

la lettre JURIDIQUE

GES | GROUPEMENT
DES ENTREPRISES
DE SÉCURITÉ
SÉCURITÉ PRIVÉE

N°58

Du 4 au 25 Décembre 2023

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

SOMMAIRE

■ DROIT SOCIAL	2
ACTUALITÉS	2
RÈGLEMENTATION	4
JURISPRUDENCE	5
■ JURIDIQUE ET FISCAL	7
ACTUALITÉS	7
RÈGLEMENTATION	9
JURISPRUDENCE	11
■ VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES	12
■ À SAVOIR	13



>> L'EXÉCUTIF PRÉVOIT DE PRÉLEVER 12,05 Md€ SUR L'UNÉDIC D'ICI 2026 POUR FINANCER FRANCE TRAVAIL ET FRANCE COMPÉTENCES

D'après un projet d'arrêté, l'exécutif prévoit de prélever 12,05 Md€ sur la période 2023-2026 sur les excédents de l'Unédic pour assurer le financement de France Compétences et de France Travail.

La différence entre ces niveaux de prélèvements et ce que le gouvernement avait indiqué l'été dernier, réside dans le fait que le taux de

contribution sur les recettes de l'Unédic pour financer Pôle emploi-France Travail n'évoluera pas et demeurera fixé à 11 %.

Ce prélèvement doit s'opérer par une moindre compensation par l'État des exonérations de cotisations pour le régime d'assurance chômage.

>> ACTIVITÉ PARTIELLE : LA PROCHAINE REVALORISATION DU SMIC SE RÉPERCUTERA SUR LE TAUX HORAIRE MINIMUM D'ALLOCATION

La revalorisation du Smic annoncée pour le 1^{er} janvier 2024 se reportera sur le niveau du plancher du taux horaire de l'allocation d'activité partielle versée aux employeurs. Le salaire minimum est appelé à augmenter de 1,13 %.

D'après un projet de décret simple, le plancher d'allocation passera de 8,21 à 8,3 €, soit l'équivalent de 90 % du Smic horaire net. Le taux minimum majoré pour l'APLD (activité partielle de longue durée) est porté 9,22 €, soit 100 % du Smic horaire net au 1^{er} janvier 2024.

Parallèlement, est soumis à la consultation, un autre projet de décret pour fixer les planchers d'allocation d'activité partielle applicables à Mayotte où un Smic spécifique est en vigueur. Ainsi, les taux d'activité partielle et d'APLD passeront respectivement à 7,14 et 7,93 € dans le département d'outre-mer.



»» OLIVIER DUSSOPT APPELLE À UN « ACTE II DE RÉFORME DU MARCHÉ DE L'EMPLOI MÊLANT FORMATION, FLEXIBILITÉ ET SIMPLIFICATION »

« Nous devons alors lancer cet acte II [de réforme du marché de l'emploi] qui associera plus de formation, plus de flexibilité, plus de mobilité, plus d'anticipation et quand on peut simplifier c'est mieux », explique Olivier DUSSOPT, ministre du Travail, dans un entretien accordé aux Échos datés du 15 décembre 2023.

Dans la période coïncidant avec l'ouverture de la négociation sur l'emploi des seniors, sur les parcours, les reconversions et l'usure professionnels puis sur le Cetu, le ministre du Travail précise les attentes de l'exécutif et n'exclut pas d'aller au-delà du document d'orientation dans la prochaine loi.

En matière d'emploi des seniors, Olivier Dussopt attend des partenaires sociaux « au moins que le déclenchement de la majoration de la durée maximale d'indemnisation [chômage] soit décalé de deux ans, à 57 ans » et que « l'âge de maintien des droits à indemnisation jusqu'à une retraite à taux plein [passe] de 62 à 64 ans ».

Pour mémoire, à l'issue de la récente négociation des règles d'assurance chômage, les partenaires sociaux ont décidé de renvoyer le dossier de l'indemnisation des seniors à la négociation sur l'emploi des seniors, en s'engageant à prendre des mesures permettant de moindres dépenses à hauteur de 440 M€ sur 2024-2027 ; ce renvoi a amené les pouvoirs publics à reporter leur décision d'agrément de la convention d'assurance chômage.

Interrogé sur la perspective d'une suppression de la filière seniors, comme évoquée il y a trois semaines par Bruno LE MAIRE, le ministre du

Travail se montre prudent, répondant qu'« au-delà de l'accord des partenaires sociaux qui pourrait intervenir d'ici mi-mars, si nous devons à leur initiative supprimer le principe de majoration de la durée d'indemnisation pour les seniors, cela devrait passer par une modification législative ».

Par ailleurs, s'il souhaite préserver la rupture conventionnelle individuelle, il note qu'« elle est parfois utilisée pour les salariés de 58 ou 59 ans comme une forme de préretraite » et indique vouloir « trouver un moyen d'empêcher cet effet d'aubaine qui pénalise l'emploi des seniors ».

L'autre thème de la négociation évoqué par le ministre est celui des reconversions professionnelles, soulignant que « les dispositifs ne manquent pas et que ceux de transitions professionnelles individuelles ou collectives sont extrêmement complexes. Il y a un effort de simplification massif à faire ! Il faut que les entreprises et leurs sous-traitants puissent s'en saisir sans attendre de connaître des difficultés », explique Olivier DUSSOPT.

Le ministre considère également qu'il y a « un sujet simplification, avec notamment la question du délai de contestation en justice en cas de licenciement ».

Arguant que la France a « l'un des délais les plus longs d'Europe » et que « cela peut freiner les embauches », il « souhaite un délai suffisant, mais 12 mois c'est trop long ».

>> PUBLICATION DU DÉCRET REVALORISANT LE SMIC AU 1^{er} JANVIER 2024

Publié au Journal officiel du 21 décembre, un décret revalorise de + 1,13 % le SMIC au 1^{er} janvier 2024.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2024, le décret porte :

- En métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, le montant du SMIC brut horaire à 11,65 €

(augmentation de 1,13 %), soit 1 766,92 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires ;

- À Mayotte, le montant du SMIC brut horaire à 8,80 € (augmentation de 1,13 %), soit 1 334,67 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

>> UN DÉCRET FIXE LE BARÈME DES SAISIES ET CESSIONS DE RÉMUNÉRATIONS APPLICABLE AU 1^{er} JANVIER 2024

Un décret du 20 décembre 2023, publié au Journal officiel du 22 décembre, revalorise les seuils permettant de calculer la fraction saisissable et cessible des rémunérations. Ce nouveau barème entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

À compter du 1^{er} janvier 2024, la proportion dans laquelle les sommes dues à titre de rémunération sont saisissables ou cessibles est la suivante :

- Le vingtième, sur la tranche inférieure ou égale à 4 370 € ;
- Le dixième, sur la tranche supérieure à 4 170 € et inférieure ou égale à 8 520 € ;
- Le cinquième, sur la tranche supérieure à 8 140 € et inférieure ou égale à 12 690 € ;

- Le quart, sur la tranche supérieure à 12 130 € et inférieure ou égale à 16 820 € ;
- Le tiers, sur la tranche supérieure à 16 080 € et inférieure ou égale à 20 970 € ;
- Les deux tiers, sur la tranche supérieure à 20 050 € et inférieure ou égale à 25 200 € ;
- La totalité, sur la tranche supérieure à 24 090 €.

Ces seuils sont augmentés d'un montant de 1 690 € par personne à la charge du débiteur saisi ou du cédant, sur justification présentée par l'intéressé.



>> LE NON-RESPECT DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR SUR LE CONTRÔLE DE L'ALCOOLÉMIE NE LE REND PAS NÉCESSAIREMENT INOPPOSABLE

Lorsque la consommation d'alcool est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur peut prévoir dans le règlement intérieur la limitation voire l'interdiction de cette consommation, dès lors que cette mesure est proportionnée au but recherché (C. trav., art. R. 4228-20).

La clause du règlement intérieur prévoyant la soumission à l'éthylotest est licite si les modalités de ce contrôle en permettent la contestation et si, en raison de ses fonctions, l'état d'ébriété du salarié est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger (Cass. soc., 22 mai 2002 n° 99-45.878 publié).

Le contrôle d'alcoolémie d'un salarié effectué par un employeur, sans procéder à un examen sanguin au titre de la contre-expertise prévue par le règlement intérieur, est-il opposable au salarié ?

Dans un arrêt du 6 décembre 2023, la Cour de cassation répond par l'affirmative car le salarié a sollicité cet examen sanguin plus de 15 jours après les faits, alors que le prélèvement sanguin doit être réalisé dans le plus court délai possible (Cass. soc., 6 décembre 2023, n° 22-13.460).

>> SEULS LES ÉLÉMENTS MÉDICAUX AYANT FONDÉ L'AVIS D'INAPTITUDE CONTESTÉ SONT TRANSMIS AU MÉDECIN MANDATÉ PAR L'EMPLOYEUR

Pour rappel, l'avis rendu par le médecin du travail peut être contesté devant le conseil de prud'hommes selon une procédure accélérée.

Dans ce cadre, le juge peut désigner un médecin inspecteur du travail, et l'employeur peut mandater un médecin.

Dans un arrêt rendu le 13 décembre dernier, la Cour de cassation juge que le médecin inspecteur du travail n'est tenu de communiquer au médecin mandaté que les éléments médicaux ayant fondé les avis émis par le médecin du travail, à l'exclusion de tout autre élément porté à sa connaissance dans le cadre de l'exécution de sa mission.

La cour d'appel, approuvée par la Haute Juridiction, qui a constaté que le médecin inspecteur du travail avait refusé de communiquer au médecin mandaté par l'employeur des éléments du dossier médical de santé au travail du salarié qui n'étaient ni des éléments médicaux ni des éléments ayant fondé l'avis d'inaptitude contesté, a dès lors légalement justifié sa décision (Cass. soc., 13 décembre 2023, n° 21-22.401).

>> SALARIÉS PROTÉGÉS : LES PRÉCISIONS DU CONSEIL D'ÉTAT SUR L'ÉPUISEMENT DU POUVOIR DISCIPLINAIRE ET LE CONTRADICTOIRE

Le Conseil d'État retient dans une décision du 8 décembre 2023 que l'administration, saisie d'une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé pour un motif disciplinaire, ne peut légalement autoriser ce licenciement s'il se fonde sur des agissements fautifs qui étaient déjà connus de l'employeur à la date à laquelle il a prononcé une précédente sanction disciplinaire.

Les hauts magistrats rappellent en effet qu'aux termes de l'article L. 1332-4 du code du travail, *« aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales »*.

Ils ajoutent que *« l'employeur qui, ayant connaissance, dans une même période de temps, de divers faits commis par un salarié, non atteints par la prescription résultant de l'article L. 1332-4 du code du travail et considérés par lui comme fautifs, choisit de n'en sanctionner qu'une partie, ne peut légalement prononcer une nouvelle mesure disciplinaire en vue de sanctionner les autres faits dont il avait connaissance à la date de l'infliction de la première sanction »*.

La haute juridiction rappelle en outre l'importance du respect de la procédure contradictoire lors du retrait par le ministre du Travail d'une décision refusant l'autorisation de licencier un salarié protégé.

Le Conseil d'État juge ainsi en l'espèce que l'administration n'a pas respecté le caractère contradictoire de la procédure prévue par l'article L. 122-1 du code des relations entre le public et

l'administration. Ce texte prévoit qu'une décision défavorable de l'administration concernant une personne ne peut intervenir qu'après que cette dernière *« a été mise à même de présenter des observations écrites et, le cas échéant, sur sa demande, des observations orales »*.

Dans cette affaire, le salarié protégé a été informé que le ministre du Travail envisageait de retirer sa décision implicite refusant l'autorisation de le licencier, et qu'il disposait de dix jours pour présenter ses observations. Après que le salarié a présenté ses observations mais avant l'expiration du délai qu'elle avait fixé, l'administration a retiré sa décision implicite et autorisé le licenciement.

Pour le Conseil d'État, cette décision trop hâtive doit être annulée. Il rappelle que *« le respect du caractère contradictoire de la procédure prévue par l'article L. 122-1 du CRPA constitue une garantie pour la personne au profit de laquelle la décision dont l'administration envisage le retrait ou l'abrogation a créé des droits »*.

Il considère qu'en retirant sa décision, après que le salarié a présenté des observations mais avant l'expiration du délai qu'il avait fixé, le ministre du Travail *« a entaché la procédure d'irrégularité et privé, en l'espèce, le salarié d'une garantie »*. En effet, l'administration ne pouvait déduire de la réponse du salarié *« qu'il ne se réservait pas la possibilité de produire des observations complémentaires avant l'expiration du délai imparti »*. La décision du ministre du Travail est annulée (CE, 8 décembre 2023, n° 466620).

>> LA COUR DES COMPTES PESSIMISTE SUR L'AVENIR DU GUICHET UNIQUE

Un récent rapport de la Cour des comptes rendu public le 20 décembre dernier pointe les difficultés persistantes du dispositif, notamment le manque de fiabilité des données du registre national des entreprises. Bercy nous confirme qu'une nouvelle procédure de secours s'appliquera en 2024.

Même si à l'automne 2023 « la situation globale du guichet unique tend à s'améliorer », le dispositif reste fragile, selon les Sages de la rue Cambon. « *Les actions correctives menées par la direction générale des entreprises, au cours du second semestre 2023 interviennent tardivement et ne paraissent pas de nature à résoudre l'ensemble des difficultés d'ici la fin de l'année* », explique le rapport.

Les cabinets comptables et leurs clients rencontrent des difficultés liées au guichet unique depuis le 1^{er} janvier 2023, date initiale de démarrage du projet.

A l'été 2023, des améliorations ont été observées mais il restait encore beaucoup de dysfonctionnements à traiter concernant les formalités, relèvent les magistrats. Avec une difficulté supplémentaire : « *le volume des formalités effectuées par le guichet unique était encore insuffisant pour permettre de les détecter puis de les corriger* ».

Et d'autres questions restent à régler, d'après la Cour des comptes. Notamment le problème de la fiabilité des données du RNE.

L'audit de la Cour des comptes pointe également du doigt la situation des entités sans activité économique (associations...) qui ne sont pas prises en charge - pour l'instant - par le guichet unique, ainsi que les problèmes rencontrés sur l'interface de programmation d'application

(API) "formalités" qui doit permettre aux acteurs de disposer des données issues des formalités validées et enregistrées au RNE.

D'ailleurs, le gouvernement a décidé de prolonger - une nouvelle fois - la procédure de secours en 2024. Contacté hier, le cabinet du ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique nous confirme l'application en 2024 d'une « *nouvelle procédure de secours sur les formalités suivantes: les modifications de personne morale, les cessations de personne morale, les dépôts d'actes isolés au RCS et les dépôts de comptes* ». Un arrêté doit être publié dans les prochains jours, indique Bercy.

Activée début 2023, la procédure de secours - qui doit être déclenchée en cas de dysfonctionnement suffisamment grave - devait prendre fin en juin 2023 mais elle a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2023 (v. notre article) et, désormais, jusqu'à fin 2024 (dans une nouvelle version puisque « *Infogreffe en accès direct fermera au plus tard le 31 décembre 2023* », selon le cabinet ministériel).

Le dispositif ne sera donc complètement opérationnel qu'à compter du 1^{er} janvier 2025. Une échéance qui « *aurait pu être raisonnablement fixée au départ compte tenu de la complexité du projet et aurait épargné des difficultés* », souligne la Cour des comptes. Qui reste prudente sur l'avenir du dispositif : « *Les évolutions du guichet unique et du registre national des entreprises sont entourées d'importantes incertitudes à l'horizon des prochains mois, voire des prochaines années* ».

>> 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.

>> LES TPE-PME VONT ÊTRE EPAULÉES 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 ».

>> LA COTISATION AGS PASSE A 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).

>> LES PLAFONDS D'EXONÉRATION DE CFE DANS LES ZONES URBAINES EN DIFFICULTÉ SONT FIXÉS POUR 2024

Les établissements situés dans certaines zones urbaines en difficulté peuvent bénéficier d'exonérations temporaires de cotisation foncière des entreprises, dans la limite de plafonds revalorisés chaque année. Les plafonds 2024 sont publiés.

Les exonérations temporaires de cotisation foncière des entreprises (CFE) prévues au bénéfice des établissements situés dans des zones urbaines en difficulté s'appliquent dans la limite d'un plafond fixé par la loi, actualisé chaque année en fonction de la variation des prix constatée par l'Insee pour l'année de référence de l'imposition.

Dans une mise à jour de sa base Bofip en date du 8 novembre 2023, l'administration indique les plafonds applicables pour 2024. Ces plafonds sont fixés à un montant de :

- 32 468 € de base nette imposable pour les créations ou extensions d'établissements réalisées depuis le 1^{er} janvier 2015 dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPPV) (CGI art. 1466 A, I) ;

- 87 584 € de base nette imposable pour les créations ou extensions d'établissements réalisées dans les zones franches urbaines-territoires entrepreneurs jusqu'au 31 décembre 2014 (CGI art. 1466 A, I sexies) ;

- 87 584 € de base nette imposable pour les petites entreprises commerciales existant au 1^{er} janvier 2017 dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville ou qui y réalisent une création ou une extension d'établissement entre le 1^{er} janvier 2015 ou 2017 et le 31 décembre 2023 (CGI art. 1466 A, I septies).

>> RAPPORT DE DURABILITÉ : L'ORDONNANCE TRANSPOSANT LA DIRECTIVE CSRD VIENT DE PARAÎTRE

La loi DDADUE 3 du 9 mars 2023 avait habilité le Gouvernement à procéder, avant le 9 décembre 2023, à la transposition de la directive n° 2022/2464 du 14 décembre 2022 (dite « CSRD ») (L. n° 2023-171, 9 mars 2023, art. 12 ; v. notre article). C'est désormais chose faite. L'ordonnance relative à la publication et à la certification d'informations en matière de durabilité et aux obligations environnementales, sociales et de gouvernement d'entreprise des sociétés commerciales vient en effet d'être publiée au Journal officiel.

Cette ordonnance impose à certaines sociétés de publier des informations de durabilité et de les faire certifier par un professionnel indépendant.

A ce titre, elle intègre ces exigences de reporting au sein d'une nouvelle section du code de commerce commune aux diverses sociétés commerciales et définit, en fonction de la taille de ces sociétés, des catégories d'entreprises et de groupes auxquelles sont attachées ces obligations. Elle rationalise aussi plusieurs dispositifs actuels imposant des obligations de transparence non financières et opère une unification de diverses procédures d'injonction existantes. La déclaration de performance extra-financière sera progressivement supprimée.

La nouvelle ordonnance réforme aussi le cadre applicable à la mission, la formation et la supervision des commissaires aux comptes et ouvre la certification des informations de durabilité à d'autres professionnels.

Le rapport de durabilité sera obligatoire dès l'exercice 2024 (publication en 2025) pour les sociétés cotées sur un marché réglementé qui dépassent certains seuils ou qui sont des sociétés mères d'un groupe dépassant ces seuils sur une base consolidée (nombre de salariés supérieur à 500 ; total du bilan supérieur à 20 000 000 € ou chiffre d'affaires net supérieur à 4 000 000 €). Seront par la suite concernées, selon un calendrier progressif, les grandes entreprises et sociétés mères de grands groupes, y compris les sociétés par actions simplifiées et les sociétés à responsabilité limitée (à compter de l'exercice 2025), les petites et moyennes sociétés cotées sur un marché réglementé (à compter de l'exercice 2026 avec report possible sur option) et certaines entreprises établies hors de l'Union européenne.

Les autres dispositions de l'ordonnance entreront en vigueur, selon le cas, le 1^{er} janvier 2024 (dispositions relatives aux commissaires aux comptes, notamment), le 1^{er} janvier 2025, le 1^{er} janvier 2026 ou le 6 janvier 2027.

Un décret est attendu avant la fin du mois de décembre 2023 pour mettre en œuvre ces mesures sur le volet réglementaire. Il devrait notamment préciser les informations à publier en se référant aux textes européens et fixer les seuils applicables aux catégories d'entreprises et de groupes. Des arrêtés compléteront ce dispositif.



>> LA FACULTÉ DE VOTER PAR CORRESPONDANCE À UNE AG DE SNC NE SE PRÉSUME PAS

Dans un arrêt rendu le 11 octobre dernier, la Cour de cassation juge que les décisions collectives d'une SNC prises en assemblée générale ne peuvent donner lieu à un vote par correspondance que si les statuts le prévoient ou, à défaut, en cas d'accord unanime des associés.

En l'espèce, dans une SNC comptant deux associés, tous deux gérants, les statuts prévoient que les décisions des associés sont prises en assemblée générale (AG) ou par voie de consultation écrite. S'agissant de la consultation écrite, il est précisé que « [t]out associé qui n'aura pas adressé sa réponse dans le délai [de quinze jours à compter de l'envoi de la lettre recommandée] sera considéré comme ayant approuvé les résolutions proposées ». Alors qu'un des associés est placé en arrêt maladie, l'autre convoque une AG, le 7 janvier 2021, et joint à la convocation un formulaire de vote par correspondance. L'associé absent retourne le formulaire par une lettre distribuée postérieurement à la clôture de l'assemblée, de sorte qu'il n'en est pas tenu compte. À cette occasion est adoptée une décision le révoquant de ses fonctions de gérant.

Reprochant à son associé de ne pas avoir pris en compte son formulaire de vote par correspondance, il l'assigne, ainsi que la société, en annulation de l'AG du 7 janvier 2021. Une cour d'appel fait droit à cette demande et un pourvoi est formé lui reprochant, d'une part d'avoir dénaturé les termes clairs et précis des statuts, et d'autre part de ne pas avoir tenu compte d'un « accord implicite des associés pour déroger aux statuts de la société ». Selon le pourvoi, cet « accord implicite » visait précisément à autoriser l'application à l'AG des dispositions statutaires concernant la consultation écrite, ce qui revenait à autoriser un vote par correspondance selon les modalités prévues pour la consultation écrite. Après avoir écarté le grief de dénaturer de la clause statutaire litigieuse, au motif que les statuts prévoyaient soit la tenue d'une assemblée, soit une consultation écrite des associés, sans prévoir le panachage de ces deux modes de consultation, la Cour de cassation retient qu'à supposer même que les associés soient convenus de déroger aux statuts en autorisant le vote par correspondance

pour les résolutions soumises à l'AG du 7 janvier 2021, seul un accord exprès de tous les associés pouvait soumettre un tel vote aux stipulations litigieuses des statuts, exclusivement applicables aux consultations par écrit. Faute d'un tel accord, l'assemblée générale s'est tenue de façon irrégulière en ce qui concerne les votes exprimés.

Il ressort de cet arrêt que les associés d'une SNC peuvent déroger aux statuts pour mettre en place un vote par correspondance à une AG et donc, a fortiori, qu'ils peuvent prévoir un tel vote dans les statuts. Cette faculté statutaire n'est pas expressément prévue par l'article L. 221-6 du code de commerce, qui n'envisage que la mise en place d'une consultation écrite pour remplacer la réunion d'une AG. Elle n'en demeure pas moins conforme à la liberté accordée par la loi pour organiser les modalités de la tenue d'une AG dans les SNC. Il ne fait aucun doute que cette faculté statutaire est généralisable à toute forme sociale qui abandonne aux statuts le soin de fixer les modalités de prise de décision en AG (en particulier, la société civile ou la SAS).

Quant à la possibilité de mettre en place un vote par correspondance par dérogation aux statuts, il fallait, précise la Cour de cassation, un accord de tous les associés. Est ainsi confortée la possibilité de déroger ponctuellement aux statuts de la société par un accord unanime des associés (Cass. com., 12 mai 2015, n° 14-13.744 ; Cass. com., 19 janv. 2020, n° 18-15.179 ; Cass. com., 18 mars 2020, n° 18-17.010), sous réserve de l'hypothèse où la loi renvoie expressément aux statuts le soin de fixer une règle de fonctionnement déterminée (Cass. com., 12 oct. 2022, n° 21-15.382, à propos d'une SAS).

La Cour de cassation exige au surplus un accord exprès dans la mesure où il s'agissait d'appliquer une clause bien spécifique aux termes de laquelle l'absence de réponse d'un associé valait approbation des résolutions proposées. Orienter le silence d'un associé pour dire qu'il vaudra approbation des résolutions mises aux voix ne peut évidemment se faire sans son consentement exprès. Or un tel accord faisait défaut en l'espèce (Cass. com., 11 octobre 2023, n° 22-10.646).

Question relative à la non-signature par un salarié de son CDD

J'ai un salarié qui devait être embauché en CDD temps plein le 1^{er} décembre 2023, il n'a pas signé son CDD et ne s'est pas présenté à son poste (est toujours absent à ce jour).

Que peut-on faire ?

Réponse :



Tout d'abord, il convient à mon sens d'envoyer un courrier à la personne pour lui demander s'il a bien reçu la proposition écrite de CDD, et si oui pourquoi il n'a pas souhaité signer son contrat et ne s'est pas présenté pour le signer le 1^{er} décembre.

Cela permettra pour vous de conserver une trace écrite du fait que la non-signature du CDD résulte de sa seule action et de vos diligences pour s'enquérir de la situation.

Si vous souhaitez lui laisser la chance de signer un CDD avec votre entreprise, vous pouvez ajouter son intention ou non de signer un CDD avec vous et qu'en cas de réponse positive, vous lui transmettez une nouvelle proposition de CDD dont la date de début sera inévitablement modifiée.

Sans réponse de sa part, vous pouvez à mon sens considérer que vous être libéré de vos obligations attachées à la promesse d'embauche.



Question relative à l'expiration de validité d'une carte professionnelle pendant un arrêt maladie

Un salarié dont la carte professionnelle expire en cours d'arrêt maladie peut-il continuer de nous fournir des prolongations d'arrêt ?

Ou bien doit-on suspendre son contrat pour défaut de Carte professionnelle en cours de validité ?

Réponse :



À notre sens, il convient de privilégier le 1^{er} motif de suspension du contrat de travail, à savoir l'arrêt maladie. Le contrat est déjà suspendu de par ce motif, il ne nous paraît ainsi pas recommandé de tenter de le suspendre à nouveau pour le motif que vous invoquez.

La suspension du contrat pour non-validité de la carte professionnelle sera à procéder (selon la durée de l'absence) s'il advenait que le médecin du travail se prononce en faveur d'une reprise du travail pour ce salarié, ou en cas de reprise sans obligation de visite auprès du médecin du travail.





EXTENSION ET APPLICATION AU 1^{er} JANVIER 2024 DE L'ACCORD TRIENNAL DU 25 SEPTEMBRE 2023 RELATIF AUX MINIMA CONVENTIONNELS DANS LA BRANCHE PRÉVENTION-SÉCURITÉ

Le GES vous informe de la publication au Journal Officiel (JO) du 22 décembre dernier de l'arrêté d'extension de l'accord du 25 septembre 2023 relatif aux revalorisations salariales pour les années 2024, 2025 et 2026.

En conséquence, les nouveaux minima conventionnels que contient cet accord pour l'année 2024 sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2024.

Pour rappel, le décret revalorisant de + 1,13 % le SMIC au 1^{er} janvier 2024 a été publié hier. Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2024, le SMIC brut horaire est porté à 11,65 €, soit 1 766,92 € bruts mensuels.

Ainsi, le minimum conventionnel applicable le 1^{er} janvier 2024 au coefficient 120 (soit 1775,72 € brut mensuel) est supérieur au SMIC actualisé au 1^{er} janvier 2024.

C'est donc l'ensemble de la grille des minima de branche qui se trouvent désormais être, à compter du 1^{er} janvier 2024, au-dessus du SMIC.

Pour rappel, les minima prévus par cet accord pour l'année 2024 sont les suivants :

- Le minimum du coefficient 120 est fixé à 1775,72 € brut, le plaçant donc à + 0,5 % par rapport au SMIC revalorisé.
- Le minimum du coefficient 130 est fixé à 1798,99 € brut, le plaçant donc à + 1,81 % par rapport au SMIC revalorisé.
- Le minimum du coefficient 140 est fixé à 1852,95 € brut, le plaçant donc à + 4,87 % par rapport au SMIC revalorisé.

LE MINISTRE DES TRANSPORTS ESTIME QUE LE TASER POURRAIT ÊTRE « UTILE » AUX AGENTS DE SÉCURITÉ DE LA SNCF ET DE LA RATP

Le ministre délégué chargé des Transports Clément Beaune envisage de doter les agents des services internes de sécurité de la SNCF et de la RATP de « *pouvoirs supplémentaires* » pour qu'ils puissent « *aider* » les gendarmes et les policiers.

Le pistolet à impulsion électrique pourrait être un outil « *utile* », déclare-t-il sur Franceinfo, jeudi 7 décembre 2023, en évoquant également les caméras-piétons et les périmètres géographiques de compétence.

Ces mesures pourraient figurer dans une proposition de loi, déposée début 2024.

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



AG2R LA MONDIALE