

la lettre JURIDIQUE

GES | GROUPEMENT
DES ENTREPRISES
DE SÉCURITÉ
SÉCURITÉ PRIVÉE

N°13

Du 21 Juin au 2 Juillet 2021

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

SOMMAIRE

■ DROIT SOCIAL	2
ACTUALITÉS	2
RÈGLEMENTATION	4
JURISPRUDENCE	6
■ JURIDIQUE ET FISCAL	7
ACTUALITÉS	7
RÈGLEMENTATION	8
JURISPRUDENCE	9
■ VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES	11
■ À SAVOIR	12



>> BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2020 : LA CRISE SANITAIRE A FREINÉ LE DYNAMISME DU DIALOGUE SOCIAL

Le bilan de la négociation collective en 2020, publié par la Direction Générale du Travail (DGT), révèle que la situation de crise sanitaire a eu un impact sur le dialogue social.

En 2020, la tendance haussière constatée en matière de négociation de branche depuis 2016 et en matière de négociation d'entreprise depuis 2018 s'est interrompue.

Ainsi, 959 accords de branche et 96 500 textes de toute nature ont été conclus en 2020, soit une baisse de 7 % par rapport à 2019.

Parmi ces textes, 76 650 sont des accords et avenants (soit 79 % des textes produits). L'activité conventionnelle en entreprise reste très sensiblement supérieure à celle de 2018, année durant laquelle 75 600 accords avaient été conclus. En 2020, « *le niveau record de 2019 n'est pas atteint, mais le volume d'accords conclus n'en reste pas moins remarquable* », ajoute le DGT.

>> LES ENTRÉES EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN HAUSSE DE PRÈS DE 16 % SUR LE PREMIER TRIMESTRE 2021

« *En mars 2021, 23 000 contrats de professionnalisation ont été enregistrés en France entière depuis le début de l'année, ce qui représente une hausse des recrutements de 15,9 % par rapport à la même période en 2020* », indique la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) dans son tableau de bord publié le 29 juin dernier.

Cette augmentation fait suite à celle déjà constatée au mois de février (+4,5%) et qui mettait un coup d'arrêt à la chute des entrées dans le dispositif enregistrée depuis septembre 2019, soit 17 mois consécutifs.

Sur la seule année 2020, les recrutements en contrat de professionnalisation s'étaient effondrés (-48,4% pour 112 700 entrées), alors que dans le même temps le record historique des signatures de contrats d'apprentissage de 2019 (+16% avec 368 000 recrutements dans le privé et le public) a été très largement battu l'année dernière avec plus de 500 000 nouveaux contrats.

>> LE RECOURS AU CHÔMAGE PARTIEL DIMINUE FORTEMENT EN MAI, AVEC 2,3 MILLIONS DE SALARIÉS CONCERNÉS (DARES)

D'après les observations de la Dares publiées le 24 juin dernier, « *le recours au chômage partiel diminue fortement en mai* ».

2,3 millions de salariés auraient été en activité partielle mois dernier, soit 21% de moins qu'en avril. « *En équivalent temps plein, le nombre de salariés diminuerait davantage [-33 %], passant de 1,5 million en avril à 1,0 million en mai* », précise la Direction.

Par ailleurs, « *26 % des salariés ont été au moins un jour en télétravail* », soit deux points de moins

qu'en avril. Parmi ces télétravailleurs, « *ils sont 31 % à avoir télétravaillé tous les jours de la semaine [soit 8 % de l'ensemble des salariés, après 10 % en avril], 48 % des télétravailleurs l'ont été entre deux et quatre jours par semaine [soit 13 % des salariés, stable], 13 % un jour par semaine [3 % des salariés, stable] et 8 % uniquement quelques jours dans le mois [soit 2 % des salariés, stable également]* ».

>> PRÉCISIONS DU GOUVERNEMENT SUR L'APPLICATION DE L'AIDE AU PAIEMENT DES COTISATIONS SOCIALES POUR LES MOIS DE JUIN À AOÛT

Le projet de loi de finances rectificative pour 2021 (PLFR 2021), en cours d'examen au Parlement, prolonge le bénéfice de l'aide au paiement des cotisations sociales pour les entreprises les plus affectées par la crise aux mois de juin, juillet et août. Dans un communiqué publié vendredi 2 juillet, les ministres de l'Économie et du Budget précisent les modalités d'application de la mesure dans l'attente du vote définitif du texte.

Selon le Gouvernement, les entreprises de moins de 250 salariés des secteurs S1 et S1 bis, dès lors qu'elles ont été éligibles aux exonérations de charges patronales et à l'aide au paiement pour mars, avril ou mai, bénéficieront pour les mois de juin, juillet et août d'une aide au paiement égale à 15 % du montant des rémunérations brutes versées à leurs salariés au cours du mois précédent.

Bien que la loi ne soit pas encore adoptée, les employeurs peuvent appliquer par anticipation ce nouveau dispositif d'aide au paiement de 15 % dès leurs déclarations du mois de juillet.

Par ailleurs, les exonérations de cotisations et l'aide au paiement au taux de 20 % continuent de s'appliquer pour les entreprises considérées comme fermées en début de mois, comme les bars et restaurants, les cinémas ou les salles de sport au mois de juin, ou encore les discothèques en juillet. En pratique, sont concernées les entreprises de moins de 250 salariés des secteurs S1 et S1 bis qui, en début de mois, sont fermées administrativement ou restent soumises à des mesures de jauges inférieures à 50 % de l'effectif autorisé.

>> PROTOCOLE SANITAIRE : LA VACCINATION PENDANT LES HEURES DE TRAVAIL FORTEMENT ENCOURAGÉE

Possibilité pour les salariés de s'absenter pour se faire vacciner, fin de la jauge pour les moments de convivialité et dans les restaurants d'entreprise, maintien des règles concernant le télétravail... Un nouveau protocole sanitaire allégé est entré en vigueur le 30 juin dernier dans les entreprises.

Ce protocole assouplit plusieurs règles pour lutter contre l'épidémie de Covid-19 dans la sphère professionnelle.

Le principal changement concerne la vaccination des salariés. Le protocole élargit les possibilités pour les salariés de s'absenter pour se faire vacciner, par exemple dans un centre en dehors de leur lieu de travail. Selon le document, « *les entreprises sont incitées, au regard des impératifs de santé publique, [à autoriser] leurs salariés à s'absenter pendant les heures de travail, pour faciliter l'accès à la vaccination* ». Jusqu'ici, le salarié était autorisé à s'absenter sur ses heures de travail uniquement lorsque qu'il passait par son service de santé de travail. Aucun arrêt de travail n'était nécessaire et l'employeur ne pouvait en aucun cas s'opposer à son absence. Le ministère précise que le salarié « est invité à se rapprocher de son employeur afin de déterminer la meilleure manière d'organiser cette absence ».

Autre changement : la jauge de 25 personnes pour les « *moments de convivialité* » est levée.

Le protocole rétablit la possibilité d'organiser des « *moments de convivialité réunissant les salariés en présentiel dans le cadre professionnel* ». Le document recommande toutefois de les organiser dans des espaces extérieurs.

Quant au télétravail, la règle reste inchangée.

En complément de la dernière version du protocole sanitaire national, la ministre du Travail, Elisabeth Borne, réactualise le guide dédié à l'organisation et au fonctionnement des restaurants d'entreprise. À l'instar des bars et des restaurants, la jauge de 50 % de capacité d'accueil est intégralement levée. Ce qui signifie que le nombre maximal de six personnes à table n'est plus à appliquer. Tout comme la distance minimale de deux mètres entre les tables. Les horaires de déjeuners doivent cependant être adaptés.

Enfin, lorsque plusieurs salariés sont contraints de se déplacer dans le même véhicule, le port du masque et l'hygiène des mains doivent être respectés par chacun des occupants du véhicule et une procédure effective de nettoyage/désinfection régulière du véhicule et une aération de quelques minutes du véhicule très régulière doivent être mises en place. Les personnes à risque de forme grave de Covid-19 doivent porter des masques de type chirurgical.

>> L'AIDE À L'EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EST PROLONGÉE JUSQU'À FIN 2021

L'aide à l'embauche de travailleurs handicapés s'appliquera finalement aux recrutements réalisés jusqu'au 31 décembre 2021. C'est ce que prévoit un décret publié au Journal officiel du 1^{er} juillet dernier.

L'aide, d'un montant maximal de 4 000 € sur un an, s'applique aux embauches en CDI ou en CDD d'au moins trois mois, rémunérés jusqu'à deux fois le Smic, et ce quel que soit l'âge du travailleur handicapé. En vigueur depuis

le 1^{er} septembre 2020, elle devait en principe s'éteindre le 28 février 2021, et avait fait l'objet d'une première prorogation jusqu'à fin juin. Début juin, le secrétariat d'État chargé des Personnes handicapées comptabilisait environ 11 600 recrutements bénéficiant de l'aide. Un budget de 100 millions d'euros du plan de relance a été « *sanctuarisé* » pour financer cette aide.

>> CONTRIBUTIONS FORMATION ET APPRENTISSAGE : LA COLLECTE PAR LES URSSAF DÉBUTE EN 2022

A compter du 1^{er} janvier 2022, les Urssaf vont collecter les contributions dédiées au financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage selon les modalités fixées par une ordonnance du 23 juin 2021.

Dans le détail, à partir de 2022, l'Urssaf et les caisses de la MSA vont recouvrer, au titre de la masse salariale 2022, les contributions légales suivantes :

- La contribution à la formation professionnelle (CFP) ;
- La contribution « 1% CPF-CDD » ;
- La taxe d'apprentissage (part principale et solde) ;
- La contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA).

À compter de février 2022, l'employeur déclarera et réglera chaque mois en DSN, selon les mêmes modalités que l'ensemble des cotisations sociales, la CFP, la contribution « 1% CPF-CDD » ainsi que la part principale de la taxe d'apprentissage auprès de l'Urssaf et de la MSA.

En avril 2023, les entreprises de 250 salariés et plus déclareront en DSN et régleront annuellement la CSA due au titre de la masse salariale 2022 auprès de l'Urssaf et de la MSA.

En mai 2023, le solde de la taxe d'apprentissage due au titre de la masse salariale 2022 sera déclaré et réglé annuellement auprès de l'Urssaf et de la MSA.

À partir du 1^{er} janvier 2024, les Urssaf et les caisses de la MSA pourront, sur choix de la branche et dans le respect d'un cahier des charges, collecter les contributions conventionnelles de formation professionnelle.

Ces contributions seront ensuite reversées à France Compétences, qui les affectera aux branches concernées.

Les modalités actuelles restent inchangées pour les contributions conventionnelles dues sur 2021, 2022 et 2023.

>> ACTIVITÉ PARTIELLE ET APLD : UNE INSTRUCTION PÉRENNISE LE MAINTIEN DES GARANTIES DE PRÉVOYANCE

Les règles relatives au maintien des garanties de prévoyance pendant la mise en activité partielle ou en APLD avaient été temporairement fixées jusqu'au 30 juin 2021 par une loi du 17 juin 2020. Un an après, une instruction interministérielle du 17 juin dernier les pérennise.

Le maintien des garanties de prévoyance complémentaire en cas d'activité partielle perdurera au-delà du 30 juin prochain.

L'instruction précise que, pour apprécier le caractère collectif des prestations, les garanties de protection sociale complémentaire (hors retraite supplémentaire) doivent être maintenues dans l'ensemble des cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à versement d'un revenu de remplacement par l'employeur.

Selon l'instruction, le respect du caractère collectif n'est reconnu que si la contribution de l'employeur, calculée selon les règles applicables

à la catégorie de personnes dont relève le salarié, est maintenue pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée (sauf s'il est prévu un maintien de la garantie à titre gratuit). Le salarié doit également acquitter la part salariale de la contribution (sauf si la garantie est maintenue à titre gratuit).

En l'absence de stipulations particulières dans l'acte instituant les garanties, l'assiette à retenir pour le calcul des contributions et des prestations est, selon l'instruction, celle du montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur).

>> PRÉCISIONS SUR LES RÈGLES À SUIVRE LORS DE LA MODIFICATION DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR POUR QU'IL RESTE OPPOSABLE AU SALARIÉ

Dans un arrêt rendu le 23 juin dernier, la Cour de cassation apporte des précisions concernant la modification d'un règlement intérieur sur injonction de l'inspecteur du travail, la date d'entrée en vigueur du règlement intérieur modifié ou encore la nature d'un document interne par lequel l'employeur se borne à rappeler les dispositions législatives et réglementaires applicables dans l'entreprise.

Dans cet arrêt, la Cour juge que le règlement intérieur modifié sur injonction de l'inspecteur du travail n'a pas à être soumis à la consultation des représentants du personnel. Il entre en vigueur un

mois après la dernière date d'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité, sans que l'employeur soit tenu de modifier la date d'entrée en vigueur initiale.

Enfin, le document interne par lequel l'employeur se borne à rappeler les dispositions législatives et réglementaires applicables dans l'entreprise en matière de sécurité ne constitue pas une adjonction au règlement intérieur (Cass. soc., 23 juin 2021, n° 19-15.737).

>> L'EMPLOYEUR AU SENS DU DROIT DISCIPLINAIRE PEUT ÊTRE UN SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE NON TITULAIRE DU POUVOIR DISCIPLINAIRE

Certaines dispositions du droit disciplinaire impliquent de connaître la date à laquelle l'employeur a été informé d'un fait fautif ou a exercé son pouvoir d'avertissement ou de sanction. La Cour de cassation précise dans deux arrêts du 23 juin 2021 la définition de l'employeur, pour l'application de ces dispositions.

L'employeur « *s'entend non seulement du titulaire du pouvoir disciplinaire mais également du supérieur hiérarchique du salarié, même non titulaire de ce pouvoir* ».

Or en l'espèce de la première affaire, « *il n'était pas contesté que l'infirmière coordinatrice était la supérieure hiérarchique du salarié* ». Dès lors, la cour d'appel aurait dû déduire de l'information de cette dernière que la direction était informée à la même date. L'arrêt d'appel est cassé et l'affaire

renvoyée devant une autre cour d'appel pour être réexaminée (n° 19-24.020).

La même solution est appliquée dans une deuxième affaire (n° 20-13.762), qui porte sur l'application des dispositions de l'article L. 1332-4 du Code du travail relatif à la prescription des faits fautifs : selon ce texte, aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance.

>> LA PRÉSUMPTION DE NON-SALARIAT DE FORMATEURS PEUT ÊTRE RENVERSÉE S'ILS PERÇOIVENT UN SALAIRE POUR LEURS ACTIVITÉS

Dans un arrêt rendu le 24 juin 2021, la Cour de cassation juge qu'une cour d'appel ne peut, pour annuler le redressement infligé à un organisme concernant ses formateurs-enseignants, reprocher à l'Urssaf de ne pas démontrer l'existence d'un lien de subordination, tout en écartant le procès-verbal de cette dernière

qui établit que les conditions d'exécution de la prestation caractérisent l'existence d'un tel lien.

La Haute Juridiction rappelle ainsi que le PV de l'Urssaf fait foi jusqu'à preuve du contraire (Cass. civ., 24 juin 2021, n° 20-13.944).

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

Pour le deuxième trimestre 2021, le taux effectif moyen pratiqué par les établissements de crédit pour des prêts à taux variable aux entreprises, d'une durée initiale supérieure à deux ans, s'élève à 1,16 %.

Les sociétés qui arrêteront au cours du troisième trimestre 2021 un exercice clos du 30 juin au 29 septembre 2021 inclus peuvent dès à présent connaître le taux maximal de déduction qu'elles pourront pratiquer au titre de cet exercice.

>> LA CNIL MET EN GARDE LES ENTREPRISES CONTRE LES ARNAQUES AU RGPD

Par différentes mises en scène, des escrocs tentent actuellement de soutirer de l'argent aux entreprises en échange d'une prétendue mise en conformité au règlement général sur la protection des données (RGPD).

La CNIL, par un communiqué du 17 juin dernier, donne ses conseils pour échapper à ces arnaques.

La CNIL met donc en garde les entreprises et les alerte sur le fait que, contrairement à ce que certaines sociétés prétendent, celles-ci ne sont jamais mandatées par les pouvoirs publics pour

proposer à titre onéreux des prestations de mise en conformité au RGPD.

En outre, la CNIL souligne que la mise en conformité au RGPD nécessite plus qu'un simple échange ou l'envoi d'une documentation. Elle suppose un vrai accompagnement, par un professionnel qualifié en protection des données personnelles, pour identifier les actions à mettre en place et assurer leur suivi dans le temps.

>> SORTIE DE RENTE DE L'ÉPARGNE RETRAITE : HAUSSE DU SEUIL DE RACHAT DES PETITS CONTRATS

Pour les plans d'épargne-retraite (PER), il est prévu, sous certaines conditions, la possibilité de ne pas servir de rente pour les plus petits contrats, en-deçà d'un certain seuil de rente mensuelle. Les assureurs peuvent alors procéder au rachat des rentes et des majorations de rentes concernant les plans qui ont été souscrits auprès d'eux, lorsque les quittances d'arrérages mensuelles ne dépassent pas 80 €, toujours en y incluant les majorations légales (C. assur., art. A. 160-2-1).

Un arrêté du 7 juin dernier modifie et uniformise ce seuil : à compter du 1er juillet 2021, il est porté à 100 € par mois. Ce seuil est également applicable aux régimes des retraite supplémentaire à cotisations définies « *article 83* ».

Attention, la procédure qui encadre ce rachat n'est pas modifiée (C. assur., art. A. 160-3 et A. 160-4) : l'accord de l'épargnant est toujours requis pour un PER.

>> AVANCES REMBOURSABLES ET PRÊTS À TAUX BONIFIÉ : LE DISPOSITIF SE POURSUIT JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2021

Un dispositif d'avances et de prêts aux entreprises fragilisées par la crise avait été mis en place jusqu'au 31 décembre 2020 puis prorogé jusqu'au 30 juin 2021. Il vient d'être prorogé à nouveau, jusqu'au 30 juin 2021, par décret du 29 juin dernier.

Pour rappel, une avance remboursable ou un prêt à taux bonifié peut être attribué aux petites et moyennes entreprises, hors micro-entreprises, et aux entreprises de taille intermédiaire. Encore faut-il qu'elles répondent aux critères cumulatifs suivants (décret 2020-712 du 12 juin 2020, art. 2, I) :

- Ne pas avoir obtenu un prêt avec garantie de l'État suffisant ;

- Justifier de perspectives réelles de redressement de l'exploitation ;
- Ne pas faire l'objet d'une procédure collective, à moins d'avoir obtenu un plan de sauvegarde ou de redressement.

La durée d'amortissement de l'avance est limitée à 10 ans, avec un différé d'amortissement en capital limité à 3 ans.

>> ABANDON D'UNE RÉPARTITION ÉGALITAIRE DES BÉNÉFICES CONSTITUTIF D'UN ABUS DE MAJORITÉ

Dans un arrêt rendu le 19 mai dernier, la cour de Cassation juge que les associés majoritaires d'une SCP commettent un abus de majorité en décidant l'abandon de la répartition égalitaire des bénéfices afin de favoriser leur intérêt financier au détriment de l'associé minoritaire qu'ils entendent évincer.

En l'espèce, la Haute Juridiction reprend les trois éléments retenus par les juges du fond pour caractériser l'abus en l'espèce. D'abord, la répartition égalitaire des bénéfices était un élément déterminant du contrat de société depuis l'origine. Ensuite, la décision litigieuse coïncidait avec la marginalisation croissante de l'associé qu'elle pénalisait et la constatation par l'Ordre de circonstances humiliantes, injurieuses et vexatoires à son encontre. Enfin, la modification statutaire avait eu pour finalité d'entraîner une baisse très importante de sa rémunération, en vue de favoriser l'intérêt financier des associés majoritaires à son détriment, ceux-ci étant déterminés à l'évincer.

La solution mérite l'attention au regard de l'objet de la décision contestée et du contexte. Les abus de majorité concernent le plus souvent la rémunération du gérant ou la mise en réserve des bénéfices. Ici, l'abus portait sur la répartition des bénéfices. Il résultait, plus précisément, de

l'abandon d'une répartition égalitaire au profit d'une répartition proportionnelle. Un tel abandon n'est naturellement pas constitutif d'un abus de majorité s'il profite aux associés minoritaires. Tel n'était pas le cas dans l'arrêt sous commentaire.

En l'espèce, la société regroupait des professionnels rémunérés grâce aux bénéfices. La contrariété de la décision litigieuse à l'intérêt social a pu être établie au regard de la volonté d'origine des associés de favoriser la complémentarité de leurs spécialités, peu important le caractère plus ou moins lucratif de celles-ci, leur investissement en temps étant considéré comme égal. La Cour de cassation a également relevé la motivation de la décision, qui s'inscrivait dans une volonté de marginalisation de l'associé pénalisé par la nouvelle clé de répartition.

La solution est naturellement transposable aux sociétés d'exercice libéral. Elle devrait l'être aussi aux sociétés commerciales (SARL, SAS notamment) n'ayant pas un objet civil lorsque leurs associés sont rémunérés en cette qualité pour les activités professionnelles qu'ils y exercent (C. Cass., 19 mai 2021, n° 18-18.896).

>> CONTRÔLE VISUEL DES COFFRES DE VOITURES PAR DES AGENTS DE SÉCURITÉ

Dans un arrêt rendu le 30 avril dernier, la Cour d'appel administrative de Paris du 30 avril 2021 indique, sur la sanction du CNAPS basé notamment sur un contrôle visuel des coffres de voiture pour accéder au site surveillé :

« Qu'aux termes de l'article R. 631-4 du code de la sécurité intérieure : « Dans le cadre de leurs fonctions, les acteurs de la sécurité privée respectent strictement la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, la Constitution et les principes constitutionnels, l'ensemble des lois et règlements en vigueur, notamment le code de la route et la législation professionnelle et sociale qui leur est applicable ».

Il résulte des articles 78-2-2 et 78-2-4 du code de procédure pénale et de l'article 60 du code des douanes que seuls, d'une part, les officiers de police judiciaire et, sur l'ordre et sous la responsabilité de ceux-ci, les agents de police judiciaire et les agents de police judiciaire adjoints, sur réquisitions écrites du procureur de la République et, d'autre part, les agents des douanes, peuvent procéder à la visite des véhicules (...) ».

Dans cette affaire, suite à un contrôle des agents du CNAPS, le CNAPS constate qu'un agent de sécurité qui exerçait ses fonctions sur un site procédait, en outre, à l'inspection visuelle du coffre d'un véhicule souhaitant accéder à la villa du client de la société SAS X SECURITY.

Le CNAPS sanctionne lourdement l'entreprise de sécurité pour cette inspection visuelle du coffre (et pour d'autres manquements) à l'encontre de M. D. (gérante) et de la SAS X SECURITY d'un blâme assorti de pénalités financières respectivement de 5 000 euros et de 15 000 euros.

Par cette décision, cette cour d'appel confirme explicitement que l'inspection visuelle d'un coffre de voiture est une prérogative des OPJ (et éventuellement des APJ/APJA) ou de la Douane.

Cette décision va probablement contraindre à une modification par les clients des procédures d'accès ou de sortie, comme les magasins de bricolage par exemple (CAA de PARIS, 8ème chambre, 30 avril 2021, 20PA02759).

Question relative à la suppression de l'obligation de l'agrément palpation

Pourriez-vous me renseigner concernant l'agrément palpation ?

J'ai lu que les sociétés de sécurité ne sont plus dans l'obligation de faire les demandes d'agrément palpation de leurs salariés. Pourriez-vous m'en confirmer la décision ?

Réponse :



L'article 34 de la loi « Sécurité globale » du 25 mai dernier supprime en effet les procédures d'habilitation des agents de sécurité privée jusqu'à présent nécessaires pour effectuer des palpations de sécurité « en cas de circonstances particulières liées à l'existence de menaces graves pour la sécurité publique ou lorsqu'un périmètre de protection a été institué ».

Il en est de même pour l'accès à des enceintes dans lesquelles est organisée une manifestation sportive, récréative ou culturelle rassemblant plus de 300 spectateurs.

Cette suppression de l'obligation d'agrément pour les palpations est effective depuis le 27 mai dernier.



Question relative à la possibilité de l'agent cynophile d'exercer sa prestation avec plusieurs chiens

Un agent de sécurité cynophile s'est présenté à son poste et a tenu sa vacation avec deux chiens, tous deux identifiés et mentionnés dans sa carte professionnelle.

Il n'est pas prévu que l'agent détienne deux chiens pour l'exercice de sa mission, l'agent a pris son poste avec ses deux chiens de sa propre initiative.

En a-t-il le droit ?

Réponse :



Ni le Code de la Sécurité Intérieure (CSI) ni aucune autre réglementation n'interdit à l'agent cynophile d'exercer sa prestation de travail accompagné de plusieurs chiens, si ces derniers sont bien déclarés sur sa carte professionnelle.

L'employeur ne peut donc le contraindre à assurer sa prestation avec un seul et unique chien.



A SAVOIR



TOUR DE FRANCE DES RÉGIONS ORGANISÉ PAR LE GROUPEMENT DES ENTREPRISES DE SÉCURITÉ : ÉTAPE DU 1^{er} JUILLET 2021 À LILLE

Ce 1^{er} juillet, le GES a poursuivi son Tour des Régions à Lille, pour sa 2^{ème} étape, accueillie par son partenaire Verspieren, inaugurant même, d'une certaine manière ses nouveaux locaux dans la ville.

Luc GUILMIN, Président du GES, a introduit cette 2^{ème} étape, toujours ouverte aux adhérents et non-adhérents du GES et réunissant désormais plus de 45 professionnels de la sécurité. Il a ainsi présenté les services du GES (GES-Info, Lettres juridiques, etc.) et travaux : un point d'étape a pu être réalisé sur les fiches de coût de revient et sur l'indice des coûts de revient, prévu pour 2023.

L'application et les suites de la loi « Sécurité globale » ont donné lieu à discussion, notamment sur l'obligation du titre de séjour d'au moins 5 ans et sur la sécurité incendie. Enfin, les négociations sur la revalorisation et les classifications des métiers de la branche Prévention-Sécurité ont été décrites par Laurent DUEZ, administrateur du GES et pilote des travaux sur ce sujet.

Au cœur de cette étape se trouvaient également deux interventions, essentielles pour la régulation et la coproduction de sécurité :

- La Directrice territoriale de la Délégation Nord du CNAPS, Catherine MEERPOEL, a présenté l'activité de la Délégation, en termes de police administrative, de mission disciplinaire et de mission de conseil, chiffres à l'appui. La Directrice territoriale a particulièrement insisté sur la nécessité de déposer les demandes de titres en format dématérialisé et véritablement complet, afin d'avoir les meilleures garanties qu'elles soient délivrées dans les meilleurs délais.
- Le Lieutenant-Colonel Serge JANIACZYK, Chargé de projets - Région de gendarmerie Hauts-de-France et la zone de défense et de sécurité Nord, a présenté les enjeux et réalisations des partenariats entre les forces publiques et la sécurité privée : de manière inéluctable, ces partenariats devront se mettre en place, le tout étant de comprendre le fonctionnement mutuel des organisations, forces publiques d'un côté et entreprises de sécurité privée de l'autre.
- Abdelhamid FADDEOUI, vice-président du GES et président du collège des petites entreprises, qui pilote ce Tour des Régions, a clos cette 2^{ème} étape lilloise, avant le cocktail déjeunatoire, en rappelant la nécessité du travail de fonds, de la concertation et de la volonté réelle d'aboutir sur les projets du GES.

Le GES donne désormais rendez-vous à ses adhérents les 16 et 17 septembre prochains, pour le Congrès de la Sécurité privée, qui aura lieu à Marseille. À cette occasion, le Tour des Régions se poursuivra : la matinée du 17 septembre sera ouverte aux non-adhérents, afin de leur permettre d'échanger autour de nos travaux et en présence de nombreux intervenants.



PROCHAIN CONGRÈS DU GES LES 16 ET 17 SEPTEMBRE 2021 À MARSEILLE

Le 2^{ème} Congrès national de la sécurité privée, organisé par le GES, se déroulera les 16 et 17 septembre prochains, à Marseille. Le 2^{ème} jour de ce Congrès est ouvert aux non-adhérents.

Le GES vous y attend toutes et tous !