

la lettre JURIDIQUE

GES | GROUPEMENT
DES ENTREPRISES
DE SÉCURITÉ
SÉCURITÉ PRIVÉE

N°64

Du 17 juin au 9 août 2024

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

SOMMAIRE

■ DROIT SOCIAL	2
ACTUALITÉS	2
RÈGLEMENTATION	5
JURISPRUDENCE	7
■ JURIDIQUE ET FISCAL	9
ACTUALITÉS	9
RÈGLEMENTATION	10
JURISPRUDENCE	11
■ VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES	12
■ À SAVOIR	13



>> JOP 2024 : LES COMPÉTENCES DES VOLONTAIRES SERONT RECONNUES AU TRAVERS DE LA CERTIFICATION « OPEN BADGE »

Parmi les effectifs mobilisés durant les Jeux Olympiques de Paris 2024, 45 000 volontaires ont accueilli les visiteurs des sites olympiques et continueront à le faire pour les Jeux Paralympiques du 28 août au 8 septembre.

L'évènement « *représente pour eux une occasion de développer leurs compétences, qui sont le plus souvent transversales et transférables dans le monde professionnel et associatif* », indique le ministère du Travail, le 8 août 2024.

Un travail transversal entre l'État et les branches professionnelles impliquées a dans ce cadre permis « la création d'un 'répertoire socle' de 30 compétences transversales, pour identifier les différents savoirs acquis ».

Une certification baptisée « *open badge* » leur permettra d'acquérir automatiquement 15 de ces 30 compétences. Les compétences acquises seront inscrites dans le passeport de compétences intégré à la plateforme Mon compte formation.

>> JOP 2024 : L'OIT SALUE UNE « CHARTE SOCIALE OLYMPIQUE POUR UN TRAVAIL DÉCENT »

« *Pour la première fois, les Jeux olympiques et paralympiques de 2024 ont appliqué une charte sociale visant à garantir un héritage social, environnemental et économique durable du plus grand évènement sportif du monde* », a salué l'OIT dans un communiqué diffusé sur son site internet le 1^{er} août 2024 en évoquant la charte sociale olympique signée en 2018, notamment par les organisations syndicales et patronales, et articulée autour de 16 « *engagements contraignants* ».

« *Les organisateurs des [JOP 2024] ont reconnu le pouvoir des Jeux pour apporter un changement social bénéfique [...] Pour atteindre cet objectif, il a fallu un véritable engagement en faveur du dialogue social, de la coopération et de la négociation de la part de toutes les parties* », a également complété Oliver Liang, chef de l'unité des services publics et privés à l'OIT.

>> EN 2025, LES SALAIRES POURRAIENT AUGMENTER EN FRANCE DE + 3,6 %, CONTRE + 3,8 % EN 2024

Les budgets prévisionnels médians d'augmentation salariale pour 2025 s'élèvent en France à 3,6 %, affichant une progression quasiment identique à celle de 2024 (3,8 %), relève une étude menée par WTW et rendue publique le 31 juillet 2024.

En concordance avec le reflux de l'inflation, ces augmentations sont nettement inférieures à celles accordées en 2023 par les employeurs français (4,3 %). Elles sont néanmoins supérieures

à l'inflation et « *comparables* » à celles pratiquées à l'international selon l'étude, bien qu'assez sensiblement inférieures à l'Allemagne, l'Espagne ou le Royaume-Uni.

Pour rappel, la branche des entreprises de prévention et de sécurité a conclu un accord triennal relatif aux minima conventionnels prévoyant notamment une augmentation de la grille des minima de + 3,2 % au 1^{er} janvier 2025.

>> ASC ET CONDITIONS D'ANCIENNETÉ : L'URSSAF ACCORDE UN DÉLAI DE MISE EN CONFORMITÉ AUX CSE

Alors que la Cour de cassation a interdit par un arrêt du 3 avril 2024 aux CSE de subordonner le versement des ASC à une condition d'ancienneté, l'Urssaf leur accorde un délai de mise en conformité jusqu'au 31 décembre 2025 dans un communiqué du 30 juillet 2024.

« L'Urssaf admettait que le CSE puisse fixer une condition d'ancienneté pour l'attribution des prestations (dans la limite de six mois) sans que cela ne remette en cause l'exonération de

cotisations et contributions sociales. Or, un arrêt de la Cour de cassation interdit désormais cette possibilité. Vous avez jusqu'au 31 décembre 2025 pour modifier les critères de versement de ces prestations et vous mettre en conformité », affirme ainsi l'organisme de recouvrement. En cas de contrôle, il sera demandé au CSE de se « mettre en conformité pour l'avenir ».

>> CANICULE : L'INRS RECOMMANDE AUX EMPLOYEURS D'ANTICIPER LES MESURES DE PRÉVENTION

Depuis plusieurs jours, la France fait de nouveau face à un épisode de canicule. Dans un communiqué de presse du 29 juillet 2024, l'INRS rappelle les employeurs à leur responsabilité de protéger la santé et la sécurité des salariés.

« Conséquences du réchauffement climatique, la multiplication et l'intensification de [ces] épisodes vont impacter l'activité et le quotidien des salariés », estime l'institut en pointant les travailleurs de « nombreux secteurs » qui se trouvent « davantage exposés à des températures

potentiellement dangereuses pour leur santé » (bâtiment, voirie, mines, fonderie, etc.).

Pour remplir son obligation de sécurité, l'employeur doit s'inscrire dans une démarche globale de prévention : identification en amont des risques, déploiement d'actions de prévention adaptées en lien avec les représentants du personnel, information et surveillance des salariés.

>> « 200 000 DESTRUCTIONS D'EMPLOIS » EN CAS D'AUGMENTATION DU SMIC À 1 600 EUROS NET, SELON PATRICK MARTIN (MEDEF)

Interrogé sur France Info le 25 juillet 2024, le président du Medef a fortement critiqué le programme économique du NFP, arrivé en tête en nombre de sièges sans majorité absolue lors des élections législatives anticipées.

« Si le Smic passe à 1 600 euros net, tous les économistes s'accordent à le dire, ça peut générer jusqu'à 200 000 destructions d'emplois », a déclaré Patrick Martin en citant les secteurs de la propreté, de la sécurité ou de la grande distribution qui pourraient être fortement impactés.

Par ailleurs, à ses yeux, la crise politique et l'incertitude économique qu'elle génère entraînent une forte retenue des chefs d'entreprise. « Il y a beaucoup de décisions d'embauche, d'investissements qui sont suspendus parce que le panorama politique est très inquiétant », s'est-il alarmé en déplorant également une éventuelle abrogation de la réforme des retraites.

>> FRANCE COMPÉTENCES MET À JOUR LE RÉFÉRENTIEL UNIQUE DES NIVEAUX DE PRISE EN CHARGE DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE

Six jours après la publication du décret de carence au Journal officiel et quatre jours avant l'entrée en vigueur des nouveaux niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage, France compétences a mis à jour son référentiel unique.

Publié sur son site le 12 juillet 2024, ce document Excel réunit l'ensemble des NPEC : ceux qui n'ont pas changé depuis la dernière version du fichier, ceux pour les certifications qui n'en avaient pas jusqu'à présent et ceux révisés à la baisse sur les niveaux de certification 6 et 7 (de Bac+3 à Bac+5).

Le fichier Excel compte des dizaines de milliers de lignes qui permettent aux organismes de formation par apprentissage de connaître le niveau de prise en charge par l'opérateur de compétences pour un contrat préparant à une certification donnée dans une branche professionnelle donnée.

Cette mise à jour intervient à l'issue des deux procédures de détermination des NPEC menées au premier semestre par France compétences.

>> LES FONCTIONNALITÉS DU COMPTE AT-MP INTÈGRENT LE COMPTE ENTREPRISE, SUR LE PORTAIL « NET-ENTREPRISES.FR »

Depuis le 2 juillet 2024, le compte entreprise, mis en place par l'Assurance Maladie et l'Assurance Maladie-Risques professionnels via net-entreprises.fr, intègre les fonctionnalités du compte AT-MP.

Celles-ci restent les mêmes, mais leur ergonomie évolue pour une meilleure expérience utilisateur, précise un communiqué du 10 juillet. Le compte entreprise permet « d'effectuer ses démarches en lien avec les arrêts de travail, de déclarer les différentes périodes du congé paternité/accueil

de l'enfant, de déclarer un accident du travail, de consulter ses taux de cotisation AT-MP notifiés et le détail de leur calcul, de faire le point sur ses sinistres récemment reconnus, et de demander des subventions ».

« Le compte AT/MP reste accessible selon les mêmes modalités [...]. La seule évolution visible porte sur le changement de libellé », précise Karine Pelletier, cheffe de projet au GIP-MDS.

>> LES CONDITIONS DE PRISE EN CHARGE ET DE DÉPÔT DES CONTRATS EN ALTERNANCE PAR LES OPCO ÉVOLUENT AU 1^{er} AOÛT 2024

Les dispositions du décret du 28 juin 2024 relatif à la prise en charge financière et au dépôt des contrats d'apprentissage et de professionnalisation entrent en vigueur le jeudi 1^{er} août 2024.

Pour rappel, ce texte « *renforce les conditions de prise en charge financière* » des contrats en alternance conclus par des employeurs du secteur privé ou public à caractère industriel ou commercial, ainsi que les conditions de dépôt des contrats d'apprentissage des employeurs du secteur public.

Plus précisément, le décret ajoute trois nouveaux points de contrôle supplémentaires, afin de vérifier, en amont de la prise en charge des contrats d'apprentissage, comme le rappelle le ministère du Travail sur le Portail de l'alternance :

- L'existence d'une décision d'opposition à l'engagement d'apprentis ou d'une décision de suspension de l'exécution d'un contrat et d'interdiction de recrutement d'alternant ;
- Le respect des conditions d'habilitation pour préparer à la certification ;
- L'obligation de certification qualité des organismes de formation par apprentissage sous réserve des dispositions de l'article R.6316-9 du Code du Travail.

Ce décret met également en cohérence les modalités de contrôle et de dépôt du contrat d'apprentissage et du contrat de professionnalisation.

En dernier lieu, le décret prévoit que, « *pour les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, l'Opco pourra refuser la prise en charge si une clause du contrat est contraire à toute autre disposition légale et réglementaire ou conventionnelle* ». Des informations sur d'éventuels manquements que l'Opco pourra avoir reçus « *par un autre opérateur de compétences ou par toute autre autorité ou administration* ».



>> LE MINISTÈRE DU TRAVAIL DÉTAILLE LES MODALITÉS DE L'OBLIGATION DE PARTAGER LA VALEUR EN CAS DE BÉNÉFICES RÉGULIERS

En application de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 relative au partage de la valeur au sein de l'entreprise, à partir du 1er janvier 2025, les entreprises de 11 à 49 salariés devront mettre en place un dispositif de partage de la valeur (intéressement, participation, PPV...) dès lors qu'elles sont constituées sous forme de société et qu'elles réalisent un bénéfice net fiscal positif au

moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant trois années consécutives.

Pour les accompagner, le ministère du Travail publie le 8 juillet 2024 un « *Questions-Réponses* » consacré à cette nouvelle obligation.

>> LE MODÈLE PROVISOIRE DE BULLETIN DE PAIE S'APPLIQUERA JUSQU'AU 1^{er} JANVIER 2026

Un arrêté du 25 juin 2024 prolonge d'une année la possibilité pour les employeurs d'utiliser le modèle de bulletin de paie temporaire figurant dans l'arrêté du 25 février 2016. Lequel est également mis à jour pour intégrer la nouvelle définition du montant net social, codifiée depuis le 1er janvier 2024.

Pour mémoire, l'arrêté du 31 janvier 2023 prévoyait une mise en œuvre en deux temps :

- Un modèle temporaire, applicable par dérogation du 1^{er} juillet 2023 au 31 décembre 2024, sur lequel était uniquement ajoutée la mention du MNS au modèle existant, sans autre modification (sauf éventuellement la suppression de certaines mentions superflues) ;

- Un modèle pérenne, harmonisé pour l'ensemble des salariés et intégrant l'ensemble des modifications (MNS et autres adaptations), obligatoire à compter du 1er janvier 2025, dont l'utilisation a déjà été anticipée par de nombreuses entreprises.

L'arrêté du 25 juin 2024 modifie l'article 2 de l'arrêté du 31 janvier 2023 afin de prolonger d'une année l'application du modèle temporaire de bulletin de salaire, soit jusqu'au 31 décembre 2025.

Le modèle pérenne officiel de bulletin de paie figurant à l'article 1^{er} de l'arrêté de 2016 serait donc applicable à compter du 1er janvier 2026.

>> LA PRESCRIPTION DE L'ACTION DU SALARIÉ EN CONTESTATION DE LA NON-AFFILIATION À UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE EST DE 5 ANS

L'action du salarié fondée sur le manquement de l'employeur à son obligation d'affilier son personnel à un régime de prévoyance complémentaire et de régler les cotisations qui en découlent n'est pas une action relative à l'exécution du contrat de travail. Il s'agit d'une action en responsabilité civile qui est soumise à la prescription quinquennale de droit commun prévue par l'article 2224 du code civil, retient la Cour de cassation dans un arrêt publié du 26 juin 2024.

Pour rappel, l'employeur a l'obligation d'affilier le salarié titulaire d'un contrat de travail à un régime de protection sociale complémentaire obligatoire et collectif. En cas de manquement de l'employeur à son obligation d'affiliation du salarié, de quel délai dispose le salarié pour engager une action en justice ? C'est à cette question que répond la Cour de cassation dans un arrêt publié du 26 juin 2024.

La Cour de cassation rappelle que les actions personnelles ou mobilières se prescrivent par cinq ans à compter du jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer.

Elle considère, qu'en application de ce texte, l'action du salarié fondée sur le manquement de l'employeur à son obligation d'affilier son personnel à un régime de prévoyance complémentaire et de régler les cotisations qui en découle est soumise à la prescription de cinq ans de droit commun.

La cour d'appel a donc pu retenir que l'action du salarié n'était pas prescrite (Cass. soc., 26 juin 2024, n° 22-17.240).

>> UNE DEMANDE EN APPEL DE CONGÉS PAYÉS ACQUIS LORS D'UN ARRÊT MALADIE EST POSSIBLE DANS CERTAINES CONDITIONS

La présentation de demandes nouvelles en appel n'est pas admise, à moins que celles-ci poursuivent les mêmes objectifs que celles présentées en première instance.

La Cour de cassation, dans un arrêt publié du 10 juillet 2024, juge recevable une demande de congés payés acquis au cours d'un arrêt de travail pour maladie formulée en appel, qui tend aux mêmes fins que les demandes initiales en

paiement des congés payés pendant la période d'éviction et d'une indemnité compensatrice au titre des congés payés que l'employeur avait imposé au salarié de prendre sans délai de prévenance (Cass. soc., 10 juillet 2024, n° 22-16.805).

>> UN ENREGISTREMENT PEUT FAIRE PRÉSUMER DE L'EXISTENCE D'UN HARCÈLEMENT MORAL

La Cour de cassation, dans un arrêt du 10 juillet 2024, admet qu'une salariée produise en justice un enregistrement clandestin pour attester que son employeur la harcèle moralement. Cet enregistrement pour être recevable doit être indispensable à l'exercice du droit à la preuve de la victime et l'atteinte aux droits de l'employeur doit être proportionnée au but poursuivi.

Une cour d'appel, qui n'a pas opéré ce contrôle, a jugé à tort que cette preuve devait être écartée car la salariée avait d'autres choix, sans préciser lesquels, pour prouver la réalité du harcèlement subi.

Dans cette affaire, une salariée en temps partiel thérapeutique est licenciée. Soutenant avoir subi un harcèlement moral, elle demande en justice la nullité de son licenciement. Elle produit notamment un enregistrement clandestin de son employeur destiné à établir la pression qu'elle subissait pour accepter une rupture conventionnelle, son employeur la menaçant de la licencier.

La cour d'appel refuse de prendre en considération cet enregistrement litigieux. Les juges constatent que la salariée avait d'autres choix, sans les préciser, que d'enregistrer l'entretien avec son employeur pour prouver la réalité du harcèlement subi depuis plusieurs mois. Les juges décident que cet enregistrement clandestin, contraire au principe de la loyauté dans l'administration de la preuve, doit être écarté des débats. L'atteinte portée aux principes protégés n'est pas, selon eux, strictement proportionnée au but poursuivi.

La Cour de cassation n'approuve pas le raisonnement de la cour d'appel. Les hauts magistrats rappellent que l'illicéité ou la déloyauté dans l'obtention ou la production d'un moyen de

preuve ne conduit pas nécessairement à l'écartier des débats. Le juge doit, lorsque cela lui est demandé, apprécier si une telle preuve porte une atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit à la preuve et les droits antinomiques en présence. Le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à d'autres droits à condition que cette production soit indispensable à son exercice et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi.

Ils soulignent que la preuve du harcèlement moral ne pèse pas sur le salarié. Le salarié doit établir les faits qui lui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs de harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Dans cette affaire, indique la chambre sociale, les juges auraient dû vérifier si la production de l'enregistrement de l'entretien, effectué à l'insu de l'employeur, était indispensable à l'exercice du droit à la preuve du harcèlement moral allégué et, dans l'affirmative, si l'atteinte au respect de la vie personnelle de l'employeur n'était pas strictement proportionnée au but poursuivi.

En conséquence, la Cour de cassation casse l'arrêt de la cour d'appel. Elle renvoie les parties devant une autre cour d'appel qui devra apprécier si cet enregistrement à l'insu de l'employeur peut être retenu (Cass. soc., 10 juillet 2024, n° 23-14.900).

>> LE REGISTRE DES BÉNÉFICIAIRES EFFECTIFS N'EST PLUS ACCESSIBLE À TOUS

À compter du 31 juillet 2024, le Registre des bénéficiaires effectifs n'est plus accessible au grand public. Seules les personnes justifiant d'un intérêt légitime pourront y accéder.

Le 22 novembre 2022, la Cour de justice de l'Union européenne a invalidé le dispositif selon lequel les informations sur les bénéficiaires effectifs des sociétés devaient être accessibles dans tous les cas à tout membre du grand public, considérant que cette ouverture constituait une violation grave du droit à la vie privée et à la protection des données personnelles des bénéficiaires.

A la suite de cette décision, la France avait maintenu l'accès du grand public au Registre des bénéficiaires effectifs « dans l'attente de tirer toutes les conséquences » de cet arrêt.

Le Conseil national des greffiers des tribunaux de commerce et la plateforme Infogreffe annoncent que les conditions d'accès au Registre des bénéficiaires effectifs vont changer à compter du 31 juillet 2024.

Afin de concilier transparence financière et respect de la vie privée, un système de filtrage limite à certaines personnes ou entités l'accès

audit registre selon les modalités suivantes :

- Autorités compétentes et professionnels assujettis aux obligations de lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme : accès complet au registre ;
- Entreprises : accès aux informations de leurs bénéficiaires effectifs et, après avoir justifié de leur intérêt légitime, à celles des bénéficiaires effectifs de leurs éventuels co-contractants en vue de remplir leurs obligations en matière de conformité et de connaissance client ;
- Journalistes, chercheurs, et acteurs de la société civile engagés pour la transparence financière : accès aux nom, nom d'usage, pseudonyme, prénoms, mois, année de naissance, pays de résidence et nationalité des bénéficiaires effectifs ainsi qu'à la nature et à l'étendue des intérêts effectifs qu'ils détiennent dans la société ou l'entité.

Un formulaire pour traiter et répondre aux demandes d'accès au registre pour chaque catégorie de personnes justifiant d'un intérêt légitime sera mis à disposition par Infogreffe.

>> LE REGISTRE UN POINT HAUT SEMBLE AVOIR ÉTÉ ATTEINT CONCERNANT LES DÉFAILLANCES ET SAUVEGARDES D'ENTREPRISES EN FRANCE AU 2^{ème} TRIMESTRE 2024

Selon une étude Altares, le nombre de défaillances d'entreprises amorce un reflux. Le premier trimestre signait l'amorce d'un ralentissement de la hausse des défauts, le deuxième le confirme. Le nombre d'ouvertures de procédures de sauvegarde, redressement et liquidation judiciaire de ce printemps reste élevé (16 371) et très au-dessus de la moyenne observée de 13 700 sur les décennies 2000 et 2010.

Ce nombre découle d'une conjoncture ralentie et du rattrapage d'une partie des défauts évités pendant la crise sanitaire grâce aux aides. Pour autant, la hausse des sinistres décroît et retombe à + 23 % contre + 35 % il y a un an.

Cette décélération est très marquée dans plusieurs activités du B2C. Si les PME et ETI présentent globalement une vulnérabilité moindre que lors des mois précédents, les PME restent en fragilité. Dans une économie en panne, il est difficile de tenir pour ces employeurs de nos territoires. Ainsi, l'hypothèse des 64 000 défauts pour 2024, partagée en début d'année par l'étude, reste à ce stade envisageable.

>> PROLONGATION TUP : MODIFICATION DU POINT DE DÉPART DU DÉLAI D'OPPOSITION DES CRÉANCIERS SOCIAUX

À compter du 1^{er} octobre 2024, le décompte du délai d'opposition des créanciers à la dissolution sans liquidation d'une société par TUP à son associé unique sera déclenché par la publication de cette dissolution au Bodacc.

On sait que la dissolution sans liquidation d'une société par transmission universelle de son patrimoine à un associé unique personne morale (opération de dissolution-confusion prévue à l'article 1844-5, al. 3 du code civil, souvent dite « TUP ») doit faire l'objet des formalités de publicité suivantes :

- Insertion dans un support d'annonces légales ;
- Inscription modificative au RCS et au RNE réalisée par l'intermédiaire du guichet unique électronique des formalités d'entreprises, la demande devant être accompagnée d'un exemplaire de la déclaration de dissolution et d'un extrait de l'avis de dissolution publié dans le support d'annonces légales ;
- Insertion au Bulletin officiel des annonces civiles et commerciales (Bodacc) par les soins du greffier du tribunal de commerce.

Actuellement, c'est la publication de l'avis de dissolution dans le support d'annonces légales

qui fait courir le délai de 30 jours dont dispose les créanciers sociaux pour s'opposer à la dissolution.

À compter du 1^{er} octobre 2024, l'événement qui déclenchera ce délai d'opposition sera la publication de la dissolution au Bodacc, étant précisé que ce délai commencera à courir le lendemain de la date de cette publication. L'objet de cette évolution est de faire échec à la pratique consistant à attendre l'écoulement du délai de 30 jours faisant suite à la publication dans un support d'annonces légales pour demander à la fois la dissolution de la société et sa radiation du RCS. Une telle pratique est en effet fréquemment utilisée à des fins de fraude fiscale ou sociale. A l'avenir, les créanciers sociaux bénéficieront utilement d'une mise à jour de l'inscription et du Kbis et de la publicité au Bodacc demandée par le greffier, à compter de laquelle ils disposeront de 30 jours pour former opposition.

Il convient de souligner que, dans la mesure où la publication au Bodacc sera à la diligence du greffier, les parties à l'opération auront moins de visibilité sur la date de son dénouement effectif que dans le cadre du dispositif actuel.

>> LA LOI « ATTRACTIVITÉ » MODERNISE LES MODALITÉS DE CONSULTATION DES ASSOCIÉS

La faculté de recourir à la consultation écrite électronique sera prochainement généralisée au sein des sociétés civiles, des SARL et des SNC. Les AGO, AGE ou assemblées spéciales des SA pourront se tenir par un moyen de télécommunication sans qu'une clause statutaire l'ait prévu. Enfin, les assemblées des SA cotées devront être retransmises en direct.

La loi du 13 juin 2024 visant à accroître le financement des entreprises et l'attractivité de la France comporte en effet plusieurs mesures ayant pour objet de moderniser les modalités de consultation des associés. Les nouvelles dispositions généralisent la possibilité de recourir à la consultation écrite électronique au sein de différentes formes de sociétés et permettent le vote par correspondance dans les sociétés à responsabilité limitée (SARL).

En outre, elles facilitent la tenue dématérialisée des assemblées générales des sociétés anonymes (SA) et imposent la retransmission ainsi que l'enregistrement des assemblées des SA cotées. La loi renforce par ailleurs le droit des actionnaires de SA de demander l'inscription de points ou de projets de résolution à l'ordre du jour.

Les mesures concernant les modalités d'adoption des décisions collectives entreront en vigueur à une date qui sera fixée par décret et au plus tard le 13 septembre 2024. La nouvelle disposition relative à la compétence du tribunal de commerce en cas de contestation du refus d'inscription de points ou de projets de résolution est, quant à elle, entrée en vigueur le 15 juin 2024.

>> LA NULLITÉ POUR ABUS DE MAJORITÉ PEUT ÊTRE COUVERTE PAR LA CONFIRMATION

La Cour de cassation, dans un arrêt rendu le 11 juillet 2024, juge que la nullité d'une décision sociale pour abus de majorité, qui constitue une nullité relative pouvant être demandée tant par les associés minoritaires que par les représentants légaux de la société, peut être couverte par la confirmation.

En l'espèce, invoquant un abus de majorité, un associé de SCI demande l'annulation de plusieurs délibérations d'assemblée ayant porté augmentation du capital de la société. La cour d'appel d'Aix-en-Provence déclare cette action irrecevable au motif que des décisions prises lors d'une assemblée ultérieure ont constitué une exécution volontaire des délibérations litigieuses « *valant confirmation* » et privant le demandeur d'intérêt à agir en nullité. Un pourvoi est formé, invitant la troisième chambre civile à apporter d'utiles précisions sur le régime de la nullité pour abus de majorité. Elle énonce très clairement que « *la nullité d'une délibération d'assemblée générale pour abus de majorité, qui constitue une nullité relative pouvant être demandée tant par les associés minoritaires que par les représentants légaux de la société, peut être couverte par la confirmation* ».

La solution doit être approuvée. En effet la nullité pour abus de majorité, qui vise à protéger les intérêts de la société, comme ceux des associés minoritaires, se rattache davantage à la catégorie des nullités relatives. Toutefois la question n'était

pas tranchée, si bien que la précision est utile. Il en résulte que la nullité pour abus de majorité ne peut être demandée que par ceux que la loi entend protéger, c'est-à-dire tant les associés minoritaires que les représentants légaux de la société.

En outre, le caractère relatif de la nullité ouvre la voie d'une possible confirmation. Définie à l'article 1182 du code civil comme l'acte par lequel celui qui pourrait se prévaloir de la nullité y renonce, la confirmation a pour effet d'éteindre le droit d'agir. Toute la difficulté, en cas de contentieux, est de caractériser la confirmation, qui peut être expresse ou tacite (le texte mentionne « *l'exécution volontaire* », en connaissance de la cause de nullité). Ainsi, a pu être débouté de sa demande en annulation d'une assemblée générale portant augmentation du capital social, un actionnaire qui avait manifesté sa volonté de renoncer à cette action en adoptant sans réserve plusieurs résolutions approuvant les comptes et le bilan de l'exercice comportant le nouveau capital.

Les associés doivent donc faire attention lorsqu'ils votent en faveur d'une décision faisant état de délibérations antérieures potentiellement entachées d'une nullité relative. Leur vote peut emporter confirmation de ces délibérations s'il n'est assorti d'aucune réserve, les privant ainsi d'intérêt à agir en nullité (Cass. 3e civ., 11 juillet 2024, n° 23-10.013).

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



AG2R LA MONDIALE

Question relative à l'accès à l'activité d'agent de sécurité pour les anciens policiers

Nous avons un candidat qui a postulé pour un cdi, c'est un ancien policier municipal. A t'il besoin de passer une formation pour obtenir sa carte professionnelle ?

Réponse :

Les anciens policiers et gendarmes n'ont pas à suivre la formation initiale (sauf si l'activité est celle d'agent cynophile), car ils ont l'aptitude professionnelle par équivalence.

Cela ne les dispense néanmoins pas bien évidemment de demander et d'obtenir leur carte professionnelle pour l'activité souhaitée.

Question relative à la gestion des situations de retard de la relève ou de fermeture de site retardée

Lorsque l'un de nos agents est planifié, par exemple, de 13h à 21h, peut-on lui reprocher d'avoir quitté son poste à l'heure de débauche prévue, soit 21h, dans les cas suivants :

- **Retard de la relève :** notre agent est-il tenu d'attendre la relève pour assurer la continuité du service, ou bien peut-il quitter son poste conformément à son planning ?
- **Fermeture du site client retardée :** si le site client a un peu de retard dans l'horaire de fermeture (en raison d'un flux important de clients de dernière minute, par exemple), notre agent est-il tenu de rester jusqu'à la fermeture ou peut-il quitter son poste conformément à son planning ?

Exemple : Le magasin ferme ses portes à 21h11 au lieu de 21h00 : que peut ou ne peut pas faire notre agent ?

Réponse :

Il n'existe aucun texte législatif, réglementaire ou conventionnel de branche encadrant les modalités relatives au maintien au poste de travail pendant une certaine durée pour attente de la relève.

Il convient néanmoins de préciser qu'un arrêt rendu le 29 mars 2022 par la Cour de cassation est venu légitimer le licenciement pour faute grave d'un agent de sécurité n'ayant pas attendu la relève de son poste.

Il est en néanmoins important, comme le démontre cet arrêt, de prévoir ce cas de figure au sein du règlement intérieur de l'entreprise ou dans une note de service (en respectant les règles de formalisme pour pouvoir s'y référer en cas de prononcé d'une sanction disciplinaire) en mentionnant qu'« un départ du salarié de son poste de travail avant l'arrivée du collègue devant le relever est passible de l'une des sanctions prévues au règlement intérieur ».

À notre sens, cette réflexion peut être dupliquée à la situation d'une fermeture de site retardée, à la condition que cela soit exceptionnelle.



JEUX OLYMPIQUES : EMMANUEL MACRON SALUE « UNE PROUESSE INÉDITE EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ » ET LE « RÔLE ESSENTIEL » DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE

« Ce qui a été fait c'est une prouesse inédite dans notre histoire en matière de sécurité », a déclaré Emmanuel Macron, lors d'une réception de remerciements des professionnels impliqués dans l'organisation des Jeux olympiques, lundi 12 août 2024 à l'Élysée.

« Pendant des années, des mois, des semaines, tout le monde nous a dit que ce n'était pas faisable, que la cérémonie d'ouverture était une folie, que la sécurité n'était pas assurable », a rappelé le chef de l'État. « Nous l'avons fait, vous l'avez fait ». Le président a également indiqué que « des centaines d'actions » avaient été « entravées ».

« La sécurité privée a été tellement réussie que personne n'en a parlé », a relevé le chef de l'État.

« Il y a encore quelques semaines à peine, on nous disait qu'on n'y arriverait jamais, qu'on n'aurait pas la sécurité privée qui permettrait d'avoir ce résultat, vous avez réussi par un travail de formation exceptionnel », a-t-il souligné à l'égard en particulier de la préfecture de région Île-de-France et du CNAPS, en rappelant que « plus de 25 000 personnes » ont été formées comme agents de sécurité.

« Aux côtés de nos forces de sécurité intérieure, de nos militaires, de nos policiers municipaux, la sécurité privée a joué un rôle essentiel ».

JOP PARIS 2024 : PUBLICATION DES MONOGRAPHIES TERRITORIALES LISTANT LES OPPORTUNITÉS D'EMPLOI, NOTAMMENT POUR L'AGENT DE SÉCURITÉ PRIVÉE

« La préparation de la pérennisation des emplois et la mobilisation des compétences acquises pendant les JOP 2024 constituent un défi majeur pour assurer un héritage durable de cet événement », écrit le ministère du Travail le 7 août 2024.

Les 181 000 personnes mobilisées, tout comme les 45 000 bénévoles, ont « acquis des compétences pendant leur mission, représentant un vivier de candidats pour les secteurs en tension ».

Le ministère publie neuf monographies territoriales, se concentrant sur les sept métiers prioritaires des JOP (agent de sécurité, commis de cuisine, serveur, agent de propreté, conducteur transport routier, agent d'accueil, chargé de communication et marketing), et détaillant les besoins en emploi sur ces territoires.

Ces documents offrent « une analyse détaillée des besoins en emploi sur ces territoires, des mobilités professionnelles pertinentes à court terme, ainsi que de l'offre de formation disponible pour accompagner ces transitions ». Les acteurs présents sur les territoires sont identifiés « pour faciliter l'accompagnement des personnes dans leur parcours professionnel ».