

la lettre JURIDIQUE

GES | GROUPEMENT
DES ENTREPRISES
DE SÉCURITÉ
SÉCURITÉ PRIVÉE

N°28

Du 7 au 18 Mars 2022

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

SOMMAIRE

■ DROIT SOCIAL	2
ACTUALITÉS	2
RÈGLEMENTATION	4
JURISPRUDENCE	5
■ JURIDIQUE ET FISCAL	7
ACTUALITÉS	7
RÈGLEMENTATION	8
JURISPRUDENCE	9
■ VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES	10
■ À SAVOIR	13



>> PRÉVENTION DES ACCIDENTS MORTELS : UN PLAN MET L'ACCENT SUR LES JEUNES, LES INTÉRIMAIRES ET LES TRAVAILLEURS DÉTACHÉS

Laurent PIETRASZEWSKI a présenté le 14 mars 2022 au Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) un plan sur 4 ans pour prévenir les accidents du travail graves et mortels.

Transversal, il constitue un axe du 4ème Plan santé au travail pour 2021-2025 présenté au Conseil d'orientation sur les conditions de travail (Coct) le 14 décembre dernier.

Son objectif : mobiliser les acteurs de la santé au travail afin de faire baisser le nombre des accidents mortels bloqué à 550 par an. Trois publics sont particulièrement ciblés : les jeunes et nouveaux embauchés, les intérimaires et les travailleurs détachés.

>> LE GOUVERNEMENT LANCE LE BAROMÈTRE « EMPLOI ET HANDICAP » QUI PERMET AUX EMPLOYEURS DE PUBLIER DES DONNÉES SUR L'INCLUSION

Le Gouvernement lance le baromètre national « *Emploi & Handicap* », le 10 mars 2022. Ce nouvel outil permet aux employeurs publics ou privés de publier des données brutes sur leur politique handicap, de façon volontaire.

Les indicateurs ciblés portent notamment sur le taux d'emploi, la politique de recrutement ou encore le maintien en emploi. L'ambition est d'inciter les employeurs à améliorer leurs pratiques et de donner des informations aux personnes en situation de handicap.

Cet outil doit permettre aux employeurs privés et publics, sur la base du volontariat, de publier des données brutes sur le handicap autour de six thèmes :

- Le taux d'emploi de personnes en situation de handicap ;
- La sensibilisation du personnel et portage d'une politique handicap structurée ;

- Le recrutement inclusif ;
- Le maintien en emploi des collaborateurs handicapés ;
- Les achats inclusifs ;
- L'accessibilité numérique.

À chaque thème correspondent plusieurs indicateurs. L'employeur a la possibilité en fin de questionnaire de faire connaître des informations complémentaires, par exemple le contact pour adresser une candidature.

Ce baromètre est consultable par tous : personnes en situation de handicap (demandeurs d'emploi, en reconversion ou salariés), employeurs, collaborateurs, partenaires économiques, acteurs de l'emploi. Il peut être rempli par les employeurs publics ou privés, quelle que soit leur taille.



>> ÉTUDE INSEE : EN 2021, EN MOYENNE CHAQUE SEMAINE, UN SALARIÉ SUR CINQ A TÉLÉTRAVAILLÉ

En 2021, après avoir été élevé en début d'année, le recours au télétravail a progressivement reculé à partir de juin 2021, avant de rebondir en fin d'année, selon le dernier numéro d'Insee Focus, rendu public le 9 mars 2022.

Au total, en moyenne chaque semaine, 22 % des salariés ont télétravaillé.

Le télétravail concerne majoritairement les cadres et est moins fréquent pour les jeunes ou les salariés des petites entreprises. Il est très répandu pour les salariés des zones d'habitation denses. Enfin, un salarié sur deux exerce une profession pour laquelle le télétravail n'est pas pratiqué.

>> LE SMIC POURRAIT À NOUVEAU ÊTRE REVALORISÉ EN COURS D'ANNÉE 2022 EN RAISON DE L'INFLATION (INSEE)

La hausse des prix à la consommation a de grandes chances d'entraîner une revalorisation du salaire minimum d'au moins 32 euros par mois (soit + 2 %) dans le courant du deuxième trimestre qui porterait le SMIC à environ 1635,18 € mensuels, selon la note de conjoncture de l'Insee publiée mercredi.

Fin février, on était encore loin d'avoir franchi le seuil des 2 % : l'évolution par rapport à sa valeur

de novembre, prise en compte lors de la dernière revalorisation - celle du 1er janvier - ressort à 1,1 %. La marche, 0,9 point de pourcentage, semble un peu haute pour être atteinte en mars.

L'hypothèse la plus probable est donc une hausse du SMIC au 1er mai ou 1er juin prochain.



>> PORT DU MASQUE, DISTANCIATION, PASSE VACCINAL, TÉLÉTRAVAIL : LES RÈGLES EN VIGUEUR EN ENTREPRISE À PARTIR DU 14 MARS 2022

Depuis lundi 14 mars 2022, le « *protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19* » ne s'applique plus.

Au-delà, l'obligation de détenir un passe vaccinal pour accéder à certains lieux est levée, et le port du masque n'est plus requis dans la plupart des lieux fermés.

Un décret du 12 mars dernier précise les règles sanitaires applicables.

Concernant la suspension du passe vaccinal :

La présentation d'un passe vaccinal n'est plus requise pour l'accès à tous les lieux qui y étaient soumis jusqu'à présent (restaurants, cinémas, salles de spectacle, musées, etc.). Les salariés qui y travaillent ne sont donc plus tenus de détenir un passe vaccinal pour exercer leurs fonctions.

En revanche, le passe sanitaire reste obligatoire pour accéder aux établissements de santé et services médico-sociaux, sauf en situation d'urgence ou pour l'accès à un dépistage du Covid-19. Les salariés, intervenant dans ces lieux doivent donc disposer d'un passe sanitaire dès lors que leur activité se déroule dans les espaces et aux heures où ils sont accessibles au public, à l'exception des activités de livraison et sauf intervention d'urgence.

Concernant la fin du port du masque obligatoire :

Le port du masque n'est plus obligatoire dans les lieux où il était exigé jusqu'à présent, y compris dans les locaux de travail. Le port du masque

reste toutefois obligatoire dans les transports.

En dehors de ces cas, le décret ne prévoit pas explicitement la possibilité pour un employeur d'imposer le port du masque à ses salariés.

Concernant la fin de la distanciation sociale :

La notion de « *distanciation sociale, incluant la distanciation physique d'au moins un mètre entre deux personnes* » (voire deux mètres en l'absence de port du masque) est supprimée du décret.

Concernant la fin de l'amende pour non-respect du télétravail :

Depuis début février 2022, les instructions du ministère du Travail en matière de télétravail sont allégées. Certes, ce mode d'organisation du travail est « *recommandé* », mais aucun nombre de jours minimal n'est plus préconisé.

La possibilité ouverte aux inspecteurs du travail d'infliger une amende administrative en cas de non-respect du protocole sanitaire, notamment en matière de télétravail, prévue par l'article 2 de la loi du 22 janvier 2022 instaurant le passe vaccinal, cesse de s'appliquer le 14 mars 2022.

Concernant la fin du protocole sanitaire :

Le protocole sanitaire en entreprise cesse de s'appliquer. Les employeurs pourront s'appuyer sur un « *guide repère* » que le ministère du Travail doit en principe publier dans les prochains jours.

MESURES SANITAIRES



>> NOUVELLES RÈGLES DE MISE À JOUR ET DE CONSERVATION DU DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP)

Les principales dispositions de loi du 2 août 2021 réformant la santé au travail entrent en vigueur le 31 mars prochain. À cet effet, les textes d'application sont publiés progressivement au Journal Officiel.

Un décret du 18 mars dernier précise les modalités de mise à jour, de conservation et de mise à disposition du DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels). Les dispositions du décret entrent en vigueur le 31 mars 2022. Ainsi, l'obligation de conservation et de mise à disposition des versions successives du DUERP ne concerne que les versions en vigueur à cette date ou les versions ultérieures.

Concernant la mise à jour du DUERP :

Aujourd'hui, tous les employeurs, quelle que soit la taille de leur entreprise, doivent mettre à jour chaque année le document unique d'évaluation des risques. À compter de l'entrée en vigueur du décret, prévue le 31 mars 2022, les entreprises de moins de 11 salariés seront déchargées de cette obligation.

Concernant la conservation et la mise à disposition :

Désormais, le document unique et ses versions successives doivent être conservés par l'employeur pendant une durée de 40 ans à compter de leur élaboration.

À compter du 1^{er} juillet 2023, les entreprises seront progressivement tenues de déposer les versions successives de leur document unique d'évaluation des risques professionnels sur un portail numérique dédié. D'ici là, « *l'employeur conserve les versions successives du document unique au sein de l'entreprise sous la forme d'un document papier ou dématérialisé* ».

Pour les anciens travailleurs, jusqu'à présent, le document unique devait être tenu à disposition des travailleurs de l'entreprise. Avec l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, il devra l'être aussi pour les anciens travailleurs « *pour les versions en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise* ».

>> UN SALARIÉ PEUT ÊTRE LICENCIÉ POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE APRÈS AVOIR REFUSÉ UNE RÉTROGRADATION DISCIPLINAIRE

Dans un arrêt rendu le 9 mars dernier, La Cour de cassation juge qu'un licenciement peut être prononcé pour insuffisance professionnelle même s'il a été précédé d'une proposition de rétrogradation disciplinaire impliquant une modification du contrat de travail refusée par le salarié.

C'est en effet le motif de rupture mentionné dans la lettre de licenciement qui détermine le caractère disciplinaire ou non du licenciement.

La frontière entre la faute justifiant un licenciement disciplinaire et l'insuffisance professionnelle n'est pas toujours simple à établir. Une violation des obligations du salarié résultant de son contrat de travail rendant impossible son maintien pendant l'exécution du préavis constitue une faute grave justifiant un licenciement disciplinaire.

En revanche, des faits relevant d'un manque de compétence ou d'une absence de maîtrise du poste se situent sur le terrain de l'insuffisance professionnelle.

La Cour de cassation rappelle dans cet arrêt que c'est le motif mentionné dans la lettre de licenciement qui détermine le caractère disciplinaire ou non du licenciement. Ainsi, la proposition de rétrogradation disciplinaire refusée par le salarié ne prive pas de cause réelle et sérieuse le licenciement pour insuffisance professionnelle prononcé postérieurement par l'employeur (Cass. soc., 9 mars 2022, n° 20-17.005).

>> L'EMPLOYEUR NE PEUT IMPOSER LA PRISE DES CONGÉS CONVENTIONNELS OU DE LA 5^{ème} SEMAINE DE CONGÉS SANS DÉLAI DE PRÉVENANCE

Dans un arrêt rendu le 2 mars dernier, la Cour de cassation juge que les règles de fixation des congés payés s'appliquent à tous les congés payés, sans distinction entre le congé principal de quatre semaines et la cinquième semaine.

En effet, aucun texte n'autorise l'employeur à fixer les jours de la cinquième semaine sans respect du délai de prévenance d'un mois. Cette règle de portée générale, quelle que soit l'origine des congés, s'applique, sauf disposition contraire, aussi bien aux congés d'origine légale qu'aux congés d'origine conventionnelle. C'est ce que précise la Cour de cassation dans cet arrêt.

Dans cette affaire, un préavis de grève illimité est déposé par plusieurs organisations syndicales dans un centre de traitement de combustibles. Le site est affecté par une grève jusqu'au 18 janvier 2018.

À compter du 1^{er} janvier 2018, l'employeur impose aux salariés non-grévistes de prendre des congés au cours des deux premières semaines de janvier. Il invoque la paralysie du site en raison de la grève, laquelle faisait suite à une période de maintenance de deux mois.

En l'absence de tout respect de préavis, un syndicat demande au tribunal de grande instance de reconnaître l'illicéité de cette mesure.

L'employeur, pour sa défense, estime que la fixation de la date des congés payés de la 5^{ème} semaine et des congés d'origine conventionnelle est soumise à un régime particulier, distinct des règles applicables au congé principal de quatre semaines et, en particulier, au délai de prévenance d'un mois.

La cour d'appel, approuvée par la Cour de cassation, juge au contraire que l'employeur ne peut imposer aux salariés leurs congés payés sans respecter de délai de prévenance.

La Cour de cassation rappelle en premier lieu que, selon l'article L. 3141-16 du code du travail, à défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclus en application de l'article L. 3141-15, l'employeur ne peut, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue.

Il résulte de ce texte, précise-t-elle, qu'aucune distinction n'est faite entre les quatre premières semaines et la cinquième semaine de congé. Sauf disposition contraire, la même règle s'applique aux congés d'origine conventionnelle, poursuit-elle (Cass. soc., 2 mars 2022, n° 20-22.261).



>> RECONDUCTION POUR 2021 DU RÉGIME FISCAL EXCEPTIONNEL RELATIF AUX FRAIS PROFESSIONNELS ENGAGÉS AU TITRE DU TÉLÉTRAVAIL

En 2020, la crise sanitaire a imposé un recours exceptionnellement élevé au télétravail. Dans ce contexte, le ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance économique avait décidé d'appliquer un régime fiscal simplifié aux frais engagés par les salariés au titre du télétravail.

Le 9 mars 2022, Bercy a annoncé la reconduction de ce dispositif pour les revenus perçus au titre de l'année 2021.

Ainsi, « *les allocations versées par l'employeur couvrant exclusivement des frais de télétravail à domicile, à l'exclusion des frais courants généralement nécessités par l'exercice de la profession, qui peuvent prendre la forme d'indemnités, de remboursements forfaitaires ou encore de remboursements de frais réels, sont exonérées*

d'impôt sur le revenu, dans les limites de 2,50 € par jour, 55 € par mois et 580 € par an ».

Il appartient aux employeurs d'identifier, dans les informations qu'ils transmettent à l'administration fiscale, les remboursements ou les allocations exonérés d'impôt sur le revenu, afin que le montant du revenu imposable prérempli sur la déclaration de revenus n'inclue pas ces allocations. Les salariés pourront s'en assurer au moment de déclarer leurs revenus 2021, en vérifiant les montants préremplis par rapport à leurs bulletins de paie.

>> SIMPLIFICATION DES DÉMARCHES POUR LES EMPLOYEURS : « PORTAILPRO.GOUV » EST OPÉRATIONNEL POUR LES TPE/PME

Dans une information du 7 mars 2022, le réseau internet des URSSAF informe les employeurs des TPE/PME (et les travailleurs indépendants) que le portail de simplification des démarches « *Portailpro.gouv* » est désormais opérationnel.

Evoqué dans un communiqué de presse de la fin d'année 2021, le site « *Portailpro.gouv* » est un nouveau portail regroupant les démarches de l'URSSAF, des impôts et des douanes.

Le réseau internet des URSSAF, dans une information du 7 mars 2022, précise que si ce nouveau portail s'adresse dans un premier temps aux travailleurs indépendants et aux TPE/PME, il sera ouvert prochainement à d'autres publics (ex. : experts-comptables, grandes entreprises).

Les fonctionnalités du portail sont diverses et prévues pour faciliter les diverses démarches des employeurs. Les employeurs pourront ainsi accéder, au sein d'un seul et même espace, aux services proposés à la fois par les impôts, les URSSAF et la Douane.

Parmi les fonctionnalités mise en avant, on trouvera notamment :

- Un seul mot de passe pour accéder aux déclarations et paiements sociaux, fiscaux et douaniers ;
- Un tableau de bord permettant de suivre leur situation sociale et fiscale ainsi que les prochaines échéances ;
- Une messagerie sécurisée pour échanger avec les URSSAF, l'administration fiscale et la douane



>> LES AIDES AU FONDS DE SOLIDARITÉ SE POURSUIVENT AU MOINS POUR LES MOIS DE JANVIER ET FÉVRIER 2022

Le cadre légal du dispositif du fonds de solidarité est prolongé jusqu'au 30 juin 2022. S'agissant des aides au titre des mois de janvier et de février 2022, les modalités d'obtention ainsi que les montants des subventions ne subissent pas de changement majeur par rapport à ceux relatifs aux mois de novembre et décembre 2021.

Afin que l'ensemble des demandes d'aides puissent être instruites et versées, un nouveau décret du 12 mars 2022 prolonge le cadre légal du fonds de solidarité jusqu'au 30 juin 2022.

Les aides des mois de janvier et février 2022 sont réservées soit aux entreprises ayant subi une interdiction d'accueil du public, soit à celles domiciliées dans un territoire faisant encore l'objet de mesures de confinement ou de couvre-feu. Dans les faits, il s'agit des discothèques et des entreprises situées en outre-mer (site du ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance).

La subvention accordée par l'État est destinée à compenser la perte de chiffre d'affaires que l'entreprise subit au cours du mois considéré. La perte de chiffre d'affaires est définie comme la différence entre, d'une part, le chiffre d'affaires réalisé au cours du mois de janvier ou de février 2022 et, d'autre part, le chiffre d'affaires de référence qui correspond au chiffre d'affaires réalisé au cours de ce même mois en 2019. Pour les entreprises récentes, le chiffre d'affaires de référence est proratisé en fonction de la date de création de l'entreprise.

Au titre des mois de janvier et février 2022, la demande d'aide s'effectue par voie dématérialisée au plus tard le 30 avril 2022.

Cette demande doit être accompagnée d'une série de justificatifs, notamment une déclaration sur l'honneur attestant que l'entreprise remplit les conditions nécessaires et l'exactitude des informations déclarées.

>> L'AIDE DITE « COÛTS FIXES DE CONSOLIDATION » S'OUVRE AUX ENTREPRISES RÉCENTES D'OUTRE-MER

Le dispositif de prise en charge des coûts fixes des entreprises d'outre-mer pour le mois de novembre 2021 vient d'être étendu à celles créées après le 1^{er} janvier 2019.

Récemment, la prise en charge des coûts fixes du mois de novembre 2021 a été mise en place pour les entreprises d'outre-mer créées avant le 1^{er} janvier 2019.

Ce dispositif vient d'être étendu aux entreprises d'outre-mer créées entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 octobre 2021 sous la forme d'une nouvelle aide « *nouvelle entreprise novembre* ».

Les entreprises récentes pouvant bénéficier de la prise en charge des coûts fixes de novembre 2021 sont celles :

- Domiciliées dans un territoire en état d'urgence sanitaire et ayant été soumis à un confinement ou à un couvre-feu pendant au moins 8 jours au cours du mois de novembre 2021 ;

- Exerçant une activité dans un des secteurs particulièrement impactés par la crise (secteurs S1) ou une activité connexe à ces secteurs (secteurs S1 bis) ;
- Ayant subi une perte de chiffre d'affaires d'au moins 50 % au titre en novembre 2021 ;
- Ayant enregistré un excédent brut d'exploitation (EBE) « *coûts fixes consolidation* » négatif au cours du mois de novembre 2021.

La demande de subvention pour le mois de novembre 2021 est à déposer par voie dématérialisée sur le site impots.gouv.fr avant le 30 avril 2022.

Le cas échéant, cette demande devra intervenir dans un délai de 45 jours après le bénéfice de l'aide du fonds de solidarité pour le mois de novembre 2021.

>> COMPTES INFIDÈLES : UN ASSOCIÉ FONDÉ À AGIR CONTRE LE DIRIGEANT D'UNE SOCIÉTÉ EN LIQUIDATION

Dans un arrêt rendu le 2 février dernier, la Cour de cassation juge que le cessionnaire d'une société faisant ensuite l'objet d'une liquidation judiciaire peut exercer une action personnelle contre le dirigeant si ce dernier lui a fourni des documents comptables erronés sur la base desquels il a investi dans la société.

Pour rappel, la loi prévoit que, lorsqu'une société est en procédure collective, seul le mandataire judiciaire ou le liquidateur, selon le cas, peut agir au nom et dans l'intérêt collectif des créanciers.

Pour autant, l'action en responsabilité d'un créancier envers le dirigeant reste possible, pour des faits antérieurs au jugement d'ouverture, dès lors qu'il a subi un préjudice personnel distinct de celui des autres créanciers résultant d'une faute du dirigeant séparable de ses fonctions.

En l'espèce, une SAS acquiert 63 % des parts sociales d'une société tierce. Par la même occasion, elle lui apporte une somme de près de 50 000 € en compte courant, lui consent une avance de trésorerie de 56 300 € et se porte caution pour le remboursement d'un prêt bancaire à hauteur de 40 000 €. Quant au président de la SAS, il prête personnellement 75 000 € à cette société.

Par la suite, la société cible fait l'objet d'une procédure de liquidation judiciaire.

Soutenant que les dirigeants et l'expert-comptable de cette société ont dissimulé sa situation financière en leur fournissant des informations comptables erronées, la SAS et son président les assignent en réparation des investissements réalisés.

Leur demande est rejetée en appel. Selon les juges, la société n'a pas pu rembourser les investisseurs en raison de son état de cessation de paiement. Par conséquent, ces derniers se trouvent dans une situation identique à tout autre créancier et n'établissent aucun préjudice personnel et distinct.

Les investisseurs se pourvoient en cassation. À raison car la haute juridiction censure la décision d'appel et retient l'existence d'un préjudice personnel et distinct.

En effet, ce préjudice résultait d'une présentation des comptes de la société non sincères par les dirigeants de celle-ci et établis par l'expert-comptable sur la foi desquels la SAS et son président avaient investi.

Les investisseurs sont donc en droit d'agir à l'encontre des dirigeants de la société en liquidation judiciaire et de son expert-comptable (Cass. com. 2 février 2022, n°20-17.151).



Question relative à l'accord du 1^{er} avril 2021 relatif à la durée minimale d'une période de travail

Nous sommes tombés sur l'Accord du 1^{er} avril 2021 relatif à la durée minimale d'une période de travail, ce dernier contient une disposition que nous ne comprenons pas.

Pouvez-vous m'expliquer ce que cet accord implique et notamment cette disposition en particulier :

« 7.12. Définition d'une période de travail : Le travail effectif réalisé en période d'astreinte, les visites médicales du travail, les réunions collectives de travail ou encore les entretiens professionnels ou disciplinaires ne constituent pas une période de travail au sens de l'accord du 1^{er} avril 2021 ».

Réponse :



L'accord du 1^{er} avril 2021 prévoit, en résumé, les dispositions suivantes :

- **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.

L'article 7.12 de cet accord dispose :

« Définition d'une période de travail : Le travail effectif réalisé en période d'astreinte, les visites médicales du travail, les réunions collectives de travail ou encore les entretiens professionnels ou disciplinaires ne constituent pas une période de travail au sens de l'accord du 1^{er} avril 2021 ».

Cela signifie que ces événements n'entraînent pas l'obligation faite par l'employeur de rémunérer à hauteur de 4 heures ces périodes de travail si le temps passé y est inférieur.

Par exemple, un salarié se rend à son entretien professionnel qui dure 2 heures. Il sera rémunéré 2 heures et non 4 heures.



Question relative aux formations complémentaires en parallèle des entretiens professionnels

Je me permets de vous écrire car je souhaiterais avoir une précision sur les formations dites « complémentaires » qui doivent être proposées par période de 6 ans en parallèle des entretiens professionnels.

À la lecture du texte, je comprends que les formations « complémentaires » que nous devons proposer à nos agents doivent être différentes des formations sur site, ou des formations obligatoires liées à métier de la sécurité privée.

Aussi, me confirmez-vous que toutes les autres formations non liées à leur mission de sécurité privée peuvent rentrer dans le cadre des formations « complémentaires » ?

Puis, concernant les agents qui ont réalisé une formation dans le cadre de leur CPF, devons-nous également leur proposer une formation « complémentaire » ?

Réponse :



Pour résumer, pour respecter son obligation liée aux entretiens professionnels, il convient d'avoir fait réaliser au salarié une formation non obligatoire.

Pour rappel, est considérée comme obligatoire selon l'article L. 6321-2 du code du travail « *Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires (...)* ».

Seules les actions rendues obligatoires par un texte de référence tel que décrit dans l'article sont donc concernées.

À l'inverse les autres actions du plan de développement des compétences qui sont imposées par l'employeur à son initiative ne sont pas considérées comme des formations obligatoires au sens de l'article L. 6321-2 et permettent donc de remplir la condition « *bénéficiaire d'au moins une formation autre qu'une formation obligatoire* ».

Sont éligibles toutes les actions de formation qui concourent au développement des compétences des salariés et, notamment, celles qui ont pour objet : « *2° De favoriser l'adaptation des travailleurs à leur poste de travail, à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi et de participer au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail. Elles peuvent permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée* », (cf. Article L. 6313-3).

Il n'y a pas de durée minimum exigée pour la réalisation de ces actions de formation lorsqu'elles sont réalisées à distance.

En revanche, l'accord de branche de décembre 2019 prévoit que, dès lors qu'elle est réalisée en présentiel, l'action de formation ne pourra être d'une durée inférieure à 7 heures.

Pour répondre précisément à vos questions :

Une formation sur le site où est affecté le collaborateur peut tout à fait permettre à l'employeur de respecter son obligation liée aux entretiens professionnels. Ce n'est pas le lieu où se déroule la formation qui sera ici essentielle, mais bien la nature de cette formation.





Concernant la question de savoir si une formation réalisée dans le cadre du CPF permet à l'employeur de respecter son obligation de suivi par le salarié d'une formation non obligatoire dans le cadre des entretiens professionnels :

Le cofinancement par l'employeur d'une action de formation sur le CPF du salarié au sens de l'article L. 6323-4 du code du travail permet de satisfaire l'obligation « *avoir bénéficié d'une formation non obligatoire* » si les conditions suivantes sont respectées :

- La mobilisation de son CPF relève de l'initiative du salarié et implique son accord express conformément à l'article L. 6323-2 du code du travail ;
- Le cofinancement est sollicité par le salarié dans le cadre d'un projet de formation non obligatoire quand le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur son compte personnel de formation ;
- La formation est réalisée au cours de la période évaluée lors de l'entretien d'état des lieux ;
- L'employeur devra être en mesure d'apporter la preuve de la réalisation de l'action et de sa participation au coût de la formation.

Dans ces conditions et sans préjudice de l'article L. 6323-2 du code du travail, lorsque l'employeur participe au cofinancement d'une action de formation au sens de l'article L. 6323-4 du même code, l'obligation « *avoir bénéficié d'une formation non obligatoire* » est considérée comme remplie.

Ces informations figurent dans le Questions-Réponses du Ministère du Travail (voir question n° 4).





REVALORISATION DES SALAIRES DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE : SITUATION DE BLOCAGE

Les organisations de salariés de la branche des entreprises de prévention et de sécurité ont rejeté, vendredi 18 mars 2022, la proposition patronale de hausse de 1 % de la grille des salaires.

Lors de la réunion paritaire, représentants d'employeurs et de salariés ont pris acte d'une « *situation de blocage* », rapporte Frédéric Laisney, négociateur du GES.

Une prochaine réunion pourrait avoir lieu après l'élection présidentielle, le 6 mai. Les organisations de salariés ont lancé un appel intersyndical à la grève pour le 1er avril.

« *Son ordre du jour ne pourra se dérouler que sous réserve que la situation de blocage évolue* », souligne Frédéric Laisney. Le représentant du GES rappelle que cet ordre du jour – portant notamment sur la réforme des classifications de métiers et sur le financement du MAC APS – est reporté d'une réunion à l'autre, puisque les organisations de salariés ont décidé de se focaliser sur les revalorisations salariales pour 2022, se retirant des autres négociations en cours.

Le GES se dit par ailleurs « *prêt à négocier* » sur sa proposition de revalorisation des salaires pour 2023, associée à la réforme des classifications des métiers. Les premiers éléments dévoilés, qui prévoient une hausse de la masse salariale globale de 10 % ont été froidement accueillis par les organisations de salariés, qui s'opposent à l'intégration de l'ancienneté au salaire et à la suppression des écarts de salaires entre les métiers.

« *Pour qu'il y ait des évolutions, il faut pouvoir négocier, ce qui n'est pas le cas actuellement* », pointe Frédéric Laisney. « *Nous souhaitons pouvoir entrer dans le détail et l'explication de notre projet* », affirme le négociateur du GES. Il regrette que la situation de blocage sur les salaires 2022 conduise à perdre du temps sur ce sujet, repoussant d'autant une extension par arrêté et une application au 1^{er} janvier 2023.