

la lettre JURIDIQUE

GES | GROUPEMENT
DES ENTREPRISES
DE SÉCURITÉ
SÉCURITÉ PRIVÉE

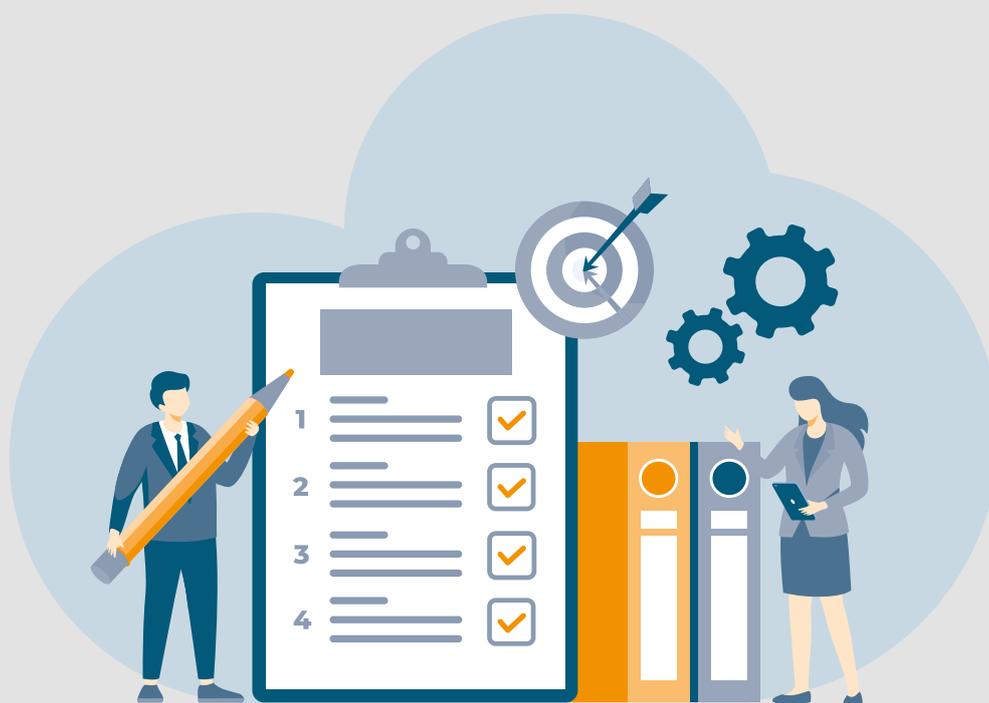
N°52

Du 19 Juin au 13 Juillet 2023

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

SOMMAIRE

■ DROIT SOCIAL	2
ACTUALITÉS	2
RÈGLEMENTATION	4
JURISPRUDENCE	6
■ JURIDIQUE ET FISCAL	7
ACTUALITÉS	7
RÈGLEMENTATION	8
JURISPRUDENCE	9
■ VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES	10
■ À SAVOIR	12



>> L'EFFET DU TÉLÉTRAVAIL SUR LA PRODUCTIVITÉ, POSITIF EN MOYENNE, VARIE SELON L'INTENSITÉ DU TRAVAIL À DISTANCE (INSEE)

« Le télétravail a, en moyenne, des effets positifs sur la productivité, et ses effets seraient maximaux pour une intensité intermédiaire de télétravail ». C'est ce que montrent deux études publiées par l'Insee le 12 juillet 2023, accompagnées d'un commentaire.

Ces deux études mobilisent "des données d'enquête dont la production a été largement motivée par l'expansion rapide de cette organisation du travail" pendant la crise sanitaire, mais l'une porte sur le seul cas français, tandis que la seconde couvre 25 pays. Les méthodes retenues sont également très différentes : l'étude menée en France est fondée sur des données de la Banque de France, des informations détaillées fournies par des entreprises sur leur bilan et

comptes de résultats ; l'étude internationale repose sur l'expérience et les attentes de dirigeants et salariés en matière de télétravail.

Pourtant, les deux études aboutissent à une conclusion similaire : le recours au télétravail produit des effets positifs en moyenne sur la productivité, qui sont maximaux lorsque le travail à distance est d'une intensité modérée, soit deux à trois jours par semaine.

L'étude menée en France sur données administratives évalue « qu'une augmentation globale importante du recours au télétravail à long terme pourrait améliorer la productivité d'environ 10 % ».

>> LE GOUVERNEMENT VEUT ACCOMPAGNER LES EMPLOYEURS ET PROMOUVOIR LE COVOITURAGE AUPRÈS DE LEURS SALARIÉS

Six mois après le lancement du plan visant à développer le covoiturage du quotidien, les ministres Christophe BÉCHU (Transition écologique et Cohésion des territoires), Agnès PANNIER-RUNACHER (Transition énergétique) et Clément Beaune (Transports) lancent de nouvelles actions pour mobiliser les employeurs, le 13 juillet 2023, à l'occasion du premier comité ministériel de suivi de ce plan.

Le gouvernement présente ainsi « une charte d'engagement en faveur du covoiturage », que 16 premiers employeurs (représentant un million de salariés) ont déjà signée, dont l'entreprise ONET.

Les entreprises qui signeront cette charte s'engagent à :

- « Favoriser la pratique du covoiturage en mettant en place le forfait mobilités durables ou un dispositif équivalent au sein de leur groupe ;
- Sensibiliser régulièrement leurs collaborateurs sur le sujet du covoiturage, notamment à travers le livret d'accueil pour les nouveaux collaborateurs ;
- Mettre à disposition des collaborateurs des solutions pour covoiturer ou faciliter son adoption ;
- Evaluer régulièrement les résultats et proposer des améliorations ».

>> FRANCE COMPÉTENCES SOUMET AU VOTE DE SON CA DES RECOMMANDATIONS SUR LES NPEC CONDUISANT À UNE BAISSÉ DE 5 % EN SEPTEMBRE

La nouvelle étape de révision des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage était à l'ordre du jour du conseil d'administration de France compétences du 10 juillet 2023.

L'instance a présenté la méthode qui intègre l'inflation et le calendrier qui prévoit une entrée en vigueur en septembre. Les administrateurs

ont à présent jusqu'au 17 juillet pour se prononcer par voie électronique sur les projets de recommandations relatifs aux NPEC définis par les branches.

Au total, ces recommandations aboutissent à une baisse budgétaire moyenne d'environ 5 %, soit 540 millions d'euros.

>> LE BOSS S'ENRICHIT DE DEUX NOUVELLES RUBRIQUES CONSACRÉES AU BULLETIN DE PAIE ET AU MONTANT NET SOCIAL

Depuis le 6 juillet 2023, le Bulletin officiel de la sécurité sociale (Boss) compte une entrée thématique supplémentaire, dédiée au bulletin de paie. Ce nouveau bloc se compose de deux rubriques, consacrées aux « règles générales relatives au bulletin de paie », d'une part, et au montant net social, d'autre part.

« Ces deux rubriques reprennent et complètent le contenu de la foire aux questions [sur le montant net social] publiée le 7 février 2023 sur le site du ministère du Travail, qui sera prochainement supprimée ».

À compter du mois de juillet 2023, les bulletins de paie remis aux salariés par leur employeur doivent se conformer à un nouveau modèle, fixé par arrêté du 31 janvier. Ils doivent notamment mentionner le "montant net social", c'est-à-dire "le revenu net après déduction de l'ensemble des prélèvements sociaux légalement obligatoires". Le Boss apporte diverses précisions sur les modalités d'application de ces dispositions, dans deux nouvelles rubriques mises en ligne le 6 juillet 2023.

La rubrique consacrée aux « règles générales relatives au bulletin de paie » est divisée en quatre parties :

- Mentions obligatoires et interdites ;
- Libellés, ordre et regroupement des informations ;
- Définition et modalités de renseignement de certaines lignes ;
- Règles d'affichage relatives aux exonérations, allègements, réductions et écrêtements de cotisations.

Quant à la rubrique sur le montant net social, elle est organisée en trois parties :

- Modalités d'application de l'arrêté relatif au montant net social ;
- Calcul du montant net social ;
- Affichage du montant net social sur le bulletin de paie.

>> PATRICK MARTIN EST ÉLU PRÉSIDENT DU MEDEF AVEC 73,18 % DES VOIX

Patrick MARTIN succède à Geoffroy ROUX DE BEZIEUX à la présidence du Medef, jeudi 6 juillet 2023, lors de l'assemblée électorale.

Il obtient 73,18 % des suffrages, loin devant Dominique CARLAC'H qui ne recueille que 26,82 % des voix.

Âgé de 63 ans, Patrick Martin était président délégué du Medef aux côtés de Geoffroy Roux de Bézieux, depuis juillet 2018 ; cette année-là, il avait aussi été candidat à la présidence du Medef.

Auparavant, il a présidé le Medef Auvergne-Rhône-Alpes (2016-2018). Diplômé de Sciences Po Paris et de l'Essec, Patrick MARTIN préside depuis 1994, le groupe familial Martin Belaysoud, spécialisé dans la « *distribution professionnelle de matériel de second œuvre technique du bâtiment* ».

Pour rappel, le GES avait publiquement soutenu la candidature de Patrick MARTIN à la présidence du Medef.

**>> UN DÉCRET REVOIT LES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DES CONVENTIONS LOCALES ET NATIONALES DE REVITALISATION**

Le décret du 1er juillet 2023 « précise les modalités de mise en œuvre des conventions locales de revitalisation », résume la notice. Présenté à la CNNCEFP en février dernier, ce texte porte notamment sur les délais d'assujettissement des entreprises, la notion de déséquilibre du bassin d'emploi, la composition du comité de suivi ou encore le contenu de la convention-cadre nationale signée entre une entreprise et l'État.

Pour mémoire, l'obligation de revitalisation s'applique aux entreprises de plus de 1 000 salariés ou à celles qui sont dans un groupe de plus de 1000 salariés procédant à un licenciement économique collectif par PSE (Plan de sauvegarde de l'emploi) ou RCC (Rupture conventionnelle collective), remettant en cause l'équilibre du ou des territoires où la restructuration intervient.

➤ SANTÉ AU TRAVAIL : UN DÉCRET FIXE LES MODALITÉS DU SUIVI DES TRAVAILLEURS AYANT PLUSIEURS EMPLOYEURS

Publié au Journal officiel du 1er juillet 2023, le décret relatif au suivi de l'état de santé des travailleurs ayant plusieurs employeurs est applicable depuis le 2 juillet à l'exception des dispositions de la partie relative aux modalités de répartition du coût de la mutualisation entre les employeurs. Ces dernières n'entreront en vigueur qu'à compter du 1^{er} janvier 2024.

Le travailleur concerné par ce suivi doit remplir les conditions suivantes :

- ➔ Il doit exécuter simultanément au moins deux contrats de travail, qu'ils soient à durée déterminée ou indéterminée ;
- ➔ Les emplois occupés doivent relever de la « même catégorie socioprofessionnelle selon la nomenclature des professions et des catégories socioprofessionnelles des emplois salariés des employeurs privés et publics ».
- ➔ Troisième condition à remplir, « *le type de suivi individuel de l'état de santé du travailleur doit être identique pour les postes occupés* ».

Le décret précise ensuite quel est le service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) ou le service de santé au travail en agriculture compétent pour ce suivi mutualisé. Il fixe les modalités de ce suivi ainsi que les modalités de répartition entre les employeurs du coût de la cotisation annuelle.

Sera considéré comme employeur principal du salarié celui avec lequel le travailleur a la relation contractuelle la plus ancienne. Et c'est le SPSTI de l'employeur principal qui appréciera, au vu des informations transmises par les différents employeurs, si le travailleur répond aux caractéristiques visées par le décret.

L'employeur pourra demander à son travailleur, si besoin, de l'informer de la conclusion d'autres contrats de travail auprès d'un ou plusieurs autres employeurs pendant la durée de son contrat, afin qu'il en informe, le cas échéant, son service de prévention et de santé au travail.

Le suivi du travailleur aux multiples employeurs sera assuré par le SPSTI de l'employeur principal auquel adhéreront les autres employeurs du travailleur. Le service de prévention et de santé

au travail en question ne pourra pas s'opposer à l'adhésion des autres employeurs. En cas d'interruption du contrat du salarié en cours d'année, le suivi de son état de santé restera assuré jusqu'à la fin de l'année par le service de l'employeur principal.

S'agissant de la visite de préreprise, elle devra être demandée par l'employeur principal si elle est consécutive à un congé maternité, ou à une absence d'au moins 60 jours à la suite d'une maladie ou d'un accident professionnel. Elle le sera aussi si la visite de préreprise est consécutive à une absence pour cause de maladie professionnelle ou encore si l'employeur ayant déclaré un accident de travail, la visite est consécutive à une absence d'au moins 30 jours.

En cas de délivrance de l'attestation de suivi ou de l'avis d'aptitude au poste, le professionnel de santé se prononce au regard de l'emploi et délivre ce document à chaque employeur. Toutefois si les documents prévoient des aménagements de poste, des avis d'inaptitude ou des avis différents, ils "sont délivrés pour chaque poste occupé par le travailleur auprès de chacun de ses employeurs".

S'agissant des modalités de répartition du coût du suivi entre les différents employeurs, le décret prévoit que la cotisation annuelle est répartie "à parts égales" entre les employeurs. Le service de prévention et de santé au travail se fonde pour calculer cette répartition sur le nombre de travailleurs ayant plusieurs employeurs et occupant des emplois identiques au 31 janvier de l'année en cours selon les informations portées à sa connaissance. Ces dispositions entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2024.

Le décret précise que pour l'année 2023, si le SPST de l'employeur principal constate qu'un ou plusieurs travailleurs employés au sein de ses entreprises adhérentes relèvent du suivi de l'état de santé prévu à l'article L. 4624-1-1 du code du travail au 31 juillet 2023, la cotisation due est répartie à parts égales entre les employeurs du ou des travailleurs concernés, notamment sous la forme d'un avoir pour l'année 2024.

>> LICENCIEMENT EN RÉTORSION À UNE DEMANDE D'ÉLECTION : LA CHARGE DE LA PREUVE PEUT PESER SUR L'EMPLOYEUR

Dans un arrêt du 28 juin 2023, la Cour de cassation juge que, lorsque les faits invoqués dans la lettre de licenciement ne caractérisent pas une cause réelle et sérieuse de licenciement, il appartient à l'employeur de démontrer que la rupture du contrat de travail ne constitue pas une mesure de rétorsion à la demande antérieure du salarié d'organiser des élections professionnelles au sein de l'entreprise.

Pour rappel, un salarié qui demande à son employeur d'organiser des élections professionnelles bénéficie du même statut protecteur que les représentants du personnel, durant six mois. Son licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail (C. trav., art. L. 2411-6). Il bénéficie également d'une protection contre les discriminations en raison de l'appartenance syndicale (C. trav., art. L. 2141-5). Tout licenciement prononcé en méconnaissance de cette interdiction est nul (C. trav., art. L. 1132-4).

En l'espèce, un serveur d'un restaurant demande, le 9 octobre 2015, l'organisation d'élections professionnelles des délégués du personnel (désormais du CSE) dans l'entreprise. Convoqué à un entretien préalable à un licenciement le 5 novembre 2015, avec mise à pied conservatoire, il est licencié pour faute grave le 9 novembre 2015.

Invoquant l'existence d'une discrimination syndicale et contestant le bien-fondé de son licenciement, il saisit la juridiction prud'homale le 16 février 2016 d'une demande d'annulation du licenciement.

Dans un attendu de principe, la Cour de cassation indique que, "lorsque les faits invoqués dans la lettre de licenciement ne caractérisent pas une cause réelle et sérieuse de licenciement, il appartient à l'employeur de démontrer que la rupture du contrat de travail ne constitue pas une mesure de rétorsion à la demande antérieure du salarié d'organiser des élections professionnelles au sein de l'entreprise".

Elle se fonde sur les articles L. 1132-1 (principe de non-discrimination) et L. 2141-5 (discrimination syndicale) du code du travail.

C'est la première fois que la Cour de cassation précise le régime de la preuve applicable à un licenciement prononcé en rétorsion à une demande d'organisation des élections. Cette position s'inscrit dans la jurisprudence de la Cour sur la nullité du licenciement en réplique à une action en justice (Cass. soc., 28 juin 2023, n° 22-11.699).

>> LE SALARIÉ PEUT SE PRÉVALOIR DE LA CCN MENTIONNÉE DANS SON CONTRAT ET QUI EST DIFFÉRENTE DE CELLE DE L'ENTREPRISE

Dans un arrêt du 5 juillet 2023, la Cour de cassation juge que « *si, dans les relations collectives de travail, une seule convention collective est applicable, laquelle est déterminée par l'activité principale de l'entreprise, dans les relations individuelles, le salarié peut demander l'application de la convention collective mentionnée dans le contrat de travail* ». Elle transpose la solution retenue sur la portée de la mention de la convention collective dans le bulletin de paie.

La chambre sociale confirme ici sa position exprimée dans un arrêt du 4 mars 2020 (n° 18-11.584) : la mention dans le contrat de travail du salarié

d'une convention collective qui n'est pas celle dont relève l'entreprise vaut contractualisation de son application à ce dernier, et ne constitue pas un engagement unilatéral susceptible de dénonciation.

En l'espèce, un reporter-photographe engagé par la société Agence de presse et reportages hippiques saisit la juridiction prud'homale de demandes relatives à l'exécution du contrat de travail. Il sollicite notamment le bénéfice des avantages prévus par la convention collective des employés des agences de presse, mentionnée dans son contrat de travail.



L'employeur applique celle des journalistes, compte tenu de son activité.

Les hauts magistrats rappellent le principe de la force obligatoire des contrats : « *les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites* » (ancien art. 1134 du code civil, aujourd'hui 1103).

Ils énoncent ensuite que « *si, dans les relations collectives de travail, une seule convention collective est applicable, laquelle est déterminée par l'activité principale de l'entreprise, dans les relations individuelles, le salarié, à défaut de se prévaloir de cette convention, peut demander*

l'application de la convention collective mentionnée dans le contrat de travail ».

Dès lors, la référence dans le contrat de travail à la convention collective des agences de presse « *valait reconnaissance de l'application de la convention à l'égard du salarié* ». L'arrêt d'appel qui a jugé le contraire est cassé, et l'affaire renvoyée devant une autre cour d'appel pour être réexaminée (Cass. soc., 5 juillet 2023, n° 22-10.424).

>> LE PLAFOND DE LA DÉDUCTION POUR ÉPARGNE DE PRÉCAUTION EST ACTUALISÉ POUR 2023

La déduction pour épargne de précaution, prévue à l'article 73 du CGI, est plafonnée, par exercice de douze mois, en fonction du bénéfice imposable. À compter de l'impôt sur le revenu dû au titre de l'année 2023 et suivantes, les seuils prévus pour ce plafonnement sont actualisés chaque année en fonction de la variation de l'indice des prix à la consommation hors tabac constatée au titre de l'année précédente et arrondis à l'euro le plus proche (L. n° 2022-1726, 30 déc. 2022, art. 34).

L'administration a procédé à l'actualisation de ces seuils pour 2023 dans une mise à jour de sa base Bofip en date du 3 mai 2023. Ainsi, pour la détermination du résultat imposable des exercices clos à compter du 1er janvier 2023, la déduction s'élève :

→ au montant du bénéfice s'il est inférieur à 28 612 € ;

→ à 28 612 € majorés de 30 % du bénéfice dépassant cette limite lorsqu'il est égal ou supérieur à 28 612 € et inférieur à 52 985 € ;

→ à 35 924 € majorés de 20 % du bénéfice excédant 52 985 € lorsqu'il est égal ou supérieur à 52 985 € et inférieur à 79 478 € ;

→ à 41 222 € majorés de 10 % du bénéfice excédant 79 428 € lorsqu'il est égal ou supérieur à 79 428 € et inférieur à 105 970 € ;

→ à 43 872 € lorsque le bénéfice imposable est égal ou supérieur à 105 970 €.

Pour les Gaec et les EARL relevant de l'IR, ces plafonds sont multipliés par le nombre d'associés exploitants, dans la limite de quatre.

>> PUBLICATION DU DÉCRET RELATIF AU TRAITEMENT DES DIFFICULTÉS DE L'ENTREPRENEUR INDIVIDUEL

Le décret relatif au traitement des difficultés de l'entrepreneur individuel est publié le 16 juin dernier. L'entrepreneur individuel doit distinguer dans sa demande d'ouverture ses biens, droits et obligations relevant du patrimoine personnel de ceux de son patrimoine professionnel.

Ce décret du 14 juin 2022 précise que cette demande est notamment régie par les dispositions habituelles concernant l'ouverture des procédures collectives du livre VI du code de commerce. De surcroît, le débiteur doit également distinguer ses biens, droits et obligations relevant du patrimoine personnel de ceux de son patrimoine professionnel.

Outre les pièces et informations qui doivent habituellement être produites lors de la demande de l'ouverture d'une procédure collective (V. C. com., art. R. 621-1 et R. 631-1), le débiteur doit également fournir celles mentionnées

aux articles R. 721-2 et R. 721-3 du code de la consommation (C. com., art. R. 681-1, I, 2°) qui concernent la procédure de surendettement des particuliers.

Le décret du 14 juin 2022 précise, enfin, que le débiteur peut demander, dans sa demande d'ouverture de la procédure du livre VI du code de commerce, le bénéfice de la procédure de surendettement des particuliers, sous-entendu, pour ce qui concerne son patrimoine privé (C. com., art. R. 681-1, II). En effet, cette procédure ne peut être ouverte qu'avec l'accord du débiteur, accord qui peut d'ailleurs être recueilli lors de l'audience au cours de laquelle il est statué sur l'ouverture de la procédure collective du livre VI du code de commerce.



>> LA DÉSIGNATION DU CONDUCTEUR D'UN VÉHICULE DE SOCIÉTÉ FLASHÉ DOIT ÊTRE PROBANTE

Dans un arrêt du 6 juin dernier, la Cour de cassation rappelle que la désignation du conducteur d'un véhicule de société flashé doit être probante.

Lorsque la personne désignée comme étant l'auteur de l'excès de vitesse commis avec un véhicule d'une société conteste avoir été le conducteur au moment des faits, le représentant légal de la société doit ainsi étayer par des éléments probants la désignation qu'il a ainsi faite.

A défaut, l'infraction pour non-désignation du conducteur prévue à l'article L. 121-6 du code de la route est constituée.

À titre de remarque, il convient de rappeler que la fourniture par le représentant légal de la société de tous les éléments d'identité de la personne qu'elle désigne comme étant le conducteur

du véhicule flashé suffit en principe à écarter l'infraction pour non-désignation du conducteur.

Il en est cependant autrement lorsque la personne désignée conteste avoir été le conducteur au moment des faits. Dans ce cas, la société doit fournir des éléments probants de nature à corroborer l'identification du contrevenant.

C'est le sens de la solution susmentionnée, issue de cet arrêt publié de la Cour de cassation. Il se déduit de l'arrêt que la prétendue qualité de « responsable du véhicule » de la personne désignée ne suffisait pas en l'espèce à établir qu'elle conduisait le véhicule au moment des faits, en l'absence de tenue d'un registre (Cass. crim., 6 juin 2023, n° 22-87.212).

>> L'ACTION EN JUSTICE D'UN DIRIGEANT CONTRE SA SOCIÉTÉ NE PEUT PAS JUSTIFIER SA RÉVOCATION

Dans un arrêt du juin dernier, la Cour de cassation juge que le fait qu'un dirigeant ait agi en justice contre la société dans laquelle il exerce ses fonctions ne saurait justifier sa révocation pour faute, peu important que son action ait été déclarée non fondée.

En l'espèce, une promesse unilatérale de vente d'actions est souscrite sous la condition suspensive que le directeur général de la société dont les actions sont cédées soit révoqué de ses fonctions. La promesse prévoit l'application d'une décote sur le prix de cession si cette révocation intervient pour faute grave, définie comme une faute créant ou susceptible de créer un préjudice grave à la société.

Le directeur général susmentionné est révoqué pour faute grave au motif qu'il a assigné la société dans laquelle il exerce ses fonctions en annulation des actes constitutifs de celle-ci, pour dol, étant précisé que cette assignation a été rejetée par le tribunal de commerce. Le bénéficiaire de

la promesse demande donc son exécution avec application de la décote.

A tort, selon la Cour de cassation, qui fait valoir à titre liminaire que le droit d'agir en justice constitue une liberté fondamentale (Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, art. 6 § 1). Il s'ensuit que la révocation pour faute du dirigeant ou de l'administrateur d'une société ne saurait, sauf à porter atteinte à cette liberté fondamentale, être fondée sur la circonstance que ce dirigeant ou cet administrateur a introduit une action en justice à l'encontre de la société. Il importe peu, à cet égard, que cette action ait été déclarée non fondée.

En d'autres termes, la fait qu'un dirigeant poursuive sa société en justice ne peut pas constituer un juste motif de révocation. Une disposition statutaire qui prévoirait le contraire serait sans effet (Cass. com., 21 juin 2023, n° 21-21.875).

Question relative à la pratique religieuse sur le lieu de travail et son encadrement au sein du règlement intérieur

Concernant la pratique de la religion sur son lieu de travail, l'employeur ne pouvant l'interdire, auriez-vous un exemple d'article à inclure à notre règlement intérieur concernant les pratiques religieuses sur le lieu de travail ?

Réponse :



On peut distinguer d'un côté le principe de la neutralité religieuse pouvant être insérée dans le règlement intérieur :

Pour rappel, en vertu de l'article L. 1321-2-1 du code du travail, il est possible d'insérer dans le règlement intérieur des dispositions y inscrivant le principe de neutralité et visant à restreindre la manifestation par les salariés de leurs convictions, notamment religieuses ou politiques, mais à deux conditions :

- Que ces restrictions soient justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise,
- Et qu'elles soient proportionnées au but recherché.

En pratique, la loi restant très imprécise, ce principe semble assez difficile à mettre en œuvre, s'agissant notamment des raisons pouvant justifier ce type de restrictions.

Voici un exemple de clause à insérer et compéter au sein du Règlement Intérieur :

« Les salariés devront éviter d'exprimer leurs convictions (religieuses, politiques...) dans le cadre de l'entreprise, dans la mesure où (préciser les raisons de cette restriction). »

Et de l'autre la prière sur le lieu de travail :

Dans un « Questions-Réponses » du ministère du Travail, figurent les éléments suivants :

« 29. Mon employeur doit-il/peut-il m'interdire de prier sur mon lieu de travail ?

Réponse : il convient de distinguer selon qu'il s'agit du lieu de travail ou du temps de travail. Vous pouvez prier, pendant votre temps de pause, dans votre bureau si cela ne perturbe pas l'organisation du travail. En revanche, si vous le faites sur votre temps de travail ou que cela gêne l'exécution du travail de vos collègues, une interdiction est justifiée. (cf. aussi question 30)

30. Puis-je prier pendant mes heures de travail ?

Réponse : pendant les heures de travail, vous êtes tenu(e) d'exécuter le travail pour lequel vous avez été embauché(e). Votre employeur peut donc exiger de vous que vous vous y consacriez pleinement. »

Au vu de ces éléments, il pourrait être proposé la rédaction suivante d'une clause au sein du RI portant sur ces éléments :

« Il est interdit à un salarié d'effectuer ses prières pendant ses heures de travail. En outre, de telles pratiques ne peuvent avoir également lieu pendant le temps de pause du salarié si cela vient gêner l'exécution du travail des autres salariés ».



Question relative au maintien dans son poste d'un agent de sécurité n'ayant plus de titre de séjour

Quelle démarche doit-on faire si un agent de sécurité ayant une carte professionnelle valide ne répond pourtant pas à la condition de possession d'un titre de séjour depuis au moins 5 ans ?

Réponse :

“ L'agent de sécurité doit rapidement mener à bien ses démarches administratives en vue de renouveler son titre de séjour mais vous ne pouvez pas le licencier pour autant tant que sa carte professionnelle est valide.

En effet, l'obligation de possession d'un titre de séjour depuis au moins 5 ans ne joue que lors de l'octroi ou du renouvellement de la carte professionnelle, et n'est donc pas une obligation pour pouvoir exercer en tant qu'APS tant que le salarié possède une carte professionnelle valide.





JOP 2024 : LA COUR DES COMPTES INCITE À ANTICIPER AVANT OCTOBRE 2023 UNE CARENCE DES ENTREPRISES DE SÉCURITÉ PRIVÉE

La Cour des comptes préconise d'arbitrer « *au plus tard en octobre 2023* » le recours « *probable* » aux forces de sécurité intérieure et aux armées « *pour pallier le déficit de la sécurité privée* », dans un rapport sur les JOP publié jeudi 20 juillet 2023.

Bien que Paris 2024 demande à ses prestataires de prévoir « *un surcroît de ressources compris entre 10 % et 30 % afin de faire face aux défections de dernière minute* », la question de la faisabilité des recrutements reste « *entière* ».

Il n'est « *pas certain* » que le recours contraint aux FSI « *ne se traduise pas par un surcoût pour le Cojop* », juge la Cour.

JULIE MERCIER PREND LA TÊTE DE LA NOUVELLE DIRECTION DES ENTREPRISES ET PARTENARIATS DE SÉCURITÉ ET DES ARMES (DEPSA)

Julie MERCIER est nommée directrice des entreprises et partenariats de sécurité et des armes, en conseil des ministres, jeudi 13 juillet 2023.

Issue du SGDSN et du ministère des Armées, elle prendra ses fonctions lundi 17 juillet. Tout juste créée, la Depsa rassemble la DPSIS, jusqu'alors dirigée par le préfet Olivier DE MAZIÈRES, et le SCAE.

Elle est chargée de piloter les relations du ministère de l'Intérieur avec la sécurité privée, les industriels et les collectivités.

JOP 2024 : PRÈS DE 1500 DEMANDES D'ENTRÉE EN FORMATION POUR LE CQP PSGE DE 106 HEURES

Le Cnaps a reçu quasiment 1 500 demandes d'entrée en formation pour le CQP (créé par la branche Prévention-Sécurité) « *Participer aux activités privées de sécurité des grands événements* », a indiqué son directeur, David CLAVIÈRE, au congrès du GES, jeudi 29 juin 2023.

Pôle emploi, qui se fixe pour objectif de former 20 000 personnes aux métiers de la sécurité privée d'ici mi-2024, recense un peu plus de 5 000 formations commencées à la mi-mai. La filière « *est sous tension* », reconnaît Bruno Le Ray, directeur de la sécurité de Paris 2024, qui entend avoir une vision de la couverture de ses besoins « *à la fin de l'année* ».

Le GES a en outre demandé l'extension de la durée de validité de la carte professionnelle « *grands événements* » associée au CQP PSGE de 106 heures, lors d'une réunion sur les JOP avec le ministre de l'Intérieur le 16 juin. Pour le préfet Olivier de Mazières, il conviendra au préalable en « *tirer le bilan* ».

Il faut également selon lui aussi « *éviter un effet d'aubaine dans le domaine* » ou de « *siphonner la formation classique* », relève le DPSIS.

En l'état, cette carte professionnelle pourra être délivrée par le Cnaps uniquement si la demande est faite avant le 1^{er} septembre 2024 et elle sera valable jusqu'au 30 septembre 2025.