la lettre JURIDIQUE

GES SÉCURITÉ PRIVÉE — GROUPEMENT DES ENTREPRISES DE SÉCURITÉ

N°67

Du 28 Oct. au 29 Nov. 2024

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

SOMMAIRE

- DROIT SOCIAL 2
  - **ACTUALITÉS** 2
  - **RÈGLEMENTATION** 5
  - **JURISPRUDENCE** 6
- JURIDIQUE ET FISCAL 8
  - **ACTUALITÉS** 8
  - **RÈGLEMENTATION** 8
  - **JURISPRUDENCE** 9
- VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES 11
- À SAVOIR 12

>> PLFSS 2025 ET RÉFORME DES ALLÈGEMENTS SUR LES BAS SALAIRES

Une nouvelle mouture de la réforme des allègements de charges au sien du PLFSS 2025 a été adoptée par la Commission Mixte Paritaire (CMP) le 27 novembre dernier.

En 2025, le montant des allègements ne serait pas modifié au niveau du Smic dans la lignée des travaux du Sénat.

En contrepartie, les points de sortie du dispositif seraient ramenés à 2,25 Smic (bandeau « *maladie* ») et 3,3 Smic (bandeau « *famille* »).

En 2026, une « *réduction dégressive unique* » serait mise en place afin « *d'ajuster par voie réglementaire le coefficient des exonérations* » et le point de sortie de la réduction serait fixé à trois Smic comme dans le projet initial du gouvernement.

La menace de la réforme telle qu'envisagée initialement par le Gouvernement et ses impacts sur les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre sont donc très fortement réduits, du fait de la non baisse des allègements sur les bas salaires.

Vous trouverez ci-après le texte de l'article 6 du PLFSS 2025 adopté par la CMP le 27 novembre dernier, selon lequel dans le détail :

- **Pour 2025 (alinéas 21 à 23) :**
  - Le taux réduit de cotisation santé s'appliquera jusqu'à 2,25 SMIC (au lieu de 2,5 actuellement) et le taux réduit famille jusqu'à 3,3 SMIC (au lieu de 3,5 actuellement).
  - Pas de baisse des allègements de charge au niveau du SMIC

- **À compter de 2026 :**
  - Suppression des taux réduits cotisations famille et santé
  - Extension des allègements Fillon jusqu'à 3 SMIC (au lieu de 1,6 SMIC aujourd'hui).
  - Le coefficient maximal de réduction des charges patronales (valeur T dans la formule de calcul) ne sera plus obligatoirement égal à la somme des taux de cotisations entrant dans le champ des allégements ; le Gouvernement pourra le fixer à niveau inférieur pour établir la formule de calcul des allègements (cf. alinéa 29) sans autorisation du Parlement.
  - Possibilité pour le Gouvernement de calculer les allègements de charges sur la base des minimas conventionnels et non sur le SMIC en vigueur, dans les branches dont les minimas sont inférieurs au SMIC depuis plus d'un an, sauf si au 1er janvier 2026, au moins 90 % des branches ayant des minimas de branches en dessous du SMIC au 1er novembre 2024 se sont mises en conformité avec le SMIC. Cette disposition ne s'appliquerait pas dans les entreprises couvertes par un accord d'entreprise ou une décision unilatérale de l'employeur prévoyant d'appliquer des minimas supérieurs au SMIC en vigueur.
  - Maintien du régime particulier de la DFS pour le calcul des allègements de charges (maintien de la rédaction actuelle de la 2ème phrase du 4 alinéa du III de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale).
  - Mise en place d'un comité de suivi de la réforme des allégements de charges jusqu'en 2029.

Voir le PLFSS 2025 dans sa version adoptée par la CMP

>> PLFSS 2025 : LE PREMIER MINISTRE ENGAGE LA RESPONSABILITÉ DU GOUVERNEMENT ET S'EXPOSE À UNE MOTION DE CENSURE

Sans surprise, le Premier ministre, Michel BARNIER, a enclenché lundi 2 décembre 2024 dès l'ouverture des débats l'article « 49.3 » de la Constitution sur le projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) pour 2025, afin de faire adopter sans vote ce texte examiné en lecture définitive à l'Assemblée nationale.

Fait inédit depuis 2010, le PLFSS avait fait l'objet d'un compromis entre députés et sénateurs réunis le 27 novembre en commission mixte paritaire (CMP).

L'opposition de gauche devrait maintenant répliquer avec le dépôt d'une motion de censure. Reste à savoir si elle sera votée par le Rassemblement national, sachant que quelques heures plus tôt, le chef du gouvernement s'était finalement engagé à ne pas conserver dans le texte les mesures visant à minorer le remboursement des médicaments l'an prochain, comme prévu par la trajectoire financière du PLFSS.

Le RN réclame toujours l'abandon de la sous-indexation des pensions de retraite par rapport à l'inflation.

Voir le dossier de presse

>> PLF 2025 : LES SÉNATEURS PROLONGENT JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2026 LA MONÉTISATION DES RTT, AVEC L'ACCORD DU GOUVERNEMENT

Avec l'avis favorable du gouvernement, les sénateurs adoptent en séance publique du 26 novembre 2024, lors de l'examen du PLF pour 2025, un amendement visant à prolonger d'un an le dispositif de monétisation de certains jours de repos, dont notamment les RTT, qui doit prendre fin au 31 décembre 2025.

« *Cette mesure permet aux salariés qui souhaitent augmenter leur activité de convertir en rémunération, avec l'accord de leur employeur, leurs RTT. Il apparaît nécessaire de proroger cette mesure qui permet d'augmenter la rémunération des salariés et leur pouvoir d'achat* », explique l'exposé des motifs.

Par ailleurs, le Sénat adopte un amendement visant à proroger l'exonération fiscale et sociale sur les pourboires pour l'année 2025, et un autre exonérant d'impôt sur le revenu l'indemnité versée au salarié en vertu de l'article L. 1235-16 du code du travail.

Voir l'amendement visant à prolonger d'un an le dispositif de monétisation de certains jours de repos, dont notamment les RTT

>> LA MINISTRE DU TRAVAIL SALUE LES COMPROMIS PARITAIRES SUR L'ASSURANCE CHÔMAGE ET L'EMPLOI DES SENIORS

Le projet d'avenant sur l'assurance chômage et le projet d'ANI sur l'emploi des seniors « *répondent [aux] enjeux* » posés sur les deux thèmes et, partant, à la demande gouvernementale, considère la ministre du Travail et de l'Emploi, le 15 novembre 2024, au lendemain de la conclusion des négociations paritaires.

Astrid Panosyan-Bouvet « *salue la réussite de la négociation des partenaires sociaux et les points d'accord trouvés sur l'assurance chômage et l'emploi des seniors* », fait savoir le ministère. En revanche, la ministre ne dit mot sur le troisième texte ouvert à la signature, actant la demande de suppression de la limitation des mandats successifs des élus du personnel, créée par les ordonnances Travail de 2017.

« *Ce premier succès démontre qu'une nouvelle méthode, fondée sur la confiance en les partenaires sociaux et sur un dialogue social renouvelé [...], permet des avancées importantes* », continue Astrid Panosyan-Bouvet.

Voir le communiqué de presse

>> LE FAIT RELIGIEUX EN ENTREPRISE S'INTENSIFIE CRÉANT DES CONFLITS RARES, MAIS EN PROGRESSION (INSTITUT MONTAIGNE)

« *71,3 % des personnes interrogées repèrent en 2024 des situations marquées par le fait religieux dans leur environnement de travail, contre 66,7% en 2022* », pointe l'Institut Montaigne, dans la nouvelle édition de son baromètre du fait religieux en entreprise, publiée le 21 novembre 2024.

En parallèle, la part des situations donnant lieu à des blocages ou à des conflits en lien avec le fait religieux poursuit sa progression régulière depuis 2013, bien qu'elle reste largement minoritaire dans les situations nécessitant une intervention managériale.

Voir l'édition 2024 de l'Institut Montaigne

>> LE RAPPORTEUR PUBLIC DU CONSEIL D'ÉTAT APPELLE AU REJET DES REQUÊTES CONTRE LE DÉCRET ET LA FAQ SUR L'ABANDON DE POSTE

Le Conseil d'État a examiné le 29 novembre 2024 plusieurs requêtes de syndicats contre le décret du 17 avril 2023 mettant en œuvre le dispositif de présomption de démission en cas d'abandon de poste. Est également visé le « *questions-réponses* », désormais retiré, dans lequel le ministère du Travail fermait la voie du licenciement pour faute en cas d'abandon de poste.

Le rapporteur public a appelé au rejet de ces requêtes. Parmi les questions discutées, celle de l'application de la convention 158 de l'OIT sur le licenciement à ce dispositif.

Il revient désormais aux magistrats du Conseil d'État de se prononcer.

>> ACTIVITÉ PARTIELLE : LA REVALORISATION DU SMIC AU 1er DÉCEMBRE 2024 SE RÉPERCUTE SUR LE TAUX MINIMUM D'ALLOCATION

La revalorisation anticipée du Smic à hauteur de 2 % au 1er novembre 2024 va se répercuter sur le plancher du taux horaire de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur.

Transmis en amont d'une réunion de la CNNCEFP programmée le 13 novembre 2024, un projet de décret simple fait passer le taux horaire minimum d'allocation de 8,30 à 8,46 euros, soit l'équivalent de 90 % du Smic horaire net à compter du 1er novembre 2024 ; le plancher du taux horaire de l'allocation d'APLD passe de 9,22 euros à 9,40 euros, soit 100 % du Smic horaire net. Parallèlement, un autre projet de décret simple fixe les planchers d'allocation d'activité partielle applicables à Mayotte où un Smic spécifique est en vigueur. Ainsi, les taux d'activité partielle et d'APLD passeront respectivement à 7,29 et 8,10 euros dans le département d'outre-mer.

Voir le projet de décret portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable

>> COMPÉTENCE TERRITORIALE DES CONSEILS PRUD'HOMMES

Un décret du 28 novembre 2024 modifie diverses dispositions relatives à l'organisation judiciaire et notamment l'annexe de l'article R.1422-4 du Code du travail afin de corriger les erreurs de présentation du tableau pouvant donner lieu à des difficultés de lecture des sièges et ressorts des juridictions prud'homales.

Voir le décret

>> MÉDECINE DU TRAVAIL : L'ARRÊTÉ DU 26 SEPTEMBRE 2024 FIXANT LES NOUVEAUX MODÈLES D'AVIS D'APTITUDE ET D'ATTESTATION DE SUIVI EST ABROGÉ

Un arrêté du 26 septembre dernier, publié le 10 octobre, avait modifié les modèles d'avis d'(in) aptitude, d'attestation de suivi, de propositions de mesures d'aménagement du poste remis par un professionnel de santé du service de santé au travail aux salariés examinés.

Ces modèles ne rentreront pas en vigueur dans l'immédiat. En effet un arrêté du 5 novembre 2024 (publié le 21 novembre 2024) abroge l'arrêté du 26 septembre 2024.

Les modèles issus de l'arrêté de 16 octobre 2017 restent donc applicables jusqu'à nouvel ordre.

Voir l'arrêté d'abrogation

>> SI LE SALARIÉ ET L'EMPLOYEUR SE REJETTENT LA RESPONSABILITÉ DE LA RUPTURE, LE JUGE DOIT DIRE QUI EN EST L'AUTEUR

Dans un arrêt du 27 novembre dernier, la Cour de cassation juge qu'un conseiller du salarié est protégé si l'employeur est informé de son mandat lors d'un dernier entretien conventionnel.

Pour rappel, un conseiller du salarié bénéficie du statut protecteur à condition que son employeur ait eu connaissance de sa désignation au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement. Dans un arrêt publié du 27 novembre 2024, la Cour de cassation précise que l'entretien préalable au licenciement à retenir est l'entretien préalable légal ou tout autre entretien préalable prévu par des dispositions conventionnelles, avant le prononcé du licenciement.

La protection du conseiller du salarié court en principe à compter du jour de son inscription sur la liste arrêtée dans le département. Le conseiller du salarié ne peut se prévaloir de cette protection que s'il a informé l'employeur de l'existence de son mandat extérieur à l'entreprise au plus tard au moment de l'entretien préalable au licenciement (Cons. constit., 14 mai 2012, n° 2012-242 QPC ; Cass. soc., 14 septembre 2012, n° 11-21.307).

Quel entretien retenir lorsqu'en application de dispositions conventionnelles un entretien est prévu en plus de l'entretien préalable légal ?

L'information doit intervenir au cours du dernier entretien prévu avant le prononcé du licenciement, répond la Cour de cassation, dans un arrêt publié du 27 novembre 2024. Il convient donc de tenir compte d'un éventuel entretien conventionnel Cass. soc., 27 novembre 2024, n° 22-21.693).

Voir l'arrêt

>> LE CSE N'A PAS À ÊTRE CONSULTÉ SUR UN PROJET COMPRENANT DES MESURES PONCTUELLES OU INDIVIDUELLES

En l'espèce, un employeur procède à une réorganisation prévoyant des mesures concernant l'organisation des locaux, un changement de logiciel, la modification des fiches de postes. Le CSE réclame une consultation. Ces mesures sont cependant jugées ponctuelles ou individuelles. Elles sont sans incidence sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, ni de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs de l'entreprise.

En conséquence, il n'y avait pas lieu d'organiser une consultation du CSE, considère la Cour de cassation dans un arrêt du 27 novembre 2024.

Pour rappel, le CSE doit être informé et consulté sur un projet de l'employeur ayant une incidence sur l'organisation, la gestion et marche générale de l'entreprise. Sont notamment visées les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs (C. trav., art. L. 2312-8). Dans un arrêt publié du 27 novembre 2024, la Cour de cassation revient sur le degré d'importance que doivent avoir ces mesures pour justifier une consultation. Le comité n'a pas vocation à être consulté si les mesures ont un caractère ponctuel ou individuel (Cass. soc., 27 novembre 2024, n° 23-13.806).

Voir l'arrêt

>> LE CSE NE PEUT RÉCLAMER LA LISTE NOMINATIVE DES SALARIÉS EN POSTE CHEZ LES CLIENTS AU NOM DE SON DROIT DE LES CONTACTER

Dans un arrêt du 27 novembre dernier, la Cour de cassation juge que ne constitue pas une entrave à l'exercice des fonctions du CSE le refus de l'employeur de lui communiquer la liste nominative par site des salariés en poste chez des clients et les lieux de leur intervention. Les membres du comité disposent en effet de la liste des sites d'intervention des salariés rattachés au périmètre du CSE et du nombre des salariés présents sur ces sites. Ils peuvent les contacter via leur messagerie professionnelle.

La Cour de cassation censure ainsi une cour d'appel qui avait ordonné aux sociétés Altran de transmettre régulièrement au CSE la liste des salariés par « *site client* » et les lieux de leur intervention, au nom de la possibilité pour ses membres élus de prendre tous contacts individuels nécessaires à l'accomplissement de leur mission (C. trav., art. L. L. 2315-14).

Dans son pourvoi en cassation, la société faisait valoir « *qu'aucune disposition légale n'impose à l'employeur de transmettre aux membres du CSE la liste nominative des salariés affectés sur chacun des sites d'entreprises clientes* ». Elle ajoute que « *si les membres du comité peuvent se déplacer librement dans l'entreprise et hors de l'entreprise et prendre tout contact nécessaire à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès des salariés à leur poste de travail, il n'en résulte aucune obligation, pour l'employeur, de transmettre aux membres du comité des informations individuelles sur l'affectation de chaque salarié ou la liste nominative des salariés travaillant sur chacun des sites d'une entreprise cliente* ».

Elle soutenait en outre que « *l'effectivité du droit des membres du comité à la prise de contact avec les salariés sur leur poste de travail est assurée par la communication aux membres du comité de la liste des sites où travaillent les salariés et de l'adresse électronique professionnelle de chaque salarié, ainsi que par la diffusion, auprès du personnel, des coordonnées des membres du comité* ».

La Cour de cassation suit les arguments de l'employeur et casse l'arrêt d'appel, en s'appuyant sur l'article L. 2315-14 du Code du travail relatif à la circulation des élus du personnel. Selon ce texte, « *pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus de la délégation du personnel du CSE [...] peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise* ». Ils « *peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés* ».

Pour les hauts magistrats, les juges d'appel n'ont pas caractérisé l'existence d'un trouble manifestement illicite résultant de l'impossibilité pour les élus du CSE « *de prendre tout contact nécessaire à l'accomplissement de leur mission auprès des salariés à leur poste de travail dans une entreprise tierce* ».

En effet, la cour d'appel a constaté « *que les membres du comité disposaient de la liste des sites d'intervention des salariés rattachés au périmètre du comité, ainsi que du nombre des salariés présents sur ces sites, et pouvaient prendre contact avec les salariés par leur messagerie professionnelle* ».

En jugeant comme elle l'a fait, elle n'a pas donné de base légale à sa décision, conclut la chambre sociale. L'arrêt d'appel est cassé et l'affaire renvoyée devant une autre cour d'appel qui devra la réexaminer (Cass. soc., 27 novembre 2024, n° 22-22.145).

Voir l'arrêt

JURIDIQUE ET FISCAL — Actualités

>> DÉTECTION D'UN DÉPÔT DE COMPTES ANNUELS INCOMPLETS : NOUVELLES PRÉCISIONS DE LA CNCC

Le commissaire aux comptes n'est pas le gardien de toute la légalité mais il doit alerter de certaines pratiques illégales d'opacité comptable dont il a connaissance. La Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes (CCNC) réaffirme ce principe au sujet des sociétés commerciales tenues de déposer leurs comptes annuels (C. com., art. L. 232-21 à L. 232-23). Sa commission des études juridiques considère que ces entités peuvent satisfaire à cette mesure de transparence comptable en fournissant au greffe du tribunal de commerce la liasse fiscale. Mais dans ce cas, deux conditions sont indispensables (C. com., art. L. 123-12 et L. 123-15) : (1) inclure, pour chacun des postes du bilan et du compte de résultat concernés, le chiffre relatif à l'exercice précédent et (2) communiquer l'annexe des comptes annuels.

Le commissaire aux comptes d'une société commerciale qui dépose au greffe du tribunal de commerce une liasse fiscale qui est incomplète, c'est-à-dire qui ne comprend pas les données exigées sur l'exercice précédent et/ou l'annexe des comptes annuels, doit-il révéler au procureur de la République ce manquement ? Pour répondre à cette question, la commission des études juridiques de la CNCC rappelle tout d'abord que cette carence constitue un fait délictueux car elle est punie de l'amende prévue par le 5° de l'article 131-13 du code pénal pour les contraventions de la cinquième classe. Elle rappelle aussi que le contrôle du respect de l'obligation de dépôt des comptes annuels au greffe du tribunal de commerce ne fait pas partie des missions spécifiques incombant au commissaire aux comptes. Bref : selon elle, la révélation de ce manquement ne s'impose à l'auditeur légal des comptes que s'il en a connaissance.

Voir la chronique de la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes

JURIDIQUE ET FISCAL — Règlementation

>> PUBLICATION DE L'ARRÊTÉ DU 23 OCTOBRE 2024 RELATIF AUX CONDITIONS MATÉRIELLES ET PÉDAGOGIQUES DE LA FORMATION EN SÉCURITÉ PRIVÉE

L'arrêté du 23 octobre 2024 relatif aux conditions matérielles et pédagogiques de la formation aux activités privées de sécurité et aux activités de recherches privées a été publié au Journal officiel le dimanche 27 octobre 2024.

L'arrêté du 23 octobre 2024 s'inscrit dans la continuité de la réforme de la formation aux activités privées de sécurité et de recherches (voir notre actu). Il vient préciser, autour de deux axes principaux, la réglementation qui s'applique aux prestataires de formation en charge des formations et des évaluations du secteur.

Le premier axe concerne les conditions matérielles et pédagogiques des formations. En fonction des activités de sécurité, une liste fixe à minima les exigences techniques relatives aux locaux, aux zones et aux matériels affectés aux plateformes pédagogiques. La formation à distance est également encadrée par plusieurs dispositions.

Par ailleurs, l'organisme de formation doit s'assurer du niveau de qualification du formateur et en rendre compte, si besoin, au Conseil national des activités privées de sécurité, à la branche professionnelle ou au certificateur. Pour cela, il peut s'appuyer sur le Référentiel National de Qualité ainsi que sur un tableau fixant la qualification minimale en fonction des modules dispensés (annexe jointe à l'arrêté).

Le deuxième axe de l'arrêté porte sur les conditions d'organisation des examens. Il vient encadrer l'habilitation, la composition et le rôle des jurys d'examen. Sont également précisées les mentions que doit contenir le justificatif d'aptitude professionnelle. Enfin, des spécificités sont prévues pour les examens relatifs au maniement des armes (jury, carnet de tir...).

Ces dispositions entreront en vigueur le 1er mars 2025.

Voir l'arrêté

>> INSUFFISANCE D'ACTIF D'UNE SAS DIRIGÉE PAR UNE SOCIÉTÉ : L'ARTICULATION DES RESPONSABILITÉS CLARIFIÉE

Lorsqu'une SAS est dirigée par une personne morale qui a désigné un représentant permanent conformément aux statuts de cette société, la personne physique dirigeant cette personne morale ne peut voir sa responsabilité pour insuffisance d'actif engagée que si elle a également la qualité de représentant permanent.

La mise en œuvre de l'action en responsabilité pour insuffisance d'actif prévue à l'article L. 651-2 du code de commerce peut s'avérer délicate lorsque la société débitrice est une SAS ayant pour dirigeant une société. Une difficulté récurrente réside dans la détermination des dirigeants personnes physiques susceptibles, en sus de la société dirigeante, d'être soumis à cette action.

On sait que si la société dirigeante n'a pas désigné de représentant permanent au sein de la SAS, son représentant légal peut voir sa responsabilité engagée en qualité de dirigeant de droit de la SAS.

Qu'en est-il, en revanche, si la société dirigeante a désigné un représentant permanent, autre que son représentant légal, au sein de la SAS ? Faut-il rechercher la responsabilité du représentant légal de la société dirigeante, celle du représentant permanent, ou les deux ?

La Cour de cassation vient mettre un terme à ces interrogations dans un arrêt publié au Bulletin.

Non seulement la responsabilité pour insuffisance d'actif du représentant permanent désigné au sein de la SAS est admise, mais elle exonère le représentant légal de la société dirigeante de cette responsabilité. Il s'agit là d'un enseignement majeur, qui méritait d'être affirmé clairement.

L'arrêt pose deux conditions à l'exonération de la responsabilité pour insuffisance d'actif du représentant légal de la société.

D'abord, le représentant permanent doit avoir été désigné « conformément aux statuts » de la SAS. Cette précision implique en premier lieu que les statuts de la SAS aient prévu la faculté de désigner un représentant permanent en son sein. A défaut d'une telle prévision, la notification de la désignation d'un représentant permanent faite à la SAS ne devrait pas immuniser le représentant légal de la société dirigeante. On peut supposer qu'il en sera de même si la désignation a bien été prévue par les statuts mais qu'une condition substantielle y afférente, fixée par ces mêmes statuts, n'a pas été respectée.

Ensuite, le représentant légal ne doit pas avoir lui-même été désigné comme représentant permanent puisque, comme nous l'avons vu, sa responsabilité pourra alors être engagée sur le fondement de l'article L. 651-1 du code de commerce.

Enfin, même si l'arrêt ne le précise pas, il va de soi que s'il est établi que le représentant légal de la société dirigeante s'est comporté comme un dirigeant de fait de la SAS, sa responsabilité pour insuffisance d'actif pourra être engagée (Cass. com., 20 novembre 2024, n° 23-17.842).

Voir l'arrêt

>> CONSÉCRATION DE LA RÈGLE DE LA MAJORITÉ POUR LES DÉCISIONS COLLECTIVES D'ASSOCIÉS

Dans un arrêt rendu le 15 novembre dernier, la Cour de cassation juge qu'une décision collective d'associés ne peut être tenue pour adoptée que si elle rassemble en sa faveur le plus grand nombre de voix. Les statuts d'une SAS ne peuvent donc pas valablement prévoir l'adoption d'une telle décision par un vote minoritaire.

L'assemblée plénière de la Cour de cassation privilégie le bon sens et la sécurité en écartant la possibilité d'adopter des décisions collectives par un vote minoritaire.

La Haute juridiction affirme, au visa des articles 1844, alinéa 1er, et 1844-10, alinéas 2 et 3, du code civil et de l'article L. 227-9, alinéas 1 et 2, du code de commerce, une règle forte : « *toute décision collective d'associés ne peut être adoptée que si elle rassemble en sa faveur le plus grand nombre voix* » (§ 10). Pour elle, une règle de majorité s'impose car « *toute autre règle conduirait à considérer que la collectivité des associés peut adopter, lors d'un même scrutin, deux décisions contraires* » (§ 11).

On ne peut donc y déroger, même dans la SAS : « *la liberté contractuelle qui régit la société par actions simplifiée ne peut s'exercer que dans le respect de la règle énoncée au paragraphe 10* » (§ 12). « *Il s'en déduit que la décision collective d'associés d'une société par actions simplifiée, prévue par les statuts ou imposée par la loi, ne peut être valablement adoptée que si elle réunit au moins la majorité des voix exprimées, toute clause statutaire contraire étant réputée non écrite* » (§ 13) (Cass. ass. plén., 15 novembre 2024, n° 23-16.670).

Voir l'arrêt

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

AG2R LA MONDIALE

VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES

Question relative au montant de l'indemnité de transport du chien

Mon logiciel de paie me propose un montant de 2,05€ pour l'indemnité de transport du chien de 0 à 15kms. Alors que la convention collective ne fait pas état de cela mais est de 1,75€.

Pouvez-vous me confirmer quel est le bon montant à appliquer et me faire parvenir le texte qui correspond ?

Réponse :

Le montant fixé à 2,05 € par votre logiciel est le bon.

En effet, cette indemnité est indexée sur le barème forfaitaire permettant l'évaluation des frais de déplacement relatifs à l'utilisation d'un véhicule par les bénéficiaires de traitements et salaires optant pour le régime des frais réels déductibles, publié chaque année.

Cette indemnité a fait l'objet d'une revalorisation de + 5,4 %, suivant l'arrêté du 27.03.2023 paru au JO du 07.04.2023. Cette augmentation, applicable depuis le 8 avril 2023, a abouti aux montants applicables suivants :

De 0 à 30 km	2,05 €
De plus de 30 km à 60 km	2,73 €
De plus de 60 km à 100 km	3,14 €
Plus de 100 km	3,55 €

Il n'y a pas eu de revalorisation du barème pour 2024.

La prochaine revalorisation possible n'interviendra pas avant avril 2025.

Question relative aux CDD d'usage et aux avenants complément d'heures

Je souhaiterai savoir si nous pouvons dans la sécurité avec notre convention collective établir des CDD d'usage.

En ce qui concerne les avenants pour complément d'heures des salariés à temps partiel est ce que vous auriez un modèle d'avenant ?

Réponse :

Il n'est pas possible de recourir aux CDD d'usage dans le secteur de la prévention-sécurité.

Concernant les avenants complément d'heures (permettant de ne pas avoir à payer les majorations accolées aux heures complémentaires pour un temps partiel), vous ne pouvez pas non plus recourir aux avenants complément d'heures, du fait de l'absence de cette possibilité au sein de la convention collective de la branche.

Une autre possibilité serait de vous doter au niveau de l'entreprise d'un accord de modulation des salariés à temps partiel.

Sinon, vous pouvez augmenter la durée contractuelle par avenant au contrat de travail, mais il s'agira obligatoirement d'un avenant à durée indéterminée, qui imposera l'accord du salarié notamment si votre souhait était de baisser cette durée plus tard.

À SAVOIR

LA SÉCURITÉ PRIVÉE PARMI LES ATTRIBUTIONS DU MINISTRE CHARGÉ DE LA SÉCURITÉ DU QUOTIDIEN NICOLAS DARAGON

Un décret publié au Journal officiel, le 8 novembre 2024, fixe les attributions du ministre délégué auprès du ministre de l'Intérieur, chargé de la Sécurité du quotidien. Parmi elles, celle de traiter les « *activités privées de sécurité* ».

Fin octobre, Nicolas DARAGON avait nommé un conseiller technique chargé notamment de la sécurité privée.

Outre ces missions, Nicolas DARAGON est chargé de « *toutes les affaires en matière de sécurité du quotidien* » confiées par le ministre de l'Intérieur, celles concernant la « *sécurité civile* », la « *coopération avec les polices municipales* » et la « *sécurité routière* ».

Voir le décret

HÉRITAGE DES JOP : NICOLE KLEIN MISSIONNÉE POUR FAIRE LE BILAN DE LA FORMATION ALLÉGÉE À LA SÉCURITÉ PRIVÉE

Nicole Klein, préfète honoraire, a été missionnée par le Gouvernement, le 24 octobre 2024, pour établir un rapport sur la mise en œuvre de la carte professionnelle associée au CQP « *participer aux activités privées de sécurité des grands événements* », tous deux créés pour les JOP. Elle devra remettre son rapport sous quatre mois.

Plus de 7 200 personnes ont obtenu cette carte professionnelle d'une validité de cinq ans qui pouvait être délivrée jusqu'au 1er septembre. Plusieurs acteurs ont déjà exprimé leur souhait d'une pérennisation, sans doute avec des adaptations.

SÉMINAIRE DU CNAPS DÉDIÉ À LA SÉCURITÉ PRIVÉE

Pour la première fois depuis 2017, le CNAPS a réuni le 17 octobre dernier ses cadres pour donner une nouvelle dynamique à l'établissement après le succès de la préparation des JOP. Ce séminaire de travail, intitulé : « *Ensemble pour mettre l'expertise du CNAPS au service des usagers et des professionnels de la sécurité privée* », a permis aux participants de travaillé sur les mesures permettant de renforcer la performance de l'établissement.

Les réflexions se sont articulées autour de quatre ateliers thématiques :

- Améliorer le service aux usagers ;
- Donner les moyens au CNAPS d'être plus performant dans ses missions de délivrance des titres et de contrôle ;
- Simplifier des procédures ;
- Mieux travailler ensemble au sein du CNAPS.

Ce séminaire s'est tenu à un moment charnière : fort de la réussite de la mise en œuvre de la réforme de son fonctionnement et de la préparation des jeux Olympiques et Paralympiques (JOP), l'établissement est aujourd'hui prêt à relever de nouveaux défis.

Voir l'information sur le site Internet du CNAPS

autourdelimage.com