

# la lettre JURIDIQUE

**GES**  
SÉCURITÉ PRIVÉE

GRUPEMENT  
DES ENTREPRISES  
DE SÉCURITÉ

N°29

Du 21 Mars au 1<sup>er</sup> Avril 2022

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> .....	4
■ JURIDIQUE ET FISCAL .....	6
<b>ACTUALITÉS</b> .....	6
<b>RÈGLEMENTATION</b> .....	6
<b>JURISPRUDENCE</b> .....	7
■ VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES .....	8
■ À SAVOIR .....	10



## >> EN RAISON DE L'INFLATION, LE SMIC DEVRAIT AUGMENTER DE + 2,4 à + 2,6 % AU 1<sup>er</sup> MAI 2022

Après des hausses de + 2,2 % en octobre 2021, puis de + 0,9 % en janvier 2022, le Smic devrait être revalorisé automatiquement le 1<sup>er</sup> mai de + 2,4 % à + 2,6 % du fait de la forte inflation de ces quatre derniers mois, estime le ministère du Travail, le 31 mars dernier.

La hausse exacte sera connue le 15 avril quand l'Insee publiera son estimation définitive de la hausse des prix en mars. Selon l'estimation provisoire qui vient d'être publiée, la progression de l'Indice des Prix à la Consommation (IPC) s'établit à + 4,5 % en mars sur un an.

Actuellement de 1 603,12 € brut par mois, le Smic devrait se situer dans une fourchette entre 1 641 et 1 647 € au 1<sup>er</sup> mai prochain.

Avec la future entrée en vigueur du SMIC revalorisé au 1<sup>er</sup> mai 2022, le minimum de branche appliqué au coefficient 140 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022 sera très vraisemblablement rattrapé.

## >> L'ANI DE 2020 SUR LE TÉLÉTRAVAIL « EST UN OUTIL QUE LES ENTREPRISES MÉCONNAISSENT ENCORE TROP SOUVENT » SELON UNE ÉTUDE ORSE/RDS

L'accord national interprofessionnel (Ani) du 26 novembre 2020 sur le télétravail « est un outil que les entreprises, les plus grandes comme les plus petites, méconnaissent encore trop souvent alors qu'il vise à enrichir le dialogue sur le télétravail et, in fine, les accords signés sur le sujet », constatent l'Orse et l'association Réalités du dialogue social (RDS), en conclusion d'une étude passant en revue près de 3 000 accords.

Les résultats quantitatifs et qualitatifs de l'étude permettent de définir les cinq recommandations suivantes pour donner à l'ANI 2020 son potentiel et actionner des leviers d'amélioration :

- La première vise à « promouvoir l'ANI pour en faire un véritable outil méthodologique de la négociation » ;

- La seconde consiste à « prévoir les différents scénarios de recours au télétravail en cas de force majeure » ;
- La troisième recommandation consiste à « anticiper la révision du périmètre des salariés éligibles au télétravail » ;
- La quatrième recommandation vise à « prendre en compte l'évolution du rôle des managers dans les accords » ;
- Enfin, il est conseillé « d'intégrer davantage la composante environnementale ».

## >> ENTRETIEN PROFESSIONNEL : LES EMPLOYEURS ONT JUSQU'AU 31 MARS 2022 POUR VERSER L'ABONDEMENT CORRECTIF AU CPF

Les employeurs d'au moins 50 salariés qui n'ont pas respecté leurs obligations en matière d'entretien professionnel avant le 30 septembre 2021 ont jusqu'au jeudi 31 mars 2022 pour procéder à l'abondement correctif du CPF des salariés concernés.

Cet abondement de 3 000 € ainsi que les informations nécessaires à l'identification du salarié bénéficiaires, doivent être versé et saisies sur l'Espace des employeurs et des financeurs (Edef) de Mon Compte Formation.

## >> LE BULLETIN OFFICIEL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE S'ENRICHIT D'UNE RUBRIQUE CONSACRÉE À LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Un peu plus d'un an après sa mise en ligne, le bulletin officiel de la sécurité sociale (Boss) s'enrichit d'un nouvel espace : la rubrique consacrée à la protection sociale complémentaire est publiée le 30 mars dernier.

Pour l'heure, cette rubrique est soumise à consultation publique : les utilisateurs peuvent adresser leurs remarques et questions à la direction de la sécurité sociale jusqu'au 15 mai prochain.

La rubrique entrera officiellement en vigueur, après d'éventuelles modifications, le 1<sup>er</sup> juillet 2022.

À compter de cette date, toutes les informations qui y sont publiées seront opposables.

## >> CERTAINES VISITES MÉDICALES PRÉVUES JUSQU'AU 30 AVRIL 2022 PEUVENT ÊTRE REPORTÉES

Un décret du 24 mars dernier permet de nouveaux reports pour certaines visites médicales qui devaient en principe être réalisées avant le 1<sup>er</sup> mai.

Seules les visites médicales suivantes peuvent être reportées en application du décret du 24 mars :

- La visite d'information et de prévention initiale, y compris pour les travailleurs temporaires et salariés en CDD, mais pas pour les travailleurs handicapés, les travailleurs de moins de 18 ans, les travailleurs titulaires d'une pension d'invalidité, les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant, les travailleurs de nuit, les travailleurs exposés à des champs électromagnétiques et ceux exposés à des agents biologiques de groupe 2 ;
- L'examen médical d'aptitude périodique, prévu pour les travailleurs affectés à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé, celle de ses collègues ou de tiers, qui bénéficient d'un suivi individuel renforcé, y compris pour les travailleurs temporaires et CDD.

Le décret précise qu'aucune visite ni aucun examen ne peut faire l'objet d'un report lorsque le médecin du travail estime indispensable de respecter l'échéance résultant des textes en vigueur, au regard des informations dont il dispose concernant l'état de santé du salarié ainsi que les risques liés à son poste de travail ou à ses conditions de travail.

Les visites dont la date d'échéance initialement prévue intervient entre le 15 décembre 2021 et le 30 avril 2022 et qui n'ont pas encore fait l'objet d'un report peuvent être reportées dans la limite d'un délai d'un an à compter de l'échéance. Celles qui ont déjà fait l'objet d'un report et dont la nouvelle date d'échéance intervient entre le 15 décembre 2021 et le 30 avril 2022 peuvent quant à elles être à nouveau reportées, dans la limite d'un délai de six mois.

En cas de report, le médecin du travail doit informer l'employeur et le travailleur, en leur communiquant la nouvelle date. Dans le cas où le médecin du travail ne dispose pas des coordonnées du travailleur, il invite l'employeur à communiquer à ce dernier ces informations.

## >> L'INSTRUCTION QUI AUGMENTE LE NIVEAU DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS PÉDAGOGIQUES DANS LE CADRE DES TRANSCO EST EN LIGNE

Après avoir rénové le dispositif des Transitions collectives et y avoir ajouté un volet « *Transco congé de mobilité* », le ministère du Travail a décidé de renforcer les modalités de prise en charge par l'État des parcours de reconversion longue.

C'est chose faite avec la mise en ligne, le 23 mars dernier, de l'instruction du 18 mars qui vient actualiser la précédente instruction en date du 7 février.

L'augmentation du niveau de prise en charge par l'État concerne les frais pédagogiques des formations dont la durée excède un an ou 1 200 heures. Elle vaut pour les entreprises de 300 salariés et plus (celles jusqu'à 299 salariés ayant déjà une prise en charge intégrale des frais pédagogiques engagés dans le cadre des formations liées aux Transitions collectives).

## >> LE DÉLAI D'ACTION EN INDEMNISATION D'UNE CLAUSE DE LOYAUTÉ ILLICITE COURT À COMPTER DE SA MISE EN ŒUVRE

Dans un arrêt rendu le 2 mars dernier, la Cour de cassation juge que le point de départ du délai de prescription pour demander la réparation du préjudice résultant de l'illicéité d'une clause de loyauté court à compter de sa mise en œuvre, et non à compter de la signature du contrat de travail comportant cette clause.

Pour rappel, comme pour les clauses de non-concurrence nulles, le salarié dont le contrat de travail prévoit une clause de loyauté illicite doit établir l'existence d'un préjudice, apprécié par les juges du fond, pour obtenir des dommages-intérêts. Il ne peut pas se contenter d'alléguer un préjudice découlant automatiquement de la nullité de la clause pour obtenir des dommages et intérêts, mais il doit préciser la réalité et l'étendue de son préjudice.

Dans cette affaire, des ingénieurs consultants forment en justice une action indemnitaire en réparation du préjudice que leur a causé l'application de la clause de loyauté illicite figurant dans leur contrat de travail. Ils reprochent à cette clause illicite d'avoir restreint leur possibilité de rechercher du travail.

Dans cet arrêt, la Haute Juridiction rappelle qu'il résulte de l'article 2224 du code civil 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. La prescription d'une action en responsabilité civile, poursuit-elle, court à compter de la réalisation du dommage ou de la date à laquelle il est révélé à la victime si celle-ci établit qu'elle n'en avait pas eu précédemment connaissance.

En matière de clause de loyauté, le dommage causé en raison de son illicéité, précise la Cour de cassation, ne se réalise pas au moment de la stipulation de la clause, mais se révèle au moment de sa mise en œuvre. Les hauts magistrats confirment dès lors que l'action indemnitaire des salariés était recevable (Cass. soc., 2 mars 2022, n° 20-19.832 et 20-19.837).

## >> LA FAUTE GRAVE COMMISE PAR LE SALARIÉ PENDANT SA MISE À PIED CONSERVATOIRE PEUT JUSTIFIER SON LICENCIEMENT

Dans un arrêt rendu le 9 mars dernier, la Cour de cassation juge qu'un employeur peut licencier un salarié pour faute grave en raison de la faute qu'il a commise pendant sa mise à pied conservatoire, peu important qu'aucune faute antérieure à sa mise à pied conservatoire ne puisse lui être reprochée.

En l'espèce, un mail avait été envoyé par une vendeuse pendant sa mise à pied conservatoire pour tenter de dissimuler frauduleusement un vol commis dans le magasin au préjudice de son employeur, alors qu'elle était tenue à son égard d'une obligation de loyauté (Cass. soc., 9 mars 2022, n° 20-19.744).

## >> LA NULLITÉ D'UNE CONVENTION DE FORFAIT EN JOURS NE JUSTIFIE PAS À ELLE SEULE LA RÉSILIATION JUDICIAIRE DU CONTRAT

Dans un arrêt rendu le 2 mars dernier, la Cour de cassation juge que le salarié qui ne démontre pas le préjudice que lui cause la nullité de sa convention de forfait ne peut pas demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail. La seule signature d'une convention de forfait en jours nulle n'est pas suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail.

Pour rappel, la résiliation judiciaire du contrat de travail consiste pour le salarié à saisir le conseil de prud'hommes pour lui demander de rompre son contrat de travail en raison de manquements de l'employeur suffisamment graves pour en empêcher la poursuite.

Le juge doit alors apprécier si les manquements de l'employeur sont de nature à empêcher la poursuite de la relation de travail. Tel n'est pas le cas, retient la Cour de cassation dans un arrêt non publié du 2 mars 2022, de la seule signature d'une convention de forfait illicite.

Dans cette affaire, un business manager demande en justice la résiliation de son contrat de travail en raison de la nullité de sa convention de forfait.

La cour d'appel retient en effet la nullité de la convention de forfait. Elle relève que les dispositions de la convention collective Syntec n'étaient pas de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié et que la société ne démontrait pas avoir appliqué l'avenant du 1er avril 2014 améliorant les dispositions conventionnelles initiales.

Toutefois, en l'absence de manquement suffisamment grave de l'employeur, la cour d'appel refuse de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail. Les juges d'appel relèvent à cet effet que le salarié ne démontrait pas que le calcul de son temps de travail en découlant lui avait causé un préjudice puisqu'il ne prétendait pas avoir réalisé des heures supplémentaires non rémunérées.

Le salarié forme un pourvoi en cassation. Il reproche à la cour d'appel d'avoir exclu la résiliation judiciaire de son contrat alors qu'elle a constaté que la société, en lui imposant cette convention, n'a pas assuré la protection de sa santé et de sa sécurité.

La Cour de cassation ne retient pas l'argument du salarié dont elle rejette le pourvoi. Elle relève que la cour d'appel a constaté que le salarié n'invoquait pas les conséquences de la nullité de sa convention de forfait sur la poursuite de sa relation de travail.

Tout en déclarant la convention nulle, la cour d'appel a pu en déduire que la seule signature d'une convention de forfait en jours nulle n'était pas suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail (Cass. soc., 2 mars 2022, n° 20-11.092).

## >> TAUX DES COMPTES D'ASSOCIÉS

Pour rappel, le taux limite de déduction des intérêts versés aux comptes courants d'associés est calculé d'après le taux effectif moyen pratiqué par les établissements de crédit pour les prêts à taux variable aux entreprises d'une durée initiale supérieure à 2 ans (TMP).

Pour le 1<sup>er</sup> trimestre 2022, ce taux est de 1,15 %, tel que fixé par l'avis du 28 mars 2022 concernant l'usure.

Il était de 1,16 % pour le 2<sup>ème</sup> trimestre 2021, de 1,13 % pour le 3<sup>ème</sup> trimestre 2021 et de 1,15 % pour le 4<sup>ème</sup> trimestre 2021.

Deux méthodes peuvent être utilisées pour calculer le taux limite de déduction des intérêts servis aux associés à raison des sommes déposées sur leurs comptes courants :

- La méthode classique ;
- La méthode alternative, qui permet d'utiliser les TMP correspondant aux fractions de trimestres civils compris dans leur exercice, lorsque les délais de publication des taux le permettent.

L'une ou l'autre méthode peut être utilisée par l'entreprise selon l'intérêt qu'elle y trouve.

## >> L'ENREGISTREMENT EN LIGNE EST ÉTENDU AUX DÉCLARATIONS DE CESSION DE DROITS SOCIAUX

Depuis le 9 mars 2022, le service d'enregistrement en ligne est ouvert aux déclarations de cession de droits sociaux non constatées par un acte, pour les seuls particuliers.

Le service d'enregistrement en ligne, déjà ouvert aux déclarations de dons manuels, est étendu depuis le 9 mars 2022 aux déclarations des cessions de droits sociaux non constatées par un acte. Une foire aux questions (FAQ) détaillant la démarche en ligne et les cessions concernées a été publiée sur le site [impots.gouv.fr](http://impots.gouv.fr).

Rappelons que les déclarations de dons manuels, de cessions de droits sociaux et de succession devront obligatoirement être souscrites - et les

impositions correspondantes payées - par voie électronique à compter du 1er juillet 2025 au plus tard. Le service d'enregistrement en ligne est progressivement enrichi.

La télédéclaration de ces cessions n'est pas obligatoire. Il est toujours possible de compléter un formulaire n° 2759 et de le déposer au service de l'enregistrement du domicile de l'une des parties.

La déclaration doit être effectuée dans le délai d'un mois à compter de la date de la cession.

## >> RÉDUCTION IR-PME : LA PROROGATION DU TAUX MAJORÉ DE 25 % EST ENTRÉE EN VIGUEUR

Le dispositif « IR-PME » tel qu'aménagé par la loi de finances rectificative pour 2021, qui a reçu l'aval de Bruxelles, est entré en vigueur le 18 mars dernier.

Pour rappel, l'article 19 de la loi de finances rectificative pour 2021 a reconduit une nouvelle fois l'application du taux majoré de 25 % de la réduction d'impôt pour souscription au capital des PME, pour les versements effectués à compter d'une date fixée par décret (qui ne peut pas être postérieure

de plus de deux mois à la date de réception par le Gouvernement de la réponse de la Commission européenne sur la conformité au droit de l'Union européenne) et jusqu'au 31 décembre 2022.

Le décret du 16 mars dernier, pris après la décision du 11 février 2022 de la Commission, fixe cette date au 18 mars 2022.



## >> CARACTÈRE NORMAL D'UNE CESSION DE TITRES À UN DIRIGEANT EN EXÉCUTION D'UNE PROMESSE UNILATÉRALE

Le Conseil d'État précise les conditions d'application de sa jurisprudence dans un litige portant sur la cession de titres à un dirigeant pour un prix inférieur à leur valeur vénale dans le cadre d'un mécanisme d'intéressement.

En l'espèce, une société qui, en exécution d'une promesse unilatérale de vente consentie à un dirigeant, cède des titres à un prix inférieur à leur valeur vénale, ne commet pas d'acte anormal de gestion si la conclusion de la promesse lui a offert des contreparties suffisantes.

La cour administrative d'appel, après avoir relevé l'existence d'un écart significatif entre la valeur vénale et le prix de cession des actions, qui n'était pas discuté par la société, et examiné les justifications apportées par l'entreprise quant à l'intérêt qu'elle avait trouvé à s'appauvrir, considère que la société a consenti au cessionnaire une libéralité constitutive d'un acte anormal de gestion aux motifs que la « *société ne démontrait pas que son intérêt était de vendre les titres de la filiale à 1 € et qu'elle ne pouvait pas faire autrement* ».

Le Conseil d'État casse pour erreur de droit l'arrêt de la cour en lui reprochant de n'avoir pas recherché, si en consentant la promesse de vente des actions à un prix irrémédiablement fixé à 1 € à cette date, la société avait agi conformément à son intérêt, compte tenu des avantages résultant de l'implication complémentaire qu'elle pouvait attendre du directeur commercial de sa filiale du fait de l'option d'achat qu'elle lui attribuait sur les titres de celle-ci.

La Haute Juridiction règle ensuite l'affaire au fond et juge que l'administration n'apporte pas la preuve de l'inexistence ou de l'insuffisance de contreparties de la promesse de vente. Elle écarte les arguments de l'administration tirés de l'absence de qualité de salarié du dirigeant bénéficiaire de l'option d'achat, de l'absence de condition de durée de présence dans l'entreprise ou de durée minimale de conservation des titres acquis dans la promesse et du caractère prévisible de l'accroissement de la valeur des titres de la filiale dès l'année de la promesse indépendamment de l'action de l'intéressé (CE, 11 mars 2022, n° 453016).

## >> RECEVABILITÉ DE L'ACTION INDIVIDUELLE EN RÉPARATION D'UN ASSOCIÉ D'UNE SOCIÉTÉ EN PROCÉDURE COLLECTIVE

Dans un arrêt rendu le 2 février dernier, la Cour de cassation juge que la demande en réparation du préjudice personnel subi par un associé, trompé par les comptes infidèles sur la foi desquels il avait investi, échappe au monopole du liquidateur de la société.

L'investissement effectué par un actionnaire dans une société perd toute valeur du fait de la mise en liquidation judiciaire de celle-ci. Cet actionnaire recherche la responsabilité des dirigeants sociaux (C. com., art. L. 225-252).

Sa demande est jugée recevable dans la mesure où elle ne relève pas du monopole du liquidateur judiciaire (C. com. art. L. 622-20 et art. L. 641-4). Elle est, en effet, fondée sur le préjudice personnel causé à l'associé par l'insincérité des comptes de la société fournis par les dirigeants, sur la foi desquels il avait investi, et non sur le préjudice causé par la défaillance de la société, qui ne serait qu'une fraction du préjudice collectif des créanciers (Cass. com., 2 février 2022, n° 20-17.151).

## Question relative aux types de contrats de travail offrant de la modularité

*Nous avons pris un site a bon de commande uniquement pour le pass sanitaire nous ne savons pas quand est ce qu'il va prendre fin.*

*Nous aimerions savoir s'il existe des contrats de travail dits « modulables », c'est à dire faire un CDI en fonction de la commande client et de ses demandes mensuelles ou la seule option c'est une fin de contrat si nous n'avons pas d'autre site à proposer à l'agent.*

*Nous ne pouvons pas non plus faire de cdd à répétition et un cdd a terme car nous n'avons pas de date de fin de prestation.*

*Pourriez-vous m'éclairer à ce sujet ?*

## Réponse :

“ Une des solutions envisageables est le CDI intermittent (CDII). Sa mise en pratique nécessite obligatoirement un accord d'entreprise sur ce sujet qui détaillera notamment les emplois permanents qui peuvent être pourvus par des contrats de travail intermittent.

Même en cas d'accord d'entreprise l'instituant, il convient de demeurer vigilant sur la sécurisation juridique de ce dispositif car il est en principe limité (sans qu'une liste n'ait été donnée par le législateur) aux secteurs dont l'activité est dépendante des spectacles, des rythmes scolaires, ou encore des cycles de saisons et du tourisme.

Cependant, certaines entreprises de sécurité événementielle (une très petite minorité) se sont dotées d'un tel dispositif. La durée annuelle de travail est fixée dans le contrat et permet donc de moduler l'intensité de l'activité du salarié.

En dehors de ce cas très spécifique, la seule option demeurera la fin de contrat si l'employeur ne peut réaffecter le salarié.

N'est pas évoquée ici la solution du CDI d'opération, qui permet de prévoir que le contrat prendra fin à l'achèvement de la mission de l'agent, car sa mise en place passe obligatoirement par un accord au niveau de la branche.





## Question relative aux modalités de modification des plannings

*Je me permets de vous contacter au sujet d'un ajustement ponctuel des horaires de travail journaliers d'un de nos salariés.*

*Pourriez-vous me préciser quelles sont les règles applicables, s'il s'agit d'une réduction des horaires de travail à la demande de notre client et il y a-t-il un délai de prévenance pour le salarié, peut-il refuser le changement d'horaires, par exemple dans le cas d'une vacation initialement prévue de 7h30 à 18h, modifiée de 7h30 à 13h ?*

## Réponse :



L'article 3 de l'accord du 18 mai 1993 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail (et non pas seulement l'article 7.07 de la CCN qui, lui, vise les salariés en cycles de travail) énonce que :

*« Les plannings de vacation sont établis par référence à la durée du travail sur la base d'un horaire nominatif et individuel.*

***Toute modification doit être portée par écrit, sur un document identifiant l'entreprise, à la connaissance du salarié au moins 1 semaine avant son entrée en vigueur.***

*Cette modification ne remet pas en cause l'application des dispositions du présent accord.*

*Le délai spécifié de 1 semaine pourra être réduit avec l'accord exprès du salarié concerné, notamment dans les cas suivants :*

*1. Remplacement d'un salarié absent, notamment pour cause de :*

- maladie, accident du travail ;*
- absences inopinées ;*
- congés pour événements familiaux ;*
- congé mutualiste ;*
- congé de représentation ;*
- congés statutaires pour les représentants des organisations syndicales ;*
- congés dans le cadre de la formation professionnelle continue ;*
- heures de délégation pour les représentants du personnel.*

*Cette modification n'entraîne pas, pour des absences de courte durée, de changement au planning normal ; le salarié absent retrouve à son retour son poste de travail. »*

L'accord du 18 mai 1993 était normalement à durée déterminée (3 ans) mais il est communément admis par usage que cet accord doit être considéré comme s'appliquant.

**Il convient donc de respecter un délai de prévenance d'une semaine en cas de souhait de l'employeur de modifier le planning d'un salarié. Si le délai de prévenance est respecté, l'employeur peut modifier unilatéralement les horaires planifiés du salarié.**

**Si ce délai de prévenance ne peut être respecté (notamment dû à la demande du client ne permettant pas de le respecter), il faut obligatoirement l'accord exprès du salarié pour lui modifier son planning. Ce dernier demeure alors en droit de refuser les nouveaux horaires de la planification.**





## L'ORDONNANCE DE RÉFORME DU CNAPS EST PUBLIÉE AU JOURNAL OFFICIEL

L'ordonnance relative aux modalités d'organisation, de fonctionnement et d'exercice des missions du CNAPS est publiée au Journal officiel du jeudi 31 mars 2022. La nouvelle organisation devrait être opérationnelle au 1<sup>er</sup> septembre prochain.

Elle est accompagnée d'un décret qui entre en vigueur au 1<sup>er</sup> mai 2022, une période transitoire étant prévue pour « *achever de traiter les dossiers en cours d'instruction* ».

Le nombre de membres est ramené de 25 à 20. Siégeront le président du conseil d'administration, 11 représentants de l'État, trois personnes issues des activités de sécurité privée et de formation (contre huit actuellement) deux personnalités qualifiées (contre quatre), le président de la commission de discipline nouvellement créée et deux représentants des agents de l'établissement.

Jusqu'à présent élu par les membres du collège, le président du conseil d'administration sera nommé par décret, pour une durée de trois ans renouvelables une fois, tout comme le directeur. L'ordonnance procède à une redistribution des pouvoirs entre ces deux acteurs, indique le gouvernement. Le président convoque le CA et s'assure de la mise en œuvre des délibérations. Conformément aux orientations définies par le CA, le directeur assure pour sa part la direction et la gestion du Cnaps et "représente l'établissement en justice et dans les actes de la vie civile.

Le décret crée auprès du CA une commission d'expertise qui pourra formuler toute proposition de nature à garantir le bon exercice des missions du CNAPS et à régler les difficultés soulevées ou à en prévenir le renouvellement.

Présidée par le président du CA, elle sera composée des deux personnalités qualifiées et de neuf personnes issues des activités de sécurité privée nommées par le ministre de l'Intérieur parmi celles proposées par les organisations professionnelles (deux pour la surveillance humaine, deux pour la formation en sécurité privée, une pour la télésurveillance et la vidéoprotection, une pour la sûreté aéroportuaire, une pour le transport de fonds, une pour la protection physique de personnes, une pour les agences de recherches privées). Ces neuf personnes éliront en leur sein les trois représentants qui siégeront au collège, dont un nécessairement issu du secteur de la formation.

Par ailleurs, l'ordonnance vise à renforcer « *l'efficacité* » du CNAPS qui a pu être critiquée tant dans ses missions de police administrative que dans ses missions disciplinaires.

Le texte transfère donc au directeur du CNAPS l'exercice de la mission de police administrative (délivrance d'agrément, d'autorisations et de cartes professionnelles) jusqu'à présent du ressort des commissions locales d'agrément et de contrôle, qui sont supprimées. Ces dispositions s'appliquent aux demandes de titres n'ayant pas fait l'objet d'une décision de la Clac territorialement compétente à compter du 1<sup>er</sup> mai 2022. Le pouvoir disciplinaire, qui appartient aujourd'hui aux Clac, et, en appel à la commission nationale d'agrément et de contrôle, est aussi entièrement réformé, note l'exécutif.





À partir du 1<sup>er</sup> mai 2021, le directeur du CNAPS prononce les avertissements et les blâmes, éventuellement assortis de pénalités financières dans la limite d'un montant fixé par arrêté. Ce seuil ne peut être supérieur à 15 000 euros pour les entreprises et les dirigeants, et à 2 000 euros pour les salariés. Pour être contestées, les décisions du directeur doivent faire l'objet, dans un délai de quinze jours, d'un recours administratif préalable suspensif devant la commission de discipline. Cette instance, qui succède à la Cnac, est aussi chargée de prononcer les sanctions les plus lourdes (interdictions temporaires d'exercice, sanctions assorties de pénalités financières importantes) sur saisine du directeur. Sa décision est rendue dans un délai maximal de deux mois.

Présidée par un membre de la juridiction administrative, la commission de discipline comprend également un magistrat judiciaire, trois représentants de l'État (dont le DGPN et le DGGN) et deux personnes issues de la sécurité privée désignées par le président de la commission parmi celles figurant sur une liste fixée par arrêté - au moins une devra être issue de l'activité exercée par la personne faisant l'objet de la procédure. Ses décisions peuvent faire l'objet d'un recours devant la juridiction administrative, qui peut être exercé par le directeur du CNAPS.

Les recours administratifs préalables formés devant la Cnac à l'encontre des décisions des Clac intervenues avant le 1<sup>er</sup> mai 2022 restent régis par les dispositions antérieures.

S'agissant de la mission de contrôle des agents du CNAPS, l'ordonnance étend l'exercice des contrôles sur pièces ou sur place aux locaux affectés à un usage privé ou d'habitation, lorsqu'ils sont utilisés à des fins professionnelles, avec les garanties de droit commun en matière de visite domiciliaire. Le décret précise par ailleurs les conditions dans lesquelles les agents du Cnaps peuvent être assermentés et ainsi habilités à constater des infractions.

L'ordonnance précise également les modalités de publication des sanctions. Sauf décision contraire de la commission de discipline, les ITE sont publiées sur le site internet du CNAPS. Compte tenu de la gravité des faits reprochés, le directeur et la commission de discipline peuvent également décider de publier les décisions infligeant une sanction pécuniaire, à l'expiration du délai de recours administratif préalable obligatoire. La commission de discipline peut en outre prévoir la publication des sanctions qu'elle inflige sur les supports de son choix aux frais de la personne sanctionnée. En cas d'inexécution, le CNAPS peut mettre la personne en demeure de procéder à cette publication, avec une astreinte journalière maximale de 300 euros.

À l'issue de cette réforme, le gouvernement entend disposer d'un organe de régulation réactif et en ordre de marche pour la coupe du monde de rugby de 2023 et les Jeux olympiques et paralympiques de 2024, dans le cadre du continuum de sécurité.





Les organisations de salariés de la branche des entreprises de prévention et de sécurité ont rejeté, vendredi 18 mars 2022, la proposition patronale de hausse de 1 % de la grille des salaires.

Lors de la réunion paritaire, représentants d'employeurs et de salariés ont pris acte d'une « *situation de blocage* », rapporte Frédéric Laisney, négociateur du GES.

Une prochaine réunion pourrait avoir lieu après l'élection présidentielle, le 6 mai. Les organisations de salariés ont lancé un appel intersyndical à la grève pour le 1<sup>er</sup> avril.

« *Son ordre du jour ne pourra se dérouler que sous réserve que la situation de blocage évolue* », souligne Frédéric Laisney. Le représentant du GES rappelle que cet ordre du jour – portant notamment sur la réforme des classifications de métiers et sur le financement du MAC APS – est reporté d'une réunion à l'autre, puisque les organisations de salariés ont décidé de se focaliser sur les revalorisations salariales pour 2022, se retirant des autres négociations en cours.

Le GES se dit par ailleurs « *prêt à négocier* » sur sa proposition de revalorisation des salaires pour 2023, associée à la réforme des classifications des métiers. Les premiers éléments dévoilés, qui prévoient une hausse de la masse salariale globale de 10 % ont été froidement accueillis par les organisations de salariés, qui s'opposent à l'intégration de l'ancienneté au salaire et à la suppression des écarts de salaires entre les métiers.

« *Pour qu'il y ait des évolutions, il faut pouvoir négocier, ce qui n'est pas le cas actuellement* », pointe Frédéric Laisney. « *Nous souhaitons pouvoir entrer dans le détail et l'explication de notre projet* », affirme le négociateur du GES. Il regrette que la situation de blocage sur les salaires 2022 conduise à perdre du temps sur ce sujet, repoussant d'autant une extension par arrêté et une application au 1<sup>er</sup> janvier 2023.