

la lettre JURIDIQUE

GES | GROUPEMENT
DES ENTREPRISES
DE SÉCURITÉ
SÉCURITÉ PRIVÉE

N°57

Du 13 Nov. au 1^{er} Déc. 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	8
ACTUALITÉS	8
RÈGLEMENTATION	10
JURISPRUDENCE	11
■ VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES	12
■ À SAVOIR	13



>> PUBLICATION DES PORTRAITS STATISTIQUES DE BRANCHES PROFESSIONNELLES PAR LA DARES POUR 2021

La direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'insertion, a publié le 28 novembre dernier les portraits statistiques de branches professionnelles pour l'année 2021.

Présentées de manière interactive en data visualisation, les données sont regroupées par effectifs et caractéristiques de l'emploi, mixité, rémunération... pour chacune des branches professionnelles.

Les secteurs salariés couverts par une convention collective du privé regroupent 18,5 millions de salariés au 31 décembre 2021.

Les données pour la branche professionnelle de la Prévention-Sécurité sont notamment les suivantes pour l'année 2021 :

- 204 300 salariés ;
- 163 300 salariés en équivalent temps-plein ;
- 13,8 % de femmes ;
- 13,8 % de CDD ;
- 84,4 % de CDI ;
- 20,4 % de salariés à temps partiel ;
- 79,6 % de salariés à temps plein.

>> ACQUISITION DE CONGÉS PAYÉS DURANT UN ARRÊT MALADIE : MISE EN CONFORMITÉ DU DROIT FRANÇAIS « AU PREMIER TRIMESTRE 2024 »

« Il n'y aura pas de surtransposition » dans le cadre de la mise en conformité du droit français avec le droit européen en matière d'acquisition de congés payés durant un arrêt maladie, assure la Première ministre, Élisabeth Borne, devant les membres de la CPME, le 30 novembre 2023.

« Je sais que la récente décision de la Cour de cassation provoque des inquiétudes. En

s'alignant sur la jurisprudence européenne, vous craignez un alourdissement du coût du travail. Naturellement, nous mettrons notre droit en conformité au premier trimestre 2024 », déclare-t-elle.

Mais le Gouvernement fera en sorte de « réduire au maximum l'impact de cette décision » sur les entreprises, promet-elle.

>> 39 BRANCHES PROFESSIONNELLES AFICHENT TOUJOURS DES MINIMA INFÉRIEURS AU SMIC AU 17 NOVEMBRE 2023 (MINISTÈRE DU TRAVAIL)

Les bureaux d'étude techniques, l'hospitalisation privée, la chimie industrie ou encore les prestataires de services du secteur tertiaire font partie des 39 branches, identifiées par le ministère du Travail, qui affichent toujours un ou des minima conventionnels inférieurs au Smic.

Olivier Dussopt leur a envoyé un courrier le 17 novembre 2023 et une partie d'entre elles sera reçue entre décembre 2023 et début 2024, explique le cabinet du ministre.

Annoncé également lors de la conférence sociale, une concertation sur le Haut Conseil des rémunérations sera ouverte le 4 décembre.

La branche Prévention-Sécurité ne figure pas au sein de cette liste des 39 branches et n'a donc pas fait l'objet d'une invitation par le ministère du Travail.

>> FONDS D'INVESTISSEMENT DANS LA PRÉVENTION DE L'USURE : PRÉCISIONS SUR LES ACCORDS FIXANT LES LISTES DE MÉTIERS EXPOSÉS

Le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure (Fipu) créé par la loi du 14 avril 2023 portant réforme des retraites dispose dès 2023 d'un budget de 30 millions d'euros pour participer au financement d'actions en faveur des salariés particulièrement exposés aux facteurs de risques dits « ergonomiques ».

Les orientations de ce fonds sont censées se fonder notamment sur des accords de branche listant les métiers les plus exposés.

Dans une nouvelle version de son « Questions-Réponses » publiée le 23 novembre 2023, le ministère du Travail apporte de nouvelles précisions sur ces accords.

>> COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION (C2P) : PRÉCISIONS DE L'ASSURANCE MALADIE SUR LES SEUILS D'EXPOSITION À DÉCLARER EN 2023

La réforme des retraites, dont la plupart des dispositions sont applicables au 1er septembre 2023, inclut plusieurs évolutions du C2P, dont en particulier un abaissement des seuils d'exposition aux facteurs de risque « travail de nuit » et « travail en équipes successives alternantes » :

- Désormais, il faut 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. La réforme étant entrée en vigueur le 1er septembre 2023, ces seuils sont proratisés cette année, en fonction de la nature du contrat et des dates du contrat lorsque la durée de ce dernier est inférieure à un mois.

Dans une note datée du 17 novembre 2023, l'assurance maladie apporte des précisions sur les seuils à déclarer en 2023 selon les situations, compte tenu de l'entrée en vigueur de la réforme en cours d'année.

Dans le cadre d'un contrat permanent, du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023 :

- Le seuil annuel pour le facteur « travail de nuit » est de 113 jours ;
- Le seuil annuel pour le facteur « travail en équipes successives alternantes » est de 43 jours.

Dans le cadre d'un contrat dont la durée est inférieure à un an, l'assurance maladie distingue trois cas de figure :

- Pour un contrat compris entre le 1er janvier et le 31 août 2023, le seuil est de 120 jours pour le « travail de nuit » et de 50 jours pour le « travail en équipes successives alternantes » ;
- Pour un contrat compris entre le 1er septembre et le 31 décembre 2023, le seuil est de 100 jours pour le « travail de nuit » et de 30 jours pour le « travail en équipes successives alternantes » ;
- Pour un contrat à cheval sur les deux périodes citées ci-dessus, le seuil est de 113 jours pour le « travail de nuit » et de 43 jours pour le « travail en équipes successives alternantes ».

>> SMIC : UNE NOUVELLE FOIS, LE GROUPE D'EXPERTS RECOMMANDE DE « S'ABSTENIR DE TOUT COUP DE POUCE » AU 1^{er} JANVIER 2024

C'est presque devenu un rituel : comme chaque année depuis sa création, le groupe d'experts sur le Smic « recommande de s'abstenir de tout coup de pouce au 1^{er} janvier 2024 », dans son rapport annuel 2023.

Les économistes soulignent que le salaire minimum a déjà été revalorisé de 4,1 % en 2023, après + 5,2 % en 2022 et + 3,3 % en 2021.

Et qu'il devrait augmenter à nouveau d'environ 1,7 % au 1^{er} janvier prochain, par la seule application du mécanisme légal, ce qui suffit à préserver le pouvoir d'achat des salariés concernés.

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

Publiée au Journal officiel le 1^{er} décembre, la loi de fin de gestion pour 2023 corrige significativement à la hausse le budget dévolu cette année au ministère du Travail. Plus de 2 Md€ d'autorisations d'engagement supplémentaires sont ouvertes pour financer des dépenses non couvertes par les crédits disponibles : +1,44 Md€

pour la prime aux employeurs d'alternants et +542 M€ pour compenser des exonérations de cotisations dans le champ de l'apprentissage et des services à la personne. Des annulations de crédits permettent cependant de ramener le dépassement budgétaire à 477 M€ d'AE.

>> JOP 2024 : LE REPOS HEBDOMADAIRE POURRA ÊTRE SUSPENDU DANS LES ENTREPRISES PARTICIPANT À LEUR DIFFUSION OU ORGANISATION

Un décret du 23 novembre 2023, publié au Journal officiel du 24 novembre, prévoit que les entreprises participant à la diffusion ou à l'organisation des Jeux Olympiques de Paris 2024 pourront suspendre le repos hebdomadaire de leurs salariés « deux fois au plus », sur la période allant du 18 juillet au 14 août 2024. Pour mémoire, les Jeux se tiennent du 26 juillet au 11 août. Plusieurs secteurs vont être soumis à des pics d'activité à cette période.

En outre, le décret précise que, sans préjudice des dispositions de l'article L. 3121-33 du code du travail, qui fixe les règles concernant les heures supplémentaires et leur compensation, « un repos compensateur au moins égal à la durée

du repos suspendu est accordé aux salariés concernés immédiatement après la période » allant du 18 juillet 2024 au 14 août 2024.

Au vu de la formulation au sein du décret, il convient à notre sens de considérer que cette possibilité de suspension du repos hebdomadaire trouvera application aux entreprises de sécurité privée qui assureront des prestations relatives à l'organisation des épreuves et au fonctionnement des sites liés à l'organisation et au déroulement des jeux Olympiques

>> SAISIE SUR SALAIRE : CE QUI VA CHANGER AVEC L'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA LOI « PROGRAMMATION » DU MINISTÈRE DE LA JUSTICE

La loi d'orientation et de programmation du ministère de la Justice 2023-2027, publiée au Journal officiel du 21 novembre 2023, modifie la procédure de saisie sur salaire, qui entrera en vigueur au plus tard le 1^{er} juillet 2025.

L'article 47 de la loi vise à harmoniser la procédure de saisie des rémunérations avec les autres procédures de saisie en la déjudiciarisant pour la rendre « *plus attractive* », plus rapide et plus simple. En pratique, la mise en œuvre de la saisie ne sera plus de la compétence du tribunal judiciaire, mais sera confiée aux commissaires de justice, une profession née en 2022 de la fusion des métiers d'huissier de justice et de commissaire-priseur judiciaire.

Les dispositions relatives à la saisie sur salaire, ainsi que celles sur la cession des rémunérations, qui figurent aujourd'hui dans le code du travail, sont transférées dans le code des procédures civiles d'exécution (articles L. 212-1 et suivants). Les dispositions relatives à la protection du salaire, en particulier les fractions saisissable ou insaisissable, demeurent dans le code du travail (articles L. 3251-1 et suivants).

En outre, la loi crée un registre numérique des saisies des rémunérations mis en place par la chambre nationale des commissaires de justice. Ce traitement de données recensera les informations nécessaires à l'identification des commissaires de justice répartiteurs, des débiteurs saisis, des créanciers saisissants et des employeurs tiers saisis.

La nouvelle procédure sera initiée par le créancier auprès du commissaire de justice. Dans un premier temps, ce dernier délivrera un commandement de payer, adressé au salarié débiteur, qui disposera alors d'un délai d'un mois pour payer la somme due, conclure un accord avec le créancier sur les modalités de paiement, ou contester la mesure devant le juge de l'exécution avec un effet suspensif. Au-delà de ce délai, la mesure pourra encore être contestée, mais sans effet suspensif. Ce commandement

de payer sera inscrit au registre numérique des saisies des rémunérations.

Un mois minimum et trois mois maximum après le commandement de payer, le commissaire de justice adressera à l'employeur un procès-verbal de saisie. Si le procès-verbal est signifié hors délai, le commandement sera caduc. Le procès-verbal sera également inscrit au registre numérique des saisies des rémunérations.

L'employeur devra déclarer au commissaire de justice les informations suivantes :

- Situation de droit existant entre lui-même et le salarié débiteur ;
- Montant de la rémunération versée au débiteur ;
- Autres procédures de cession, saisie, saisie administrative à tiers détenteur ou paiement direct des pensions alimentaires en cours d'exécution.

L'employeur devra ensuite procéder au calcul de la retenue sur salaire, selon des modalités qui restent inchangées. Les sommes seront versées « *mensuellement* » au commissaire de justice répartiteur. Ce dernier, désigné et formé par la chambre nationale des commissaires de justice, sera chargé de reverser les sommes au créancier saisissant et de répartir les fonds en cas de pluralité de créanciers.

Si l'employeur « s'abstient, sans motif légitime », de déclarer les informations requises, ou s'il « *fait une déclaration mensongère* », il « *peut être condamné par le juge, à la demande du créancier saisissant ou intervenant, au paiement d'une amende civile* » d'un montant maximum de 10 000 euros, et s'expose à devoir payer des dommages-intérêts.

S'il ne procède pas aux versements prévus, il peut être condamné au paiement des retenues qui auraient dû être opérées.

Le texte, qui doit être complété par un décret en Conseil d'État, précise notamment les obligations de l'employeur.

>> L'EMPLOYEUR NE PEUT PAS ENVOYER LA CONVOCATION À UN ENTRETIEN PRÉALABLE À UN LICENCIEMENT À UNE SALARIÉE EN CONGÉ MATERNITÉ

Dans un arrêt rendu le 29 novembre dernier, la Cour de cassation juge que, pendant le congé de maternité, l'employeur ne peut ni notifier un licenciement à une salariée, ni prendre des mesures préparatoires à une telle décision.

Ainsi, l'employeur ne peut engager la procédure de licenciement pendant la période de protection en lui envoyant la lettre de convocation à l'entretien préalable. Un tel envoi constitue en effet une mesure préparatoire au licenciement, peu importe que l'entretien ait lieu à l'issue de cette période.

Pour rappel, la salariée bénéficie d'une protection contre le licenciement durant son congé de maternité ainsi que pendant les congés payés pris immédiatement après celui-ci. Durant cette période de protection, il est interdit à l'employeur de lui notifier un licenciement, quel qu'en soit le motif (C. trav., art. L. 1225-4).

La jurisprudence considère que l'employeur ne peut pas non plus prendre des mesures préparatoires à une telle décision avant l'échéance de cette période. Il en est ainsi de l'embauche d'un salarié pendant le congé afin de pourvoir au remplacement définitif de la salariée ou de l'information d'une salariée qu'elle faisait partie d'un projet de licenciement collectif pour motif économique.

Il en est de même, précise la Cour de cassation le 29 novembre 2023, de l'envoi de la lettre de convocation de la salariée à un entretien préalable à un licenciement, même si l'entretien est prévu au-delà de la période de protection (Cass. soc., 29 novembre 2023, n° 22-15.794).

À noter qu'à la différence du congé de maternité, après une naissance le père bénéficie d'une protection contre le licenciement mais pas contre les mesures préparatoires (Cass. soc. 30 septembre 2020, n° 19-12.036).

>> L'ABSENCE DE FONCTIONNEMENT NORMAL DES IRP NE CAUSE PAS AU SALARIÉ UN PRÉJUDICE PERSONNEL ET DIRECT

L'employeur doit organiser des réunions périodiques avec les représentants du personnel. La méconnaissance par l'employeur de cette obligation légale peut causer un préjudice à l'institution représentative du personnel justifiant la condamnation de l'employeur à lui verser des dommages et intérêts. En revanche, dans un arrêt publié du 22 novembre 2023, la Cour de cassation, considère que ce manquement de l'employeur n'entraîne pas le versement de dommages et intérêts au profit du salarié, en l'absence de préjudice personnel et direct.

L'employeur qui, bien qu'il y soit légalement tenu, n'a pas mis en place d'institutions représentatives du personnel, sans qu'un procès-verbal de carence ait été établi, commet une faute qui cause un préjudice aux salariés. En est-il de même pour le salarié lorsque l'employeur

ne tient pas de réunions avec les représentants du personnel ? La Cour de cassation, dans un arrêt publié du 22 novembre 2023, répond par la négative. Elle retient que le manquement de l'employeur à l'obligation d'information et de consultation des instances représentatives du personnel n'est pas de nature à causer au salarié, agissant à titre individuel, un préjudice personnel et direct.

Dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, elle statue au fond. Elle déclare irrecevable la demande du salarié en indemnisation d'un préjudice personnel résultant de l'absence de fonctionnement normal des institutions représentatives du personnel de la société (Cass. soc., 22 novembre 2023, n° 20-23.640).

>> LE RECOURS À UN AVOCAT N'EST PAS OBLIGATOIRE POUR CONTESTER UN RÉFÉRENDUM DE VALIDATION D'UN ACCORD MINORITAIRE

Les contestations relatives aux consultations des salariés appelés à se prononcer sur la validation d'un accord d'entreprise se déroulent dans le respect des principes généraux du droit électoral. Les contestations étant formées par voie de requête, les parties sont dispensées de constituer avocat, retient la Cour de cassation dans un arrêt publié du 16 octobre 2023.

Pour rappel, un accord d'entreprise est valable s'il est signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur de syndicats représentatifs au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE. S'il est signé par des syndicats représentatifs minoritaires mais qui ont recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur de syndicats représentatifs, ces syndicats peuvent demander que l'accord soit soumis à la consultation des salariés. L'accord est validé s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés (C. trav., art. L. 2232-12).

Pour contester le référendum, les parties doivent-elles avoir recours à un avocat ? C'est à cette question que répond la Cour de cassation dans un arrêt publié du 18 octobre 2023.

Les Hauts magistrats rappellent que les contestations relatives à la liste des salariés devant être consultés et à la régularité de la consultation sont de la compétence du tribunal

judiciaire qui statue en dernier ressort (C. trav., art. R. 2232-5 ; C. org. jud., art. R. 211-3-17). Le tribunal judiciaire est saisi par voie de requête des contestations portant sur l'électorat et la régularité des élections (C. trav., art. R. 2314-24).

La chambre sociale ajoute que les parties sont dispensées de constituer avocat pour les contestations relatives à l'électorat, à l'éligibilité et à la régularité des opérations électorales en ce qui concerne l'élection des membres de la délégation du personnel au CSE (C. proc. civ., art. 761, 2°).

Les hauts magistrats retiennent qu'il résulte de l'ensemble de ces textes, que les contestations relatives aux consultations des salariés appelés à se prononcer sur la validation d'un accord d'entreprise, qui se déroulent dans le respect des principes généraux du droit électoral, sont formées par voie de requête, les parties étant dispensées de constituer avocat.

La Cour de cassation en déduit que tribunal judiciaire qui avait été dès lors régulièrement saisi par voie de requête ne pouvait donc pas la déclarer irrecevable. L'affaire est donc renvoyée devant le même tribunal judiciaire autrement composé (Cass. soc., 18 octobre 2023, n° 21-60.159).



>> BRUNO LE MAIRE ANNONCE UN PROJET DE LOI « PACTE 2 » DANS LES PREMIERS MOIS DE 2024

À l'occasion du salon Impact PME qui s'est tenu jeudi 30 novembre 2023 à l'initiative de la CPME, le ministre de l'Économie et des Finances a annoncé qu'un projet de loi Pacte 2 serait proposé à la discussion dans les premiers mois de l'année 2024.

« La loi Pacte 1 [adoptée en 2019] a permis de simplifier les règles, les normes, les seuils, je veux qu'il y ait une deuxième avancée de simplification », explique Bruno Le Maire.

Le futur texte s'appuiera sur les propositions les plus plébiscitées parmi celles présentées sur la plateforme simplification.make.org. Cette dernière a été lancée début novembre lors des « Rencontres de la simplification » et après trois semaines elle a déjà recueilli plus de 300 000 votes selon les informations communiquées par Bercy.

>> LES TPE-PME VONT ÊTRE ÉPAULÉES POUR SE METTRE EN CONFORMITÉ AU RGPD

Le réseau des chambres de commerce et d'industrie et la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) viennent de conclure un partenariat, dont l'objectif est d'accompagner les petites entreprises dans leur mise en conformité au règlement sur la protection des données.

Une convention de partenariat a été signée le 21 novembre 2023 entre la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL) et la tête de réseau des chambres de commerce et d'industrie (CCI France). Ce partenariat porte sur la mise en conformité des entreprises au Règlement Général pour la Protection des Données (RGPD).

Plus précisément, l'objectif est d'améliorer la prise en compte des enjeux du RGPD dans la gestion des données personnelles des petites entreprises. La CNIL et CCI France comptent, par ce partenariat, associer leurs efforts pour accompagner ces entreprises dans le développement de leurs usages numériques et des innovations.

La première phase de collaboration entre CCI France et la CNIL consiste à l'assimilation, par les chambres de commerce et d'industrie, de la réglementation relatives à la protection des données personnelles.

Cette collaboration doit permettre au réseau de CCI France d'obtenir un socle de connaissances permettant de sécuriser les actions et services proposés aux entreprises et garantir un accompagnement effectif de ces dernières.

CCI France s'engage ensuite à fournir des informations et outils validés par la CNIL aux entreprises, en particulier les TPE.

Ces services (tels que des plaquettes de communication ou encore des conseils pratiques) seront disponibles gratuitement sur le site internet de CCI France.

Enfin, La CNIL et CCI France prévoient l'organisation d'ateliers collectifs numériques dans les territoires pour les TPE.

Selon la présidente de la CNIL, ce partenariat devrait ainsi permettre « de diffuser, au travers des 122 entités territoriales de CCI France, des conseils pratiques et des outils développés spécialement pour les TPE et PME ».

>> JOP 2024 : LES ACTEURS ÉCONOMIQUES VONT ÊTRE CONSULTÉS SUR LES PÉRIMÈTRES DE SÉCURITÉ PRÉVUS À PARIS

Le préfet de police de Paris a présenté, le 29 novembre 2023, les périmètres de sécurité qui devraient être mis en place autour des sites des Jeux olympiques et paralympiques de 2022 et avoir un impact sur la circulation routière.

« Rien n'est définitif », souligne Laurent Nuñez, en précisant qu'une phase de consultation allait s'ouvrir en Île-de-France avec les acteurs institutionnels et économiques.

Cette consultation devra notamment permettre de déterminer comment les salariés des entreprises implantées dans ces périmètres pourront accéder à leur lieu de travail.

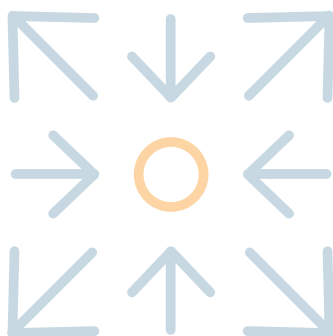
>> LA COTISATION AGS PASSE À 0,20 % AU 1^{er} JANVIER 2024

L'association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS) a décidé d'augmenter le taux de sa cotisation pour le 1^{er} janvier 2024, la passant de 0,15 % à 0,20 %.

Réuni le 27 novembre 2023, le conseil d'administration de l'AGS a décidé, « *compte tenu de la conjoncture économique française et de l'augmentation du nombre d'interventions (+ 65 %) du régime de garantie des salaires* » d'augmenter le taux de sa cotisation à 0,20 % (contre 0,15 % actuellement) au 1^{er} janvier 2024.

Le taux de cotisation AGS actuel de 0,15 % n'avait pas évolué depuis le 1^{er} juillet 2017.

Pour mémoire, cette cotisation est à la charge exclusive de l'employeur et est due dans la limite de 4 plafonds de la sécurité sociale, soit sur une assiette maximale de 14 664 € par mois en 2023 et 15 456 € par mois en 2024 (pour un salarié à temps plein sans incident de présence sur le mois).



>> PUBLICATION DE LA LOI RELATIVE AU PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE

Définitivement adoptée par l'Assemblée nationale le 22 novembre 2023, la loi Partage de la valeur a été publiée à peine quelques jours plus tard, au JO du 30 novembre 2023.

Comme son intitulé l'indique, la loi a pour objet de transposer les dispositions de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 10 février 2023 qui nécessitaient une traduction législative.

Elle entre donc en vigueur le 1^{er} décembre 2023, sachant que :

- Certaines mesures nécessitent encore la parution d'un décret d'application (ex. : possibilité d'affecter une prime de partage de la valeur sur un plan d'épargne salariale ou un plan d'épargne retraite d'entreprise, plan de partage de la valorisation de l'entreprise) ;
- Des dates spécifiques sont prévues pour certaines dispositions.

Précisons enfin que certaines mesures de l'ANI du 10 février 2023 seront intégrées au code du travail par décret à venir, dans la mesure où elles ne nécessitent pas de dispositions législatives. On pense en particulier ici aux nouveaux cas de déblocage anticipé de la participation et des PEE prévus par l'ANI (dépenses liées à la rénovation énergétique des résidences principales ou à l'acquisition d'un véhicule « propre », dépenses engagées comme proche aidant).

Pour mémoire, la loi comporte plusieurs volets que l'on peut classer en 5 grands thèmes pour les dispositions intéressant directement les entreprises, et que nous avons détaillés dans le fil d'actu quotidien Internet lorsque le Parlement a arrêté le texte définitif du projet de loi.

Le premier volet de la loi améliore le régime de la prime de partage de la valeur. Entre autres mesures, on y trouve la prolongation sur 2024, 2025 et 2026 des règles d'exonération renforcées pour les salariés payés moins de 3 SMIC (mais uniquement dans les entreprises de moins de 50 salariés), la possibilité de verser deux PPV par année civile ou encore la possibilité pour les salariés d'affecter la prime de partage de la valeur sur un plan d'épargne salariale ou un plan d'épargne retraite d'entreprise.

Le second volet correspond à des dispositions visant à pousser les entreprises de 11 salariés et plus réalisant un certain niveau de bénéficiaires à en partager les fruits avec leurs salariés. La nature et la date d'effet des obligations variant selon que l'entreprise est ou non tenue de mettre en place la participation.

Le troisième volet procède à des aménagements en matière de participation, d'intéressement et de plans d'épargne, avec en particulier une expérimentation permettant aux entreprises de moins de 50 salariés de mettre en place un accord de participation volontaire reposant sur une formule de calcul moins favorable que la formule légale.

Le quatrième pose les bases d'un nouveau dispositif, le plan de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE), visant à permettre aux employeurs de verser aux salariés une prime, dans un cadre social et fiscal se voulant incitatif, lorsque la valeur de l'entreprise augmente sur 3 ans.

Enfin, la loi comporte quelques mesures d'assouplissement du régime des attributions gratuites d'actions, avec notamment une hausse du plafond global d'attribution et une règle permettant de « recharger » le plafond individuel.

>> DISTINCTION ENTRE LA DIFFAMATION ET LE DÉNIGREMENT : PROPOS CRITIQUANT UN CONCURRENT PUBLIÉS SUR INTERNET

Dans un arrêt rendu le 18 octobre dernier, la Cour de cassation juge que les propos publiés sur le site internet d'une société qui accusent un concurrent d'avoir commis une escroquerie à un jugement et menti aux juridictions françaises et aux investisseurs en bourse, sans viser ses produits ou services, relèvent de la diffamation et non du dénigrement.

En l'espèce, deux sociétés concurrentes s'opposent à propos de l'exécution d'un contrat passé entre elles. Dans le cadre de ce litige l'une des sociétés publie sur son site internet des communiqués accusant l'autre d'avoir commis une escroquerie à un jugement et d'avoir menti aux juridictions françaises. La société visée demande en référé la suppression de ces propos,

qu'elle estime dénigrants. Une cour d'appel fait droit à sa demande, aux motifs suivants : les communiqués publiés consistent à répandre des informations péjoratives sur la société visée, à la décrier ouvertement, à rabaisser sa renommée dans l'esprit de la clientèle et à la discréditer ; ils sont donc constitutifs de dénigrement.

La Cour de cassation censure ce raisonnement. Les propos tenus sur le site ne visent pas les produits ou les services de la société critiquée, mais sa réputation. Ils ne sont alors pas constitutifs de dénigrement mais de diffamation, laquelle ne peut relever que de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse (Cass. 1ère civ, 18 octobre 2023, n° 22-20.428).

>> FUSION : DATE DE LA TRANSMISSION À L'ABSORBANTE DU DROIT D'AGIR EN JUSTICE DE L'ABSORBÉE

Dans un arrêt rendu le 8 novembre dernier, la Cour de cassation juge que la société absorbante a qualité pour agir en paiement contre un débiteur de l'absorbée à compter de la date de la dernière assemblée générale ayant approuvé la fusion ou, le cas échéant, de la date d'effet de l'opération fixée par le traité de fusion, indépendamment de l'accomplissement des formalités de publicité afférentes à celle-ci.

Elle rappelle qu'en cas de fusion sans création d'une société nouvelle, l'opération prend effet à la date de la dernière assemblée générale ayant approuvé la fusion, sauf si le contrat prévoit que la fusion prend effet à une autre date. Elle juge qu'en l'espèce, la société absorbante avait ainsi qualité pour agir en exécution forcée contre les co-emprunteurs, indépendamment de l'accomplissement des formalités de publicité applicables à la fusion.

La solution s'inscrit dans le droit fil de la jurisprudence de la Cour de cassation sur le sujet : la société absorbante a, dès la date de la dernière assemblée générale ayant approuvé la fusion-absorption, qualité pour agir en paiement d'une créance détenue par la société absorbée,

indépendamment de toute considération relative à l'accomplissement des formalités de publicité de l'opération au RCS.

L'arrêt commenté apporte néanmoins une précision en réservant le cas où le traité de fusion prévoirait une date d'effet différente de la date de la dernière assemblée générale ayant approuvé la fusion, conformément à la possibilité offerte par l'article 236-4, 2° du code de commerce. Dans un tel cas, il peut être déduit de l'arrêt que la société absorbante a qualité à agir à compter de la date d'effet fixé par le traité et non à compter de la date de la dernière assemblée générale ayant approuvé la fusion. Rappelons que la date d'effet retenue ne doit être ni antérieure à la date de clôture du dernier exercice clos de la société absorbée, en cas d'effet rétroactif, ni postérieure à la date de clôture de l'exercice en cours de la société absorbante, en cas d'effet différé (C. com., art. L. 236-4, 2°).

En toute hypothèse, la solution de l'arrêt ne vaut que pour les actions en justice pour lesquelles l'absorbante ou l'absorbée sont en demande (Cass. com., 8 novembre 2023, n° 22-10.686).

Question relative à la possibilité d'effectuer des contrôles visuels de véhicules par des agents de sécurité privée

J'ai un de mes clients qui nous demandent d'effectuer des contrôles visuels de véhicules sur un site. Je ne pense pas que nous ayons le droit. Pouvez-vous m'en dire plus s'il vous plaît ?

Réponse :

Il n'est en effet pas possible, juridiquement, aux entreprises de sécurité de procéder à l'inspection visuelle ou à la visite des véhicules.

Cette position a été rappelée par la DLPAJ par courrier transmis à la branche le 11 septembre 2023.

Question relative au cumul des majorations pour heures supplémentaires et travail de nuit

Je me permets de revenir vers vous car nous sommes face à une interrogation relative au cumul des majoration de salaire liées aux heures supplémentaires dans le domaine de la Prévention et de la Sécurité.

En effet, nous nous interrogeons sur le cumul des majorations suivantes :

- Heures supplémentaires + travail de nuit
- Heures supplémentaires + travail le dimanche

Sauf erreur, le cumul doit s'effectuer seulement si la convention collective le prévoit. Or, nous n'avons pas vu de telles indications au sein de la convention collective 3196 « Prévention et Sécurité ».

Ne souhaitant pas commettre d'impairs et désirant respecter les dispositions légale et conventionnelles, pouvez-vous nous indiquer si nous devons cumuler les majorations de salaire décrites ci-dessus s'il vous plait ?

Réponse :

Aucun texte ne répond explicitement à cette interrogation.

Néanmoins, les majorations pour heures supplémentaires et les majorations conventionnelles pour travail du dimanche ou de nuit n'ont pas le même objet.

En effet :

- La majoration conventionnelle prévue dans le cadre du travail du dimanche vise à compenser la privation d'une journée de repos ;
- La majoration pour travail de nuit vise à compenser le travail effectué la nuit ;
- La majoration des heures supplémentaires (temps plein) vise à compenser le travail effectué au-delà de la durée contractuelle.

Sous réserve de l'interprétation souveraine des juges, le GES conseille de les cumuler.



PRÈS D'UN QUART DES AGENTS DE SÉCURITÉ IDENTIFIÉS POUR LES CONTRATS RELEVANT DU COMITÉ D'ORGANISATION DES JOP 2024

Le comité d'organisation des JOP de 2024 a contractualisé les trois quarts des prestations de sécurité privée qu'il pilotera directement, ce qui représente un volume d'environ 6 000 agents, indique Bruno Le Ray, directeur de la sécurité de Paris 2024, le 23 novembre dernier.

Pour le moment, les 37 entreprises attributaires lors des deux premières vagues ont identifié 2 000 agents.

Les résultats de la troisième consultation sont attendus dans les prochains jours, alors que le Cojop vient de lancer une quatrième consultation afin notamment de trouver 2 000 agents pour la cérémonie d'ouverture, composée d'une soixantaine de lots, dont une quinzaine est nouvelle.

Cette consultation comporte également une quinzaine de lots qui n'ont pas été attribués, faute de candidats ou de propositions adaptées.

Sur les 60 lots de la quatrième consultation, près de la moitié concerne la cérémonie d'ouverture des Jeux le long de la Seine, enjeu « *spécifique* » au regard du volume d'agents nécessaire, de la configuration des lieux et du caractère ponctuel de l'évènement.

LA DEPSA AURA À CONSTRUIRE UNE DÉFINITION STABILISÉE DU CONTINUUM DE SÉCURITÉ, SELON SA DIRECTRICE

Un des enjeux de la direction des entreprises et partenariats de sécurité et des armes (DEPSA) sera de « *construire, avec l'ensemble des acteurs concernés, une appréhension partagée et une définition stabilisée du continuum* », a déclaré sa directrice Julie MERCIER, le 16 novembre dernier.

Voulant démontrer la « *valeur ajoutée* » de cette nouvelle direction, elle entend bâtir sa « *feuille de route* » avec ces partenaires. Julie Mercier s'emploiera notamment à fédérer les besoins du ministère et des donneurs d'ordre privés, et soutiendra la mise en place d'un label « *différenciant à l'export* ».

Pour rappel, la DEPSA est rattachée au secrétariat général du ministère de l'Intérieur et en prise directe avec le cabinet du ministre, et « *a vocation à animer et coordonner au plan stratégique les partenariats avec tous les acteurs coproducteurs de sécurité* ».

Avec une cible de 119 ETP, elle est aujourd'hui composée d'environ 80 agents aux profils très variés et complémentaires : des fonctionnaires, des experts issus du privé, des policiers, des gendarmes, des magistrats, des ingénieurs.

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



AG2R LA MONDIALE