

# la lettre JURIDIQUE

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

N°26

Du 7 au 18 Février 2022

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

## SOMMAIRE

■ DROIT SOCIAL .....	2
<b>ACTUALITÉS</b> .....	2
<b>RÈGLEMENTATION</b> .....	3
<b>JURISPRUDENCE</b> .....	4
■ JURIDIQUE ET FISCAL .....	6
<b>ACTUALITÉS</b> .....	6
<b>RÈGLEMENTATION</b> .....	6
<b>JURISPRUDENCE</b> .....	7
■ VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES .....	9
■ À SAVOIR .....	11



## >> AVEC LE BARÈME MACRON, LES LICENCIEMENTS SANS CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE SONT MOINS BIEN INDEMNISÉS (ÉTUDE)

L'application du barème des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse diminue les montants versés aux salariés, particulièrement pour ceux des moyennes et grandes entreprises ayant une faible ancienneté.

C'est ce qui ressort d'une analyse statistique et contentieuse en droit et économie publiée dans le numéro de février 2022 de la revue Droit Social.

« Pour les salariés les plus touchés par cette baisse, leur intérêt financier à agir en justice pour faire reconnaître leur licenciement comme

*sans cause réelle et sérieuse devient faible, voire inexistant », soulignent les auteurs.*

En ce sens, « les conseils de prud'hommes risquent de devenir des juridictions de salariés plus riches, disposant d'une forte ancienneté et par conséquent très certainement plus âgés ». C'est, selon cette étude, « donc au final tout le cœur du salariat qui risque, de lui-même, de s'exclure du contentieux en renonçant à agir en justice ».



[Voir le dossier de presse](#)

## >> LES OUTILS DE SURVEILLANCE EN TÉLÉTRAVAIL FIGURENT PARMIS LES THÉMATIQUES PRIORITAIRES DE CONTRÔLE DE LA CNIL EN 2022

Chaque année, la CNIL conduit plusieurs centaines de contrôles, qui font suite à des plaintes et signalements de violations de données, ou sont en lien avec l'actualité.

En 2022, trois priorités ont été définies dans le cadre de ces contrôles, parmi lesquelles figure le recours à des outils de surveillance dans le cadre du télétravail.

« La CNIL considère aujourd'hui nécessaire de vérifier sur le terrain la conformité des pratiques des employeurs », indique la commission.

En effet, dans un contexte de recours massif et durable au télétravail, les employeurs ont pu se doter d'outils leur « permettant d'assurer un suivi plus étroit des tâches et activités quotidiennes des salariés », qui ne sont pas dénués de risques pour la vie privée des salariés.

Sur son site, la CNIL met à disposition des employeurs un dossier complet permettant de connaître les règles à suivre en matière de télétravail.



[Voir le dossier de la CNIL](#)

## >> INDEX DE L'ÉGALITÉ : NOUVELLES PRÉCISIONS SUR L'INDICATEUR RELATIF À LA PART DE FEMMES AUGMENTÉES APRÈS UNE MATERNITÉ

Le 1<sup>er</sup> mars prochain, les entreprises d'au moins 50 salariés devront à nouveau publier leur note à l'index de l'égalité professionnelle.

Cette année, elles devront en outre publier le score obtenu pour chacun des cinq indicateurs qui composent l'index.

À quelques semaines de l'échéance, le ministère du Travail a mis en ligne une version actualisée de son « questions-réponses », qui contient notamment des précisions sur les modalités de calcul de l'indicateur relatif au pourcentage

de femmes augmentées à leur retour de congé maternité.

Il précise en particulier que le congé d'adoption est pris en compte dans le calcul de l'indicateur au même titre que le congé maternité. Il détaille également la marche à suivre quand le congé maternité est suivi d'un congé parental ou de congés payés.



[Voir la version actualisée du « Questions-Réponses »](#)

## >> UNE NOUVELLE VERSION DU PROTOCOLE EN ENTREPRISE RÉINTRODUIT LA POSSIBILITÉ D'ORGANISER DES MOMENTS DE CONFIDENTIALITÉ

Le ministère du Travail a diffusé une nouvelle version du protocole sanitaire en entreprise, s'appliquant à compter du 16 février 2022.

Le document évolue sur trois points.

D'abord, il admet la possibilité d'organiser « *des moments de convivialité réunissant notamment les salariés en présentiel [...] dans le strict respect des gestes barrière* », dont le port du masque et les mesures d'aération.

Ensuite, tout en appelant à privilégier les réunions en visioconférence, il précise dans quelles conditions elles peuvent se tenir en présentiel.

Enfin, il s'appuie sur un avis du HCSP pour indiquer pour quels salariés le port du masque FFP2 peut être indiqué.

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

## >> LES AIDES AU PAIEMENT ET EXONÉRATIONS SONT RÉACTIVÉES PAR DÉCRET

Un décret du 11 février dernier réactive les exonérations et aides au paiement des cotisations sociales pour les entreprises de moins de 250 salariés dès lors qu'elles ont été confrontées à une interdiction d'accueil du public ou à une baisse de chiffre d'affaires. Ces mesures s'appliquent aux périodes d'emploi de décembre 2021 et janvier 2022.

« *Les dispositifs d'exonération et/ou d'aide au paiement de 20 % des cotisations et contributions sociales sont reconduits pour les périodes d'emploi de décembre 2021 et janvier 2022 selon de nouvelles modalités* », confirme également l'Urssaf sur son site internet le 11 février 2022, après les annonces du Premier ministre mi-janvier.

Les dispositifs visent les entreprises des secteurs S1 et S1 bis (dont fait partie la Prévention-Sécurité) qui ont soit fait l'objet d'une mesure d'interdiction totale d'accueil du public, soit subi une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 30 %.

L'Urssaf apporte des précisions sur les modalités de mise en œuvre de l'aide au paiement et de l'exonération de cotisations sociales, reconduites

sous conditions pour les périodes d'emploi des mois de décembre 2021 et janvier 2022.

Ainsi, une entreprise « *quin'a pas subi d'interdiction d'accueil du public* » mais qui « *constate une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 30 % mais inférieure à 65 %* » ne bénéficie que de l'aide au paiement. « *L'aide au paiement des mandataires est alors de 300 €* ».

« *Lorsque la baisse de chiffre d'affaires est d'au moins 65 %, l'employeur bénéficie de l'exonération de cotisations patronales et de l'aide au paiement. L'aide au paiement des mandataires est de 600 €* ».

« *Si l'entreprise est éligible, l'exonération et l'aide au paiement peuvent être appliquées à tous les salariés, quel que soit le montant de leur rémunération, mais uniquement pour la partie inférieure à 4,5 fois le Smic* ».

 [Voir le décret](#)

 [Voir l'information sur le site de l'URSSAF](#)

## >> UN SALARIÉ PEUT PRENDRE ACTE DE LA RUPTURE DE SON CONTRAT DE TRAVAIL POUR DES FAITS DE TRAVAIL DISSIMULÉ ANTÉRIEURS À SON TRANSFERT

Dans un arrêt du 22 février dernier, la Cour de cassation juge qu'un salarié dont le contrat de travail a été transféré en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de son nouvel employeur pour des manquements imputables à son précédent employeur.

Il peut également lui demander le versement d'une indemnité de travail dissimulé à raison de la dissimulation partielle de son activité salariée par son ancien employeur.

Pour rappel, en cas de transfert d'entreprise, le nouvel employeur est tenu de toutes les obligations qui incombent à l'ancien employeur à l'égard des salariés dont les contrats de travail subsistent, sauf si la cession est intervenue dans le cadre d'une procédure collective ou si la substitution d'employeurs est intervenue sans qu'il y ait de convention (C. trav., art. L. 1224-2).

En l'espèce, le contrat d'un serveur embauché à temps partiel est transféré au sein d'une autre société. Peu après, le salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail de travail aux torts exclusifs de son nouvel employeur. Il reproche à son ancien employeur de ne pas avoir effectué de déclaration de travail à temps complet. Il demande en justice le versement d'une indemnité pour travail dissimulé ainsi que le versement de dommages et intérêts pour rupture sans cause réelle et sérieuse.

La cour d'appel, pour rejeter la demande d'indemnité pour travail dissimulé, retient que le salarié ne pouvait se prévaloir de faits constitutifs

de travail dissimulé commis par son ancien employeur. Elle estime que l'élément intentionnel de l'infraction devait être caractérisé en la personne du nouvel employeur.

À tort, selon la Cour de cassation. Elle énonce qu'il résulte des articles L. 8221-3 et L. 8223-1 du Code du travail que si l'indemnité pour travail dissimulé prévue par l'article L. 8223-1 du code du travail est due en raison de l'inexécution par l'employeur de ses obligations, elle n'est exigible qu'en cas de rupture de la relation de travail.

Or, la cour d'appel a retenu que le contrat de travail du salarié a été transféré de plein droit au nouvel employeur en application de l'article L. 1224-1 du code du travail. Dès lors, elle aurait dû en déduire que le salarié était fondé à demander au nouvel employeur, au moment de la prise d'acte de son contrat de travail, le paiement d'une indemnité pour travail dissimulé à raison de la dissimulation partielle de l'activité salariée de l'intéressé lorsqu'il était au service de son ancien employeur, considère la chambre sociale.

La Cour de cassation retient également que la cour d'appel aurait dû déduire de l'application de l'article L. 1224-1 du Code du travail que le salarié pouvait se prévaloir, à l'appui de sa prise d'acte, des manquements aux obligations déclaratives, à savoir l'absence de déclaration de travail à temps complet, commis par son ancien employeur (Cass. soc., 22 février 2022, n° 20-16.386).

 [Voir l'arrêt](#)

## >> L'EMPLOYEUR PEUT IMPOSER À UN SALARIÉ EN FORFAIT-JOURS UN PLANNING D'ACTIVITÉ LUI PERMETTANT D'ORGANISER SON TRAVAIL

Dans un arrêt rendu le 2 février dernier, la Cour de cassation juge qu'une convention de forfait annuel en jours n'instaure pas au profit du salarié un droit à la libre fixation de ses horaires indépendamment de toute contrainte liée à l'organisation du travail par l'employeur.

Ainsi, une vétérinaire peut se voir imposer un planning d'activité en fonction des contraintes liées à l'activité de la clinique pour les rendez-vous donnés aux propriétaires des animaux, juge la Cour de cassation.

Ce planning lui permettait en effet, en dehors de ces contraintes, d'organiser librement sa journée de travail et ses interventions, de choisir ses horaires.

En l'espèce, les juges d'appel confirment que lorsque l'emploi du temps d'un salarié en forfait jours est déterminé par son supérieur hiérarchique, lequel définit le planning de ses interventions, ce salarié n'est pas susceptible de relever du régime du forfait en jours puisqu'il ne dispose d'aucune liberté dans l'organisation de son travail.

Toutefois, poursuit la cour d'appel, dans cette affaire, il apparaît que « *la fixation de demi-journées ou de journées de présence n'a jamais empêché la salariée d'organiser sa journée de travail comme bon lui semblait* ».

Il en résulte, pour la cour d'appel, que « *la salariée était libre de ses horaires et pouvait organiser ses interventions à sa guise, dans la mesure où elle respectait les contraintes liées à l'activité de la clinique vétérinaire, à savoir la fixation de rendez-vous aux propriétaires des animaux soignés* ».

La cour d'appel a pu en déduire, estime la Cour de cassation, que, nonobstant la convention de forfait en jours dont elle bénéficiait, l'employeur avait pu lui imposer un planning de ses activités. Ce dernier était donc fondé à lui reprocher ses absences. La Chambre sociale approuve la cour d'appel d'avoir jugé que le licenciement était fondé sur une cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 2 février 2022, n° 20-15.744).

 [Voir l'arrêt](#)



## >> LES PLAFONDS D'EXONÉRATION DE CVAE DANS LES ZONES URBAINES EN DIFFICULTÉ SONT FIXÉS POUR 2022

Les établissements situés dans certaines zones urbaines en difficulté peuvent bénéficier d'exonérations temporaires de cotisation sur la valeur ajoutée (CVAE) des entreprises, dans la limite de plafonds revalorisés chaque année.

Les plafonds 2021 sont publiés dans une mise à jour de la base Bofip de l'administration du 9 février 2022.

 [Voir le Bofip](#)

## >> DÉCLARATION ANNUELLE OETH 2021 EN DSN : REMONTÉE DES EFFECTIFS DÉBUT AVRIL VIA LES CRM EFFECTIFS

Fin janvier, le réseau des URSSAF a accordé un délai supplémentaire aux entreprises pour effectuer leur DOETH et, éventuellement, verser la contribution AGEFIPH. Dans une actualité du 10 février 2022, le site internet net-entreprises.fr indique que dans ce cadre, la communication des éléments relatifs aux effectifs OETH interviendrait début avril, via les CRM effectifs.

En effet, de nouveaux comptes-rendus métier, dits « CRM effectifs », ont été mis en place ce début 2022 afin de remonter les effectifs calculés par les URSSAF ou CMSA aux entreprises directement sur leur tableau de bord DSN (en plus de leur

affichage sur leurs comptes cotisants URSSAF ou CMSA).

Le site indique qu'un premier CRM effectifs a en effet été transmis début février à l'ensemble des déclarants, afin de remonter les effectifs moyens annuels généraux.

Ces CRM n'incluaient pas les effectifs moyens annuels OETH. Ces derniers feront l'objet d'un second CRM, qui sera transmis début avril.

 [Voir l'actualité sur le site internet net-entreprises.fr](#)

## >> CERTAINES LOIS OBSOLÈTES SONT ABROGÉES

Une loi du 14 février 2022 tend à améliorer la lisibilité du droit en abrogeant des lois considérées obsolètes, parues entre 1941 et 1980.

Cette loi est le fruit des travaux de la mission du Sénat dite « BALAI » (Bureau d'abrogation des lois anciennes et inutiles), mise en place en janvier 2018.

Remarque : cette mission a pour objectif d'améliorer la clarté, et l'accessibilité de la loi. Elle vise dans un premier temps à recenser les lois inappliquées et inapplicables, et élaborer des propositions de loi tendant à abroger ces lois.

À plus long terme, la mission a vocation à recenser des lois superfétatoires imposant des obligations disproportionnées ou posant d'importantes difficultés d'interprétation.

À la différence de la loi du 11 décembre 2019, cette loi se limite à l'abrogation de lois obsolètes, c'est-à-dire qui n'ont aucun effet sur le droit en vigueur. Il existe toutefois d'autres motifs d'abrogation.

Vous pouvez retrouver les lois abrogées au sein de la loi précitée.

 [Voir la loi](#)

## >> SORT DU PASSIF DES OBLIGATIONS DU VENDEUR EN CAS DE CESSION DE FONDS DE COMMERCE

Dans un arrêt rendu le 2 février dernier, la Cour de cassation juge que, à défaut de mention expresse, la vente d'un fonds de commerce n'emporte pas de plein droit cession à l'acquéreur du passif des obligations dont le vendeur est tenu.

En l'espèce, à la demande de l'un de ses clients, une société fabrique et pose un portail. Mise en redressement judiciaire, cette société vend son fonds de commerce. Le client assigne l'acquéreur du fonds de commerce en remplacement du portail, affecté par des traces de corrosion, et indemnisation de son préjudice. L'acquéreur demande sa mise hors de cause : « *en l'absence de clause expresse, la vente d'un fonds de commerce n'emporte pas de plein droit cession à la charge de l'acheteur du passif des obligations dont le vendeur peut être tenu en raison des engagements souscrits par lui (...)* ».

Sa demande est rejetée par les juges du fond qui décident que la cession du fonds de commerce a entraîné la reprise des engagements du vendeur par l'acquéreur. Selon ce dernier, les juges ont violé les articles 1134 et 1165 anciens du code civil, ensemble l'article L. 141-5 du code de commerce.

La Cour de cassation relève que la cour d'appel, pour condamner l'acquéreur du fonds de commerce :

- A constaté que l'acte de cession fait mention de la vente du fonds de commerce de fabrication, commercialisation, pose de menuiserie alu, PVC, tous articles de fermetures, volets roulants et tous aménagements du vendeur,
- A déduit de cette mention que la cession du patrimoine du vendeur a entraîné son transfert de propriété dans celui de l'acquéreur.

Selon la haute juridiction, la cour d'appel s'est déterminée sans constater si le contrat de cession prévoyait expressément le transfert au vendeur des obligations de garantie dont l'acquéreur pouvait être tenu en vertu d'engagements initialement souscrits par lui.

L'arrêt est cassé et annulé.

L'article L. 141-5 du code de commerce énumère les éléments pouvant constituer un fonds de commerce à défaut de désignation précise. Par conséquent, il appartient au juge du fond de déterminer ce que les parties ont entendu inclure dans le fonds en appréciant les éléments mentionnés dans l'acte. A défaut de mention expresse, la vente d'un fonds de commerce n'emporte pas de plein droit cession à l'acquéreur du passif des obligations dont le vendeur est tenu (Cass. com., 2 février 2022, n° 20-15.290).

 [Voir l'arrêt](#)





## >> L'UNANIMITÉ S'ENTEND DE L'ACCORD DE TOUS LES ASSOCIÉS DE LA SOCIÉTÉ

Dans un arrêt du 5 janvier dernier, la Cour de cassation juge qu'en cas d'unanimité requise pour l'adoption d'une décision des associés d'une société civile, il faut obtenir l'accord de la totalité d'entre eux, et non pas seulement celui des associés présents ou représentés à une assemblée générale.

La violation de cette règle et, plus généralement, du principe d'unanimité posé par l'article 1852 du code civil, ou des règles statutaires qui l'aménagent, est sanctionnée par la nullité de la décision.

Cette solution, parfaitement justifiée, est désormais consacrée par la Cour de cassation et peut sans difficulté être généralisée à toutes les hypothèses, de plus en plus nombreuses, dans lesquelles la loi exige l'unanimité des associés pour l'adoption d'une décision collective. Si l'on s'en tient aux sociétés civiles et au cadre posé par l'article 1852 du code civil, la solution vaut pour toutes les décisions qui excèdent les pouvoirs reconnus au gérant telles, comme en l'espèce, les décisions relatives à l'approbation des comptes.

Toutefois la règle de l'unanimité, ainsi définie, présente un fort risque de blocage. C'est pourquoi, lorsque la loi l'autorise, il est possible d'aménager des modalités particulières de décompte des voix, par exemple en fixant le seuil d'adoption d'une décision d'exclusion à l'unanimité moins les voix de l'associé mis en cause ou en limitant l'unanimité à celle des associés présents ou représentés à l'assemblée générale. Mais encore faut-il que ces modalités particulières de scrutin soient expressément stipulées dans les statuts, ce qui n'était pas le cas en l'espèce.

Reprenant les termes de l'article 1844-10, alinéa 3, du code civil, la Cour de cassation rappelle que la nullité des actes ou délibérations des organes de la société ne peut résulter que de la violation d'une disposition impérative du titre neuvième du livre troisième du code civil ou de l'une des causes de nullité des contrats en général. Elle affirme ensuite que le principe d'unanimité, posé par l'article 1852 du code civil à défaut de dispositions statutaires, relève des dispositions impératives, avant d'en déduire que la violation de ce principe ou des règles statutaires qui l'aménagent est sanctionnée par la nullité.

La Cour de cassation reconnaît ici le caractère impératif de l'article 1852 du code civil bien que le texte ouvre aux statuts une faculté d'aménagement. Par suite, la clause des statuts aménageant la règle

L'article 1852 du code civil offre donc une nouvelle illustration de cette notion, difficile à saisir, de « disposition impérative aménageable ». Ce texte revêt effectivement un caractère impératif en ce qu'il exige qu'un certain seuil de voix soit atteint pour l'adoption des décisions collectives. Pour autant, la règle ouvre une faculté d'aménagement quant au seuil à retenir : soit les statuts fixent eux-mêmes ce seuil, soit la loi impose l'unanimité des associés. Par conséquent, la violation de ce seuil impératif, qu'il s'agisse du seuil statutaire ou légal, est sanctionnée par la nullité (Cass. 3e civ., 5 janvier 2022, n° 20-17.428).



[Voir l'arrêt](#)



## Question relative aux majorations pour le travail de nuit, du dimanche et des jours fériés dans le secteur de la sécurité privée

*Dans le cas d'un salarié, non Pouvez-vous nous rappeler les majorations applicables aux heures de nuit, du dimanche et des jours fériés ?*

### Réponse :



Figurent ci-dessous les majorations applicables au travail de nuit, au travail du dimanche et aux jours fériés :

- **Pour les horaires de nuit** : Dans les entreprises de sécurité privée, les heures travaillées pendant la nuit (entre 21h00 et 6h00) bénéficient d'une majoration de 10 %, pourcentage calculé sur la base du taux horaire minimum conventionnel correspondant au coefficient de l'intéressé.
- **Pour les horaires du dimanche** : Dans les entreprises de sécurité privée, la majoration applicable est de 10 % du taux horaire de base.
- **Pour les jours fériés** : Majoration de 100 % ou temps de repos équivalent (au choix du salarié) à prendre dans le mois suivant en cas de travail les jours fériés légaux ainsi qu'en cas de travail les mardi gras, vendredi saint et 2 novembre dans le département de la Martin. Le cas du 1er Mai est régi par les dispositions du Code du Travail. Pour rappel, la loi prévoit que les salariés occupés le 1er mai ont droit, en plus de leur salaire habituel, à une indemnité égale au montant de ce salaire (C. Trav., art. L. 3133-6).
- **Pour les horaires du dimanche de nuit et/ou réalisés un jour férié** : les trois majorations citées ci-dessous s'appliquent cumulativement. Attention, la majoration pour le travail du dimanche se calcule sur le taux horaire minimum conventionnel de base décompté avant application de toute autre majoration, quelle qu'en soit la nature ou l'origine (travail de nuit, jour férié, etc.).



- ▶ Voir le texte conventionnel de référence pour les majorations applicables aux heures de nuit
- ▶ Voir le texte conventionnel de référence pour les majorations applicables aux heures du dimanche
- ▶ Voir le texte conventionnel de référence pour les majorations applicables aux jours fériés

## **Question relative au délai entre la convocation et la tenue de l'entretien en vue de négocier une rupture conventionnelle individuelle**

*Quel est le délai à respecter entre l'envoi de la convocation et la tenue effective d'un entretien en vue d'une rupture conventionnelle ?*

*Que faire si le salarié souhaite avancer la tenue de l'entretien ?*

## **Réponse :**

“ Au préalable, il convient de rappeler que, dans le cadre d'une procédure de rupture conventionnelle, l'employeur n'est pas légalement tenu de convoquer le salarié par courrier (CA Rouen, ch. soc., 12 avr. 2011, n° 10/04389).

Par exemple, un employeur peut aviser verbalement le salarié, quelques jours auparavant, de la date de l'entretien et lui remettre en mains propres contre décharge, le jour de l'entretien, une convocation datée du jour où le salarié a été informé verbalement.

Pour répondre à votre question, le code du Travail ne prévoit rien en ce qui concerne le moment durant lequel doit se tenir le ou les entretiens. Il n'existe donc pas de délai légal de 5 jours ouvrables entre la convocation et l'entretien.

En l'absence de précisions légales, il convient certes, dans la pratique, de fixer l'entretien à une date assez éloignée pour que les parties aient le temps de faire appel à un assistant (par exemple, un délai de 5 jours ouvrables comme cela est imposé entre la convocation et l'entretien préalable de licenciement).

Néanmoins, le fait que ce délai soit ramené à 3 jours par exemple ne constitue pas une irrégularité entachant la procédure de rupture conventionnelle.

Dans votre cas d'espèce, vous pouvez faire droit à la demande du salarié. Un écrit de sa part mentionnant que cette date résulte de sa demande personnelle est intéressant pour montrer, en cas de litige, que vous avez laissé un délai suffisant au salarié et que ce n'est que suite à sa demande que l'entretien a eu lieu un peu avant.





## REVALORISATION DES SALAIRES DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE : UNE PROPOSITION MISE SUR LA TABLE PAR LES EMPLOYEURS

Le 14 février dernier, le Groupement des entreprises de sécurité (GES) a présenté aux organisations syndicales de salariés les propositions de revalorisation des salaires, dans le cadre de la négociation sur la réforme des métiers et des compétences du secteur de la sécurité privée.

L'attractivité du secteur, la fidélisation des salariées et salariés, la reconnaissance du travail par une meilleure rémunération et l'efficacité des prestations de sécurité privée sont les objectifs poursuivis par les négociations en cours. Il s'agit de répondre aux enjeux à la fois conjoncturels, face à la hausse de l'inflation, mais également d'avenir : une filière structurée, compétente, solide et pérenne. Sur cette base, de nouveaux chantiers pourront ensuite s'engager.

Ainsi, la proposition salariale pour 2023 place le salaire d'entrée dans la profession à 12% au-dessus du SMIC, et garantit à la totalité des salariés et salariées une hausse de salaires, y compris pour ceux qui bénéficient d'ores et déjà de salaires déjà éloignés du SMIC du fait de leur ancienneté.

Au sein de son communiqué de presse, le GES apporte des exemples concrets illustrant les augmentations de salaires issues du repositionnement plus objectif des métiers dans la grille de classifications et de l'intégration de l'ancienneté dans le salaire brut.

L'intégration de l'ancienneté dans les salaires d'entrée permet cette revalorisation jamais vue dans ce secteur comme dans d'autres. Elle servira en outre de base de calcul, bien plus grande, pour les heures supplémentaires et l'ensemble des majorations (heures de nuit, heures de week-end, etc.) : c'est un gain net de pouvoir d'achat qui est ainsi proposé.

Cette revalorisation générale des salaires, sans précédent ni exemple dans d'autres secteurs, peut entrer en application en 2023 si l'ensemble des partenaires poursuivent, à un rythme soutenu et sereinement, les négociations.

À cette revalorisation globale s'ajoute une proposition, elle-même en négociation, de revalorisation immédiate, dès 2022, des trois premiers coefficients qui tangentent actuellement le SMIC, du fait de la hausse du 1er janvier 2022. Cette première revalorisation pourrait, elle, entrer en vigueur courant 2022, selon l'avancée des négociations.

Plus de 600 millions d'euros, sur un chiffre d'affaires global du secteur de 7,9 milliards d'euros, sont ainsi mis sur la table par les employeurs de la sécurité privée.



[Voir le communiqué de presse](#)





## **PUBLICATION DE L'ARRÊTÉ D'EXTENSION DE L'ACCORD DE BRANCHE DU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2021 RELATIF À LA DURÉE MINIMALE D'UNE PÉRIODE DE TRAVAIL**

L'arrêté d'extension de l'accord relatif à la durée minimale d'une période de travail signé le 1<sup>er</sup> avril dernier a été publié au Journal Officiel du 11 février dernier.

Les dispositions de cet accord entrent donc en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mars 2022.

Pour rappel, cet accord prévoit :

- Une définition conventionnelle d'une période de travail. Ainsi, au sens de l'accord, est considérée comme une seule et même période de travail :
  - La période de temps continu comprise entre la prise de poste et la fin de poste, rémunérée comme temps de travail pour un salarié ;
  - Deux périodes de temps de travail effectif séparées par une coupure non rémunérée d'une durée inférieure ou égale à 2 heures.
- L'obligation pour l'employeur d'appliquer à cette période de travail définie conventionnellement une planification et une rémunération qui ne peut être inférieure à 4 heures.
- Que les primes et indemnités sont versées sur la base servant de rémunération (à l'exception de l'indemnité de panier qui continue de nécessiter quant à elle la réalisation effective de 6 heures de travail continu).
- La prise en compte de ces heures planifiées et rémunérées dans le calcul des 900 heures de vacation sur le périmètre sortant, condition obligatoire en vue de rendre le salarié transférable en cas de reprise conventionnelle du personnel.

Comme l'explique le tableau figurant au sein de l'article 2 de l'accord et donnant quelques exemples concrets d'application de ces dispositions, il convient ici de préciser que :

- L'accord crée une obligation à la charge des employeurs de planification et de rémunération qui ne peut être inférieure à 4 heures ;
- Il demeure donc possible d'affecter un salarié de la sécurité privée à une prestation inférieure à 4 heures. Il revient donc à l'entreprise de sécurité de facturer au client une prestation égale au minimum de 4 heures de travail même lorsque la prestation demandée est inférieure, puisqu'il incombe à l'employeur de verser au salarié une rémunération correspondant à 4 heures de travail.



[Voir l'arrêté d'extension](#)



[Voir l'accord du 1<sup>er</sup> avril 2021](#)





## **PUBLICATION DE L'ARRÊTÉ REVALORISANT LE BARÈME KILOMÉTRIQUE À LA DURÉE MINIMALE ET INCIDENCES SUR L'INDEMNITÉ DE TRANSPORT DE CHIEN**

Comme l'avait annoncé le Gouvernement début février, le barème kilométrique est revalorisé par arrêté du 1<sup>er</sup> février 2022 publié au Journal Officiel du 13 février dernier. Ce barème est ainsi revalorisé à hauteur de 10 %.

Cette réévaluation du barème a une incidence directe sur l'indemnité conventionnelle de transport du chien pour les agents cynophiles initialement instaurée par l'avenant du 11 janvier 2019 à l'accord du 5 mai 2015 relatif aux conditions d'emploi d'agent de sécurité cynophile.

En conséquence, les montants appliqués à cette indemnité conventionnelle (pour un aller-retour) deviennent à compter du 14 février 2022 les suivants :

- De 0 à 30 km (distance aller-retour) : 1,95 €
- De plus de 30 km à 60 km (distance aller-retour) : 2,58 €
- De plus de 60 km à 100 km (distance aller-retour) : 2,98 €
- Plus de 100 km (distance aller-retour) : 3,37 €



[Voir l'arrêté](#)

