

# la lettre JURIDIQUE

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

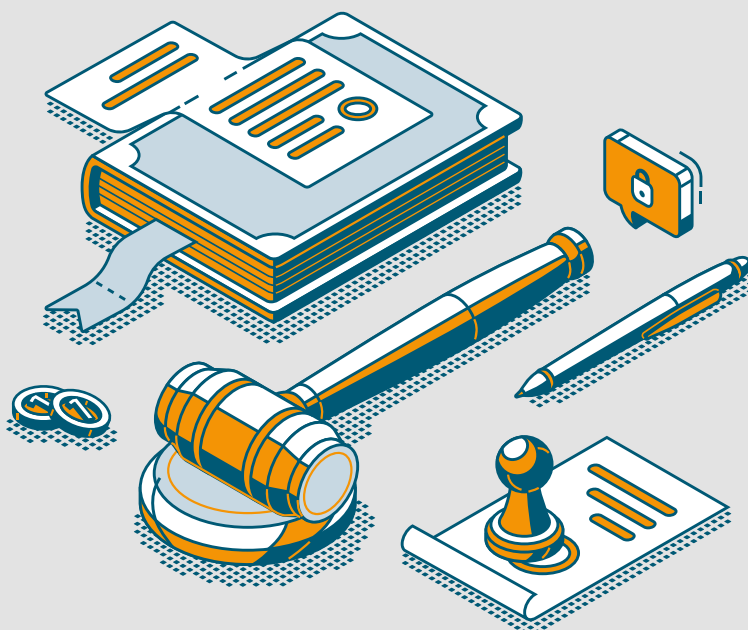
N°49

Du 1<sup>er</sup> au 22 Avril 2023

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

## SOMMAIRE

■ DROIT SOCIAL .....	2
<b>ACTUALITÉS</b> .....	2
<b>RÈGLEMENTATION</b> .....	5
<b>JURISPRUDENCE</b> .....	7
■ JURIDIQUE ET FISCAL .....	9
<b>ACTUALITÉS</b> .....	9
<b>RÈGLEMENTATION</b> .....	10
<b>JURISPRUDENCE</b> .....	11
■ VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES .....	13
■ À SAVOIR .....	15



## >> EMMANUEL MACRON VEUT CONSTRUIRE « UN NOUVEAU PACTE POUR LE TRAVAIL » PAR LE DIALOGUE SOCIAL (ALLOCUTION TÉLÉVISÉE)

Mardi 17 avril 2023, à 20 heures, le Président de la République s'est donné cent jours pour trouver le chemin de l'apaisement et donne rendez-vous le 14 juillet prochain. Il a émis l'intention de solliciter les élus, les différentes forces politiques et les partenaires sociaux pour faire avancer les trois chantiers prioritaires qu'il s'est fixé :

- **Le chantier de la justice et de l'ordre républicain.**
- **Le chantier du travail :** Il rappelle les résultats inédits de baisses du chômage et promet d'engager la réforme du lycée professionnel.

Il souhaite également construire avec les partenaires sociaux un « nouveau pacte de la vie au travail » et négocier avec eux sur des sujets tels que l'amélioration des revenus et des conditions de travail, la progression des carrières, la répartition des richesses et l'accroissement de l'emploi des seniors.

- **Le chantier du progrès pour mieux vivre :** Il souhaite notamment rebâtir en profondeur le système scolaire français et le système de santé.

## >> INDEX SENIORS, CDI DE FIN DE CARRIÈRE : DEUX « CAVALIERS SOCIAUX » CENSURÉS PAR LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL

La loi de financement rectificative de la sécurité sociale portant réforme des retraites a été promulguée et publiée au Journal Officiel après la décision des Sages de valider l'essentiel du projet de loi tout en censurant des « cavaliers sociaux », les trois principaux sont :

- **L'index Seniors :** L'article 2 de la loi prévoyait d'une part que « l'employeur poursuit un objectif d'amélioration de l'embauche et du maintien en activité des seniors » et d'autre part que dans « les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur publie chaque année des indicateurs relatifs à l'emploi des seniors sous peine de se voir appliquer une pénalité ». Le Conseil Constitutionnel a estimé que ces dispositions n'ont pas d'effet ou ont un effet trop direct sur les recettes. Selon le Conseil, « elles ne trouvent pas leur place dans une loi de financement rectificative de la sécurité sociale » et sont donc contraires à la Constitution.
- **Le CDI de fin de carrière :** L'article 3 est censuré sur les mêmes fondements. Il prévoyait « d'une part, la possibilité pour les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel

d'engager une négociation en vue de définir des mesures visant à favoriser l'emploi des seniors demandeurs d'emploi de longue durée et, d'autre part, en l'absence d'accord national interprofessionnel conclu avant le 31 août 2023, l'application à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023 d'un nouveau type de contrat de travail dont le domaine et les modalités devront être définis par une convention de branche ou un accord de branche étendu ».

- **L'usure professionnelle** - la visite médicale de fin carrière censurée : L'article 17 relatif à la prévention et à la réparation de l'usure professionnelle fait l'objet d'une censure partielle car la mesure est sans impact financier sur le budget de la sécurité sociale selon le Conseil. Il s'agissait d'une visite médicale envisagée entre le 60<sup>ème</sup> et le 61<sup>ème</sup> anniversaire des salariés exposés à des facteurs de pénibilité durant leur carrière. Cette visite médicale devait en particulier permettre au médecin du travail d'informer les salariés concernés de la possibilité d'être reconnus inaptes et de bénéficier à ce titre d'un départ anticipé à la retraite.

## >> PARTAGE DE LA VALEUR : LES RAPPORTEURS DE LA MISSION D'INFORMATION DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE VEULENT « COMPLÉTER » L'ANI

Les députés, Louis Margueritte et Éva Sas, rapporteurs de la mission d'information rendue le 12 avril 2023, sur « l'évaluation des outils fiscaux et sociaux de partage de la valeur dans l'entreprise », ont, au terme de leur mission, apporté leur soutien à la transcription législative de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) sur le partage de la valeur du 10 février 2023, tout en reconnaissant la nécessité de le compléter.

Selon eux, cet accord permettra de réduire les inégalités entre les salariés des grandes entreprises et ceux des PME. Aujourd'hui, seul 53 % des salariés du secteur privé bénéficient d'au moins un des trois outils de partage de la valeur. L'ANI permettrait à 1,5 million de salariés supplémentaires d'en bénéficier.

### Dans les conclusions de leur rapport :

- Ils rappellent que l'article 7 de l'ANI instaure une obligation de mise en place d'un dispositif de partage de la valeur pour les entreprises de 11 à 50 salariés. Les rapporteurs souhaitent que cette disposition entre en vigueur en 2024 et non en 2025 comme initialement prévu en raison du contexte inflationniste.
- Ils proposent de modifier l'article L.3326-1 du code du travail afin de permettre la réévaluation de la prime de participation. Actuellement, elle ne peut être réévaluée a posteriori – même en cas de condamnation de l'entreprise pour fraude fiscale – dès lors qu'elle a été certifiée par le commissaire au compte.
- Ils encouragent l'extension des dispositifs de partage de la valeur ou de performance collective à l'économie sociale et solidaire pour les fonctionnaires et agents publics.

- Ils soutiennent la « création d'une procédure dématérialisée de rédaction d'un accord similaire à celle existant pour l'intéressement », proposée par la DARES afin de faciliter l'accès des entreprises de moins de 50 salariés à la participation.
- Ils appellent le gouvernement à expertiser la proposition de l'UDES qui souhaite « tenir compte de la mise en place d'un mécanisme de partage de la valeur dans l'attribution d'une délégation de service public ou d'un marché public ».
- Ils demandent la création d'un délégué interministériel au partage de la valeur.

D'autres sujets sont encore en réflexions. Pour le député Louis MARGUERRITE les instruments de partage de la valeur constituent un vrai complément aux salaires. Il souhaite prolonger le dispositif pour les entreprises de moins de 50 salariés et assouplir les conditions de versement pour celles de moins de 11 salariés.

De son côté, le député Eva SAS déplore qu'il ne s'agit que d'une prime de pouvoir d'achat ne permettant pas d'améliorer durablement le partage de la valeur. Elle regrette également que lors d'une « distribution d'un supplément de participation en cas de résultats exceptionnels », le caractère exceptionnel soit laissé à la discrimination de l'employeur. Elle souhaite encadrer la définition du terme et prévoir une redistribution d'un versement exceptionnel aux sous-traitants et aux TPE-PME.

## >> LE SMIC SERA NOUVEAU REVALORISÉ DE PLUS DE 2 % AU MOIS DE MAI 2023

Vendredi 14 avril 2023, Elisabeth Borne a annoncé que selon les données publiées par l'INSEE, l'indicateur pris en compte pour le calcul du SMIC a progressé de + 2,19 % depuis la dernière revalorisation en janvier. En application du mécanisme légal, l'inflation pour ces ménages ayant progressé de plus de 2 %, le SMIC doit augmenter dans la même proportion. Sur un an le SMIC aura ainsi augmenté de 6 %.

Selon le ministère du Travail, le SMIC horaire brut s'établit au 1<sup>er</sup> mai à 11,52 euros, soit 1 747,20 euros bruts par mois sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Nous reviendrons dans la prochaine Lettre Juridique publiée début mai sur les incidences de l'augmentation du SMIC sur la grille des minima conventionnels de la branche Prévention-Sécurité.

## >> LES PARTENAIRES SOCIAUX ABOUTISSENT À UN PROJET D'ANI RELATIF À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET AU DIALOGUE SOCIAL

Les discussions sur la transition écologique et le dialogue social se sont achevées mardi 11 avril 2023. Elles ont donné naissance à un projet d'accord national interprofessionnel ouvert à la signature des organisations syndicales jusqu'au 24 avril prochain. Ce-dernier a pour l'instant recueilli trois avis favorables – la CFDT, la CFTC et FO – alors que la CFE-CGC renvoie le dossier à ses instances et que la CGT n'a pas souhaité s'associer à cet accord.

Reprenant des dispositions préexistantes, ce projet d'accord a vocation à constituer une sorte de « boîte à outils » pour aider les partenaires sociaux d'entreprise et de branche à se saisir de la problématique environnementale. Il s'articule autour de cinq chapitres :

- Identifier des leviers de changements dans le cadre d'un dialogue social éclairé sur la transition écologique ;

- Permettre aux dialogues social et professionnel de traiter les enjeux environnementaux au niveau de l'entreprise ;
- Intégrer les enjeux environnementaux dans les négociations collectives ;
- Traiter les enjeux environnementaux dans les espaces de dialogue social territoriaux et sectoriels ;
- Traiter les enjeux relatifs aux emplois et compétences dans la mise en œuvre de la transition écologique.

Ce dialogue social permettrait d'impliquer les salariés dans la mise en œuvre de la transition écologique de l'entreprise. En effet, le droit offre un cadre permettant d'organiser un dialogue social prenant en compte les enjeux environnementaux en fonction de l'entreprise, de la branche professionnelle, de l'implantation géographique et du secteur d'activité.

## >> FIN DU DÉLAI DE CARENCE EN CAS DE FAUSSE COUCHE : LA PROPOSITION DE LOI ADOPTÉE EN COMMISSION PAR LES SÉNATEURS

La proposition de loi « *visant à favoriser l'accompagnement des couples confrontés à une fausse couche* », a été adoptée le 12 avril dernier.

Elle doit permettre aux femmes ayant subi une interruption spontanée de grossesse de bénéficier d'une indemnisation sans délai de carence en cas d'arrêt de travail. La mesure doit s'appliquer au plus tard du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

## >> UN ARRÊTÉ MODIFIE LES RÈGLES RELATIVES À LA REMONTÉE DES COMPTABILITÉS ANALYTIQUES DES CENTRES DE FORMATION (CFA) À FRANCE COMPÉTENCES

Chaque année, depuis 2018, les CFA doivent remonter à France compétences leurs données comptables de l'année écoulée. Cette procédure permet à France compétences d'identifier les coûts relatifs à la mise en œuvre d'actions de formation par apprentissage au sein des CFA.

Un arrêté du 30 mars 2023 vient modifier l'arrêté du 21 juillet 2020 « *fixant les règles de mise en œuvre de la comptabilité analytique au sein des organismes de formation qui dispensent des formations par apprentissage en application de l'article L.6231-4 du code du travail* ». L'objectif de cette évolution législative est de permettre à France compétences d'avoir un niveau de connaissance des coûts réels par établissement.

Afin d'attester de la fiabilité des données, l'arrêté prévoit que les données comptables transmises à France compétences doivent être validées par une personne faisant autorité en la matière comme le commissaire aux comptes, l'expert-comptable ou le comptable public.

Enfin, l'arrêté élargit l'action de France compétences qui peut solliciter l'organisme concerné afin d'obtenir des précisions sur la détermination des coûts des formations en apprentissage qu'il met en œuvre. Il ajoute également une obligation à l'instance publique : France compétence doit adresser chaque année, à l'administration en charge du contrôle de la formation professionnelle, la liste des centres de formation d'apprentis qui ont satisfait aux obligations prévues par le présent arrêté.

## >> ABANDON DE POSTE : PRÉSUMPTION DE DÉMISSION EN CAS D'ABANDON DE POSTE, DÉCRET DU 17 AVRIL 2023

Pour rappel, la présomption de démission en cas d'abandon de poste a été instituée par la loi Marché du travail du 21 décembre 2022, (c. trav. art. L. 1237-1-1).

Un décret était attendu pour fixer les conditions d'application de cette mesure. Le décret du 18 avril 2023 crée ainsi une section IV intitulée « *Démission* » dans le chapitre sur les autres modes de rupture du contrat de travail à durée indéterminée. Cela permet de confirmer que la présomption de démission ne concerne que les salariés en contrat à durée indéterminée.

Si l'employeur décide d'utiliser la présomption de démission il doit mettre en demeure le salarié, par lettre recommandée ou par lettre remise en main-propre contre décharge, de justifier son absence et de reprendre son poste dans un délai

qu'il fixe. Le salarié est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai (c. trav. art. L. 1237-1-1 et R. 1237-13 nouveau), de 15 jours calendaires, qui commence à courir à compter de la date de présentation de la mise en demeure au salarié (c. trav. R. 1237-13 nouveau). Le salarié peut justifier auprès de l'employeur un motif légitime de nature à faire obstacle à une présomption de démission, il doit indiquer ce motif dans la réponse à la mise en demeure. (Ex : raison médicale, harcèlement, exercice du droit de retrait, etc.)

Sans réponse, à l'issue du délai de 15 jours minimum, le salarié est présumé avoir démissionné. Il peut contester devant le conseil de prud'hommes la rupture de son contrat de travail intervenue sur le fondement de cette présomption (c. trav. art. L. 1237-1-1).

## >> UN ARRÊTÉ PRÉCISE LES MODALITÉS DE REVERSEMENT DU SOLDE DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE DE L'URSSAF À LA CAISSE DES DÉPÔTS

Le système de gestion du solde de la taxe d'apprentissage a été complètement modifié par la loi « *Avenir professionnel* » de 2018. La taxe n'est plus collectée par les opérateurs de compétences mais directement par l'URSSAF qui la reversera ensuite à la Caisse des dépôts et consignations.

Pour cette première année de mise en place du nouveau système, le solde de la taxe d'apprentissage de l'année 2022 sera déclaré et versé les 5 ou 15 mai 2023 auprès de l'URSSAF.

Charge aux entreprises d'affecter les fonds issus de ce solde aux formations et organismes habilités à travers la nouvelle plateforme gérée par la Caisse des dépôts.

En outre, un arrêté publié au Journal officiel du 13 avril 2023 fixe à 1 % le taux de la retenue pour frais de non-recouvrement pour le reversement du solde de la taxe d'apprentissage destiné à la Caisse des dépôts et consignations.

## >> LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL REJETTE UNE PROPOSITION DE LOI EN RÉFÉRENDUM D'INITIATIVE PARTAGÉE

Le 14 avril 2023, le Conseil constitutionnel a statué sur la proposition de loi visant à affirmer que l'âge légal de départ à la retraite ne peut pas être fixé au-delà de 62 ans, dont il avait été saisi dans le cadre de la procédure de référendum d'initiative partagée (RIP).

Pour le Conseil, cette proposition de loi ne répondait pas aux conditions exigées par les textes sur le RIP. En effet, toute la question était de savoir si l'objet de la proposition de loi était bien une réforme relative à la politique sociale de la nation, au sens de l'article 11 de la Constitution, cette condition s'appréciant à la date de la saisine. Or, à la date à laquelle le Conseil a été saisi de cette proposition de loi - le 20 mars 2023 -, l'âge légal de départ en retraite était déjà de 62 ans. Selon le Conseil constitutionnel, la proposition de loi visant à affirmer que l'âge légal de départ à la retraite ne peut être fixé au-delà de 62 ans n'empportait donc pas de changement de l'état du droit, de sorte qu'elle ne portait pas

sur une « *réforme* » relative à la politique sociale. Le parcours de cette proposition de loi en RIP s'arrête donc là.

Le 3 mai prochain, le Conseil constitutionnel statuera sur une seconde proposition de loi en RIP dont il a été saisi le 13 avril. Celle-ci est différente de la première, puisqu'en complément de la disposition visant à interdire de fixer un âge légal de départ à la retraite supérieur à 62 ans, elle comporte un second article visant, à « *assujettir les plus-values sur titres, rachats d'actions et dividendes à des contributions d'un montant similaire aux cotisations salariales sur les retraites* ».

À noter que la promulgation de la loi de réforme des retraites rendra impossible pendant un an l'utilisation du RIP pour une proposition de loi ayant pour objet l'abrogation du report de l'âge légal à 64 ans, conformément à l'article 11, al. 3 de la Constitution.



## >> PRÉCISIONS SUR LA RECHERCHE DE RECLASSEMENT D'UN SALARIÉ PROTÉGÉ TRAVAILLEUR HANDICAPÉ LICENCIÉ POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

Le Conseil d'Etat précise dans sa décision du 4 avril 2023 comment l'administration doit apprécier le respect par l'employeur de son obligation de reclassement d'un salarié protégé qui a la qualité de travailleur handicapé, dans le cadre d'un licenciement économique.

Selon l'article L.1233-4 du Code du Travail, un licenciement pour motif économique ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles.

Lorsque que le licenciement touche un salarié protégé, l'employeur doit demander préalablement à l'inspection du travail l'autorisation de le licencier. Il appartient à l'inspecteur du travail de rechercher si la situation de l'entreprise justifie le licenciement du salarié, en tenant compte

notamment de la nécessité des réductions d'effectifs envisagées et de la possibilité d'assurer le reclassement du salarié.

Le Conseil d'État en déduit que lorsque l'employeur a connaissance de la qualité de travailleur handicapé, l'autorité administrative doit vérifier qu'il a procédé à une recherche sérieuse de postes de reclassement appropriés à la situation du salarié, au besoin par la mise en œuvre de mesures d'adaptation.

Par ailleurs, le Conseil d'Etat, dans sa décision, rappelle que l'employeur doit prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leurs qualifications, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée (C. trav., art. L. 5213-6).

## >> LA NÉGOCIATION DU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL (PAP) EST DÉLOYALE FAUTE DE TRANSMISSION D'ÉLÉMENTS SUR L'ANCIENNETÉ DE SALARIÉS TRANSFERÉS

La chambre sociale de la Cour de Cassation a rendu un arrêt le 22 mars 2023 dans lequel elle estime qu'un protocole d'accord préélectoral n'est pas négocié de bonne foi si les éléments d'information transmis par l'employeur ne permettent pas aux syndicats de contrôler la régularité de la liste électorale. La jurisprudence considère que le défaut de communication des informations nécessaires à la négociation du PAP constitue un manquement de l'employeur à son obligation de négociation loyale. Ce défaut de communication peut entraîner l'annulation des élections.

La Cour de cassation se montre ainsi très stricte sur l'exigence de loyauté de l'employeur dans la négociation du PAP. Cette dernière lui impose de transmettre des informations précises aux

syndicats. L'enjeu est important car les syndicats ne disposent que de ces informations pour s'assurer de la régularité de la composition de la liste électorale. Elles permettent, en effet, aux syndicats de contrôler l'effectif de l'entreprise et la régularité de la liste électorale car la liste des salariés pouvant voter aux élections est établie par l'employeur. Ce dernier doit respecter des critères imposés par la loi concernant la liste électorale. Elle doit comprendre les mentions d'âge, d'appartenance à l'entreprise et de l'ancienneté des salariés. Ceux-ci sont autorisés à voter uniquement si les conditions d'anciennetés et d'âge de l'article L.2314-18 du code du travail sont respectées (C. Cass., 22 mars 2023, n° 21-18.085).

## >> NON-APPLICATION DE LA CLAUSE DE DÉBIT-FORMATION EN CAS DE RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT

Dans un arrêt du 15 mars 2023, la Cour de cassation retient que la clause de dédit-formation, qui met à la charge du salarié une indemnité en cas de rupture du contrat de travail à son initiative ou non imputable à l'employeur, ne s'applique pas en cas de rupture conventionnelle, même si c'est le salarié qui a sollicité la rupture. Le salarié est dès lors dispensé du paiement de l'indemnité de dédit-formation. Par voie de conséquence :

- En cas de rupture du contrat à l'initiative du salarié : la clause s'applique.
- En cas de rupture du contrat à l'initiative de l'employeur : la clause ne s'applique pas.
- En cas de rupture conventionnelle : la clause ne s'applique pas, sauf si la clause prévoit **expressément** la version de l'indemnité de dédit formation en cas de rupture conventionnelle.

Pour justifier sa décision, la Cour juge que la rupture du contrat intervenant d'un commun accord entre les parties, ne peut s'analyser ni en une rupture à l'initiative du salarié, ni en une rupture non imputable à l'employeur. Elle s'appuie en outre sur l'article L.1237-11 du code du travail qui précise « que la rupture conventionnelle du contrat de travail, exclusive de la démission ou du licenciement, intervient d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Il s'en déduit que la rupture n'est imputable à aucune des parties ».

Elle rappelle que dans le doute, la convention s'interprète contre celui qui a stipulé et en faveur de celui qui a contracté l'obligation (Cass. soc., 15 mars 2013, n°21-23.814).





## >> LE SITE « AIDES-ENTREPRISES.FR » SÉLECTIONNE POUR CHAQUE ENTREPRISE LES AIDES DISPONIBLES SELON SA SITUATION

Le site internet « aides-entreprises.fr » centralise plus de 2000 aides publiques disponibles classées par besoin et par zone géographique au profit des entreprises selon leur situation ou leur secteur d'activité. Il est composé d' :

- **Une base de données évolutive et gratuite :** Les entreprises peuvent bénéficier de plusieurs soutiens financiers pour les encourager à développer une activité ou pour faire face à une situation de crise particulière. Parmi les dispositifs répertoriés, il y a notamment : l'aide aux créateurs et repreneurs d'entreprise (ACRE), l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), le crédit d'impôt recherche etc.

- **Un répertoire dynamique et personnalisé :** L'entreprise renseigne sur le site plusieurs critères, à savoir : sa localisation ; son besoin de financement (création, développement d'une activité, embauche de personnel etc.); son numéro de Siret ; sa taille ; son secteur d'activité. L'entreprise peut également affiner sa recherche en délimitant la nature de l'aide, ainsi que son niveau (territorial, national ou européen).
- **Une présentation synthétique et concrète :** Une fois sa situation renseignée, l'entreprise a accès à une liste d'aides adaptées à son besoin. Le site précise également pour chaque aide ses conditions d'obtention, son montant ainsi que l'organisme à contacter pour en bénéficier.

## >> SÉCURITÉ DES DONNÉES PERSONNELLES : DES PRÉCAUTIONS PRATIQUES ACTUALISÉES PAR LA CNIL

Ce guide s'adresse aux DPO (Data protection officer), RSSI (responsables de la sécurité des systèmes d'information), informaticiens, aux juristes et à tout professionnel amené à traiter de données personnelles

En introduction, le guide rappelle le cadre de la gestion des risques, il est constitué de 3 actions :

- 1) Recenser les traitements des données personnelles, automatisés ou non, les données traitées et les supports sur lesquels ces traitements reposent.
- 2) Apprécier les risques engendrés pour chaque traitement.
- 3) Mettre en œuvre des mesures pour traiter chaque risque et vérifier leur application.

Le guide synthétise, ensuite, dans 17 fiches les points essentiels à vérifier pour assurer un socle minimal de protection des données personnelles. Dans chaque fiche, sont rappelées les précautions élémentaires à mettre en œuvre de façon systématique et les pratiques à bannir. Des mesures complémentaires sont également indiquées.

À la fin du guide, la CNIL fournit un questionnaire destiné à évaluer son niveau de sécurité.

**Les principales nouveautés de l'édition 2023 :** intègre l'évolution des risques ainsi que des travaux établis par la CNIL au cours des 5 dernières années :

- L'authentification des utilisateurs : la fiche n°2 consacrée à ce sujet prend en compte la recommandation, adoptée en 2022 par la CNIL, relative aux mots de passe et autres secrets partagés ;
- Le suivi des opérations et la gestion des incidents : la fiche n°4 tient compte de la recommandation, de la CNIL adoptée en 2021, concernant la traçabilité des accès et des actions dans des systèmes multi-utilisateurs ;
- L'encadrement des développements informatiques : la fiche n°12 est enrichie d'éléments provenant du guide de la CNIL « RGPD pour l'équipe de développement » du 13 décembre 2021 ;
- La sécurisation des échanges avec d'autres organismes ainsi que les fonctions de hachage, signature numérique et chiffrement : les fiches n°15 et n°17 intègrent les pratiques actuellement recommandées dans ces domaines.

## >> LOI DDADUE : PREMIERS PAS VERS UNE ADAPTATION DU DROIT FRANÇAIS AUX EXIGENCES EUROPÉENNES EN MATIÈRE DE DURABILITÉ

La loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture (DDADUE), n° 2023-du 9 mars 2023 habilite :

■ Le Gouvernement à prendre par voie d'ordonnance, dans un délai de 9 mois, les mesures nécessaires pour adapter les dispositifs RSE français aux évolutions en matière de durabilité. À ce titre, pour favoriser l'effectivité de la nouvelle réglementation, il peut en matière de durabilité :

- Adapter les dispositions relatives au régime des missions et des prestations des commissaires aux comptes

- Adapter les dispositions relatives à l'organisation et aux pouvoirs des autorités compétentes en matière d'accréditation et de supervision des personnes autorisées à évaluer la conformité de la communication des informations publiées en matière de durabilité et des autorités compétentes en matière de comptabilité.

- Le Gouvernement à procéder à la transposition de la directive européenne 2022/2464/UE, dite CSRD, renforçant les obligations mises à la charge des entreprises en matière de publication d'informations non financières. Unifier les procédures d'injonction accompagnant les différents dispositifs.

## >> LA PROCÉDURE DE CONTRÔLE URSSAF EST MODIFIÉE SUR PLUSIEURS POINTS, DANS UN SENS PLUTÔT FAVORABLE AUX COTISANTS

Le décret du 12 avril 2023 modifie et précise le déroulement des contrôles des agents URSSAF tout en apportant des garanties supplémentaires aux cotisants.

Ce décret a trait aux sujets suivants :

- Allongement du délai de prévenance ;
- Modification de la procédure d'investigation de l'agent URSSAF sur support dématérialisé ;
- Documents obtenus lors du contrôle d'une autre entreprise du même groupe ;

- Proposition d'un entretien de fin de contrôle ;
- Lettre d'observations et des précisions sur certains points notamment en matière de réitération d'une erreur, de travail dissimulé ou encore de réduction du délai de remboursement d'un solde créditeur ;
- Arrêt du décompte de la majoration de retard complémentaire.

## >> LES DÉCISIONS COLLECTIVES DE SAS PRISES EN VIOLATION DES STATUTS ENCOURENT DÉSORMAIS LA NULLITÉ

La Cour de cassation a rendu le 15 mars 2023 un arrêt dans lequel elle admet qu'une décision de SAS prise en violation d'une règle statutaire relative à la compétence des associés ou à l'adoption des décisions collectives peut être annulée si cette irrégularité a pu influencer sur le résultat de la décision. Ce principe nouveau constitue un revirement de jurisprudence qui restaure la force obligatoire de règles statutaires fondamentales de la SAS.

Pour justifier son raisonnement la cour énonce des dispositions de l'article L. 277-9 du code de commerce.

- Les statuts d'une SAS déterminent les décisions qui doivent être prises collectivement par les associés dans les formes et conditions qu'ils prévoient (al. 1) ;
- Les attributions dévolues aux assemblées générales des sociétés anonymes en certaines matières sont, dans les conditions fixées par les statuts, exercées collectivement par les associés (al. 2) ;

- Les décisions prises en violation des dispositions de l'article L. 227-9 peuvent être annulées à la demande de tout intéressé (al. 4). La Cour considère que ce dernier alinéa doit être lu comme : visant les décisions prises en violation de clauses statutaires stipulées en application de l'alinéa 1.

Ces nullités sont limitées aux décisions sociales attribuées à la collectivité des associés.

La Cour pose une condition au prononcé de la nullité : la violation de la règle doit avoir été « *de nature à influencer sur le résultat du processus de décision* ». C'est-à-dire qu'il faut évaluer l'incidence sur la décision collective des manquements aux règles statutaires prescrites à chaque étape de celle-ci : convocation, rapports d'information préalables à la consultation, mode de consultation. Il n'est toutefois pas nécessaire pour obtenir la nullité de démontrer que le sens de la décision aurait été différent si la règle avait été appliquée mais seulement qu'il aurait pu (Cass. com., 15 mars 2023, n° 21-18.324).



## >> SUSPENSION DES POURSUITES INDIVIDUELLES : UN DIRIGEANT PEUT ÊTRE POURSUIVI POUR FRAUDE FISCALE

La chambre de commerce de la Cour de cassation a rendu un arrêt le 29 mars 2023, dans lequel elle considère que les actions poursuivies par l'administration des douanes contre les dirigeants sociaux, à raison de leurs fautes personnelles, ne sont pas soumises à la suspension des poursuites individuelles dont bénéficie leur société débitrice en procédure collective.

En l'espèce, lors d'un contrôle l'administration des douanes constate qu'une société n'a pas acquitté les droits et contributions indirectes prévus pour les marchandises qu'elle importe. Un avis de mise en recouvrement est alors délivré à la société, qui est mise en liquidation judiciaire un mois plus tard. Puis, un autre avis de mise en recouvrement est délivré à l'associé unique et dirigeant. Ce dernier assigne l'administration des douanes pour obtenir l'annulation de la notification d'infraction, de l'avis de mise en recouvrement et le dégrèvement du redressement. Il se pourvoit en cassation et se prévaut de la suspension des poursuites individuelles applicable au débiteur à compter de l'ouverture de la procédure collective.

La Cour de cassation confirme la décision des juges d'appel qui considéraient que les actions poursuivies contre les dirigeants sociaux, à raison de leurs fautes personnelles, ne sont pas soumises à la suspension des poursuites individuelles frappant la société placée en liquidation judiciaire. Elle rappelle qu'il résulte de l'article L. 622-21 du code de commerce que le jugement d'ouverture de la liquidation judiciaire interrompt ou interdit toute action en justice de la part de tous les créanciers dont la créance n'est pas mentionnée au I de l'article L. 622-17 et tendant à la condamnation du débiteur au paiement d'une somme d'argent. Elle précise que les dispositions de ce texte ne profitent qu'au seul débiteur en procédure collective (Cass. com., 29 mars 2023, n° 21-21.005).



## Question relative au régime prévoyance d'entreprise aux salariés en cumul emploi-retraite

*Nous avons un sujet de discordance avec notre organisme, qui gère notre prévoyance.*

*Nous avons un salarié emploi/ retraite qui a eu un long arrêt maladie.*

*Légalement la sécurité sociale lui verse des IJSS uniquement les 60 premiers jours étant donné que c'est un emploi retraite .*

*De ce fait, notre organisme de prévoyance ne verse aucune indemnité à notre salarié au-delà de ses 60 jours car il est emploi retraite car dans notre convention collective il n'y a rien sur les emploi/retraite.*

*Pourriez-vous m'éclairer à savoir si le salarié doit bien cotiser à la prévoyance et est-ce normal que la prévoyance ne verse pas d'indemnités à notre salarié au-delà de ses 60 jours ?*

### Réponse :



La reprise d'une activité salariée pour une personne en retraite entraîne le versement des cotisations et contributions obligatoires.

En matière de prévoyance complémentaire, aucune disposition particulière n'est prévue en cas de cumul emploi-retraite.

Sauf dispositions spécifiques du contrat passé avec l'organisme de prévoyance, le salarié est tenu de cotiser dans les mêmes conditions que celles applicables aux autres salariés.

Si le retraité reprend une activité de salarié et paye ses cotisations au titre de la prévoyance complémentaire de l'entreprise, il aura les mêmes garanties de prévoyance que les autres actifs, sans limitation d'âge, ni même diminution de garanties.

Si en tant que salarié, il était exclu des garanties collectives mises en place dans l'entreprise, cela remettrait en cause leur caractère obligatoire.

Je vous conseille d'indiquer ces éléments à votre assureur et d'exiger de leur part la production d'une réponse écrite justifiant le refus de prise en charge du salarié.



## Question relative au montant de l'indemnité en cas de licenciement pour inaptitude non professionnelle

*Nous avons un salarié agent de surveillance qui a été arrêté pour maladie. Suite à cet arrêt n'ayant pas de cause professionnelle, il a été mis en incapacité avec non-reclassement.*

*Je l'ai reçu en entretien préalable, et j'organise son solde de tout compte. À propos des indemnités, je suis bloqué. Quel est le calcul de ces indemnités en pareil cas (ce n'est pas professionnel mais 100 % médical ?*

### Réponse :

“ Dans le cadre d'un licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle, le salarié a droit soit à l'indemnité légale de licenciement, calculée compte tenu de son ancienneté incluant la durée du préavis qui aurait été dû si le salarié avait été en mesure de l'exécuter (Cass. soc., 22 novembre 2017, n° 16-13.883), soit à l'indemnité conventionnelle si elle est plus favorable.

Dans la branche Prévention-Sécurité, aucune indemnité conventionnelle de branche en matière de licenciement n'existe.

L'indemnité légale de licenciement est égale à :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté, pour les années jusqu'à 10 ans,
- Et 1/3 de mois par année d'ancienneté pour les années au-delà de 10 ans.







## LE NOMBRE DE CARTES PROFESSIONNELLES DELIVRÉES PAR LE CNAPS EN BAISSÉ DE 28 % EN 2022 (RAPPORT ANNUEL)

Dans son rapport annuel le CNAPS énonce une série de statistiques montrant :

- Une **baisse de 28 %** de la délivrance de cartes professionnelles - soit 45 264 cartes ;
- Un **abaissement de 16 %** du nombre d'autorisation préalable d'entrée en formation ;
- Une **réduction de 10 %** des autorisations délivrées aux personnes morales pour l'autorisation d'exercice aux entreprises de sécurité privée et **de 16 %** aux services internes de sécurité ;
- Une **diminution de 16,5 %** des autorisations provisoire de six mois pour les organismes de formation ;
- Une **progression de 65 %** des autorisations d'exercice de cinq ans pour les organismes de formation ;
- Une augmentation des agréments de dirigeant de société passant de 1 952 en 2021 à 1 999 en 2022.

Le rapport rappelle dans un premier temps la réforme du CNAPS engendrée par l'ordonnance du 20 mars 2022.

Puis dans un second temps, il rappelle et précise les missions de l'organisme.

Tout d'abord, la réforme du CNAPS de l'ordonnance du 20 mars 2022 remanie d'une part l'organisation de l'établissement public chargé de la sécurité privée, et d'autre part, le rapport décline en trois axes les conséquences de la loi sécurité globale sur l'activité de police administrative (PA) du CNAPS.

- **La réorganisation du CNAPS** : La réforme a supprimé des CLAS et internaliser des décisions de PA entraînant la disparition des fonctions de secrétaires permanents et des rapporteurs qui ont été transformés en emplois de coordonnateurs administratifs et juridiques. L'ordonnance a également mis fin aux recours administratifs préalables obligatoires rendant indispensable le renforcement du service contentieux du siège.
- **L'activité de police administrative** ; elle se décline en trois axes :
  - Les dossiers incomplets : 39 % des dossiers se sont révélés incomplets en 2022 en raison de l'absence de prise en compte des nouvelles pièces à fournir depuis la loi Sécurité Globale de 2021 comme le justificatif de domicile ou la justification du niveau de langue française.
  - La forte hausse des refus de dossiers : 21 % décisions de PA étaient des décisions de refus de titre en raison de l'augmentation des dossiers incomplets après relance.
  - Le délai de traitement des dossiers sans difficulté de moralité est passé à 4,1 jours au second semestre 2022 contre 5,4 jours au premier semestre. 94 % d'entre eux ont été instruit en moins de 7 jours.





Puis, le rapport rappelle et précise les missions du CNAPS que sont la délivrance de certifications, la mise en place de contrôle et de sanctions ainsi qu'une mission d'assistance et de conseil.

■ **La délivrance des certifications.** En 2022, il y a eu une augmentation des certifications délivrées. Tout d'abord, le nombre de certification professionnelle de sécurité privée armée est passé à neuf. Ensuite, les autorisations de cinq ans délivrés à des organismes de formations sont maintenant au nombre de vingt-trois (6 pour les formations aux armes de catégories D, 13 pour les armes de catégories D et B ainsi que 4 pour les armes de catégories B et A1). Enfin, 92 % des demandes d'entrées en formation ont été délivrées par le CNAPS ainsi que 270 cartes professionnelles autorisant l'usage des armes.

■ **La mission de contrôle et de sanctions :**

→ Au sujet de la mission de contrôle : Il y a eu une reprise post-COVID des campagnes de contrôles sur les territoires ultramarins. Le CNAPS relève également que 40 % des 274 établissements de santé contrôlés ont eu des manquements au livre VI du CSI.

→ La mission de sanctions : Elle a concerné un tiers des 1 772 dossiers de contrôle clos dont 558 qui ont fait l'objet de sanctions assorties de pénalités financières et un quart ont fait l'objet d'un avis transmis à l'autorité judiciaire.

■ **La mission d'assistance et de conseil :** Réaffirmée par l'ordonnance du 30 mars 2022, elle exclut toute forme de conseil assimilée à une entreprise commerciale ou constituant un avantage concurrentiel.

En 2022, cinquante des deux-cents actions liées à cette mission se sont concrétisées par des entretiens bilatéraux avec des chefs d'entreprise ou donneurs d'ordres. Ils ont essentiellement porté sur la mise en œuvre de la loi "sécurité globale", dont l'obligation d'un agrément dirigeant pour les dirigeants de services internes de sécurité et l'application des dispositions réglementaires relatives à la protection rapprochée armée.



## BRANCHE DES ORGANISMES DE FORMATION : LES AVENANTS SUR LES SALAIRES EN 2022 ET 2023 SONT ÉTENDUS

Les deux avenants signés fin 2022 sur les salaires minima conventionnels annuels 2022 et 2023 dans la branche des organismes de formation sont étendus par le ministère du travail par un arrêté du 2 mars 2023 publié au Journal officiel du 5 avril.

- L'avenant du 30 novembre 2022 relatif aux salaires minima conventionnels annuels bruts de l'année 2022 : a été signé par Les Acteurs de la compétence et le Sycfi, du côté des organisations d'employeurs, et par l'Unsa, la FEP-CFDT, le SNEPL-CFTC, la F&D CFE-CGC et le Snepat-FO, du côté des organisations syndicales de salariés.
- L'avenant du 30 novembre 2022 relatif aux salaires minima conventionnels annuels bruts de l'année 2023 : acte une augmentation de ces minima de 2,5 %, a été signé par Les Acteurs de la compétence, le Synofdes et le Sycfi, du côté des organisations d'employeurs, et par le SNEPL-CFTC, la FD CFE-CGC et le Snepat-FO, du côté des organisations syndicales de salariés.

