

la lettre JURIDIQUE

GES | GROUPEMENT
DES ENTREPRISES
DE SÉCURITÉ
SÉCURITÉ PRIVÉE

N°35

Du 13 au 24 Juin 2022

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

SOMMAIRE

■ DROIT SOCIAL	2
ACTUALITÉS	2
RÈGLEMENTATION	3
JURISPRUDENCE	3
■ JURIDIQUE ET FISCAL	5
ACTUALITÉS	5
RÈGLEMENTATION	6
JURISPRUDENCE	6
■ VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES	7
■ À SAVOIR	9



>> DIALOGUE SOCIAL : LA CFDT INTERPELLE LE MINISTÈRE DU TRAVAIL SUR LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR LES ÉLUS DU PERSONNEL

Dans un courrier adressé au ministre du Travail Olivier DUSSOPT le 23 juin 2022, la CFDT dresse un bilan critique de la réforme des instances de représentation du personnel opérée par les ordonnances « travail » de 2017.

Jugeant le dialogue social en entreprise « *beaucoup plus lourd, moins efficient* », la confédération pointe également « *une moindre proximité entre*

les élus et les salariés », et une moindre attention portée aux sujets de santé et de sécurité au travail. Aussi, la confédération appelle le ministre à prendre en compte ses « *11 propositions pour améliorer le dialogue social* ».

>> LA COUR DES COMPTES FORMULE 10 RECOMMANDATIONS POUR UNE STRATÉGIE NATIONALE DE L'ALTERNANCE ET UN FINANCEMENT ADAPTÉ

La Cour des comptes tire la sonnette d'alarme sur le financement de la réforme de la formation et formule des recommandations pour que l'État définisse une stratégie nationale de l'alternance, en lien avec un financement adapté.

Fin des aides exceptionnelles de l'État, redéfinition des NPEC au plus près du coût de revient des diplômes, adéquation de l'offre de formation aux

besoins des territoires et des entreprises, pilotage et gestion... les recommandations du rapport sur la formation en alternance rendu public le 22 juin 2022, appellent à une nécessaire réforme, pour s'adapter à la réalité.

>> LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RELÈVENT ESSENTIELLEMENT DE FACTEURS PROPRES À CHAQUE ENTREPRISE (FRANCE STRATÉGIE)

À quoi sont dues les difficultés de recrutement anticipées par les entreprises ? C'est ce que cherche à déterminer une étude réalisée par des chercheurs de France Stratégie, publiée le 21 juin 2022.

Il en ressort que les caractéristiques observables, c'est-à-dire les métiers recherchés, la taille et le secteur d'activité de l'entreprise, ou encore sa localisation, ne permettent d'expliquer qu'une faible part des difficultés exprimées. Ainsi, « *des facteurs non observés liés notamment à l'activité interne de l'entreprise* », dont la GRH, expliqueraient l'essentiel des difficultés.

Forts de ce constat, les cinq chercheurs suggèrent d'organiser les politiques de lutte contre les difficultés de recrutement autour de deux types de mesures : « *un effort ciblé sur les métiers en tension pour y augmenter l'offre de travailleurs* » et, surtout, « *un échange personnalisé* » avec les employeurs « *pour examiner ce qu'il conviendrait d'améliorer dans leur processus de recrutement et les caractéristiques propres de l'entreprise comme sa gestion des ressources humaines* ».

>> COTISATIONS SOCIALES : LES MESURES D'AIDE LIÉES AU COVID AYANT PRIS FIN, L'URSSAF VA ENVOYER DES RELEVÉS DE DETTE

« Pendant la crise sanitaire, l'Urssaf a mis en place des mesures d'accompagnement auprès des entreprises, en permettant le report du paiement des cotisations sociales et en facilitant l'octroi de délais de paiement ».

Ces mesures ayant désormais pris fin, « les employeurs débiteurs qui ne bénéficient pas de délai de paiement et qui ont des dettes auprès de l'Urssaf vont recevoir prochainement un relevé de dette accompagné d'une fiche pratique », annonce l'Urssaf sur son site internet, le 22 juin 2022.

Différents dispositifs d'exonération et d'aide au paiement des cotisations sociales ont été mis en place durant la crise sanitaire, afin de soutenir les entreprises confrontées à des fermetures administratives et baisses d'activité. Ces mesures

ayant pris fin, l'Urssaf s'apprête à envoyer aux employeurs débiteurs leur relevé de dette, annonce-t-elle sur son site internet.

Ce document « tient compte des déclarations effectuées jusqu'au 25 mai et des versements jusqu'au 10 juin 2022 ». Il n'inclut pas les dettes faisant l'objet d'un recours ou d'une procédure collective, ni les sommes exigibles à l'échéance du 5 juin et au-delà.

Les employeurs concernés ont 30 jours à compter de la réception de ce relevé pour payer leur dette ou demander un délai. Faute de régularisation dans ce délai, « l'Urssaf pourra engager des actions pour le paiement des sommes dues ».

>> LICENCIEMENT : L'ABSENCE DE FORMATION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ NE CARACTÉRISE PAS LE DÉLIT DE BLESSURES INVOLONTAIRES

Lorsqu'un salarié est victime d'un accident en raison d'un manquement aux règles de sécurité dû à l'absence d'organisation d'une information et d'une formation pratique et appropriée en matière de santé et de sécurité, la société et son représentant ne peuvent pas être condamnés pour blessures ou homicide involontaires.

C'est ce que retient la chambre criminelle dans un arrêt publié du 21 juin 2022, dès lors que le Code du travail ne comporte, en la matière, que des obligations générales de prudence et de sécurité.

Il résulte de l'article 222-20 du Code pénal que le délit de blessures involontaires ayant entraîné une incapacité totale de travail d'une durée inférieure ou égale à trois mois ne peut être caractérisé

qu'en cas de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence prévue par la loi ou le règlement.

Il n'est dès lors pas possible de retenir que l'absence d'organisation et de dispense d'une information et d'une formation pratique et appropriée en matière de santé et de sécurité constatées constitue une faute caractérisée, les articles L. 4141-1 et L. 4141-2 du Code du Travail ne comportant que des obligations générales de prudence et de sécurité (Cass. crim., 21 juin 2022, n° 21-85.691).

>> PSE HOMOLOGUÉ : LE CONTRÔLE DE L'ADMINISTRATION EN MATIÈRE DE RECLASSEMENT EN AMONT DE LA PROCÉDURE EST PRÉCISÉ

Le Conseil d'État précise dans une décision du 20 juin 2022 l'étendue du contrôle de l'administration sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) en matière de reclassement, lorsque le PSE est prévu par un document unilatéral homologué.

Au stade du document unilatéral, s'il appartient à l'administration d'apprécier si le plan de reclassement est suffisant, il ne lui incombe pas de contrôler le respect par l'employeur de son

obligation de recherche sérieuse des possibilités de reclassement des salariés, y compris lorsque des garanties relatives à cette obligation figurent dans le PSE (CE, 20 juin 2022, n° 437767).

>> SI L'AVIS D'INAPTITUDE DISPENSE L'EMPLOYEUR DE RECLASSEMENT, LE CSE N'A PAS À ÊTRE CONSULTÉ

À la suite d'un accident du travail, un salarié peut être déclaré inapte à son poste par le médecin du travail. Dans son avis, le médecin du travail peut mentionner expressément que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi. L'employeur n'est pas alors tenu de rechercher un reclassement.

Dès lors, il n'a pas l'obligation de consulter les représentants du personnel sur les propositions de reclassement, précise la Cour de cassation le 8 juin 2022.

Elle met ainsi fin aux débats suscités par des décisions contradictoires de cours d'appel sur ce point.

Pour la chambre sociale, « *lorsque le médecin du travail a mentionné expressément dans son avis que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi, l'employeur, qui n'est pas tenu de rechercher un reclassement, n'a pas l'obligation de consulter les délégués du personnel* » (Cass. soc., 8 juin 2022, n° 20-22.500).

>> AIDES COVID AUX ENTREPRISES : QUEL BILAN EN 2021 ?

Part des demandes infondées au titre du fonds de solidarité, versement des aides aux coûts fixes, accompagnement de sortie de crise des entreprises fragiles... La direction générale des finances publiques fait le point dans son rapport d'activité publié le 20 juin 2022.

On a désormais un peu plus de recul sur les différentes aides sollicitées par les entreprises durant la crise de la Covid-19. Dans son rapport d'activité publié 20 juin 2022, la direction générale des finances publiques (DGFIP) dresse un bilan de l'année 2021 toujours marquée par la gestion de la crise.

Concernant le fonds de solidarité, près de 4,5 millions de demandes d'aides ont été enregistrées l'an passé. Mais plus de 2,5 millions d'entre elles étaient infondées. Les contrôles de l'administration - réalisés pour l'essentiel a priori - ont ainsi permis « *d'éviter le versement indu de*

plus de 10 milliards d'euros », indique le rapport. À noter également que plus de 2 500 plaintes ont été déposées auprès de l'autorité judiciaire.

Au total, 24 milliards d'euros ont été versés à 2 millions d'entreprises au titre de ce dispositif désormais éteint.

L'administration fiscale s'est également attelée à la mise en œuvre du dispositif dit « coûts fixes », destiné à compenser les charges fixes non couvertes des entreprises touchées par la crise. Une cellule dédiée à l'examen a priori des demandes a été créée au sein de la direction des grandes entreprises.

Sur les 19 500 dossiers reçus en 2021, plus de 18 300 ont été traités. Au total, 1,77 milliard d'euros a été versé à 4 520 entreprises.



>> PUBLICATION DU DÉCRET RELATIF AU TRAITEMENT DES DIFFICULTÉS DE L'ENTREPRENEUR INDIVIDUEL

Le décret relatif au traitement des difficultés de l'entrepreneur individuel est publié le 16 juin dernier. L'entrepreneur individuel doit distinguer dans sa demande d'ouverture ses biens, droits et obligations relevant du patrimoine personnel de ceux de son patrimoine professionnel.

Ce décret du 14 juin 2022 précise que cette demande est notamment régie par les dispositions habituelles concernant l'ouverture des procédures collectives du livre VI du code de commerce. De surcroît, le débiteur doit également distinguer ses biens, droits et obligations relevant du patrimoine personnel de ceux de son patrimoine professionnel.

Outre les pièces et informations qui doivent habituellement être produites lors de la demande de l'ouverture d'une procédure collective (V. C. com., art. R. 621-1 et R. 631-1), le débiteur doit

également fournir celles mentionnées aux articles R. 721-2 et R. 721-3 du code de la consommation (C. com., art. R. 681-1, I, 2°) qui concernent la procédure de surendettement des particuliers.

Le décret du 14 juin 2022 précise, enfin, que le débiteur peut demander, dans sa demande d'ouverture de la procédure du livre VI du code de commerce, le bénéfice de la procédure de surendettement des particuliers, sous-entendu, pour ce qui concerne son patrimoine privé (C. com., art. R. 681-1, II). En effet, cette procédure ne peut être ouverte qu'avec l'accord du débiteur, accord qui peut d'ailleurs être recueilli lors de l'audience au cours de laquelle il est statué sur l'ouverture de la procédure collective du livre VI du code de commerce.

>> RÉGIME MÈRE-FILLE : LE CONSEIL D'ÉTAT CENSURE UN SCHÉMA SUR LE FONDEMENT DE L'ABUS DE DROIT

Le Conseil d'État, dans un arrêt rendu le 31 mai dernier, se prononce sur l'existence d'un abus de droit dans le cadre d'une opération de restructuration des filiales américaines d'un groupe français en vue de l'acquisition de deux autres sociétés américaines.

Il juge que l'opération dissimule une pension de titres, qui a permis à la société mère de bénéficier du régime mère-fille sur des produits qui revêtent la nature de revenus de créance (CE, 31 mai 2022, n° 453175).

Question relative au temps partiel

On m'indique que nous n'avons pas le droit de faire travailler moins de 24h par semaine un salarié à temps partiel. Qu'en est-il ?

En outre, on m'informe également que je dois impérativement mentionner les jours et heures précises de travail sur ce type de contrat, qui peut être aléatoire... Est-ce le cas ?

Enfin, existeraient-ils des accords dans notre branche concernant les avenants temporaires dits « avenants complément d'heures » ?

Il m'est notifié qu'il s'avère qu'aucun accord de branche étendu ne prévoit cette faculté pour les entreprises relevant du champ d'application de la prévention et de la sécurité. Il me serait donc strictement impossible de conclure ce type d'avenant ?

Réponse :



Les employeurs ont le droit de faire travailler des salariés en temps partiel sur des durées contractuelles inférieures à 24h / semaine, mais sous réserve de respecter les conditions suivantes :

- Cette durée inférieure doit résulter d'une demande écrite et motivée du salarié souhaitant soit faire face à des contraintes personnelles, soit cumuler plusieurs activités lui permettant d'atteindre la durée globale précitée (C. Trav., art L. 3123-7). Pour le salarié de moins de 26 ans poursuivant ses études, une durée inférieure à la durée minimale conventionnelle ou, à défaut, légale, compatible avec celles-ci, est fixée de droit à sa demande.
- Dans tous les cas, lorsqu'une durée inférieure à 24 heures est prévue, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement doit déterminer les modalités de regroupement des horaires de travail des salariés concernés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

Je vous confirme également que le contrat de travail à temps partiel doit mentionner la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue ainsi que sa répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du mois (selon le type de durée fixé contractuellement), sauf exceptions prévues par la loi (Cass. soc., 17 novembre 2021, n° 20-10.734). Cette règle figure également au sein de l'article L. 3123-6 du Code du Travail.

Ces règles s'appliquent aux entreprises de prévention-Sécurité.

Enfin, aucun accord de branche n'a été signé sur le sujet des avenants « complément d'heures ». Seul en effet un accord de branche permet la mise en place de ces avenants. En conséquence, les entreprises de prévention-sécurité ne peuvent pas utiliser ces avenants complément



Question relative au montant de certaines primes et indemnités conventionnelles

Dans le cadre de la conformité de nos paies, pouvez-vous nous communiquer l'ensemble des montants s'appliquant aux indemnités et primes conventionnelles figurant ci-dessous :

- Prime d'habillement
- Indemnité tenue (nettoyage)
- Prime de panier
- Prime de chien et de transport chien...

Réponse :



Veillez trouver ci-dessous le montant des indemnités que vous mentionnez applicables à date du 23 juin :

- Prime d'habillement : Son montant est fixée forfaitairement à 130 F par mois sur la base d'un horaire mensuel de 151 h 67. Ce qui représente 19,82 euros par mois. Cette prime est proratisée en fonction du nombre d'heures prestées par le salarié, son montant en valeur - 0,86 F par heure de prestation effectivement réalisée, ce qui représente 0,13 euro.
- Indemnité tenue (nettoyage) : celle-ci est égale à 7,34 € nets par mois, et ce depuis le 1^{er} janvier 2022. Pour rappel, cette prime est versée 11 mois sur 12.
- Prime de panier : celle-ci est désormais fixée à 3,74 €, et ce depuis le 1^{er} janvier 2022.
- Prime de chien et de transport chien :
 - Concernant l'indemnité forfaitaire d'amortissement et d'entretien du chien, celle-ci est égale à 1,18 € par heure de travail effectif de l'équipe homme-chien, depuis le 1^{er} janvier 2022.
 - Concernant l'indemnité de transport du chien, celle-ci est égale depuis février 2022 à :

Zones (aller simple)	Indemnité (aller/retour)
✓ 0 à 15 km	= 1,65 €
✓ 16 à 30 km	= 2,20 €
✓ 31 à 50 km	= 2,53 €
✓ 50 km	= 2,86 €





OPPOSITION DE 3 ORGANISATIONS SYNDICALES À L'ACCORD DU 16 MAI 2022 RELATIF AUX REVALORISATIONS SALARIALES DANS LA BRANCHE PRÉVENTION-SÉCURITÉ

La CGT, la CFDT et Sud Solidaires ont décidé de faire usage de leur droit d'opposition à l'accord du 16 mai 2022 prévoyant une revalorisation de la grille des salaires minima de 3,25 % dans la branche des entreprises de prévention et de sécurité.

Leurs arguments pour motiver leur opposition s'appuient notamment sur le fait que cet accord prévoyait un minimum applicable au coefficient 120 inférieur au SMIC et un minimum applicable au coefficient 130 trop légèrement supérieur à ce même SMIC revalorisé au 1er mai 2022.

Ces trois syndicats représentant plus de 50 % des suffrages exprimés lors de la dernière mesure de représentativité, l'accord qui avait été signé par les organisations de salariés affiliées à FO, à la CFTC et à la CFE-CGC ne pourra pas entrer en vigueur.

Suite à cette opposition, l'ensemble des Organisations Patronales représentatives de la branche ont publié le 23 juin dernier un communiqué de presse commun au sein duquel elles pointent la « *responsabilité historique* » des syndicats opposés à l'accord sur les salaires.

Cette opposition « *va à l'encontre de l'intérêt des salariés* » et « *apparaît comme l'instrument d'une stratégie visant à paralyser le dialogue social et les instances de la branche* », déplorent le GES, le SESA, le GPMSE et l'ADMS dans une communication commune.

Avec la revalorisation de 2,2 % des salaires au 1er janvier et l'accord du 16 mai dernier, « c'est une augmentation générale de 5,52 % qui allait intervenir sur l'année 2022 », « soit le double des augmentations ayant eu lieu au cours des années précédentes », affirment les organisations d'employeurs.

Et de souligner qu'elles avaient porté cet accord « *alors même que les entreprises sont loin d'être en capacité de supporter cette augmentation importante de leurs coûts de production* ». Selon elles, la prévention-sécurité aurait été « *l'une des rares branches à avoir relevé le défi du maintien du pouvoir d'achat de ses salariés dans le contexte de forte inflation post-Covid* », estimée par l'Insee à 5,2 % sur un an.

PUBLICATION DE L'ARRÊTÉ PORTANT CAHIER DES CHARGES APPLICABLE À LA FORMATION PRÉALABLE AU COMMISSIONNEMENT ET À L'ASSERMENTATION DES AGENTS DU CNAPS

A été publié au Journal Officiel du 24 juin dernier l'arrêté du 20 juin portant cahier des charges applicable à la formation préalable au commissionnement et à l'assermentation des agents du CNAPS.

Pour rappel, la loi « *Sécurité globale* » du 21 mai 2021 a instauré cette assermentation de ces agents de l'Etat. Pour le Directeur de l'établissement public, cette assermentation des contrôleurs « *va donner un poids beaucoup plus fort* » à l'organe de régulation de la sécurité privée.