

# la lettre JURIDIQUE

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

N°27

Du 21 Février au 4 Mars 2021

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> .....	5
■ JURIDIQUE ET FISCAL .....	6
<b>ACTUALITÉS</b> .....	6
<b>RÈGLEMENTATION</b> .....	7
<b>JURISPRUDENCE</b> .....	8
■ VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES .....	9
■ À SAVOIR .....	11



## >> INDEMNITÉ INFLATION : LES SOMMES VERSÉES APRÈS LE 28 FÉVRIER 2022 CONTINUENT DE BÉNÉFICIER DU MÊME RÉGIME SOCIAL

La seconde loi de finances rectificative pour 2021 (LFR 2021) a instauré une « *indemnité inflation* » de 100 euros exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations et contributions sociales, destinée à toutes les personnes résidant en France âgées d'au moins 16 ans dont le revenu est inférieur à 2 000 euros nets par mois.

Pour les salariés, le versement de cette indemnité incombe aux employeurs, qui devaient en principe procéder à son paiement avant le 28 février 2022.

Toutefois, les sommes versées depuis le 1er mars « *bénéficient du même traitement social que les indemnités versées avant cette date* », précise l'Urssaf dans une version mise à jour de son « *Questions/Réponses* » dédié au dispositif.

## >> ÉTUDE INSEE : LA RÉDUCTION DES ÉCARTS DE SALAIRE ENTRE FEMMES ET HOMMES S'ACCÉLÈRE DEPUIS 2015

Le 3 mars 2022, à quelques jours de la Journée internationale des droits des femmes, l'Insee publie une étude intitulée « *Femmes et hommes : une lente décrue des inégalités* », qui dresse le bilan des situations d'inégalité existantes entre les femmes et les hommes en France, depuis leur parcours scolaire jusqu'à la retraite.

Selon les statistiques, entre 1995 et 2019, l'écart de revenu salarial entre femmes et hommes s'est réduit de 5,1 points, pour atteindre 22,3 % en 2019. Une diminution « *lente* », mais qui s'est accélérée depuis 2015.

Au global, l'Insee relève que l'écart de salaire en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes atteint 16,1 % en 2019 et explique donc

les deux tiers de l'écart de revenu salarial. Un écart qui provient en partie de caractéristiques individuelles différentes comme le diplôme, l'expérience ou encore la catégorie socio-professionnelle, mais aussi du fait que les femmes et les hommes ne travaillent pas dans les mêmes secteurs d'activité ou les mêmes emplois.

Dans le secteur privé, à caractéristiques comparables, notamment à même profession exercée au sein d'un établissement donné, les écarts de salaire en EQTP entre femmes et hommes sont en moyenne de 5,3 % en 2017.

## >> JEAN CASTEX ANNONCE LA LEVÉE DU PASSE VACCINAL ET DU PORT DU MASQUE EN INTÉRIEUR À PARTIR DU 14 MARS

« Les conditions sont réunies pour une nouvelle phase d'allègement des mesures », indique le Premier ministre lors d'un entretien au Journal Télévisé de 13 heures de TF1 le 3 mars dernier.

Il annonce qu'à partir du lundi 14 mars le passe vaccinal sera suspendu partout où il s'applique.

À la même date, le port du masque ne sera plus obligatoire dans les lieux où il l'est actuellement, sauf dans les transports collectifs de voyageurs.

Le passe sanitaire et l'obligation vaccinale des soignants demeureront en vigueur dans les établissements de santé et ceux accueillant des personnes en situation de handicap.

## >> ÉTUDE DE LA DARES : PRÈS DE SEPT APPRENTIS SORTIS DE FORMATION EN 2020 SUR 10 SONT EN EMPLOI UN AN PLUS TARD

L'apprentissage a battu des records en termes de nouveaux contrats signés pendant la crise sanitaire. Qu'en est-il en matière d'insertion professionnelle ?

En juillet 2021, un an après leur sortie d'études à l'été 2020, l'insertion professionnelle des apprentis de niveau CAP à BTS s'est nettement améliorée par rapport à la situation en janvier 2021, selon une étude de la Dares publiée le 2 mars 2022.

Ils sont ainsi près de sept sur dix en emploi au bout d'un an.

Dans le détail, le taux d'emploi des apprentis sortis de formation en 2020 se dégrade légèrement à 6 mois (passant de 62 % pour les sortants 2018 et 2019 à 61 % pour les sortants 2020), tandis que celui à 12 mois s'améliore (après 68 % pour les sortants 2018, puis 65 % pour les sortants 2019, il remonte à 69 % pour les sortants 2020).

En résumé, « *l'amélioration du taux d'emploi entre 6 et 12 mois est beaucoup plus forte que pour les deux générations précédentes (+8 points, contre respectivement +3 et +6 points)* », analyse la Dares.

## >> LES MODALITÉS DE PRISE DE CONGÉ D'ADOPTION SONT ASSOULIES

La loi du 21 février 2022 visant à réformer l'adoption aménage certaines modalités du congé d'adoption et allonge sa durée.

En particulier, elle permet de fractionner le congé, et n'impose plus de le prendre à compter de la date d'arrivée de l'enfant dans le foyer ou dans les sept jours qui précèdent. De plus, la loi revoit les modalités de partage du congé entre les deux parents.

Désormais, le salarié à qui l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption, dont la durée est de :

- 16 semaines pour l'adoption d'un enfant ;
- 18 semaines lorsque l'adoption d'un enfant porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer a la charge ;
- 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

Jusqu'à présent, ce congé devait être pris à compter de la date d'arrivée de l'enfant dans le foyer, ou la « *précéder de sept jours consécutifs, au plus* ». Désormais, il pourra être pris dans un certain délai suivant l'arrivée de l'enfant, ce délai devant être fixé par décret.

La durée du congé d'adoption peut être répartie entre les deux parents. Dans ce cas, les parents salariés bénéficient de 25 jours de congé supplémentaires, voire 32 jours en cas d'adoptions multiples. Jusqu'ici, la loi prévoyait que le congé ne pouvait dans ce cas être fractionné qu'en deux périodes, dont la plus courte devait être d'au moins 25 jours.

Enfin, la loi n'impose plus de prendre le congé d'adoption de trois jours dès l'arrivée de l'enfant. Il peut être pris « *dans un délai fixé par décret* » (article L.3142-1 du code du travail).

## >> ACTIVITÉ PARTIELLE POUR GARDE D'ENFANTS : LES NOUVELLES PRÉCISIONS DU MINISTÈRE DU TRAVAIL

Un document du ministère du Travail récemment mis à jour précise quels salariés peuvent accéder au dispositif.

La prise en charge dans le cadre de l'activité partielle est possible dans les situations suivantes, à condition que le salarié ne puisse pas télétravailler :

- Lorsque le salarié est contraint de garder un enfant de moins de 16 ans ou un enfant en situation de handicap en raison de la fermeture pour raison sanitaire de la section, de la classe ou de l'établissement d'accueil ;
- Lorsque l'enfant est cas contact et soumis à une mesure d'isolement car atteint d'une immuno-dépression grave ;
- Lorsque le salarié doit garder son enfant accueilli chez un assistant maternel à domicile positif au Covid-19 ou cas contact intrafamilial.

En revanche, le bénéfice de l'activité partielle n'est pas ouvert dans les cas suivants :

- Si la fermeture de la section, de la classe ou de l'établissement d'accueil de l'enfant n'est pas liée à une raison sanitaire ;
- Si l'enfant cas contact est soumis à une mesure d'isolement en raison du refus des parents de le faire tester ;
- Si l'enfant cas contact est soumis à une mesure d'isolement du fait de son statut vaccinal incomplet ;

- Si l'enfant est accueilli chez un assistant maternel à domicile cas contact (hors cas contact intrafamilial).

Attention, le parent d'un enfant déclaré positif à la Covid-19 n'est pas pris en charge par l'activité partielle. Cependant, il peut bénéficier des indemnités journalières dérogatoires des arrêts de travail, sans délai de carence. Cette indemnisation ne peut être attribuée qu'à un seul des deux parents, là encore, à condition qu'il ne puisse pas télétravailler.

Pour être placé en activité partielle pour garde d'enfant, le salarié doit fournir des justificatifs à son employeur, qui diffèrent selon la situation visée.

Dans tous les cas, le salarié devra également remettre à son employeur « une attestation sur l'honneur indiquant qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier d'un placement en activité partielle au titre de la garde de son enfant ».

« Les documents justificatifs devront être conservés par l'employeur et pourront être demandés par l'administration en cas de contrôle ».

## >> INDEX DE L'ÉGALITÉ : LES ENTREPRISES DONT LA NOTE EST INFÉRIEURE À 85 DEVRONT PUBLIER DES OBJECTIFS DE PROGRESSION

La loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle étend les obligations des entreprises relatives à l'index de l'égalité entre les femmes et les hommes.

En particulier, elle impose aux employeurs de rendre public le détail des notes obtenues aux cinq indicateurs qui composent l'index, et de

publier des objectifs de progression si le score global est inférieur à un certain seuil.

Un décret du 25 février 2022 fixe ce seuil à 85 sur 100. Il précise en outre les modalités de publication des résultats aux différents indicateurs.

## >> LE JUGE DOIT APPLIQUER LE BARÈME MACRON AUX RÉSILIATIONS JUDICIAIRES PRENANT EFFET À COMPTER DU 24 SEPTEMBRE 2017

Dans un arrêt rendu le 16 février dernier, la Cour de cassation juge que le juge doit alors appliquer le barème « *Macron* » lorsque la rupture prend effet à compter du 24 septembre 2017, date d'entrée en vigueur du barème, notamment lorsque la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur et qu'elle produit ainsi les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pour rappel, un manquement suffisamment grave de l'employeur peut justifier la résiliation judiciaire à ses torts du contrat de travail du salarié. Elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le contrat de travail se poursuit jusqu'à la décision des juges, ou jusqu'à la date du licenciement du salarié lorsqu'il a été prononcé en cours de procédure de résiliation.

Lorsque la date d'effet de la résiliation judiciaire est postérieure au 24 septembre 2017, l'indemnisation du salarié pour licenciement sans cause réelle et sérieuse est-elle soumise au barème plafonné fixé par l'article L. 1235-3 du code du travail, entré en vigueur à cette date ? Oui, répond la Cour de cassation le 16 février 2022, le barème Macron des montants minimaux et maximaux déterminé en fonction de l'ancienneté du salarié s'applique.

En l'espèce, la résiliation judiciaire ayant pris effet le 14 février 2018, il appartenait donc aux juges d'appel de déterminer le montant de l'indemnité, compris entre 3 et 16,5 mois de salaires bruts, en application des règles fixées à l'article L. 1235-3 du code du travail (Cass. soc., 16 février 2022, n°20-16.184).

## >> LE CONSEIL D'ÉTAT PRÉCISE QUELS EMPLOYEURS ONT QUALITÉ POUR SIGNER UN ACCORD SUR LE PSE AU SEIN D'UNE UES

Le Conseil d'État retient dans une décision du 2 mars 2022 qu'un accord collectif déterminant le contenu d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) peut être conclu au niveau d'une Unité Economique et Sociale (UES) et précise quels sont les employeurs qui ont alors qualité pour signer.

Il doit être conclu, côté salariés, « *par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de l'UES* », et côté employeur, « *par chacune des entreprises constituant l'UES, soit par l'une d'entre elles, sur mandat exprès préalable des autres employeurs* ».

Faute de disposer d'un tel mandat, la DG adjointe en charge des RH ne pouvait valablement signer l'accord sur le PSE, qui doit être annulé.

Les hauts magistrats retiennent d'abord qu'un PSE peut être conclu au niveau de l'UES. Ils rappellent que l'objet d'une UES est « *d'assurer la protection des droits des salariés appartenant à une même collectivité de travail, en raison de l'existence, en dépit d'entités juridiques distinctes, d'activités*

*complémentaires ou similaires de celles-ci et d'une concentration du pouvoir de direction économique et d'une unité sociale, en permettant une représentation de leurs intérêts communs* ».

Ils en déduisent que « *l'accord collectif déterminant le contenu du PSE peut être conclu au niveau de l'UES, même si celle-ci, qui n'a pas la personnalité morale, ne se substitue pas aux entités juridiques qui la composent* ».

Le Conseil d'État précise ensuite la qualité des signataires de cet accord. « *Lorsqu'un accord est conclu dans le champ d'une UES, laquelle n'a pas la personnalité morale, l'accord doit être conclu, outre par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de l'UES, soit par chacune des entreprises constituant l'UES, soit par l'une d'entre elles, sur mandat exprès préalable des entreprises membres de l'UES* » (CE, 2 mars 2022, n° 438136).

## >> LA COMMISSION EUROPÉENNE PRÉSENTE UNE PROPOSITION DE DIRECTIVE SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE DES ENTREPRISES

Les commissaires européens au Marché intérieur et à la Justice, Thierry BRETON et Didier REYNOLDERS, ont présenté le 23 février 2022 une proposition de directive relative au devoir de vigilance des entreprises. Elle doit ensuite être soumise au Parlement européen.

Après une phase de négociation en trilogue, qui devrait durer jusqu'à l'automne 2023, une fois la directive adoptée, les États membres auront deux ans pour la transposer.

Si elle est adoptée, environ 10 000 entreprises européennes et non-européennes de plus de 500 salariés dont le chiffre d'affaires net dépasse 150 millions d'euros, seront tenues de « recenser, prévenir, de faire cesser ou d'atténuer les incidences négatives de leurs activités sur les droits de l'homme et sur l'environnement », sous peine de sanctions administratives ou judiciaires.

*« Les autorités administratives nationales désignées par les États membres seront chargées de contrôler le respect de ces nouvelles règles et pourraient infliger des amendes en cas d'infraction. De surcroît, les victimes auront la possibilité d'intenter une action en justice pour les dommages occasionnés qui auraient pu être évités grâce à des mesures de vigilance appropriées »,* précise la Commission.

## >> L'INTÉRÊT SOCIAL AU SEIN DE LA LOI « PACTE » NE MODIFIE PAS LA DÉFINITION DE L'ACTE ANORMAL DE GESTION

L'administration précise, dans une réponse ministérielle publiée le 10 février dernier, que la nouvelle définition de l'intérêt social issue de la loi Pacte n'a pas d'incidence sur la définition, en droit fiscal, de l'acte anormal de gestion.

Pour rappel, la loi « Pacte » du 22 mai 2019 impose à chaque société d'être gérée « dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité ». Si cette disposition incite la société à dépasser les considérations financières et à porter une attention raisonnable aux enjeux sociaux et environnementaux, l'administration précise que le fait pour une entreprise de choisir d'allouer une

fraction de son bénéfice à des actions socialement ou écologiquement responsables ne justifie pas, en soi, que le montant des dépenses réalisées soit déduit du résultat imposable.

Ainsi, en application de la théorie jurisprudentielle de l'acte anormal de gestion, une entreprise ne peut pas procéder à la déduction de charges qui ne correspondent pas à une gestion normale, c'est-à-dire une gestion qui apparaît étrangère à ses propres intérêts économiques.

## >> LE NOUVEAU STATUT DE L'ENTREPRENEUR INDIVIDUEL

La loi du 14 février 2022 en faveur de l'activité professionnelle indépendante institue un nouveau statut de l'entrepreneur individuel distinguant son patrimoine personnel de son patrimoine professionnel.

Ce nouveau statut s'inspire largement de celui de l'EIRL avec une différence de taille, à savoir qu'il ne sera pas nécessaire de procéder à une déclaration d'affectation, la séparation entre patrimoine professionnel et personnel étant de droit. Puisqu'il existera deux patrimoines, l'un et/ou l'autre pourront être en difficulté, ce qui a conduit à la mise en place d'un régime original, que nous évoquerons brièvement.

Tant les textes concernant le statut de l'entrepreneur individuel que sa défaillance et notamment les modifications concernant le livre VI du code de commerce ou le livre VII du code de la consommation (L. 14 févr. 2022, art. 1 à 5), entrent en vigueur à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la promulgation de la loi du 14 février 2022, soit à compter du 15 mai 2022.

Parallèlement, les articles L. 526-22 à L. 526-31 qui régissent le nouveau statut de l'entrepreneur individuel prévoyant notamment un patrimoine professionnel et un patrimoine personnel ne s'appliqueront qu'aux créances nées après l'entrée en vigueur des articles 1 à 5, soit après le 15 mai 2022.

## >> COVID-19 : INSTAURATION D'UNE AIDE DITE « COÛTS FIXES DE CONSOLIDATION »

Une aide dite « *coûts fixes consolidation* » est créée pour compenser les charges fixes non couvertes des entreprises dont l'activité est particulièrement affectée par l'épidémie de Covid-19.

Pour prétendre à l'aide « *coûts fixes consolidation* », les entreprises doivent avoir été créées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019, et remplir, pour la période éligible comprise entre le 1<sup>er</sup> décembre 2021 et le 31 janvier 2022, les conditions suivantes :

- Exercer une activité principale dans un secteur mentionné à l'annexe 1 ou à l'annexe 2 du décret mettant en œuvre le fonds de solidarité du 30 mars 2020 dans sa rédaction en vigueur au 30 juin 2021 (pour rappel, le secteur de la Prévention-Sécurité est bien mentionné au sein de l'annexe 2) ;

- Disposer d'un EBE coûts fixes consolidation négatif au cours du mois éligible, tel que calculé par la formule en annexe du décret ;
- Avoir subi une perte de chiffre d'affaires d'au moins 50 % au cours du mois éligible.

Pour chaque période éligible, l'aide prend la forme d'une subvention dont le montant s'élève à la somme de 70 % (90 % pour les petites entreprises) de l'opposé mathématique de l'excédent brut d'exploitation coûts fixes consolidation constaté. Le versement est bimestriel.

Les demandes d'aide peuvent être déposées par voie dématérialisée sur le site [impots.gouv.fr](https://impots.gouv.fr), entre le 3 février et le 31 mars 2022. Le cas échéant, les demandes doivent intervenir dans un délai de 45 jours après le bénéfice des autres aides mises en place pour chaque mois éligible, notamment l'aide renfort et le fonds de solidarité.

## >> L'ADOPTION DES DÉCISIONS COLLECTIVES DE SAS REQUIERT UN VOTE MAJORITAIRE

Dans un arrêt du 19 janvier dernier, la Cour de cassation juge que les décisions collectives de Sociétés par Actions Simplifiées (SAS) ne peuvent être adoptées par un nombre de voix inférieur à la majorité simple des votes exprimés, peu important les stipulations contraires des statuts.

Au visa de l'article L. 227-9, alinéa 2, du code de commerce, la Cour de cassation retient que si ce texte laisse une grande liberté aux associés pour déterminer, dans les statuts de la SAS, la majorité exigée pour adopter des résolutions dans les matières qu'il énumère, « *cette liberté dans la rédaction des statuts trouve sa limite dans la nécessité d'instituer une règle d'adoption des résolutions soumises à l'examen collectif des associés qui permette de départager ses partisans et ses adversaires* ».

Tel n'est pas le cas, poursuit la Cour de cassation, d'une clause statutaire stipulant qu'une résolution est adoptée lorsqu'une proportion d'associés représentant moins de la moitié des droits de votes présents ou représentés s'est exprimée en sa faveur, puisque les partisans et les adversaires de cette résolution peuvent simultanément remplir cette condition de seuil. Par conséquent, les résolutions d'une SAS ne peuvent être

adoptées par un nombre de voix inférieur à la majorité simple des votes exprimés.

Cette solution vaut assurément pour le noyau dur des décisions collectives imposées par l'article L. 227-9, alinéa 2 du code de commerce au visa duquel la Cour de cassation a rendu son arrêt. Il n'est pas exclu que la Cour de cassation l'applique également aux décisions confiées volontairement à la collectivité des associés par les statuts en application de l'alinéa 1 de l'article précité. En ce sens, on peut relever la généralité des termes de la Cour de cassation : « *les résolutions d'une SAS ne peuvent être adoptées par un nombre de voix inférieur à la majorité simple des votes exprimés* ». Plus fondamentalement, le principe d'un vote majoritaire présenté par l'arrêt comme une règle de bon sens, « une nécessité », semble général.

Au regard de cette exigence, les associés sont invités à prévoir statutairement un droit de vote multiple au profit des minoritaires auxquels ils souhaitent conférer un pouvoir décisionnel supérieur à celui qui résulterait du seul critère de leur participation dans le capital (Cass. com., 19 janv. 2022, n° 19-12.696).





## Question relative aux mentions obligatoires devant figurer sur les cartes professionnelles que l'employeur remet à ses salariés

*J'ai une petite interrogation concernant les mentions indiquées sur le badge professionnel que nos agents portent durant les vacances. Est-ce ces mentions sont énumérées par un texte ?*

*Nous changeons en effet de logiciel pour créer nos badges, et certaines mentions n'apparaissent plus telles que la nationalité de l'agent et le n° de titre de séjour. Ces mentions sont-elles obligatoires ?*

## Réponse :

“ Le badge remis faisant office de carte professionnelle que l'employeur remet à son salarié devra inclure les mentions prévues à l'article R. 612-18 du Code de la Sécurité Intérieure (CSI), à savoir :

- Une photographie récente de son titulaire ;
- Le nom, les prénoms, la date de naissance et les activités du titulaire ;
- Si l'activité du titulaire est celle d'agent cynophile, le numéro d'identification de chacun des chiens utilisés ;
- Le nom, la raison sociale et l'adresse de l'employeur ainsi que l'autorisation administrative prévue aux articles L. 612-9 et L. 613-13 ;
- Le numéro de carte professionnelle délivrée par la commission locale d'agrément et de contrôle.

**La nationalité de l'agent ou son numéro de titre de séjour ne figurent pas dans les mentions obligatoires devant être inscrits sur la carte professionnelle remise par l'employeur à l'agent.**



## Question relative à la garde d'enfant atteint du Covid par un salarié

*Un salarié doit garder son enfant atteint du covid, sans que la classe de l'enfant ne soit fermée pour raison sanitaire. Si elle l'avait été, j'aurais mis le parent en chômage partiel. Cependant, la classe n'étant pas fermée, c'est donc un cas isolé, il faudrait à mon avis un arrêt dérogatoire.*

*Le salarié devrait donc réaliser en ligne sur Ameli, une demande d'attestation d'isolement valant arrêt de travail dérogatoire. Sans arrêt dérogatoire, dois-je indiquer le salarié comme étant en absence non rémunérée ?*

*Qu'en pensez-vous ?*

## Réponse :

Si l'enfant est âgé de moins de 16 ans et positif au Covid-19, ses parents sont considérés comme cas contact. Ceux-ci pourront en effet bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire.

Seul l'un des deux parents peut bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire pour la durée de l'isolement de votre enfant : jusqu'à 7 jours à partir du début des symptômes ou de la date de prélèvement si votre enfant n'a pas de symptômes, jusqu'à 10 jours pour un enfant non vacciné de 12 à 16 ans ou sans limite d'âge pour les enfants handicapés (un contrôle sera effectué par l'Assurance Maladie).

Je vous confirme que votre salariée doit vous communiquer une attestation d'isolement valant arrêt de travail dérogatoire qui lui sera adressée par l'Assurance Maladie.

Si le salarié ne communique pas à l'entreprise cette attestation d'isolement, la société n'aura effectivement pas d'autre choix que d'indiquer le salarié comme étant en absence non rémunérée.





## REVALORISATION DES SALAIRES DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE AU COURS DE L'ANNÉE 2022 : UNE NOUVELLE PROPOSITION MISE SUR LA TABLE PAR LES EMPLOYEURS

Le 7 mars dernier, le Groupement des entreprises de sécurité (GES) a présenté aux organisations syndicales de salariés une nouvelle proposition de revalorisation des salaires qui, si elle est acceptée par les organisations syndicales de salariés, s'appliquera dans le courant de l'année 2022.

Cette nouvelle proposition vise à permettre de renouer le dialogue social avec les OS et la reprise des travaux des différentes instances paritaires de la branche (SPP, CPNEFP, GTP « *Classification* » ...).

Cette proposition s'est matérialisée par la mise à la signature jusqu'au 18 mars prochain d'un accord relatif à la revalorisation des salaires, qui propose une augmentation de + 1 % sur l'ensemble de la grille.

Le GES vous informera dans les toutes prochaines semaines de la signature ou de la non-signature de cet accord par les OS.

## PUBLICATION DE DEUX DÉCRETS MODIFIANT LA PARTIE RÉGLEMENTAIRE DU LIVRE VI DU CODE DE LA SÉCURITÉ INTÉRIEURE

Deux décrets, pris en application de la loi « *Sécurité globale* », modifient la partie réglementaire du Livre VI.

Le décret du 18 février 2022 relatif aux conditions d'exercice des activités privées de sécurité apporte les modifications suivantes pour la délivrance des autorisations :

- La demande de carte professionnelle, d'agrément ou d'autorisation préalable doit être accompagnée d'un « *justificatif de domicile de moins de trois mois* ».
- Les ressortissants de l'espace européen devront, eux, fournir une copie d'une pièce d'identité avec date et lieu de naissance, ou à défaut un extrait d'acte de naissance.
- Les agréments des dirigeants et des exploitants individuels seront délivrés par la CLAC dans le ressort de laquelle « *le demandeur a son domicile* », plutôt qu'en fonction du lieu de l'établissement principal de l'entreprise. Cette disposition deviendra caduque dès lors que l'Ordonnance relative au CNAPS aura été finalisée (suppression des CLAC).

Sur la sous-traitance, ce même décret du 18 février 2022 prévoit les dispositions suivantes :

- Le Code de déontologie est modifié pour intégrer les nouvelles dispositions relatives au recours à la sous-traitance entrant en vigueur à partir du 26 mai 2022 : les entreprises devront faire figurer dans leurs contrats une clause de transparence, indiquant si le recours à un ou plusieurs sous-traitants est envisagé. S'il n'est pas prévu à la signature du contrat, le recours à la sous-traitance ne peut intervenir qu'après accord du client.
- La justification du recours à la sous-traitance pour une partie de la prestation passe par la démonstration de l'absence d'un savoir-faire particulier, du manque de moyens ou de capacités techniques ou d'une insuffisance ponctuelle d'effectifs.





- Cette justification doit être validée par l'entrepreneur principal ayant contracté avec le donneur d'ordre. Ce dernier s'assure que les motifs de recours à la sous-traitance ont été validés par l'entrepreneur principal. Chaque sous-traité comporte la mention de l'identité de l'ensemble des entreprises s'étant vues confier ou sous-traiter la prestation de sécurité sur lequel il porte.

En matière de formation, le décret du 18 février 2022 prévoit les dispositions suivantes :

- Les formateurs aux métiers de la sécurité privée doivent produire une attestation sur l'honneur justifiant qu'ils n'ont pas fait l'objet d'un retrait de carte professionnelle ou d'une interdiction temporaire d'exercice (et actualiser cette attestation si besoin). L'organisme de formation doit pouvoir présenter cette attestation en cas de contrôle.
- Les diplômes permettant d'exercer une activité de sécurité privée doivent attester de la connaissance des principes de la République. Dans ce cadre, le TFP de Branche, en cours de renouvellement à France Compétences, inclut, sans changement horaire ces éléments dans le programme.
- Les modalités de fourniture de la lettre d'intention d'embauche pour entrer en formation d'agent de sûreté aéroportuaire (TFP ASA) est précisée. La liste recensant les sociétés pouvant produire ces lettres d'intention d'embauche sera publiée au bulletin officiel du ministère chargé de l'aviation civile. Enfin, la détention d'une carte professionnelle ne permet plus d'entrer, sans autorisation préalable ou provisoire, en formation d'agent de sûreté aéroportuaire.
- Le dirigeant d'un service interne de sécurité ou d'un établissement secondaire d'une entreprise de sécurité doit justifier, à compter du 26 novembre 2022, d'une aptitude professionnelle pour obtenir un agrément. Des discussions sont en cours pour déterminer les contours de cette aptitude professionnelle.

Enfin, un second décret, le décret du 17 février 2022 relatif au niveau de connaissance de la langue française requis pour l'exercice des activités privées de sécurité, prévoit que les ressortissants étrangers (européens ou autres) souhaitant exercer dans la sécurité privée devront justifier d'un niveau de connaissance de la langue française au moins égal au niveau B1 du cadre européen de référence pour les langues, dans des conditions définies par arrêté du ministre de l'Intérieur. Cette mesure entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2022.