

la lettre JURIDIQUE

GES | GROUPEMENT
DES ENTREPRISES
DE SÉCURITÉ
SÉCURITÉ PRIVÉE

N°37

Du 11 au 29 Juillet 2022

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

SOMMAIRE

- DROIT SOCIAL 2
 - ACTUALITÉS 2
 - RÈGLEMENTATION 3
 - JURISPRUDENCE 5
- JURIDIQUE ET FISCAL 5
 - ACTUALITÉS 5
 - RÈGLEMENTATION 6
 - JURISPRUDENCE 7
- VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES 8



>> PROJET DE LOI « POUVOIR D'ACHAT » : LE SÉNAT ADOPTE EN SÉANCE PUBLIQUE LES MESURES LIÉES À L'ÉPARGNE SALARIALE

Le 28 juillet 2022 au soir, les sénateurs ont poursuivi l'examen en séance publique du projet de loi portant « *mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat* ».

Après avoir adopté dans l'après-midi les articles 1 et 1 bis, les parlementaires ont adopté les articles 3 à 4 bis, visant le développement de l'intéressement, le déblocage de l'épargne salariale, l'élargissement des modalités d'utilisation des titres-restaurants et la réduction des délais octroyés aux branches pour tirer les conséquences de la revalorisation du Smic pour les minima inscrits dans les accords.

Concernant les accords sur les minima (article 4 bis), sont réduits les délais octroyés aux branches professionnelles pour tirer les conséquences de la revalorisation du Smic pour les minima inscrits dans les accords.

Ainsi, dans le cas d'au moins deux revalorisations du Smic au cours des douze derniers mois, les délais sont réduits à huit jours afin que les organisations syndicales majoritaires puissent s'opposer à l'entrée en application de l'accord, et à quinze jours pour le délai dans lequel des organisations d'employeurs peuvent exercer leur droit d'opposition à l'extension de l'accord.

Enfin, le délai maximal pour l'ensemble de la procédure d'extension simplifiée, dont les modalités seront définies par décret, est fixé à deux mois.

Sept élus de chaque chambre se sont réunis depuis le 1er août pour discuter des points de désaccord entre les versions adoptées à l'Assemblée nationale et au Sénat. Le texte est soumis au vote le 3 août au Parlement.

>> L'INRS PUBLIE UN GUIDE SUR LA PRÉVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) publie un guide sur la prévention des accidents du travail. L'objectif de cette brochure est de guider l'employeur de façon pratique tout au long des différentes étapes de la démarche d'analyse d'un accident du travail. Le document rappelle les actions à réaliser et propose en annexe un support pratique pour le recueil immédiat des informations relatives à l'accident.

Il s'articule autour de 7 parties :

- Informer l'employeur ;
- Constitution d'un groupe d'analyse pluri-compétent ;
- Recueil des informations et identification des faits ;
- Détermination des causes de l'accident ;
- Choix et formalisation d'un plan d'actions correctives ;
- Retour d'expérience et communication ;
- Suivi et évaluation des actions correctives.

>> DERNIER JOUR POUR TRANSPOSER LA DIRECTIVE EUROPÉENNE RELATIVE À DES CONDITIONS DE TRAVAIL TRANSPARENTES ET PRÉVISIBLES

Les Etats membres de l'Union européenne ont jusqu'au 1er août 2022 pour conformer leur droit national aux dispositions de la directive 2019-1152. Périodes d'essai indiquées et limitées dans le temps, durée et lieu de travail communiqués, formations obligatoires gratuites... ce texte vise à ce que les travailleurs disposent d'informations sur leurs conditions de travail en amont de leur prise de poste.

Elle fait partie du socle européen des droits sociaux (lire sur AEF info), adopté le 17 novembre 2017. Elle a remplacé une directive précédente, qui datait de 1991.

>> EN AVRIL 2022, LE RECOURS À L'ACTIVITÉ PARTIELLE EST AU PLUS BAS DEPUIS LE DÉBUT DE LA CRISE SANITAIRE (DARES)

« En avril 2022, 170 000 salariés bénéficieraient de l'activité partielle, au plus bas depuis mars 2020 », fait savoir la Dares, le 20 juillet 2022, dans sa publication mensuelle.

En pratique, 70 000 salariés en activité partielle de moins ont été enregistrés par rapport au mois de mars 2022.

« En équivalent temps plein, 40 000 salariés seraient placés en activité partielle en avril 2022,

soit une baisse de 35 % par rapport à mars [60 000] », précise la Direction.

Sur l'ensemble, la part des salariés placés en APLD (activité partielle de longue durée) continue de croître pour atteindre 84 %, soit 19 points de plus que le mois précédent.

>> LE MONTANT DU SMIC EST PORTÉ À 11,07 € BRUTS PAR HEURE À COMPTER DU 1^{ER} AOÛT 2022

En application des mécanismes légaux, le Smic est revalorisé de 2,01 % à compter du 1^{er} août 2022, par arrêté du 29 juillet 2022.

Le Smic horaire brut passe de 10,85 € à 11,07 € soit un montant mensuel brut à 1 678,95 € sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Ce montant s'applique en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

À Mayotte, le Smic horaire brut est porté de 8,19 € à 8,35 € soit un montant mensuel brut de 1 266,42 €. Le minimum garanti s'établit à 3,94 €.

Les minima conventionnels de la branche Prévention-Sécurité impactés par cette hausse du SMIC sont les suivants :

- Coefficient 120 : 1 573,17 €
- Coefficient 130 : 1 593,79 €
- Coefficient 140 : 1 641,59 €.

Pour rappel, ces minima devaient déjà être rémunérés à hauteur du SMIC, tel qu'il se situait avant cette nouvelle revalorisation intervenue le 1^{er} août 2022.

À compter du 1^{er} août 2022, les salariés placés aux coefficients 120, 130 et 140 devront être rémunérés à hauteur du SMIC tel que revalorisé au 1^{er} août 2022, soit à hauteur de 1 678,95 € brut.

>> HEURES SUPPLÉMENTAIRES, PRORATISATION DU PLAFOND ET LES RÉMUNÉRATIONS INFÉRIEURES AU SMIC : LE BOSS EST MIS À JOUR

Le Bulletin officiel de la sécurité sociale (Boss) a été mis à jour le 1er juillet 2022 sur plusieurs points, notamment les règles de proratisation du plafond pour les salariés en forfait jours et les temps partiel thérapeutique, la prise en compte du Smic en cas de rémunération inférieure au Smic et sur les exonérations sur les heures supplémentaires.

✓ Concernant les allègements généraux :

Pour le calcul de la réduction générale des salariés dont la rémunération est fixée à un niveau inférieur au Smic ou à la rémunération minimale conventionnelle ou de l'accord collectif de branche, le Smic entier doit être pris en compte, au lieu du Smic proratisé à hauteur de la part de Smic que représente la rémunération indiquée au contrat de travail.

Les employeurs peuvent dès maintenant mettre en œuvre cette modalité de calcul, et de façon rétroactive pour l'ensemble des rémunérations à compter du 1er janvier 2021.

✓ Heures supplémentaires :

En matière de CET, dans un exemple, le Boss inclut la CET (contribution d'équilibre technique) Agirc-Arrco dans le taux de réduction pour les rémunérations supérieures au plafond de la sécurité sociale, dans la limite de 11,31 %. L'administration revient à sa version initiale du 1er février 2022 qui avait inclus la CET dans le calcul de la réduction salariale alors qu'elle l'avait écartée dans sa mise à jour du 11 mars 2022.

Concernant les heures supplémentaires structurales, elles sont prises en compte en cas d'absence du salarié avec maintien partiel ou sans maintien de la rémunération dans le cadre de la déduction patronale (et dans les mêmes conditions que pour la réduction salariale). Elles sont prises en compte à hauteur du rapport entre la rémunération versée au cours du mois et celle qui aurait dû être versée si le salarié n'avait pas été absent (après déduction, pour la détermination de ces deux éléments, des éléments de rémunération dont le montant n'est pas proratisé par l'absence). Là encore, cette mise à jour revient sur une précédente mise à jour du 11 mars 2022 qui avait supprimé cette tolérance.

✓ Assiette générale :

En matière de plafond du forfait annuel en jours, le plafond applicable aux salariés en convention de forfait annuel en jours dit « réduit » peut désormais être proratisé au regard de la durée équivalente à un temps plein fixée par une convention ou un accord collectif de travail si elle est inférieure à 218 jours. Le Boss précise que le recours au prorata de plafond implique de recueillir, par tout moyen, le consentement du salarié concerné.

Enfin, en matière de temps partiel thérapeutique, un nouveau paragraphe est intégré pour permettre la proratisation du plafond des salariés placés en temps partiel thérapeutique, dans les mêmes conditions que les salariés en temps partiel.

>> PRESCRIPTION EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT MORAL : RAPPEL DU POINT DE DÉPART DU DÉLAI DE 5 ANS ET DES ACTES PRIS EN COMPTE

Dans deux arrêts du 29 juin 2022, la Cour de cassation rappelle que le délai de prescription de cinq ans, dont dispose le salarié victime de harcèlement pour agir devant le conseil de prud'hommes, court à partir du dernier acte de harcèlement.

Lorsque l'action exercée au titre du harcèlement moral n'est pas prescrite, le juge doit prendre en compte l'ensemble des faits invoqués permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral, quelle que soit la date de leur commission (Cass. soc., 29 juin 2022, n°21-15.684 et Cass. soc., 29 juin 2022, n°21-13.959).

>> ÉLECTIONS : LA DIRECCTE NE PEUT INTERVENIR QU'EN CAS D'ÉCHEC D'UNE NÉGOCIATION LOYALE DU PROTOCOLE PRÉÉLECTORAL

Dans le cadre de la négociation du PAP, si un accord sur la répartition du personnel et des sièges entre les collèges en vue des élections du CSE ne peut être obtenu, l'employeur doit saisir la Direccte pour qu'elle procède à cette répartition.

L'administration n'est cependant compétente que si un accord préélectoral n'a pu être conclu à l'issue d'une tentative loyale de négociation.

C'est ce que précise la Cour de cassation dans un arrêt publié du 12 juillet 2022 (Cass. soc., 12 juillet 2022, n° 21-11.420).

>> LA PRIME TRANSPORT ET LE FORFAIT MOBILITÉS DURABLES REVIENNENT EN PREMIÈRE LECTURE DU PLFR 2022

L'Assemblée nationale a adopté le projet de loi de finances rectificative en première lecture dans la nuit du 26 au 27 juillet 2022.

Ce texte prévoit notamment d'améliorer le régime de la prime transport et du forfait mobilités durables pour 2022 et 2023, mesure qui avait un temps été écartée au profit d'un autre dispositif. Il envisage aussi de relever la limite d'exonération qui encadre le cumul « *forfait mobilités durables + prise en charge des frais de transports publics* ».

L'examen du texte se poursuivra jusqu'au 4 août ou jusqu'au 6/7 août, selon que le PLFR sera adopté après accord sur un texte commun entre l'Assemblée et le Sénat en CMP ou, en cas de désaccord, après une ultime navette et la lecture définitive de l'Assemblée nationale.

>> LA SIMPLIFICATION DE LA PROCÉDURE D'IDENTIFICATION DES ACTIONNAIRES EST ACHEVÉE

Un décret entré en vigueur le 17 juin dernier a apporté les ultimes ajustements requis pour rendre effectives les dernières évolutions de la réglementation concernant l'identification des propriétaires de titres financiers.

Sous certaines conditions, les sociétés par actions ont le droit d'obtenir, auprès des intermédiaires financiers, divers renseignements relatifs à l'identification des propriétaires des titres émis par elles : actions, titres conférant, immédiatement ou à terme, le droit de vote dans leurs assemblées d'actionnaires, obligations, titres de créances négociables (C. com., art. L. 228-2 et s.).

Pris en application de la loi 2021-1308 du 8 octobre 2021 (dite « DDADUE 2 »), un décret du 14 juin 2022 simplifie et uniformise la réglementation applicable en la matière : sauf dispositions spécifiques, qui seront signalées, les renseignements susceptibles d'être ainsi obtenus et les délais, plus brefs, dans lesquels ils doivent être communiqués, sont identiques, que les titres concernés soient au porteur ou nominatifs, qu'ils soient cotés sur un marché réglementé ou non.

Sur de nombreux points, ce décret renvoie purement et simplement au règlement (UE) 2018/1212 de la Commission, du 3 septembre 2018.

>> LE FONCTIONNEMENT DU REGISTRE UNIQUE DES ENTREPRISES EST PRÉCISÉ

À compter du 1^{er} janvier 2023, le registre national des entreprises (RNE) centralisera toutes les informations les concernant. Deux décrets viennent préciser son fonctionnement : le premier détaille les informations et pièces qui devront y figurer et indique celles qui seront soumises à validation ; le second prévoit le coût des formalités pour certaines entreprises.

Pour mémoire, à compter du 1^{er} janvier 2023, le registre national des entreprises (RNE) deviendra l'unique organisme destiné à immatriculer toute entité française exerçant une activité économique. Il se substituera à la plupart des registres et répertoires existants (ord. 2021-1189 du 15 septembre 2021).

Ce registre sera mis à jour par le guichet unique électronique auprès duquel les entreprises seront tenues d'effectuer leurs formalités à compter du 1^{er} janvier 2023 (loi 2019-486 du 22 mai 2019, art. 1 ; décret 2021-300 du 18 mars 2021). Il centralisera toutes les informations les concernant, de façon dématérialisée.

Deux nouveaux décrets précisent son fonctionnement.

Le 1^{er} décret du 19 juillet 2022 liste les informations et pièces qui devront faire l'objet d'une inscription ou d'un dépôt au RNE, selon les catégories d'entreprises mentionnées. Certaines seront soumises à validation de la part des greffiers des tribunaux de commerce (ou tribunaux judiciaires statuant en matière commerciale), des présidents des chambres de métiers et d'artisanat ou des caisses départementales ou pluridépartementales de mutualité sociale agricole. Ce décret dresse également la liste des autorités qui bénéficieront d'un accès à l'intégralité des informations du RNE.

Un second décret du 19 juillet 2022 (2022-1015) détaille le montant des droits dus par certaines entreprises au titre de l'inscription d'informations ou du dépôt de pièces au RNE.

Ces deux décrets entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2023, à l'exception notamment des dispositions renforçant les pouvoirs de contrôle des greffiers et celles facilitant l'accès des entreprises à leurs données qui sont entrées en vigueur le 21 juillet 2022.

>> RESPONSABILITÉ PÉNALE D'UNE SOCIÉTÉ PRÉSIDIÉE PAR UNE PERSONNE MORALE

Dans un arrêt du 21 juin dernier, la cour de Cassation juge que la responsabilité pénale d'une société pour le compte de laquelle une infraction a été commise peut être engagée en identifiant comme organe ou représentant vecteur de cette responsabilité la personne morale assurant la présidence de ladite société.

Jusqu'à présent, il était admis que l'organe ou le représentant d'une personne morale susceptible d'engager la responsabilité pénale de celle-ci était une personne physique, voire plusieurs personnes physiques en cas d'organe collégial. La personne physique commet l'infraction en tous ses éléments - matériels et moral - et engage la responsabilité pénale de la personne morale pour le compte de laquelle elle agit. L'organe personne physique est le vecteur, le catalyseur qui fait de la responsabilité pénale de la personne morale une responsabilité reflet, système consacré par un important arrêt de la chambre criminelle (Cass. crim., 2 décembre 1997, n° 96-85.484). L'arrêt du 21 juin 2022 remet-il en cause ce système ? Deux analyses semblent possibles :

✓ Ou bien la chambre criminelle sous-entend nécessairement que derrière l'organe personne morale il y a une personne physique et rien ne changerait.

✓ Ou bien l'organe est la personne morale seule. Cette perception paraît s'imposer car l'identification de l'organe en l'occurrence porte uniquement sur la personne morale. Et c'est bien cet organe, selon les termes de l'arrêt, qui a commis l'infraction pour le compte de sa filiale. Or si un organe personne morale peut engager la responsabilité d'une autre personne morale, on ne voit pas comment il peut commettre l'infraction en tous ses éléments comme une personne physique.

Et, conséquence logique, une personne morale représentée cette fois par un organe personne physique pourrait directement, personnellement, voire exclusivement commettre l'infraction, son organe étant relégué au second plan.

L'anthropomorphisme de la responsabilité pénale des personnes morales disparaîtrait alors et celles-ci deviendraient des délinquants de premier rang, autonomes. La chambre criminelle opèrerait-elle de la sorte un revirement spectaculaire, étant précisé que les termes de l'article 121-2 du code pénal, qui manquent de limpidité, autorisent autant le système de la responsabilité reflet que celui de la responsabilité autonome de la personne morale ? Un tel revirement semble cependant très improbable tant l'arrêt du 21 juin 2022 est laconique (Cass. crim., 21 juin 2022, n° 20-86.857).

Question relative à la notion de semaine civile en matière de calcul de la durée maximale hebdomadaire

Comment s'apprécie la notion de semaine civile pour calculer la durée hebdomadaire de travail de nos salariés ?

S'agit-il de la semaine du lundi 0h au dimanche minuit ou bien du délai entre le jour de la 1^{ère} vacation jusqu'à la dernière vacation ?

Réponse :

“ La semaine, qui constitue le cadre de calcul de la durée maximale hebdomadaire, est la semaine civile qui débute, sauf accord collectif, le lundi 0 heure jusqu'au dimanche 24 heures et non pas une période de 7 jours consécutifs (C. Trav., art. L. 3121-35).

La Convention Collective Nationale des entreprises de prévention et de sécurité n'apporte pas de dérogation à cette définition légale de la semaine. ”

Question relative au maintien de salaire en cas d'accident du travail dans la branche Prévention-Sécurité

Concernant un accident de travail et le maintien de salaire les règles sont les mêmes que pour l'arrêt maladie (ancienneté + maintien 90 % et maintien 70 %) ?

Réponse :

“ Au préalable, il convient de rappeler que, concernant l'ancienneté nécessaire, elle n'est que de 1 an, et non 3 comme prévu par le dispositif conventionnel (régime légal s'appliquant sur ce point et non le régime conventionnel – voir article L. 1226-1 du Code du travail).

En outre, dans le cas d'un accident du travail, il n'y a pas de délai de carence applicable concernant l'indemnité complémentaire versée par l'employeur. L'indemnisation court donc bien à compter du 1^{er} jour de l'arrêt (C. trav., art. D. 1226-3).

Concernant les taux à appliquer, il s'agit bien de ceux prévus par la CCN, à savoir 90 % puis 70 % concernant les agents d'exploitation, employés administratifs et techniciens. ”