covid* » sur les complémentaires santé.

Le dernier PLFSS du quinquennat prévoit, selon les dernières estimations introduites par amendement, un déficit du régime général de la Sécurité sociale et du fonds de solidarité

vieillesse de -20,4 milliards d'euros. Le « *trou de la Sécu* » devrait « *dépasser malheureusement encore 11 milliards d'euros en 2025* », a prévenu Olivier DUSSOPT, estimant qu'il ne sera dans le futur « *pas envisageable de reporter indéfiniment le retour à l'équilibre* ».

Le texte est de nouveau examiné par le Sénat depuis le 25 novembre dernier.

[▶ Voir le PLFSS 2022](#)

[▶ Voir les dernières estimations](#)

>> ETUDE DARES : LES ACCORDS DE PERFORMANCE COLLECTIVE « ONT PU ÊTRE VUS COMME UN OUTIL DE GESTION DE CRISE »

La crise sanitaire a entraîné « *une hausse significative* » du nombre d'accords de performance collective signés, constate la Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques (Dares) dans une étude publiée le 23 novembre dernier.

Ainsi, « *247 APC sont conclus durant les trois derniers trimestres de 2020, contre 133 les trois trimestres précédents* », soit une hausse de

86 %, alors même que pendant la même période, le nombre total d'accords n'augmentait que de 8 %. En période de pandémie, les accords de performance collective, qui permettent de moduler la durée du travail ou la rémunération, « *ont pu être vus comme un outil de gestion de crise* ».

[▶ Voir l'étude](#)

>> LA HAUSSE DU SMIC DEVRAIT ÊTRE SUPÉRIEURE À +0,6 % AU 1^{er} JANVIER 2022, SELON LA MINISTRE DU TRAVAIL

Le Smic devrait finalement augmenter plus que prévu l'année prochaine. C'est ce qu'a annoncé Elisabeth BORNE le 30 novembre dernier sur le plateau de BFM Business.

Alors que le panel d'économistes consulté avant chaque hausse tablait lundi une revalorisation comprise entre 0,5 et 0,6 % au 1^{er} janvier, la ministre du Travail a déclaré le lendemain qu'elle serait en fait supérieure à cette prévision.

« *Les derniers chiffres de l'inflation publiés aujourd'hui (mardi) par l'Insee sont supérieurs à ce qui avait été anticipé pour le mois de novembre* », a en effet expliqué la ministre du Travail.

Sur un an, les prix à la consommation ont augmenté de 2,8 % en novembre, a révélé l'institut de la statistique, après +2,6 % le mois précédent. Cette donnée, de même que le pouvoir d'achat, est prise en compte pour calculer chaque année la hausse mécanique du Smic.

« *On aura une consultation avec les partenaires sociaux le 15 décembre* », au moment de la parution des chiffres définitifs de l'inflation en novembre, mois de référence pour le calcul du Smic, a ajouté la ministre.

[▶ Voir le dossier de presse](#)

>> PUBLICATION DE LA NOUVELLE VERSION DU PROTOCOLE SANITAIRE EN ENTREPRISE

Une nouvelle version du protocole sanitaire en entreprise a été publiée sur le site du ministère du Travail le 29 novembre dernier afin de tenir compte de la reprise épidémique.

Le principal changement dans cette nouvelle version concerne l'aération et la ventilation des locaux. Il est en effet demandé aux employeurs de « *favoriser la mesure du dioxyde de carbone (gaz carbonique - CO₂) dans l'air, à des endroits significatifs de la fréquentation et à des périodes de forte fréquentation, en particulier quand les*

préconisations d'aération naturelle ne peuvent être respectées ».

Le même jour, une nouvelle fiche sur la restauration collective a été publiée. Dans cette fiche, la distanciation d'un mètre dans les files d'attente et lors de déplacements au sein du restaurant est de nouveau imposée.

 [Voir la nouvelle version du protocole sanitaire en entreprise](#)

MESURES SANITAIRES



>> REPORT DU CALENDRIER DE DÉSIGNATION DES MEMBRES DES CPRI

Un arrêté du 24 novembre 2021 modifie l'arrêté du 30 juillet 2021 et reporte le calendrier de nomination des nouveaux membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI).

Ainsi, pour la mise en place des CPRI, la période de désignation de leurs représentants par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs ayant obtenu au moins un siège est fixé du lundi 4 octobre à 9 heures au vendredi 10 décembre 2021 (au lieu du 12 novembre) à 16 heures, heure locale.

En outre, la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) publie au recueil des actes administratifs, et mentionne sur son site internet, la liste des

personnes désignées au plus tard le 30 décembre 2021 (au lieu du 3 décembre).

Rappelons que les CPRI ont été créées afin de pallier l'absence d'institutions représentatives du personnel (IRP) dans les entreprises de moins de 11 salariés par la loi Rebsamen du 17 août 2015. Il ne s'agit toutefois pas d'une représentation directe, mais d'un lieu d'information, de conseil et de médiation entre les représentants des employeurs et ceux des salariés.

Mises en place pour la première fois en 2017, elles sont renouvelées en 2021, suite à la nouvelle mesure de représentativité.

 [Voir l'arrêté](#)

>> ASSURANCE-CHÔMAGE : LES CONDITIONS D'AFFILIATION ET DE DÉGRESSIVITÉ SE DURCISSENT AU 1^{ER} DÉCEMBRE 2021

Un arrêté du 18 novembre 2021 fixe au 1^{er} décembre 2021 la fin de l'application des deux dernières dispositions transitoires issues du décret du 14 avril 2020 relatif à l'assurance chômage et encore applicables.

Les autres dispositions de la réforme de l'assurance chômage sont, elles, déjà entrées en vigueur, depuis le 1^{er} octobre 2021 pour le nouveau calcul du salaire journalier de référence, la durée d'indemnisation et le différé d'indemnisation.

Pour toute fin de contrat à compter du 1^{er} décembre 2021, s'appliqueront donc les nouvelles règles concernant :

- La durée minimale d'affiliation. Alors qu'il faut actuellement avoir travaillé 4 mois pour ouvrir des droits à l'indemnisation, à compter du 1^{er} décembre, il faudra avoir travaillé 6 mois au cours des 24 mois précédant la perte de son emploi (ou des 36 mois si le demandeur est âgé d'au moins 53 ans) pour ouvrir ces droits ;

- La dégressivité de l'indemnisation. A compter du 1^{er} décembre, la dégressivité, qui s'applique déjà à partir du 9^{ème} mois d'indemnisation, s'appliquera dès le 7^{ème} mois d'indemnisation. Cette mesure concerne les demandeurs d'emploi de moins de 57 ans dont l'allocation journalière est supérieure à 85,18 €, qui ont donc perçu pendant leur période d'emploi une rémunération d'au moins 4 500 € brut mensuel.

Les organisations syndicales ont de nouveau saisi le Conseil d'État, qui a rejeté leur demande d'annulation en référé mais qui ne s'est pas encore prononcé sur le fond.

 [Voir l'arrêté](#)

➤ DE NOUVELLES MESURES SANITAIRES FACE À LA 5^{ème} VAGUE DE COVID-19 PRÉVUES PAR DÉCRET

Le décret mettant en place de nouvelles mesures sanitaires visant à endiguer la 5^{ème} vague de l'épidémie de covid-19 a été publié le 26 novembre dernier, dès le lendemain des annonces du ministre de la Santé. Au menu, notamment, l'extension du port obligatoire du masque et le renforcement du Pass sanitaire.

Concernant les nouveautés sur le Pass sanitaire et les activités :

Dans le prolongement des annonces d'Olivier VÉRAN, le décret prévoit plusieurs mesures concernant le Pass sanitaire activités, exigé pour accéder à un certain nombre de lieux, d'établissements, de services ou événements (restaurants, cinémas, etc.).

Sur la durée de validité des tests, elle est ramenée à 24h (au lieu de 72h) à partir du 29 novembre 2021, pour le Pass sanitaire activités.

De fait, les personnes non-vaccinées devront donc faire un test chaque jour si elles veulent avoir en permanence un Pass valide, sachant que rien ne change en termes de coût. Pour les intéressés, les tests ne sont plus pris en charge par l'Assurance maladie depuis le 15 octobre, sauf cas particuliers (contre-indication vaccinale, certificat de rétablissement, personnes symptomatiques sur prescription médicale, cas contacts, etc.).

Concernant l'intégration du rappel vaccinal au Pass sanitaire activités :

Sur l'intégration au Pass sanitaire au 15 décembre pour les 65 ans et plus. Pour que le schéma vaccinal des personnes de 65 ans et plus reste reconnu comme complet à partir du 15 décembre 2021, les intéressés devront avoir reçu une dose complémentaire de vaccin ARN messenger entre 5 et 7 mois suivant l'injection de la dernière dose requise.

Si la dose complémentaire est injectée au-delà du délai de 7 mois, le schéma vaccinal sera reconnu comme complet 7 jours après son injection.

Lorsque la dose complémentaire a été injectée avant le 15 décembre 2021, le schéma vaccinal est reconnu comme complet à cette date, ou 7 jours après son injection si elle a été réalisée entre le 10 et le 14 décembre 2021.

Sur l'intégration au Pass sanitaire au 15 décembre pour les vaccinés Janssen, à partir du 15 décembre 2021, quel que soit leur âge, les personnes vaccinées avec le vaccin Janssen devront également

avoir reçu une dose complémentaire de vaccin ARN messenger pour que leur Pass sanitaire reste valide. Cette dose devra être injectée entre 1 et 2 mois suivant l'injection initiale.

Pour celles ayant reçu cette dose complémentaire au-delà du délai de 2 mois, le schéma vaccinal est reconnu comme complet 7 jours après son injection.

Lorsque la dose complémentaire a été injectée avant le 15 décembre 2021, le schéma vaccinal est reconnu comme complet à cette date, ou 7 jours après son injection si elle a été réalisée entre le 10 et le 14 décembre 2021.

Sur l'intégration pour tous les adultes au 15 janvier 2022, le décret ne contient pas encore la disposition technique visant à intégrer le rappel vaccinal au Pass sanitaire de tous les adultes au 15 janvier 2022. Cette mesure fera l'objet d'un texte ultérieur.

Concernant l'extension du port obligatoire du masque et fin des dérogations liées au Pass sanitaire activités :

Avec effet dès le 26 novembre 2021, le décret étend l'obligation du port du masque en supprimant un certain nombre de dérogations.

Jusqu'au 25 novembre inclus, il était possible de ne pas porter le masque dans les établissements, lieux, services et événements soumis au Pass sanitaire, sauf si le port du masque était rendu obligatoire par arrêté préfectoral ou par l'exploitant ou l'organisateur. Cette dérogation est supprimée, de sorte que le port du masque devient obligatoire même là où le Pass sanitaire est requis.

Par ailleurs, le port du masque devient également obligatoire dans :

- Les espaces extérieurs des salles de danse de type P, salles d'auditions, de conférences, de projection, de réunions, de spectacles ou à usages multiples, relevant du type L, et les chapiteaux, tentes et structures relevant du type CTS (la dérogation est maintenue pour la pratique d'activités artistiques) ;
- Les espaces extérieurs des établissements sportifs couverts relevant du type X et des établissements de plein air relevant du type PA (la dérogation est maintenue pour la pratique des activités sportives).

 [Voir le décret](#)

>>> LA RÉPARTITION DU TEMPS PARTIEL DOIT ÊTRE PRÉCISÉE PAR LE CONTRAT DE TRAVAIL MÊME SI LE SALARIÉ EST LIBRE D'ORGANISER SON TEMPS

Dans un arrêt rendu le 17 novembre dernier, la Cour de cassation juge que, même si le contrat à temps partiel d'un salarié stipule qu'il a le choix des plages horaires pendant lesquelles il souhaite travailler, lui laissant ainsi une très grande liberté dans l'organisation de son travail, cette circonstance ne permet pas à l'employeur de déroger à son obligation de préciser par écrit dans le contrat la répartition du temps de travail à la semaine ou au mois.

Le salarié peut dès lors demander la requalification de son contrat à temps partiel en contrat à temps plein, précise la Haute Juridiction.

Pour rappel, le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit. Il doit notamment mentionner, sous peine de requalification à

temps complet, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois (C. Trav., art. L. 3123-6).

Pour renverser la présomption de travail à temps complet, l'employeur doit, d'une part, apporter la preuve de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue et, d'autre part, établir que le salarié peut prévoir son rythme de travail et qu'il n'a pas à se tenir constamment à sa disposition (Cass. soc., 17 novembre 2021, n° 20-10.734).

 [Voir l'arrêt du 17 novembre 2021](#)

>>> LA CONTREPARTIE FINANCIÈRE EST DUE EN CAS DE RENONCIATION AMIABLE À LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE DEVANT LES PRUD'HOMMES

Dans un arrêt rendu le 13 octobre dernier, la Cour de cassation juge que l'employeur qui renonce tardivement à la clause de non-concurrence doit payer l'intégralité de la contrepartie financière au salarié qui respecte sa clause.

La renonciation d'un commun accord des parties à l'application de la clause devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes ne dispense pas l'employeur de verser l'intégralité de la contrepartie financière au salarié, retient la Cour de cassation dans un arrêt du 13 octobre 2021.

Cette renonciation est en effet intervenue en dehors du délai prévu.

Pour approuver la cour d'appel, elle relève que les juges d'appel ont constaté que l'employeur n'avait ni levé la clause de non-concurrence, ni versé aucune somme au titre de la contrepartie financière avant la tenue de l'audience du conseil de prud'hommes du 18 novembre 2016.

Appréciant souverainement la portée de l'accord intervenu lors de cette audience, et constatant le respect par le salarié de la clause, la cour d'appel a pu condamner l'employeur à payer au salarié la totalité de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence (Cass. soc., 13 octobre 2021, n° 20-10.718).

 [Voir l'arrêt](#)

>>> IL N'Y A PAS DE DÉLAI DE CARENCE ENTRE DES CDD SUCCESSIFS CONCLUS AVEC UN SALARIÉ POUR REMPLACER DIFFÉRENTS SALARIÉS

Pour rappel, des contrats de travail à durée déterminée successifs peuvent être conclus avec le même salarié lorsque le contrat est conclu dans le cas du remplacement d'un salarié absent ou d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu.

Dans cette hypothèse, la Cour de cassation juge que l'employeur n'a pas à respecter de délai de carence entre ces contrats, dans un arrêt du 17 novembre dernier, même si leur objet est d'assurer

le remplacement de différents salariés.

Ainsi, la Haute Juridiction considère en effet que lorsque le CDD est conclu pour remplacer un salarié absent, les dispositions de l'article L. 1244-1 du Code du travail autorisent la conclusion de plusieurs CDD successifs, sans qu'il y ait lieu à application d'un délai de carence (Cass. soc., 17 novembre 2021, n° 20-18.336).

 [Voir l'arrêt](#)

>> LE PLAFOND D'EXONÉRATION DES CHÈQUES CADEAUX REMIS AUX SALARIÉS EST PORTÉ À 250 EUROS POUR LES FÊTES DE FIN D'ANNÉE 2021

Les cadeaux et bons d'achat offerts aux salariés par le Comité Social et Economique (CSE) ou par l'employeur sont en principe soumis aux cotisations et contributions de sécurité sociale.

Toutefois, l'Urssaf admet en application de tolérances ministérielles que, sous certaines conditions, ce type d'avantages soit exonéré du paiement des cotisations.

Le plafond d'exonération est fixé à 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, soit 171,40 euros en 2021.

Compte tenu des « conditions particulières » liées à l'épidémie, ce plafond est porté à 250 euros « pour les fêtes de fin d'année 2021 », annonce Bercy le 24 novembre dernier.

 [Voir le dossier de presse](#)

>> INDEMNITÉ INFLATION, PLAN DE RELANCE, FRANCE COMPÉTENCES : LA SECONDE LFR POUR 2021 EST PROMULGUÉE

Le second projet de loi de finances rectificatif pour 2021 (PLFR 2022) a été définitivement adopté par le Parlement après un ultime vote de l'Assemblée nationale le 24 novembre dernier, puis a été promulgué au Journal Officiel du 2 décembre dernier.

Rejeté par le Sénat, le texte prévoit de nouvelles dépenses conséquentes, dont 3,6 milliards d'euros pour financer la prime inflation de 100 euros devant bénéficier à 38 millions de personnes.

Concernant cette prime inflation, celle-ci est ciblée sur les personnes disposant d'un niveau de ressources inférieur à 2 000 euros par mois (salariés du privé et du public dont alternants, travailleurs indépendants, demandeurs d'emploi, retraités...). Un décret devra encore préciser les conditions de ressources ouvrant l'éligibilité à cette indemnité.

Le ministère du Travail est, lui, doté de 2 Md€ supplémentaires pour équilibrer les comptes de France compétences, ainsi que de 550 millions d'euros pour financer les premières mesures du plan de lutte contre les pénuries de recrutement.

Concernant l'activité partielle, les députés sont également revenus en nouvelle lecture sur le choix de réduire d'un milliard d'euros les crédits disponibles pour financer l'activité partielle en 2021. Les élus de la majorité ont considéré que l'annulation de 1,4 Md€ prévue initialement par le PLFR était suffisante. De même, l'Assemblée nationale a rétabli les crédits supprimés par les sénateurs au titre du Fonds de solidarité pour les entreprises mises en difficulté par la crise.

 [Voir la LFR 2021](#)

>> CFE 2022 : DÉCLARATION INITIALE DE CFE 1447-C DES ÉTABLISSEMENTS CRÉÉS EN 2021

La déclaration 1447-C pour la CFE 2022 est à déposer avant le 1er janvier 2022 et s'accompagne, le cas échéant, d'une nouvelle annexe 1447-E.

Les entreprises doivent souscrire, avant le 1er janvier 2022, une déclaration 1447-C pour tout établissement créé, acquis ou transféré au cours de l'année 2021.

L'imprimé 1447-C pour la CFE 2022 a été simplifié et aménagé. Les informations relatives au local (ancien cadre C) qui permettaient de recenser les

biens du nouvel établissement sont supprimées.

Les dispositifs d'exonération de CFE figurent désormais, selon le cas, au nouveau cadre C de l'imprimé 1447-C ou au sein de la nouvelle annexe 1447-E à joindre à la 1447-C.

L'imprimé compte par ailleurs de nouvelles rubriques (cadre C1, cases 3 et 4) dédiées à la nouvelle exonération de CFE pour création d'établissement (CGI art. 1478 bis).

>> LES REPRÉSENTANTS LÉGAUX DES SOCIÉTÉS SERONT MENTIONNÉS AU RÉPERTOIRE SIRENE

À partir de 2022, les éléments permettant d'identifier les représentants légaux des personnes morales seront ajoutés au répertoire SIRENE. Ces données ne seront accessibles qu'à certaines autorités administratives et personnes morales de droit privé.

Un décret du 17 novembre 2021 publié le 19 novembre dernier modifie, à compter du 1er janvier 2022, les dispositions du code de commerce relatives aux données d'identification des entreprises figurant au répertoire SIRENE géré par l'INSEE.

L'objectif est de mettre en place l'identité numérique des entreprises par le biais de « *ProConnect* » (dispositif analogue à FranceConnect, qui concerne les particuliers).

Concernant les personnes morales, le décret prévoit l'ajout au répertoire SIRENE des éléments suivants :

- Les nom, nom d'usage et, s'il y a lieu, pseudonyme, prénoms, adresse, sexe, nationalité, date et lieu de naissance et date de décès du ou des représentants légaux ;
- La désignation de la ou des personnes de contact avec l'administration parmi les représentants légaux, leur adresse électronique de contact et leur numéro de téléphone. Cela permettra l'authentification des représentants légaux via

le dispositif ProConnect et leur communication avec l'administration par voie électronique.

Les éléments précités ajoutés au répertoire SIRENE ne seront pas accessibles au public. En revanche, les données complètes d'état civil pourront être communiquées (C. com., art. R. 123-232 mod.) :

- Aux autorités administratives habilitées, en vertu d'un texte législatif ou réglementaire, à traiter les démarches et formalités des usagers ou à vérifier leur situation déclarative ou le respect de leurs obligations, notamment dans le cadre de la lutte contre la fraude ;
- Aux personnes morales de droit privé qui proposent des services en ligne dont l'usage nécessite, conformément à des dispositions législatives ou réglementaires, la vérification de l'identité des utilisateurs ou la vérification de certains de leurs attributs et uniquement pour les services qui nécessitent ces vérifications.

L'INSEE est autorisé à utiliser le répertoire national d'identification des personnes physiques (RNIPP) en vue de certifier, et le cas échéant de mettre en cohérence, l'état civil des représentants légaux des personnes morales inscrites au répertoire SIRENE.

 [Voir le décret](#)

>> RECOUVREMENT DES COTISATIONS AGIRC-ARRCO : UN DÉCRET OFFICIALISE LE DÉCALAGE À 2023 DU TRANSFERT AUX URSSAF

Initialement programmé au 1^{er} janvier 2022, le transfert aux URSSAF du recouvrement des cotisations AGIRC-ARRCO n'aura finalement lieu qu'à partir de 2023.

C'est ce qu'indique un décret paru au Journal officiel du 28 novembre dernier, confirmant une annonce faite par le Gouvernement en juin dernier. Par ailleurs, ce texte prévoit que le dispositif unifié de vérification des Déclarations Sociales Nominatives (DSN), inscrit dans la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 (LFSS 2020), fera l'objet d'une expérimentation en 2022.

Selon le décret, le transfert du recouvrement ne concernera donc que les contributions dues pour les périodes d'emploi effectuées à partir du 1^{er} janvier 2023.

Par cohérence, le décret décale aussi du 1^{er} janvier 2022 au 1^{er} janvier 2023 la suppression, prévue par la LFSS pour 2020, des références aux caisses AGIRC-ARRCO pour certains dispositifs en liens avec lesdites cotisations, qui n'auront plus lieu d'être une fois que le transfert aux URSSAF sera effectif.

Il s'agit notamment de l'opposabilité aux caisses AGIRC-ARRCO des circulaires publiées, de l'arbitrage de l'ACOSS (ou URSSAF Caisse nationale) en cas d'interprétations contradictoires entre des URSSAF et des caisses AGIRC-ARRCO sur certains dispositifs d'exonération de cotisations ou de l'opposabilité aux caisses AGIRC-ARRCO du rescrit social portant sur certains allègements de cotisations.

 [Voir le décret](#)

>> PRÉCISIONS SUR LA RESTITUTION DE LA RETENUE SUR LES DIVIDENDES VERSÉS AUX SOCIÉTÉS DÉFICITAIRES

Dans un arrêt rendu le 5 novembre dernier, le Conseil d'Etat juge qu'il incombe à la société étrangère sollicitant la restitution de la retenue à la source sur les dividendes de source française qui lui ont été versés de justifier, pour chaque exercice en litige, du caractère déficitaire de ses résultats en tenant compte de ces dividendes.

En application de la jurisprudence Sofina (CJUE, 22 nov. 2018, aff. C- 575/17 ; CE, 27 févr. 2019, no 39866), la retenue à la source prélevée sur les dividendes de source française perçus par une société non résidente qui se trouve, au regard de la législation fiscale de son État de résidence, en situation déficitaire doit être restituée à cette société.

Le Conseil d'État précise que, pour l'ouverture du droit à restitution, le caractère déficitaire du résultat de la société non résidente est apprécié

en tenant compte des dividendes dont l'imposition fait l'objet de la demande de restitution au titre de l'exercice et, lorsque la législation de l'État de résidence autorise le report des déficits, des éventuels dividendes ayant ouvert droit à une restitution au titre d'exercices antérieurs.

Il appartient à la société non résidente qui sollicite la restitution de justifier devant le juge de l'impôt, au titre de chacun des exercices considérés, de l'existence de résultats déficitaires et à l'administration d'apporter des éléments en sens contraire. Il revient alors au juge de l'impôt d'apprécier, compte tenu de l'argumentation des parties, si, pour chaque exercice en litige, le redevable justifie de sa demande en restitution (CE, 5 novembre 2021, n° 433212).

 [Voir l'arrêt](#)

>> RECEVABILITÉ D'UNE ACTION EN RESPONSABILITÉ D'UN ASSOCIÉ CONTRE UN COCONTRACTANT DE LA SOCIÉTÉ

Dans un arrêt rendu le 4 novembre dernier, la Cour de cassation juge que l'action personnelle d'un associé en responsabilité contre un cocontractant de la société n'est recevable que s'il justifie d'un préjudice qui ne puisse être effacé par la réparation du préjudice social, peu important que cet associé agisse en qualité de partie au contrat.

Qu'un « *préjudice personnel et distinct de celui qui pourrait être subi par la société elle-même* » conditionne la recevabilité de l'action engagée par un associé contre un tiers cocontractant de sa société ne saurait surprendre, cette exigence n'étant pas nouvelle (Cass. com., 8 février 2011, n° 09-17.034).

Que ce préjudice soit défini comme celui qui ne peut « *être effacé par la réparation du préjudice*

social » constitue, en revanche, un apport inédit. Cette précision devrait également valoir pour les actions individuelles des associés tendant à engager la responsabilité des dirigeants sociaux, la recevabilité de ces actions étant subordonnée à « *un préjudice personnel, distinct de celui subi par la société* ».

On notera, par ailleurs, que le considérant de principe a été rendu au visa des articles 31 du Code de procédure civile et 1382, devenu 1240, du code civil. Ce dernier texte s'applique lorsqu'un associé, tiers au contrat conclu par la société, agit contre celle-ci sur le terrain délictuel. (Cass. com., 4 novembre 2021, n° 19-12.342).

 [Voir l'arrêt](#)

Question relative à la reprise du personnel et à la période de référence des 900 heures

En tant qu'entreprise sortante, j'ai à transférer des salariés au 31 décembre 2021. La période de référence est-elle revenue à 9 mois ou est-elle encore à 13 mois pour le calcul des 900 heures de vacation sur le périmètre sortant, qui constitue une des conditions à la transférabilité des salariés ?

Réponse :

“ La période de référence des 900 heures de meure à 13 mois, et ce jusqu'au 30 avril 2022.

Cela est prévu par l'article 5 de l'avenant n° 3 du 18 janvier 2021. ”

▶ **Voir l'article 5 de l'avenant n° 3 du 18 janvier 2021 à l'avenant du 28 janvier 2011 relatif à la reprise du personnel**

Question relative au remboursement de frais kilométriques à un salarié pour se rendre à une formation

Je m'interroge sur le remboursement de frais kilométrique engagé par un salarié dans le cadre de son travail. Lorsqu'un salarié engage des dépenses de frais de carburant pour aller à une convocation, une formation ou autre, l'employeur doit le rembourser sur la base du barème kilométrique ou sur la base du ticket d'essence ?

Dans mes recherches, on fait référence seulement sur le barème kilométrique. Actuellement dans la société, nous remboursons sur ces 2 modes de fonctionnement (barème et ticket essence).

Réponse :

“ Concernant le remboursement des frais kilométriques pour se rendre à une formation ou à un entretien professionnel, il convient tout d'abord de relever que le temps passé en entretien professionnel ou en formation (suivie à l'initiative de l'employeur) constitue du temps de travail effectif.

En conséquence, le remboursement des frais de déplacement pour ces événements répond aux mêmes règles que celles qui sont applicables pour se rendre sur le lieu de travail.

Concrètement, si le lieu de la formation ou le lieu où se tient l'entretien professionnel est plus éloigné de son domicile que le lieu habituel de travail, le temps de déplacement fait l'objet d'une contrepartie sous forme financière.

En d'autres termes, en cas de déplacement exceptionnel pour se rendre sur le lieu de la formation, si le trajet est plus long que d'habitude, le salarié doit être indemnisé de cette sujétion.

Par contre, si le salarié se rend à la formation à partir de son lieu de travail, l'employeur devra prendre en charge l'intégralité du déplacement entre ces deux lieux. Si le salarié part de chez lui, seul le temps dépassant le temps de trajet habituel est pris en charge par l'employeur.

Concernant les modalités pratiques de remboursement de cette sujétion, il existe un flou non précisé par les textes et la jurisprudence sur la notion d'indemnisation à sujétion. Il est possible à notre sens de retenir le barème kilométrique ou les frais réels (essence + péage).

Il ne s'agit que de notre opinion : Le choix qui serait basé sur le prix de l'essence pour parcourir la distance A/R + frais de péage par exemple pourrait peut-être être privilégié car cette indemnisation se rapproche plus du réel coût à la charge du salarié pour se rendre à une formation ou à un entretien professionnel.



PUBLICATION DE L'ARRÊTÉ DE REPRÉSENTATIVITÉ DES ORGANISATIONS PATRONALES DANS LA BRANCHE DES ENTREPRISES DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ

Quatre organisations professionnelles d'employeurs - le GES, le Sesa, le GPMSE télésurveillance et l'ADMS - sont reconnues représentatives au sein de la branche professionnelle des entreprises de prévention et de sécurité, selon un arrêté publié au Journal officiel du 21 novembre dernier.

Le GES reste largement majoritaire avec 74,89 %.

Le SESA arrive en deuxième position, avec 9,79 %.

Le GPMSE télésurveillance obtient pour sa part 8,96 % et l'ADMS accède à la représentativité avec 6,36 %.

Le GES remercie l'ensemble de ses adhérents de lui avoir transmis en début d'année l'ensemble des informations nécessaires à la mesure de sa représentativité afin de permettre au Groupement de continuer à vous représenter le plus efficacement possible et à peser dans les décisions qui sont prises au niveau de la branche et par les pouvoirs publics.

 [Voir l'arrêté de représentativité](#)

SÛRETÉ AÉROPORTUAIRE : EXTENSION DE L'AVENANT N° 4 DU 21 AVRIL 2021 À L'AVENANT DE REPRISE DE PERSONNEL

L'arrêté d'extension concernant l'avenant n° 4 à durée déterminée à l'accord de reprise du personnel du 21 avril 2021 est paru le 30 novembre dernier. Les effets de cet avenant prendront fin le 31 décembre 2023.

Attention, cet avenant vient modifier certaines règles conventionnelles en matière de reprise du personnel dans le seul secteur de la sûreté aérienne et aéroportuaire et ne concerne donc pas les autres activités de sécurité privée.

Les dispositions de cet avenant concerneront donc les procédures de transferts de marchés de sûreté aérienne et aéroportuaire qui interviendront à compter du 1er décembre (ne concernent pas les autres activités de sécurité privée).

 [Voir l'arrêté d'extension](#)





DERNIÈRE ÉTAPE DE L'ANNÉE DU TOUR DES RÉGIONS DU GES À LYON

Ce 2 décembre, le GES a réalisé sa dernière étape de l'année de son Tour des Régions, à Lyon, au Matmut Stadium de Gerland. Après Rennes, Lille, Marseille, Strasbourg et Bordeaux, cette 6ème étape a rencontré un succès remarquable, avec un public de 60 personnes, représentants d'adhérents du GES et représentants d'autres entreprises de sécurité.

Luc GUILMIN, Président du GES, et plusieurs entreprises du Conseil d'administration (Abdelhamid FADDEOUI, Alban RAGANI, Ralph BONAN, Cédric PERIER, Pierre BRAJEUX, Jean-Philippe BERILLON, Jean NAHRA) étaient présents à cette étape, afin d'accueillir le public ainsi que Renaud PFEFFER, Vice-Président délégué à la sécurité à la Région Auvergne-Rhône-Alpes, et le Préfet Olivier de MAZIERES, Délégué ministériel aux partenariats, aux stratégies et aux industries de sécurité (DPSIS).

Le Vice-Président délégué à la sécurité de la Région a donc introduit cette étape, en soulignant l'investissement de la Région dans le domaine de la sécurité (Transports, Vie scolaire, partenariats).

Le Préfet Olivier de MAZIERES, accompagné de plusieurs membres de la DPSIS, a ensuite présenté l'état d'avancement des travaux relatifs à l'application de la loi « Sécurité globale ».

Les séquences se sont déroulées par la suite comme à l'accoutumée : les services et projets du GES et l'état des lieux des négociations en matière de revalorisation des compétences et des rémunérations des métiers de la sécurité privée, devant aboutir pour aboutir pour début 2022, ont été présentés par le Président du GES.

Deux interventions ont suivi réalisées par la Déléguée territoriale de la Délégation SUD-EST du CNAPS, Charlène BADUEL et par le Lieutenant-colonel Olivier RIGAL, de la Région de gendarmerie d'Auvergne-Rhône-Alpes.

Fort de ce succès et de l'intérêt suscité par ces rencontres, le GES donne désormais rendez-vous à ses adhérents et à l'ensemble des entreprises de sécurité pour le Tour des Régions 2022, aux lieux et dates suivants : Le Havre (3 février) ; Nice (7 avril) ; Poitiers (2 juin) ; Annecy (23 septembre) ; Ile-de-France (6 octobre) ; Montpellier (17 novembre). Un nouveau Tour des Régions, avec de nouveaux participants, se prépare donc.



[Voir le communiqué de presse sur le site du GES](#)

