



## >> PLFSS 2024 : LA CPME S'INQUIÈTE DES PROJETS DU GOUVERNEMENT SUR LA PRISE EN CHARGE DES ARRÊTS MALADIE

Dans le cadre de la préparation du Projet de Loi de Finances (PLF) et du Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale (PLFSS), « plusieurs mesures pénalisantes pour les entreprises sont évoquées », s'alarme la CPME dans un communiqué.

Alors que s'est tenu le 23 août dernier le Conseil des ministres de rentrée, elle enjoint à l'exécutif « à ne pas céder aux sirènes de la facilité en augmentant les taxes et impôts ».

Elle s'insurge notamment contre son projet de mettre à la charge des entreprises les indemnités journalières de sécurité sociale des 4<sup>e</sup> au 7<sup>e</sup> jours

d'arrêt maladie, tandis que serait imposé un jour de carence « *d'ordre public* » pour lequel il serait interdit de verser une rémunération.

« Les grandes entreprises, dont la plupart payent aujourd'hui ce premier jour d'arrêt, réaliseraient ainsi des économies [compensant] le surcoût », pointe le CPME. L'État employeur ne serait pas impacté, tandis que « les TPE-PME seraient les dindons de la farce, à hauteur de 1,4 Md€ ».

## >> HAUSSE DE 13,1 % DU MONTANT DES ALLÈGEMENTS DE COTISATIONS SOCIALES EN 2022, PORTÉE PAR LA DYNAMIQUE DES SALAIRES (URSSAF)

Le montant total des allègements de cotisations dont bénéficient les employeurs du régime général s'élève à 73,6 milliards d'euros en 2022, fait savoir l'Urssaf en juillet 2023.

Ce montant progresse de 13,1 % par rapport à 2021, porté par la dynamique de la massesalariale (+8,7 % sur le total du secteur privé), en particulier dans le

bas de la distribution des salaires (+15 % en dessous de 1,6 fois le Smic) compte tenu notamment des revalorisations du Smic induites par le niveau élevé de l'inflation.

En dix ans, le taux d'exonération a plus que doublé : il était de 5,1 % en 2012.

## >> DÉCLARATION SOCIALE NOMINATIVE (DSN) : L'URSSAF MET EN LIGNE UNE VERSION ACTUALISÉE DE SON GUIDE À DESTINATION DES EMPLOYEURS

Le 20 juillet 2023, l'Urssaf a mis en ligne une version actualisée de son guide permettant aux employeurs de fiabiliser leur DSN (déclaration sociale nominative).

Disponible sur le site de l'Urssaf, ce dernier prend en compte les récents « ajustements et compléments » auxquels les entreprises devront se conformer, notamment en lien « avec la réforme des retraites et des régimes spéciaux », mais également « des précisions sur l'attendu déclaratif en cas de transfert d'établissement », précise l'Urssaf.

Au-delà de ce support spécifique à destination des employeurs, l'Urssaf propose également, depuis la fin de l'année 2022, un service baptisé « *Suivi DSN* », qui permet « d'être informé en cas d'anomalie détectée sur la déclaration sociale nominative, concernant les données individuelles et de cohérence avec les données agrégées ».

## ➤ LANCEMENT DE LA POSSIBILITÉ POUR LES ENTREPRISES DE PRISE EN CHARGE DE FORMATIONS DANS LE CADRE DU FNE-FORMATION POUR L'ANNÉE 2023

Suite à la signature le 21 juin dernier de la convention relative à la mobilisation du FNE Formation en 2023 entre la DGEFP et AKTO, le démarrage du dispositif de prise en charge de certaines formations au titre du FNE Formation a pu débuter dès le début du mois de juillet dernier. Le budget FNE Formation 2023 pour la branche de la Prévention-Sécurité s'élève à 1 546 288 €.

Attention, le FNE Formation ne doit pas être confondu avec la subvention publique spécifique visant à prendre en charge exclusivement les stages de MAC et pour lequel a été alloué par les pouvoirs publics un budget de 9 M€ pour 2023.

Quelles sont alors les formations susceptibles de faire l'objet d'une prise en charge au titre du FNE Formation ?

Ces formations devront obligatoirement s'inscrire dans l'une des 4 thématiques suivantes :

- 1 - Accompagnement de la transition écologique.
- 2 - Accompagnement de la transition alimentaire.
- 3 - Accompagnement de la transition numérique.
- 4 - Accompagnement des Grands Evènements Culturels et Sportifs. En complément des 3 priorités structurelles concourant aux transitions, l'utilisation du FNE permettra le financement d'actions de formation répondant aux besoins liés à l'organisation de la Coupe du monde de Rugby 2023 ou des Jeux Olympiques et Paralympiques de 2024.

Attention, ne sont pas prises en charge au titre du FNE Formation les formations réglementaires (= imposées par une norme pour la conduite du métier) ni des formations relevant de l'obligation de formation générale à la sécurité incombant à l'employeur prévue aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du Travail. Sont également exclues les formations en apprentissage et en alternance, ainsi que formations des tuteurs et des maîtres d'apprentissage.

### Quels sont les montants de prise en charge au titre du FNE Formation ?

- Le plafond du coût pédagogique horaire s'effectue au réel dans la limite d'un plafond de 45 € HT de l'heure stagiaire avec un point de vigilance, les coûts de formation doivent respecter les coûts du marché.
- Est instaurée une durée minimum d'une formation de 14 heures.
- Le plafond de prise en charge de la rémunération est un forfait de 12€/h / heure/ stagiaire hors Mayotte à 9€/h.
- Les frais annexes ne font pas l'objet d'une prise en charge.

### Quelles sont les principales modalités encadrant le FNE Formation ?

- Aucune rétroactivité de prise en charge des formations n'est possible.
- Les actions de formation doivent prendre fin au plus tard le 31 décembre 2024.
- Le démarrage de la formation ne peut avoir lieu avant dépôt de la demande de bénéficiaire du FNE Formation et son accord de prise en charge.
- Les entreprises doivent avoir obligatoirement déposer leurs dossiers auprès d'AKTO **avant le 21 novembre 2023**.

Si votre entreprise souhaite bénéficier d'une prise en charge de ses formations au titre du FNE Formation, vous pouvez dès les prochaines semaines prendre attache avec votre conseiller AKTO pour bénéficier d'un accompagnement en vue de formuler une demande de prise en charge.

## >> ÉTUDE RELATIVE AU DISPOSITIF DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

La rupture conventionnelle collective offre aux employeurs « *des marges de manœuvre inédites en droit des restructurations* ». C'est ce qui ressort d'une étude menée dans le cadre des travaux du comité d'évaluation des ordonnances, dont les résultats ont été rendus publics fin juillet 2023.

L'analyse de 68 accords de RCC signés et homologués en 2019 montre qu'avec ce dispositif, l'employeur peut non seulement réduire ses effectifs, mais aussi cibler finement les catégories de salariés encouragés au départ.

En pratique, la RCC peut ainsi être utilisée « *pour une multiplicité de raisons* », la justification quant aux motivations étant « *beaucoup plus facile* » que pour le licenciement économique.

Par exemple, pour justifier un licenciement économique, une réorganisation doit viser à sauvegarder la compétitivité ; « *il n'y a aucun encadrement comparable* » concernant la RCC, qui peut être mise en œuvre dans un contexte de réorganisation « *offensive* », pour accroître la compétitivité. Et « *à aucun moment ni le juge*

*ni l'administration ne contrôleront le sérieux du motif* ». Dès lors, « *la RCC est une restructuration qui peut être pratiquée beaucoup plus tôt, et de manière beaucoup plus libre que le licenciement économique, en prévision d'évènements éventuels ou d'élaboration de nouvelles stratégies commerciales ou technologiques* ».

« *Les objectifs de l'employeur avec une RCC concernant l'évolution de la main-d'œuvre sont également plus variés, et plus riches. La RCC peut, soit organiser assez simplement une baisse globale des effectifs, soit, de manière beaucoup plus fine, des suppressions de postes ciblées sur certains métiers, certains secteurs, ou certains types de salariés. En outre, l'objectif n'est pas forcément seulement de lutter contre des sureffectifs. La RCC peut prévoir, parallèlement aux ruptures, des embauches dans d'autres secteurs, métiers, ou types de salariés* ».



## >> FRANCE COMPÉTENCES A RENFORCÉ SON RÔLE DE RÉGULATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN 2022 (RAPPORT D'ACTIVITÉ)

Le soutien aux systèmes de formation professionnelle et d'apprentissage est au cœur de l'activité de France compétences, comme le souligne le rapport 2022 de l'institution publique.

L'an passé, cette mission a été menée au travers de deux types d'actions : des actions de régulation, notamment via la révision des NPEC, et l'outillage des acteurs du système.

Si France compétences se félicite d'avoir renforcé sa mission de régulation du système de formation, elle annonce qu'elle « *compte encore renforcer ses capacités d'analyse et de contrôle dans une optique de qualité* ».

En effet, au-delà de sa mission de régulation, « *France compétences est montée en puissance dans son rôle d'éclairage de tous les acteurs de la formation et de l'apprentissage, pour un système plus transparent et plus juste* ».

Une action qui, en plus des études publiées l'an passé, s'est concrétisée par la publication, en janvier 2023, du premier « *rapport sur l'usage*

*des fonds de la formation professionnelle (RUF), qui apporte aux acteurs du secteur une image claire des liens entre coûts, qualité et valeur d'usage des différents dispositifs* ». La mise en ligne, à la mi-février, de la « Grande bibliothèque des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications » s'inscrit dans la même logique d'outillage des acteurs de la formation professionnelle.

Pour information, France compétences a mis en ligne, le 28 juillet 2023, des versions actualisées de ses notices d'aide au dépôt d'une demande d'enregistrement au RNCP et au RS. Ces documents détaillent les étapes permettant l'enregistrement d'une certification dans l'un de ces deux répertoires. Elles sont des guides à destination des certificateurs qui souhaitent déposer une demande d'enregistrement d'une certification sur l'un des deux répertoires nationaux.

## >> DEUX DÉCRETS MODIFIANT LE COMPTE PERSONNEL DE PRÉVENTION (C2P)

Deux décrets n° 2023-759 et 2023-760, publiés au Journal Officiel du 11 août dernier, traduisent sur le plan réglementaire les évolutions du Compte Personnel de Prévention (C2P). Ces textes réglementaires entrent en vigueur au 1er septembre 2023.

Certains seuils d'exposition sont abaissés afin d'étendre le bénéfice du C2P à davantage de bénéficiaires. Désormais, il faudra travailler au moins 100 nuits par an, et non plus 120, pour acquérir des droits au titre de l'exposition travail de nuit. De même, le seuil pour bénéficier d'un compte au titre du travail en équipe alternante passe de 50 à 30 nuits par an. Selon le gouvernement, la mesure doit permettre de couvrir plus de 60 000 personnes supplémentaires par an.

En outre, le rythme d'acquisition des points est revu à la hausse pour les salariés polyexposés, à hauteur d'un point acquis par trimestre et par facteur auquel le salarié est exposé. Actuellement, le rythme est de huit points par an ou deux points par trimestre en cas de polyexposition,

quel que soit le nombre de facteurs de risque. Par exemple, « *un salarié exposé à trois facteurs aura trois points par trimestre au lieu de deux* », illustre la notice explicative.

De plus, en cohérence avec les mesures législatives, le plafond du nombre de points qu'un salarié peut acquérir au cours de sa carrière, aujourd'hui fixé à 100, est supprimé.

Enfin, la valeur du point est revue à la hausse pour certaines utilisations. Désormais, 1 point du C2P permettra la prise en charge de 500 €, et non plus 375 €, pour financer tout ou partie des frais d'une action de formation professionnelle, y compris dans le cadre d'une reconversion et 10 points du C2P permettront de passer à mi-temps payé temps plein pendant quatre mois, au lieu de trois.

## >> UNE TENTATIVE DE SUICIDE SUR LE LIEU DE TRAVAIL CAUSÉE PAR L'IMMINENCE D'UN LICENCIEMENT EST UN ACCIDENT DU TRAVAIL

Dans un arrêt du 1er juin dernier, la Cour de cassation juge que l'accident résultant d'un salarié tentant de mettre fin à ses jours dans un contexte de tensions intersyndicales et de conflit avec la direction est bien un accident du travail.

La cour d'appel ne pouvait écarter le caractère professionnel de cette tentative de suicide au motif que la victime aurait agi pour conférer la plus large publicité à son acte sur son lieu de travail et avec l'intention de mettre en évidence l'injustice dont elle se prétendait victime.

La Cour de cassation censure l'analyse de la cour d'appel. En écartant l'existence d'un accident du

travail alors qu'elle avait constaté que la tentative de suicide n'était pas la conséquence d'un état dépressif préexistant mais de l'imminence du licenciement du salarié, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations (Cass. 2 civ., 1er juin 2023, n° 21-17.804).

La Cour de cassation a déjà jugé que le suicide d'un salarié à son domicile le lendemain de l'annonce de la fermeture du site sur lequel il exerçait son activité professionnelle est un accident du travail.

## >> PRÉCISION SUR LE DÉLAI DE PRESCRIPTION DE L'ACTION EN PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ SPÉCIALE DE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE

Le délai pour engager une action en justice est limité dans le temps. Ce délai de prescription est déterminé par la nature de la créance invoquée dans le cadre du litige.

Ainsi, l'action du salarié en rappel de paiement de l'indemnité spéciale de licenciement pour inaptitude prévue à l'article L. 1226-14 du code du travail n'a pas pour objet la réparation d'un dommage causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail.

Cette action se rattache à la rupture du contrat de travail, laquelle est soumise à la prescription d'un an. C'est ce que précise la Cour de cassation le 23 juin 2023 (Cass. soc., 21 juin 2023, n° 22-10.539).

## >> LE DÉLAI DE PRESCRIPTION POUR CONTESTER SON LICENCIEMENT COURT À COMPTER DU LENDEMAIN DE SA NOTIFICATION

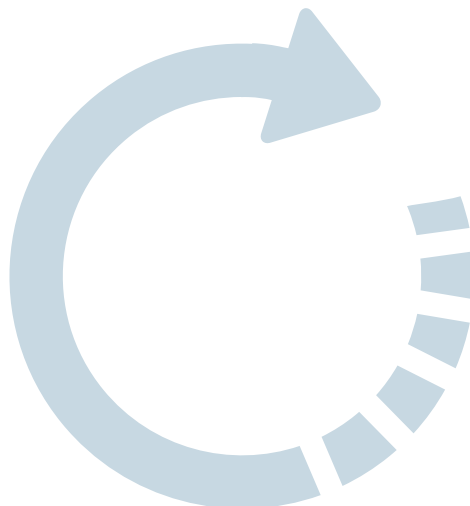
Le jour au cours duquel se produit la rupture du contrat n'entre pas dans le décompte du délai de prescription de l'action en contestation de la rupture. C'est ce que retient la Cour de cassation dans un arrêt publié du 13 avril 2023.

En effet, le délai de prescription commence le lendemain du jour où se produit l'événement qui le fait courir.

Les Hauts magistrats rappellent qu'il résulte de l'article 2228 du code civil que « *le jour pendant*

*lequel se produit un événement d'où court un délai de prescription ne compte pas dans ce délai* ».

La Cour de cassation n'applique cependant pas les règles de computation des délais de procédure retenus par la cour d'appel, mais celles applicables en matière de computation des délais de prescription (Cass. soc., 13 avril 2023, n°21-14.479).



## >> ÉLISABETH BORNE DÉFEND SA LIGNE « PRO BUSINESS » DEVANT UN MEDEF OPPOSÉ AU REPORT DE LA SUPPRESSION DE LA CVAE

Un ralentissement dans la suppression de la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE), des craintes vis-à-vis de la prise en charge des arrêts maladie ou encore un désaccord profond sur l'utilisation des excédents de l'assurance chômage...

Le Medef fait part de ses inquiétudes quant à certains projets gouvernementaux envisagés dans un contexte économique incertain.

En ouverture de la REF 2023, lundi 28 août, la Première ministre, Élisabeth Borne, tient à réaffirmer la ligne « *pro business* » en vigueur depuis 2017.

De son côté, Patrick Martin, président du Medef, considère que « *la politique de l'offre donne de bons résultats* ».

## >> TRIBUNAUX DE COMMERCE : L'ACCÈS À LA JUSTICE POURRAIT DEVENIR PAYANT POUR LES ENTREPRISES

Le projet de loi d'orientation et de programmation de la justice 2023-2027, adopté par le Sénat et l'Assemblée nationale, prévoit également de réformer les tribunaux de commerce en les remplaçant par des juridictions aux compétences plus larges nommées « *tribunaux des activités économiques* ».

Ces nouvelles juridictions seraient compétentes exclusivement pour toutes les procédures amiables et collectives relatives à l'ensemble des acteurs économiques, au-delà des artisans et commerçants.

Le tribunal économique « *nouvelle formule* » serait expérimenté auprès de 9 à 12 juridictions (sur 150), pendant 4 ans avant d'être généralisé.

Le projet de loi de programmation de la justice envisage également de rendre payant l'accès au nouveau tribunal des affaires économiques. Une contribution financière serait ainsi demandée aux entreprises, sous peine de voir leur demande en justice déclarée irrecevable.

Cette contribution financière serait proportionnelle au montant du litige, à l'image de la justice britannique ou allemande. Son montant obéirait à un barème défini par décret, avec une limite de 5% du montant cumulé des demandes initiales. Ce barème tiendrait compte de la nature du litige et de la capacité contributive de l'entreprise demandeuse, appréciée en fonction de son chiffre d'affaires, de ses bénéfices ou de son revenu fiscal de référence (projet de loi d'orientation et de programmation du ministère de la justice 2023-2027, art. 7, texte n° 158, adoptée par l'Assemblée nationale le 18 juillet 2023).

Pour être définitivement adopté, le projet de loi doit encore être soumis à la Commission mixte paritaire dont la prochaine session devrait se tenir après les élections sénatoriales du 24 septembre 2023.



## >> PUBLICATION DU DÉCRET RELATIF À LA RÉGULARISATION EN CAS DE PERTE DE LA MOITIÉ DU CAPITAL SOCIAL

Un décret du 25 juillet dernier fixe les seuils de capital social au-delà desquels les sociétés par actions et les SARL sont tenues de réduire leur capital pour le ramener à une valeur inférieure ou égale à ces seuils dans le cas où elles n'ont pas reconstitué leurs capitaux propres dans le délai légal.

Pour rappel, si les capitaux propres d'une société par actions ou d'une SARL deviennent inférieurs à la moitié du capital social, les associés doivent décider, dans les quatre mois qui suivent l'approbation des comptes ayant fait apparaître les pertes, s'il y a lieu ou non à dissolution anticipée de la société. En cas de maintien de la société, celle-ci doit régulariser la situation au plus tard à la clôture du deuxième exercice suivant celui au cours duquel la constatation des pertes est intervenue (C. com., art. L 223-42, al. 2 et L 225-248, al. 2).

En l'absence de régularisation avant cette échéance, tout intéressé pouvait demander la dissolution de la société (C. com., art. L 223-42, al. 4 anc. et L. 225-248, al. 4 anc.). Depuis la loi DDADUE 3, si les capitaux propres de la société n'ont pas été reconstitués à hauteur de la moitié du capital social alors que le capital de la société est supérieur à un seuil fixé par décret, la société doit, au plus tard à la clôture du deuxième exercice suivant l'échéance mentionnée précédemment, réduire son capital pour le ramener à une valeur inférieure ou égale à ce seuil (C. com., art. L 223-42, al. 4 et L. 225-248, al. 4).

Le décret commenté fixe ce seuil de la façon suivante :

- Pour les SARL, le seuil est égal à 1 % du total du bilan de la société, constaté lors de la dernière clôture d'exercice (C. com., art. R. 223-37, nouv.) ;
- Pour les sociétés par actions (C. com., art. R. 225-166-1, nouv.) :
  - « Lorsque les dispositions législatives et réglementaires applicables n'imposent pas de capital social minimal à la société en raison de sa forme sociale », le seuil est égal à 1 % du total du bilan de cette société, constaté lors de la dernière clôture d'exercice : ce cas concerne les SAS (sauf celles exerçant une activité réglementée pour laquelle un texte impose un capital social minimum) ;
  - « Dans le cas contraire », c'est-à-dire pour les SA et les SCA, le seuil est égal à la valeur la plus élevée entre 37 000 € (capital social minimal imposé par les textes) et 1 % du total du bilan de la société constaté lors de la dernière clôture d'exercice.

Ce n'est qu'à défaut de réduction de capital dans le délai requis que la dissolution de la société peut être demandée par tout intéressé (C. com., art. L. 223-42, al. 6 et L. 225-248, al. 6).

## >> DE NOUVELLES OPTIONS POUR RÉGLER À L'AMIABLE SON LITIGE EN COURS D'INSTANCE À COMPTER DE NOVEMBRE 2023

Pour renforcer le recours à l'amiable après la saisine du tribunal judiciaire, deux nouvelles procédures viennent compléter les modes amiables de règlement des différends au 1er novembre 2023 : l'audience de règlement amiable et la césure du procès.

Les procédures amiables de règlement des litiges, telles que la conciliation ou la médiation, ne cessent, ces derniers mois, d'être encouragées pour désengorger les tribunaux. En effet, elles permettent aux parties d'éviter la voie judiciaire ou d'écourter l'instance, si le juge a déjà été saisi de l'affaire.

Ainsi, un décret du 11 mai 2023 a réintroduit l'obligation, à compter du 1er octobre 2023, de procéder à une tentative de conciliation préalablement à l'ouverture d'un procès pour le recouvrement des créances de moins de 5 000 € (décret 2023-357 du 11 mai 2023 ; c. proc. civ. art. 750-1).

Et, plus récemment, un décret du 29 juillet 2023 instaure, au 1er novembre 2023, deux nouvelles procédures facilitant le règlement amiable d'un litige en cours d'instance :

### ■ L'audience de règlement amiable

À compter du 1er novembre 2023, le juge saisi de l'affaire pourra, à la demande des parties ou d'office après avoir recueilli leur avis, les convoquer à une audience de règlement amiable tenue par un juge tiers à l'instance. Cette décision ne le dessaisira pas, pour autant, de l'affaire (décret art. 2 ; c. proc. civ. art. 774-1 nouveau).

Selon le décret, cette audience aura pour but « *la résolution amiable du différend entre les parties, par la confrontation équilibrée de leurs points*

*de vue, l'évaluation de leurs besoins, positions et intérêts respectifs, ainsi que la compréhension des principes juridiques applicables au litige* ». Le juge chargé de l'audience amiable pourra y mettre fin à tout moment (décret art. 2 ; c. proc. civ. art. 774-2 et 744-3 nouveaux).

À l'issue de l'audience, les parties pourront, le cas échéant, demander au juge, assisté du greffier, de constater leur accord total ou partiel. Cette information sera alors transmise au juge en charge de l'affaire, accompagnée du procès-verbal d'accord (décret art. 2 ; c. proc. civ. art. 774-4 nouveau).

### ■ La césure du procès

À compter du 1er novembre 2023, il sera également possible aux parties de solliciter à tout moment du juge de la mise en état (c.à.d. durant la phase d'instruction, lors de laquelle le juge estime si l'affaire est en état d'être jugée) le jugement partiel de l'affaire. S'il fait droit à la demande, le juge ordonnera alors la clôture partielle de l'instruction et l'affaire sera renvoyée devant le tribunal pour qu'il statue sur la ou les prétentions déterminées par les parties (décret art. 4 ; c. proc. civ. art. 870-1 et 870-2 nouveaux).

En pratique, la mise en état se poursuivra à l'égard des prétentions qui n'ont pas fait l'objet de la clôture partielle. Les parties auront alors la possibilité de recourir à une médiation ou à une conciliation de justice (notice accompagnant le décret 2023-686 du 29 juillet 2023).

## >> LA RÉMUNÉRATION VERSÉE À L'ASSOCIÉ QUI SE RETIRE EN COURS D'EXERCICE N'EST PAS DÉDUCTIBLE

Dans un arrêt du 6 juin dernier, la Cour de cassation juge qu'une société de personnes ne peut déduire de ses résultats la rémunération versée à l'un de ses associés qui se retire en cours d'exercice, à raison de l'activité exercée avant son départ.

Sous réserve de l'option pour l'établissement d'un résultat fiscal intermédiaire lorsque l'activité est agricole ou non commerciale, cette rémunération constitue un élément du prix de cession des parts (CE, 9e-10e ch., 30 juin 2023, n° 460432).

## >> ASSOCIÉS ÉGALITAIRES : LA RÈGLE DE L'UNANIMITÉ N'EXCLUT PAS L'ABUS D'ÉGALITÉ

Dans un arrêt rendu le 31 juin dernier par la Cour de cassation, il est jugé qu'un associé à parts égales commet un abus d'égalité en empêchant par son vote négatif une opération essentielle pour la société, dans l'unique dessein de favoriser ses propres intérêts au détriment de l'autre associé.

L'unanimité requise pour l'adoption des décisions sociales ne permet pas d'écarter un tel abus.

La Cour de cassation saisit l'occasion pour rappeler les éléments constitutifs de l'abus d'égalité : « *Constitue un abus d'égalité le fait, pour un associé à parts égales, d'empêcher par son vote négatif une opération essentielle pour la société, dans l'unique dessein de favoriser ses propres intérêts au détriment de l'autre associé* ».

Ce faisant, la Haute juridiction rappelle ici clairement que l'abus d'égalité n'est qu'une déclinaison de l'abus de minorité, étant précisé que lorsque deux associés sont égaux à 50 %, le risque de blocage d'une décision essentielle est évidemment exacerbé, pour peu qu'une mésentente apparaisse.

Enfin, pour retenir un abus d'égalité, il convient d'apporter la preuve de l'opposition d'un des associés égaux. Cette preuve peut être apportée par tous moyens (Cass. com., 21 juin 2023, n° 21-23.298).



## Question relative aux mentions obligatoires sur un bulletin de paie

Quelles sont les mentions obligatoires devant figurer sur un bulletin de paie ?

### Réponse :



Depuis le 1er juillet 2023, le bulletin de paie doit mentionner les éléments suivants :

#### Zone 1 : identification de l'employeur et du salarié

- Nom et adresse de l'employeur (éventuellement la désignation de l'établissement dont dépend le salarié)
- Numéro de la nomenclature d'activité de l'établissement d'emploi (code APE ou code NAF) et numéro d'inscription de l'employeur au répertoire national des entreprises et des établissements (numéro Siret)
- Convention collective de branche applicable au salarié ou référence au code du travail concernant la durée des congés payés et des délais de préavis en cas de cessation de la relation de travail
- Nom et emploi du salarié, sa position dans la classification conventionnelle (niveau ou coefficient hiérarchique)
- Période et nombre d'heures de travail en distinguant les heures au taux normal et les heures supplémentaires (en mentionnant les taux appliqués aux heures correspondantes)
- Nature et volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés au forfait (forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, ou forfait annuel en heures ou en jours)
- Nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail
- Nature et montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations salariales et patronales

#### Zone 2 : salaire

- Rémunération brute du salarié
- Montant et assiette : Base sur laquelle sont appliqués les taux des différentes cotisations et contributions des cotisations et contributions sociales à la charge de l'employeur et du salarié avant déduction des exonérations et exemptions
- Taux des cotisations et contributions sociales à la charge du salarié avant déduction des exonérations et exemptions
- Nature et montant des autres versements et retenues (notamment prise en charge des frais de transport domicile-travail)
- Montant effectivement reçu par le salarié
- Date de paiement
- Dates de congé et montant de l'indemnité de congés payés, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée





## Zone 3 : cotisations et contributions sociales

- Montant des cotisations de protection sociale réunies au sein de 5 rubriques (santé, accidents du travail et maladies professionnelles, retraite, famille et chômage)
- Montant total des exonérations et exemptions de cotisations et contributions sociales
- Montant total versé par l'employeur (rémunération brute versée au salarié, cotisations et contributions à la charge de l'employeur, déduction faite des exonérations et allègements de charges sociales)
- Montant correspondant à l'évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations chômage et maladie

## Zone 4 : net à payer et net imposable

- Montant net à payer avant impôt sur le revenu et montant de l'impôt sur le revenu prélevé à la source

## Zone 5 : montant net social

- Montant du revenu net après déduction de l'ensemble des prélèvements sociaux obligatoires.

## Zone 6 : impôt sur le revenu

- Montant net imposable servant de base au calcul du prélèvement à la source
- Cumul annuel des montants nets imposables servant de base au calcul du prélèvement à la source
- Montant de l'impôt sur le revenu prélevé à la source
- Cumul annuel des montants de l'impôt sur le revenu prélevé à la source
- Montant net des heures complémentaire et/ou supplémentaire exonérées
- Cumul annuel des montants d'heures complémentaire et/ou supplémentaire exonérées

## Zone 7 : mentions finales

- Mention de la rubrique dédiée au bulletin de paie sur le portail [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr), rubrique cotisations salariales
- Mention incitant le salarié à conserver le bulletin de paie sans limitation de durée
- En cas d'activité partielle, nombre d'heures indemnisées



## Question relative aux congés pour événements familiaux

*Quel est le nombre de jours de congé rémunéré auquel a droit un salarié dans le cas du décès de son père ou de sa mère ?*

### Réponse :



Concernant le décès du père ou de la mère d'un salarié, ce dernier aura droit à **3 jours ouvrables de congé rémunéré même s'il a moins d'un an d'ancienneté.**

En effet, bien que la convention collective nationale de la branche Prévention-Sécurité ne prévoit qu'un 1 jour pour les seuls salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté, **la loi prévoit des dispositions plus favorables qui sont d'ordre public.**

L'article L. 3142-4 du Code du Travail prévoit bien que le salarié a 3 jours ouvrables de congé rémunéré pour le décès de son père.





## **PUBLICATION DE L'ARRÊTÉ RELATIF AUX TENUES DES AGENTS DE SÉCURITÉ**

L'arrêté relatif aux tenues des agents de sécurité privée a été publié le 21 juillet dernier : il s'inscrit dans le cadre de la loi « Sécurité globale » de 2021.

Il entrera en application le 1er octobre 2024.

Il prévoit que doivent être visibles en permanence sur les tenues, avec des places et des tailles déterminées :

- Le numéro d'identification individuel des agents (7 derniers chiffres du NUB)
- Un insigne reproduisant la dénomination ou le signe de l'entreprise ;
- La mention « SECURITE PRIVEE ».

L'arrêté, à ce stade, est prévu pour s'appliquer à tous les segments d'activité, donc y compris le luxe, le transport de fonds, les palaces, etc.

Cette réglementation ne s'applique pas aux agents de sécurité incendie, car ils ne relèvent pas du livre VI.

Une réunion aura lieu à la rentrée avec le ministère de l'Intérieur pour approfondir les modalités techniques et d'entrée en vigueur ou soulever les difficultés rencontrées.

## **THIERRY MOSIMANN EST LE NOUVEAU COORDONNATEUR NATIONAL POUR LA SÉCURITÉ DES JOP 2024**

Le préfet du Calvados Thierry MOSIMANN est nommé coordinateur national pour la sécurité des Jeux olympiques et paralympiques 2024 (JOP 2024), au Journal officiel du 18 août 2023.

Le poste était vacant depuis juin 2023 suite au départ de Ziad KHOURY, qui a quitté ses fonctions après sa suspension le temps d'une mission d'inspection.

De 2003 à 2005, Thierry MOSIMANN est chef du premier bureau de la sous-direction du budget et de la comptabilité à la Préfecture de police. Il est ensuite affecté aux fonctions d'adjoint au sous-directeur des finances locales et de l'action économique à la direction générale des collectivités locales au ministère de l'Intérieur. En 2007, il est promu sous-directeur de l'organisation et du fonctionnement des services déconcentrés à la direction de l'administration pénitentiaire au ministère de la Justice.

Thierry Mosimann revient au ministère de l'Intérieur en 2009 et officie jusqu'en 2012 comme sous-directeur des affaires financières à la direction de l'évaluation de la performance et des affaires financières et immobilières. Il est ensuite nommé directeur des sports au ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports (2012-2016).

En 2016, il devient préfet délégué pour l'égalité des chances auprès du préfet du Val-d'Oise, Jean-Yves Latournerie. Il est nommé préfet de l'Aube en 2017, des Côtes-d'Armor en 2019, puis du Calvados en mars 2022



## JOP 2024 : PÔLE EMPLOI LANCE UN « MARCHÉ D'APPUI » POUR TROUVER 5 000 AGENTS DE SÉCURITÉ PRIVÉE SUPPLÉMENTAIRES

Pôle Emploi recherche des prestataires privés pour « *identifier et sélectionner tout candidat qui n'est pas déjà titulaire d'une carte professionnelle ou qui n'est pas déjà engagé dans le parcours de formation* » raccourcie d'agent de sécurité privée prévu en vue des JOP de Paris 2024.

L'appel d'offres publié le 6 août 2023 demande de « *déployer des actions de communication* » pour « *faire émerger des candidats potentiels* » puis de les accompagner en vue de leur formation.

« *5 000 candidats* » sont recherchés, pour un marché estimé à plus de trois millions d'euros.

Le marché est à conclure pour une période de neuf mois, soit jusqu'au 31 juillet 2024. La carte professionnelle « *surveillance des grands événements* » ne peut être délivrée que jusqu'au 1er septembre 2024 et n'est valable que jusqu'au 30 septembre 2025.

Les prestataires choisis reçoivent un montant forfaitaire pour le plan de communication, mais aussi un « *prix unitaire par candidat sélectionné à l'entrée en formation et disposant des prérequis nécessaires ainsi que d'une prime de 150 euros par candidat sélectionné et effectivement entré en formation* ».

## LE NOMBRE D'INSCRITS AUX CERTIFICATIONS DE LA BRANCHE PRÉVENTION-SÉCURITÉ PROGRESSE DEPUIS LE DÉBUT DE L'ANNÉE

La branche professionnelle des entreprises de prévention et de sécurité observe un accroissement de + 27 % des inscrits aux certifications de branche depuis janvier 2023, avec des pics mensuels à plus de 1 600 candidats.

D'après Cédric PAULIN, le président de la CPNEFP, cette hausse concerne surtout le TFP (titre à finalité professionnelle) d'agent de prévention et de sécurité ainsi que le TFP d'agent de sûreté aéroportuaire, ce dernier bénéficiant selon lui d'une « *forme de rattrapage* » après l'arrêt du secteur aérien pendant la crise sanitaire.

De plus, la formation allégée créée pour les JOP de 2024 « *décolle* », avec 227 certifiés depuis son lancement au mois d'avril, indique Cédric PAULIN. Près de 1 000 autres personnes ont prévu de suivre « *d'ici la fin de l'été* » ce CQP de 106 heures, destiné en particulier aux étudiants.

Avec plus de 10 000 candidats inscrits pour une des certifications de branche en 2022 et un taux de réussite de 80 %, la CPNEFP se présente comme « *le premier certificateur en sécurité privée en France* ».





## VALIDATION PAR FRANCE COMPÉTENCES DE DEUX FORMATIONS DÉPOSÉES PAR LA BRANCHE PRÉVENTION-SÉCURITÉ

France compétences a validé le 18 juillet dernier plusieurs formations déposées par la branche professionnelle des entreprises de prévention. Ainsi :

- Le TFP (titre à finalité professionnelle) d'agent cynotechnique en détection des explosifs, activité encadrée par la loi « *Sécurité globale* » de 2021, est enregistré au Registre National des Certifications Professionnelles (RNCP) pour une durée de trois ans.
- Par ailleurs, une CCC (certification de compétences complémentaires) « *Compléter sa pratique de l'activité de sécurité des grands évènements pour exercer l'activité d'agent de prévention et de sécurité* » est enregistrée au répertoire spécifique pour trois ans. Elle permettra aux titulaires du CQP PSGE, formation allégée pour les JOP, de poursuivre leur parcours dans le secteur de la sécurité. Pour information, à fin juillet, 227 personnes ont validé cette formation allégée relative au CQP PSGE, d'une durée de 106 heures, créée pour les JOP de 2024. Pour le moment, le taux de féminisation est de 41 %, pour 21 ans de moyenne d'âge, précise Cédric PAULIN, Secrétaire Général du GES et Président de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la branche Prévention-Sécurité. Enfin, la CCC « *Assurer la protection de site sensible* » est renouvelée pour deux ans.