

la lettre JURIDIQUE

GES | GROUPEMENT
DES ENTREPRISES
DE SÉCURITÉ
SÉCURITÉ PRIVÉE

N°59

Du 26 Déc. 2023 au 5 Janv. 2024

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

SOMMAIRE

■ DROIT SOCIAL	2
ACTUALITÉS	2
RÈGLEMENTATION	3
JURISPRUDENCE	6
■ JURIDIQUE ET FISCAL	8
ACTUALITÉS	8
RÈGLEMENTATION	9
JURISPRUDENCE	10
■ VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES	11
■ À SAVOIR	12



>> PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES : LA CNIL PUBLIE UN GUIDE POUR LES SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL

« Jusqu'à présent, les SPST ne disposaient pas d'outil permettant de les guider dans la mise en conformité de leurs pratiques alors qu'ils collectent de nombreuses données personnelles particulièrement sensibles, notamment avec la constitution du dossier médical en santé au travail. C'est pourquoi la CNIL a décidé d'élaborer un guide qui leur est dédié afin de rappeler le cadre juridique de la protection des données, et de fournir aux SPST des repères pour la mise en œuvre de leurs traitements », indique la Commission sur son site internet, le 15 décembre 2023.

Outre un rappel des notions clés, le guide comporte treize fiches thématiques : neuf sur les principes communs à tous les traitements de données gérés par les services de santé au travail, et quatre sur les enjeux spécifiques liés aux données de santé. Ces fiches sont illustrées d'exemples pratiques inspirés de situations concrètes.

>> POUR ENRAYER LA BAISSÉ DE PARTICIPATION AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES, LA FONDATION JEAN-JAURÈS INVITE À RÉFORMER LES CSE

« Si la mise en place des CSE n'est pas la cause unique de la baisse de la participation aux élections professionnelles, elle en porte une part importante de responsabilité », estime l'Observatoire du dialogue social de la Fondation Jean-Jaurès, dans une note publiée mi-décembre 2023.

Outre la nécessité de « rendre visibles les résultats du dialogue social, pour que son utilité soit bien identifiée », l'Observatoire préconise de réformer les CSE afin d'assurer une proximité entre élus et salariés et de renforcer les prérogatives de santé, de sécurité et de conditions de travail.

>> LE MINISTÈRE DU TRAVAIL PROLONGE DANS LES MÊMES CONDITIONS LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION EXPÉRIMENTAUX EN 2024

Depuis 2019, 20 500 contrats de professionnalisation expérimentaux, notamment pour les publics éloignés de l'emploi, ont été signés par 3 500 employeurs, avec un taux d'insertion professionnelle de 70 %, dont plus de 50 % de CDI.

Les Opco espéraient le prolongement en 2024 de cette expérimentation triennale.

Il vient de leur être confirmé par courrier du ministre du Travail. Soulignant l'efficacité et la pertinence du dispositif, Olivier DUSSOPT demande aux Opco « de poursuivre la promotion, le traitement et le financement de ces contrats », dans les conditions du décret du 26 décembre 2018.

>> SOLDE DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE : LE PROCESSUS DÉROGATOIRE POUR RÉPARTIR LE RELIQUAT 2023 EST PRÉCISÉ

À l'issue de la campagne d'affectation du solde de la taxe d'apprentissage sur la nouvelle plateforme Soltéa qui s'est achevée fin 2023, 132,5 millions d'euros de fonds restent à répartir. Face aux inquiétudes des acteurs quant à l'algorithme qui devait, en application de la loi de 2018, assurer la répartition de cette somme, le Gouvernement a décidé de mettre en place un processus dérogatoire pour l'exercice 2023. Ce processus avait été défini par un projet de décret en novembre dernier. Une nouvelle version de ce texte vient apporter une précision.

La première étape du processus dérogatoire reste inchangée. Le projet de décret initial prévoyait que les sommes non réparties via Soltéa seront « affectées par la Caisse des dépôts et consignations aux établissements habilités ayant perçu au titre de l'année 2023 un montant de ces contributions inférieur au montant qu'ils ont perçu au titre de l'année 2022 » avec

un niveau de compensation « proportionnel au fonds disponible à répartir ». Un arrêté devra fixer les modalités et le calendrier de mise en œuvre de ce système.

La deuxième étape a lieu si un reliquat de contribution demeure à l'issue de cette première étape. C'est là que la modification intervient. Alors que le projet de décret initial prévoyait que ce reliquat serait « réparti dans des conditions prévues par décret », le nouveau projet de décret supprime cette disposition.

Il prévoit à la place « que le reliquat des fonds restants sera réparti de manière égale entre tous les établissements concernés », c'est-à-dire entre les établissements habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage et mentionnés à l'article L. 6241-5 du code du travail, explique la fiche de présentation associée au texte.

>> UN DÉCRET MODIFIE L'ACCÈS AU TRAITEMENT DE DONNÉES POUR LUTTER CONTRE LA FRAUDE

Un décret du 29 décembre 2023, relatif au contrôle de l'activité partielle, est publié au Journal officiel du 31 décembre 2023.

Il modifie le traitement automatisé de données à caractère personnel pour permettre aux agents de l'inspection du travail de mieux lutter contre la fraude.

Concrètement, le décret complète les finalités du traitement et la liste des destinataires des données pour permettre aux agents de l'inspection du travail de réaliser des contrôles

et de lutter contre la fraude. Il prévoit également que les agents de la DGEFP (délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle) et des services statistiques du ministère chargé de l'emploi peuvent recevoir le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques.

Ce décret est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2024.

>> LA LOI DE FINANCES POUR 2024 EST PUBLIÉE AU JOURNAL OFFICIEL

Validée pour l'essentiel par le Conseil constitutionnel le 28 décembre 2023, la loi de finances 2024 est publiée au Journal officiel du 30 décembre.

Comme lors de l'examen du budget 2023, l'exécutif a été contraint de recourir cinq fois à l'article 49-3 de la Constitution pour faire adopter son texte sans vote par l'Assemblée nationale.

La loi de finances initiale 2024 prévoit des moyens en hausse pour le ministère du Travail dont la dotation approche les 23 Md€, avant la traditionnelle mise en réserve de 5 % de ses crédits.

L'année 2024 sera marquée par la création de France Travail en substitution de Pôle emploi, le nouvel opérateur bénéficiant de ressources supplémentaires apportées pour partie par les excédents du régime d'assurance chômage.

Le même mécanisme de transfert a été unilatéralement décidé par le Gouvernement pour soutenir France compétences et l'essor de l'apprentissage.

>> SANTÉ AU TRAVAIL : LES COMPÉTENCES À ACQUÉRIR PAR LE MÉDECIN PRATICIEN CORRESPONDANT COLLABORATEUR DE SST SONT FIXÉES

Pris en application de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, un décret du 27 décembre 2023 encadre les interventions des médecins praticiens correspondants (MPC).

Non spécialistes de la santé au travail, ils sont susceptibles d'intervenir en renfort des médecins du travail exerçant dans les services de

prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) et dans les SST en agriculture. Des arrêtés fixeront le modèle du protocole de collaboration du MPC avec les SST en agriculture et les SPSTI et les montants limites de leur rémunération.

>> UN DÉCRET ADAPTE LE CONTENU DES CONVENTIONS DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL

Publié au Journal officiel du 29 décembre 2023, UN décret du 27 décembre adapte les mentions que doit comporter obligatoirement la convention de mise en situation en milieu professionnel, en supprimant les informations qui peuvent être recueillies par ailleurs, ou qui sont déjà détenues par l'organisme en charge de l'accompagnement du bénéficiaire de ce dispositif à destination des demandeurs d'emploi

et des personnes engagées dans un parcours d'insertion.

Les modalités de dépôt de cette convention seront précisées par arrêté du ministre chargé de l'Emploi.

>> LE PLAFOND MENSUEL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE EST PORTÉ À 3 864 EUROS EN 2024

Le plafond de la sécurité sociale est revalorisé de 5,4 % par arrêté du 19 décembre 2023.

La valeur mensuelle du plafond est fixée à 3 864 euros, contre 3 666 euros en 2023.

En conséquence, le plafond annuel s'établit à 46 368 euros. La valeur journalière s'élève à 213 euros.

Ces montants s'appliquent aux cotisations et aux contributions de sécurité sociale dues au titre des périodes courant à compter du 1er janvier 2024.

>> TARIFICATION AT-MP : LES TAUX COLLECTIFS DE COTISATION ET MAJORATIONS APPLICABLES EN 2024

Le taux net moyen national de cotisation AT-MP est fixé à 2,12 % par arrêté du 27 décembre 2023.

Ce taux, en légère baisse, s'applique aux rémunérations versées à compter du 1er janvier 2024 pour le régime général. Les taux nets collectifs par type d'activité/risque figurent en annexe du texte. Quatre autres textes publiés le même jour affectent la tarification AT-MP.

En particulier, un arrêté fixe les taux des majorations forfaitaires ; un autre modifie la liste des activités bénéficiant de l'abattement forfaitaire de 10 % ; un décret abroge un dispositif de majoration forfaitaire.

>> ACTIVITÉ PARTIELLE : LE DÉCRET DE REVALORISATION DES ALLOCATIONS EST PUBLIÉ AU JOURNAL OFFICIEL

Un décret du 27 décembre 2023 relève à 8,30 euros le taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur à compter du 1er janvier 2024, soit l'équivalent de 90 % du Smic horaire net revalorisé à hauteur de 1,13 %.

Parallèlement, ce texte fixe à 9,22 euros le taux horaire minimum de l'allocation versée aux employeurs qui bénéficient de l'activité partielle de longue durée au titre des heures chômées à

compter du 1er janvier 2024, soit 100 % du Smic horaire net au 1er janvier 2024.

Le décret de revalorisation pour Mayotte n'est pas encore publié.

>> LE DÉLAI DE CONTESTATION D'UN AVIS D'INAPTITUDE NE COURT PAS LORSQUE RIEN NE PROUVE QU'IL A ÉTÉ REMIS AU SALARIÉ

Le salarié ou l'employeur dispose d'un délai de 15 jours pour contester l'avis d'inaptitude du médecin du travail devant le conseil de prud'hommes.

Dans un arrêt rendu le 13 décembre dernier, la Cour de cassation juge que, lorsqu'aucun élément ne permet de retenir que l'avis d'inaptitude dactylographié mentionnant les voies et délais de recours a été remis personnellement au salarié à l'issue de la visite médicale, le délai de recours contre cet avis de 15 jours ne lui était pas opposable.

Dans cette affaire, le 19 août 2019, une salariée est déclarée inapte à son poste de chef d'équipe – contrôleur qualité, avec dispense de recherche d'emploi par le médecin du travail. Le 20 septembre 2019 elle conteste en justice son avis d'inaptitude.

L'employeur estime que l'action en justice de la salariée, introduite plus d'un mois après l'avis d'inaptitude, est prescrite. Il fait valoir que la salariée a nécessairement pris connaissance, au plus tard le 30 novembre 2019, de l'avis d'inaptitude à tout emploi rendu par le médecin du travail le 19 août 2019. L'action introduite devant le conseil de prud'hommes par la salariée le 20 septembre 2019 est prescrite, faute d'avoir

été introduite dans le délai de 15 jours prévu par le code du travail.

Il relève qu'un courriel du médecin du travail atteste que la salariée s'est rendue personnellement dans les locaux de la médecine du travail au cours de la semaine du 26 au 30 août pour récupérer son avis d'inaptitude et s'en faire expliquer la teneur et ses conséquences.

La cour d'appel, approuvée par la Cour de cassation, juge que l'action de la salariée n'est pas prescrite. En l'absence de preuve de la notification à la salariée de l'avis d'inaptitude, le délai de 15 jours ne court pas. L'arrêt retient que la reprise dans la lettre de convocation à un entretien préalable de licenciement des conclusions portées sur l'avis d'inaptitude est insuffisante à justifier de la connaissance par la salariée des délais et voies de recours.

Pour confirmer l'arrêt de la cour d'appel, la Cour de cassation retient qu'aucun élément ne permettait de retenir que l'avis dactylographié, mentionnant les voies et délais de recours, avait été remis personnellement à la salariée à l'issue de la visite (Cass. soc., 13 décembre 2023, n° 21-22.401).

>> APPRENTISSAGE : LES ABSENCES MALADIE SUSPENDENT LE DÉLAI DE 45 JOURS DE LIBRE RÉSILIATION UNILATÉRALE DU CONTRAT

L'article L. 6222-18 du code du travail prévoit que le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.

La Cour de cassation précise dans un arrêt du 15 novembre 2023 que « *ce délai est suspendu pendant les périodes d'absence pour maladie de l'apprenti* ».

Elle transpose sa jurisprudence adoptée pour les dispositions de ce texte antérieures à la loi du 17 août 2015, qui prévoyait un délai de libre résiliation de deux mois (Cass. soc., 25 novembre 2023, n° 21-23.949).

>> MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL : LA LETTRE DE PROPOSITION PRÉCISE LE MOTIF ÉCONOMIQUE SANS RENVOI NÉCESSAIRE AU CODE DU TRAVAIL

L'article L. 1222-6 du Code du travail impose à l'employeur de respecter une procédure spéciale en cas de proposition au salarié d'une modification de son contrat fondée sur un motif économique.

Dans un arrêt rendu le 8 novembre dernier, la Cour de cassation juge que la proposition de modification du contrat pour motif économique doit être suffisamment précise et le motif économique clairement indiqué, peu important que la référence à l'article L. 1222-6 du Code du travail n'apparaît pas dans la lettre.

Pour rappel, l'employeur qui envisage de modifier pour motif économique le contrat de travail d'un salarié doit lui en faire la proposition par lettre recommandée l'informant notamment qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. À défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée (C. trav., art. L. 1222-6).

La Cour de cassation retient dans cet arrêt qu'une lettre peut s'analyser comme une proposition de modification du contrat de travail pour motif économique, peu importe que l'employeur ait omis dans la lettre de licenciement de mentionner la référence à l'article L. 1222-6 du code du travail. L'employeur est tenu de l'informer sur le motif économique conduisant à cette proposition ainsi que sur ses nouvelles conditions d'emploi, afin que le salarié prenne position en mesurant les conséquences de son choix, rappelle la Cour de cassation le même jour dans deux autres arrêts.

Dans l'arrêt qui nous intéresse ici, la cour d'appel, approuvée par la Cour de cassation, juge que le licenciement du salarié constitue un licenciement économique. La cour d'appel considère que même si la lettre adressée au salarié ne fait pas référence à l'article L. 1222-6 du Code du travail, elle s'analyse en une proposition de modification du contrat de travail pour motif économique.

Les juges constatent en effet que la lettre précise que la modification du contrat de travail proposée est motivée par une réorganisation en cours, comportant la redéfinition des périmètres commerciaux des VRP, ayant pour objectif de préserver la compétitivité de l'activité commerciale afin de dynamiser les ventes et d'améliorer la situation économique de la société. Elle indique, poursuivent les juges, que le salarié disposait d'un délai de réflexion d'un mois à compter de la date de présentation, silence valant acceptation.

La Cour de cassation rappelle en effet que la procédure prévue à l'article L. 1222-6 du code du travail est applicable lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs énoncés à l'article L. 1233-3 du code du travail.

La cour d'appel a dès lors exactement déduit que cette lettre s'analysait comme une proposition de modification du contrat de travail pour motif économique et que la société pouvait donc se prévaloir du refus du salarié (Cass. soc., 8 novembre 2023, n° 22-12.412).

>> PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR : LE BOSS PRÉCISE LA RÉFORME ISSUE DE LA LOI DU 29 NOVEMBRE 2023

La loi du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel du 10 février relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise a réformé le régime de la prime de partage de la valeur (PPV).

La Direction de la sécurité sociale a mis à jour les questions/réponses du Bulletin officiel de la

sécurité sociale (BOSS) et apporté des précisions pratiques utiles, notamment sur l'appréciation de l'effectif de 50 salariés et le franchissement du seuil à la hausse ou encore la possibilité de verser deux PPV par an.

>> TITRES-RESTAURANT : LE MONTANT MAXIMUM DE LA PART PATRONALE EXONÉRÉE POUR 2024 EST DIFFUSÉE

Le montant maximal de la participation de l'employeur à l'acquisition de titres-restaurant pouvant être exonéré de cotisations et d'impôt sur le revenu en 2024 s'établit à 7,18 €.

Pour rappel, la participation patronale au financement des titres-restaurant est exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu lorsque son montant :

- Est compris entre 50 % et 60 % de la valeur libératoire du titre ;
- Et qu'elle ne dépasse pas une valeur forfaitaire maximale par titre-restaurant.

La limite d'exonération est revalorisée, chaque année, dans la même proportion que la variation de l'indice des prix à la consommation hors tabac entre le 1er octobre de l'avant-dernière année et le 1er octobre de l'année précédente, et arrondie, s'il y a lieu, au centime d'euro le plus proche.

Dans une mise à jour du 22 décembre 2023, le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) indique que le montant maximal de la participation patronale aux titres-restaurant susceptible d'être exonéré de cotisations et d'impôt sur le revenu est fixé à 7,18 € au 1er janvier 2024 (contre 6,91 € en 2023).

La valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale serait donc comprise entre 11,97 € ($7,18 \text{ €} / 0,60$) et 14,36 € ($7,18 \text{ €} / 0,50$).

Bien entendu, rappelons que les employeurs peuvent financer les titres-restaurant avec une part patronale inférieure à 7,18 €, étant entendu qu'il faut dans tous les cas respecter la fourchette 50 % / 60 % de la valeur globale du titre-restaurant pour bénéficier de l'exonération.



>> COMPTES COURANTS D'ASSOCIÉS : TAUX MAXIMAL D'INTÉRÊTS DÉDUCTIBLES

Pour les entreprises qui clôturent un exercice de douze mois le 31 décembre 2023, le taux maximal d'intérêts déductibles s'élève à 5,57%.

Les intérêts servis aux associés à raison des sommes qu'ils mettent à disposition de la société en sus de leur part du capital sont déductibles des résultats imposables dans la limite de la moyenne des taux effectifs moyens pratiqués par les établissements de crédit, pour des prêts à taux variable aux entreprises, d'une durée initiale supérieure à deux ans.

Un arrêté du 26 janvier 2023, modifié par un arrêté du 27 juin 2023, a autorisé la publication mensuelle, pour une durée de douze mois, des taux effectifs moyens pratiqués au cours des trois mois précédents. Pour la période incluant les mois d'octobre, novembre et décembre 2023, le taux effectif moyen pratiqué par les

établissements de crédit pour des prêts à taux variable aux entreprises d'une durée initiale supérieure à deux ans vient d'être publié par un avis du 26 décembre 2023 (JO du 29). Il s'élève à 6,08%.

Les entreprises qui ont clos un exercice de 12 mois les 31 octobre 2023, 30 novembre 2023 et 31 décembre 2023 peuvent retenir ce taux de 6,08%, dès lors qu'il est supérieur au taux publié par l'avis du 27 novembre 2023.

Lorsque les délais de publication au Journal officiel des taux effectifs moyens le permettent, les entreprises peuvent en effet utiliser ces taux pour les fractions de trimestres civils comprises dans leur exercice.

>> LOI DE FINANCES POUR 2024 ET CVAE

La loi de finances pour 2023 avait prévu la suppression sur deux ans de la CVAE, dont le montant avait été divisé par deux au titre de l'année 2023 et qui devait intégralement disparaître à compter de l'année 2024.

Conformément aux annonces du Gouvernement, la loi de finances pour 2024 reporte la suppression de la CVAE : les taux de la CVAE seront ainsi diminués de 25 % par an entre 2024 et 2026 avant que la contribution ne soit définitivement abrogée en 2027.

Le mécanisme de plafonnement en fonction de la valeur ajoutée de la contribution économique territoriale (CET) est aménagé pour tenir compte de cet étalement de la suppression de la CVAE.

Toutefois, afin de faire un geste immédiat en faveur des PME, la loi supprime dès 2024 la cotisation minimale de 63 euros à laquelle étaient soumises les entreprises réalisant un chiffre d'affaires supérieur à 500 000 euros.

>> DATE D'EFFET DE L'EFFACEMENT DU PASSIF EN CAS DE RÉTABLISSEMENT PERSONNEL

En cas de rétablissement personnel sans liquidation judiciaire imposé par la commission en l'absence de contestation, l'effacement des dettes intervient à la date à laquelle celle-ci a pris cette décision et non à la date de la recevabilité du dossier.

En l'espèce, après la constatation de la résiliation judiciaire du bail qu'il a consenti, le bailleur fait pratiquer une saisie-attribution à l'encontre de l'un des ex-cotitulaires du bail. Cette procédure est partiellement validée par le juge de l'exécution, alors que le débiteur saisi a précédemment bénéficié d'un rétablissement personnel sans liquidation judiciaire. En effet, pour valider cette voie d'exécution le magistrat retient que l'effacement des dettes résultant du rétablissement personnel sans liquidation judiciaire est intervenu au jour de l'admission du débiteur à la procédure de surendettement.

Or, l'article L. 741-2 du code de la consommation, dans sa version issue de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016, dispose qu'en l'absence de contestation, le rétablissement personnel sans liquidation judiciaire entraîne l'effacement de toutes les dettes non professionnelles du débiteur, arrêtées à la date de la décision de la commission.

L'arrêt est donc cassé, mais uniquement en ce qu'il a retenu la date d'admission du débiteur à la procédure de surendettement pour l'effacement du passif (Cass. 2e civ., 23 novembre 2023, n° 22-11.535).



Question relative au transfert conventionnel et au sort des mandats des représentants du personnel

Dans le cadre d'un transfert de personnel nous reprenons un salarié titulaire d'un mandat RSS, les démarches auprès de l'inspection du travail ont bien été établies. Au sein de notre entreprise, les élections des IRP ont eu lieu récemment et des salariés inscrits sur la liste de la même OS qui a désigné le salarié en tant que RSS au sein de la société sortante ont été élus, de ce fait le salarié repris conserve-t-il son mandat de RSS ?

Réponse :



L'article 4 de l'avenant du 28 janvier 2011 relatif à la reprise du personnel dans la branche Prévention-Sécurité énonce que :

« Le sort des mandats des salariés protégés est régi conformément aux dispositions légales en vigueur ».

Il faut donc se reporter sur le dispositif légal applicable en matière de transfert de personnel.

En cas de transfert partiel d'entreprise (ce qui tend à caractériser la seule perte d'un marché), le Code du travail ne prévoit le maintien des mandats que si l'opération de transfert au sens de l'article L 1224-1 porte sur un ou plusieurs établissements distincts conservant ce caractère.

En l'espèce, le seul transfert d'un marché ne répond pas à la définition qu'il convient d'avoir d'un établissement distinct.

Ainsi, en l'espèce, il n'y a pas de prorogation, de conservation du mandat de RSS du salarié transféré au sein de votre société.



Question relative au positionnement des métiers-repères SCT 1 et SCT 2 (télésurveillance)

Comment détermine-t-on l'agent SCT 2 dans une équipe, dans la mesure où il n'y pas de diplôme en tant que tel ?

Doit-on considéré que l'agent SCT 2 est "le plus expérimenté" ?

Selon les dispositions conventionnelles et sauf erreur de notre part, lorsqu'un agent SCT 1 exerce seul sa mission, il est obligatoirement SCT 2. Pouvez-vous nous confirmer que, dans un tel cas, l'agent doit être placé au coef 150 AM, au lieu du coef 140 E ?

Réponse :



Effectivement, dans le cas de deux agents de télésurveillance, rien n'indique quels sont les critères permettant d'objectiver celui qui sera SCT1 et celui qui sera SCT2, même si cette qualification professionnelle apparaît souvent à la base au sein du contrat de travail de l'un et de l'autre.

Le critère de l'expérience peut être retenu, mais ne lie pas l'employeur qui souhaiterait mettre en avant un autre critère tel que les compétences ou encore des aptitudes plus grandes à encadrer.

Un agent exerçant en effet seul sera classifié en SCT2, et se verra donc bien entendu appliquer le coefficient qui lui revient de droit, à savoir AM 150.





À SAVOIR

PUBLICATION DU DÉCRET ALIGNANT LA DURÉE DE LA CARTE PROFESSIONNELLE PSGE SUR LA DURÉE DE DROIT COMMUN DE 5 ANS ET PROROGATION DE LA PÉRIODE TRANSITOIRE RELATIVE À L'EXERCICE DE LA MISSION DE CYNO-DÉTECTION

Un décret du 29 décembre 2023, publié au JO du 30 décembre vient :

- Aligner la durée de la carte professionnelle de surveillance dans le cadre de manifestations sportives, récréatives, culturelles ou économiques rassemblant plus de 300 personnes sur la durée de droit commun de cinq ans
- Et proroge au 31 mars 2024 la période transitoire relative à l'exercice de la mission de cyno-détection qui était initialement fixée jusqu'au 31 décembre 2023.

Ce décret est entré en vigueur le 31 décembre dernier.

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



AG2R LA MONDIALE