

la lettre JURIDIQUE

GES | GROUPEMENT
DES ENTREPRISES
DE SÉCURITÉ
SÉCURITÉ PRIVÉE

N°34

Du 30 Mai au 10 Juin 2022

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

SOMMAIRE

■ DROIT SOCIAL	2
ACTUALITÉS	2
RÈGLEMENTATION	3
JURISPRUDENCE	4
■ JURIDIQUE ET FISCAL	5
ACTUALITÉS	5
JURISPRUDENCE	5
■ VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES	7
■ À SAVOIR	9



>> LE DÉCRET RELATIF AUX ATTRIBUTIONS D'OLIVIER DUSSOPT ÉLARGIT LE PÉRIMÈTRE D'INTERVENTION DU MINISTÈRE DU TRAVAIL

Le décret relatif aux attributions d'Olivier DUSSOPT au ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, est publié au Journal officiel du 2 juin dernier.

Le successeur d'Élisabeth BORNE conserve les prérogatives de l'ex-ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

Il voit en outre son périmètre d'intervention élargi, en particulier sur le champ de l'insertion « *économique* » afin de renforcer l'accès à l'emploi des allocataires du RSA. Autre priorité du programme d'Emmanuel Macron, il reste en outre formellement chargé de préparer et de mettre en œuvre « *la réforme des retraites* ».

>> AUVERGNE-RHÔNE-ALPES : UN APPEL À MANIFESTATION D'INTÉRÊT POUR LA MODERNISATION DE L'OFFRE DE FORMATION

La région Auvergne-Rhône-Alpes lance « *un plan ambitieux en vue d'accélérer cette modernisation de l'appareil de formation, autour notamment de l'hybridation* », indique-t-elle sur le site internet du campus région du numérique.

Dans un premier temps, la région a sélectionné « *les prestataires de services spécialisés dans la formation et la digitalisation, en capacité de conseiller et d'accompagner au changement les opérateurs de formation, sur les usages du numérique et [...] les approches innovantes* ».

Ensuite, un appel à manifestation d'intérêt a été lancé, et sera ouvert jusqu'au 1^{er} décembre 2022, pour identifier les structures de formation, OF, CFA et Ifsi, qui souhaitent bénéficier de cet accompagnement. Ce dernier sera précédé d'un diagnostic des besoins, et portera sur la mise en œuvre et le suivi du plan d'actions, pour un maximum de 30 jours d'intervention.

>> SANTÉ AU TRAVAIL : LES CONSEILS DE L'INRS POUR PRÉVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS LIÉS À LA VISIOCONFÉRENCE

« Réunion, débriefing, café virtuel, conf call... Au travail, les visioconférences font désormais partie du quotidien. D'une utilité indiscutable, elles ne sont néanmoins pas sans risque pour la santé des salariés : fatigue, sentiment de surcharge, maux de tête, troubles visuels ou auditifs, troubles musculosquelettiques (TMS), isolement... ».

Aussi, l'INRS publie un guide pour aider les employeurs à mieux gérer l'usage de la visioconférence, afin de prévenir les risques qu'elle induit.

Les conseils de l'INRS visent les sujets suivants :

- Choisir le bon format.
- Préparer la visioconférence.
- Limiter le nombre de visioconférences.
- Éviter les réunions hybrides.
- Ménager des pauses pendant les réunions.
- Former les salariés.
- Mettre en place une assistance informatique.
- Sensibiliser les salariés aux risques.

>> RENSEIGNER LE SMIC EN DSN POUR LES ALLÈGEMENTS GÉNÉRAUX : LES EMPLOYEURS APPELÉS À LA VIGILANCE

Dans une information du 3 juin 2022, le réseau des URSSAF appelle les employeurs à la vigilance quant au SMIC à renseigner dans la DSN en tant que paramètre de calcul des allègements généraux de cotisations.

Pour fiabiliser la déclaration, ces derniers doivent penser à ne pas omettre notamment de proratiser le SMIC en fonction de l'activité mensuelle du salarié (présence d'heures supplémentaires,

absence, entrée ou sortie du salarié en cours de mois, etc.).

Les employeurs doivent ainsi vérifier le SMIC dans les déclarations individuelles en se référant à la fiche consigne dédiée, en ligne sur le site www.net-entreprises.fr.

>> UN ARRÊTÉ PRÉCISE LES DONNÉES CONTENUES DANS LE SERVICE DÉMATÉRIALISÉ DE L'APPRENTISSAGE ET LES CRITÈRES POUR Y ACCÉDER

La mise en œuvre du service dématérialisé de l'apprentissage se précise.

Un arrêté publié au Journal officiel du 8 juin 2022 encadre en effet les données personnelles et informations enregistrées dans cet outil. Il détaille également les personnes et organismes pouvant avoir accès à ces données ainsi que les systèmes d'information pouvant y être reliés.

Ce service dématérialisé doit permettre de recueillir l'ensemble des données relatives aux contrats d'apprentissage.

Au total, quatre annexes à cet arrêté cadrent les données à caractère personnel et informations enregistrées dans le système, les personnes et organismes y ayant accès, les systèmes d'information pouvant alimenter le service dématérialisé et ceux pouvant y être reliés.



>> LICENCIEMENT : UNE HAUSSE MODESTE DU CA SUR UN TRIMESTRE SUFFIT À ÉCARTER LA JUSTIFICATION DE DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES

Une baisse significative du chiffre d'affaires (CA) peut caractériser des difficultés économiques justifiant un licenciement économique. La durée de cette baisse s'apprécie en comparant le niveau au cours de la période contemporaine de la notification de la rupture par rapport à celui de l'année précédente à la même période.

Doit en conséquence être censurée une cour d'appel qui, pour dire justifié un licenciement,

se fonde sur la baisse significative du CA, alors qu'elle a constaté une « *modeste augmentation* » au cours d'un trimestre, juge la Cour de cassation le 1^{er} juin 2022.

Ainsi, la Cour de cassation applique strictement ces dispositions légales (Cass. soc., 1er juin 2022, n° 20-19.957).

>> QUELLES INDEMNITÉS POUR UN SALARIÉ PROTÉGÉ LICENCIÉ SANS AUTORISATION NON RÉINTÉGRÉ DU FAIT DE SON DÉPART EN RETRAITE ?

La Cour de cassation précise, le 18 mai 2022, l'indemnisation à laquelle peut prétendre un salarié protégé, licencié sans autorisation de l'inspecteur du travail, et dont la réintégration est impossible du fait de sa demande de liquidation de sa pension de retraite.

La cour d'appel peut lui allouer des dommages-intérêts en réparation de sa perte d'emploi, en plus d'une indemnité pour violation du statut protecteur.

Pour rappel, le licenciement d'un salarié protégé intervenu sans autorisation de l'inspecteur du travail, ou malgré un refus d'autorisation, est nul. Il ouvre droit à une indemnisation. Si le salarié ne demande pas sa réintégration ou si

sa réintégration est impossible, il est en droit d'obtenir une indemnité pour méconnaissance du statut protecteur.

S'y ajoutent les indemnités de rupture, ainsi qu'une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement et au moins égale à six mois de salaire (C. trav., art. L. 1235-3-1). Un salarié protégé qui a rendu sa réintégration impossible du fait qu'il a fait valoir ses droits à la retraite peut-il prétendre à cette dernière indemnité ? La Cour de cassation répond donc à cette question dans un arrêt publié du 18 mai 2022 (Cass. soc., 18 mai 2022, n° 21-10.118).



>> LA DERNIÈRE DEMANDE D'AIDE « COÛTS FIXES » EST À TRANSMETTRE LE 15 JUIN 2022 AU PLUS TARD

La Commission européenne a annoncé la fin progressive de l'encadrement des aides d'État instauré pour faire face à l'épidémie de Covid-19.

Sauf cas particuliers, ces aides n'iront donc pas au-delà du 30 juin 2022. En conséquence, les entreprises doivent transmettre leur dernière demande « *coûts fixes* » au plus tard le 15 juin 2022.

Le processus de suppression sera toutefois progressif.

D'une part, l'encadrement des aides d'État COVID prévoit déjà une transition souple jusqu'au 30 juin 2023, en particulier pour les options de conversion et de restructuration des instruments de dette (par exemple les garanties, les prêts et les avances remboursables) en d'autres formes d'aide, telles que des subventions directes.

D'autre part, les États membres peuvent prévoir des mesures spécifiques de soutien à l'investissement et de soutien à la solvabilité respectivement jusqu'au 31 décembre 2022 et au 31 décembre 2023.

Enfin, les prêts participatifs Relance devaient prendre fin le 30 juin 2022. Instruments de financement exceptionnels, ils seront finalement distribués jusqu'au 31 décembre 2023.

De même, les obligations relance peuvent maintenant être distribuées jusqu'au 31 décembre 2023.

>> UN ASSOCIÉ NE PEUT PAS ÊTRE EXCLU EN RETIRANT SON VOTE DU DÉCOMPTÉ DES VOIX

Les statuts d'une société ne peuvent pas autoriser l'assemblée à exclure un associé en statuant à la majorité calculée en retirant le vote de l'associé mis en cause du comptage des voix. En effet, selon la Cour de cassation dans un arrêt rendu le 21 avril dernier, une telle clause revient à priver l'associé concerné de son droit de vote.

En l'espèce, un associé d'une SELARL est exclu par une décision de l'assemblée générale. Selon les statuts de cette société, l'exclusion d'un associé « *est décidée par les associés à la majorité prévue pour les décisions extraordinaires, calculée en excluant [le vote de] l'intéressé [...], l'unanimité des autres associés exerçant au sein de la société et habilités à se prononcer en l'espèce devant être recueillie* ».

Estimant que cette clause statutaire est irrégulière du fait qu'il n'a pas pu voter, l'associé demande en justice l'annulation de la résolution de l'assemblée générale ayant décidé son exclusion.

L'associé exclu est débouté en appel au motif que la clause litigieuse n'a pas pour objet de le priver

de son droit de participer à la décision collective et de voter, mais vise seulement à décomptabiliser son vote dans le calcul des voix. Les juges d'appel relèvent en outre que l'associé a été convoqué à l'assemblée générale, qu'il y a participé et qu'il a pu s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés.

L'associé forme un pourvoi devant la Cour de cassation qui lui donne raison.

Pour ce faire, la Cour rappelle tout d'abord que tout associé a le droit de participer aux décisions collectives et que les statuts ne peuvent pas déroger à cette règle sauf dans les cas prévus par la loi. Toute clause statutaire contraire est réputée non écrite.

Ensuite, la Haute juridiction précise que la clause litigieuse revient à priver l'associé concerné de son droit de vote. Elle est donc considérée comme non écrite et la délibération de l'assemblée excluant l'associé doit être annulée (Cass. com., 21 avril 2022, n° 20-20.619 et 21-10.355).

>> LES « QUESTIONS-RÉPONSES » DIFFUSÉES PAR LA CNIL PEUVENT ÊTRE CONTESTÉES EN JUSTICE

Dans une décision du 8 avril 2022, le Conseil d'État juge recevable le recours pour excès de pouvoir formé par deux organisations professionnelles à l'encontre d'une série de 32 « questions/réponses » sur les lignes directrices modificatives et la recommandation « cookies et autres traceurs », mise en ligne sur le site internet de la Cnil le 18 mars 2021.

Le Conseil d'Etat rappelle que, « lorsqu'ils sont susceptibles d'avoir des effets notables sur les droits ou la situation d'autres personnes que les agents chargés, le cas échéant, de les mettre en œuvre, les documents de portée générale émanant d'autorités publiques (la Cnil en est une), matérialisés ou non, telles que les circulaires, instructions, recommandations, notes, présentations ou interprétations du droit positif, peuvent être déférés au juge de l'excès de pouvoir. Ont notamment de tels effets, les documents ayant un caractère impératif ou présentant le caractère de lignes directrices ».

En l'espèce, la prise de position émise par la Cnil sur son site internet est, de fait, susceptible de produire des effets notables sur la situation des personnes se livrant à des opérations d'affiliation et des utilisateurs et abonnés de services électroniques. Le recours en excès de pouvoir était donc recevable.

La position du Conseil d'Etat n'est pas nouvelle. Le principe d'une contestation devant le juge administratif des actes administratifs dits de « droit souple » susceptibles d'avoir un effet sur les administrés a été affirmé pour la première fois dans deux arrêt de 2016 relatifs à un communiqué de presse de l'Autorité des marchés financiers (AMF) et à une position de l'Autorité de la concurrence.

Cette décision vient toutefois apporter une nouvelle pierre à l'édifice du contentieux de la contestation de ces actes, en amenant dans son giron les positions émises par la Cnil.

Plus globalement, elle est opportune compte tenu de la prolifération des documents « questions/réponses » en droit social, non seulement sur le site de la Cnil mais aussi sur les sites du ministère du travail et des organismes de sécurité sociale. Les « Questions/réponses » et « Foires aux questions » émanant de toute autorité administrative sont attaquables, sauf s'ils se contentent de paraphraser les dispositions légales ou réglementaires sans aucun ajout. Hypothèse peu vraisemblable dans la mesure où ces documents ont pour objet de répondre à des questions pratiques non explicitement envisagées par les textes (CE, 8 avril 2022, n° 452668).



Question relative à l'obligation d'un test B1 pour certains ressortissants étrangers

Dans le cadre d'un renouvellement de carte professionnelle pour un salarié étranger devant effectuer le test de français, devons-nous lui faire passer ce test et celui-ci est-il à la charge de l'employeur ?

Sinon le salarié doit-il passer le test de son côté, à sa charge ?

Réponse :



Si le salarié est tenu de passer le test de français (équivalent à un test B1) en raison du fait qu'il est étranger et qu'il ne possède pas un titre valant B1 (typiquement le cas d'un salarié ayant eu à l'époque son aptitude professionnelle par équivalence), vous devez lui faire passer un test équivalent au B1.

Veillez trouver ci-dessous les textes réglementaires applicables en la matière (un décret et un arrêté).

Ce test, ainsi que la formation associée suivie si besoin, sont à l'unique charge de l'employeur, en raison de l'obligation qui pèse sur ses épaules relative au maintien dans l'emploi de ses salariés.

Concernant les OF agréés à faire passer ce test, il convient de citer :

- Un des 144 centres agréés pour passer un test d'évaluation (TEF) de la CCI de Paris-Ile-de-France ;
- Un des 200 centres de passation agréés pour passer un test de connaissance du français (TCF) de France Education International.



Question relative au calcul du forfait-jours pour les salariés embauchés ou changeant de statut et de durée du travail en cours d'année ?

Pouvez-vous me communiquer le calcul d'un forfait jour pour une personne qui change de statut en cours d'année ?

En effet, plusieurs de nos salariés ont changé de durée du travail au 1^{er} juin et son passé au forfait jour.

Ils ont un droit plein à congés payés de 25 jours au 01 juin, quel est le calcul à appliquer pour la période de juin à décembre 2022 ?

Qu'en est-il d'une de nos salariés qui est entrée en septembre l'année dernière et qui dispose d'un droit à 14 jours au 1^{er} juin ?

Réponse :



Le Code du travail ne précise pas comment doit être calculé le nombre de jours travaillés d'un cadre en forfait jours embauché en cours d'année (ou qui est passé en forfait-jours en cours d'année comme dans votre cas d'espèce).

Pour calculer le nombre de jours travaillés pour un cadre en forfait annuel en jours embauché en cours d'année, **il faut se référer à la convention collective applicable (en l'occurrence votre accord d'entreprise ayant instauré le forfait-jours), qui doit comporter une disposition précisant ce point.**

À défaut de précision dans votre accord d'entreprise, la moins mauvaise solution serait d'appliquer le plafond de 218 jours à tous les cadres en forfait jours y compris lors de la première année, en proratisant en fonction du nombre de mois travaillés. Le salarié qui a travaillé la moitié de l'année sera soumis, dans ce cas, à un forfait de 109 jours travaillés (218 : 2). **Cette solution serait la plus conforme au caractère impératif du plafond fixé par le législateur.**

Il convient de préciser que cette méthode de calcul n'a pas été entérinée par la jurisprudence encore à ce jour, faute de décision sur ce point précis.

Rapporté à votre cas d'espèce, les salariés adoptant un forfait-jours à partir du 1^{er} juin prochain auraient à réaliser (218 / 12 x 7) 127 jours de travail pour la période courant du 1^{er} juin au 31 décembre 2022.





PUBLICATION DE L'ARRÊTÉ D'EXTENSION DE L'AVENANT DU 27 SEPTEMBRE 2021 A L'ACCORD DU 30 AVRIL 2003 RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE NATIONAL DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPNEFP) DANS LA BRANCHE PRÉVENTION-SÉCURITÉ

L'arrêté d'extension de l'avenant signé le 27 septembre 2021 à l'accord du 30 avril 2003 relatif à la CPNEFP de la branche Prévention-Sécurité a été publié au Journal Officiel du 9 juin 2022.

Pour rappel, cet avenant opère :

- Une actualisation de certains termes spécifiques au monde de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- Une facilitation des prises de décision de l'instance paritaire ;
- Une meilleure prise en compte de la représentativité réelle des organisations professionnelles de la branche en matière d'attribution des sièges au sein de la CPNEFP.

PUBLICATION DE L'ARRÊTÉ PORTANT NOMINATION DE SEPT CONSEILLERS AU CABINET DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Plus de deux semaines après la reconduction de Monsieur Gérald DARMANIN au ministère de l'Intérieur, un nouvel arrêté publié au Journal Officiel du 8 juin dernier porte nomination de sept conseillers à son cabinet. Tous avaient déjà exercé auprès du ministre.

Après les reconductions de son directeur de cabinet, de ses directeurs adjoints et de son chef de cabinet, ce sont sept conseillers qui sont nommés au cabinet de Gérald Darmanin, ministre de l'Intérieur par arrêté publié au Journal officiel mercredi 8 juin 2022.

- **Nicolas Pillere** est reconduit comme conseiller diplomatique. Une fonction qu'il occupe depuis septembre 2020 après avoir été précédemment conseiller des affaires étrangères du cadre d'Orient.
- **Manon Perrière** est nommée conseillère en charge des discours. Conseillère juridique de Gérald Darmanin au ministère de l'Action et des Comptes publics de 2018 à février 2020.
- **Chrystel Hernio** est nommée conseillère en charge des élus. Une fonction qu'elle avait déjà exercée auprès du ministre de février 2021 à février 2022, avant de passer cheffe adjointe de cabinet.
- **Flavio Bonetti** est reconduit comme conseiller libertés publiques, élections, cultes et administration territoriale. Il avait rejoint pour la première fois le ministère de l'Intérieur en 2017, comme conseiller juridique auprès de la DGPN.
- **Grégory Canal** est lui aussi reconduit comme conseiller parlementaire, en charge de la Corse. Une fonction qu'il occupait déjà sous le précédent gouvernement depuis mars 2022.
- **Matthieu Ellerbach**, conseiller presse, est reconduit à ce poste qu'il occupait depuis septembre 2020.
- Nommée en février 2022, **Sarah Erault-Roig** reste, elle, conseillère technique presse.



ÉTAPE DU TOUR DES RÉGIONS DU GES À POITIERS LE 2 JUIN DERNIER

Ce 2 juin, le GES était à Poitiers, pour sa 8ème étape du Tour des Régions, à la rencontre de ses adhérents et d'autres entreprises de sécurité privée.

Abdelhamid FADDEOUI, Vice-Président du GES, a introduit cette étape, en compagnie d'autres représentants d'entreprises du Conseil d'administration (Pierre BRAJEUX, Jean-Philippe BERILLON, Jean NAHRA). Il a rappelé qu'il était nécessaire que les acteurs de la profession puissent se concurrencer loyalement, tout en travaillant ensemble afin de participer à l'évolution du secteur : le meilleur endroit pour ce faire est le GES.

Abdelhamid FADDEOUI a également salué la participation, à nouveau, de Christophe BESSE, Directeur des opérations du CNAPS, pour cette deuxième saison du Tour des Régions, qui élargit les villes-étapes au-delà de celles où les Délégations territoriales de l'établissement sont positionnées.

Christophe BESSE (CNAPS) a décrit précisément l'ensemble des évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis la loi « Sécurité globale » du 25 mai 2021.

Dans un deuxième temps, Cédric PAULIN, Secrétaire général du GES, a décrit l'ensemble des projets du GES, tel que l'indice des coûts de revient en cours de construction.

Concernant le dialogue social, il a mentionné l'accord venant d'être signé, avec une revalorisation salariale de 3,25% sur l'ensemble de la grille. Cet accord viendra à s'appliquer effectivement dans les prochains mois.

Enfin, le Commissaire Bertrand BAUD, Directeur départemental de la sécurité publique des Deux-Sèvres, a détaillé son expérience en termes de partenariats entre les forces publiques et la sécurité privée et les bonnes pratiques à mettre en œuvre dans ce cadre.

La conclusion est revenue à Pierre BRAJEUX, au titre de Vice-Président de la Fédération française de la sécurité privée (FFSP). Pierre BRAJEUX a indiqué les raisons de l'adhésion du GES à la FFSP, avec d'autres organisations (SESA, FEDESFI, UFACS).

Le GES donne donc rendez-vous à ses adhérents et autres partenaires pour les étapes suivantes :

- Annecy (23 septembre, à l'occasion du 3ème Congrès du GES) ;
- Montpellier (6 octobre) ;
- Ile-de-France (17 novembre).

Pour ses adhérents, il est également rappelé l'Assemblée générale du 14 juin prochain, en visioconférence, à l'occasion de laquelle un nouveau point d'actualité sera réalisé.