

la lettre

JURIDIQUE

GES
SÉCURITÉ PRIVÉE

GROUPEMENT
DES ENTREPRISES
DE SÉCURITÉ

N°46

Du 2 Janv. au 3 Fév. 2023

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

SOMMAIRE

■ DROIT SOCIAL	2
ACTUALITÉS	2
RÈGLEMENTATION	5
JURISPRUDENCE	6
■ JURIDIQUE ET FISCAL	8
ACTUALITÉS	8
RÈGLEMENTATION	8
JURISPRUDENCE	9
■ VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES	10
■ À SAVOIR	12



>> ÉLISABETH BORNE SE DIT OUVERTE À DES « SANCTIONS » CONTRE LES ENTREPRISES QUI ONT DE MAUVAISES PRATIQUES EN MATIÈRE D'EMPLOI DES SENIORS

La Première ministre se dit ouverte à des « sanctions » contre les entreprises qui ont de « mauvaises pratiques » en matière d'emploi des seniors, at-elle indiqué le 2 février dernier sur France 2 lors d'un entretien consacré à la réforme des retraites.

Concernant ce futur index « seniors », elle indique penser « qu'on peut aller plus loin [...] en disant que les entreprises dont l'index montre qu'elles n'ont pas des bonnes pratiques à l'égard des seniors, doivent mettre en œuvre un plan d'action qui évidemment sera négocié dans l'entreprise ».

« Et si elles ne le font pas, ou s'il n'y a pas d'effets pour corriger les mauvaises pratiques, alors il pourrait y avoir des sanctions », ajoute-t-elle.

Elle assure également, sans plus de précisions, qu'il faudra s'assurer que certains plans de départ volontaire ou certaines ruptures conventionnelles ne soient pas plus avantageux pour les entreprises que de garder ces seniors.

Élisabeth Borne se déclare aussi favorable à ce que cet index senior concerne les entreprises de 50 salariés.

Ce dispositif, inscrit à l'article 2 du projet de loi, serait obligatoire dès 2023 pour les entreprises de plus de 1 000 salariés, et pour celles de plus de 300 salariés à partir de 2024. Les employeurs seraient passibles de sanctions financières en cas de non-publication de l'index, mais aucune obligation de résultat n'est pour l'instant fixée en termes d'emploi des seniors.

L'index a été approuvé par les députés le 31 janvier dernier en commission des Affaires sociales au terme de longs débats. Mais c'est le texte initial du gouvernement qui sera examiné dans l'hémicycle à partir de lundi 6 février, l'exécutif ayant opté pour une procédure applicable aux textes budgétaires.

>> PROJET DE LOI « IMMIGRATION » : LE DÉTAIL DES DISPOSITIONS CONCERNANT LE TRAVAIL, L'EMPLOI ET LA FORMATION

Le 1^{er} février 2023, les ministres de l'Intérieur et du Travail Gérald Darmanin et Olivier Dussopt ont présenté en Conseil des ministres le projet de loi sur l'immigration.

Le texte vise notamment à mieux intégrer la population immigrée à travers le travail.

Il crée un titre de séjour « travail dans les métiers en tension », suggère aux employeurs de former à la langue française les salariés allophones, facilite l'accès au marché du travail des demandeurs d'asile et crée une nouvelle amende sanctionnant les employeurs d'étrangers ne détenant pas de titre de séjour les autorisant à travailler.

>> LE COÛT UNITAIRE MOYEN D'UN APPRENTI S'ÉLÈVE À 23 360 €, DONT 45 % D'AIDES AUX ENTREPRISES (CHIFFRES FRANCE COMPÉTENCES)

Le premier rapport sur l'usage des fonds de la formation professionnelle publié fin janvier 2023 par France compétences fait la part belle à l'apprentissage. Un choix dicté par les données disponibles mais aussi par la part de cette voie de formation dans le volume global des dépenses.

Ces travaux s'intéressent à deux aspects : d'une part le coût d'un apprenti et la plus-value de ces financements et, d'autre part, les circuits financiers de ce dispositif. Au-delà des données financières, France compétences analyse les indicateurs de résultat de l'apprentissage en termes d'accès à l'emploi.

En 2021, le coût unitaire d'un contrat d'apprentissage s'élève à environ 23 360 €, dont 42 % de coûts pédagogiques et 45 % d'aides reçues par les entreprises.

Si cet exercice a vocation à détailler pour toutes les grandes catégories d'action de formation (CPF, CEP, PTP...), le rapport entre leur coût unitaire et des indicateurs de valeur ajoutée, cette première édition présente principalement une analyse complète de l'apprentissage.

Au-delà des aspects financiers, France compétences souligne que « le développement de l'apprentissage s'est accompagné d'une diversification du profil socioculturel des apprentis », en particulier « le niveau de la formation préparée et l'âge à l'entrée continuent d'augmenter ». Sur ce dernier point, « l'âge moyen d'un apprenti est d'environ 20 ans en 2021 », les apprentis de 26 ans ou plus représentant 7 % du total des entrées.

« Contrairement aux apprentis de moins de 26 ans, qui débutent leur contrat d'apprentissage en vue d'une qualification initiale, la plupart des plus de 26 ans ont déjà l'expérience de la formation et du travail, sont moins diplômés à l'entrée, préparent moins souvent une formation du supérieur et sont plus fréquemment en emploi ou en recherche d'emploi avant leur apprentissage ».

>> LES EMPLOYEURS REDEVABLES DE LA CONTRIBUTION SUPPLÉMENTAIRE À L'APPRENTISSAGE (CSA) DEVRONT LA DÉCLARER À L'URSSAF SUR LA DSN DE MARS 2023

C'est la première année que les employeurs redevables de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) doivent effectuer leur déclaration à l'Urssaf, depuis le transfert de la collecte des contributions de formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage précédemment assurée par les Opcó.

« La déclaration et le paiement de la CSA de l'année 2022 seront à réaliser par un seul établissement de l'entreprise sur la DSN de mars 2023 (exigible le 5 ou 15 avril 2023) au titre de la masse salariale de l'année 2022 », explique l'Urssaf dans une communication du 31 janvier 2023.

>> PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES DES CANDIDATS : LA CNIL PUBLIE UN GUIDE À DESTINATION DES RECRUTEURS

Un processus de recrutement implique nécessairement le traitement d'un nombre important de données personnelles sur les candidats. Pour apprécier la capacité des candidats à occuper un emploi, le recruteur (notamment employeur direct, cabinet de recrutement, société d'intérim) est amené à collecter, organiser, consulter, conserver, communiquer ou encore supprimer de nombreuses informations.

Pour aider les professionnels à se mettre en conformité avec le RGPD à toutes les étapes du recrutement, la Cnil publie un guide sous forme de « Questions/Réponses », le 30 janvier 2023.

Ce guide répond à une vingtaine de questions, et notamment celles-ci :

- Quelles données personnelles peuvent être collectées par un recruteur ?
- Qui peut accéder à ces données ?
- À quelles conditions un recruteur peut-il utiliser la vidéo dans un processus de recrutement ?
- Un recruteur peut-il avoir recours aux données publiquement disponibles, notamment sur internet, dans le cadre du recrutement ?

La Cnil publie également une fiche pratique destinée aux candidats à l'embauche comportant les 4 conseils suivants pour assurer la protection de leurs informations personnelles « depuis la rédaction de leur CV jusqu'à l'entretien final » :

- Communiquer le strict nécessaire ;
- Ne révéler aucune information sensible ;
- Être attentif aux explications fournies sur l'utilisation des données personnelles ;
- Connaître ses droits et les exercer.

>> L'ISOLEMENT N'EST PLUS NÉCESSAIRE POUR LES PERSONNES POSITIVES À PARTIR DU 1^{er} FÉVRIER 2023

L'essentiel des mesures dérogatoires liées à la crise sanitaire prennent fin au 31 janvier 2023. Ainsi, dès le 1^{er} février, les arrêts dérogatoires délivrés sur simple déclaration disparaissent, et « les personnes testées positives au Covid-19 ne doivent plus s'isoler systématiquement », annonce l'assurance maladie sur son site internet.

Les personnes contact, si elles ne présentent aucun symptôme, ne sont plus non plus tenues de réaliser un test de dépistage deux jours après avoir appris leur situation.

En revanche, l'assurance maladie recommande aux personnes infectées et aux cas contacts de respecter les gestes barrières, de se faire tester, de privilégier le télétravail, d'informer les personnes qui pourraient avoir été contaminées et d'éviter les contacts avec des personnes fragiles. L'activité partielle pour les personnes vulnérables est, elle, prolongée jusqu'à fin février.

>> FIN DES ARRÊTS DE TRAVAIL DÉROGATOIRES POUR LES SALARIÉS ATTEINTS DU COVID NE POUVANT PAS TÉLÉTRAVAILLER

Un décret du 27 janvier dernier met un terme, à compter du 1^{er} février 2023, à la délivrance d'arrêts de travail dérogatoires aux assurés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler, y compris à distance, en cas de contamination par le Covid-19.

Ces arrêts, établis par l'assurance maladie après une simple déclaration en ligne, sont indemnisés sans vérification des conditions habituelles d'ou-

verture de droits et sans délai de carence, et ne sont pas pris en compte dans les durées maximales de versement des indemnités journalières. Pour rappel, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2023 avait ouvert la possibilité de prolonger ces arrêts dérogatoires jusqu'au 31 décembre prochain.

>> BULLETIN DE PAYE ET MENTION DU « MONTANT NET SOCIAL » AU 1^{er} JUILLET 2023

L'arrêté du 31 janvier 2023 publié au Journal officiel du 7 février 2023, fixe la nouvelle présentation du bulletin de paie qui sera obligatoire à partir de 2025. Il introduit une nouvelle rubrique, intitulée « *montant net social* » qui devra figurer à compter du 1^{er} juillet 2023.

Cet arrêté est accompagné d'une « foire aux questions » publiée aussi le 7 février sur le site du ministère du travail précisent la nouvelle présentation du bulletin de paie.

Selon la FAQ du ministère du travail, en cas de décalage de paie, les bulletins de paie concernant l'activité de juin 2023 dont la rémunération est versée en juillet 2023 devront comporter la nouvelle mention « *montant net social* ».

Ce « *montant net social* » est calculé en tenant compte de l'ensemble des revenus versés et des cotisations et contributions à déduire. Des précisions sur les revenus à prendre en compte et les cotisations visées sont apportées dans la FAQ du ministère du travail.

À partir de 2024, les employeurs devront déclarer aux organismes sociaux le « *montant net social* » de leurs salariés, comme ils le font déjà pour le « *montant net imposable* ».

L'arrêté du 31 janvier 2023 modifie également la présentation des modèles de bulletins de paie :

- Les libellés sont revus et hiérarchisés ;
- Les cotisations et contributions sociales obligatoires qui sont déduites de la rémunération brute pour calculer le revenu net « social », sont isolées des cotisations à des régimes facultatifs, et des autres retenues ou versements ;
- L'affichage de certains avantages, remboursements ou déductions est harmonisé.

Les entreprises ont jusqu'au 1^{er} janvier 2025 pour mettre en place ce nouveau bulletin de paie.

>> AGRÉMENT PROROGÉANT LE CSP JUSQU'AU 31 MARS 2023

L'avenant n° 6 à la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) signé par les partenaires sociaux le 24 novembre dernier a été agréé par un arrêté du 24 janvier 2023, et publié au Journal officiel du 27 janvier 2023.

Cet avenant prévoit une prorogation du dispositif jusqu'au 31 mars 2023, à la suite de la prolongation

du décret du 26 juillet 2019 fixant les règles du régime d'assurance chômage jusqu'au 31 janvier 2023.

Ces dispositions s'appliquent aux salariés visés par des procédures de licenciement engagées depuis le 1^{er} janvier 2023.

>> UN SYNDICAT PEUT AGIR EN JUSTICE CONTRE LA MISE EN PLACE D'UN FORFAIT JOURS SUR LA BASE D'UN ACCORD ILLÉGAL

Dans un arrêt rendu le 25 janvier 2023, la Cour de cassation juge qu'un syndicat peut demander en justice des dommages-intérêts du fait de la mise en place d'une convention de forfait en jours sur la base d'un accord d'entreprise illégal.

La Haute Juridiction retient ici l'existence d'une atteinte à l'intérêt collectif de la profession. Dès lors, le syndicat pouvait agir en justice. La cour d'appel ne pouvait le débouter de sa demande d'indemnisation.

En l'espèce, un responsable d'un magasin est licencié pour inaptitude physique avec impossibilité de reclassement. Il conteste la rupture de son contrat de travail devant le conseil de prud'hommes. Le syndicat CGT des personnels intervient à l'instance. Il demande le paiement de dommages-intérêts en raison de la mise en place d'une modulation du temps de travail en dehors des conditions requises par la loi. Le syndicat conteste la validité de l'accord d'entreprise ayant permis l'application au responsable du magasin d'une convention individuelle de forfait en jours.

La cour d'appel rejette la demande du syndicat. Il rappelle qu'un syndicat peut agir en justice pour la défense des intérêts collectifs de la profession.

Il peut exercer devant toutes les juridictions tous les droits réservés à la partie civile, relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente (C. trav., art. L. 2132-3). Or, dans cette affaire, les juges considèrent que le syndicat ne justifie pas de l'existence du préjudice dont il demande réparation.

Le syndicat se pourvoit en cassation. Il soutient, au contraire de la position de la cour d'appel, que le fait pour un employeur d'appliquer un accord de modulation et une convention de forfait illégaux, cause nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente.

La Cour de cassation donne raison au syndicat et censure la cour d'appel sur ce point.

En matière de forfait jours, la Cour de cassation considère que le syndicat a qualité à agir pour défendre l'intérêt collectif de la profession en dénonçant un accord illégal ou sa mauvaise exécution (Cass. soc., 25 janvier 2023, n° 20-10.135).

>> CSE : LES PARTENAIRES SOCIAUX SONT LIBRES DE DÉTERMINER LES CRITÈRES DÉFINISSANT LES ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS

La Cour de cassation s'est prononcée, le 1^{er} février dernier, sur le contrôle par le juge d'un accord d'entreprise définissant le nombre et le périmètre des établissements distincts en vue de la mise en place du CSE.

Elle considère que les critères retenus pour déterminer des établissements distincts relèvent de la seule liberté des partenaires sociaux.

Elle pose cependant une condition : la fixation du nombre et du périmètre des établissements distincts au sein de l'entreprise doit être de nature à permettre la représentation de l'ensemble des salariés.

Pour justifier sa position, la Haute Juridiction s'appuie sur la directive 2002/14/CE du 11 mars 2002 qui établit le cadre général de l'information et de la consultation des travailleurs.

En effet, précise la chambre sociale, l'article 5 de la directive prévoit expressément que « *les États membres peuvent confier aux partenaires sociaux au niveau approprié, y compris au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, le soin de définir librement et à tout moment par voie d'accord négocié les modalités d'information et de consultation des travailleurs* ».





Ces accords peuvent prévoir, sous certaines conditions, « des dispositions différentes de celles visées à l'article 4. Parmi les dispositions visées à l'article 4 de la directive figure "l'obligation que la consultation s'effectue 'au niveau pertinent de direction et de représentation, en fonction du sujet traité ».

À cet égard, le considérant 23 de la directive, indique que « l'objectif de la directive sera atteint en établissant un cadre général reprenant les principes, les définitions et les modalités en matière d'information et de consultation ».

C'est ce cadre général que « les États membres devront respecter et adapter à leurs réalités nationales ». Ils pourront le faire « en assurant, le cas échéant, aux partenaires sociaux un rôle prépondérant en leur permettant de définir librement, par voie d'accord, les modalités d'information et de consultation des travailleurs qu'ils jugent les plus conformes à leurs besoins et à leurs souhaits », souligne l'arrêt de la Cour de cassation (Cass. soc., 1er février 2023, n° 21-15.371).

>> **LORSQU'UN TEMPS PARTIEL EST REQUALIFIÉ, COMMENT APPLIQUER LE DÉLAI DE PRESCRIPTION D'UNE DEMANDE DE RAPPEL DE SALAIRE ?**

Un salarié dont le contrat de travail à temps partiel est requalifié en temps plein dispose d'un délai de trois ans pour demander en justice un rappel de salaire.

Dans un arrêt du 14 décembre 2022, la Cour de cassation revient sur les modalités d'application de ce délai de prescription. Le juge doit vérifier si l'action est prescrite, puis la période sur laquelle peut porter la demande de rappel de salaire. Les hauts magistrats précisent également les règles applicables lorsque la demande intervient lors de la rupture du contrat de travail.

Dans cette affaire, un salarié prend acte de la rupture de son contrat le 11 mai 2017. Il demande en justice, le 13 juillet 2017, la requalification de son contrat à temps partiel en temps complet, avec un rappel de salaires pour la période de mai 2014 à mai 2017. Il demande également la requalification de sa prise d'acte de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La cour d'appel requalifie le contrat de travail à temps partiel en temps complet. Cependant elle juge que la demande du salarié est prescrite pour la période antérieure au 13 juillet 2014.

Les juges d'appel relèvent que le salarié a saisi la juridiction prud'homale le 13 juillet 2017 d'une demande en requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet et que le contrat de travail a été rompu, du fait de la prise d'acte de la rupture, le 11 mai 2017.

Ils retiennent dès lors que la date du 13 juillet 2014 correspond à la date à laquelle le salarié a connu ou aurait dû connaître les faits à l'origine de sa démarche.

À tort, selon la Cour de cassation. Les hauts magistrats rappellent qu'il résulte de la combinaison des articles L. 3242-1 et L. 3245-1 du code du travail que le délai de prescription des salaires court à compter de la date à laquelle la créance salariale est devenue exigible. Pour les salariés payés au mois, la date d'exigibilité du salaire correspond à la date habituelle du paiement des salaires en vigueur dans l'entreprise et concerne l'intégralité du salaire afférent au mois considéré (Cass. soc., 14 décembre 2022, n° 21-16.623).

>> LES PME SONT PÉNALISÉES PAR LES RETARDS DE PAIEMENT DES AUTRES ENTREPRISES

Selon les chiffres communiqués par la Banque de France, les délais de paiement, clients et fournisseurs, des entreprises françaises ont baissé à nouveau en 2021. Les PME demeurent les « bons élèves » en la matière, et les entreprises les plus pénalisées par les retards de paiement.

Après la stabilité observée en 2020 avec le choc de l'épidémie de Covid 19, les délais de paiement sont repartis à la baisse en 2021, sauf dans l'hébergement et la restauration.

Ainsi, les délais de règlement des fournisseurs ont, en 2021, reculé d'1 jour, à 48,3 jours d'achats, contre 49,3 jours un an plus tôt. L'année 2021 s'inscrit donc dans le prolongement de la baisse, qui, selon les conclusions de la Banque de France, s'avère une tendance de fond des relations interentreprises.

Parallèlement aux délais fournisseurs, les délais de paiement des clients des entreprises françaises se sont réduits de 1,2 jour en 2021, à 41,9 jours de chiffre d'affaires.

La baisse concomitante des délais clients et fournisseurs en 2021, se traduit par une quasi stabilité du solde commercial des entreprises françaises. Celui-ci se maintient à son niveau tendanciel de 11 jours de chiffre d'affaires.

Les PME demeurent les « bons élèves » en matière de délais de paiement. Près des trois quarts d'entre elles règlent leurs factures en moins de 60 jours.

Elles restent la catégorie d'entreprise la plus pénalisée par les retards de paiement. L'effet négatif sur leur trésorerie s'élèverait à 12 milliards d'euros en 2021.

En regard, la part des grandes entreprises réglant leurs fournisseurs avant 60 jours diminue entre 2020 et 2021, passant sous les 40 %. Elles bénéficieraient ainsi d'un excédent de trésorerie égal à 16 milliards d'euros.

>> PUBLICATION D'UN ARRÊTÉ RELATIF AU TAUX D'USURE ET IMPACT POUR LES ENTREPRISES

La mensualisation de la révision des taux de l'usure connaît une exception : les découverts bancaires aux professionnels. En conséquence, elle est sans effet pour les entreprises.

Un prêt usuraire est un prêt consenti à un taux effectif global qui, au moment où il est accordé, excède de plus du tiers le taux effectif moyen pratiqué au cours du trimestre précédent par les établissements de crédit (c. consom. art. L. 314-6). Ainsi, chaque trimestre, le Journal officiel publie les seuils au-delà desquels les taux proposés par les banques sont usuraires et donc interdits.

Toutefois, il a été décidé que, à partir du 1er février 2023 et pour une durée de 6 mois, les taux de l'usure seront révisés mensuellement (arrêté du 26 janvier 2023).

Il y a cependant une exception à cette mensualisation : l'article L. 313-5-1 du code monétaire et financier n'étant pas visé par l'arrêté du 26 janvier 2023, le taux de l'usure sur les découverts consentis aux professionnels reste fixé trimestriellement.

Les entreprises ne bénéficient de la réglementation relative à l'usure que pour leurs découverts bancaires (c. mon. et fin. art. L. 313-5-1).

Dès lors, elles ne sont pas concernées par la mesure de révision mensuelle des taux de l'usure.

On rappellera que, pour le 1er trimestre 2023, le seuil à partir duquel le taux d'un découvert bancaire consenti à une entreprise est usuraire est de 16,47 %.

➤ REGISTRE DES BÉNÉFICIAIRES ACTIFS : L'ACCÈS DU GRAND PUBLIC EST MAINTENU

Selon les chiffres communiqués par la Banque de France, les délais de paiement, clients et fournisseurs, des entreprises françaises ont baissé à nouveau en 2021. Les PME demeurent les « bons élèves » en la matière, et les entreprises les plus pénalisées par les retards de paiement.

Après la stabilité observée en 2020 avec le choc de l'épidémie de Covid 19, les délais de paiement sont repartis à la baisse en 2021, sauf dans l'hébergement et la restauration.

Ainsi, les délais de règlement des fournisseurs ont, en 2021, reculé d'1 jour, à 48,3 jours d'achats, contre 49,3 jours un an plus tôt. L'année 2021 s'inscrit donc dans le prolongement de la baisse, qui, selon les conclusions de la Banque de France, s'avère une tendance de fond des relations interentreprises.

Parallèlement aux délais fournisseurs, les délais de paiement des clients des entreprises françaises se sont réduits de 1,2 jour en 2021, à 41,9 jours de chiffre d'affaires.

La baisse concomitante des délais clients et fournisseurs en 2021, se traduit par une quasi stabilité du solde commercial des entreprises françaises. Celui-ci se maintient à son niveau tendanciel de 11 jours de chiffre d'affaires.

Les PME demeurent les « bons élèves » en matière de délais de paiement. Près des trois quarts d'entre elles règlent leurs factures en moins de 60 jours.

Elles restent la catégorie d'entreprise la plus pénalisée par les retards de paiement. L'effet négatif sur leur trésorerie s'élèverait à 12 milliards d'euros en 2021.

En regard, la part des grandes entreprises réglant leurs fournisseurs avant 60 jours diminue entre 2020 et 2021, passant sous les 40 %. Elles bénéficieraient ainsi d'un excédent de trésorerie égal à 16 milliards d'euros.

➤ JUSQU'À QUELLE DATE LE DIRIGEANT D'UNE SOCIÉTÉ EN LIQUIDATION JUDICIAIRE PEUT-IL CRAINDRE UNE SANCTION PÉCUNIAIRE ?

Dans les 3 ans du jugement prononçant la liquidation judiciaire d'une société, le liquidateur peut demander la condamnation du dirigeant qui a commis une faute de gestion. Le jour de ce jugement doit-il être décompté dans ce délai ? La Cour de cassation donne la réponse dans un arrêt du 18 janvier dernier.

En l'espèce, par un jugement du 7 janvier 2016, une société est mise en liquidation judiciaire. Le 7 janvier 2019, le liquidateur assigne son dirigeant afin de le voir condamné à prendre en charge tout ou partie du passif de la société en raison des fautes commises dans sa gestion (c. com. art. L. 651-2, al. 1).

La cour d'appel déboute le liquidateur au motif que l'action en responsabilité pour insuffisance d'actif est possible dans les 3 ans à compter du jugement qui prononce la liquidation judiciaire (c. com. art. L. 651-2, al. 4). Selon les juges, le point de départ de ce délai de prescription est le jour du jugement de la liquidation judiciaire, de sorte que la demande du liquidateur, intervenue après

le 6 janvier 2019 à minuit, est prescrite.

Le liquidateur forme un pourvoi en cassation et l'arrêt d'appel est cassé.

Tout d'abord, la Cour de cassation rappelle que la prescription se compte par jours (c. civ. art. 2228) et est acquise le dernier jour du terme accompli (c. civ. art. 2229).

La Cour en conclut que :

- Le jour du jugement prononçant la liquidation judiciaire n'est pas inclus dans la computation du délai de prescription ;
- Le délai de prescription expire 3 ans après le jour suivant la date du jugement.

En d'autres termes, le délai de prescription a commencé à courir le 8 janvier 2016 et a pris fin le 7 janvier 2019 à 23h59. De ce fait, la demande du liquidateur, formée le 7 janvier 2019 à 15h37, était recevable (Cass. com. 18 janvier 2023, n° 21-22.090).

Question relative à l'incidence d'un arrêt maladie de longue durée quant à la position à adopter vis-à-vis d'un agent dont la carte professionnelle arrive prochainement à expiration faute d'une formation MAC non suivie

Un de nos salariés agent de sécurité va prochainement voir sa carte professionnelle arriver à expiration.

En effet, ce dernier n'a pas suivi de stage de formation MAC car il est en arrêt maladie depuis plusieurs mois.

Quelle position dois-je adopter ? Puis-je le licencier dans quelques semaines pour défaut de carte professionnelle valide ?

Petite précision : son contrat de travail prévoit qu'il peut être amené à exercer des missions en qualité de SSIAP. Cela a-t-il une incidence sur la décision à prendre ?

Réponse :

À notre sens, il peut s'avérer risqué de licencier le salarié au motif que sa carte professionnelle n'est plus valide, alors même qu'il se trouve être en arrêt maladie depuis quelques mois et donc dans une situation rendant très complexe pour lui le suivi de la formation MAC.

En conséquence, s'il advenait que le médecin du travail se prononce en faveur d'une reprise du travail pour ce salarié, vous seriez contraint de le placer en suspension de son contrat de travail pour défaut de carte professionnelle valide car il ne pourrait pas exercer son métier d'APS, le temps qu'il puisse suivre sa formation MAC et voir renouveler sa carte professionnelle.

Néanmoins, comme vous me l'indiquiez, si le salarié a un contrat de travail prévoyant également qu'il peut être amené à exercer des missions en qualité de SSIAP, vous pourrez alors le réaffecter sur un poste de SSIAP, le temps qu'il suive son stage de MAC et qu'il renouvelle ainsi sa carte professionnelle.



Question relative à l'avis d'inaptitude et à l'obligation de reclassement

Je me permets de vous solliciter, concernant l'inaptitude reçu ce jour pour un de nos salariés.

En effet, c'est la première fois que nous recevons ce type d'inaptitude, où il est mentionné explicitement que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Suis-je tenu, par cet avis ainsi mentionné, à respecter mon obligation de recherche de reclassement à son égard ?

Réponse :



Le législateur (C. Trav., art. L. 1226-20, al. 2) a prévu un cas de dispense expresse de l'obligation pesant sur l'employeur de rechercher un reclassement à son salarié dans l'entreprise sur un autre poste, en cas d'inaptitude.

En effet, l'employeur est dispensé de l'obligation de rechercher un reclassement si le médecin du travail indique expressément dans l'avis d'inaptitude que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé de l'intéressé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

L'employeur peut alors engager la procédure de rupture du contrat de travail sans consultation du CSE sur le reclassement (Cass. soc., 8 juin 2022, n° 20-22.500).

L'avis d'inaptitude que vous nous avez transmis est un avis d'inaptitude définitive prononcée par le médecin du travail ne nécessitant qu'une seule visite médicale.

Les mentions qu'il a inscrites vous dispense d'avoir à rechercher un reclassement à votre salarié dans l'entreprise sur un autre poste.

Vous pouvez donc engager dès à présent la procédure de licenciement à son encontre, et ce sans consultation du CSE si vous en avez un.





LES CONDITIONS D'EXERCICE ET DE FORMATION DES ÉQUIPES CYNOTECHNIQUES DE DÉTECTION D'EXPLOSIFS PRÉCISÉES AU JO

Plusieurs textes publiés au Journal officiel du 2 février 2023 précisent les modalités d'exercice de l'activité privée d'agent cynophile de détection d'explosifs, encadrée par la loi "sécurité globale" dans la perspective notamment des grands événements de 2023 et 2024.

Ils prévoient les procédures d'intervention des équipes et les conditions de formation.

Concernant la formation :

Dans le détail, Le décret du 1er février, qui entre en vigueur pour l'essentiel le 1er mai, liste les connaissances et compétences attendues de chaque agent, qui devra détenir une certification technique délivrée par le ministre de l'Intérieur.

La formation, supplémentaire à celle d'agent de surveillance humaine et de gardiennage, devra durer au minimum 361 heures, d'après un arrêté du 1er février qui en fixe le contenu théorique et pratique.

Selon l'arrêté du 1er février relatif à la formation initiale et continue, l'agent devra réaliser avec son chien des entraînements mensuels d'une durée minimale de quatre heures, dont chaque séance devra figurer dans son carnet d'entraînement. Ces entraînements pourront se dérouler sur le site de la mission ou au sein des locaux de l'entreprise qui emploie l'agent. Pour le renouvellement de sa carte professionnelle tous les cinq ans, l'agent devra effectuer avec son chien un stage de MAC (maintien et d'actualisation des compétences) de 14 heures, en plus des 34 heures obligatoires pour les agents de surveillance humaine et de gardiennage.

Les formateurs devront disposer a minima d'un certificat ou diplôme inscrit au RNCP attestant de leurs connaissances, aptitudes et savoir-faire en matière de surveillance avec un chien. Ils devront en outre « justifier de deux années d'exercice professionnel dans le domaine de la formation canine ».

Concernant la certification technique annuelle délivrée par le ministère :

La certification technique prévue par les textes sera délivrée par le ministre de l'Intérieur, à l'issue d'une évaluation portant sur la mémorisation olfactive, par le chien, des matières explosives, la capacité de l'agent et de son chien à mettre en évidence un risque lié à la présence de matières explosives, la capacité de l'agent à conduire son chien « dans des conditions optimales de sécurité » et à respecter les procédures d'intervention définies par un autre arrêté du 1er février. L'évaluation, dont les modalités doivent être précisées, sera réalisée « par un service placé sous l'autorité du ministre », le centre "Cynodex" rattaché au DGPN, à Biscarosse (Landes).

La certification technique est valable un an à compter de sa délivrance, dispose le décret. Elle doit donc être renouvelée chaque année dans les mêmes conditions, sachant qu'un échec conduit au retrait de la certification technique en cours de validité.

À titre transitoire, l'exercice de la mission de cyno-détection d'explosifs n'est soumis qu'à la détention d'une carte professionnelle permettant l'exercice de l'activité de surveillance humaine et de gardiennage jusqu'au 31 décembre.





Concernant la qualification de l'objet par le donneur d'ordre :

À compter du 2 avril 2023, avant de déployer une équipe cynotechnique dans un lieu ou un périmètre de protection institué à des fins de lutte contre le terrorisme, l'employeur est tenu d'informer le préfet, avec copie au directeur du Cnaps. L'équipe cynotechnique intervient selon des procédures fixées par arrêté du 1er février, qui décrit les étapes de la sécurisation d'une zone et du traitement d'un objet délaissé, ainsi que les modalités d'alerte et de coordination avec les services de police, de gendarmerie et de déminage. Si le colis abandonné présente « *un risque sérieux de contenir un objet explosif ou de représenter un péril d'une autre nature* », il relève des forces de sécurité intérieure.

Si ce n'est pas le cas, le donneur d'ordre procède à une qualification de l'objet dans un délai de vingt minutes, après information des forces et mise en œuvre de mesures de précaution telles que l'éloignement des personnes des environs de l'objet.

Si aucun élément ne permet de qualifier l'objet ou l'environnement de suspect, l'agent cynophile engage avec son chien « *une action de recherche d'indices laissant supposer la présence d'explosifs* »..

« *Ces procédures s'appliquent de manière que l'agent et son chien n'interviennent jamais seuls* », dispose le décret. Chaque mise en œuvre de la procédure de traitement d'un objet délaissé avec engagement d'équipe cynotechnique privée « *fait l'objet d'un rapport établi par le donneur d'ordre avec l'appui de l'entreprise qui emploie l'agent* », ajoute l'arrêté. Ce document fait état notamment de la date, de l'heure, du lieu et de l'origine de l'alerte, des mesures qui ont été prises pour la protection du public et de l'analyse du bon respect de la procédure et des mesures de sécurité. Le donneur d'ordre est tenu de transmettre ses rapports au préfet une fois par trimestre.

Enfin, le décret complète le régime de sanctions.

Le dispositif doit entrer en vigueur au plus tard le 1^{er} mai, avec des dispositions transitoires jusqu'au 31 décembre.

La CPNEFP de la branche prévention-sécurité devrait déposer un titre à finalité professionnelle dans les prochains mois, en fonction notamment de la parution d'un autre arrêté définissant les modalités et le contenu de l'évaluation de la certification technique.



COUPE DU MONDE DE RUGBY : LE COMITÉ D'ORGANISATION TABLE SUR L'APPUI DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE

Auditionné au Sénat mercredi 15 février 2023, Julien Collette, directeur général du GIP France 2023, indique que le comité d'organisation travaille avec l'Anssi pour sécuriser le système de billetterie.

En outre, 6 300 agents de sécurité privée doivent être mobilisés dans les neuf stades.

Dans les dix villes hôtes (Paris, Saint-Denis, Lille, Nice, Toulouse, Bordeaux, Nantes, Lyon, Saint-Étienne et Marseille), 6 300 agents de sécurité privée seront répartis dans les neuf stades. Un nombre allant jusqu'à 1 000 agents pour le Stade de France à Saint-Denis et 300 pour la Beaujoire à Nantes.

Le marché de la sécurité privée est « *en mesure de répondre aux besoins* », assure Julien Collette.

LA FORMATION EN DISTANCIEL AUTORISÉE DANS LA SÉCURITÉ PRIVÉE POUR LE CQP DÉDIÉ AUX JOP 2024 ET LE STAGE DE RECYCLAGE

Un arrêté publié au Journal officiel, mercredi 1^{er} février 2023, permet d'organiser une partie (36 heures sur 106) du CQP « *participer aux activités privées de sécurité des grands événements* », créé pour les JOP 2024, en distanciel, « *selon des modalités synchrones ou asynchrones* ».

Le ministre de l'Intérieur Gérald Darmanin l'avait promis au congrès du GES en septembre, à condition que cela « *n'affaiblisse pas la qualité du recrutement* ». Jusqu'au 31 décembre 2024, une partie (14 heures) du stage de maintien et actualisation des compétences, obligatoire tous les cinq ans, pourra aussi se faire à distance pour la surveillance humaine. Souhaitée par une bonne partie des organismes de formation et des entreprises, le distanciel avait déjà été mis en place pour le MAC pendant la crise sanitaire, de juin 2020 à fin 2021.

