

la lettre JURIDIQUE

GES | GROUPEMENT
DES ENTREPRISES
DE SÉCURITÉ
SÉCURITÉ PRIVÉE

N°56

Du 9 Oct. au 10 Nov. 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	9
ACTUALITÉS	9
RÈGLEMENTATION	9
JURISPRUDENCE	10
■ VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES	12
■ À SAVOIR	14



>> EN 2022, LES TENSIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ONT ATTEINT « LEUR PLUS HAUT NIVEAU DEPUIS 2011 » (DARES)

Dans le contexte de reprise post-crise sanitaire, « *les tensions sur le marché du travail atteignent, en 2022, leur plus haut niveau depuis 2011 : huit métiers sur dix (représentant 87 % de l'emploi) sont en tension forte ou très forte, contre sept sur dix l'année précédente* ».

C'est ce qui ressort d'une étude de la Dares publiée le 3 novembre 2023. « *Les tensions sont principalement liées à l'intensité des embauches et au manque de main-d'œuvre disponible* », mais les causes varient d'un secteur ou d'un métier à l'autre.

La Dares dresse une liste des 30 métiers les plus en tension en 2022. Parmi eux, figurent celui d'agent de sécurité.

La hausse des tensions touche notamment les métiers moins qualifiés : agents de sécurité et de surveillance, employés de l'hôtellerie-restauration (dont notamment les apprentis de cuisine), caissiers et employés de libre-service, assistants maternels, ouvriers non qualifiés de l'emballage, manutentionnaires, etc.

>> NOTIFICATION DÉMATÉRIALISÉE DU TAUX AT-MP : LES ENTREPRISES ONT JUSQU'AU 11 DÉCEMBRE POUR S'INSCRIRE AU COMPTE AT-MP

Depuis janvier 2022, il est obligatoire pour toutes les structures qui relèvent du régime général de la sécurité sociale, quel que soit leur effectif, de recevoir la notification de leur taux AT-MP par voie dématérialisée.

Dans le cas contraire, les caisses régionales sont autorisées réglementairement à notifier des pénalités.

Pour remplir cette obligation légale, chaque structure doit être inscrite au compte AT-MP sur le site net-entreprises.fr.

Le site internet de l'assurance maladie rappelle sur son site internet que l'inscription doit être réalisée par le chef d'entreprise (et non par un tiers déclarant) avant le 11 décembre 2023.

>> LA DARES NOTE « UN REPLI DES LICENCIEMENTS POUR FAUTE GRAVE OU LOURDE » CONCOMITANT AVEC LA CRÉATION DE LA PRÉSUMPTION DE DÉMISSION

Dans une étude parue le 31 octobre 2023, la Dares observe les fluctuations des licenciements pour faute grave ou lourde.

Après avoir « nettement » augmenté entre le 1^{er} trimestre 2021 et le 2^{ème} trimestre 2022 (+47%), beaucoup plus que les licenciements pour motif autre qu'économique (+5%), « *ils décroissent à partir de l'été 2022* », d'abord « modérément » (-4%), puis « davantage » (jusqu'à -15%).

La Dares observe que ce « repli » des licenciements pour faute grave ou lourde intervient « dans un

contexte de promulgation de la loi introduisant la présomption de démission pour abandon de poste ».

La Dares nuance toutefois en précisant que « *le nombre de licenciements pour faute grave ou lourde restant limité (343 700 en 2022), il est difficile d'établir à ce stade si un effet de substitution avec d'autres motifs de fin de contrat, telles les démissions ou les ruptures conventionnelles, peut être à l'œuvre* ».

>> PLF 2024 : LES MESURES EMPLOI-FORMATION DE LA PARTIE « RECETTES » PRÉVUES APRÈS LE RECOURS AU 49-3

Avant un nouvel engagement de la responsabilité du gouvernement sur la partie Dépenses et la transmission du PLF au Sénat, nous vous proposons une revue de détail des mesures fiscales intéressant les entreprises :

→ **Impôts de production.** À la grande déception des organisations patronales, le projet de loi de finances acte la décision du gouvernement de ne pas supprimer totalement la CVAE (Contribution sur la valeur ajoutée des entreprises) en 2024, contrairement à ce que l'exécutif avait annoncé l'année dernière. Divisé par deux en 2023, cet impôt de production devait à l'origine disparaître l'année prochaine. Finalement, le Gouvernement a opté pour une diminution progressive. Le taux d'imposition maximal à la CVAE est ainsi abaissé à 0,28 % en 2024, 0,19 % en 2025, 0,09 % en 2026. La contribution sera complètement supprimée en 2027, pour un gain d'environ quatre millions d'euros sur quatre ans pour les entreprises réalisant au moins 500 000 euros de chiffre d'affaires annuel. Quant au taux d'imposition minimal il est, lui, totalement supprimé dès 2024 au bénéfice de quelque 300 000 TPE-PME.

En outre, déjà divisé par deux en 2023, le taux du plafonnement de la CET (Contribution économique territoriale) en fonction de la valeur ajoutée sera également progressivement abaissé sur quatre ans. Hormis des amendements identiques relatifs à une clause de garantie de non-baisse de la TVA affectée aux collectivités territoriales, ces mesures n'ont pas été modifiées dans le cadre du recours au 49-3.

→ **Aides à la mobilité.** Prévus par la loi de finances rectificative pour 2022 sur les exercices 2022 et 2023, les dispositifs pour aider les salariés à faire face aux prix élevés du carburant sont prorogés d'une année, soit jusqu'au 31 décembre 2024. Dans ce

cadre, l'avantage fiscal résultant de la prise en charge facultative des frais de carburant ou des frais assimilés engagés par le salarié est exonéré d'impôt sur le revenu, de CSG et de cotisations sociales dans la limite globale, pour chaque catégorie d'exonération, de 700 € par an, dont 400 € au maximum pour les frais de carburant (ces montants sont fixés respectivement à 900 € et 600 € pour l'Outre-mer). Cette disposition s'applique aux salariés dont la résidence habituelle ou le lieu de travail sont situés dans une commune non desservie par un service public de transport collectif régulier ou un service privé mis en place par l'employeur mais également aux salariés pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport.

→ **Est également maintenue l'exonération d'impôt sur le revenu de la prise en charge par l'employeur du prix des titres d'abonnement aux transports publics excédant la prise en charge obligatoire de 50 %**, dans la limite de 25 % du prix de ces titres d'abonnement. Ces dispositions s'inscrivent dans le prolongement de la décision du gouvernement de réactiver, en 2024, l'indemnité carburant de 100 euros par véhicule pour les 50 % de salariés les plus modestes. Cette mesure concernera 4,3 millions de personnes pour un coût estimé à 430 millions d'euros.

→ **Actionnariat salarié.** L'amendement gouvernemental n° 5375 prévoit de rationaliser l'application des conditions spécifiques d'appréciation de la détention des sociétés membres d'un groupe fiscal, au sens des articles 223 A et suivants du code général des impôts, lorsque les sociétés ont mis en place des dispositifs d'actionnariat salarié.

>> EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS : CE QUI VA CHANGER AVEC LE PROJET DE LOI POUR LE PLEIN-EMPLOI

Députés et sénateurs se sont accordés sur une version commune du projet de loi « pour le plein-emploi » lors d'une commission mixte paritaire, le 23 octobre 2023.

Le texte, dont les principales dispositions portent sur la création de France Travail et l'instauration d'heures d'activité obligatoires pour les allocataires du RSA (lire sur AEF info), comporte aussi plusieurs mesures pour « favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap ».

Certaines d'entre elles intéressent les services RH des employeurs :

- **Obligation d'emploi et modulation de la contribution à l'Agefiph.** Les employeurs qui ne respectent pas l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés sont tenus de verser une contribution annuelle à l'Agefiph pour chacun des bénéficiaires de l'obligation qu'il aurait dû employer. Le montant de cette contribution peut déjà être modulé en fonction de l'effectif de l'entreprise et des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP), occupés par des salariés de l'entreprise. Le projet de loi prévoit que ce montant « tient également compte de l'effort consenti par l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct » des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, notamment ceux dont la lourdeur du handicap est reconnue.
- **Recensement des aménagements de poste.** Le projet de loi prévoit la création d'un système d'information national géré par la Caisse des dépôts et consignations afin de recenser « les informations relatives aux aménagements dont a bénéficié la personne en situation de handicap pendant sa scolarité, en formation professionnelle ou en emploi ». Traduction législative d'une annonce faite lors de la conférence nationale du handicap du 26 avril 2023, ce nouveau service, baptisé « sac à dos numérique », permettra une mise en œuvre d'aménagements plus fluide et plus rapide au moment de l'entrée de la personne en formation ou en emploi, compte tenu des aménagements déployés par le passé, afin de favoriser son insertion ou son évolution professionnelle, résume le rapport de la commission des Affaires sociales de l'Assemblée nationale.
- **Portabilité des aménagements.** « En cas de changement d'employeur, la conservation des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail de ces travailleurs, lorsqu'il comporte les mêmes caractéristiques dans la nouvelle entreprise, peut être prévue par convention entre les deux entreprises concernées ». Cette mesure, annoncée lors de la conférence nationale du handicap, s'inspire d'un dispositif existant dans la fonction publique (article 8 bis B).



>> TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE SUR UN CONTRAT ÉCRIT : UN DÉCRET PRÉCISE LES RÈGLES EN MATIÈRE D'INFORMATION DU SALARIÉ

Le 10 mars 2023, la loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture était promulguée.

Le texte transpose entre autres dans la législation nationale la directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles.

Publié au Journal Officiel (JO) du 31 octobre 2023, un décret d'application liste notamment les informations que doit délivrer l'employeur au salarié et définit les modalités d'information des salariés en CDD sur les postes à pourvoir en CDI, les moyens et délais de communication.

>> GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS : LES APPRENTIS POURRONT ÊTRE ACCUEILLIS PAR TROIS ENTREPRISES (PROJET DE DÉCRET)

Un apprenti peut suivre la partie pratique de sa formation dans deux autres entreprises que celle avec laquelle il est en contrat, donc trois entreprises au total. Une possibilité qui permet aux jeunes d'accéder à d'autres activités ou équipements utiles à leur formation.

Aujourd'hui, cette règle s'applique également aux groupements d'employeurs, limitant de fait à deux le nombre d'entreprises dans laquelle l'apprenti peut se former dans la mesure où il signe son contrat avec le groupement.

Le ministère du Travail a décidé de porter cette limite à « *trois entreprises* », en plus du groupement d'employeurs avec qui le contrat est signé. Cette évolution est prévue par un projet de décret relatif à la VAE dont la publication est attendue d'ici à la fin de l'année 2023 et qui s'appliquera « *aux contrats d'apprentissage conclus à compter du lendemain de la date de publication du décret* ».



>> LES RECOURS SUR LE PSE ET SUR LA DÉCISION DE L'ADMINISTRATION SUR LES FRAIS D'EXPERTISE COMPTABLE DU CSE SONT DISTINCTS

Dans un arrêt du 31 octobre 2023, le Conseil d'État juge pour la première fois que l'employeur peut, même en l'absence de litige relatif à la décision de validation ou d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi, contester devant le juge administratif la décision de l'administration se prononçant sur le montant des honoraires prévisionnels de l'expert mandaté par le CSE pour l'assister dans l'examen du projet de licenciement économique collectif. Il précise les modalités de ce recours.

Il censure ainsi un arrêt de la CAA de Paris qui avait jugé une société irrecevable à contester la décision administrative se prononçant sur le montant des honoraires prévisionnels de l'expert mandaté par le CSE dans le cadre d'un PSE, faute pour la décision de validation de ce PSE d'avoir fait l'objet d'une contestation.

Pour rappel, l'article L. 1233-35-1 du code du travail prévoit que « *toute contestation relative à l'expertise* » réalisée par l'expert-comptable du CSE dans le cadre d'un licenciement économique collectif « *est adressée, avant transmission de la demande de validation ou d'homologation* » du plan, « à l'autorité administrative, qui se prononce dans un délai de cinq jours ». Cette décision « *peut être contestée dans les conditions prévues à l'article L. 1235-7-1* » du même code.

L'article L. 1235-7-1 auquel renvoie ce texte prévoit, quant à lui, que l'accord collectif ou le document unilatéral relatifs au PSE, le contenu du plan, les décisions prises par l'administration au titre de l'article L. 1233-57-5 (demandes d'injonction) et la régularité de la procédure de licenciement collectif « *ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation* » du PSE.

Faut-il déduire de la combinaison de ces articles que la contestation de la décision de l'administration sur les honoraires de l'expert-comptable ne peut faire l'objet d'un recours distinct de celui sur la validation ou l'homologation du PSE ? Non, répond le Conseil d'État.

Les Hauts Magistrats décident d'abord que « *l'employeur est recevable à contester devant le juge administratif la décision de l'administration se prononçant sur le montant des honoraires prévisionnels de l'expert mandaté* » par le CSE dans le cadre de l'examen d'un projet de licenciement économique collectif. Tel est le cas « *y compris en l'absence de litige relatif à la décision de validation de l'accord collectif ou d'homologation du document unilatéral* » portant PSE.

Le Conseil d'État précise ensuite le délai de recours d'une telle action : il s'agit du délai prévu par l'article L. 1235-7-1 du code du travail pour la contestation de la décision d'homologation ou de validation du PSE, soit deux mois à compter de la notification à l'employeur de la décision.

L'article L. 1235-7-1 prévoit également que le tribunal administratif statue dans un délai de trois mois. Cette disposition ne s'applique pas à la contestation de la décision de l'administration relative aux honoraires de l'expert, décide enfin le Conseil d'État. « Le tribunal administratif n'est pas tenu de statuer sur cette contestation autonome dans un délai de trois mois » (CE, 31 octobre 2023, n° 467870).

>> IL APPARTIENT AU LÉGISLATEUR FRANÇAIS DE FIXER LE DÉLAI DE REPORT DES CONGÉS PAYÉS NON PRIS PAR LE SALARIÉ MALADE (CJUE)

Dans une décision du 9 novembre 2023, la Cour de justice de l'Union européenne se penche sur la question, posée par un conseil de prud'hommes, de la limitation dans le temps de la période de report des congés payés non pris d'un salarié en longue maladie ordinaire.

La CJUE retient qu'il ne lui appartient pas de définir la durée de report applicable au droit au congé annuel payé, cela incombe à l'État membre concerné. Il doit instituer des limites temporelles au report du droit au congé annuel lorsque cela s'avère nécessaire pour que la finalité de ce droit ne soit pas méconnue.

Pour la CJUE, un cumul illimité de congés payés ne répondrait pas à la finalité même du droit au congé annuel payé. Il serait dépourvu de son effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos, ne gardant que sa qualité de période de détente et de loisirs (CJUE, 22 septembre 2022, C-518/20). La CJUE admet dès lors que des dispositions nationales peuvent limiter le report dans le temps des congés non pris, à condition que le travailleur ait effectivement eu la possibilité d'exercer son droit à congé annuel payé (CJUE, 22 septembre 2022, C-120/21).

À cet effet, la période de report doit garantir notamment au travailleur de pouvoir disposer, au besoin, de périodes de repos susceptibles d'être échelonnées, planifiables et disponibles à plus long terme, et dépasser substantiellement la durée de la période de référence pour laquelle les congés sont accordés (CJUE, 22 septembre 2022, C-518/20). Ainsi, s'agissant d'une période de référence d'un an, la CJUE admet que la période de report puisse être fixée à 15 mois (CJUE, 22 novembre 2011, C-214/10).

La première question posée à la CJUE est de savoir si l'article 7 § 1 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 doit être interprété comme étant d'application directe dans les rapports

entre un opérateur privé de transport, disposant d'une seule délégation de service public, et ses salariés, ce compte tenu tout particulièrement de la libéralisation du secteur des transports ferroviaires de passagers.

Pour répondre, la CJUE rappelle qu'un travailleur peut se prévaloir du droit au congé annuel payé à l'égard de son employeur. La circonstance que celui-ci est une entreprise privée, titulaire d'une délégation de service public, est dépourvue de pertinence à cet égard, poursuit-elle.

La deuxième question soumise à la CJUE par le conseil des prud'hommes est : quelle est la durée de report raisonnable des quatre semaines de congé payé acquis, au sens de l'article 7 § 1 de la Directive 2003/88/CE, en présence d'une période d'acquisition des droits à congés payés d'une année ?

Pour la CJUE, il ne lui appartient pas de définir la durée de report applicable au droit au congé annuel payé. La détermination de cette durée relève des conditions d'exercice et de mise en œuvre du droit au congé annuel payé. Elle incombe, par conséquent, à l'État membre concerné.

En interprétant l'article 7 de la directive, la CJUE ne peut qu'examiner si la durée de report fixée par l'État membre concerné n'est pas de nature à porter atteinte à ce droit au congé annuel payé.

Dans la troisième question, il est demandé à la CJUE si l'application d'un délai de report illimité à défaut de disposition nationale, réglementaire ou conventionnelle encadrant le report n'est pas contraire à l'article 7 § 1 de la directive 2003/88/CE.

Le Gouvernement français et la Commission européenne contestent la recevabilité de cette question. Selon eux, elle revêt un caractère hypothétique et ne présente pas de lien avec la réalité des litiges.





Pour la CJUE, cette question est recevable au regard des circonstances qui ressortent du cadre factuel dans lequel elle lui a été déférée. La CJUE se prononce dès lors seulement sur les demandes des salariés devant le conseil de prud'hommes d'Agen formées moins de 15 mois après la fin de la période de référence d'un an ouvrant droit aux congés annuels payés, limitées aux seuls droits acquis pendant, tout au plus, deux périodes de référence consécutives.

La CJUE, après avoir rappelé sa jurisprudence sur le droit au congé des travailleurs, précise qu'il incombe aux États membres de définir les conditions d'exercice du droit au congé annuel payé et, à ce titre, d'instituer des limites temporelles au report de ce droit lorsque cela s'avère nécessaire pour que la finalité de ce droit ne soit pas méconnue.

L'article 7 de la directive 2003/88, pour la CJUE, « ne s'oppose pas à une législation nationale et/

ou à une pratique nationale qui, en l'absence de disposition nationale prévoyant une limite temporelle expresse au report de droits à congé annuel payé acquis et non exercés en raison d'un arrêt de travail pour maladie de longue durée, permet de faire droit à des demandes de congé annuel payé introduites par un travailleur moins de 15 mois après la fin de la période de référence ouvrant droit à ce congé et limitées à deux périodes de référence consécutives ».

D'une part, un tel report ne méconnaît pas la finalité du droit au congé annuel payé, dès lors qu'un tel congé conserve sa qualité de temps de repos pour le travailleur concerné, et, d'autre part, qu'un tel report ne semble pas être de nature à exposer l'employeur au risque d'un cumul trop important de périodes d'absence du travailleur.

Il revient donc au législateur français de fixer une période maximale de report des congés payés (CJUE, 9 novembre 2023, C-271/22 à C6275/22).

>> CRITÈRES D'ORDRE : PRÉCISIONS SUR L'APPRÉCIATION DES QUALITÉS PROFESSIONNELLES LORSQUE L'ÉVALUATION EST INEXPLOITABLE

Le Conseil d'État précise dans deux décisions du 31 octobre 2023 sa jurisprudence sur l'appréciation, lors de l'examen d'une demande d'homologation d'un document unilatéral fixant un PSE, du critère d'ordre des licenciements relatif aux qualités professionnelles.

Ses éléments d'appréciation, à la différence des autres critères d'ordre, peuvent différer selon les catégories professionnelles définies par le PSE.

Lorsque certains salariés n'ont pas été évalués, les hauts magistrats admettent que leur soit attribué un nombre de points correspondant à la moyenne de tous les autres salariés.

>> RCS : FIN DU DÉPÔT DES FORMALITÉS PAR VOIE PAPIER

Le 13 octobre 2023, le collège stratégique chargé du pilotage du suivi du traitement des formalités des entreprises (C. com., art. A. 123-7) a décidé l'arrêt du dépôt des formalités en format papier, sauf pour les deux cas suivants :

- Les formalités de modification et cessation d'entreprises étrangères ;
- Les formalités de création d'associations immatriculées au RCS.

Cette décision est applicable depuis le 16 octobre 2023.

Un tableau résumant les modalités de dépôt possibles selon les types de formalités a été mis en ligne par la FAQ du guichet unique.

Pour rappel, les comptes annuels pourront toujours être déposés au greffe au format papier conformément à l'article R. 123-77 du code de commerce.

>> LE RÉGIME DU REGISTRE NATIONAL DES ENTREPRISES EST COMPLÉTÉ PAR UN DÉCRET

Un décret du 17 octobre 2023 complète les dispositions relatives aux formalités des entreprises, tout particulièrement celles applicables au RNE. Les sociétés créées de fait, les sociétés en participation et les indivisions peuvent désormais demander leur inscription à ce registre.

Mis en place depuis le 1^{er} janvier 2023, le Registre national des entreprises (RNE) est un registre dématérialisé destiné à centraliser et diffuser toutes les informations relatives aux entreprises. Le RNE se substitue à certains registres tels que le Répertoire des métiers et le Registre des actifs agricoles, qui ont été supprimés. Il coexiste avec le Registre du commerce et des sociétés (RCS).

Le décret du 17 octobre 2023 relatif au Registre national des entreprises et à certaines formalités qui leur sont applicables complète et ajuste les dispositions applicables au RNE. La mesure la plus innovante consiste à permettre aux groupements non dotés de la personnalité juridique

de s'inscrire au RNE. Le décret apporte aussi des précisions sur les formalités relatives aux entreprises du secteur des métiers et de l'artisanat auprès du RNE et du RCS. Enfin, le décret prévoit l'hypothèse d'informations manquantes au sein du RNE ou d'informations divergentes de celles figurant au RCS.

Le décret prévoit par ailleurs l'inscription des fonds communs de placement au Répertoire national des entreprises et de leurs établissements (répertoire SIRENE), lorsqu'ils relèvent du RNE ou qu'ils emploient du personnel salarié, sont soumis aux obligations fiscales des entreprises ou sollicitent des transferts financiers publics (C. com., art. R. 123-220, 5^o ter nouv.).

Le décret est entré en vigueur le 20 octobre 2023.

>> UN ACTIONNAIRE NE PEUT EXERCER D'ACTION SOCIALE UT SINGULI QUE CONTRE LES DIRIGEANTS DE SA SOCIÉTÉ

Par un arrêt du 11 octobre 2023, la Cour de cassation juge qu'un actionnaire n'est pas recevable à agir au nom de la société contre les dirigeants d'une autre société en réparation du préjudice résultant d'une convention réglementée conclue entre elles et non approuvée.

Un actionnaire minoritaire d'une société anonyme (SA) exerce une action sociale en réparation des conséquences préjudiciables, pour la société, de diverses conventions réglementées non approuvées que celle-ci a conclues avec sa société mère.

L'action en responsabilité ainsi engagée vise non seulement les dirigeants de la SA, mais également ceux de la société mère. Ces derniers contestent la recevabilité de l'action exercée à leur encontre au motif qu'elle ne pouvait pas valablement être intentée par un actionnaire de la SA. L'actionnaire concerné soutient le contraire en se fondant sur une application combinée :

- De l'article L. 225-252 du code de commerce selon lequel les actionnaires d'une SA peuvent exercer une action en responsabilité au nom et pour le compte de celle-ci contre ses administrateurs et son directeur général,
- Et de l'article L. 225-41 du même code selon lequel les conséquences, préjudiciables à une SA, des conventions réglementées qui n'ont pas été approuvées peuvent être mises à la charge de l'intéressé (qui peut notamment être un dirigeant de la société ou un actionnaire détenant plus de 10 % des droits de vote) et, éventuellement, des autres membres du conseil d'administration.

La Cour de cassation conclut cependant à l'irrecevabilité de l'action exercée contre les dirigeants de la société mère.

La Haute juridiction refuse ainsi d'élargir le champ d'application de l'action sociale dite « *ut singuli* ». Elle écarte logiquement la tentative du demandeur d'articuler à son profit deux dispositifs ayant vocation à s'appliquer de manière autonome. La solution était d'autant plus prévisible que la Cour de cassation s'en est toujours tenue à une interprétation stricte du champ d'application de l'action sociale *ut singuli* en limitant sa portée aux seules personnes visées par les textes qui régissent cette action.

L'impossibilité d'exercer l'action sociale *ut singuli* contre des dirigeants autres que ceux de la société vaut pour les SARL (C. com., art. L. 223-22, al. 3), les sociétés par actions (C. com., art. L. 225-252) et toute autre société (C. civ., art. 1843-5, al. 1). On notera que cette impossibilité ne visait pas, en l'espèce, uniquement les dirigeants d'une société mère mais aussi ceux d'une société sœur avec laquelle la SA avait également conclu des conventions préjudiciables (Cass. com., 11 octobre 2023, n° 22-10.271).



>> EXERCICE DE L'ACTION SOCIALE À L'ENCONTRE DES ADMINISTRATEURS ET DU DIRECTEUR GÉNÉRAL SEULS

Dans un arrêt rendu le 11 octobre dernier, la Cour de cassation juge qu'une action en responsabilité intentée par un associé minoritaire en cas de préjudice occasionné par une convention réglementée n'est recevable que si elle est intentée contre les dirigeants de la société pour le compte de laquelle l'action est exercée.

Une société anonyme ayant pour actionnaire majoritaire une autre société a conclu avec cette dernière et l'une de ses filiales diverses conventions portant sur des prestations informatiques et d'assistance administrative et technique. Ces conventions s'inscrivent sous le régime juridique des conventions réglementées.

Soutenant que ces conventions avaient eu des conséquences préjudiciables pour la société anonyme, un actionnaire minoritaire, assigne en responsabilité, les dirigeants de la SA ainsi que ceux de la société majoritaire et de sa filiale.

En appel, son action est déclarée irrecevable pour défaut de qualité à défendre des personnes poursuivies. La société minoritaire soutient dans son pourvoi que même en l'absence de fraude, les conséquences, préjudiciables à la société, des conventions réglementées désapprouvées peuvent être mises à la charge de l'intéressé et, éventuellement, des autres membres du conseil d'administration.

En jugeant que l'action sociale intentée par un actionnaire en indemnisation des préjudices subis par la société à raison d'une convention réglementée ne peut l'être qu'à l'encontre des administrateurs et du directeur général de cette société et qu'elle ne peut l'être à l'égard de toute autre personne, la cour d'appel aurait violé l'article L. 225-41 et l'article L. 225-252 du code de commerce.

Le demandeur estime que les personnes mises en cause avaient la qualité de l'une des personnes énumérées par les articles L. 225-38 et L. 225-41 du code de commerce, considérées comme des personnes intéressées parce que parties prenantes directes ou indirectes à la convention passée.

Telle n'est pas l'interprétation de la Cour de cassation qui rejette le pourvoi. Elle rappelle qu'il résulte de l'article L. 225-252 du code de commerce que les actionnaires d'une société anonyme ne peuvent, au nom et pour le compte de la société, intenter d'autre action en responsabilité que celle, prévue par ce texte, dirigée contre les administrateurs ou le directeur général. Il s'ensuit que les actionnaires d'une société anonyme ne peuvent exercer l'action sociale en responsabilité contre les personnes intéressées au sens des articles L. 225-38 et L. 225-41 du code de commerce dès lors qu'elles ne sont pas dirigeantes de la société pour le compte de laquelle l'action est exercée.

Ayant constaté que les personnes poursuivies ne sont ni administratrices, ni directrices générales, de la société anonyme au nom et pour le compte de laquelle la société l'actionnaire minoritaire, a agi c'est à bon droit que l'arrêt d'appel a retenu que l'action intentée à leur encontre n'était pas recevable (Cass. com., 11 octobre 2023, n° 22-10.271).



Question relative à la mutuelle d'entreprise et aux cas de dispenses pour un salarié multi-employeurs

*Est-ce qu'un salarié à temps partiel, ayant des employeurs multiples dans la sécurité, peut être dispensé de la complémentaire santé ?
Si oui quels en sont les critères ?*

Doit-il par exemple effectuer une durée hebdomadaire minimale pour être dispensé de complémentaire santé ?

Réponse :



Je vous confirme que bénéficie d'une dispense de plein droit à l'affiliation au régime frais de santé de l'entreprise le salarié multi-employeurs, qui peut bénéficier de la couverture « frais de santé » de l'un de ses employeurs et demander à être dispensé de celles mises en place chez ses autres employeurs.

La condition est donc que le salarié soit déjà couvert par une mutuelle issue de don autre entreprise et qu'il vous en apporte la preuve au moment où il vous formule la demande de dispense.

La demande de dispense en ce cas ne peut pas être faite à tout moment. Deux cas de figure doivent être distingués (CSS, art. D. 911-5 BOSS-PSC-810, cas n° 4 du tableau) :

- Le salarié était déjà couvert par un régime mis en place par un autre employeur lors de son embauche ou au moment de la mise en place du régime de prévoyance frais de santé dans son entreprise : il doit alors avoir fait sa demande de dispense au moment de cette mise en place ou de son embauche ;
- Le salarié est couvert obligatoirement par le régime mis en place chez un autre employeur ultérieurement à cette mise en place ou à son embauche : il peut faire sa demande au moment de la mise en place du régime frais de santé de son conjoint ou de la mise en place du régime frais de santé chez son autre employeur.

Attention, la demande de dispense doit comporter une mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix. Cette demande prend la forme d'une déclaration sur l'honneur.

En cas de contrôle, l'employeur doit être en mesure de produire la demande des salariés concernés.



Question relative à la reprise à l'introduction de l'indice des coûts de revient de la sécurité privée au sein des contrats de prestations en cours

Nous allons modifier les Conditions Générales de Vente applicables par notre société de sécurité en vue de faire référence au fait que nous nous appuyerons sur l'indice des coûts de revient propres à la sécurité privée, dont la création résulte d'une initiative du GES, comme indice d'indexation de nos contrats de prestations.

Cette référence dans nos nouvelles CGV permet-elles d'appliquer automatiquement aux contrats en cours ou devons-nous obligatoirement signer des avenants aux contrats en cours en vue d'appliquer l'indice ICSP sur nos contrats en cours ?

Réponse :



Pour rappel, pour être valable, une clause d'indexation doit respecter plusieurs conditions :

- L'acceptation réciproque de la clause : elle doit être acceptée par les deux parties au contrat au moment de la signature ;
- L'indexation doit être réciproque : la jurisprudence estime qu'une clause qui ne varie qu'à la hausse est nulle ;
- L'indice choisi doit avoir un rapport avec la nature du contrat : l'indice choisi par les parties doit être suffisamment précis et objectif pour éviter toute ambiguïté et ne pas laisser dépendre sa variation de la volonté d'une des parties ;
- La périodicité de l'indexation : à quelle fréquence la révision du prix est-elle effectuée. En pratique, les parties choisissent une révision annuelle.

Tout changement d'indice doit être effectué d'un commun accord entre les parties, soit par un avenant au contrat, soit par une nouvelle convention. La clause d'indexation est alors rattachée de préférence, comme dans les contrats nouveaux, à un nouvel indice ayant une relation directe avec l'objet du contrat ou l'activité professionnelle de l'une des parties (Cass. 1ère civ., 5 octobre 1994, n° 92-17.208), ce qui sera le cas pour l'indice des coûts de la sécurité privée.

Pour répondre à votre question, les CGV de votre société étant modifiées postérieurement à la signature des contrats passés avec ses clients, il ne sera pas possible de considérer que la clause d'indexation ait été d'une façon ou d'une autre acceptée par le client. En effet, ces CGV revues prévoyant de se baser sur l'indice des coûts de la sécurité privée sont postérieures à la signature par les clients de leurs contrats de prestation.

En conséquence, une modification des CVG ne permettra pas à l'entreprise d'imposer à ses clients avec qui il a déjà contracté un contrat en cours une indexation des prix au cours de la vie du contrat basée sur l'indice des coûts de revient de la sécurité privée.

Il faudra donc bien recourir à la signature d'un avenant contractuel.





TENUE DES ASSISES DE LA FORMATION EN SÉCURITÉ PRIVÉE ORGANISÉES PAR LA BRANCHE LE 31 OCTOBRE 2023

La branche Prévention-Sécurité a organisé les 1ères assises de la formation en sécurité privée le 31 octobre dernier à l'Ecole Militaire à Paris.

Ces assises, auxquelles étaient conviées les pouvoirs publics, les entreprises de sécurité et leurs salariés ainsi que les organismes de formation, ont permis aux présidences paritaires de la CPNEFP et de l'ADEF la d'opérer une présentation des certifications de branche et des projets en cours.

Monsieur Alain BAUER est également intervenu afin de détailler sa vision prospective de l'évolution du secteur de la sécurité privée, passant nécessairement par un renforcement des relations et du travail à mener par le secteur avec les pouvoirs publics. Les Assises ont également accueilli la nouvelle Directrice de la DEPSA, Madame Julie MERCIER qui est intervenue.

Ces assises étaient organisées autour des 4 tables rondes suivantes :

→ 1^{ère} table ronde : La formation fait-elle évoluer la sécurité privée ? La formation : pour une sécurité mieux reconnue et mieux valorisée ?

- Avec Marc VIETHEN, Co-Président Collège National Agora Directeurs Sécurité-Sureté – Président du Club Agora Directeurs Sécurité-Sureté Rhône-Alpes - Directeur de la sûreté pour l'Europe du groupe Charles River Laboratories
- Laurent DUEZ, GES
- Florent LE COQ, administrateur de France Compétences
- Pierre BRAJEUX, GES

→ 2^{ème} table ronde : La réforme de la formation aux métiers de la sécurité privée : une réforme imposée par l'Etat ou une réforme souhaitée par le secteur ?

- David CLAVIERE, Préfet, Directeur du CNAPS
- Pascale LEGLISE, Directrice des libertés publiques et des affaires juridiques, ou Eric FERRI, Sous-directeur à la Direction des libertés publiques et des affaires juridiques du ministère de l'Intérieur et des Outre-mer
- Pascal RITTER, Vice-Président de la CPNEFP
- Olivier DRIFFORT, Président de l'UFACS

→ 3^{ème} table ronde : La formation pour les grands événements sera-t-elle un tremplin pour la valorisation des emplois en sécurité privée ?

- Nadine CRINIER, Directrice régionale de Pôle Emploi Ile-de-France
- Cécile MARTIN, Directrice de projets « JOP Paris 2024 / Plan d'hybridation de la formation / Développement de l'emploi et de l'insertion par et dans le sport » à la DGEFP
- Ralph BONAN, Président d'Abscisse Sécurité Groupe

La conclusion de ses Assises a été laissée à la Présidence paritaire de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelles qui a formulé ses recommandations et a résumé les grands défis qui attendent la branche.



DEPÔT DE L'ACCORD RELATIF AUX REVALORISATIONS SALARIALES POUR 2024, 2025 ET 2026 DANS LA BRANCHE PRÉVENTION-SÉCURITÉ

Suite à la signature de l'accord triennal relatif aux revalorisations salariales pour 2024, 2025 et 2026, le GES a procédé au dépôt et à la demande d'extension de celui-ci auprès de la Direction Générale du Travail.

Selon toute vraisemblance, les minima qu'il contient devraient trouver application au 1^{er} janvier 2024. Néanmoins, cette extension et l'application de cet accord dépendent de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Le GES vous tiendra informé dès cette publication effectuée par les pouvoirs publics.

LES CONTRÔLEURS DU CNAPS SONT DÉSORMAIS ASSERMENTÉS POUR CONSTATER PAR PV LES INFRACTIONS LES PLUS GRAVES DANS LA SÉCURITÉ PRIVÉE

Une cinquantaine de contrôleurs du CNAPS ont prêté serment auprès du tribunal judiciaire de Paris lors d'une cérémonie organisée jeudi 9 novembre 2023.

Commissionnés par le directeur et ainsi assermentés, ils pourront constater par procès-verbal les infractions sanctionnant le travail illégal et le non-respect des règles propres à la sécurité privée.

« *Soyez-en fiers* », déclare le préfet David Clavière, qui souligne que cette habilitation s'accompagne de « *responsabilités supplémentaires* ». Le directeur du CNAPS fait par ailleurs état d'une forte hausse des sanctions depuis le début de l'année.

AG2R LA MONDIALE, partenaire de la profession prévention sécurité, spécialiste de la protection sociale.



AG2R LA MONDIALE