

la lettre JURIDIQUE

GES | GROUPEMENT
DES ENTREPRISES
DE SÉCURITÉ
SÉCURITÉ PRIVÉE

N°48

Du 13 au 31 Mars 2023

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

SOMMAIRE

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



>> NOTE DE LA DGT PORTANT SUR LE LICENCIEMENT D'UN SALARIÉ POUR DES FAITS COMMIS LORS D'UNE GRÈVE

Dans quels cas un inspecteur du travail, saisi d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé, pour des faits commis lors de l'exercice du droit de grève, peut-il y répondre favorablement ?

Une note de la Direction Générale du Travail (DGT), publiée le 13 mars dernier, répond à cette question et énonce les éléments suivants :

- Selon les articles L. 1132-2 et L. 2511-1 du Code du Travail : aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de l'exercice normal du droit de grève. Toutefois, l'exercice du droit de grève peut justifier la rupture du contrat de travail en cas de faute lourde imputable au salarié.
- L'autorité administrative saisie d'une demande de licenciement pour des faits commis dans le cadre d'un mouvement de grève ne contrôle pas le caractère licite ou abusif de la grève, ni l'application des dispositions de l'article L.

1132-2 du Code du Travail, cette appréciation relevant du juge judiciaire. Elle se contentera de contrôler le caractère de « *faute lourde* » en fonction des faits commis lors d'une grève licite. Ainsi, elle s'attardera sur l'analyse de la matérialité et la gravité des faits pour déterminer si la faute revêt un caractère de faute « *lourde* ».

- En conséquence, par exception au principe selon lequel des faits survenus à l'occasion de l'exercice d'un mandat représentatif ne relèvent pas nécessairement du motif disciplinaire, les actes fautifs commis au cours d'une grève licite relèvent néanmoins de ce motif et leurs auteurs peuvent être licenciés en cas de faute lourde (C. trav., art. L. 2511-1 ; CE, 1^{er} avril 1992, n° 112.826).

>> BAISSÉ DU SALAIRE DE BASE DE 1,3 % À 3 % EN 2022 SELON LA CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE

Au quatrième 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 0,7 %. L'indice du salaire horaire de base des ouvriers et des employés (SHBOE) augmente quant à lui de 0,8 %.

Ainsi, sur une période de 12 mois, le SMB augmente de 3,9 %, et le SHBOE de 4,5 %. Mais ces augmentations doivent être analysées au regard de l'inflation. Lorsqu'est pris en considération « *la hausse des prix à la consommation sur un an et en euro constant, le SHBOE diminue de 1,5 % et le SMB de 2,1 %* ».

En conséquence, il a été remarqué que sur une période d'un an les différentes catégories professionnelles ont vu leur salaire mensuel de base baisser de :

- 1,3 % pour les ouvriers ;
- 1,6 % pour les employés ;
- 2,8 % pour les professions intermédiaires ;
- 3 % pour les cadres.

>> DISCRIMINATION : UN KIT PRATIQUE À DESTINATION DES CSE DES ENTREPRISES ÉLABORÉ EN FIN D'ANNÉE 2023

Pour rappel, la ministre chargée de la Diversité et de l'Égalité des chances a installé, le 21 mars 2021, le Comité de suivi du Plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations. Isabelle Rome, qui présidera les réunions semestrielles de ce comité, a :

- Détaillé la feuille de route pour la mise en œuvre des mesures prévues cette année ;
- Défini les actions prioritaires ;
- Fixé un calendrier de restitution des travaux.

Une mesure concernant les entreprises devra être mise en place à la rentrée 2023 : il s'agit de l'établissement d'une stratégie en matière de testing pour l'accès aux stages et à l'emploi.

Les pouvoirs publics devront aussi élaborer un « *kit pratique* » à destination des CSE (formations, circuits d'alerte, procédures à déclencher, accompagnement des victimes) d'ici la fin de l'année.

>> INSEE : UNE NOUVELLE VALORISATION PROBABLE DU SMIC D'AU MOINS 2 % AU PRINTEMPS

Après une hausse de 0,9 % en janvier 2022, de 2,65 % en mai 2022, de 2,01 % en août 2022, puis de 1,81 % le 1^{er} janvier 2023, le montant du Smic, est désormais fixé à 1 709,28 € brut par mois.

Une nouvelle augmentation liée à la hausse des prix à la consommation va aboutir au relèvement du salaire minimum d'au moins 2 % selon l'INSEE, soit au 1^{er} mai soit au 1^{er} juin prochain.

>> LE TAUX D'EMPLOI DES EX-APPRENTIS EST DE 70 % EN 2021 POUR LES DIPLÔMES JUSQU'À BAC + 2

Selon une étude de la Dares publiée le 23 mars dernier, un an après la sortie des études, le taux d'emploi dans le secteur privé est de 70 % en 2021 pour les apprentis de niveau CAP et BTS. Il est de 20 points supérieurs à celui des lycéens professionnels qui dénombre 50 % d'insertion professionnelle un an après leur sortie d'étude.

Ainsi, l'insertion professionnelle dans les 6 à 12 mois après la sortie des études est en nette amélioration, mais varie selon le diplôme préparé. Cette hausse sera plus forte pour les CAP (+7 %) et les baccalauréats professionnels (+6 %). Elle

l'est également dans une moindre mesure pour les brevets professionnels (+3 %) et les BTS (+4 %).

Il a été remarqué que les hommes s'inséraient mieux professionnellement que les femmes, 72 % contre 66 % en moyenne. Cela s'explique car les hommes sont majoritaires dans les formations de productions (88 %) dont les taux d'insertion sont plus forts que les formations de services privilégiées par les femmes (66 %).

>> INTERVIEW DE GEOFFROY ROUX DE BÉZIEUX, PRÉSIDENT DU MEDEF, SUR LA DÉMOCRATIE SOCIALE

Le président du Medef estime, dans une interview donnée aux Échos le 23 mars dernier, que « *la démocratie sociale a quelques leçons à donner à la démocratie parlementaire* », après les conflits liés à la réforme des retraites.

Selon lui, plus de démocratie sociale se traduirait par plus de dialogue avec les syndicats nationaux. À ce titre, il salue l'amélioration des relations entre le patronat et les syndicats nationaux depuis l'arrivée au pouvoir du Président Emmanuel Macron. Il prend pour exemple les derniers résultats obtenus par les partenaires sociaux en matière de négociations interprofessionnelles, notamment l'accord conclu début février à la quasi-unanimité sur le partage de la valeur.

Toutefois, Geoffroy Roux de Bézieux, plaide pour que « *les prochaines réformes sociales s'appuient*

sur une méthode différente et soient davantage discutées et négociées avec les partenaires sociaux, en visant des réponses concrètes, opérationnelles ». Il souhaite ainsi discuter sur des « *objets précis tels que les difficultés de recrutement, de formation, de transport, de logement, etc.* »

En conséquence, il voudrait aboutir à une loi opérationnelle après avoir écouté les partenaires sociaux sur ces thématiques. Son objectif final : ramener le chômage à moins de 5 %.

Une telle législation pourrait arriver dès cet été par le biais du projet de loi sur le plein emploi qui mettra en place différentes mesures dont la création de « *France Travail* ».

>> ADOPTION DU PROJET DE LOI DE LA RÉFORME DES RETRAITES

Le Président de la République, Emmanuel Macron, avait souhaité que la réforme des retraites « *puisse aller au bout de son chemin démocratique* ». En effet, après plusieurs mois de concertations politique et sociale et plus de 170 heures de débats, un texte de compromis avait été trouvé entre le Sénat et l'Assemblée Nationale.

Cependant, le projet de loi de financement rectificative de la sécurité sociale portant réforme des retraites a finalement été adopté le lundi 20 mars 2023, après l'utilisation par la Première Ministre, Elisabeth Borne, de l'article 49 alinéa 3 de la Constitution. L'emploi de cet article engage la responsabilité du Gouvernement devant l'Assemblée Nationale.

En l'espèce, les députés ont déposé deux motions de censure : l'une par le Rassemblement National ayant réunis 94 votes, la seconde, dite transpartisane, du groupe Liot, ayant réunis 278 votes. La majorité étant à 287 voix, aucune des deux motions de censure n'a été adoptée.

Toutefois le texte n'est pas encore entré en vigueur. Le Conseil Constitutionnel doit maintenant regarder si la réforme est en tout ou partie conforme à la Constitution. Le Conseil dispose d'un mois pour rendre sa décision.

Il est à noter que la réforme des retraites impactera notamment les entreprises sur les thématiques suivantes :

- Le pilotage des départs en retraite ;
- La publication d'un index sénior dans les entreprises d'au moins 50 salariés ;
- Ou encore le différé de quelques mois et années de l'indemnité de fin de carrière

>> OBLIGATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS : LA DÉCLARATION ANNUELLE SERA EXIGIBLE LE 5 OU LE 15 MAI PROCHAIN

Les entreprises, d'au moins 20 salariés, qui ne respectent pas l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à hauteur de 6 % de leur effectif doivent s'acquitter chaque année d'une contribution collectée par l'URSSAF.

L'URSSAF notifie aux entreprises concernées les effectifs 2022 pour leur permettre d'établir leur déclaration annuelle au titre de l'année : effectif d'assujettissement, nombre de bénéficiaires de

l'OETH, effectif de salariés relevant d'un emploi exigeant des conditions d'aptitudes particulières.

La déclaration au titre de l'année 2022, comme précisé sur le site internet de l'URSSAF devra être réalisée « sur la DSN d'avril 2023 exigible le 5 ou 15 mai 2023 ».

>> DSN : LES EMPLOYEURS DOIVENT TRANSMETTRE LES ATTESTATIONS DE SALAIRE « TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE » EN ATTENDANT LE FEU VERT DE LEUR ÉDITEUR DE LOGICIEL DE PAYE

Le temps partiel thérapeutique (TPT) permet à un salarié d'avoir une activité partielle tout en continuant à bénéficier d'indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS), dans le cadre de l'indemnisation soit :

- Des maladies et accidents non professionnels (c. séc. soc. art. L. 323-3)
- Des accidents du travail et des maladies professionnelles (c. séc. soc. art. L. 433-1, al. 3).

Actuellement, les déclarations effectuées en DSN liées au TPT ne sont pas exploitées par la CNAM. Elles servent seulement à des fins de vérification et d'information par les organismes.

Le GIP-MDS, dans une information du 24 mars 2023, alerte les employeurs sur certains points, afin d'assurer la bonne prise en compte des déclarations des TPT et le versement des IJSS :

Les déclarants relevant du régime général doivent, pour les mois de paye de mars et avril, réaliser systématiquement une attestation de salaire TPT (DSIJ TPT), peu importe que le TPT soit déclaré en DSN ou non.

Pour les échéances postérieures au mois de paye d'avril, les employeurs doivent attendre le feu vert de leur éditeur de logiciel de paye pour s'assurer de pouvoir déclarer et substituer les TPT

via la DSN mensuelle. Tant que celui-ci n'aura pas été donné, il faut continuer à transmettre les attestations de salaire TPT (DSIJ TPT).

La substitution en DSN des attestations de salaires TPT s'appuie sur la déclaration du bloc dédié DSN « Temps Partiel Thérapeutique – S21.G00.66 ». Les employeurs n'ayant pas vérifié le bon paramétrage de ce bloc dans la DSN, ne doivent pas le déclarer ou à défaut ils doivent valoriser le montant de la perte de salaire à 0.

Au regard des constats réalisés sur les TPT déclarés en DSN, le GIP-MDS rappelle que :

- La perte de salaire renseignée en DSN doit être un montant positif :
- L'inscription d'un montant négatif a lieu en cas de correction d'une erreur déclarée dans une DSN précédente et nécessitant d'annuler (- X euros) et remplacer (+ Y euros) le montant ;
- Les TPT doivent couvrir des périodes complètes et ne pas être découpés à la journée. Il convient de déclarer un unique bloc « TPT – S21.G00.66 » couvrant cette période et reprenant le total de la perte de salaire du salarié pour cette période.

>> MISE À JOUR DU BOSS RELATIVE AUX TITRES-RESTAURANT ET AUX BORNES DE RECHARGE ÉLECTRIQUE

La Direction de la sécurité sociale (DSS) a mis à jour la partie « *Avantage en nature* » du Bulletin officiel de la sécurité sociale (Boss). Elle a notamment :

- Précisé l'incidence sur l'assiette des contributions et cotisations d'une contribution patronale au financement des titres-restaurant inférieure au seuil de 50 % de la valeur du titre. Ainsi, la contribution patronale au financement des titres-restaurant, doit remplir deux conditions pour être exonérée des cotisations de sécurité sociale :
 - Être comprise entre 50 % et 60 % de la valeur du titre-restaurant ;
 - Ne pas excéder la limite maximale d'exonération de la part patronale = 6,50 € au 1er janvier 2023.

La valeur du titre-restaurant doit être comprise entre 10,83 et 13,00 euros, au 1er janvier 2023. En cas de non-respect des plafonds conditionnant l'application de l'exonération, la fraction de la participation patronale indûment exonérée est réintégrée dans l'assiette des contributions et cotisations.

- Intégré la prolongation de deux ans du régime social de faveur applicable aux avantages en nature liés à la mise à disposition par l'employeur d'un véhicule électrique et / ou d'une borne de recharge électrique.

>> UN SYNDICAT NON SIGNATAIRE DU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL MAIS AFFILIÉ À UNE UNION L'AYANT SIGNÉ NE PEUT PAS LE CONTESTER

Dans un arrêt du 22 mars 2023, la Chambre sociale auprès de la Cour de Cassation rejette le pourvoi en cassation d'un syndicat voulant annuler les élections professionnelles au CSE.

La Cour a dû répondre à la question suivante : Après la proclamation des résultats des élections, un syndicat, affilié à cette union syndicale signataire du PAP, peut-il contester en justice la validité de ce protocole électoral ?

Les hauts magistrats rappellent qu'il résulte de l'article L. 2314-6 du Code du Travail qu'un syndicat qui a signé un protocole d'accord préélectoral, ne saurait, après proclamation des résultats, contester la validité du protocole d'accord préélectoral et demander l'annulation des élections.

Ils poursuivent en retenant que, selon l'article L. 2133-3 du Code du Travail, les unions de syndicats jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels.

Pour la chambre sociale, il en résulte qu'un syndicat professionnel, affilié à une fédération ou à une union de syndicats qui a signé le protocole d'accord préélectoral, que celle-ci soit ou non représentative, ne peut contester la validité de ce protocole et demander l'annulation à ce titre des élections professionnelles dans l'entreprise (Cass., 22 mars 2023, n° 22-13.535).

>> LA RUPTURE ANTICIPÉE D'UN CDD POUR FAUTE GRAVE NE PEUT ÊTRE JUSTIFIÉE PAR DES FAITS COMMIS LORS D'UN CDD ANTÉRIEUR

La Cour de cassation précise le 15 mars 2023 qu'en cas de CDD successifs, la faute grave du salarié de nature à justifier la rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée doit avoir été commise durant l'exécution du contrat rompu, et non pendant un des contrats précédents. Peu importe la connaissance tardive par l'employeur des faits fautifs justifiant la rupture.

Elle rend sa décision en s'appuyant sur l'article L. 1243-1, alinéa 1er, du Code du Travail énonçant que « *sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail* » (Cass., 15 mars 2023, n° 21-17.227).

>> L'EFFECTIF PERMETTANT DE DÉSIGNER UN REPRÉSENTANT SYNDICAL AU CSE S'APPRÉCIE À LA DATE DES DERNIÈRES ÉLECTIONS

Pour rappel, les organisations syndicales représentatives peuvent désigner un représentant syndical au CSE, les règles varient selon que l'entreprise occupe plus ou moins de 300 salariés :

- **Au moins 300 salariés** : chaque syndicat représentatif désigne un représentant syndical au CSE, parmi les membres du personnel éligible au CSE (article L. 2314-2 du Code du Travail)
- **Moins de 300 salariés** : le délégué syndical est de droit le représentant syndical au CSE (article L. 2143-22 du Code du Travail)

L'article L. 2312-34 du même code, indique que le seuil des 300 salariés est réputé franchi lorsque l'effectif dépasse ce seuil pendant au moins 12 mois consécutif. Toutefois, il y avait

un vide juridique sur l'appréciation de la date du franchissement du seuil : s'appréciait-elle à la date des dernières élections ou la date de la désignation du représentant syndical ?

La Cour de Cassation a tranché la question, le 22 mars 2023. La Cour s'appuie sur les articles L. 2314-2 et L. 2314-34 pour décider que c'est à la date des dernières élections que s'apprécient les conditions d'ouverture du droit pour un syndicat de désigner un représentant au CSE. Cette date détermine ainsi les règles de désignation du représentant syndical pour toute la mandature (Cass., 22 mars 2023, n° 22-11.461).

>> PRÉSENTATION SIMPLIFIÉE DES COMPTES ANNUELS ET EXEMPTION DU RAPPORT DE GESTION DES PETITES ENTREPRISES : PRÉCISIONS EN CAS DE CONSTITUTION DE SOCIÉTÉ

Comment appliquer les règles dérogatoires permettant aux petites entreprises de présenter une version simplifiée de leurs comptes annuels et d'être dispensées de l'établissement d'un rapport de gestion à la clôture du premier exercice ?

Le Comité Juridique de l'Association Nationale des Sociétés par Actions (ANSA) y répond par un avis diffusé le 1^{er} février 2023.

Les sociétés commerciales doivent en principe, à la clôture de chaque exercice comptable, établir les comptes annuels ainsi qu'un rapport de gestion (C. com., art. L. 232-1, I). Toutefois, certaines peuvent avoir des obligations allégées.

- **LES MOYENNES ENTREPRISES** : peuvent demander que soit rendue publique qu'une présentation simplifiée de leur bilan et annexe mais également de leur compte de résultat (C. com., art. L. 123-16).

→ **Seuil** : 40 millions euros CA net / 250 salariés au cours de l'exercice

- **LES PETITES ENTREPRISES** : peuvent adopter une présentation simplifiée de leurs comptes annuels et sont dispensées en principe de l'obligation d'établir un rapport de gestions (article L.123-16 et L.232-1 du code du Commerce). Elles peuvent par ailleurs demander à ce que le compte de résultat ne soit pas rendu public lors du dépôt des comptes annuels (article C. com., art. L. 232-25).

→ **Seuil** : 12 millions euros CA net / 50 salariés au cours de l'exercice

- **LES MICRO-ENTREPRISES** : peuvent établir un bilan et un compte de résultat abrégés quand elles n'emploient aucun salarié et ont effectué une inscription de cessation totale et temporaire d'activité. (C. com., art. L. 123-28-2). Elles sont également dispensées de l'établissement de l'annexe et peuvent déclarer que leurs comptes annuels ne soient pas rendus publics (C. com., art. L. 123-16-1 & C. com., art. L. 232-25)

→ **Seuil** : 700 000 euros CA net / 10 salariés au cours de l'exercice

Une entreprise sera considérée comme micro, petite ou moyenne à la clôture du dernier exercice. C'est-à-dire qu'il ne faut pas qu'elle dépasse deux des trois seuils, pendant deux exercices consécutifs. (C. com., art. D. 123-200).

Selon l'ANSA, ce délai de référence des deux années n'est prévu que pour l'appréciation du changement de catégorie et ne s'applique pas à la constitution : dès la clôture du premier exercice.

En conséquence, lors de l'établissement des comptes du premier exercice, la société peut déterminer si elle dépasse ou non les seuils fixés aux articles L. 123-16 et L. 123-16-1 du Code de Commerce et se placer dans l'une ou l'autre des catégories.

En revanche, si une société se situe en deçà de ces seuils à la clôture de son premier exercice mais les franchit à la hausse à la clôture de son deuxième exercice, elle ne changera de catégorie que pour autant qu'elle les dépasse toujours à la clôture de son troisième exercice.

>> ADAPTATION AU DROIT DE L'UE ET LIMITATION DU RISQUE EXCESSIF DE LIQUIDATION

La sanction de dissolution de la société en présence de capitaux propres inférieurs à la moitié du capital social, est remplacée par une obligation d'apurer les pertes par une réduction du capital social, jusqu'à un seuil minimum.

L'article 14 de la loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 d'adaptation au droit de l'UE dans divers domaines, modifie les articles L. 225-248 et L. 223-42 du Code de Commerce en matière de capitaux propres en vue d'aligner le droit national sur le droit européen en cas de perte de la moitié du capital par une société.

Actuellement, le Code de Commerce prévoit que dans le cas où les capitaux propres d'une société deviennent inférieurs à la moitié de son capital social, l'assemblée générale des actionnaires ou les associés doivent se réunir dans les 4 mois suivant la constatation de cette perte pour décider de dissoudre ou non la société et, en cas de non dissolution, la société a 2 ans pour remédier à cette situation, faute de quoi tout intéressé est en droit de demander sa dissolution en justice (C. com., art. L. 225-248, SA et L. 223-42, SARL).

L'article 14 de la loi remplace la sanction de dissolution par une obligation d'apurer les pertes en réalisant une réduction du capital social, jusqu'à un seuil minimum (C. com., art. L. 225-248, al. 2 mod. et L. 223-42, al. 2 mod.). Si cette réduction est réalisée, il n'y a plus de risque de dissolution.

Toutefois, l'obligation de réduction de capital doit demeurer incitative pour les actionnaires dont le capital social sera réduit au minimum. Il est donc prévu, la fixation de plusieurs seuils. Le seuil minimal, sera conditionné par la taille de la société et de son bilan (C. com., art. L. 225-248, al. 4 nouv. et L. 223-42, al. 4 nouv.).

L'article précise que la société qui a réduit son capital social sans avoir reconstitué ses fonds propres, peut régulariser sa situation en procédant à une augmentation de capital dans le délai de 2 ans (C. com., art. L. 225-248, al. 5 nouv. et L. 223-42, al. 5 nouv.).

>> RESPONSABILITÉ DU LIQUIDATEUR AMIABLE PROCÉDANT PRÉMATURÉMENT À LA LIQUIDATION DE LA SOCIÉTÉ

La Cour de cassation, le 15 février 2023, rappelle, en vertu de l'article L.237-12 al 1 du Code de Commerce que « *le liquidateur est responsable, à l'égard tant de la société que des tiers, des conséquences dommageables des fautes par lui commises dans l'exercice de ses fonctions* ».

Ainsi, un liquidateur amiable engage sa responsabilité pour faute en procédant à la liquidation de la société sans tenir compte du litige opposant celle-ci à des créanciers potentiels et en faisant en sorte que ces derniers ne puissent être désintéressés par elle (Cass., 15 février 2023, n° 21-21.294).

Question relative à la possibilité pour une entreprise de sécurité de surveiller des piscines municipales

Nous venons vers vous pour savoir si une entreprise de sécurité pouvait embaucher et mettre en place des agents de surveillance piscine ?

Réponse :

“ Non, les métiers de surveillant de baignade en charge de la sécurité des plans d'eau (piscines, plages...) ou encore de maître-nageur ne relèvent pas des activités propres à la sécurité privée. En vertu du principe d'exclusivité, s'il s'agit bien des missions que vous entendiez, il ne sera pas possible à une société de sécurité d'embaucher ce type de poste et surtout de proposer ce type de prestation. ”



Question relative à la communication du prix du prestataire choisi dans le cadre d'un appel d'offre privé

Une société de sécurité non retenue est-elle en droit de demander à un acteur privé qui a fait une consultation le prix auquel il a choisi le prestataire ?

Réponse :

“ La réponse est oui, il en a le droit. Néanmoins, il ne peut contraindre le client à lui communiquer cette information. ”

Ainsi, une société de sécurité a la possibilité de demander à l'acteur privé de lui communiquer le montant du prix. Ainsi, sous réserve des secrets protégés par la loi, l'ensemble des pièces du marché, et notamment l'acte d'engagement, le prix global de l'offre et les prestations proposées par l'entreprise attributaire sont communicables à un candidat évincé.

L'acteur privé décidera ensuite de lui transmettre ou non. Cependant, si un contrat a déjà été signé, il y existe certainement une clause de confidentialité interdisant à l'acteur privé de communiquer sur le prix.

Comme indiqué, aucune obligation ne permet d'imposer à l'acteur privé de transmettre le montant du prix de la prestation.

Vous trouverez ci-dessous le détail des textes législatifs ayant servi d'appui à cette réponse : Au préalable, il convient de rappeler que le principe régissant l'appel d'offre privé est la liberté totale de l'acteur privé. Il n'est donc pas soumis au code de la commande publique et de ses conditions.





Par ailleurs, l'article L. 151-1 du Code de Commerce énonce que :

« Est protégée au titre du secret des affaires toute information répondant aux critères suivants :

- 1° Elle n'est pas, en elle-même ou dans la configuration et l'assemblage exacts de ses éléments, généralement connue ou aisément accessible pour les personnes familières de ce type d'informations en raison de leur secteur d'activité ;*
- 2° Elle revêt une valeur commerciale, effective ou potentielle, du fait de son caractère secret ;*
- 3° Elle fait l'objet de la part de son détenteur légitime de mesures de protection raisonnables, compte tenu des circonstances, pour en conserver le caractère secret. »*

À ce titre, le prix d'une prestation peut être considéré comme étant protégé par le secret des affaires.

Toutefois, il est possible d'accéder à de telles informations en vertu de l'article 151-4 du Code du Commerce :

« L'obtention d'un secret des affaires est illicite lorsqu'elle est réalisée sans le consentement de son détenteur légitime et qu'elle résulte :

- 1° D'un accès non autorisé à tout document, objet, matériau, substance ou fichier numérique qui contient le secret ou dont il peut être déduit, ou bien d'une appropriation ou d'une copie non autorisée de ces éléments ;*
- 2° De tout autre comportement considéré, compte tenu des circonstances, comme déloyal et contraire aux usages en matière commerciale.*

Cet article explique a contrario, que tout accès autorisé à un document contenant un secret n'est pas considéré comme une obtention illicite du secret des affaires ».





LE GES PREND ACTE QUE L'ACCORD RELATIF AUX CLASSIFICATIONS ET AUX AUGMENTATIONS MASSIVES DES SALAIRES N'A PAS TROUVÉ SIGNATAIRE CÔTÉ ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS

Après trois ans de négociations sur une nouvelle architecture des métiers de la sécurité privée et malgré la perspective de salaires minimums conventionnels fortement revus à la hausse, les accords mis sur table jusqu'au 7 avril dernier ont reçu une fin de non-recevoir de la part des organisations syndicales de salariés.

Une occasion ratée, qui fera date.

La révision des métiers-repères était un projet d'ampleur, annoncé ainsi dès le début : remplacement des 31 métiers-repères par 12 classes d'emploi, suppression des écarts-fixes, révision du barème d'ancienneté, insertion progressive de nouvelles activités non classifiées actuellement. L'ensemble s'inscrivant dans le positionnement de la 1ère classe d'emploi à 8% au-dessus du SMIC.

Dès l'ouverture des négociations, les organisations patronales ont, en toute transparence, indiqué les points intangibles du projet : classes d'emploi avec plusieurs activités à l'intérieur, révision de l'ancienneté et suppression des écarts fixes entre les coefficients.

Pendant les trois années et demie de discussion, les partenaires sociaux ont pointé certaines inquiétudes. Le GES les a prises en compte et le projet a évolué sur de nombreux thèmes (création d'une classe d'emploi supplémentaire d'agent de maîtrise pour les SSIAP 2 notamment ; maintien de la prime d'ancienneté en euros pour les salariés actuels, déclenchement à 3 ans de la prime d'ancienneté au lieu de 4 ans aujourd'hui, projet d'avenant pour 10 nouvelles activités).

Compte tenu des arguments présentés pour justifier de la non signature, le GES ne peut que douter, après trois ans de réunions, qu'il n'y ait jamais eu de souhait sincère de signer un accord de la part des organisations syndicales de salariés.

Par communiqué de presse publié le 12 avril dernier, le GES revient en détail sur les augmentations proposées aux salariés de la branche et tient à répondre aux contre-vérités qui ont circulé ces derniers jours sur le contenu des accords proposés.



CRÉATION D'UNE DIRECTION DES PARTENARIATS AU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

La Direction des Partenariats a été annoncée fin 2021 au colloque du CDSE, conforté par le chef de l'État en janvier 2022 puis dans la loi du 24 janvier 2023 d'orientations et de programmation du Ministère de l'Intérieur.

La future direction intégrerait plusieurs services du Ministère de l'Intérieur :

- La Délégation ministérielle aux Partenariats, aux Stratégies et aux Innovations de Sécurité (DPSIS) chargée de coordonner les partenariats avec le secteur privé et les polices municipales.
- Le Service central des armes et explosifs (SCAE) chargé de la réglementation et du contrôle des armes à feu et des explosifs à usage civil.
- Le Lab' de la Police de Sécurité du Quotidien (lab PSQ), « think thank » de la police de sécurité au quotidien.
- Le Comité Interministériel de Prévention de la Délinquance et de la Radicalisation (CIPDR), assurant la gestion des crédits du FIPDR dédiés à l'équipement en vidéo surveillance.

Les fonctions de la Direction des Partenariats :

- Animer le « *continuum de sécurité* », c'est-à-dire tous les liens du ministère avec les industriels, la sécurité privée, les polices municipales et les professions exposées à des menaces particulières de délinquances.
- Organiser les partenariats entre les forces de sécurité intérieure en coordonnant l'action des opérateurs privés et contrôlant leur fiabilité.