

# la lettre JURIDIQUE

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

N°36

Du 27 Juin au 8 Juillet 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 .....	6
ACTUALITÉS .....	6
RÈGLEMENTATION .....	7
JURISPRUDENCE .....	7
■ VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES .....	8
■ À SAVOIR .....	10



## >> LA CAISSE DES DÉPÔTS VA MODERNISER LE PORTAIL RÉSERVÉ AUX ORGANISMES DE FORMATION DE « MON COMPTE FORMATION »

La Caisse des dépôts vient de lancer, le 27 juin dernier, un appel à projets pour moderniser Edof, le portail dédié aux organismes de formation intervenant sur Mon Compte Formation. Le gestionnaire du CPF entend « fluidifier la gestion et améliorer l'expérience utilisateur pour les organismes de formation via l'intégration d'une interface dédiée à l'automatisation des fonctionnalités ».

Ce nouveau service qui, une fois développé, devrait être expérimenté jusqu'au 1<sup>er</sup> octobre 2024, devra proposer deux fonctionnalités permettant

de gérer les « dossiers des organismes de formation » ainsi que le « catalogue de formations (création, mise à jour, ouverture et fermeture à l'inscription) ».

« La solution proposée devra être accessible à l'ensemble des organismes, à travers l'inclusion d'une modalité de souscription sans frais, mais ne sera pas obligatoire pour l'usage » d'Edof, précise également la CDC.

## >> PRÉVENTION DES ADDICTIONS : L'ANACT, LA MILDENA ET ADDICTIONS FRANCE PUBLIENT DES OUTILS D'AIDE AUX ENTREPRISES

Pour soutenir les dirigeants et responsables de ressources humaines dans leur démarche de prévention des addictions, l'Anact, la Mildeca, et Addictions France publient des fiches conseil et des vidéos de témoignages présentant des structures récemment accompagnées.

Les fiches visent à permettre de réaliser un état des lieux partagé, identifier les étapes et conduire le projet, et mobiliser les acteurs de la structure.

Des conseils issus du travail des trois structures et de leurs partenaires en 2020 et 2021 sur ce sujet dans trois pôles régionaux : Centre-Val de Loire, Occitanie et La Réunion, où un dispositif d'accompagnement a été mis en place au sein de 18 organisations employeurs volontaires, invitant à faire le lien entre conditions de travail et prévention des conduites addictives.

## >> LE MINISTÈRE DU TRAVAIL CONFIRME LA FIN DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE « GARDE D'ENFANT / PERSONNES VULNÉRABLES » AU 31 JUILLET 2022

Le ministère du Travail confirme, par une mise à jour de ses questions/réponses sur l'activité partielle du 4 juillet 2022, la fin de l'application du dispositif d'activité partielle « garde d'enfant/personnes vulnérables » au 31 juillet 2022.

On notera par ailleurs que cette prolongation ne figure pas dans le projet de loi de finances rectificative pour 2022 présenté en conseil des ministres le 7 juillet 2022.

Ainsi, à partir du 1<sup>er</sup> août 2022, il ne sera plus possible de placer en activité partielle un salarié vulnérable ou un salarié devant garder un enfant.

## >> NÉGOCIATIONS DE BRANCHE : OLIVIER DUSSOPT VEUT « UNE RÉSORPTION TOTALE DES SITUATIONS DE MINIMA INFÉRIEURS AU SMIC »

« Le maintien de minima de branche supérieurs au Smic est un sujet d'attention majeur, dont les partenaires sociaux doivent continuer à se saisir », déclare le ministre du Travail, dans un communiqué publié à l'issue d'une réunion du comité de suivi de la négociation salariale de branche, jeudi 7 juillet 2022.

Aussi, Olivier Dussopt se dit prêt à « mobiliser l'ensemble des leviers à sa disposition afin d'atteindre à terme l'objectif d'une résorption totale des situations de minima de branche inférieurs au Smic ».

Pour rappel, sur les 171 branches professionnelles de plus de 5 000 salariés suivies par le ministère du Travail, 112 avaient au 1er juillet 2022 une grille salariale conventionnelle dont au moins un coefficient était inférieur au Smic. Un nombre « inhabituellement élevé », lié aux trois revalorisations récentes du salaire minimum, qui a incité le ministre du Travail Olivier Dussopt à réunir

le comité de suivi des négociations salariales de branche, le 7 juillet.

Olivier Dussopt assure vouloir maintenir « un suivi régulier » des négociations salariales, et n'exclut pas de mobiliser les moyens dont il dispose pour inciter les branches récalcitrantes à négocier et conclure des accords, à commencer par le placement en commission mixte paritaire. Dans un second temps, quand la loi sur le pouvoir d'achat sera entrée en vigueur, il compte utiliser le critère de la faiblesse des négociations salariales pour restructurer si nécessaire certaines branches.

Mais les pouvoirs publics ne disposent d'aucun outil pour sanctionner les « mauvais élèves », seulement de mesures incitatives visant à encourager les partenaires sociaux de branche à négocier.

## >> FORTES CHALEURS : DEUX AFFICHES DE L'INRS POUR INFORMER SUR LES MESURES DE PRÉVENTION

Les employeurs doivent être particulièrement attentifs aux conséquences des fortes chaleurs sur les travailleurs, mettre en place des mesures pour les soulager mais aussi faire de la prévention. L'INRS les accompagne avec deux infographies qui peuvent être imprimées et affichées.

Un premier document fait état des différents réflexes à adopter en cas de canicule, par exemple l'aménagement des horaires de travail, la limitation du temps d'exposition des salariés au soleil, l'augmentation de la fréquence de pause, la mise à disposition d'eau fraîche ou encore la consultation des bulletins météo pour adapter ces mesures en temps réel. Si ces préconisations concernent surtout les travailleurs en extérieur, tous les salariés sont susceptibles d'être concernés une fois qu'on se trouve en situation de canicule.

La seconde infographie est consacrée au coup de chaleur, qui peut être considéré comme un

accident de travail. L'INRS rappelle que le coup de chaleur est rare, mais est mortel dans 15 à 25 % des cas. L'information de tous les collaborateurs peut leur permettre d'intervenir si un collègue est en difficulté à cause de la chaleur. Les signaux d'alerte à bien connaître sont listés : fièvre, maux de tête, nausées, peau sèche, rouge et chaude ou encore un comportement étrange, de la confusion qui peut aller jusqu'à une perte de connaissance. L'affiche donne la marche à suivre pour aider la personne concernée, selon son état de conscience, et rappelle les numéros d'urgence à joindre immédiatement, à savoir le Samu (15) ou le numéro d'appel européen des services de secours (112). Le collaborateur victime d'un coup de chaud doit être mis à l'ombre, rafraîchi et abreuvé. S'il fait un malaise, il doit être placé en position latérale de sécurité.

## >> DIRECTION GÉNÉRALE DU TRAVAIL : UN ARRÊTÉ FIXE DE NOUVELLES MODALITÉS D'ORGANISATION À COMPTER DU 1<sup>er</sup> SEPTEMBRE

Paru au Journal officiel du 10 juillet 2022, un arrêté du 4 juillet restructure l'organisation interne de la direction générale du travail. Ce texte, qui abroge la précédente gouvernance fixée par des arrêtés de 2018 et 2019, entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> septembre.

Ce texte réglementaire subdivise en 4 sous-directions et indique les champs d'intervention de chacune. Celle des relations du travail se voit confier l'élaboration et la mise en œuvre des relations individuelles de travail. Elle traite aussi des questions de temps de travail, de rémunération, de lutte contre les discriminations, d'égalité professionnelle...

À ses côtés, celle du dialogue social régit les règles de représentativité ou encore s'assure du respect de libertés publiques, comme les droits syndicaux ou de grève.

L'amélioration des conditions de travail ou la lutte contre les risques professionnels relèvent, pour leur part, de la sous-direction des conditions de travail, de santé et de sécurité au travail. Enfin, l'Inspection du travail dispose d'un appui en matière de pilotage, fourni par une sous-direction de l'animation territoriale du système d'inspection du travail.

## >> AVANTAGES EN NATURE VÉHICULE : LES DERNIÈRES PRÉCISIONS DU BOSS

Dans une mise à jour du 1<sup>er</sup> juillet 2022, le BOSS apporte d'utiles précisions sur les modalités de preuve en cas de mise à disposition d'un véhicule de fonction sans prise en charge des frais de carburant.

L'employeur peut procéder à l'évaluation de l'avantage en nature véhicule sur la base soit des dépenses réellement engagées soit d'un forfait annuel, en distinguant selon que le véhicule a été acheté par l'employeur, est loué ou est en location avec option d'achat.

Lorsque l'employeur choisit d'évaluer l'avantage en nature véhicule sans prise en charge des frais de carburant sur la base des dépenses réellement engagées, la preuve de la prise en charge du carburant par le salarié peut être apportée par tous moyen, précise l'administration (BOSS-AN-700-710).

En pratique, le fait d'imposer au salarié d'effectuer le plein avec une carte de carburant le vendredi soir et de lui imposer également un plein le lundi matin à sa charge peut constituer un moyen de preuve suffisant. De même, lorsque sur les factures le nombre total de litres de carburant

payé par l'entreprise correspond au nombre de kilomètres parcourus à titre professionnel multiplié par la consommation moyenne du véhicule aux 100 km, ces éléments constituent une présomption suffisante pour apprécier la prise en charge par le salarié du carburant utilisé à titre privé. Les carnets de bord, de visite ou de rendez-vous peuvent aussi constituer des éléments de preuve suffisants du kilométrage parcouru à titre professionnel. En revanche, le blocage de la carte essence, par exemple durant le week-end, ne suffit pas à prouver que le salarié paie son carburant, le plein de carburant ayant pu être effectué la veille du congé hebdomadaire.

Jusqu'à présent, aucune précision sur ces modalités de preuve n'était donnée en cas d'évaluation forfaitaire de l'avantage.

Dans sa mise à jour du 1<sup>er</sup> juillet 2022, le BOSS ajoute que les modalités de preuve à fournir par l'employeur pour justifier l'absence de prise en charge personnelle de carburant sont identiques que l'évaluation soit réalisée sur la base forfaitaire ou au réel.

## >> COVID-19 : LES DIFFICULTÉS D'ORGANISATION DU TRAVAIL EN LIEN AVEC LA CRISE SANITAIRE PERMETTAIENT D'IMPOSER DES CONGÉS

Dans un arrêt du 6 juillet 2022, la Cour de cassation précise que dès lors que la crise sanitaire liée au Covid-19 avait un retentissement sur le fonctionnement de l'entreprise, les difficultés d'organisation du travail en lien avec elle pouvaient constituer un motif suffisant pour permettre à l'employeur d'imposer à ses salariés la prise de congés.

Ces mesures dérogatoires qui visent à répondre à la situation concrète de l'entreprise ne sauraient être mobilisées en raison de la situation personnelle de certains salariés dans l'impossibilité de travailler, ajoute-t-elle.

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifiait eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19, l'employeur pouvait, nonobstant les dispositions légales ou conventionnelles applicables, imposer la prise de jours de repos acquis par le salarié au titre de la réduction du temps de travail, dans la limite de dix jours, à des dates déterminées par l'employeur. Il pouvait fixer librement des jours de repos prévus par une convention de forfait ou de jours de repos résultant de l'utilisation des droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié (Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020, articles 2 et 4).

La Cour de cassation, dans un arrêt du 6 juillet 2022 publié au rapport, précise les conditions d'application de ce dispositif d'urgence. Elle retient qu'il n'était pas réservé aux seules entreprises rencontrant des difficultés économiques et que l'employeur ne pouvait pas l'imposer aux salariés en activité partielle qui ne pouvaient exercer leur activité en télétravail et maintenus à domicile, après le 4 mai 2020, pour garder un enfant de moins de 16 ans ou en raison de leur vulnérabilité au Covid-19 ou de celle d'une personne avec laquelle ils partagent leur domicile.

La première question soulevée est de savoir si l'employeur pouvait imposer la prise de droits à

repos acquis aux salariés en activité partielle qui ne pouvaient reprendre le travail à l'issue de la période de confinement.

Non, répond la Cour de cassation à cette question.

Elle rappelle que ce dispositif, issu de la loi du 25 avril 2020, concernait les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au SARS-CoV-2, ceux partageant le même domicile qu'une personne vulnérable ou, encore, ceux parents d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

Ce régime d'activité partielle spécifique indemnisé par l'État était fondé, retient la Cour de cassation, sur la situation personnelle de ces salariés et s'appliquait à eux, sauf à ce que l'employeur assure le maintien de la rémunération et des avantages découlant du contrat de travail, malgré leur impossibilité de travailler.

Dans ce cas, en conclut la Chambre sociale, l'employeur ne pouvait pas imposer unilatéralement à ces salariés l'utilisation de leurs droits acquis à repos. Cette faculté était réservée à l'employeur, lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifiait au regard des difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19. En effet, selon la note explicative, « *l'employeur ne peut pas décider de la cause de suspension du contrat de travail lorsque celle-ci est commandée par la situation personnelle du salarié* ».

Le recours de l'entreprise à l'utilisation des droits à repos acquis devait-il être justifié par les difficultés économiques de l'entreprise, telles qu'elles sont définies en matière de licenciement économique, ou ses problèmes de trésorerie ? Non, répond là encore la Cour de cassation (Cass. soc., 6 juillet 2022, n° 21-15.189).

## >> CSE CENTRAL : À DÉFAUT D'ACCORD, SEULES LES NÉCESSITÉS D'ORGANISATION DU VOTE PERMETTENT DE REFUSER UNE CANDIDATURE TARDIVE

L'employeur, en l'absence d'accord préélectoral prévoyant une date limite de dépôt des candidatures, ne peut refuser une candidature, déposée après la date qu'il a lui-même fixée qu'en justifiant sa décision au regard des nécessités d'organisation du vote pour l'élection des membres du CSE central.

La Cour de cassation le 15 juin 2022 retient ainsi que, pour un vote physique, le contexte sanitaire ne justifie pas le dépôt des candidatures la veille des élections au regard des impératifs d'impression et de diffusion des documents de vote pour 4 titulaires élisant un représentant au CSE central (Cass. soc., 15 juin 2022, n° 21-11.691).

## >> SEULEMENT 41 % DES GRANDES ENTREPRISES RESPECTENT LES DÉLAIS DE PAIEMENT, CONTRE 75 % DES PME

L'Observatoire des délais de paiement indique que les délais de paiement des entreprises n'ont pas encore retrouvé leur niveau d'avant la pandémie. Les retards de paiements les plus préoccupants sont ceux des grandes entreprises et des établissements publics de santé.

Le dernier rapport de l'Observatoire des délais de paiement montre que les retards de paiement étaient en moyenne à 12,4 jours fin 2021, soit un jour de plus qu'en 2019.

À ce titre, les comportements de paiement des grandes entreprises sont jugés préoccupants. Leurs délais moyens de paiement fournisseurs

n'ont cessé d'augmenter depuis 2019 : seules 41 % d'entre elles paient en temps requis, contre 75% des PME.

Pour Jeanne-Marie Prost, présidente de l'Observatoire des délais de paiement : « les constats de l'Observatoire au fil des rapports successifs sont sans appel et il est essentiel que les grandes entreprises corrigent ces dysfonctionnements qui portent préjudice à la solidité de notre tissu économique ».

## >> ACTUALISATION DE L'INSTRUCTION SUR LES DISPOSITIFS « COVID » D'EXONÉRATIONS ET D'AIDES AU PAIEMENT DES COTISATIONS

L'administration a mis à jour, sur le site du BOSS, l'instruction précisant les modalités d'application des exonérations et des aides au paiement des cotisations « covid » afin d'y intégrer, notamment, la possibilité de réactiver ces dispositifs sur fin 2021/début 2022.

Elle accorde également aux employeurs un délai supplémentaire pour déclarer ces aides.



## >> ENTREPRENEUR INDIVIDUEL : FIXATION DES MODALITÉS D'OPTION POUR L'ASSIMILATION À UNE EURL

Un décret, entré en vigueur le 29 juin 2022, précise les modalités d'option de l'entrepreneur individuel pour son assimilation à une EURL ou à une EARL entraînant de plein droit option pour son assujettissement à l'impôt sur les sociétés. Il prévoit également les conditions de révocation de l'option à l'IS.

Ce décret, modifiant l'article 350 bis de l'annexe III au CGI, transpose à l'identique les règles applicables à l'EURL.

L'option de l'entrepreneur individuel pour son assimilation à une EURL ou à une EARL dont il serait l'associé unique prend la forme d'une notification mentionnant la dénomination et l'adresse de l'entreprise individuelle ainsi que les

nom, prénom, adresse et signature de l'entrepreneur. Elle est adressée au service des impôts du principal établissement de ce dernier avant la fin du troisième mois de l'exercice au titre duquel il souhaite bénéficier de cette assimilation.

La renonciation à l'option pour l'assujettissement à l'impôt sur les sociétés doit être notifiée au service des impôts auprès duquel l'entrepreneur individuel souscrit sa déclaration de résultats avant la fin du mois précédant la date limite de versement du premier acompte d'impôt sur les sociétés de l'exercice au titre duquel s'applique la renonciation.

## >> RÉGIME SAS : LE TITRE DE DIRECTEUR GÉNÉRAL NE CONFÈRE PAS DE PLEIN DROIT LA QUALITÉ DE REPRÉSENTANT LÉGAL

Une personne inscrite en tant que directeur général sur un extrait Kbis d'une SAS ne dispose pas nécessairement du pouvoir de représenter celle-ci aux termes des statuts. Cette inscription ne suffit donc pas à lui conférer la qualité de représentant légal de la société.

Dans un récent arrêt, la Cour de cassation vient rappeler le rôle déterminant des statuts pour permettre à un directeur général de SAS d'accéder au rang de représentant légal de la société.

Cette confirmation sera mise à profit pour synthétiser les principes dégagés par la jurisprudence dans le cadre de litiges relatifs au pouvoir de représentation des SAS par leurs directeurs généraux. Il nous a paru également opportun

d'aborder les conditions de l'inscription de ces dirigeants au registre du commerce et des sociétés (RCS).

Les développements qui suivent visent les directeurs généraux (DG), mais valent également pour les directeurs généraux délégués (DGD). Ces deux catégories de dirigeants de SAS ne se distinguent, en effet, que par leur dénomination puisqu'elles relèvent, dans les mêmes termes, essentiellement du régime prévu à l'alinéa 3 de l'article L. 227-6 du code de commerce (Cass. com., 25 mai 2022, n° 20-21.460).

## Question relative à l'indemnisation du temps de déplacement du salarié en formation

*L'une de nos salariés habitant en région parisienne est venu passer une formation en province. Qu'en est-il de ce temps de déplacement ? Convient-il de le rémunérer ?*

### Réponse :

“ Le remboursement des frais de déplacement pour ces événements répond aux mêmes règles que celles qui sont applicables pour se rendre sur le lieu de travail.

Concrètement, si le lieu de la formation est plus éloigné de son domicile que le lieu habituel de travail, le temps de déplacement fait l'objet d'une contrepartie sous forme financière.

En d'autres termes, en cas de déplacement exceptionnel pour se rendre sur le lieu de la formation, si le trajet est plus long que d'habitude, le salarié doit être indemnisé de cette sujétion (Cass. soc., 5 mai 2010, n° 08-43.652).

Il convient d'apporter la précision suivante :

- Si le salarié se rend à la formation à partir de son lieu de travail, l'employeur devra prendre en charge l'intégralité du déplacement entre ces deux lieux ;
- Si le salarié part de chez lui, seul le temps dépassant le temps de trajet habituel est pris en charge par l'employeur.

Au vu de l'imprécision des textes et de la jurisprudence sur la notion d'indemnisation à sujétion, le choix de celle-ci peut à notre avis soit :

- Se baser soit sur le sur le dernier barème fiscal de remboursement des frais kilométriques calculé selon la puissance du véhicule ;
- Se baser sur le prix de l'essence pour parcourir la distance A/R (dépassant le temps de trajet habituel si départ depuis le domicile du salarié) + frais de péage par exemple pourrait aussi être retenue.

À notre sens, cette dernière proposition est à privilégier car elle se rapproche plus du réel coût à la charge du salarié pour se rendre à la formation.





## Question relative à la possibilité de conclure des CDD saisonniers dans la branche Prévention-Sécurité

*Sommes-nous en droit, dans notre secteur d'activité, de réaliser des CDD pour motif saisonnier ?*

### Réponse :



Aucune disposition légale ou jurisprudentielle ne limite à certains secteurs d'activité précis le recours aux CDD saisonniers.

En théorie, il serait donc possible d'y recourir dans le secteur de la sécurité privée.

Néanmoins, il convient de prendre en compte les éléments suivants :

- Pour pouvoir être qualifiées de saisonnières, les variations d'activité doivent être régulières, prévisibles, cycliques, ce qui les distingue du simple accroissement d'activité, et indépendantes de la volonté des employeurs ou des salariés (Circ. DRT 14 du 29 août 1992).
- Le caractère saisonnier d'un emploi s'apprécie au regard de l'activité de l'entreprise employeur et non de celles de ses entreprises clientes (Cass. soc. 18 juin 2002, n° 99-42.003).
- Bien que la notion d'emploi saisonnier n'est pas limitée à certains secteurs d'activité (Cass. soc. 10 janvier 1991, n° 87-45.059) mais concerne essentiellement l'agriculture, les industries agroalimentaires et le tourisme (Circ. DRT 14 du 29-8-1992) ;
- Pour que les emplois en question puissent être proposés dans le cadre de contrats à durée déterminée ou de contrats de travail temporaire saisonniers, encore faut-il qu'il y ait une correspondance entre les tâches offertes et l'activité saisonnière de l'entreprise. Ainsi l'affectation d'un salarié « à des tâches multiples, diverses, sans corrélation avec le rythme des saisons », ou à des tâches « accomplies à toutes époques de l'année » ne saurait s'opérer, selon une jurisprudence dominante, par le biais de contrats à durée déterminée ou de contrats de travail temporaire saisonniers. De même, l'embauche pour des périodes ne coïncidant pas avec une ou plusieurs saisons exclut le recours à de tels contrats.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, mises à part quelques exceptions qui permettraient de respecter les conditions ci-dessus, il m'apparaît conseillé aux entreprises de ne pas recourir aux CDD saisonniers.



**Voir l'arrêt du 18 juin 2002**



## **LE MARCHÉ DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE EN FRANCE : BILAN ET PERSPECTIVES**

Une étude vient d'être publiée le 8 juillet dernier, résultat d'un sondage mené auprès des entreprises de sécurité, par le Club Sûreté de l'AEGE.

Cette étude traite notamment :

- Des problématiques de recrutement et de concurrence ;
- L'impact économique de la pandémie COVID ;
- Les perspectives du marché de la sécurité privée (JOP 2024, continuum, nouvelles technologies...).