

la lettre JURIDIQUE

GES | GROUPEMENT
DES ENTREPRISES
DE SÉCURITÉ
SÉCURITÉ PRIVÉE

N°62

Du 4 Mars au 26 Avril 2024

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

SOMMAIRE

| | |
|--------------------------------------|----|
| ■ DROIT SOCIAL | 2 |
| ACTUALITÉS | 2 |
| RÈGLEMENTATION | 6 |
| JURISPRUDENCE | 7 |
| ■ JURIDIQUE ET FISCAL | 10 |
| ACTUALITÉS | 10 |
| RÈGLEMENTATION | 10 |
| JURISPRUDENCE | 11 |
| ■ VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES | 12 |
| ■ À SAVOIR | 13 |



>> ALLIANCE ENTRE L'URSSAF ET LA DIRECTION DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR « GARANTIR LA CONFORMITÉ DES DONNÉES SOCIALES »

Dans un communiqué de presse du 5 avril 2024, l'URSSAF annonce s'allier à la Direction de la sécurité sociale avec qui elle a signé une feuille de route sur les actions à mener pour garantir la conformité des données sociales (salaire, durée de travail, ...).

Dans le but de renforcer davantage la fiabilité des données déclarées, les deux structures annoncent construire un plan d'actions en 2024 et 2025 dont l'objectif sera de « renforcer la qualité des données déclarées par les employeurs pour garantir l'exactitude des droits sociaux acquis par les salariés, lutter contre le non-recours aux prestations et réduire les cas de fraude ». L'URSSAF annonce qu'elle en assurera le déploiement opérationnel. Ce plan s'articule autour de 3 axes :

- Fiabiliser les données ;
- Accompagner les entreprises ;
- Détecter les anomalies.

En pratique, cela se traduira notamment par le renforcement des contrôles en temps réel et par le déploiement de nouvelles fonctionnalités dans les logiciels de paie par exemple. Cette volonté de l'URSSAF s'explique notamment par la nécessité d'assurer la fiabilité des données à ses partenaires à qui elle reverse les cotisations sociales afin d'assurer un versement exact et conforme des prestations sociales. Aussi, le plan vise à renforcer « l'accompagnement des entreprises déclarantes dans la prévention et dans la correction des anomalies sur leurs déclarations afin de sécuriser davantage les montants collectés tout en garantissant l'exactitude des droits sociaux ».

>> LA NOTE MOYENNE À L'INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AUGMENTE DE 3,6 POINTS ENTRE 2019 ET 2023

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel créait l'Index de l'égalité professionnelle, soumettant les entreprises à une obligation de résultat en matière d'égalité entre hommes et femmes. Concrètement, cela se présente comme une note sur 100 synthétisant les écarts entre les femmes et les hommes en termes de rémunération et de représentativité parmi les promotions, les augmentations et les dix plus hautes rémunérations, et mesure que les mères de retour de congé maternité sont augmentées si leurs collègues le sont en leur absence.

Le 1^{er} mars 2024, les entreprises françaises de 50 salariés et plus dévoilaient leurs notes à l'Index de l'égalité professionnelle. Le 14 mars, la DARES (direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques), rattachée au ministère du travail, publiait une analyse de l'évolution des scores obtenus par ces dernières depuis 2019.

D'après cette analyse, la note moyenne à l'Index aurait augmenté de 3,6 points de 2019 à 2023, et la part des notes inférieures à 75 sur 100 « se réduit de moitié », passant de 14,3 % à 7,7 % sur la période. Parmi les indicateurs composant l'Index, celui mesurant la réduction des écarts de rémunération entre femmes et hommes contribue le plus fréquemment à faire varier l'Index. En revanche, s'il est possible de constater une hausse continue des notes depuis 2019, seules deux structures sur trois qui déclarent ainsi leur Index en 2023, au titre de l'année 2022, peuvent calculer leur note, « faute de satisfaire les critères d'effectifs ». Pourtant, presque 9 entreprises sur 10 déclarent leur Index.

>> SANTÉ AU TRAVAIL : LANCEMENT DU FONDS POUR LA PRÉVENTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE ANNONCÉ PAR LA BRANCHE AT-MP

Depuis le lundi 18 mars, le Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (Fipu), créé par la loi du 14 avril 2023 portant réforme des retraites et placé auprès de la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT-MP) de la CNAM, permet aux entreprises cotisant à l'assurance volontaire de la branche AT-MP (accidents du travail – maladies professionnelles) de l'assurance maladie de solliciter des subventions afin de financer des actions de prévention, de sensibilisation, de formation et de reconversion au bénéfice des salariés particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques (manutentions manuelles de charge, postures pénibles et vibrations mécaniques).

Doté par la branche AT-MP de 200 millions d'euros pour l'année 2024 et d'un milliard d'euros sur une durée de cinq ans, le Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle s'adresse aux entreprises relevant du régime général de la sécurité sociale, aux travailleurs indépendants ayant souscrit à l'assurance volontaire individuelle contre les accidents du travail, de trajet et les maladies professionnelles, aux personnes exposées aux risques ergonomiques engagées dans un projet de transition professionnelle ainsi qu'aux organismes de prévention dans les branches professionnelles.

Concrètement, ce seront les caisses régionales de sécurité sociale (CARSAT, CRAMIF, CGSS) qui instruiront les demandes qui devront être réalisées en ligne via le service ouvert par l'Assurance maladie-risques professionnels sur le site net-entreprises.fr. L'Assurance maladie-risques professionnels, au travers de son réseau de caisses régionales et de ses partenaires, relayera l'information sur les subventions aux entreprises à travers trois canaux :

- Via le site ameli.fr/entreprise ;
- Via sa newsletter « *3 minutes entreprises* » ;
- Via son compte LinkedIn.

Dans l'attente des listes que les branches professionnelles fourniront dans le cadre de la négociation d'accords de branches portant sur la prévention des risques d'usure professionnelle et l'identification des métiers concernés, qui selon elle « *permettront aux entreprises de ces branches de bénéficier d'un meilleur taux de financement pour mettre en œuvre leurs actions de prévention* », la CAT-MP s'appuie sur un indicateur provisoire d'usure professionnelle « *regroupant les troubles musculosquelettiques et les lombalgies* ».



>> BAISSÉ DE LA COUVERTURE DES ENTREPRISES PAR UNE INSTANCE REPRÉSENTATIVE DU PERSONNEL (IRP) ÉLUE ENTRE 2018 ET 2022

Une étude de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), rattachée au ministère du travail, publiée le 7 mars 2024, souligne qu'en 2022, 36,2% des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole sont couvertes par au moins une instance représentative du personnel (IRP), soit une baisse de 7,8 points depuis 2018 (44%). Moins marqué, ce déclin concerne également les entreprises de 50 salariés et plus avec un taux de couverture de 83,9% en 2022, soit 4 points de moins qu'en 2018.

D'après l'étude de la DARES, l'érosion de la représentativité des entreprises par une IRP élue est concomitante à la mise en place à partir de 2018 du CSE (comité social et économique), instance élue unique recouvrant l'ensemble des compétences des anciennes IRP et ayant des prérogatives et responsabilités plus étendues. Tout cela dans un contexte de diminution du nombre réglementaire d'élus et de centralisation des CSE dans les entreprises multisites.

Autre résultat de l'étude menée par la DARES, à propos des commissions santé, sécurité et

conditions de travail (CSSCT), créées au sein des CSE, leur implantation plafonne dans les entreprises d'au moins 300 salariés, où elle est obligatoire (83,9%) et dans lesquelles 91,4% des salariés sont couverts, contre seulement, 63,5 % des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus. Alors qu'elles prétendaient remplacer les CHSCT (comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), dont 59,1% des entreprises d'au moins 50 salariés comprenant une instance élue du personnel étaient dotées en 2017, seules 35% d'entre elles disposent d'une CSSCT en 2022.

Corrélativement à la chute de la représentativité par une IRP, « la désignation de délégués syndicaux, liée au résultat des élections professionnelles depuis la réforme de la représentativité syndicale en 2008, est impactée par leur diminution », selon la DARES. Toutefois, en net repli entre 2018 et 2020 (passant de 11,9 % à 9,3 %), la couverture syndicale se redresse en 2021 puis se maintient en 2022, concernant autour de 11 % des entreprises de 10 salariés et plus.

>> L'ACQUISITION DE DROITS À CONGÉS PAYÉS PENDANT UN ARRÊT MALADIE DÉSORMAIS PRÉVUE PAR LA LOI

Le législateur a récemment mis la loi en conformité avec le droit européen, en prévoyant l'acquisition de congés payés durant tout l'arrêt maladie en fixant une période de report de congés non pris pour cause de maladie ainsi qu'une obligation d'information à la charge de l'employeur sur les droits à congés.

En effet, si les dispositions de l'article L. 3141-5 du Code du travail excluaient jusqu'à maintenant la prise en compte des périodes d'absence pour maladie ou accident pour la détermination des droits à congés payés, les sénateurs et députés réunis en commission mixte paritaire (CMP) le 4 avril 2024 ont abouti à un accord pour modifier le texte.

Désormais, sont considérées comme des périodes de travail effectif pour la détermination des droits des salariés à congés payés les périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'AT/MP (accident du travail / maladie professionnelle), ainsi que les périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'accident ou de maladie non professionnels. Autrement dit, tout arrêt maladie ouvre droit à congés payés, quelle qu'en soit la raison. Par ailleurs, ce droit est également reconnu aux travailleurs temporaires, qui bénéficient d'une indemnité compensatrice de congés payés pour chaque mission, ainsi qu'en cas de congé de paternité et d'accueil de l'enfant.





Cependant, si tout arrêt maladie ouvre droit à des congés payés, cela se fait dans la limite de 2 jours ouvrables par mois en cas d'origine non professionnelle (dans la limite de 24 jours ouvrables par période de référence, soit 80% de la durée normale), et non 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur (sans pouvoir excéder 30 jours ouvrables par période de référence) comme cela est le cas en principe pour les arrêts de travail résultant d'un accident ou d'une maladie d'origine professionnelle. Dès lors, s'il y a une dérogation pour l'acquisition du congé, il y en a également une pour les règles de calcul de l'indemnité de congés payés qui, corrélativement, sont adaptées. En effet, les absences pour accident ou maladie non professionnels sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement, mais cette rémunération est prise en compte dans la limite de 80%.

Aussi, l'employeur est désormais tenu d'informer le salarié de ses droits lors de la reprise du travail. À la suite d'un arrêt de travail pour maladie ou accident, l'employeur doit informer le salarié du nombre de jours de congés dont il dispose et de la date jusqu'à laquelle ces jours peuvent être pris. Cette information doit intervenir dans le mois suivant la reprise, par tout moyen.

Toutefois, les congés non pris du fait de l'arrêt de travail sont reportés dans certaines limites. La loi instaure une période de report des congés fixée à 15 mois pour le salarié qui n'aurait pas pu prendre tout ou partie de ses congés payés au cours de la période de prise des congés applicable dans l'entreprise, que ce soit pour un arrêt de travail pour AT/MP ou d'origine non professionnelle. La période de report de 15 mois débute à la date à laquelle le salarié reçoit, après sa reprise du travail, les informations sur le nombre de jours de congé dont il dispose et la date ultime de prise de ces

jours de congés, sauf en cas d'absence durant toute la période de référence, dans lequel cas la période de report de 15 mois débute alors à la fin de la période de référence au titre de laquelle ces congés ont été acquis.

La loi prévoit aussi que la durée de la période de report peut être fixée à plus de 15 mois par voie d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par voie de convention ou d'accord de branche.

Le législateur a également prévu des mesures pour les salariés ayant été en arrêt de travail antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi, puisque celle-ci est rétroactive au 1^{er} décembre 2009, sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée, ou de stipulations conventionnelles plus favorables en vigueur à la date d'acquisition des droits à congés. Il est précisé que ces congés supplémentaires, acquis entre le 1^{er} décembre 2009 et l'entrée en vigueur de la loi, ne pourront pas excéder le nombre de jours permettant au salarié de bénéficier de 24 jours ouvrables de congés, par période de référence, après prise en compte des jours déjà acquis, pour la même période. Cette limite de 24 jours s'explique par l'absence de rétroactivité de la loi pour les absences pour AT/MP au-delà d'un an.

Toute action en exécution du contrat de travail ayant pour finalité l'obtention de jours de congés doit être introduite dans un délai de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi. Cela ne concerne que les salariés en poste dans l'entreprise.

>> UN DÉCRET VIENT SIMPLIFIER LE CADRE DES FORMATIONS AUX PREMIERS SECOURS

Publié au Journal Officiel le 21 mars 2024, le décret n°2024-242 vient simplifier l'accès aux formations aux premiers secours en facilitant notamment l'habilitation des organismes et associations autorisés à les dispenser. Pour autant, cela ne devrait pas « réduire le niveau d'exigence » de ces formations, d'après le ministère de l'intérieur. En effet, le décret en Conseil d'Etat permet avant tout « d'alléger la charge administrative d'instruction des demandes par les préfetures pour leur permettre de se concentrer sur leur mission de contrôle des entités habilitées » et de « rendre plus lisible la réglementation applicable pour les acteurs du secourisme ».

Ce décret traduit la volonté de diffuser le plus largement possible la formation aux premiers secours ce qui, selon Gérald Darmanin, répond à un objectif de « rendre les français acteurs de leur propre sécurité ».

- Dès lors, il simplifie le paysage des formations aux premiers secours en regroupant au sein de quatre filières d'enseignement du secourisme les douze unités d'enseignement de sécurité civile aujourd'hui existantes.
- Le texte précise notamment les modalités d'habilitation des différents organismes, les instances chargées de l'habilitation à former de ces organismes, « les obligations qui s'imposent » à eux et « les sanctions qui peuvent être prises s'il est constaté des fautes graves ou répétées dans la mise en œuvre de l'habilitation ».
- Enfin, le décret prévoit une période de transition de deux ans pour les organismes actuellement habilités à délivrer ces formations pour demander une nouvelle habilitation répondant aux nouveaux critères. Il précise également « l'obligation de formation continue » des personnes amenées à porter secours ou à enseigner les gestes de premiers secours.



>> UN ACCORD DE MÉTHODE PEUT PRÉVOIR LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE (NAO) À UN NIVEAU INFÉRIEUR DE L'ENTREPRISE

Dans un arrêt du 3 avril 2024, la Cour de Cassation décide que la négociation annuelle obligatoire (NAO) peut être conduite, au sein des entreprises comportant différents établissements, à un niveau inférieur à celui de l'entreprise, dès lors que cela a été prévu par un accord de méthode et quand bien même un syndicat représentatif à ce niveau s'y oppose.

Au sein de la société Spie industrie et tertiaire, un accord collectif de méthode sur la négociation des statuts collectifs est signé le 16 décembre 2019 et identifie trois périmètres de négociations portant sur les statuts collectifs, correspondant à l'organisation opérationnelle de la société alors composée de trois divisions (industrie, tertiaire, centre de services partagés).

L'une des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise refuse de participer aux négociations à un niveau inférieur à celui de l'entreprise en invoquant un trouble manifestement illicite et saisit le président du tribunal judiciaire pour qu'il ordonne à l'entreprise de tenir les négociations avec les organisations syndicales au niveau de l'entreprise uniquement. Réclamant également des dommages et intérêts pour le préjudice qu'elle aurait subi, l'organisation syndicale ne parvient pas à convaincre les juges du fond et forme un pourvoi en cassation.

Traditionnellement, la position de la Cour de Cassation donnerait raison à la partie demanderesse, puisqu'elle avait autrefois affirmé dans un arrêt du 12 juillet 2016 qu'en « *principe, la négociation annuelle doit être engagée au niveau de l'entreprise* » mais aussi que l'entreprise ne pouvait faire autrement si « *des organisations*

syndicales représentatives dans l'établissement ou le groupe d'établissements où la négociation doit s'ouvrir ne s'y oppose ».

Cependant, se fondant sur l'existence de l'accord de méthode, la Cour de Cassation rejette le pourvoi en déduisant « *qu'un accord collectif négocié et signé aux conditions de droit commun peut définir, dans les entreprises comportant des établissements distincts, les niveaux auxquels la négociation obligatoire visée à l'article L. 2242-1 du code du travail est conduite* ». Tel est le cas en l'espèce de l'accord de méthode sur la négociation des statuts collectifs au sein de la société Spie industrie et tertiaire signé le 16 décembre 2019 ayant « *expressément pour objet de déterminer les modalités de négociation des accords collectifs de la société* » identifiant plusieurs périmètres de négociation.

La Cour de Cassation confirme par ailleurs que les conditions de validité de l'accord sont remplies (délégations syndicales signataires représentatives d'au moins 50% des suffrages exprimés aux dernières élections des titulaires aux comités sociaux et économiques de la société et formellement signé par le délégué syndical conventionnel dûment mandaté à cet effet) et affirme que la cour d'appel a justement déduit qu'en application d'un tel accord les NAO « *devaient être conduites au niveau de chacune des divisions* » (Cass. soc., 3 avril 2024, n° 22-15.784).

>> DÉPART D'UN SALARIÉ PROTÉGÉ DANS LE CADRE D'UN PLAN DE DÉPART VOLONTAIRE : INDIFFÉRENCE AU BIEN-FONDÉ DU MOTIF ÉCONOMIQUE

La position du Conseil d'État dans sa décision du 3 avril 2024 est claire : le bien-fondé du motif économique du projet de licenciement collectif est sans influence sur la légalité d'une décision de l'administration se prononçant sur une demande d'autorisation de la rupture d'un commun accord du contrat de travail d'un salarié protégé dans le cadre d'un Plan de Départ Volontaire (PDV) adossé à un Plan de Sauvegarde Economique (PSE).

Dans le cas d'espèce, un PSE comportant un PDV est homologué par l'administration. Dans le cadre de sa mise en œuvre, l'inspecteur du travail autorise la rupture d'un commun accord du contrat de travail d'un salarié protégé employé par cette société. Pour rappel, le statut de salarié protégé permet de s'assurer que le licenciement du salarié n'a pas de lien avec ses fonctions de représentant du personnel. Ce dernier saisit toutefois le conseil de prud'hommes, arguant l'absence de cause réelle et sérieuse de la rupture de son contrat de travail et demandant réparation.

Le tribunal administratif, saisi par le conseil de prud'hommes, affirme qu'il ne lui appartient pas d'apprécier la légalité du motif économique invoqué par l'entreprise pour justifier la rupture d'un commun accord du contrat de travail. Autrement dit, le tribunal administratif estime qu'en présence d'un accord de rupture amiable il devenait impossible pour le salarié de contester le motif économique du projet de licenciement.

Mécontent, le salarié saisit la plus haute juridiction administrative, mais en vain. Le Conseil d'Etat approuve le raisonnement des juges du fond. Il estime que le tribunal administratif n'a pas commis d'erreur de droit en jugeant que le moyen de droit invoqué par le salarié était inopérant. Cette rupture procède en effet, sauf fraude ou vice du consentement, de l'accord du salarié et de l'employeur (CE, 3 avril 2024, n° 46.9694).

>> LE CSE NE PEUT RÉSERVER LE BÉNÉFICE DES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES AUX SALARIÉS AYANT UNE ANCIENNETÉ MINIMALE

Dans un arrêt du 3 avril 2024, la Cour de Cassation affirme qu'un comité social et économique (CSE) ne peut réserver aux salariés jouissant d'une ancienneté minimale le bénéfice des activités sociales et culturelles (ASC). En ce sens, la Haute Juridiction prend une position contraire à celle d'une cour d'appel qu'elle censure pour avoir jugé que le CSE du Groupama Assurances Mutuelles était « légitime » à avoir introduit une condition d'ancienneté en instaurant un délai de carence de six mois avant de permettre aux nouveaux embauchés de bénéficier des ASC.

Ce délai étant contesté par un syndicat, dont le tribunal judiciaire et la cour d'appel rejettent les demandes, la Cour de cassation approuve quant à elle l'analyse de la CGT et casse l'arrêt d'appel. Selon l'organisation syndicale, « la seule qualité de salarié ouvre droit au bénéfice des

activités sociales et culturelles ». Il ajoute que « si le comité social et économique peut instaurer des critères de modulation pour l'attribution des activités sociales et culturelles, il ne peut exclure totalement un salarié du bénéfice de ces activités ».

D'après la Cour de Cassation, « s'il appartient au comité social et économique de définir ses actions en matière d'activités sociales et culturelles, l'ouverture du droit de l'ensemble des salariés et des stagiaires au sein de l'entreprise à bénéficier des activités sociales et culturelles ne saurait être subordonnée à une condition d'ancienneté » (Cass. soc., 3 avril 2024, n° 22-16.812).

>> INDEMNITÉS JOURNALIÈRES : CALCUL SUR LA BASE DES SALAIRES VERSÉS PRÉCÉDEMMENT À L'INTERRUPTION DE TRAVAIL UNIQUEMENT

Dans un arrêt du 21 mars 2024, la Cour de Cassation retient que seule la base des salaires effectivement versés durant la période de référence précédant l'interruption de travail ouvre le droit aux indemnités journalières de l'assurance maladie pendant les six premiers mois d'arrêt de travail. Les rappels de salaire versés après le premier jour d'arrêt de travail ne doivent pas être pris en compte, selon la Cour.

Dans le cas d'espèce, la CPAM refuse à un assuré le versement d'indemnités journalières au titre de son arrêt de travail, celui-ci n'ayant pas suffisamment cotisé au titre de l'assurance maladie au cours des six mois précédant l'arrêt de travail. Ce dernier estime que la CPAM

n'a pas pris en compte des rappels de salaire correspondant au travail effectué au cours de la période de référence.

Cependant, la Cour de Cassation confirme la position adoptée par la cour d'appel en affirmant clairement que les conditions d'ouverture du droit aux indemnités journalières dans le cadre d'un arrêt de travail pour maladie ne s'apprécient qu'au premier jour de celui-ci. Les rémunérations et cotisations payées postérieurement à ce premier jour, quand bien même pour une période antérieure, ne sauraient être prises en compte (Cass. soc., 21 mars 2024, n° 21-18.015).

>> RUPTURE CONVENTIONNELLE : SI L'ENTRETIEN DOIT PRÉCÉDER LA SIGNATURE DE LA CONVENTION, IL PEUT AVOIR LIEU LE MÊME JOUR

Dans le cadre d'une rupture conventionnelle, si l'entretien au cours duquel les parties au contrat de travail conviennent de la rupture de celui-ci doit être antérieur à la signature de la convention de rupture, il peut avoir lieu le même jour. Voilà ce que précise la Cour de Cassation dans un arrêt publié le 13 mars 2024.

Dans le cas d'espèce, une assistante commerciale saisit la juridiction prud'homale pour faire juger que la rupture conventionnelle qu'elle a signée le 22 février 2016 est nulle, soutenant que l'entretien préalable et la signature de la convention ne pouvaient avoir lieu le même jour. Si l'article L1237-12 du code du travail ne prévoit aucun délai

entre ces deux formalités, la cour d'appel saisie du litige ne donnera pas raison à la demande de la plaignante, laquelle se pourvoit en cassation.

La haute juridiction confirme la position prise par la cour d'appel et affirme qu'elle a légalement justifié sa décision et écarté tout vice du consentement : si l'article L. 1237-12 du code du travail n'instaure pas de délai entre l'entretien au cours duquel les parties au contrat de travail conviennent de la rupture du contrat et la signature de la convention de rupture (Cass. soc., 13 mars 2024, n° 22-10.0551).

>> LE SÉNAT ADOPTE LE « TEST PME », DISPOSITIF PLÉBISCITÉ PAR LES ENTREPRISES

Le 26 mars 2024, le Sénat a adopté à une très large majorité (232 contre 33) la proposition de loi visant à rendre obligatoires les « tests PME » et créant un dispositif « Impact entreprises », dans l'objectif d'une simplification normative et d'une meilleure évaluation de l'effet des normes pour les entreprises. Cette proposition de loi est la traduction des principales recommandations du rapport sur la sobriété normative du 15 juin 2023. Elle s'articule autour de deux axes principaux :

- La création d'une autorité indépendante associant des représentants des entreprises de toutes tailles ayant vocation à évaluer les projets de loi et leur impact, les projets de textes réglementaires ainsi que les projets d'actes de l'Union Européenne ayant un impact technique, administratif ou financier sur les entreprises ;

- La réalisation de « tests PME » permettant d'évaluer directement auprès des entreprises l'impact de la mise en œuvre concrète de la règle.

Enfin, le texte, qui marque un premier pas vers la « simplification normative » pour les entreprises, prévoit également de déployer « le pilotage interministériel de la simplification grâce à un réseau de correspondants dans les administrations centrales ».

>> AIDE AUX ENTREPRISES MAHORAISES : SUPPRESSION DE LA LIMITATION DE LA PROLONGATION DE LA PÉRIODE D'ÉLIGIBILITÉ

Instaurée entre le 1er septembre 2023 et le 30 novembre 2023 par un décret du 25 octobre 2023, puis prolongée jusqu'au 31 janvier 2024, l'aide financière accordée aux entreprises exerçant une activité économique à Mayotte, particulièrement atteintes par les conséquences économiques d'une situation catastrophique due à la crise de l'eau, est prolongée du 1er février 2024 au 29 février 2024.

La limitation de la prolongation de la période d'éligibilité à l'aide inscrite dans le décret du 25 octobre 2023 est désormais supprimée. De plus, au regard de la fragilisation financière que rencontrent les entreprises mahoraises le critère de prise en compte des dettes fiscales inférieures ou égales à un montant total de 1 500 euros pour bénéficier de cette aide exceptionnelle est supprimé.

Le versement sera réalisé par la direction générale des finances publiques à destination des entreprises ayant bénéficié du premier versement de l'aide pour la période de septembre à novembre 2023. Cela ne nécessitera aucune démarche supplémentaire des bénéficiaires.

Les entreprises concernées appartenant aux secteurs définis par l'arrêté du 25 octobre 2023, pourront à partir du 12 mars et jusqu'au 30 avril 2024, se rendre sur leur Espace Particulier sur <https://www.impots.gouv.fr>, pour déposer une demande d'aide pour la période allant de septembre à novembre 2023. Les aides complémentaires leur seront versées automatiquement.

>> L'ÉVOLUTION DU MODE DE DIRECTION GÉNÉRALE D'UNE SOCIÉTÉ ANONYME NE CONSTITUE PAS UNE RÉVOCATION

Dans une décision du 4 avril 2024, la Cour de Cassation affirme que la décision du conseil d'administration d'une société anonyme de confier à son président la fonction de directeur général de la société ne constitue pas une révocation du directeur général dont le mandat prend fin, à moins que ce dernier établisse que cette décision a été prise dans le seul but de l'évincer de son mandat.

Dans le cas d'espèce, les administrateurs d'une SA votent à l'unanimité la réunion des fonctions de président du CA et de directeur général en une seule personne : celle du président actuel du conseil. Cependant, cela entraîne la fin du mandat social de l'actuel directeur général, lequel soutient que ce vote, mettant fin à ses fonctions, constitue une révocation sans juste motif et réclame ainsi des dommages et intérêts.

Les juges de la cour d'appel refusent, au motif que le conseil d'administration était « *totale*ment souverain dans le choix de son mode de gouvernance ». Dès lors, l'ancien directeur général se pourvoit en cassation.

La haute juridiction rejette le pourvoi en affirmant que cette décision ne constitue pas une révocation. Toutefois, elle introduit un garde-fou en précisant ce n'est pas le cas, sauf à ce que celui-ci démontre que cette décision a été prise dans le but de l'évincer de son mandat social. Ce but n'ayant pas été démontré, la Cour de Cassation estime que la cour d'appel a légalement justifié sa décision (Cass. 4 avril 2024, n° 22-19.991).



Question relative à la négociation et la conclusion d'une rupture conventionnelle pendant un arrêt maladie

Ai-je la possibilité de négocier et de conclure une rupture conventionnelle avec l'un de mes salariés absent pour maladie ? Puis-je l'inviter à un entretien pour la négocier ?

Réponse :



La rupture conventionnelle peut être conclue pendant une période de suspension du contrat de travail, notamment en cas d'arrêt maladie.

Toutefois, en cas de litige, les juges peuvent tenir compte du contexte de la rupture pour considérer que le consentement du salarié n'a pas été donné librement (par exemple, pour une rupture signée pendant un arrêt maladie). Ainsi, les parties doivent être mentalement aptes à signer une rupture conventionnelle. Tel n'est pas le cas s'il résulte de certificats médicaux que les facultés mentales du salarié étaient altérées lors de la signature de la convention par exemple.

Mais, dans le principe, rien n'interdit à un salarié en arrêt maladie de signer une rupture conventionnelle.

Il peut être invité à un entretien pour négocier cette rupture conventionnelle. Veillez néanmoins à respecter ses heures de sortie fixées par la Sécurité sociale en prenant en compte les temps de trajet entre son domicile et le lieu de l'entretien.



Question relative à l'arrivée à échéance d'une carte professionnelle et la position à adopter en tant qu'employeur

Dans le cadre d'un renouvellement de carte professionnelle d'un de nos agents, le CNAPS met plus d'un mois à nous répondre sans nous donner de réponse sur un problème éventuel. La carte professionnelle arrive à échéance d'ici une semaine. Quelle décision devons-nous prendre pour rester conforme à la loi ?

Réponse :



Pour que votre agent puisse continuer à travailler une fois sa carte expirée, il vous faut absolument disposer d'un récépissé délivré par le CNAPS.

La délivrance un récépissé par le CNAPS, si le dossier est complet, permet en effet à l'agent de travailler comme le prévoit expressément l'article R. 612-17 alinéa 2 du CSI. Ce récépissé permet, jusqu'à l'intervention d'une décision expresse, une poursuite régulière de l'activité professionnelle.

Attention, la délivrance d'un récépissé par le CNAPS mais ce n'est pas systématique. Un récépissé n'a pas été délivré, il convient de le demander au CNAPS.

Attention, la seule délivrance d'un numéro de suivi de dossier ne vaut pas récépissé.

Enfin, si l'agent voit sa carte expirer et ne détient pas de récépissé, il ne peut continuer à exercer et son employeur doit lui suspendre son contrat de travail.





LA DIRECTION GÉNÉRALE DU TRAVAIL DÉTAILLE L'ORGANISATION DU SYSTÈME D'INSPECTION DU TRAVAIL DANS LE CADRE DES JOP 2024

La Direction générale du travail (DGT), via une instruction datée du 19 mars 2024, détaille l'organisation du système d'inspection du travail dans le cadre des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024, « tant durant l'évènement qu'en amont et en aval ».

Selon la DGT, seront principalement concernées les activités susceptibles de mobiliser des amplitudes de travail importantes, de recourir à de la main d'œuvre extérieure par les sociétés prestataires intervenantes ou via des processus de détachement et qui présentent des enjeux de protection des conditions d'emploi et de travail des salariés sur place.

Ainsi, ce sont principalement trois secteurs qui seront privilégiés par le système d'inspection du travail :

- **Les entreprises de prévention et de sécurité (tout en veillant à ne pas nuire au bon déroulement de leurs missions et donc en adaptant les heures de contrôle) ;**
- Les entreprises de nettoyage (intervenant notamment en soirée ou de nuit) ;
- Les activités de restauration et de transport.

Ladite instruction a vocation à « *préciser les attendus en termes de mobilisation et de contrôle pour les services de l'inspection du travail et les moyens à mettre en place pour assurer la présence nécessaire et la cohérence des actions (...) dans un contexte particulièrement contraignant compte tenu de l'exigence d'exemplarité dans l'organisation des jeux et des enjeux de sécurité qui les entourent* ».

La DGT en profite pour annoncer clairement la forte mobilisation attendue du système d'inspection du travail afin de mener des actions d'information auprès des organisateurs, entreprises et salariés sur la réglementation applicable et les points de vigilance ainsi que sur l'organisation de contrôles « *ciblés et coordonnés* ».

En effet, le bon respect de la réglementation du travail passe avant tout par « une bonne information des entreprises et des salariés sur les règles applicables ». Ensuite, les contrôles seront principalement orientés sur :

- La lutte contre le travail illégal et les fraudes en matière d'emploi : dissimulation d'emploi salarié, dissimulation d'heures, faux statuts, fraude à la prestation de service internationale, emploi d'étrangers sans titres, ...
- Le respect des durées maximales du travail et la tenue des décomptes
- Le cas échéant, les conditions d'emploi des jeunes travailleurs, stagiaires, free-lance, faux indépendants, ...

Naturellement, la DGT prend le soin d'assurer que ces actions de contrôle, qu'elles soient en amont, durant ou en aval de l'évènement seront menées tout en conservant des espaces d'échanges et d'informations avec les organisateurs et les prestataires.



LES GRANDES LIGNES DU DÉCRET METTANT EN ŒUVRE LA RÉFORME DE LA FORMATION À LA SÉCURITÉ PRIVÉE

Le samedi 6 avril 2024 a été publié au Journal Officiel le décret n°2024-311, déclinant les modalités d'application de la réforme de la formation à la sécurité privée, tirant ainsi les conséquences de l'ordonnance du 16 mai 2023 et venant modifier la partie réglementaire du Code de la sécurité intérieure.

L'essentiel des mesures concernées entreront en vigueur après les Jeux Olympiques et Paralympiques.

À compter du 1^{er} septembre 2024, trois titres pourront être délivrés par le CNAPS :

- Premièrement, les dirigeants d'entreprise de formation à la sécurité privée devront être titulaires d'un agrément, sur le modèle de celui qui est déjà requis pour les dirigeants d'entreprise de sécurité.
- Deuxièmement, les formateurs devront quant à eux être titulaires d'une carte professionnelle, à l'instar des agents de sécurité privée, mais propre à l'entreprise et remise par l'employeur.
- Troisièmement, les conditions de délivrance d'une autorisation d'exercice aux prestataires de formation sont modifiées. En effet, la certification par un organisme accrédité par le Cofrac est notamment supprimée, au profit de la certification Qualiopi. Toutefois, les autorisations d'exercice délivrées antérieurement resteront valables jusqu'au terme de leur durée de validité.

Dès lors, le CNAPS pourra réaliser des enquêtes administratives et consulter les fichiers de police concernant les demandeurs.

Le décret vise également à fiabiliser les examens notamment en informant davantage le CNAPS sur l'ouverture de chaque session de formation mais aussi en lui permettant d'organiser une ou plusieurs épreuves dans des cas déterminés par arrêté.

Enfin, la réforme vise à renforcer le contrôle des certificateurs sur les organismes délivrant les titres et le contrôle de ces certificateurs par le CNAPS lui-même.

JOP 24 : 97 % DES BESOINS DU COJOP SONT SÉCURISÉS, MAIS IL FAUT PRÉVOIR UN DISPOSITIF DE 20 % DE MOYENS SUPPLÉMENTAIRES, SELON TONY ESTANGUET

Face à la commission des Affaires culturelles et de l'Éducation de l'Assemblée nationale, le mercredi 27 mars 2024, le président du Comité d'Organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024, Tony Estanguet, annonce que « 97% des besoins du COJOP » en sécurité privée sont « couverts contractuellement ».

Pour autant, « ce n'est pas parce qu'on contractualise avec une entreprise que l'on a forcément à la fin le nombre suffisant d'agents », concède Tony Estanguet. Selon lui, l'hypothèse selon laquelle certaines entreprises n'auraient pas les ressources humaines suffisantes ou qu'il y aurait un même agent compté dans les effectifs de plusieurs entreprises pour lesquelles il travaille n'est pas à exclure.





Dès lors, la crainte du « no show », partagée par l'entourage du Ministre de l'Intérieur et le président de la République lui-même, a poussé le président du COJOP à appeler chaque entreprise attributaire à prévoir un dispositif de 20 % de moyens supplémentaires pour pallier des carences potentielles.

En juillet 2023, le rapport de la Cour des Comptes sur l'organisation des jeux relevait d'ores et déjà le souhait du COJOP de prévoir un surcroît de ressources humaines compris entre 10% et 30%, mais s'interrogeait sur la faisabilité d'un tel niveau de recrutements dans le contexte que connaît actuellement la filière.

124 ENTREPRISES ET 1 510 AGENTS DE SÉCURITÉ PRIVÉE CONTRÔLÉS PAR LE CNAPS LORS DE LA COUPE DU MONDE DE RUGBY 2023

A l'occasion de la coupe du monde de rugby, s'étant déroulée en France du 8 septembre au 28 octobre 2023, l'établissement public chargé de réguler le secteur de la sécurité privée a contrôlé 124 sociétés et 1 510 agents de sécurité privée sur 31 sites et événements. Le CNAPS a réalisé des contrôles ciblés, en visant des dispositifs « *mis en place tant aux abords des sites d'entraînement et stades que des sites destinés à l'accueil des équipes sportives (camps de base) et du public (villages rugby et autres fan zones)* ».

Le CNAPS a constaté que de façon générale, la réglementation était « *bien respectée* », bien que des « *points de fragilités* » aient été identifiés, qu'il associe aux événements sportifs de grande ampleur. Notamment, plusieurs cas de suspicion de défaut de transparence sur la sous-traitance, des cas de travail dissimulés et des difficultés à mobiliser le nombre d'agents prévus.

Les enseignements tirés de ces contrôles ont pu être « *analysés dans la perspective de l'action de contrôle qui s'appliquera aux JOP* », indique le CNAPS. Il entend rappeler aux entreprises attributaires des marchés du COJOP « *les règles fondamentales auxquelles elles sont astreintes et qui feront l'objet de contrôles* » de sa part.

Si des interrogations semblent persister sur la capacité de la sécurité privée à répondre aux attentes des JOP, Gérald Darmanin, ministre de l'Intérieur, s'est montré optimiste lors d'une audition au Sénat le 5 mars 2024 : « *Nous n'avons plus de craintes sur la sécurité privée* », affirme-t-il.

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



AG2R LA MONDIALE