

# la lettre JURIDIQUE

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

N°14

Du 16 au 27 Août 2021

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

## SOMMAIRE

■ DROIT SOCIAL .....	2
<b>ACTUALITÉS</b> .....	2
<b>RÈGLEMENTATION</b> .....	3
<b>JURISPRUDENCE</b> .....	5
■ JURIDIQUE ET FISCAL .....	6
<b>ACTUALITÉS</b> .....	6
<b>RÈGLEMENTATION</b> .....	8
<b>JURISPRUDENCE</b> .....	9
■ VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES .....	10
■ À SAVOIR .....	12



## >> LES PERSONNES HANDICAPÉES RENCONTRENT DES DIFFICULTÉS POUR ACCÉDER AUX FORMATIONS DE DROIT COMMUN, SELON LA DÉFENSEURE DES DROITS

« Si l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) a permis, à bien des égards, de favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, elle ne suffit pas, à elle seule, à garantir l'égalité de traitement des personnes handicapées en matière d'accès à l'emploi, d'emploi, de formation professionnelle et de travail », relève la Défenseure des droits dans un rapport publié mi-août 2021, qui évalue la mise en œuvre de la Convention internationale des droits des personnes handicapées en France.

En particulier, « les personnes handicapées rencontrent des difficultés pour accéder aux formations de droit commun » et ce, alors même que leur faible niveau de qualification « représente le principal frein à leur accès et à leur maintien dans l'emploi », et que la formation constitue un enjeu majeur « dans un contexte d'évolution permanente des métiers ».

## >> LA FORMATION ET L'APPRENTISSAGE FIGURENT AU DEUXIÈME RANG DES THÈMES DE NÉGOCIATION AU NIVEAU DES BRANCHES EN 2020

Toujours derrière le thème des salaires, celui de la formation professionnelle et de l'apprentissage a progressé d'une place dans le classement fondé sur le nombre d'accords de branche signés en 2020, passant devant l'égalité professionnelle.

Si la crise sanitaire a freiné les discussions, la réforme de 2018 portée par la loi « *Avenir professionnel* » continue d'occuper les partenaires sociaux dans ce domaine, selon le bilan de la négociation collective publié début juillet 2021 par la direction générale du travail.

## >> ORGANISMES DE FORMATION : UN NOUVEL ACTEUR APPARAÎT DANS LA DERNIÈRE MESURE D'AUDIENCE DE REPRÉSENTATIVITÉ PATRONALE

Les résultats de la représentativité patronale ont été présentés le 7 juillet dernier. S'ils ne sont pas encore officiels, ils permettent de constater la répartition des forces au sein des différentes branches professionnelles, dont celle des organismes de formation.

La Fédération de la Formation Professionnelle (FFP) reste majoritaire devant le Syndicat national des organismes de formation (Synofdes), qui

avait obtenu sa représentativité en 2017, mais l'écart entre les deux organismes diminue.

De plus, un nouvel acteur, le Syndicat des consultants-formateurs (Sycfi), dépasse le seuil des 8% d'audience et pourrait, de fait, demander à être reconnu comme représentatif dans la branche.

## >> L'URSSAF APPORTE DES PRÉCISIONS SUR LA PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT, DITE PRIME « MACRON »

« La loi de finances rectificative pour 2021 reconduit la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa) pour l'année 2021 », rappelle l'Urssaf sur son site internet.

Dans une note publiée le 12 août dernier, l'organisme revient sur les conditions de mise en œuvre de la prime « Macron » : champ d'application (entreprises et salariés concernés), modalités d'attribution (accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur), possibilités de modulation, plafond d'exonération (jusqu'à 2.000 €, sous conditions).

« Pour bénéficier des seuils d'exonération, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat doit être versée entre le 1<sup>er</sup> juin 2021 et le 31 mars 2022 », rappelle encore l'Urssaf. Enfin, les modalités de déclaration sont précisées, selon le montant de la prime.

## >> INDEX DE L'ÉGALITÉ, HANDICAP, TESTINGS : LES PROPOSITIONS ISSUES DE LA CONSULTATION CITOYENNE SUR LES DISCRIMINATIONS

Le 8 avril dernier, la ministre déléguée à la Diversité Elisabeth MORENO lançait une consultation citoyenne en ligne sur les discriminations pour « évaluer les politiques publiques existantes, faire des propositions pour améliorer celles en cours de construction et apporter de nouvelles contributions ».

Sur les 5 143 contributions recueillies, près du tiers (31,4%) ont trait à l'emploi. Parmi les propositions formulées figurent un meilleur encadrement des testings, une transformation des politiques de recrutement des personnes handicapées et la création d'un index diversité.

Les propositions des citoyens ayant été dévoilées, « un travail interministériel est à présent engagé afin de concrétiser certaines des recommandations formulées au cours de la consultation », indique le ministère délégué à la Diversité, les annonces des propositions et des recommandations devant être faites prochainement.

## >> COTISATIONS SOCIALES : UN DÉCRET PRÉCISE LES MODALITÉS D'APPLICATION DE L'AIDE AU PAIEMENT

Le premier projet de loi de finances rectificative (PLFR) pour 2021 a prolongé 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.

Un décret du 19 août dernier précise les modalités d'application du dispositif.

L'aide représente 15% du montant des rémunérations des salariés dues au titre des périodes d'emploi courant du 1<sup>er</sup> mai au 31 juillet 2021.

Elle s'applique aux entreprises de moins de 250 salariés des secteurs S1 et S1 bis, à condition qu'elles aient été éligibles aux exonérations de charges patronales et à l'aide au paiement pour mars, avril ou mai (périodes d'emploi comprises entre le 1<sup>er</sup> février et le 30 avril 2021).

## >> LA LOI ET LES DÉCRETS RELATIFS À L'APPLICATION DU PASS SANITAIRE SONT PUBLIÉS

La loi instaurant l'obligation de présentation d'un pass sanitaire applicable aux salariés, dont certains appartiennent aux métiers de la prévention-sécurité, à compter du 30 août prochain, a été publiée le 6 août dernier.

En outre, deux décrets détaillant les lieux et événements soumis à l'obligation de réclamer le pass sanitaire, la suppression de toute jauge sauf pour les séminaires d'entreprise, la possibilité de recourir à l'autotest et le montant des amendes encourues par l'employeur qui ne contrôlerait pas l'obligation vaccinale ont été publiés le 8 août dernier.

Un article publié par le GES revenant en détail sur ces mesures est disponible [ici](#).

## >> PUBLICATION DE LA NOUVELLE VERSION DU PROTOCOLE SANITAIRE EN ENTREPRISE ET DU « QUESTIONS-RÉPONSES » DU MINISTÈRE DU TRAVAIL

Le ministère du Travail a publié une nouvelle version du protocole sanitaire en entreprise le 9 août dernier. Le document a été mis à jour pour tenir compte des mesures issues de la loi sur la gestion de la crise sanitaire, dont l'obligation de détenir un pass sanitaire, ou celle d'être vacciné, qui s'imposent à certains salariés.

Ce document est complété par un « *Questions-Réponses* » du Ministère du travail consacré spécifiquement à ces nouvelles obligations.

Ces deux documents détaillent :

- L'obligation de détention d'un pass sanitaire (salariés concernés, preuves admises et port du masque) ;
- Le contrôle des pass sanitaires des clients (salariés habilités) et des salariés (secret médical, vérification simplifiée et recrutement) ;
- Les conséquences du défaut de pass sanitaire (prise de congés, suspension du contrat de travail, salariés en CDD, alternants, entretien, changement d'affectation et télétravail) ;
- L'obligation vaccinale (personnes concernées, calendrier d'application et conséquences sur le contrat de travail).

Un article publié par le GES revenant en détail sur ces mesures est disponible [ici](#).

## >> ACTION EN RÉSILIATION JUDICIAIRE : LE JUGE DOIT EXAMINER TOUS LES FAITS INVOQUÉS, QUELLE QUE SOIT LEUR ANCIENNETÉ

Lorsqu'un employeur commet un manquement rendant impossible la poursuite du contrat de travail, le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes pour demander la résiliation de son contrat de travail.

Quels sont les faits que le juge peut retenir pour apprécier la gravité du manquement de l'employeur et juger de la recevabilité de l'action du salarié? La Cour de cassation vient d'y répondre par un arrêt du 30 juin dernier.

En l'espèce, l'affaire concernait une salariée engagée en 2007 comme responsable clients. En 2012, elle est placée en arrêt maladie. Trois ans plus tard, elle demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail reprochant à l'employeur d'avoir manqué à son obligation de sécurité: il ne l'avait pas convoqué à une visite médicale de reprise suite à sa mise en invalidité de catégorie 2. En outre la salariée n'était jamais revenue dans l'entreprise. Elle n'avait jamais été reclassée ni licenciée suite à l'avis d'inaptitude.

La cour d'appel rejette sa demande considérant que les faits invoqués par la salariée étaient prescrits. Le manquement par l'employeur à son obligation de sécurité qui est relatif à l'exécution du contrat de travail se prescrit par 2 ans.

Or la salariée qui avait été arrêtée le 25 juillet 2012, sans qu'elle ne soit jamais revenue au sein de l'entreprise, avait trop tardé. Elle avait bien eu connaissance des faits lui permettant d'exercer son droit trois ans avant d'introduire son action en résiliation.

Devant la Cour de cassation la salariée argue que, pour se prononcer sur la demande de résiliation judiciaire, les juges auraient dû examiner l'ensemble des griefs énoncés même ceux qui sont anciens.

La Cour de cassation lui donne raison et casse l'arrêt de la cour d'appel.

Pour la Haute Cour, le juge saisi d'une demande de résiliation judiciaire doit examiner l'ensemble des griefs invoqués au soutien de celui-ci et ce, quelle que soit leur ancienneté. En d'autres termes, il faut prendre en compte tous les griefs invoqués par le salarié peu importe s'ils sont anciens et prescrits (Cass. soc., 30 juin 2021, n°19-18.533).

## >> L'ABSENCE D'ENTRETIEN AU RETOUR D'UN CONGÉ MATERNITÉ NE PEUT ÊTRE À ELLE SEULE UNE CAUSE DE NULLITÉ EN CAS DE LICENCIEMENT ULTÉRIEUR

La Cour de cassation a été saisie par un conseil de prud'hommes d'une demande d'avis relative à la sanction du défaut de tenue de l'entretien professionnel dont peut bénéficier toute salariée de retour de congé de maternité.

La question posée était la suivante : « *Le manquement de l'employeur à son obligation de proposer à la salariée qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, l'entretien professionnel prévu à l'article L. 1225-27 du code du travail est-il susceptible, à lui seul, d'entraîner la nullité du licenciement en ce qu'il constitue une méconnaissance de l'une des protections visées à l'article L. 1235-3-1, 6o, du même code ?* »

La Cour considère, dans un avis rendu le 7 juillet dernier, que l'article L. 1235-3-1 du code du travail a pour objet de recenser les hypothèses

de nullité du licenciement dans lesquelles l'application de l'article L. 1235-3 du même code - lequel sanctionne les licenciements dépourvus de cause réelle et sérieuse par une obligation de réintégration sur demande du salarié ou par des dommages et intérêts - est écartée, et non d'ériger de nouveaux cas de nullité.

Et, selon elle, il ne résulte d'aucun des textes invoqués, ni de leur combinaison, que l'absence d'organisation de l'entretien précité pourrait être, à elle seule, une cause de nullité d'un licenciement ultérieurement prononcé (Cass. avis, 7 juillet 2021, n° 15010).

## >> SIX MOIS DE PÉRIODE D'ESSAI NE SONT PAS FORCÉMENT DÉRAISONNABLES

Dans un arrêt rendu le 7 juillet dernier, la Cour de cassation énonce que le juge doit évaluer la durée de la période d'essai fixée au contrat au regard de la catégorie d'emploi occupé. La durée est jugée raisonnable ou non au regard des contraintes particulières de l'emploi visé. Ainsi, imposer une période d'essai de six mois peut être raisonnable, pour un emploi comportant d'importants risques juridiques.

Aux termes de l'article L.1221-19 du code du travail, la durée de la période d'essai ne peut pas dépasser une durée maximale fixée pour les contrats à durée indéterminée à :

- Deux mois renouvelables pour les ouvriers et employés ;
- Trois mois renouvelables pour les agents de maîtrise et techniciens ;
- Quatre mois renouvelables pour les cadres.

Toutefois, un accord de branche conclu avant le 26 juin 2008 (date de publication de la loi du 25 juin 2008) peut prévoir des durées plus longues que celles fixées par l'article L.1221-19 du code du travail.

La jurisprudence considère toutefois, en prenant appui sur la convention n° 158 de l'OIT, que cette durée doit être raisonnable. Elle limite les durées d'essai qu'elle estime trop longues, au regard du poste considéré. Cette position est ainsi réaffirmée dans un arrêt rendu le 7 juillet 2021 par la Cour de cassation.

Dans cet arrêt, la Haute Juridiction juge qu'une période d'essai de 6 mois n'est pas automatiquement déraisonnable.

Selon la Haute Juridiction, il convient d'examiner la nature des fonctions visées avant de se prononcer. Une affirmation générale ne suffit pas, indique la Haute cour. Le juge doit rechercher, au regard de la catégorie d'emploi occupée, si la durée totale de la période d'essai prévue au contrat de travail est raisonnable ou non (Cass. soc., 7 juillet 2021, n°19-22.922).

## >> INTÉGRATION FISCALE : BERCY DÉCRIT LES NOUVELLES RÈGLES D'IMPUTATION DU DÉFICIT SUR UNE BASE ÉLARGIE

L'administration commente le 11 août dernier la mesure de la loi de finances pour 2021 (LF 2021) qui a étendu le mécanisme d'imputation du déficit sur une base élargie concernant les opérations de restructuration des groupes intégrés. Une tolérance est par ailleurs prévue pour l'imputation du déficit d'ensemble.

Elle confirme, en l'absence de précisions dans le texte légal, que dans les cas d'absorption ou de scission de la société mère, les sociétés, autres que la société mère absorbée ou scindée, qui ont procédé à l'absorption ou bénéficié de la scission dans l'ancien groupe, doivent être prises en compte pour l'application du dispositif d'imputation sur une base élargie.

Il convient également de relever que la fraction du déficit d'ensemble correspondant à l'activité d'une filiale absorbée ou scindée antérieurement à la cessation du groupe fiscal dissous peut faire l'objet d'un transfert sur agrément à condition que la société qui, dans l'ancien groupe, a bénéficié de son absorption ou de sa scission, s'engage à poursuivre l'activité à l'origine de ce déficit au sein du nouveau groupe fiscal.

L'administration précise que cette poursuite de l'activité doit être opérée pendant un délai minimum de trois ans à compter de la date de réalisation juridique de l'opération d'absorption ou de scission de l'ancienne société mère.

## >> BERCY FIXE LES FORMALITÉS D'OPTION POUR LE DISPOSITIF DÉROGATOIRE DE REPORT EN ARRIÈRE DES DÉFICITS

L'administration, dans un communiqué du 5 août dernier publié sur le site [impots.gouv.fr.](http://impots.gouv.fr), apporte les précisions nécessaires à l'exercice de l'option pour le dispositif dérogatoire de report en arrière des déficits issu de la loi de finances rectificative pour 2021 (LFR 2021), qui doit intervenir, pour la majorité des entreprises, au plus tard le 30 septembre 2021.

L'administration précise que l'option pour ce dispositif doit être exercée sur le formulaire n° 2058-A-SD ou n° 2033-B-SD, selon que l'entreprise relève du régime réel normal ou du régime simplifié, ou sur le formulaire n° 2058-RG-SD pour les groupes intégrés, annexé à la déclaration de résultat. On relèvera qu'il s'agit des mêmes modalités d'option que celles prévues pour le report en arrière des déficits dans les conditions de droit commun.

L'administration indique également qu'une déclaration rectificative doit être effectuée par l'entreprise qui souhaite bénéficier du dispositif dérogatoire si une déclaration de résultat a déjà été déposée antérieurement au titre de l'exercice d'option. En effet, dans de nombreux cas, la déclaration de résultat a été souscrite avant que les entreprises aient la possibilité d'opter pour ce dispositif. Sont notamment concernées les entreprises qui ont clos leur exercice le 31 décembre 2020.

En outre, les entreprises qui entendent bénéficier du dispositif dérogatoire doivent, en plus de leur option, calculer et déclarer leur créance de carry-back sur une annexe du formulaire n° 2039-SD, disponible sur le site [impots.gouv.fr.](http://impots.gouv.fr)

## >> LA CNIL DEMANDE AU GOUVERNEMENT UN CONTRÔLE ACCRU DES DISPOSITIFS NUMÉRIQUES DE LECTURE DU PASS SANITAIRE

Alors que le pas sanitaire est entré en vigueur le 9 août dernier, la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) rappelle que l'« importante extension », du recours obligatoire à ce dispositif « *soulève des questions inédites et complexes d'articulation entre protection de la santé publique et exercice de libertés fondamentales* ».

Elle demande notamment au Gouvernement de fixer des conditions « *par arrêté* » en ce qui concerne l'utilisation de dispositifs de lecture des QR codes autres que l'application officielle « *TousAntiCovid Verif* ».



## >> COVID-19 : LE DÉCRET ADAPTANT LES RÈGLES DE RÉUNION ET DE DÉLIBÉRATION DES ASSEMBLÉES GÉNÉRALES EST PROROGÉ

La loi relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire a prorogé jusqu'au 30 septembre 2021 l'application de l'ordonnance n° 2020-321 qui fixe, dans le contexte de la covid-19, des règles exceptionnelles de fonctionnement pour les assemblées et les organes dirigeants des personnes morales (notamment des sociétés).

Les dispositions réglementaires de ce dispositif « covid-19 » n'avaient pas encore été prorogées. C'est désormais chose faite : un décret du 28 juillet dernier porte prorogation jusqu'au 30 septembre 2021 de la durée d'application du décret du 10 avril 2020.

## >> PUBLICATION D'UN DÉCRET MODIFIANT LES DISPOSITIONS DU CODE DE LA COMMANDE PUBLIQUE RELATIVES AUX ACCORDS CADRES ET AUX MARCHÉS PUBLICS DE DÉFENSE ET DE SÉCURITÉ

Un décret du 23 août 2021 modifie les dispositions du code de la commande publique relatives aux accords-cadres et aux marchés publics de défense ou de sécurité. Il entre en vigueur à compter du 26 août dernier et s'applique aux marchés publics pour lesquels une consultation est engagée ou un avis d'appel à la concurrence est envoyé à la publication à compter de son entrée en vigueur. Toutefois, les articles 2 et 4 s'appliquent aux accords-cadres pour lesquels une consultation est engagée ou un avis d'appel à la concurrence est envoyé à la publication à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

En premier lieu, le décret supprime, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, la possibilité de conclure des accords-cadres sans maximum.

En second lieu, ce texte réglementaire contient plusieurs mesures de simplification des modalités de passation des marchés publics de défense ou de sécurité, en particulier ceux répondant à un besoin dont la valeur estimée est inférieure au seuil européen.

Notamment, il relève à 100 000 euros HT le seuil de dispense de procédure applicable à ces marchés, supprime l'obligation de publication au BOAMP ou dans un journal d'annonces légales des avis de marché à partir de 90 000 euros HT et des avis d'attribution des marchés supérieurs au seuil européen, sécurise les marchés passés par carte d'achat en permettant une computation de leurs montants a posteriori et assouplit les modalités de vérification des candidatures.

Il vise également à favoriser l'accès des petites et moyennes entreprises à ces marchés en supprimant l'obligation de constituer des garanties financières en contrepartie du versement de certaines sommes.



## >> FUSION : DATE DE LA TRANSMISSION À L'ABSORBANTE DU DROIT D'AGIR EN JUSTICE À L'ABSORBÉE

Dans un arrêt rendu le 7 juillet dernier (Cass. com., 7 juill. 2021, n° 19-11.906), la Cour de cassation juge que la société absorbante a qualité pour assigner en paiement un débiteur de l'absorbée dès la date de la dernière assemblée générale ayant approuvé la fusion, peu important la date de la publication de la dissolution de l'absorbée au Registre du Commerce et des Sociétés (RCS).

En cas de fusion-absorption, la société absorbante peut-elle faire valoir en justice les droits de l'absorbée dès la date de la dernière assemblée générale ayant approuvé l'opération de fusion ou doit-elle attendre la date de la publication de la dissolution de la société absorbée au RCS ?

Confrontée à cette question dans cette affaire, la Cour de cassation retient clairement la première solution en jugeant que l'absorbante avait, dès la date de l'assemblée générale ayant approuvé la fusion, qualité pour agir en paiement contre la caution.

Cette solution est cohérente avec la position retenue par la deuxième chambre civile, selon laquelle la société absorbée perd sa personnalité morale, donc son droit d'agir en justice, dès la date de l'assemblée générale ayant approuvé la fusion, peu important la date à laquelle est intervenue sa radiation du RCS (Cass. 2ème civ., 27 juin 2019, n° 18-18.449).

## >> LE QUITUS DONNÉ PAR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE AU GÉRANT NE PURGE PAS SA FAUTE DE GESTION

Dans un arrêt rendu le 27 mai dernier, la Cour de cassation juge que, même si le quitus a été donné en connaissance de cause par l'assemblée des associés, il n'empêche ni ceux-ci ni la société d'engager la responsabilité du gérant au titre des fautes commises dans sa gestion.

Elle rappelle qu'en application de l'article 1843-5 alinéa 3 du code civil, aucune décision de l'assemblée des associés ne peut avoir pour effet d'éteindre une action en responsabilité contre les gérants pour la faute commise dans l'accomplissement de leur mandat. Les juges du fond n'avaient donc pas à rechercher quelle avait été l'information mise à disposition des associés lorsqu'ils ont voté le quitus.

L'arrêt applique ainsi simplement la loi et en respecte l'esprit. Le législateur a voulu éviter que la pratique du quitus, par laquelle les associés témoignent en assemblée de leur satisfaction à l'égard de la gestion du gérant, purge les éventuels écarts ou erreurs de ce dernier.

La solution est générale et vaut pour toutes les formes sociales.

Enfin, il convient de rappeler que si le quitus donné au dirigeant n'exclut pas la mise en jeu de sa responsabilité au titre de fautes de gestion commises lors de la période couverte, il permet, en revanche, d'exclure que celles-ci puissent constituer un juste motif de révocation (Cass. 3ème civ., 27 mai 2021, n° 19-16.716).

## Question relative à l'application de l'obligation de pass sanitaire pour les agents affectés sur un site visé par l'obligation mais exerçant juste à l'extérieur du lieu

*En prévision de l'application de l'obligation de pass sanitaire pour les agents de prévention et sécurité au 30 août prochain, je me permets de vous adresser cette demande d'information complémentaire :*

*Un agent affecté aux contrôles VIGIPIRATE ou pass sanitaire dans un établissement concerné par le pass sanitaire, réalisant les contrôles en extérieur de site, est-il concerné par l'obligation de détention d'un pass sanitaire à compter du 30 août prochain ?*



## Réponse :

Le « Questions-Réponses » du ministère du Travail [<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/QR-pass-sanitaire-et-obligation-vaccinale>] énonce que :

« À compter du 30 août 2021, les salariés, bénévoles, prestataires, intérimaires, sous-traitants **qui interviennent dans les établissements** où il est demandé aux usagers sont concernés par l'obligation de présentation du pass sanitaire, **sauf lorsque leur activité se déroule :**

- dans des espaces non accessibles au public (ex : bureaux)
- en dehors des horaires d'ouverture au public. »

À notre sens, il convient d'entendre la notion « d'intervention dans les établissements » dans son acception la plus large.

En effet, sinon, cela reviendrait à considérer qu'un agent contrôlant un pass sanitaire juste à quelques mètres à l'extérieur de l'entrée du site ne serait pas concerné par cette obligation de détention d'un pass sanitaire.

**La notion prépondérante est le fait d'identifier si l'agent est affecté ou non sur un site visé par la présentation d'un pass sanitaire par le public.**

Il convient donc, en vertu des seuls textes existants à ce jour, **d'appliquer cette obligation de détention d'un pass sanitaire par les salariés à compter du 30 août prochain à l'ensemble des agents affectés sur un site visé par cette obligation, même si ces derniers travaillent à l'extérieur.**



## Question relative à l'obligation de pass sanitaire dans les centres commerciaux

*J'ai une interrogation sur le pass sanitaire. Pouvez-vous me confirmer que l'obligation d'avoir un pass sanitaire pour nos salariés à compter du 30 août ne concerne que :*

*- ceux qui travaillent dans un centre commercial de plus de 20 000 m<sup>2</sup> et dont un arrêté préfectoral a été pris pour l'obligation du pass sanitaire*

*OU*

*- l'ensemble des salariés travaillant dans un centre commercial de plus de 20 000 m<sup>2</sup> même sans arrêté préfectoral ?*

## Réponse :



L'article 1<sup>er</sup> du Décret n° 2021-1059 du 7 août 2021 [[https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article\\_jo/JORFARTI000043915451](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000043915451)]

précise bien l'exigence de présentation d'un pass sanitaire pour les « centres commerciaux [...] dont la surface commerciale utile cumulée calculée est supérieure ou égale à vingt mille mètres carrés, **sur décision motivée du représentant de l'Etat dans le département**, lorsque leurs caractéristiques et la gravité des risques de contamination le justifient et dans des conditions garantissant l'accès des personnes aux biens et services de première nécessité ainsi, le cas échéant, qu'aux moyens de transport ».

**En conséquence, l'obligation de détention d'un pass sanitaire par les salariés à compter du 30 août 2021 ne concernera, pour les centres commerciaux, que ceux d'une surface d'au moins 20 000 m<sup>2</sup> et dont un arrêté préfectoral a été pris.**





## LA MISE EN PLACE DU PASS SANITAIRE MET EN ÉVIDENCE LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Dans un article publié sur AEF le 12 août dernier, un coup de projecteur est mis sur l'entrée en vigueur du pass sanitaire le 9 août dernier et sur l'une des principales difficultés du secteur de la sécurité privée : son manque de main-d'œuvre.

Cet article précise que les entreprises se retrouvent dans l'incapacité de répondre à toutes les nouvelles demandes, alors même que les missions des agents se multiplient. L'extension aux salariés de l'obligation de présenter un pass sanitaire dans certains lieux à partir du 30 août risque d'accentuer ces difficultés.

*« À partir du moment où les textes de loi ont été publiés, nous avons reçu beaucoup plus de demandes auxquelles nous sommes aujourd'hui incapables de répondre ». Dirigeant de Securiteam et administrateur du GES, Alban RAGANI reçoit « une à deux demandes par jour » de clients qui souhaitent employer des agents de sécurité privée pour le contrôle des pass sanitaires. Elles émanent « d'hôpitaux, d'organismes de grands événements, etc. Nous fonctionnons en flux tendu pour répondre à nos clients, mais nous n'avons actuellement pas la capacité de nous occuper des prospects », déplore le chef d'entreprise.*

Le recrutement est rendu d'autant plus difficile depuis l'entrée en vigueur en mai dernier de l'article 23 de la loi « pour une sécurité globale préservant les libertés », qui durcit les conditions d'accès à la profession. Le texte dispose qu'un ressortissant étranger doit disposer d'un titre de séjour depuis au moins cinq ans pour pouvoir exercer comme agent de sécurité privée ou agent de recherche privée. Alban RAGANI précise que « cela représente 30% des effectifs de la profession que vous ne pouvez plus recruter alors qu'aujourd'hui, toutes les entreprises de sécurité privée sont dans un état de détresse absolu ».

En outre, la question de la conformité du pass sanitaire par rapport à l'identité du porteur est également source de préoccupation. « Nous avons été informés que des donneurs d'ordre demandent parfois aux entreprises de sécurité que leurs agents vérifient la pièce d'identité en plus du pass sanitaire. Comme l'a rappelé le Conseil constitutionnel, ce n'est pas permis, c'est une prérogative des forces de l'ordre », pointe Alexandre NAZET, responsable affaires sociales au GES.

Au GES, Alexandre NAZET précise que c'est l'employeur qui va contrôler que l'agent de sécurité privée dispose bien d'un pass sanitaire. Ce dernier peut prendre plusieurs formes : certificat de vaccination, test négatif de moins de 72 heures, certificat de test positif d'au moins 11 jours et de moins de 6 mois.

*« Nous allons probablement bientôt recevoir des sollicitations de clients qui nous demanderont de prouver que nos agents sont vaccinés, un peu comme pour la carte professionnelle », prévoit Alban RAGANI. Il précise que son entreprise sensibilise actuellement les salariés à la vaccination.*

Vous pouvez retrouver un grand nombre d'articles publiés sur le sujet du pass sanitaire dans les entreprises de prévention-sécurité et regroupés sur le site Internet du GES, à la rubrique « Actualités ».



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

Le 2<sup>ème</sup> Congrès national de la sécurité privée, organisé par le GES, se déroulera les 16 et 17 septembre prochains, 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.

Le GES vous y attend toutes et tous !

## CYRILLE MAILLET EST RECONDUIT À LA TÊTE DU CNAPS POUR TROIS ANS

Le préfet Cyrille MAILLET est reconduit dans les fonctions de directeur du Conseil national des activités privées de sécurité (CNAPS), pour une durée de trois ans, à compter du 27 août prochain, par décret publié au Journal officiel le 11 août dernier. Il occupe ce poste depuis le 27 août 2018, et avait alors succédé au préfet Jean-Paul CELET.

Cyrille MAILLET a notamment été conseiller pour l'administration territoriale entre 2011 et 2012 au cabinet de Claude GUÉANT, alors ministre de l'Intérieur, avant d'être nommé directeur de la police générale à la Préfecture de police de Paris. Le 8 juin 2016, il avait été nommé préfet délégué pour la défense et la sécurité auprès du préfet de la région Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes, préfet de la zone Sud-Ouest, avant de prendre la tête du Cnaps deux ans plus tard.

## LE PATRONAT EUROPÉEN DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE APPELLE À DES ACTIONS CONCRÈTES DE RECONNAISSANCE VIS-À-VIS DU SECTEUR

La Coess (Confédération européenne des services de sécurité) appelle les décideurs politiques de toute l'Europe, le 24 juillet dernier, à mettre en place trois actions concrètes pour traduire leur reconnaissance vis-à-vis de la sécurité privée, qui a fourni des services essentiels aux citoyens et entreprises européens pendant la crise sanitaire.

Selon la Coess :

- « *Les acheteurs publics et privés doivent cesser de saper les conditions de travail qualitatives et opter pour de bonnes pratiques en matière d'achats et de contrats* »,
- Il faut que les gouvernements nationaux travaillent « *sur une réglementation sectorielle moderne du secteur de la sécurité privée, qui renforce la qualité, la sécurité, la conformité et la confiance* »,
- Enfin, « *les autorités publiques doivent s'engager à mettre en place des cadres efficaces pour un continuum de sécurité* ».