

la lettre JURIDIQUE

GES | GROUPEMENT
DES ENTREPRISES
DE SÉCURITÉ
SÉCURITÉ PRIVÉE

N°39

Du 12 au 23 Septembre 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	6
JURISPRUDENCE	7
■ VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES	8
■ À SAVOIR	10



>> PRÉVENTION-SÉCURITÉ : LES ORGANISATIONS PATRONALES PROPOSENT UNE REVALORISATION DE LA GRILLE DES SALAIRES DE + 7,5 %

Les organisations patronales de la branche des entreprises de prévention et de sécurité proposent une revalorisation de 7,5 % de l'ensemble de la grille des salaires minima, lors d'une réunion organisée lundi 19 septembre 2022. Les syndicats d'agents de sécurité privée ont jusqu'au mercredi 28 septembre pour prendre position.

Un précédent accord, qui prévoyait une revalorisation de 3,25 %, avait suscité l'opposition historique de la CGT, de la CFDT et de Sud Solidaires en juin dernier, empêchant son entrée en vigueur.

Cette nouvelle proposition s'inscrit « dans un contexte inflationniste marqué par des augmentations successives du Smic au cours de l'année 2022 » et vise à « anticiper au mieux les évolutions des prochains mois », selon le projet d'accord.

Cette revalorisation de + 7,5 % s'appliquera également à l'indemnité conventionnelle d'entretien des tenues, à la prime de panier et à l'indemnité d'amortissement et d'entretien du chien.

Cet accord, pour être valide, doit être signé par les organisations syndicales de salariés ayant recueilli plus de 30 % des suffrages et ne pas faire l'objet d'une opposition.

À date du 28 septembre, cet accord a été signé par :

- ▶ Côté OP : Le GES, le SESA, le GPMSE et l'ADMS ;
- ▶ Côté OS : Le SNEPS CFTC, la CFDT, FEETS-FO, la CFE-CGC, SUD-SOLIDAIRES et l'UNSA.

En conséquence, l'accord a recueilli les suffrages nécessaires pour être valide. Il sera, une fois passé le délai légal du droit d'opposition, déposé à la DGT pour extension.

La date prévisible d'application de cet accord et des nouveaux minima est celle du 1er janvier 2023.

>> SUR UN AN, LES SALAIRES DE BASE DIMINUENT D'AU MOINS 2,5 % EN EUROS CONSTANTS

Au deuxième trimestre 2022, l'indice du salaire mensuel de base (SMB) de l'ensemble des salariés des entreprises du secteur privé de plus de 10 salariés progresse de 1,1 %, et l'indice du salaire horaire de base des ouvriers et des employés (SHBOE) de 1,3 %, selon des données publiées par la Dares le 23 septembre 2022.

Sur un an, le SMB augmente ainsi de 3,1 %, et le SHBOE de 3,5 %. Mais ces évolutions doivent être mises en regard de l'inflation : si l'on tient compte de la hausse des prix à la consommation, sur un an et en euros constants, le SMB diminue de 2,9 % et le SHBOE de 2,5 %.

Par catégorie professionnelle, sur un an, le salaire mensuel de base en euros constants baisse de :

- ▶ 2,2 % pour les employés ;
- ▶ 2,7 % pour les ouvriers ;
- ▶ 3,6 % pour les professions intermédiaires et les cadres.

>> STEPHANE RÉMY EST RECONDUIT À LA SOUS-DIRECTION DES POLITIQUES DE FORMATION ET DE CONTRÔLE À LA DGEFP

Stéphane Rémy, directeur du travail hors classe, est reconduit dans ses fonctions de sous-directeur des politiques de formation et du contrôle, à la DGEFP, par un arrêté conjoint des ministres du Travail et de l'Éducation nationale, publié au Journal officiel du vendredi 16 septembre 2022.

Il occupe cette fonction depuis septembre 2019. À ce titre, il est notamment membre du conseil d'administration de l'Onisep, et commissaire du gouvernement au sein des CA du Centre Inffo et de l'Opco EP.

>> LE RELIQUAT D'AIDE AU PAIEMENT DES COTISATIONS SOCIALES PEUT ÊTRE IMPUTÉ SUR LES SOMMES DUES AU TITRE DE 2022 (URSSAF)

Certains employeurs dont l'entreprise a été particulièrement affectée par la crise sanitaire ont pu bénéficier d'une aide au paiement des cotisations sociales.

Cette aide, égale à 20 % ou à 15 % du montant des rémunérations brutes dues au titre des périodes éligibles, peut être imputée sur les cotisations et contributions sociales dues à l'Urssaf au titre des années 2020 à 2022", rappelle l'Urssaf.

Les entreprises qui disposent d'un reliquat d'aide peuvent l'utiliser pour payer leurs cotisations dues pour l'année 2022, en déduisant le montant d'aide restante du paiement de la prochaine échéance dans la limite des cotisations dues. Si l'aide au paiement ne peut pas être utilisée en totalité, le reliquat devra être utilisé lors de l'échéance suivante. Le reliquat ne pourra plus être utilisé sur les échéances correspondant à des périodes d'emploi postérieures à l'année 2022.

>> L'URSSAF PUBLIE UNE VERSION ACTUALISÉE DE SON GUIDE SUR LA DSN

Afin d'assurer une fiabilité optimale des données transmises par les entreprises via la DSN (déclaration sociale nominative), l'Urssaf met à jour son guide « *Comment déclarer et régulariser les cotisations* ».

La version actualisée, publiée le 16 septembre 2022, intègre par exemple les modalités déclaratives relatives à la prime de partage de la valeur et au forfait social à partir de 2023.

Ce guide traite des modalités de déclaration des données individuelles et agrégées associées aux codes types de personnels et des principes et modalités de régularisation.

Il n'a « *pas vocation à aborder les aspects réglementaires et législatifs* ».

>> LE PARLEMENT EUROPÉEN ADOPTE LE PROJET DE DIRECTIVE SUR LES SALAIRES MINIMAUX DANS L'UNION EUROPÉENNE

Après un accord trouvé en juin 2022 avec le Conseil de l'Union européenne, le Parlement a adopté le projet de directive sur des salaires minimaux adéquats dans l'UE, avec 505 voix pour, 92 contre et 44 abstentions, indique l'institution dans un communiqué, le 14 septembre 2022.

Le texte, qui doit encore être approuvé officiellement par le Conseil de l'Union européenne au mois de septembre 2022, prévoit notamment que les États membres qui appliquent un salaire minimum légal évaluent si le salaire le plus bas

autorisé par la loi est suffisant pour assurer un niveau de vie décent, et que la négociation collective soit renforcée.

Ainsi, les États membres dans lesquels moins de 80 % de la main-d'œuvre est protégée par une convention collective devront créer un plan d'action pour augmenter progressivement cette couverture.

>> DÉBLOCAGE EXCEPTIONNEL DE L'ÉPARGNE SALARIAL : LES PRÉCISIONS DU MINISTÈRE DU TRAVAIL

La loi « *pouvoir d'achat* » autorise le déblocage exceptionnel de sommes reçues au titre de la participation ou de l'intéressement jusqu'au 31 décembre prochain, pour permettre aux salariés de financer l'achat d'un ou plusieurs biens ou la fourniture d'une ou plusieurs prestations de services.

Quelles sont les sommes concernées ou exclues ? Dans quels cas le déblocage est-il soumis à l'accord de l'employeur ? Comment le bénéficiaire doit-il présenter sa demande ?

Un « *questions/réponses* » publié par le ministère du Travail apporte des précisions sur les modalités de mise en œuvre du dispositif.

>> ÉGALITÉ DE TRAITEMENT : LE DIPLÔME INVOQUÉ POUR JUSTIFIER UN SALAIRE SUPÉRIEUR DOIT ÊTRE UTILE À LA FONCTION OCCUPÉE

Si un diplôme peut justifier une différence de rémunération entre deux salariés occupant les mêmes fonctions, c'est à condition qu'il atteste de connaissances particulières utiles à l'exercice de la fonction occupée. C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 14 septembre 2022.

L'employeur doit, en application du principe « à travail égal, salaire égal », assurer une égalité de rémunération entre des salariés assurant le même travail ou un travail de valeur égale.

Sont considérés comme ayant une valeur égale, aux termes de l'article L. 3221-4 du Code du travail, « les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une

pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ».

À défaut de respecter ce principe, l'employeur doit être en mesure de justifier une disparité de salaire par des éléments objectifs et pertinents, matériellement vérifiables et étrangers à toute discrimination. La détention d'un diplôme peut justifier une différence de salaire pour un même travail s'il atteste de connaissances particulières utiles à l'exercice de la fonction occupée, rappelle la Cour de cassation dans un arrêt non publié du 14 septembre 2022 (Cass. soc., 14 septembre 2022, n° 21-12.175).

>> L'ABSENCE PROLONGÉE D'UN SALARIÉ MALADE PERTURBANT LE FONCTIONNEMENT DE SON SERVICE NE JUSTIFIE PAS SON LICENCIEMENT

La Cour de cassation, dans un arrêt du 6 juillet 2022, rappelle que le licenciement d'un salarié malade doit être motivé par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé. N'est dès lors pas justifié le licenciement d'un salarié malade en raison de son absence prolongée perturbant le fonctionnement d'un seul service de l'entreprise.

Le licenciement d'un salarié en raison de son état de santé est discriminatoire (C. trav., art. L. 1132-1). La jurisprudence admet cependant que cette interdiction ne s'oppose pas à un licenciement motivé, non par l'état de santé du salarié, mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié, si le remplacement définitif de l'intéressé est nécessaire.

L'employeur doit prouver, d'une part, la nécessité de procéder au remplacement définitif du salarié absent et, d'autre part, la perturbation du fonctionnement de l'entreprise en raison de l'absence du salarié.

La Cour de cassation rappelle dans cet arrêt que la perturbation doit affecter le fonctionnement de l'entreprise dans son ensemble et non uniquement le service dans lequel travaille le salarié, à moins qu'il s'agisse d'un service essentiel de l'entreprise, susceptible de la désorganiser tout entière (Cass. soc., 6 juillet 2022, n° 21-10.261).

>> LE MINISTÈRE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE PUBLIE UNE FOIRE AUX QUESTIONS SUR LE FORFAIT MOBILITÉS DURABLES

Alors que le plafond d'exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales du forfait mobilités durables vient d'être relevé pour 2022 et 2023, le ministère de la Transition écologique a publié, le 15 septembre 2022 sur son site Internet, une « foire aux questions » (FAQ) consacrée à ce dispositif.

À l'attention des employeurs et des salariés, cette FAQ apporte quelques précisions, en particulier sur les formes que peut prendre le forfait en fonction du mode de transport utilisé et sur les justificatifs à fournir par les salariés.

>> PRÊTS GARANTIS PAR L'ÉTAT : LES ENTREPRISES ÉLIGIBLES ET LE MONTANT ACCORDÉ POUR LE SECOND SEMESTRE 2022

Comme prévu par la loi de finances rectificative pour 2022 (LFR 2022), les prêts garantis par l'État se poursuivent jusqu'au 31 décembre 2022. Depuis le 1er juillet 2022, ce prêt est réservé aux entreprises impactées par la guerre en Ukraine et son montant est plafonné à 15% de leur chiffre d'affaires annuel moyen des 3 dernières années.

D'abord instaurés pour faire face à l'épidémie du covid-19, les prêts garantis par l'État (PGE) visent également, depuis avril 2022, à soutenir les entreprises fragilisées par la guerre en Ukraine.

L'octroi de ces prêts devait prendre fin le 30 juin 2022 mais la loi de finances rectificative pour 2022 a rétroactivement accordé 6 mois supplémentaires.

C'est donc sans surprise qu'un nouvel arrêté en date du 19 septembre 2022 prolonge le dispositif jusqu'au 31 décembre 2022.

Cette prorogation ne s'applique qu'aux seuls PGE dits « Résilience », c'est-à-dire aux prêts accordés spécifiquement pour les entreprises impactées par le conflit en Ukraine. Le dispositif instauré lors de la crise sanitaire a, quant à lui, pris fin au 30 juin 2022.

>> UNE ENTREPRISE ÉVINCÉE PAR FAVORITISME : CE QUE L'ACTION PÉNALE LUI PERMET D'OBTENIR

Dans un arrêt du 7 septembre dernier, la Cour de cassation juge qu'une entreprise candidate à une délégation de service public peut lancer des poursuites pénales et obtenir des dommages et intérêts si elle pense avoir perdu une chance d'être choisie suite à un délit favoritisme.

En l'espèce, le 2 juillet 2015, le conseil municipal attribue la restauration scolaire de la commune à un nouveau délégataire.

Le précédent délégataire, qui était candidat pour continuer, dépose plainte pour favoritisme et dénonce le comportement d'une employée municipale. Il se constitue partie civile et demande aux juges de condamner les fautifs à lui verser des dommages et intérêts.

L'enquête pénale révèle que l'employée municipale, cheville ouvrière de la restauration scolaire de la ville, a apporté son aide au nouveau délégataire pour qu'il soit choisi par le conseil municipal. Elle lui a notamment communiqué un certain nombre d'informations qui l'ont conduit à renégocier ses prix à la baisse. L'employée lui a ainsi procuré un avantage injustifié par rapport aux autres entreprises candidates. Le délit de favoritisme est donc bien constitué (c. pén. 432-14).

L'employée municipale est condamnée pour favoritisme à 4 mois d'emprisonnement avec sursis.

Le nouveau délégataire et son dirigeant sont condamnés pour recel, les juges leur reprochant d'avoir bénéficié de la délégation de service public pour un montant de 1 250 000 €, montant qu'ils savaient provenir du délit de favoritisme. La société délégataire écope de 60 000 € d'amende et son dirigeant de 6 mois d'emprisonnement avec sursis et de 15 000 € d'amende.

Ces condamnations sont validées par la Cour de cassation.

Quant à l'ancien délégataire et à sa constitution de partie civile, les juges lui ont refusé tous dommages et intérêts.

Les juges ont en effet retenu que d'autres sociétés avaient présenté leur candidature. L'une d'entre elles aurait très bien pu être choisie si le délit de favoritisme n'avait pas été commis ; la candidature de l'ancien délégataire aurait alors été repoussée.

Rien ne permettait, selon les juges, d'établir le caractère certain du préjudice invoqué par le délégataire évincé.

La Cour de cassation censure et renvoie l'affaire devant d'autres juges en leur demandant de rechercher :

- Si le délégataire évincé avait, compte tenu de son activité, de son expérience ou de tout autre élément, une chance sérieuse d'être choisi par le conseil municipal ;
- Et si l'attribution irrégulière de la délégation a eu pour conséquence directe de lui faire perdre cette chance.

Si ces deux conditions sont réunies, des dommages et intérêts doivent être octroyés au délégataire évincé. Peu importe le nombre d'entreprises candidates pour obtenir la délégation de service public (Cass. crim. 7 septembre 2022, n° 21-83121).

Question relative aux changements d'horaires de travail d'un salarié protégé

Changer la planification d'un agent qui était planifié jusqu'à ce jour du lundi au vendredi de 06h à 13h en vacation, soit 35h, sans changement de site ni de poste en 3 vacations de 12 heures entre le lundi et le vendredi constitue-t-il un simple changement des conditions de travail. Si oui, ce changement peut-il s'imposer à un salarié protégé ou doit-on recueillir son acceptation expresse ?

Réponse :



Il faut distinguer deux cas de figure :

1) Celui d'une modification des horaires d'un salarié non protégé

L'employeur peut imposer une nouvelle répartition des horaires de travail au sein de la journée ou de la semaine (Cass. soc. 16 mai 2000, n° 97-45.256) dès lors qu'il n'en résulte aucune modification de la durée contractuelle du travail ou de la rémunération contractuelle (Cass. soc., 9 avril 2002, n° 99-45.155).

Mais attention :

- Il en va toutefois autrement lorsque les horaires ont été contractualisés (Cass. soc. 11 juillet 2001, n° 99-42.710) ou ont été jugés déterminants lors de l'embauche, par exemple s'ils tenaient compte de la situation personnelle du salarié (Cass. soc., 30 novembre 1983, n° 81-41.995).
- Il en va également autrement si le salarié passe d'horaires de jour à des horaires de nuit. Dans votre cas d'espèce, le salarié travaillait le jour. S'il reste affecté de jour (sans réaliser aucune heure de nuit), il ne s'agit pas d'une modification emportant son accord express par avenant.

En résumé, l'employeur peut modifier unilatéralement (sans avoir à recueillir le consentement express du salarié) et de manière pérenne les horaires de travail de son salarié non protégé, si ces horaires n'ont pas été contractualisés ou si il n'y a pas de basculement sur des horaires de nuit ou encore si ces éléments n'ont pas été déterminants lors de l'embauche (ce qui sera pour ce dernier cas, dans la plupart des cas, très difficile à prouver par le salarié s'il souhaitait utiliser ce motif pour contester la modification de ses horaires).

2) Celui d'une modification des horaires pour un salarié protégé

Même s'il s'agit uniquement d'un changement des conditions de travail et non d'une modification contractuelle, il est impossible de l'imposer, quelle qu'en soit la cause, à un salarié protégé (jurisprudence constante, Cass. soc., 23 septembre 1992, n° 90-45.106).

Donc pour répondre à votre question, votre salarié est protégé en l'espèce et ne peut donc se voir modifier sans son accord express une modification de ses horaires de travail.



Question relative à la possibilité de prévoir le licenciement au sein d'une clause contractuelle d'objectifs

Est-ce légal de stipuler dans un contrat de travail ou courrier d'objectif que nous pouvons rompre le contrat de travail en cas de non atteinte des objectifs par un commercial ?

Réponse :



La réponse est négative.

En effet, aucune clause du contrat de travail ne peut valablement décider qu'une circonstance quelconque constituera une cause de licenciement ; il appartient au juge d'apprécier si les faits invoqués par l'employeur dans la lettre de licenciement peuvent caractériser une cause réelle et sérieuse de licenciement (Cass. soc., 14 novembre 2000 n° 98-42.371).

La disposition contractuelle prévoyant, dans les cas d'espèce, la rupture du contrat de travail en cas de non-réalisation des objectifs est en elle-même dénuée de toute portée. L'ordre public est en effet attaché à la notion de cause réelle et sérieuse de licenciement et à son appréciation par le juge en toutes hypothèses. Ce dernier ne peut être lié par les qualifications données à certains faits ou circonstances par un règlement intérieur, un accord collectif ou un contrat de travail.

Il convient donc de ne pas faire figurer cet élément au sein de la clause contractuelle d'objectifs, ou dans le courrier d'objectifs, celui-ci n'ayant aucune valeur juridique et étant réputée comme non écrite.





LE GES SALUE LES ANNONCES MINISTÉRIELLES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ PRIVÉE EFFECTUÉES LORS DE SON CONGRÈS

Le Congrès annuel du Groupement des Entreprises de Sécurité (GES) s'est tenu les 22 et 23 septembre dernier, à Annecy. Le ministre de l'Intérieur et des Outre-mer, présent pour l'ouverture du Congrès, ainsi que le ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, par un message vidéo, ont indiqué à la filière de la sécurité privée un certain nombre d'engagements.

Le GES les accueille avec confiance et dans un esprit de concertation avec les pouvoirs publics.

Tout d'abord, le ministre du Travail a apporté tout son soutien à la filière de la sécurité, en confirmant un certain nombre d'annonces du ministre de l'Intérieur et en indiquant qu'il avait mobilisé les services relevant de ses compétences en faveur de notre filière.

Ainsi :

- La précision que la formation adaptée pour la sécurité des événements, avec 3 semaines au lieu de 5, ne devait être qu'« *une première étape dans un parcours de carrière et de professionnalisation* ». Le secteur aurait ainsi la possibilité de réfléchir à une meilleure articulation entre cette formation particulière, temporaire, et le titre à finalité professionnelle d'agent de prévention et de sécurité, qui doit rester la norme pour la sécurité privée. Précisément, le ministre a ainsi indiqué : « *Face au défi des JOP, j'attends [...] que la branche ne laisse pas à des organismes privés la seule responsabilité de porter le titre « événementiel* ».
- La mobilisation de 22 millions d'euros permettant d'assurer la formation continue des 64. 000 agents qui devront renouveler leur carte en 2023 et 2024. Le ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion a confirmé cette enveloppe.
- La possibilité de former et de recruter des étudiants, moyennant, comme l'a indiqué le ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, des adaptations législatives si nécessaire.
- L'ouverture à la formation à distance pour les formations initiales et continues, de manière expérimentale, afin de vérifier que toutes les garanties du maintien de la qualité sont bien présentes.
- L'intégration du module « *Connaissance des principes de la République* » dans les formations initiales et continues, sans modification des volumes horaires existants.
- La mobilisation particulière des conseillers de Pôle Emploi et des missions locales dans l'identification de candidats à la sécurité privée. En contrepartie, le ministre du Travail souhaite que les entreprises de sécurité se saisissent plus largement des sites de dépôts d'offres d'emploi mis à disposition.
- L'organisation d'une campagne de promotion des métiers de la sécurité privée, en s'appuyant sur une communication harmonisée avec la filière, et avec « *une attention particulière sur la féminisation* ».
- La prise en compte des récépissés dans le cadre de l'obligation de justification des 5 ans sur le territoire national pour les ressortissants étrangers qui veulent intégrer la sécurité privée.





- La prochaine concertation sur le port obligatoire d'un signe commun distinctif, en limitant les surcoûts induits et en prenant en compte un délai suffisant pour la mise en conformité.
- La lutte contre le moins-disant dans les marchés publics en sécurité privée, par la mobilisation des préfets à qui il sera demandé de prendre des sanctions contre les clients publics s'adonnant à ce type de pratique.

Dans le cadre des échanges qui ont suivi, le ministre de l'Intérieur et des Outre-mer a indiqué d'autres ouvertures ou apporté des précisions quant aux propositions portées par le GES :

- La remise en chantier de l'obligation d'une garantie financière, en visant très rapidement un vecteur législatif comme une loi de finances initiale ou rectificative ou une loi « *olympique II* ».
- L'étude plus fine et personnelle de sa part de la demande d'intégration de la sécurité incendie dans le livre VI du CSI, sans être pieds et mains liés par le rapport de mission de la Préfète Nicole KLEIN.
- L'analyse d'une proposition d'encadrement déontologique des techniciens en systèmes électroniques de sécurité, en lien avec les travaux conjoints conduits par l'AN2V, l'ANITEC, le GPMSE et le GES.
- L'ouverture possible d'une réflexion, que le GES pourrait conduire avec les Parlementaires, sur les caméras-piétons pour les agents de sécurité privée, dans l'optique d'un renforcement de leur protection.
- La place structurante que devra avoir la future Commission d'expertise, placée auprès du Conseil d'administration du CNAPS, dans l'élaboration d'orientations pour la délivrance des autorisations et pour la mission disciplinaire.
- La prise en compte des demandes du GES de préciser, avec Paris 2024, les conditions de transport, d'hébergement et de restauration des agents de sécurité privée qui seront mobilisés lors des JOP Paris 2024.