

# la lettre JURIDIQUE

**GES** | GROUPEMENT  
DES ENTREPRISES  
DE SÉCURITÉ  
SÉCURITÉ PRIVÉE

N°61

Du 5 Février au 1<sup>er</sup> Mars 2024

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

## SOMMAIRE

■ DROIT SOCIAL .....	2
<b>ACTUALITÉS</b> .....	2
<b>RÈGLEMENTATION</b> .....	5
<b>JURISPRUDENCE</b> .....	6
■ JURIDIQUE ET FISCAL .....	9
<b>ACTUALITÉS</b> .....	9
<b>RÈGLEMENTATION</b> .....	11
<b>JURISPRUDENCE</b> .....	12
■ VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES .....	14
■ À SAVOIR .....	16



## >> LES JEUNES CADRES SONT À LA RECHERCHE DE REPÈRES LORS DE LEUR ENTRÉE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL (APEC)

Si le monde du travail se révèle globalement moins sérieux et exigeant que les jeunes cadres ne l'ont imaginé, il est aussi source de nombreuses expériences inattendues et déstabilisantes pour eux, indique l'Apec dans une étude consacrée aux premiers pas des jeunes cadres dans le monde du travail publiée le 29 février 2024.

Pour être mieux armés en début de carrière, les jeunes cadres recherchent principalement trois types de repères : un cadre formel, une connaissance des codes informels de l'entreprise (horaires, reporting...), et des interlocuteurs pour jouer le rôle de personnes repères.

Ces différents besoins sont bien sûr ressentis comme essentiels de manière différente en

fonction du moment spécifique lié à la vie de l'entreprise. Si lors de l'intégration les jeunes cadres ressentent le besoin de mieux connaître le monde du travail d'un point de vue théorique, ainsi que les spécificités de leur entreprise, lors de leur premier entretien individuel, ces derniers ont par exemple des attentes qui se centrent principalement sur une clarification du déroulé de celui-ci et un meilleur accompagnement dans ce cadre. Quant au sujet de l'évolution professionnelle, les attentes sont centrées sur la clarification des possibilités d'évolution et le souhait d'un accompagnement pour les atteindre.

## >> GABRIEL ATTAL MENACE DE « SANCTIONS » LES BRANCHES PROFESSIONNELLES AUX RÉMUNÉRATIONS SOUS LE SMIC

Le Premier ministre a menacé de « *sanctions* » les branches professionnelles dont les premiers niveaux de rémunération demeurent inférieurs au Smic lors d'un déplacement dans les Vosges, le 1<sup>er</sup> mars 2024, en fixant comme échéance la fin juin pour parvenir à un accord.

Dans le cas contraire, des mesures législatives contraignantes pourraient être prises à leur encontre. Il s'est par ailleurs félicité de la hausse significative des redressements appliqués en 2023 aux employeurs recourant au travail au noir, en souhaitant continuer à intensifier son action dans ce domaine.

## >> DIALOGUE SOCIAL : LA DARES CONSTATE LA BAISSÉ DU NOMBRE D'ÉLUS DU PERSONNEL ET LA CENTRALISATION DES IRP

« *Entre les deux derniers cycles électoraux [2013-2016 et 2017-2020], des élus moins nombreux et des instances plus centralisées* », constate la Dares dans une étude publiée jeudi 22 février 2024.

Entre ces deux derniers cycles électoraux, le nombre d'élus du personnel a ainsi baissé de -5,6 % pour atteindre 311 581 individus.

Cette étude confirme les observations de l'ancien comité d'évaluation des ordonnances de 2017 qui ont notamment réformé en profondeur la représentation du personnel dans les entreprises.

## >> LE COÛT UNITAIRE D'UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION S'ÉLÈVE À 10 518 EUROS EN 2022 (FRANCE COMPÉTENCES)

Dans la 2<sup>ème</sup> édition de son rapport sur l'usage des fonds de la formation professionnelle publiée fin janvier 2024, France compétences opère un focus sur le contrat de professionnalisation.

« *Le coût unitaire d'un contrat de professionnalisation s'établit à 10 518 euros en 2022, en baisse de 20 % par rapport à 2021, principalement liée à la moindre mobilisation des aides à l'embauche* », détaille le rapport.

Les bénéficiaires sont de plus en plus des demandeurs d'emploi, plus âgés et moins diplômés, conséquence des transferts d'alternants vers l'apprentissage depuis la réforme de 2018.

Quant au niveau des diplômes visés par les contrats de professionnalisation, « *les niveaux bac et infra augmentent (+14 % en 2017 contre +26 % en 2022) tandis que les niveaux supérieurs au bac diminuent fortement (-56 % en 2017 contre -26 % en 2022)* ».

En outre, reprenant les derniers résultats d'une étude de la Dares, France compétences rapporte que 59 % des sortants de contrat de professionnalisation sont en emploi six mois après la fin du contrat, 18 % sont à la recherche d'un emploi ou sans emploi, 11 % sont en contrat d'apprentissage, 9 % en contrat de professionnalisation et 3 % en formation hors alternance.

Enfin, le taux de rupture et le taux d'accès à la qualification sont constants dans le temps. Globalement faible, le taux de rupture « *se situe à 13 % en 2021, alors qu'il était de 11 % en 2017* ». À l'inverse, le taux d'accès à la qualification est plutôt élevé, avec « *76 % des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation prévoyant de préparer une qualification [qui] l'ont validé complètement* ». « *Seuls 5 % ne l'ont validé que partiellement et 12 % ont échoué à l'examen* », est-il précisé.

## >> ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : LES ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS ONT JUSQU'AU 1<sup>ER</sup> MARS 2024 POUR DÉCLARER LEUR INDEX

« *D'ici le 1<sup>er</sup> mars 2024, toutes les entreprises de 50 salariés et plus devront avoir calculé et publié leur index de l'égalité professionnelle sur leur site internet* », rappelle le ministère du Travail, le 12 février, précisant que « *les entreprises de plus de 1 000 salariés devront également calculer et publier leurs écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs cadres dirigeants et les membres de leurs instances dirigeantes* ».

Les résultats devront « *être transmis aux services du ministère via le site [egapro.travail.gouv.fr](http://egapro.travail.gouv.fr) ainsi qu'aux CSE* ».

Les entreprises obtenant une note inférieure à 85/100 devront fixer des objectifs de progression et les publier, celles ayant une note inférieure à 75/100 devront définir des mesures de correction. Le ministère a mis en ligne un « *questions-réponses* » disponible sur son site internet.

## >> PROJET DE LOI « SIMPLIFICATION » : LES ÉLUS MISSIONNÉS PAR BERCY PROPOSENT DE RÉDUIRE LES DÉLAIS DES CONTENTIEUX PRUD'HOMMAUX

« 400 000 normes applicables, 1 786 décrets réglementaires en 2022. Le constat est sans appel : l'excès de normes et leur instabilité pèsent négativement sur l'activité et la compétitivité de nos entreprises ». C'est dans ce contexte rappelé dans leur rapport remis jeudi 15 février 2024 à Bruno Lemaire que cinq parlementaires formulent 14 mesures pour simplifier la vie des entreprises.

Parmi lesquelles, alléger les obligations des trois principaux seuils 11-50-250 salariés en les translatant d'un niveau, ou réduire les délais de contentieux notamment prud'hommaux à six mois contre douze actuellement.

Les parlementaires proposent également de permettre aux entreprises de moins de 5 ans et de moins de 50 salariés de définir avec les

salariés l'application de certaines dispositions des accords de branche, de dépénaliser les niveaux de sanctions en cas de manquement, de bonne foi, à des obligations déclaratives des dirigeants, d'astreindre toutes les administrations publiques à une contribution forfaitaire en cas de dépassement du délai de paiement ou encore de faciliter drastiquement l'accès à la commande publique pour les TPE et PME.

Chacune des propositions des parlementaires a été discutée et validée par Bercy. Elles vont abonder le contenu du projet de loi sur la simplification que le ministre de l'Économie entend présenter dans les semaines à venir.



## >> COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION : DEUX ARRÊTÉS PRÉCISENT LES MODALITÉS DE GESTION DES PROJETS DE RECONVERSION PROFESSIONNELLE

La mise en œuvre effective des projets de reconversion professionnelle prévus par la réforme des retraites de 2023 est finalisée. Deux arrêtés publiés au Journal officiel du 2 mars 2024 viennent compléter les précédents textes déjà publiés pour encadrer les modalités de gestion de ce dispositif par les associations paritaires de transitions professionnelles.

Le premier de ces deux nouveaux arrêtés précise les données devant être transmises à la Cnam pour débloquer le financement du C2P. La Cnam, qui gère le C2P, s'en servira pour « *mettre à jour les droits inscrits au compte professionnel de prévention des bénéficiaires* » à l'issue de leur parcours de reconversion professionnelle. Cette transmission d'information devra se faire une fois par trimestre.

Le second adapte le contenu du formulaire de demande de déblocage des points inscrits sur le C2P. Cette mise à jour permet de prendre en compte la création du PRP, à la fois dans les

informations demandées, mais aussi pour prendre en compte l'obligation pour le bénéficiaire du PRP d'être accompagné par le CEP au cours de sa démarche. Sur ce dernier point, il est précisé que « *l'attestation [...] permettant de vérifier la réalité de l'accompagnement du salarié au titre du conseil en évolution professionnelle ne doit pas dater de plus de six mois avant la demande d'utilisation des points inscrits sur le compte professionnel de prévention* ».

En dernier lieu, cet arrêté actualise également les informations requises dans le cadre des utilisations du C2P à des fins de « *financement du complément de rémunération et des cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles en cas de réduction de [la] durée de travail* » ou de « *financement d'une majoration de durée d'assurance vieillesse et d'un départ en retraite avant l'âge légal de départ en retraite de droit commun* ».

## >> PUBLICATION DU DÉCRET DE NOUVELLE REVALORISATION DU TAUX HORAIRE MINIMUM D'ALLOCATION D'ACTIVITÉ PARTIELLE À MAYOTTE

Un décret du 21 février 2024 « *adapte les taux horaires minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité réduite pour le maintien en emploi applicables à Mayotte à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 [date de la dernière augmentation du Smic], en cohérence avec les évolutions prévues pour le reste du territoire national* ».

En pratique, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, le décret « *relève à 7,14 euros [contre 7,09 euros jusqu'alors]*

*le taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle applicable à Mayotte, versée à l'employeur [et] fixe à 7,93 euros [contre 7,88 euros jusqu'alors] le taux horaire minimum de l'allocation applicable à Mayotte, versée aux employeurs qui bénéficient de l'activité partielle de longue durée au titre des heures chômées* ».

Le décret de revalorisation pour le reste du territoire a été publié fin décembre 2023.

## >> LE DÉPASSEMENT DU TEMPS CONVENTIONNEL DE REPOS QUOTIDIEN (BRANCHE PRÉVENTION-SÉCURITÉ) CAUSE NÉCESSAIREMENT UN PRÉJUDICE AU SALARIÉ

Le seul constat que le salarié n'a pas bénéficié du repos journalier conventionnel de douze heures entre deux services ouvre droit à réparation. C'est ce que retient la Cour de cassation dans deux arrêts publiés du 7 février 2024. Elle censure une cour d'appel qui a débouté le salarié de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour non-respect du repos quotidien, car il ne justifiait d'aucun préjudice spécifique.

En principe, le salarié qui demande réparation d'un dommage doit prouver le préjudice né d'un manquement de son employeur. La Cour de cassation est en effet revenue en 2016 sur sa jurisprudence qui admettait que certains manquements de l'employeur causent nécessairement préjudice au salarié sans que celui-ci ait à en prouver la réalité. L'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent depuis du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond. Toutefois, en cas d'atteinte à certains droits essentiels du salarié et en raison du renforcement de certaines obligations de l'employeur par le droit européen, la théorie du préjudice nécessaire est maintenue dans plusieurs hypothèses.

Il en est ainsi en ce qui concerne le respect des durées de travail, en cas de dépassement de la durée maximale hebdomadaire (Cass. soc., 26 janvier 2022, n° 20-21.636 ; Cass. soc., 14 décembre 2022, n° 21-21.411) et quotidienne (Cass. soc., 11 mai 2023, n° 21-22.281), ainsi que de la durée hebdomadaire maximale de travail du travailleur de nuit calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives (Cass. soc. 27 septembre 2023, n° 21-24.782).

Le salarié victime du non-respect par l'employeur des temps conventionnels de repos entre deux périodes de travail peut-il obtenir réparation sans avoir à justifier d'un préjudice spécifique ? Oui, répond la Cour de cassation, le 7 février 2024.

Dans cette affaire, un salarié demande en justice le paiement de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité liée au non-respect des temps de repos entre deux périodes de travail.

Pour le débouter, la cour d'appel, après avoir constaté qu'à plusieurs reprises le salarié n'avait pas bénéficié du repos de douze heures entre deux services au cours des années 2014 et 2015, retient qu'il ne justifie d'aucun préjudice spécifique.

Le salarié se pourvoit en cassation. Il rappelle que l'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité dont il doit assurer l'effectivité. Il soutient que le non-respect par l'employeur des temps de repos entre deux périodes de travail, qui contrevient à cette obligation de sécurité, génère nécessairement un préjudice pour le salarié. En jugeant le contraire, il reproche à la cour d'appel d'avoir violé l'article L. 4121-1 du code du travail.

La Cour de cassation approuve l'argumentation du salarié. Elle rappelle que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment par la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés (C. trav., art. L. 4121-1).

Elle relève que, selon l'accord du 18 mai 1993 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail attaché à la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, le temps de repos entre deux services ne peut être inférieur à douze heures.

Elle retient que ces dispositions participent de l'objectif de garantir la sécurité et la santé des travailleurs par la prise d'un repos suffisant et le respect effectif des limitations de durées maximales de travail concrétisé par la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Pour la Cour de cassation, le seul constat que le salarié n'a pas bénéficié du repos journalier de douze heures entre deux services ouvre droit à réparation. En jugeant le contraire, la cour d'appel a violé les textes susvisés. L'arrêt est cassé et l'affaire renvoyée devant la cour d'appel autrement composée pour être réexaminée (Cass. soc., 7 février 2024, n° 21-22.809 et 21-22.994).

## >> LE MALAISE D'UNE SALARIÉE EN ARRÊT MALADIE LORS D'UNE COMMISSION DE DISCIPLINE EST UN ACCIDENT DU TRAVAIL

Lorsqu'une salariée est victime d'un malaise alors qu'elle comparait devant la commission disciplinaire appelée à se prononcer sur son éventuel licenciement, la Cour de cassation juge dans un arrêt rendu le 14 février dernier, que l'employeur est tenu de déclarer cet accident à la sécurité sociale, la salariée se trouvant sous sa dépendance et son autorité, peu importe que la salariée soit en arrêt de travail lors de la survenance de l'accident. C'est ce que précise la Cour de cassation dans un arrêt du 14 février 2024.

La question posée aux juges était donc de savoir si le malaise répondait à la définition de l'accident du travail et devait être déclaré par l'employeur.

Selon le code de la sécurité sociale, est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise (CSS., art. L. 411-1).

Par ailleurs, l'employeur est tenu de déclarer tout accident dont il a eu connaissance à la CPAM dont relève la victime (CSS., art. L. 441-2).

En l'espèce, la cour d'appel approuvait l'employeur de ne pas avoir déclaré le malaise comme un accident du travail. Les juges retenaient en effet que la salariée avait certes subi un malaise le 21 septembre 2016 lorsqu'elle se rendait devant la commission consultative paritaire, mais que son contrat était alors suspendu pour arrêt maladie. Le malaise n'avait donc pas pour cause le travail de la salariée. En conséquence, il ne devait pas être pris en charge au titre de la législation relative aux accidents de travail.

Telle n'est pas la position de la Cour de cassation. Dans cette affaire, la salariée comparait devant une instance appelée à se prononcer sur une sanction disciplinaire lorsqu'elle a eu un malaise. Il en résultait elle se trouvait sous la dépendance et l'autorité de son employeur, bien que son contrat de travail soit alors suspendu. L'employeur aurait donc dû déclarer cet accident à la CPAM dont relevait la salariée, quelle que soit son opinion sur les causes de l'accident (Cass. soc., 14 février 2024, n° 22-18.798).



## >> LA PRIME MENSUELLE VERSÉE À UN SALARIÉ EN APPLICATION D'UN ACCORD DE MODULATION INOPPOSABLE DEMEURE ACQUISE

Un accord d'entreprise de modulation du temps de travail peut prévoir le versement d'une prime mensuelle destinée à compenser les sujétions du salarié à temps partiel soumis à un régime de modulation. Si l'accord est reconnu ultérieurement inopposable par les juges, la prime mensuelle de compensation reste acquise au salarié, retient la Cour de cassation dans un arrêt du 7 février 2024.

Pour rappel, l'employeur peut demander le remboursement des jours de repos octroyés en application d'une convention de forfait nulle ou privée d'effet (Cass. soc., 6 janvier 2021, n° 17-28.234 publié). Cette jurisprudence est-elle transposable aux accords de modulation lorsqu'ils sont privés d'effet ? Les sommes perçues par un salarié, irrégulièrement soumis à une modulation du temps de travail en vertu d'un accord privé d'effet, présentent-elles un caractère indu justifiant leur restitution à l'employeur ? Non, répond la Cour de cassation dans un arrêt publié du 7 février 2024.

Elle relève en l'espèce que selon l'article 3-3-4 « *Temps partiel modulé* » de l'accord d'entreprise

du 31 juillet 2007, pour accompagner la modulation de leur temps de travail, les salariés à temps partiel modulé se verront attribuer une prime mensuelle qui correspond à 2,5 % de leur salaire de base mensuel.

Il en résulte pour les Hauts magistrats que cette majoration, destinée à compenser les sujétions du salarié à temps partiel soumis à un régime de modulation, lui reste acquise, nonobstant une reconnaissance ultérieure de l'inopposabilité de l'accord collectif instituant cette modulation.

La Cour de cassation relève que la cour d'appel, en retenant que la salariée avait été soumise de manière effective, dans son planning, durant sa période d'emploi, à une modulation du temps de travail, a fait ressortir les sujétions compensées par la prime mensuelle de modulation. La cour d'appel a dès lors légalement justifié sa décision refusant la restitution des sommes perçues par le salarié, conclut la Cour de cassation (Cass. soc., 7 février 2024, n° 22-18.940).





## >> LA PUBLICATION AU GREFFE PAR L'ADMINISTRATION DES COMPTES SOCIAUX DES ENTREPRISES EST-ELLE POSSIBLE ?

Le projet de loi de simplification des obligations des entreprises, qui devrait être examiné avant l'été, prévoit notamment la transmission aux greffes des comptes annuels par l'administration fiscale.

Pour rappel, les entreprises sont parfois tenues de dupliquer une même formalité auprès de plusieurs organismes. Le rapport cite, à ce titre, les comptes annuels qui doivent être déposés chaque année au greffe du tribunal de commerce en s'acquittant de frais (c. com. art. L. 232-22 et L. 232-23), alors que les informations qu'ils contiennent ont déjà été préalablement transmises à l'administration fiscale, et ce, gratuitement.

Le rapport parlementaire préconise de faire cesser ce double dépôt. Ainsi, les comptes annuels ne seraient plus déposés au greffe et l'administration fiscale se chargerait de la transmission des informations sur option des entreprises (proposition 2).

Il convient toutefois de signaler que, au-delà des comptes annuels, d'autres documents doivent actuellement être fournis au greffe au moment de l'approbation des comptes d'une société. Il s'agit notamment du rapport du commissaire aux comptes, le cas échéant, de la proposition d'affectation du résultat ainsi que de la résolution votée.

## >> LES CRÉATEURS D'ENTREPRISE NE PEUVENT PLUS DÉPOSER LEUR CAPITAL À LA CAISSE DES DÉPÔTS

Le dépôt du capital social d'une société en cours de constitution auprès de la Caisse des dépôts et consignations, alternative en cas de refus d'une banque, est devenu impossible.

Lors de la constitution d'une société (SARL, SAS ou SA), les créateurs doivent déposer les fonds correspondant au capital social pour le compte de la société en formation. Ce dépôt doit être réalisé dans les 8 jours suivants le versement de ces fonds.

Le code de commerce prévoit 3 options pour y procéder (c. com. art. R. 22-10-6 et R. 223-3) :

- Soit auprès d'une banque ;
- Soit auprès d'un notaire ;
- Soit auprès de la Caisse des dépôts et consignations. Cette 3<sup>ème</sup> option constitue une alternative pour les fondateurs en cas de refus de la part d'une banque.

Bien que les textes du code de commerce fassent toujours état de cette possibilité, il semble qu'en pratique, la Caisse des dépôts et consignations s'y refuse depuis le 1<sup>er</sup> juin 2021.

Ce refus nous a été confirmé par les auteurs du site « *service-public.fr* ». Interrogés par mail, ces derniers ont indiqué qu'il s'agirait d'une consigne interne à la Caisse des dépôts et consignations.

## >> LA DÉMATÉRIALISATION DES ASSEMBLÉES GÉNÉRALES BIENTÔT GÉNÉRALISÉE ?

Ce même rapport rendu dans le cadre du projet de loi de simplification « Pacte II » propose d'élargir le recours à la visioconférence en SARL et SA en permettant des assemblées intégralement dématérialisées, y compris pour l'approbation des comptes.

Actuellement, la dématérialisation complète de l'assemblée générale (donc sans réunion physique) n'est possible qu'en SA non cotée (pour les assemblées extraordinaires et ordinaires) et uniquement lorsque ses statuts le prévoient. Les actionnaires représentant au moins 5 % du capital peuvent s'y opposer et demander qu'une assemblée générale extraordinaire se tienne physiquement (pour les assemblées ordinaires, ce droit d'opposition peut être prévu par les statuts) (c. com. art. L. 225-103-1). Cette dématérialisation complète n'est pas prévue pour les assemblées de SARL.

Par ailleurs, en SA comme en SARL, il est actuellement permis aux associés/actionnaires de participer aux assemblées (physiques) par visioconférence ou par des moyens de télécommunications permettant leur identification. Cette possibilité est toutefois exclue en SARL, pour les assemblées chargées d'approuver les comptes annuels ou consolidés (c. com. art. L. 223-27 et L. 225-107).

Le rapport parlementaire propose de permettre une dématérialisation complète des assemblées générales de SARL et de SA, y compris pour les assemblées chargées d'approuver les comptes annuels et comptes consolidés (7ème proposition du rapport parlementaire).

Le rapport précise qu'un droit d'opposition à la tenue dématérialisée de l'assemblée serait maintenu, comme celui dont dispose les actionnaires de SA. Cette proposition s'inspire des mesures exceptionnelles assouplissant la tenue des assemblées mises en place pendant la crise sanitaire.

Relevons qu'un rapport antérieur rendu par un groupe de travail sollicité par la Chancellerie en 2022 préconisait, quant à lui, de supprimer le droit d'opposition des actionnaires à la dématérialisation en SA et une ouverture du vote par correspondance aux SARL (Rapport du Haut Comité Juridique de la Place financière de Paris du 30 mars 2022).



## >> RELÈVEMENT DES SEUILS DE CLASSIFICATION DES SOCIÉTÉS ET DE NOMINATION DES CAC

Afin de tenir compte de l'inflation, la Commission européenne a adopté une directive déléguée, publiée au Journal officiel de l'Union européenne du 21 décembre 2023, qui relève les seuils relatifs aux chiffres d'affaires et au bilan de la directive comptable de 25 % (et de 28,6 % pour les micro-entreprises).

Cette directive a été transposée en droit interne par un décret du 28 février 2024 qui relève les seuils définissant la taille des entreprises pris en compte dans le cadre des obligations portant sur l'établissement et la certification des comptes et des informations en matière de durabilité.

Le décret restreint également le périmètre de l'audit légal en France dans les sociétés commerciales en augmentant le seuil de déclenchement de l'obligation de nomination des commissaires aux comptes (Cac).

Les sociétés commerciales seront désormais obligées de désigner un Cac dès lors qu'elles dépassent deux des trois seuils suivants pendant les deux exercices précédant l'expiration du mandat du Cac (C. com., art. D. 221-5 modifié) :

- 5 millions d'euros de total de bilan (et non plus 4 millions) ;

- 10 millions d'euros de chiffre d'affaires net (et non plus 8 millions) ;
- 50 salariés employés au cours de l'exercice (seuil inchangé).

Ces nouveaux seuils s'appliquent dans les sociétés anonymes, les sociétés à responsabilité limitée, les sociétés par actions simplifiées, les sociétés en commandite par actions, les sociétés en commandite simple et les sociétés en nom collectif, ainsi que dans les petits groupes pour les entités mères et les entreprises qu'elles contrôlent.

Ce décret, qui entre en vigueur le 1er mars 2024, s'applique aux comptes et rapports afférents aux exercices comptables ouverts à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024. Toutefois, les mandats de commissaires aux comptes en cours au 1<sup>er</sup> mars 2024 se poursuivent jusqu'à leur date d'expiration.



## >> RÉMUNÉRATION DU DG DE SA : PAS D'AUGMENTATION SANS ACCORD PRÉALABLE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Dans un arrêt rendu le 24 janvier dernier, la Cour de cassation juge que, même si l'augmentation de rémunération qu'un DG de SA s'est octroyée n'a pas été dissimulée et qu'elle apparaît cohérente, la société peut obtenir sa restitution si elle n'a pas fait l'objet d'une décision préalable du conseil d'administration.

En l'espèce, le conseil d'administration (CA) d'une société anonyme nomme un directeur général (DG) et fixe sa rémunération mensuelle. En cours de mandat, le DG procède à plusieurs augmentations unilatérales de sa rémunération. Après son départ, la société lui demande la restitution des augmentations allouées sans l'accord du CA.

Cette demande est refusée par la cour d'appel de Paris. Les juges du fond estiment que les augmentations litigieuses sont valables malgré l'absence d'autorisation préalable du CA, au double motif suivant :

- Elles n'avaient fait l'objet d'aucune dissimulation administrative ou comptable ;
- La rémunération en résultant pour le DG était cohérente avec celle perçue par son prédécesseur et avec la taille de la société dont la direction était assurée.

Sans surprise, la Cour de cassation censure cette argumentation au visa de l'article L. 225-53 du code de commerce, qui confère une compétence exclusive au CA d'une SA pour déterminer la rémunération du DG. Cette cassation prévisible appelle deux observations.

D'une part, la jurisprudence rappelle constamment que le CA a compétence exclusive pour déterminer la rémunération du DG d'une SA (Cass. com., 13 févr. 1996, n° 94-11.094 ; Cass. com., 4 janv. 2023, n° 20-17.658). L'arrêt commenté confirme que cela vaut également pour l'augmentation de la rémunération du DG. Il a par ailleurs été jugé que la décision d'un président de CA de s'allouer une rémunération ne peut pas être ratifiée par ledit CA pour remédier au défaut d'autorisation préalable de cet organe (Cass. com., 31 mars 2021, n° 19-12.045). La solution de cet arrêt est transposable à celle du DG en raison de la rédaction similaire des textes applicables (C. com., art. L. 225-47, al. 1).

D'autre part, la Cour de cassation rejette les différents critères des auteurs de l'augmentation de rémunération avancés par les juges du fond. Premièrement, l'absence de dissimulation de l'augmentation ne saurait autoriser une approbation tacite puisque ni les textes ni la Cour de cassation ne le permettent. Deuxièmement, la cohérence de la rémunération avec celle de l'ancien DG, ou encore avec la taille de l'entreprise, ne permet pas de déroger à la compétence du CA. La Cour de cassation indique, en creux, que la rémunération de l'ancien DG ne confère aucun droit acquis au nouveau DG et qu'aucun « usage de rémunération » dans un secteur donné ne saurait justifier un tel contournement des pouvoirs conférés au CA (Cass. com., 24 janvier 2024, n° 22-13.683).

## >> REPORT DU POINT DE DÉPART DE LA PRESCRIPTION DE L'ACTION EN RESPONSABILITÉ CONTRE UN GÉRANT DE SARL

Dans un arrêt rendu le 24 janvier dernier, la Cour de cassation juge qu'une action en responsabilité contre un gérant de SARL se prescrit par trois ans à compter du fait dommageable ou, s'il a été dissimulé, de sa révélation. Cette dissimulation implique un comportement intentionnel du gérant dont la preuve doit être rapportée.

La Haute Juridiction rappelle, d'abord, le principe prévu à l'article L. 223-22 du code de commerce, selon lequel les gérants des SARL peuvent engager leur responsabilité notamment envers les tiers. Puis, elle ajoute que, « *selon l'article L. 223-23 du même code, les actions en responsabilité prévues à l'article L. 223-22 se prescrivent par trois ans à compter du fait dommageable ou, s'il a été dissimulé, de sa révélation* ».

Toutefois, la Cour souligne que la dissimulation supposant un comportement intentionnel du gérant de la société à responsabilité limitée, elle ne saurait se déduire du seul défaut d'information de celui qui agit en responsabilité.

Partant, dès lors qu'il n'est pas établi que les gérants avaient connaissance de ce que ce fichier était soumis à déclaration, il n'est pas non plus prouvé qu'ils avaient intentionnellement dissimulé cette absence de déclaration.

En l'espèce, la Cour de cassation confirme l'approche restrictive dont elle fait preuve s'agissant de l'appréciation de l'existence d'une dissimulation du fait dommageable par les dirigeants sociaux.

Pour être caractérisée, la dissimulation suppose, outre un comportement objectif – par exemple taire une information –, un élément intentionnel, autrement dit avoir eu l'intention de cacher l'information détenue ou le fait dommageable (Cass. com., 13 juin 2018, n° 16-26.323). La dissimulation ne saurait dès lors être déduite du seul défaut d'information de celui qui agit en responsabilité.

Cette conception subjective de la dissimulation suppose ainsi que celui qui invoque la dissimulation apporte la preuve d'un élément intentionnel de la part du dirigeant. À titre d'exemple, la Cour a déjà retenu, en présence d'associés tentant d'engager la responsabilité du dirigeant, que l'absence de connaissance par ces derniers de l'acte de gestion litigieux ne suffit pas à démontrer l'existence d'une dissimulation (Cass. com., 24 janvier 2024, n° 22-13.230).



## Question relative à la procédure applicable en matière de présomption de démission

*Nous avons besoin d'informations concernant la procédure d'abandon de poste, à savoir notamment comment l'indiquer sur la sortie du salarié sur le logiciel paye : date de fin de contrat, date de notification de la rupture du contrat, ainsi que le préavis.*

### Réponse :



Vous ne le précisez pas mais j'imagine que vous avez engagé une procédure de présomption de démission et non de licenciement pour faute basé sur ces absences prolongées.

Tout d'abord, il convient de rappeler que selon le nouvel article L. 1237-1-1 du code du travail, en cas d'abandon de poste volontaire par un salarié, l'employeur le met en demeure, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, de justifier son absence et de reprendre son poste dans un certain délai.

Concrètement, cette mise en demeure doit :

- Demander la raison de l'absence du salarié afin d'en recueillir la justification, qui peut être un motif légitime ;
- Préciser le délai dans lequel le salarié est tenu de reprendre son poste, qui ne peut être inférieur à 15 jours à compter de la présentation de la mise en demeure (C. Trav., R. 1237-13) ;
- Rappeler que passé ce délai, faute d'avoir repris son poste ou justifié d'un motif légitime, le salarié sera présumé démissionnaire qu'il ne pourra à ce titre pas prétendre à une indemnisation chômage.

L'employeur peut envoyer cette mise en demeure à tout moment, le code du travail n'imposant aucune durée minimale d'absence avant de déclencher cette procédure.

### Concernant vos questions :

*« Quelle est la date de fin de contrat, date de notification de la rupture du contrat, ainsi que le préavis les dates » ?*

Tout d'abord, vous avez tout intérêt à lui demander d'exécuter son préavis et je vous déconseille fortement de l'en dispenser, sinon vous auriez à lui payer.

Il est très probable, notamment s'il n'a pas répondu à votre mise en demeure, qu'il n'effectuera pas ce préavis.

Le contrat de travail prend fin à l'issue du préavis.

Ce préavis commence à la date de reprise du travail fixée par l'employeur dans son courrier de mise en demeure.

À défaut de préavis exécuté, la date de démission est le dernier jour prévu pour la reprise.





L'employeur doit établir les habituels documents de fin de contrat et il est conseillé de les envoyer au salarié à la fin de la date du préavis, à savoir :

- Certificat de travail,
- Solde de compte
- Le récapitulatif de l'épargne salariale (le cas échéant).
- Et l'attestation Pôle emploi avec la mention démission (alors même que le salarié n'a pas droit au chômage).

Ces documents doivent faire apparaître la mention « Démission ».

Enfin, lors de la DSN, l'employeur déclare le type de la rupture du contrat de travail en « *Démission* ».

À titre d'information, vous n'avez pas à lui notifier la fin de son contrat puisque la mise en demeure contient normalement le fait que, s'il ne revient pas à la date que vous lui fixez, il sera considéré comme démissionnaire.

En effet, les règles de droit commun s'agissant du préavis en cas de démission s'appliquent dès lors qu'il n'a pas répondu et justifié de ces absences et qu'il n'est pas revenu travailler à la date que vous lui aviez fixé dans le courrier de mise en demeure.



## Question relative au travail le dimanche dans la branche de la prévention-sécurité

*Nous avons encore une demande concernant le planning, si nous faisons travailler un agent tous les week-ends, mais qu'il est 2 jours consécutifs de libre dans la semaine, est ce que ceci est légal ?*

## Réponse :



Non, cela n'est pas possible de faire travailler un salarié tous les dimanches.

Il est possible de faire travailler un salarié certains dimanches, mais pas tous les dimanches.

En effet, il faut absolument respecter la disposition issue de l'article 7.01 de la CCN qui prévoit qu'il faut laisser à chaque salarié 2 dimanches de repos par mois en moyenne sur une période de 3 mois, les dimanches étant accolés soit à un samedi, soit à un lundi de repos.





### LE PARCOURS DE GENEVIÈVE BISCARO, NOUVELLE DIRECTRICE DE CABINET DU DIRECTEUR DU CNAPS

Geneviève BISCARO, attachée principale, adjointe au conseiller juridique du DGPN, est devenue directrice de cabinet du préfet David CLAVIERE, directeur du CNAPS. Elle a pris ses fonctions le 26 février 2024, précise l'établissement public chargé de la mise en œuvre de la réglementation de la sécurité privée.

Geneviève BISCARO succédera à Anaële CHATELAIN.

Geneviève BISCARO, 43 ans, est titulaire d'une maîtrise de sciences politiques et d'un DEA en relations internationales de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne. Elle intègre le ministère de l'Intérieur à sa sortie de l'IRA de Lille, en 2008, en tant que chargée d'affaires budgétaires à la direction du management de l'administration territoriale et de l'encadrement supérieur. Quatre ans plus tard, elle rejoint la DLPAJ, où elle est d'abord cheffe de section au bureau des titres d'identité et de voyage jusqu'en 2016, puis adjointe de la cheffe du bureau du droit et des procédures d'expulsion jusqu'à fin 2021.

Geneviève BISCARO intègre alors le cabinet du DGPN, Frédéric Veaux, comme adjointe du conseiller juridique.

### TRAVAIL LE DIMANCHE ET DE NUIT : LES SYNDICATS D'AGENTS DE SÉCURITÉ DÉPLORENT L'ATTENTISME DES ORGANISATIONS PATRONALES

Cinq mois après la signature d'un accord de revalorisation triennal des salaires assorti à la mise en œuvre d'un « *agenda social* », deux syndicats d'agents de sécurité privée estiment que les organisations d'employeurs « *jouent la montre* » concernant les négociations sur les « *accessoires de salaires* » (travail le dimanche et de nuit, primes de panier, etc.).

Cet agenda social « *conjointement défini* » a pour objectif de « *favoriser l'attractivité du secteur en matière d'évolution de carrière, de condition de travail, de transformation des métiers et de la filière et d'une revalorisation significative des emplois, notamment par le biais des accessoires de salaire prévus conventionnellement* », dispose le texte.

Sans accord applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2024, la CFDT menace d'appeler les salariés à la grève pendant les Jeux olympiques. La CFDT reproche aux employeurs de lier les négociations sur les « *accessoires de salaires* » à d'autres sujets comme les CDI de chantier ou la polyvalence.

« *Nous sommes prêts à mener la bataille pour des conditions salariales justes et équitables* », prévient aussi le Sneps-CFTC.

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



**AG2R LA MONDIALE**