

la lettre JURIDIQUE

GES | GROUPEMENT
DES ENTREPRISES
DE SÉCURITÉ
SÉCURITÉ PRIVÉE

N°50

Du 25 Avril au 26 Mai 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



>> LE DÉTAIL DU PROJET DE LOI SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE PRÉSENTÉ EN CONSEIL DES MINISTRES

Le ministre du Travail Olivier DUSSOPT a présenté en Conseil des ministres, le 24 mai dernier, le projet de loi sur le partage de la valeur en entreprise.

Comme s'y étaient engagés le chef de l'État et la Première ministre, le texte est « *une transposition intégrale et fidèle* » de l'accord national interprofessionnel du 10 février dernier.

Le projet de loi sera présenté au Parlement dans les prochaines semaines, pour une adoption prévue avant l'été en vue d'une mise en œuvre rapide, selon le ministère

>> AIDE À L'EMBAUCHE D'ALTERNANTS : LE MINISTÈRE DU TRAVAIL MET À JOUR SA FOIRE AUX QUESTIONS

À la suite de la mise en place des aides exceptionnelles à l'embauche d'alternants dans un contexte de crise sanitaire liée au Covid-19, le ministère du Travail avait publié une foire aux questions à destination des jeunes, des CFA et des employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation.

Datant de septembre 2020, cette FAQ vient d'être mise à jour, rapporte le ministère dans sa lettre d'information hebdomadaire diffusée le 24 mai 2023. Elle a été modifiée afin d'ajouter les informations relatives à la nouvelle aide instaurée pour les contrats conclus en 2023.

>> CE QUE CONTIENT LE NOUVEAU PLAN DE LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL POUR LA PÉRIODE 2023-2027

Multiplier les contrôles en matière de travail illégal et améliorer leur qualité : tels sont les objectifs du nouveau plan de lutte contre le travail illégal, présenté le 22 mai dernier par le Gouvernement.

Décliné en 34 mesures, le plan prévoit notamment que certains agents habilités en matière de travail illégal puissent mener des « *cyber-enquêtes* » et

croiser des traitements de données. Il entend aussi « *renforcer l'efficacité et l'effectivité des sanctions* », avec une simplification du dispositif de « liste noire », qui répertorie les entreprises condamnées pour travail illégal.

>> L'IFA PUBLIE UN GUIDE SUR LE RÔLE DES ADMINISTRATEURS REPRÉSENTANT LES SALARIÉS DANS LA GOUVERNANCE

Les administrateurs représentant les salariés et les administrateurs représentant les salariés actionnaires, « par leur connaissance de la société, de ses activités, de son organisation et de ses modes de fonctionnement, enrichissent les échanges et nourrissent la réflexion au sein du conseil », observe l'Institut français des administrateurs (Ifa),

qui publie un guide sur leur rôle le 15 mai 2023.

Le guide rappelle les dispositions en vigueur, décrit le renforcement de la gouvernance lorsque ceux-ci rejoignent le conseil et livre les recommandations de l'IFA pour valoriser au mieux leur présence.

>> RÉFORME DES RETRAITES : LES TEXTES D'APPLICATION SERONT PUBLIÉS AVANT LE 1^{ER} SEPTEMBRE 2023 SELON LE MINISTÈRE

Les 31 textes d'application - 27 décrets et 4 arrêtés en théorie - de la réforme des retraites seront publiés avant le 1^{er} septembre, date d'entrée en vigueur de la réforme, indique le 10 mai 2023 le cabinet du ministre du Travail.

« *Il y a une forme de priorité* » pour publier d'abord les textes « *qui conditionnent l'âge de départ* » - les deux premiers projets de décret sont en cours de consultation - et ceux « *qui donnent de nouveaux droits* » comme le relèvement de la pension minimum, explique l'entourage du ministre.

Qui promet aussi que cette revalorisation interviendra bien dès le 1^{er} septembre pour les nouveaux retraités, tandis que pour ceux déjà à la retraite, « *la majorité* » touchera une retraite revalorisée dès le paiement, début octobre, de leur pension pour septembre. Pour les autres, les pensions seront revalorisées « *dans les mois qui suivent, avec rétroactivité* ».

>> PLUS ÂGÉS, MOINS DIPLÔMÉS : LE PROFIL DES NOUVEUX BÉNÉFICIAIRES DE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN 2022 (ÉTUDE DARES)

En 2022, 121 000 contrats de professionnalisation ont été signés, un chiffre stable par rapport à 2021. Quel est le profil de ces nouveaux bénéficiaires ? C'est la question à laquelle répond une étude de la Dares publiée le 4 mai 2023.

La direction statistique pointe notamment que 51 % des personnes ayant commencé un contrat

de professionnalisation en 2022 sont âgées de 26 ans et plus, en hausse de 7 points sur un an, et que 35 % possèdent un diplôme du supérieur, en baisse de 5 points sur un an.

>> LE NOUVEAU CERFA POUR LES CONTRATS D'APPRENTISSAGE EST EN LIGNE

Un nouveau formulaire Cerfa pour les contrats d'apprentissage vient de paraître. Il s'agit du Cerfa n°10103*10 qui a été mis en ligne le 20 avril 2023 sur le site internet du service public.

Il comporte plusieurs mentions supplémentaires par rapport à la précédente version du formulaire, notamment concernant l'apprenti, le maître

d'apprentissage et les dates de début de la formation.

Cette nouvelle version du formulaire Cerfa est assortie d'une notice mise à jour.

>> UN AVANT-PROJET DE LOI « POUR UNE NOUVELLE SOCIÉTÉ DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI » PRÉCISE LES CONTOURS DE FRANCE TRAVAIL

Trois semaines après la présentation du rapport sur France Travail de Thibaut GUILLUY, haut-commissaire à l'Emploi, un premier avant-projet de loi précise les mesures d'accompagnement des demandeurs d'emploi et de bénéficiaires du RSA et les contours du futur service public de l'emploi.

Ce texte reprend aussi certaines mesures Emploi annoncées lors de la Conférence nationale du handicap. Actuellement soumis à la concertation, le projet de loi devrait être adopté en Conseil des ministres, courant juin, avant d'être examiné en premier lieu par le Sénat.

Destiné à être complété d'ici une présentation en Conseil des ministres envisagée en juin 2023, ce texte comporte pour l'heure trois principales parties :

- « *Un accompagnement plus personnalisé des demandeurs d'emploi dans le cadre d'un contrat d'engagement unifié et d'un régime de droits et devoirs rénové* » avec l'inscription auprès de France Travail, l'orientation, les « *droits et les devoirs* » pour les demandeurs d'emploi et les allocataires du RSA ;

- « *Un renforcement des missions des acteurs au service du plein-emploi grâce à une organisation rénovée et une coordination plus efficiente* » avec la définition du réseau France Travail, la gouvernance, l'opérateur France Travail qui succédera à Pôle emploi, les opérateurs intervenant aux côtés de France Travail ou encore la compétence de l'État et de France Travail en matière de formation des demandeurs d'emploi ;

- « *Une plus grande personnalisation des accompagnements en faveur des personnes en situation de handicap afin de favoriser leur accès à l'emploi* » avec les mesures annoncées lors de la Conférence nationale du handicap fin avril dernier.

Ce projet de loi est censé être examiné au Sénat d'ici fin juillet, puis transiter à l'Assemblée nationale après la coupure estivale.



>> INSTANCES DE DIRECTION : LA PÉNALITÉ EN CAS DE NON-RESPECT DE LA RÉPARTITION ÉQUILIBRÉE DES SEXES DÉTAILLÉE PAR DÉCRET

Un décret du 15 mai 2023, publié au Journal officiel du 16 mai, détaille la procédure d'application de la pénalité financière applicable en matière de répartition des personnes de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes.

Le décret est pris pour application de l'article 14 de la « loi Rixain » du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle.

Il définit la procédure contradictoire préalable au prononcé de la pénalité et les critères devant être pris en compte par l'autorité administrative.

>> OETH : PRÉCISIONS SUR L'ÉCHÉANCE DE LA DÉCLARATION ANNUELLE ET LE CALCUL DE LA CONTRIBUTION FORFAITAIRE

Les entreprises d'au moins 20 salariés qui ne respectent pas l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à hauteur de 6 % de l'effectif doivent s'acquitter chaque année d'une contribution collectée par l'Urssaf. Pour permettre le calcul de son montant, elles doivent effectuer une déclaration annuelle dans la DSN d'avril de l'année N+1. À défaut, elles se voient appliquer une contribution forfaitaire.

Un décret daté du 20 avril 2023 précise les modalités de calcul de cette contribution forfaitaire, et modifie certaines échéances relatives à la déclaration OETH.

Les échéances ont dû être reportées à plusieurs reprises au cours des trois premières années d'application du dispositif. En 2023, la déclaration annuelle est ainsi exigible sur la DSN d'avril, soit le 5 ou le 15 mai. Le décret acte et pérennise ce décalage. Ainsi :

- Les Urssaf, entreprises de travail temporaire, Esat et entreprises adaptées auront jusqu'au 15 mars de l'année N+1 pour fournir à l'employeur les informations utiles pour calculer l'effectif de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de l'année N ;

- Les employeurs devront faire leur déclaration annuelle sur la DSN d'avril, soit le 5 ou le 15 mai de l'année N+1 ;

- Les accords sur l'emploi des travailleurs handi-capés susceptibles de permettre à l'entreprise de s'acquitter d'une partie de son obligation d'emploi devront être transmis à l'administration en vue de leur agrément au plus tard le 31 mai de la première année de mise en œuvre du programme.

Les employeurs qui ne respectent pas leur obligation déclarative annuelle se voient appliquer une contribution forfaitaire, dont le montant est fixé à titre provisoire. Ce montant « *correspond au produit, majoré de 25 %, du coefficient applicable en fonction de l'effectif d'assujettissement de l'entreprise, [...] par la différence entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi devant être employés et le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi déclarés, le cas échéant, par l'employeur au cours de l'année* ».

>> PUBLICATION DE L'ARRÊTÉ PORTANT RELÈVEMENT DU SMIC À 11,52 € BRUT DE L'HEURE AU 1ER MAI 2023 ET IMPACTS SUR LES MINIMA CONVENTIONNELS DE LA BRANCHE PRÉVENTION-SÉCURITÉ

L'arrêté du 26 avril 2023 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance, publié au Journal officiel du 27 avril, porte, à compter du 1^{er} mai 2023, en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, le montant du Smic brut horaire à 11,52 euros (augmentation de 2,22 %), soit 1 747,20 euros mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires (1 383,08 euros net).

À Mayotte, le montant du Smic brut horaire est porté à 8,70 euros (augmentation de 2,22 %), soit 1 319,50 euros mensuels. Le minimum garanti s'établit à 4,10 euros au 1^{er} mai 2023.

Avec cette nouvelle revalorisation, sur un an, « *le Smic aura progressé de 6 %* », avait souligné la Première ministre, Élisabeth Borne, le 14 avril 2023, lors d'un déplacement en Eure-et-Loir.

Quel est l'impact de cette revalorisation automatique sur la grille des minima conventionnels applicable au secteur de la Prévention-Sécurité ?

Pour rappel, les minima conventionnels applicables aux coefficients d'entrée de grille sont les suivants :

- Coefficient 120 : 1 691,16 €
- Coefficient 130 : 1 713,32 €
- Coefficient 140 : 1 764,71 €
- Coefficient 150 : 1 830,73 €

En conséquence, la revalorisation automatique du SMIC a un impact sur le salaire minimum à verser aux salariés placés aux coefficients 120 et 130 qui devront se voir attribuer le montant du SMIC à compter du 1^{er} mai 2023, soit 1 747,20 € bruts mensuels pour un temps plein.

>> LE DÉPASSEMENT DE LA DURÉE MAXIMALE QUOTIDIENNE DE TRAVAIL CRÉE NÉCESSAIREMENT UN PRÉJUDICE AU SALARIÉ

Le seul constat du dépassement de la durée maximale de travail ouvre droit à réparation, sans que le salarié ait à prouver un préjudice, rappelle la Cour de cassation dans un arrêt publié du 11 mai 2023. Elle censure la cour d'appel de Paris qui avait rejeté la demande en paiement de dommages-intérêts d'une salariée qui avait exécuté des journées de plus de dix heures, au motif que l'intéressée ne démontrait pas avoir subi un préjudice à ce titre.

La Cour de cassation rappelle dans cet arrêt, en s'appuyant sur les dispositions du code du travail et du droit communautaire qui garantissent

la sécurité et la santé des travailleurs, que le dépassement de la durée maximale du travail cause nécessairement un préjudice au salarié, sans que ce dernier ait à le démontrer.

Elle a déjà pris cette position dans un arrêt du 26 janvier 2022, s'agissant de la durée maximale hebdomadaire de travail.

Dans son arrêt de 2023, elle applique cette solution générale au cas d'une salariée qui avait dépassé la durée maximale quotidienne de 10 heures de travail effectif (Cass. soc., 11 mai 2023, n° 21-22.281).

>> L'EMPLOYEUR NE PEUT SOUTENIR QU'UN SALARIÉ EN FORFAIT ANNUEL EN HEURES ILLICITE EST UN CADRE DIRIGEANT

Dans un arrêt rendu le 11 mai dernier, la Cour de cassation juge que la conclusion d'une convention de forfait annuelle en heures, même si elle a été ultérieurement déclarée illicite ou privée d'effet, ne permet pas à l'employeur de soutenir que le salarié relevait de la catégorie des cadres dirigeants.

En l'espèce, un salarié est engagé en qualité de directeur général des opérations par une société. Il est soumis à une convention de forfait en heures. Licencié, le salarié saisit le conseil de prud'hommes s'agissant de la rupture et de l'exécution de son contrat de travail. Il réclame notamment le paiement d'heures supplémentaires. Les dispositions conventionnelles permettant le recours à une convention de forfait annuel en heures ayant été abrogées, il fait valoir que la convention de forfait ne lui est plus opposable.

Pour s'opposer à cette demande d'heures supplémentaires, l'employeur soutient que le salarié était en fait un cadre dirigeant. Il estime que la signature d'une convention de forfait en heures n'est pas incompatible avec le statut de cadre dirigeant.

Les salariés ayant la qualité de cadre dirigeant sont en effet exclus de la législation sur la durée du travail. Ils ne peuvent donc réclamer le paiement d'heures supplémentaires. Les cadres dirigeants sont définis, par le code du travail, comme « *les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique*

une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps ». Ils "sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement" (C. trav., art. L. 3111-2).

La Cour de cassation ne retient pas l'argument de l'employeur. Elle considère au contraire que « *la conclusion d'une convention de forfait annuelle en heures ne permet pas à l'employeur de soutenir que le salarié relevait de la catégorie des cadres dirigeants* ». Elle ajoute qu'il en est ainsi même si la convention de forfait en heures est, après sa signature, « *déclarée illicite ou privée d'effet* ».

La Cour de cassation a déjà jugé qu'un employeur qui a conclu avec un salarié une convention de forfait en jours ne peut revendiquer que le salarié avait la qualité de cadre dirigeant, lors d'un litige sur l'existence d'heures supplémentaires (Cass. soc. 7 septembre 2017, n° 15-24.725).

En résumé, la qualité de cadre dirigeant est incompatible avec la conclusion d'une convention de forfait en jours ou d'une convention de forfait annuelle en heures, même illicite ou privée d'effet après sa signature (Cass. soc., 11 mai 2023, n° 21-25.522).

>> LA SIGNATURE D'UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE VAUT RENONCIATION COMMUNE À UN LICENCIEMENT VERBAL ANTÉRIEUR

La Cour de cassation rappelle le 11 mai 2023 que lorsque le contrat de travail a été rompu par l'exercice, par l'une ou l'autre des parties, de son droit de résiliation unilatérale, la signature postérieure d'une rupture conventionnelle vaut renonciation commune à la rupture précédemment intervenue.

En l'espèce, un salarié se prévalait d'un licenciement verbal antérieur à la rupture conventionnelle.

Dans ce cas, précise la chambre sociale, le délai de prescription de douze mois applicable à la rupture conventionnelle s'applique, et non celui applicable au licenciement intervenu antérieurement (Cass. soc., 11 mai 2023, n° 21-18.117).

>> LE RÉGIME FISCAL DES FRAIS PROFESSIONNELS LIÉS AU TÉLÉTRAVAIL : LES PRÉCISIONS DE L'ADMINISTRATION FISCALE

Le régime fiscal de faveur appliqué aux frais professionnels engagés en 2020 et 2021 dans le cadre du télétravail est reconduit pour l'année 2022.

Une note de l'administration fiscale datée du 28 avril 2023 précise comment les salariés doivent déclarer ces frais, selon qu'ils ont ou non bénéficié d'une allocation de leur employeur.

La note distingue deux cas de figure, selon que le salarié perçoit ou non une allocation de la part de son employeur, et précise les modalités de déclaration de l'allocation en fonction du régime choisi par le salarié (abattement forfaitaire ou déduction des frais au réel).

>> UN GUICHET UNIQUE VÉRITABLEMENT OPÉRATIONNEL EN JUIN PROCHAIN

Le guichet unique électronique qui permet aux entreprises d'effectuer leurs formalités de création, de modification et de cessation d'activités via le site « formalites.entreprises.gouv.fr » aurait dû être totalement opérationnel dès le 1^{er} janvier 2023.

Malheureusement le site connaît de nombreux dysfonctionnements qui affectent, notamment, la création des entreprises artisanales : l'identification de l'activité et de la qualification artisanales y est complexe, peu lisible et finalement peu

fiable. A un parlementaire qui s'en inquiétait, la ministre déléguée auprès du ministère de l'économie a assuré que la plateforme devrait être pleinement opérationnelle en juin 2023.

Le ministre l'assure, la catégorisation des activités sur le guichet unique s'améliore, et un fonctionnement pérenne de la plateforme est attendu en juin.

>> BERCY CRÉE UN TRAITEMENT AUTOMATISÉ DES DONNÉES EXTRA-FINANCIÈRES POUR LES ENTREPRISES VOLONTAIRES

Le ministère de l'Économie et des Finances vient d'annoncer la création d'un traitement automatisé des données extra-financières pour les entreprises volontaires. La création de cette nouvelle plateforme a été officialisée par un arrêté du 15 mars 2023 publié au Journal officiel du 29 avril.

Son objectif ? « *Aider les entreprises à identifier leurs obligations extra-financières issues du droit national et communautaire* », précise le texte. La plateforme doit également permettre aux entre-

prises de « *disposer d'un outil de transmission, de déclaration et de publication, permettant de se conformer aux obligations extra-financières auxquelles elles sont assujetties* ».

Cette initiative, pilotée par la direction générale des entreprises, est l'une des étapes du « *Projet Impact* » qui vise à accompagner les entreprises dans leur déclaration de performance extra-financière.

>> PRESCRIPTION DE L'ACTION EN RÉPARATION D'UN ASSOCIÉ EXCLU ABUSIVEMENT

Dans un arrêt du 13 avril dernier, la Cour de cassation juge que l'action d'un associé en remboursement de ses droits sociaux faisant suite à son exclusion n'interrompt pas la prescription de l'action en réparation du préjudice qu'il a subi du fait du caractère abusif de cette exclusion.

À la suite de son exclusion, un associé agit en justice afin de se faire rembourser la valeur de ses droits sociaux. Il obtient définitivement gain de cause par un arrêt en date du 18 octobre 2012. Moins de 5 ans après, il assigne de nouveau la société et ses anciens associés en réparation du préjudice financier et moral résultant de son exclusion fautive. Sa demande est rejetée comme étant prescrite. Le requérant forme un pourvoi. Selon lui, la première action en justice (action en remboursement) poursuit le même but que la seconde (action en indemnisation). Dès lors, l'interruption de la prescription liée à la première action doit s'étendre à la seconde action.

La Cour de cassation rejette le pourvoi et valide la position des juges du fond. Elle rappelle un principe bien établi : « l'interruption de la prescription résultant d'une demande en justice ne s'étend à une autre demande que lorsque les deux actions poursuivent un seul et même but de sorte que la seconde est virtuellement comprise dans la première ». Or, l'action visant à obtenir le remboursement des droits sociaux n'a ni le même objet, ni les mêmes finalités que celle visant à être indemnisé du préjudice résultant d'une exclusion abusive.

Classique du point de vue de la prescription, cette solution apparaît doublement justifiée lorsqu'elle est appliquée aux conséquences juridiques de l'exclusion d'un associé (Cass. 2ème civ., 13 avril 2023, n° 21-18.323).

>> LE DÉBAUCHAGE MASSIF DU PERSONNEL D'UN CONCURRENT QUI ENTRAÎNE SA DÉSORGANISATION EST UN ACTE DE CONCURRENCE DÉLOYALE

Un salarié qui occupait le poste de directeur technique d'une société spécialisée dans l'aéronautique démissionne et signe, quelques jours plus tard, un contrat de travail avec une société opérant dans le même secteur d'activité.

Accusée d'agissements constitutifs de concurrence déloyale, la seconde société faisait valoir que l'embauche d'anciens salariés d'une entreprise concurrente n'est pas fautive en elle-même, sauf à ce qu'elle intervienne dans des conditions déloyales et entraîne une désorganisation de l'entreprise, ce dont elle se défendait. Son pourvoi est rejeté.

La société s'était en effet livrée à un débauchage massif des salariés de son concurrent : elle en avait contacté 11 sur un effectif total de 22, et effectivement recruté 4 à des conditions plus avantageuses. Quand bien même ces salariés avaient été déliés de leur engagement de non-concurrence, ce débauchage massif était contraire aux usages loyaux du commerce.

Par ailleurs, les salariés recrutés formaient dans leur précédente société la totalité du service qualité et leur départ avait donc provoqué chez celle-ci une profonde désorganisation (Cass. com., 13 avril 2023, n° 22-12.808).

Question relative à la prise en compte du temps de déplacement lors d'une intervention accomplie en période d'astreinte dans la durée minimale de travail ouvrant droit à la prime conventionnelle de panier

Je me permets de vous solliciter concernant le sujet suivant :

Suivant l'article 6 de l'annexe IV de la CCN, l'indemnité de panier est accordée au personnel effectuant « une durée minimale de travail de 6 heures continues ».

Suivant la jurisprudence de la Cour de Cassation, le temps de déplacement accompli lors des périodes d'astreinte « fait partie intégrante de l'intervention et constitue un temps de travail effectif » (Cass. soc., 31 octobre 2007, n° 06-43.834).

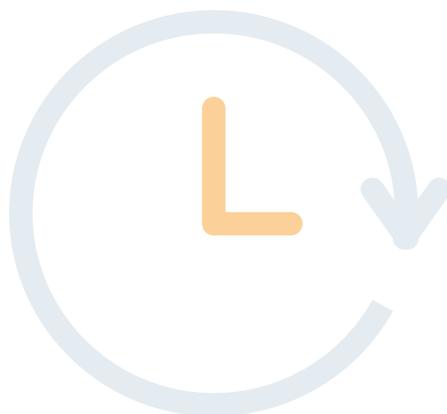
Doit-on en conclure que le salarié qui effectuerait, par exemple, 5 heures de vacation avec 1h de temps de déplacement dans le cadre d'une astreinte atteindrait la durée minimale de travail de 6h continues prévue par la CCN pour percevoir la prime de panier ?

Réponse :



Notre interprétation va dans le sens d'une non-dissociation entre la mention conventionnelle d'une « durée minimale de travail » et la notion de temps de travail effectif retenue pour qualifier le temps passé en déplacement pour aller en intervention.

À notre sens, il convient donc en effet de considérer que la prime panier est due dans le cas d'une intervention de 5h pendant une astreinte couplée avec un temps de déplacement d'1 heure.



Question relative aux documents obligatoires devant être fournis régulièrement par l'entreprise sous-traitante à l'entreprise principale

Quels sont les documents obligatoires que l'entreprise sous-traitante doit nous fournir tous les semestres ?

Réponse :



Dans le cadre des obligations de vigilance s'appliquant à l'entreprise principale envers son sous-traitant, un certain nombre de documents doivent en effet lui être transmis tous les 6 mois.

Le Code du Travail énumère, de manière éparse, les documents à collecter pour l'entreprise donneuse d'ordre :

- Un document attestant de son immatriculation (extrait K bis) ;
- Une attestation de vigilance, délivrée par l'Urssaf, qui mentionne le nombre de salariés et le total des rémunérations que votre cocontractant a déclaré lors de sa dernière échéance. Ce document atteste également de son respect des obligations de déclaration et de paiement des charges sociales.
- La liste nominative des salariés étrangers hors EEE ou attestation sur l'honneur du non-emploi de salariés étrangers hors EEE.

Attention, les obligations de vigilance du donneur d'ordre ne se limitent pas à demander les attestations au sous-traitant. Afin d'être en conformité avec la Loi, l'entreprise principale doit également vérifier leur authenticité et contrôler leur validité.

Cette opération est à effectuer lors de la conclusion du contrat de sous-traitance, puis tous les 6 mois jusqu'à la fin de l'exécution du contrat.

Ces obligations s'appliquent pour tout contrat portant sur un montant au moins égal à 5 000 € hors taxes (montant global de la prestation),





PUBLICATION DE L'ARRÊTÉ REVALORISANT LE BARÈME KILOMÉTRIQUE ET INCIDENCES SUR L'INDEMNITÉ CONVENTIONNELLE DE TRANSPORT DE CHIEN

Le barème kilométrique est revalorisé par arrêté du 27 mars 2023, publié au Journal Officiel du 7 avril dernier. Ce barème est ainsi revalorisé à hauteur de 5,4 %.

Cette réévaluation du barème a une incidence directe sur l'indemnité conventionnelle de transport du chien pour les agents cynophiles initialement instaurée par l'article 2 de l'avenant du 11 janvier 2019 à l'accord du 5 mai 2015 relatif aux conditions d'emploi d'agent de sécurité cynophile.

En conséquence, les montants appliqués à cette indemnité conventionnelle (pour un aller-retour) deviennent à compter du 8 avril 2023 les suivants :

- De 0 à 30 km (distance aller-retour) : 2,05 €
- De plus de 30 km à 60 km (distance aller-retour) : 2,73 €
- De plus de 60 km à 100 km (distance aller-retour) : 3,14 €
- Plus de 100 km (distance aller-retour) = 3,55 €.

PUBLICATION DE L'ORDONNANCE RELATIVE À LA FORMATION À LA SÉCURITÉ PRIVÉE

L'ordonnance relative à la formation à la sécurité privée est publiée au Journal officiel du 17 mai 2023. Prévue par la loi « *Sécurité globale* » de 2021, elle instaure de nouveaux titres pour les dirigeants d'organismes de formation et les formateurs et encadre la sous-traitance de la formation ainsi que les examens.

Ses dispositions doivent désormais être déclinées et précisées par voie réglementaire, de manière à entrer en vigueur après les JOP de 2024, au plus tard le 1^{er} septembre 2025, « *afin de ne pas déstabiliser le secteur de la sécurité privée avant les JOP* », indique le rapport au chef de l'État.

Les obligations prévues par cette ordonnance sont principalement les suivantes :

- L'ordonnance crée un agrément obligatoire de dirigeant d'entreprise de formation à la sécurité privée délivré par le Cnaps, « *sur le modèle de l'agrément qui est déjà requis pour les dirigeants d'entreprises de sécurité privée* », précise le rapport destiné au chef de l'État.
- Elle prévoit également l'obligation pour les formateurs d'être titulaires d'une carte professionnelle délivrée par le Cnaps, à l'instar des agents de sécurité. Ces dispositions permettront aux services de l'État de procéder à un contrôle de la moralité de ces deux catégories de personnes pour qu'elles puissent exercer, notamment à travers la consultation de fichiers de police.





- L'ordonnance encadre en outre les conditions de sous-traitance des formations à la sécurité privée. Sa rédaction « *responsabilise tout autant* » le propriétaire de la certification professionnelle (organisme certificateur ou branche professionnelle), chargé de veiller au respect de la réglementation, « *que son prestataire à qui il a délégué la réalisation de tout ou partie de la formation* ». Tous deux sont ainsi « susceptibles de faire l'objet de sanctions de la part du Cnaps », souligne le rapport au président.
- Enfin, le texte vise à encadrer les conditions d'organisation des examens « *pour en garantir la fiabilité* ». La composition du jury, notamment, devra répondre à un cahier des charges défini par arrêté. « *Si le principe d'un examen réalisé par le centre de formation et sous sa responsabilité est maintenu* », des épreuves pourront être organisées par l'autorité administrative, « *sur le modèle du permis de conduire, selon des modalités arrêtées par voie réglementaire* ». « *Dans les secteurs où les principales difficultés ont été identifiées (surveillance humaine et gardiennage), cela permettra à l'État d'imposer un examen sous forme de QCM afin d'uniformiser le niveau attendu à l'issue de la formation et de professionnaliser davantage le secteur de la sécurité privée* », indique le rapport.
- Les examens menés par les organismes publics prestataires de formation, non soumis actuellement aux dispositions du livre VI du CSI, « *seront encadrés au même titre que ceux des organismes privés* ». En revanche, les diplômes délivrés par les ministères chargés de l'éducation et de l'enseignement supérieur « *sont exclus du champ d'application des dispositions encadrant l'organisation des examens* », ce que ne prévoyait pas une version de travail fin avril.
- L'ordonnance crée en outre de nouvelles infractions relatives à la méconnaissance des obligations qu'elle contient, comme la nécessité, pour un organisme de formation de droit privé, d'éviter toute confusion avec un service public dans sa dénomination.