

# la lettre JURIDIQUE

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

N°30

Du 4 au 15 Avril 2022

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

## SOMMAIRE

■ DROIT SOCIAL .....	2
<b>ACTUALITÉS</b> .....	2
<b>RÈGLEMENTATION</b> .....	4
<b>JURISPRUDENCE</b> .....	5
■ JURIDIQUE ET FISCAL .....	6
<b>ACTUALITÉS</b> .....	6
<b>RÈGLEMENTATION</b> .....	6
<b>JURISPRUDENCE</b> .....	7
■ VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES .....	9
■ À SAVOIR .....	10



## >> LA DRIETS ÎLE-DE-FRANCE PUBLIE UNE CARTOGRAPHIE DES PROJETS D'INCLUSION FINANCÉS PAR LE PIC

Mobilisation des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville, des bénéficiaires des minima sociaux, des bénéficiaires de la protection internationale, des publics dits « invisibles » ...

La Driets d'Île-de-France recense tous les projets financés dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences et destinés à faciliter l'intégration des personnes éloignées de l'emploi. Elle vient de mettre en ligne, le 1<sup>er</sup> avril dernier, une cartographie de ces projets déployés en Île-de-France.

Celle-ci détaille les lauréats des différents appels à projet destinés à faciliter l'intégration professionnelle des personnes éloignées de l'emploi, que ce soit le programme « 100 % inclusion », « repérage des invisibles » ou encore

« intégration des bénéficiaires de la protection internationale ».

À chaque projet correspond une fiche qui détaille le nom du porteur de projet, un descriptif du projet avec le public cible, le territoire d'intervention et les modalités d'accompagnement. Sont également précisés le calendrier de l'action et les coordonnées du référent du projet.

Ce document interactif permet d'accéder aux informations selon le public bénéficiaire (habitants des QPV, publics invisibles, bénéficiaires des minima sociaux et bénéficiaires de la protection internationale), et le département. Il a vocation à être actualisé régulièrement.

## >> PÉRIODE DE RAMADAN : QUELS IMPACTS SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL ?

Les quatre fédérations musulmanes ont fixé au samedi 2 avril la date de début du Ramadan. Depuis cette date, et pour une durée d'un mois, les musulmans pratiquants ne doivent ni manger, ni boire, ni fumer du lever au coucher du soleil. Une pratique qui n'est pas sans incidence sur la vie quotidienne au travail.

Vous trouverez ci-dessous un point sur les aménagements que peuvent prévoir les employeurs.

- **Concernant les demandes de congé :** Un salarié peut souhaiter bénéficier de jours de congé pendant le Ramadan. Comme pour toute demande de ce type, il n'a pas à en dévoiler le motif, et le manager doit y répondre selon les mêmes critères que d'habitude, c'est-à-dire de manière à garantir le bon fonctionnement du service. Ainsi, il pourra être amené à refuser une demande s'il est confronté à plusieurs demandes simultanées.
- **Concernant l'aménagement d'horaires :** L'employeur n'est pas tenu d'aménager les horaires de travail des salariés qui pratiquent le jeûne. L'organisation du temps de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur. C'est à lui de fixer des horaires adaptés à la bonne

marque de l'entreprise. Il peut néanmoins, s'il le souhaite, aménager les horaires en fonction des contraintes des salariés.

- **Concernant la santé et sécurité :** L'employeur doit veiller à la santé et à la sécurité du salarié, de ses collègues et des tiers. Aussi, si un salarié lui paraît affaibli par le jeûne, et ne semble pas en mesure d'exercer ses fonctions habituelles, il doit prendre des mesures. « Dans l'hypothèse où il est établi que le/la salarié(e) n'est pas en capacité d'exécuter son travail dans les conditions de sécurité requises, vous devez le/la retirer de son poste de travail », indique le ministère du Travail dans son guide sur le fait religieux en entreprise. « Ce retrait constitue une mesure de précaution et de préservation de la santé et de la sécurité du/de la salarié(e) lui/elle-même et, le cas échéant, des collègues et des tiers. Pendant la période non travaillée, vous pouvez maintenir la rémunération mais n'y êtes pas tenu. L'employeur peut aussi affecter provisoirement le salarié sur un autre poste sans que cela constitue une sanction disciplinaire ».

## >> RUPTURES CONVENTIONNELLES : LE RECOURS AU TÉLÉSERVICE EST OBLIGATOIRE DEPUIS LE 1<sup>ER</sup> AVRIL 2022

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de rompre le contrat de travail d'un commun accord. Pour être valide, cette rupture conventionnelle doit être homologuée par l'administration.

Un téléservice baptisé TéléRC permet de saisir en ligne une demande d'homologation de rupture conventionnelle.

Jusqu'à présent, le recours à ce service était facultatif. Il est obligatoire depuis le 1<sup>er</sup> avril 2022, en application d'un décret du 13 décembre 2021.

Seule exception admise : « *Lorsqu'une partie indique à l'autorité administrative compétente ne pas être en mesure d'utiliser le téléservice, elle peut effectuer sa démarche par le dépôt d'un formulaire auprès de cette autorité* ».

## >> HANDICAPÉS : PENSER À LA DÉCLARATION RELATIVE À L'OETH 2021 POUR LA DSN À ÉCHÉANCE DU 5 OU 16 MAI 2022

Les employeurs assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) vont devoir produire leur déclaration annuelle relative à l'obligation d'emploi 2021 via la DSN d'avril 2022, à souscrire pour le 5 ou 16 mai.

**Concernant les entreprises concernées :** Les entreprises d'au moins 20 salariés assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) doivent souscrire chaque année une déclaration et, s'il y a lieu, s'acquitter auprès du réseau des URSSAF d'une contribution destinée à l'AGEFIPH.

**Concernant la déclaration et paiement avec la DSN :** En principe, la déclaration et, éventuellement, le paiement de la contribution s'effectuent avec la DSN de février de l'année N + 1, à souscrire le 5 ou le 15 mars, selon les employeurs.

Cependant, le réseau des URSSAF a indiqué que la déclaration annuelle et le paiement de la contribution AGEFIPH s'effectueront désormais avec la DSN d'avril, à souscrire en mai.

Concrètement, pour l'obligation d'emploi 2021 ce sera donc la DSN d'avril 2022, à souscrire au plus tard pour le 5 ou le 16 mai 2022.

**Concernant les informations relatives aux effectifs de la DOETH 2021 :** Pour se préparer à cette échéance, les employeurs bénéficient de diverses informations mises en ligne récemment.

Ainsi, dans une information du 5 avril 2022, le site internet du réseau des URSSAF rappelle aux employeurs que les informations relatives aux effectifs de l'année 2021 ont été mis à leur disposition mi-mars 2022, à savoir :

- L'effectif d'assujettissement à l'OETH ;
- Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) devant être employés ;
- L'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) employés ;
- L'effectif de salariés relevant d'un ECAP (emploi exigeant des conditions d'aptitudes particulières).

Ces informations sont consultables sur le compte en ligne des URSSAF.

Dans le même temps, le GIP-MDS, en charge de la maîtrise d'ouvrage de la DSN, a fait savoir via le site Net entreprises.fr le 6 avril 2022 que les comptes rendus métiers (CRM) relatifs aux effectifs annuels OETH ont été mis en ligne depuis le 4 avril 2022 sur le tableau de bord DSN, en cohérence avec les informations URSSAF et MSA. Ils sont également disponibles en mode « *machine to machine* ».

## >> LA NOUVELLE LISTE DES EMPLOIS ET MÉTIERS ÉLIGIBLES À LA RÉMUNÉRATION DE FIN DE FORMATION (RFF) POUR LES CHÔMEURS EST ARRÊTÉE

Depuis juillet 2020, les demandeurs d'emploi peuvent bénéficier d'une rémunération de fin de formation (RFF) lorsqu'ils suivent une action de formation même si elle n'est pas financée par Pôle emploi.

Cette formation doit toutefois viser un emploi en tension ou un métier porteur.

Jusqu'à présent définis au niveau régional, ces emplois et métiers sont désormais définis à l'échelle nationale par le directeur général de Pôle emploi. Publiée au Bulletin officiel de l'opérateur du 8 avril 2022, une décision vient fixer cette nouvelle liste.

Y figurent notamment les métiers de la sécurité et de surveillance privées.

## >> LE DÉCRET PROLONGEANT D'UN AN LA PÉRIODE DE BÉNÉFICE DE L'APLD EST PUBLIÉ

Le décret du 8 avril 2022 prolonge de 12 mois la période de bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, afin de permettre aux entreprises d'en solliciter le bénéfice dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs.

Jusqu'alors, il était possible d'en bénéficier 24 mois sur une période de référence de 36 mois.

Le décret précise que ces périodes s'apprécient « à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative ».

Ce décret abroge la disposition qui, dans le décret du 28 juillet 2020, limitait l'APLD « aux accords collectifs et aux documents transmis à l'autorité administrative pour extension, validation ou homologation au plus tard le 30 juin 2022 ».



## >> UN SYNDICAT DOIT AVOIR PUBLIÉ SES COMPTES POUR POUVOIR VALABLEMENT SIGNER UN ACCORD RELATIF AU PSE

Dans un arrêt du 6 avril dernier, le Conseil d'État juge que, lorsque l'administration est saisie d'une demande de validation d'un accord d'entreprise portant PSE, elle doit vérifier que les signataires de l'accord satisfont à l'obligation de publicité des comptes, laquelle est une des conditions à remplir pour répondre au critère de transparence financière requis pour établir la représentativité des organisations syndicales, sauf à ce qu'elles puissent faire état de l'accomplissement de cette obligation de publicité par des mesures équivalentes.

Dans cette affaire, la cour administrative d'appel a relevé que le syndicat n'avait « *publié sur son site internet, au titre du dernier exercice clos ayant précédé la signature de l'accord, ainsi que,*

*d'ailleurs, des deux exercices l'ayant précédé, que ses bilans simplifiés* ». Ses « *comptes de résultats simplifiés ainsi que le tableau annexe de ses ressources n'ont quant à eux fait l'objet d'aucune mesure de publicité* ». La CGT n'a « *pas soutenu qu'aurait été mise en œuvre une mesure de publicité équivalente* ».

La cour administrative d'appel en a déduit sans erreur de droit que « ce syndicat ne remplissant pas le critère de transparence financière requis par l'article L. 2121-1 du code du travail, l'accord ne pouvait être légalement homologué par l'administration », approuve le Conseil d'État. En effet, sans la CGT, l'accord n'était plus majoritaire (CE, 6 avril 2022, n° 444460).

## >> LA CONTREPARTIE À UN TEMPS DE TRAJET SUPÉRIEUR AU TEMPS NORMAL DOMICILE / LIEU DE TRAVAIL NE PEUT ÊTRE DÉRISOIRE

L'employeur doit accorder une contrepartie au salarié dont le trajet pour se rendre sur son lieu de travail dépasse le temps normal de trajet entre son domicile et son lieu habituel de travail. Cette contrepartie financière ne doit pas être dérisoire, et il revient au juge d'en apprécier le caractère suffisant, précise la Cour de cassation le 30 mars dernier.

Ainsi, est jugée dérisoire une contrepartie fixée par une société qui est déconnectée des temps normaux de trajet et prévoit une franchise, c'est-à-dire un temps de déplacement excédentaire non indemnisé, de près de deux heures (Cass. soc., 30 mars 2022, n° 20-15.022).

## >> LORS D'UNE RÉORGANISATION, LE PASSAGE D'UN HORAIRE FIXE DISCONTINU À UN HORAIRE CONTINU NE PEUT ÊTRE IMPOSÉ AU SALARIÉ

Dans le cadre d'une réorganisation des tâches, une entreprise décide de changer les horaires de deux postes de travail. Les salariées qui travaillaient selon un horaire de travail fixe discontinu se voient imposer un horaire continu variant chaque semaine suivant un cycle de deux semaines. Ce changement d'horaire entraînant un bouleversement de l'économie du contrat de travail constitue une modification du contrat que la salariée était en droit de refuser, juge la Cour de cassation dans cet arrêt rendu le 16 mars dernier.

Dans cette affaire, l'employeur a imposé à la salariée le passage d'un horaire fixe discontinu à un horaire continu variant chaque semaine suivant un cycle de deux semaines. La cour d'appel aurait dû en déduire l'existence d'une modification du contrat de travail que la salariée était en droit de refuser. C'est donc à tort qu'elle a jugé le licenciement justifié et débouté la salariée de sa demande de dommages-intérêts (Cass. soc., 16 mars 2022, n° 21-10.147).

## >> LES EMPLOYEURS EN DIFFICULTÉ EN RAISON DU CONFLIT EN UKRAINE PEUVENT REPORTER LEURS COTISATIONS

L'Urssaf propose un plan de résilience économique et sociale aux entreprises qui rencontrent des difficultés financières en raison du conflit en Ukraine.

Dans un communiqué diffusé sur son site le 1er avril 2022, l'Urssaf informe que les employeurs mis en difficultés par la hausse des prix de l'énergie ou la perte de débouchés à l'export, peuvent demander un délai de paiement de leurs cotisations sociales patronales pour les prochaines échéances.

A cet égard, les dispositifs déjà mis en place dans le cadre de l'épidémie de Covid-19 sont renforcés

par le Gouvernement, il est prévu que :

- Les employeurs qui auraient reçu un plan d'apurement peuvent en demander le report ou la renégociation auprès de leur Urssaf ;
- Les employeurs qui bénéficient déjà d'un plan d'apurement ou ont reçu une proposition de plan d'apurement de la part de l'Urssaf, peuvent en renégocier les modalités, et demander un démarrage différé de leur échéancier.

L'Urssaf met à disposition un guide et un flyer afin d'orienter les employeurs qui souhaiteraient bénéficier de ces mesures.

## >> AIDES « COÛTS FIXES CONSOLIDATION » : DES RECTIFICATIFS POUR LES ENTREPRISES RÉCENTES

L'aide « *coûts fixes consolidation* » a fait l'objet de deux ajustements. L'un porte sur le montant de l'aide pour les entreprises récentes.

Pour rappel, une aide « *coûts fixes consolidation* » a été instaurée pour les mois de décembre 2021 et de janvier 2022 à destination des entreprises particulièrement touchées par la crise du covid-19. Le montant de la subvention correspond à une partie des charges fixes supportées par l'entreprise.

Plusieurs régimes de cette aide existent en fonction de la catégorie des bénéficiaires : tout d'abord, l'aide « *coûts fixes consolidation* » correspondant

au dispositif initial, ensuite l'aide « *nouvelle entreprise consolidation* » réservée aux entreprises récentes et enfin l'aide « *coûts fixes consolidation association* » spécifique, comme son nom l'indique, aux associations.

Le décret précise que, s'agissant des entreprises créées entre le 1er janvier 2019 et le 31 octobre 2021, le montant de l'aide de décembre 2021 ou de janvier 2022 ne peut pas être supérieur au montant de la perte de chiffre d'affaires que subit l'entreprise au titre de ce même mois.

## >> LE DIRIGEANT DE SAS RÉVOCABLE « À TOUT MOMENT » N'A PAS DROIT À UNE INDEMNITÉ

Si les statuts prévoient que les dirigeants sont révocables « à tout moment » sans autre précision, alors la révocation du directeur général peut intervenir sans un juste motif et ne donne donc pas lieu à une indemnité, juge la Cour de cassation dans un arrêt du 9 mars dernier.

Pour rappel, dans une SAS, les causes et les modalités de révocation du président ou du directeur général sont fixées par les statuts (c. com. art. L. 227-5).

Ainsi, plusieurs situations peuvent se présenter. Soit les statuts de la SAS conditionnent la révocation à l'existence d'un juste motif. En l'absence de celui-ci, le dirigeant peut réclamer le paiement de dommages et intérêts.

Soit, à l'inverse, la révocation peut être prononcée librement et à tout moment. C'est justement ce cas de figure qui a été présenté récemment devant la Cour de cassation.

En l'espèce, un directeur général d'une SAS est révoqué de ses fonctions. Selon lui, sa révocation est irrégulière pour absence d'un juste motif. Il réclame donc à la société le versement d'une indemnité.

Ce dirigeant fonde son argumentaire sur le fait qu'aucune disposition statutaire ne dispense la

société de justifier d'un motif pour procéder à la révocation d'un directeur général. En conséquence, cette révocation nécessite d'être motivée.

En effet, les juges relèvent qu'aux termes des statuts de la SAS : « *les dirigeants sont révocables à tout moment* ». Par conséquent, la révocation du directeur général n'est pas conditionnée à l'existence d'un juste motif et est régulière. De ce fait, il ne peut pas prétendre à une indemnité.

En pratique, les fondateurs d'une SAS ont tout intérêt à privilégier des clauses statutaires non susceptibles d'interprétation telles que « *la révocation des fonctions du président (ou du directeur général) n'ouvre droit à aucune indemnité* » ou « *le président (ou le directeur général) peut être révoqué à tout moment et sans qu'un juste motif ne soit nécessaire* ».

D'une façon plus générale, les statuts devraient également préciser l'organe compétent pour prononcer une révocation du président ou du directeur général, le respect ou non d'un délai de préavis, les conditions de vote ainsi que le principe de libre révocabilité ou, au contraire, les causes de révocation ne donnant pas lieu au versement d'une indemnité de rupture (Cass. com. 9 mars 2022, n°19-25795).





## >> UNE SARL DOIT EXÉCUTER L'ENGAGEMENT FINANCIER PRIS PAR UN DE SES SALARIÉS AGISSANT POUR SON COMPTE

Dans un arrêt rendu le 9 mars dernier, la Cour de cassation juge que la société est tenue d'honorer l'engagement financier pris pour elle par un salarié, dès lors que tout indiquait au cocontractant que ce salarié agissait comme le mandataire de la société. Cette situation, appelée « *mandat apparent* », est illustrée par cet arrêt.

En l'espèce, une SARL intervient en tant qu'apporteur d'affaires aux côtés d'une société réalisant l'acquisition de parcelles à construire. Dans le cadre de cette opération, la société acquéreuse est amenée à verser une indemnité transactionnelle de 60 000 euros à un riverain des parcelles cédées.

Pour le paiement de cette indemnité, l'acquéreuse sollicite la contribution de la SARL apporteuse d'affaires. Un salarié de celle-ci accepte et confirme, par courriel, qu'elle supportera la moitié de l'indemnité transactionnelle, en renonçant à une partie de ses honoraires d'apporteur d'affaires.

Pour contraindre la SARL à verser sa part de l'indemnité transactionnelle, soit 30 000 euros,

la société acquéreuse l'assigne en paiement. L'acquéreuse fait valoir les courriels échangés avec un salarié de la SARL dans lesquels il déclarait intervenir pour le compte de cette société et confirmait l'engagement de paiement de celle-ci.

L'acquéreuse obtient gain de cause en appel, la SARL est alors condamnée au paiement de la somme de 30 000 euros avec intérêts. La SARL se pourvoit en cassation. Afin d'invalidier son engagement financier à l'égard de l'acquéreuse, elle lui reproche de n'avoir pas vérifié les pouvoirs de son salarié ou l'identité du gérant.

Les arguments de la SARL sont rejetés par la Cour de cassation. Vis-à-vis de l'acquéreuse, le salarié s'était en pratique comporté comme le mandataire apparent de la SARL, ce qui la dispensait de vérifier ses pouvoirs.

Dans cette affaire, le cocontractant a eu la chance d'obtenir gain de cause grâce à la reconnaissance d'un mandat apparent (Cass. com, 9 mars 2022, n°19-25.704).





## Question relative à l'immixtion d'un client dans le processus de recrutement et d'affectation des agents effectué par une entreprise de sécurité

*Nous rencontrons quelques difficultés avec un de nos clients. Ce client souhaite participer au recrutement de nos agents en validant ou non les profils sélectionnés qui seront affectés sur site. Cette validation se ferait par exemple par une sélection de cv et ou entretien.*

*Nous aimerions savoir si ce type d'action peut rejoindre la clause d'exclusivité et sur quels textes juridiques nous pourrions nous appuyer afin que le client n'outrepasse pas ses "droits" et éviter ainsi ce type d'ingérence.*

## Réponse :



Le fait qu'un client demande à participer au recrutement et au choix des personnels placés sur son site ne contrevient pas au principe d'exclusivité.

Ce principe énonce simplement que les agents de sécurité ne peuvent être amenés à exercer des missions autres que celles prévues par le CSI les concernant (ex. : accueil, propreté...).

Les arguments qu'il convient de mettre en avant auprès du client pour le dissuader de ce type de demande sont les suivants :

- Contrairement aux intérimaires ou aux salariés à temps partagé, les agents de sécurité ne sont pas mis à disposition de la société cliente mais effectuent pour son compte une prestation.
- En tant que clientes d'une prestation, les sociétés qui confient leur sécurité n'ont donc pas à intervenir dans la relation d'emploi qui lie leur prestataire à ses salariés, elles n'ont pas donc pas à disposer d'un droit de regard sur le recrutement opéré par l'entreprise de sécurité et sur le choix des agents qui seront placés sur le site du client.
- Une telle intrusion pourrait mener à une requalification juridique de la prestation en délit de marchandage ou prêt de main-d'œuvre illicite. Concrètement, le délit de marchandage est le fait pour le salarié d'un prestataire de service de passer de l'autorité de son employeur à celle du client de son employeur, et de subir les conséquences de ce changement d'autorité. La notion de délit de marchandage est très proche de celle de prêt de main-d'œuvre illicite. Les deux notions sont d'ailleurs tellement voisines l'une de l'autre que le délit de marchandage est très souvent concomitant du prêt de main-d'œuvre illicite.

Le salarié victime de délit de marchandage peut demander à faire reconnaître le transfert d'autorité qui lui a été préjudiciable. Il pourra dans ce cas obtenir de la part des contrevenants (le prestataire de service et le client du prestataire de service) des dommages et intérêts pour le préjudice subi.

- Ce délit est réprimé par l'article du Code du travail au titre de son article L. 8231-1.
- Le prêt de main d'œuvre illicite est lui réprimé par l'article L. 8241-1 du Code du Travail.





## LES ORGANISATIONS DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE EN PASSE DE SE RASSEMBLER SOUS LA BANNIÈRE DE LA FFSP

Le GES fait part, vendredi 1er avril 2022, de son intention d'adhérer à la FFSP (Fédération française de la sécurité privée) « *afin de contribuer activement à la réforme de sa gouvernance et participer à l'ensemble de ses missions* ».

Il salue l'élection de Jean-Christophe Chwat à la tête de la fédération, que présidait Claude Tarlet depuis 2013.

La Fedesfi (Fédération des entreprises de la sécurité fiduciaire) et l'Ufacs (Union française des acteurs de compétences en sécurité) se préparent également à rejoindre la FFSP, tout comme le Sesa qui l'avait quittée en 2020.

Félicitant le nouveau président pour son élection, le GES estime que les travaux sur l'ordonnance Cnaps et ceux à venir sur l'ordonnance relative à la formation montrent « *qu'une filière unie est une filière forte : elle peut ainsi davantage peser et être écoutée* ». « *La création du GES, il y a bientôt trois ans, s'inscrivait dans cette nécessité d'une plus grande maturité de la sécurité privée et de la professionnalisation de sa représentation* », rappelle l'organisation, qui avait alors refusé d'adhérer à la FFSP. « *Aujourd'hui, l'étape ultime semble en voie de finalisation* ».

## JO 2024 : LE COMITÉ D'ORGANISATION LANCE SES APPELS D'OFFRES LIÉS À LA SÉCURITÉ PRIVÉE

Le comité d'organisation des Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024 (COJOP 2024) a publié, lundi 11 avril dernier, une consultation afin de conclure un accord-cadre relatif à des prestations de sécurité privée.

Elle est composée de 152 lots, pour l'essentiel mono-attributaires et définis par lieux, dates et missions. Leur montant maximal s'étale entre 90 000 euros et 13,16 millions d'euros. Une dizaine de lots concernent la sécurisation de la cérémonie d'ouverture des JO 2024, qui devrait avoir lieu sur près de 6 kilomètres de Seine à Paris.

La consultation prévoit également deux lots multi-attributaires. D'un montant maximal de 40 millions d'euros chacun, ils visent à « *répondre aux besoins dont les concepts ne sont pas arrêtés ou aux besoins qui n'ont pas été identifiés à date* ».

L'un, intitulé « *gardiennage* », pourra porter sur la sécurisation d'entrepôts, de parkings, ou la réalisation d'opérations de sécurité en gare. L'autre, nommé « *évènementiel* », pourra consister à sécuriser des hôtels, des hébergements alternatifs, des espaces d'hospitalités ou à apporter des renforts évènementiels ponctuels.

La somme des montants maximum associés à chaque lot s'élève à 348,25 millions d'euros, sachant qu'ils ont été « *volontairement fixé[s] à un montant plus élevé que le montant estimé prévisible des prestations susceptibles d'être commandées sur la partie accord-cadre (bon de commande et marchés subséquents)* », précise la consultation.





L'objectif est de « *répondre à de possibles fortes hausses du besoin en cours d'exécution du marché* ». Le comité avait revu son budget dédié à la sécurité à la hausse fin 2020 pour atteindre 295 millions d'euros.

« *Le recours à la sous-traitance est accepté par Paris 2024 dans la mesure où celle-ci ne s'effectue pas au-delà du premier rang* », est-il précisé. Le prestataire devra soumettre la liste des sociétés auxquelles il souhaite sous-traiter au comité d'organisation, qui se réserve un « *droit de refus* ».

Toute société française ou étrangère et tout agent de sécurité exerçant en France ou ressortissant européen « *devront, pour assurer une prestation ou être préposés d'une société de sécurité retenue pour fournir une prestation de sécurité privée à l'occasion des JOP, être titulaires d'une autorisation en cours de validité pendant toute la durée du contrat, délivrée par le CNAPS* ».

Paris 2024 portera « *une attention particulière* » au respect par le prestataire de son obligation de résultat en termes de volumes, qualification et déploiement des agents de sécurité. « *Dans le cadre de l'accompagnement pendant le projet des JOP 2024 et afin d'anticiper d'éventuelles difficultés de recrutement, il sera demandé aux prestataires de fournir un reporting mensuel sur l'identification des ressources (par profil) dès 2023, en vue de trouver des solutions alternatives si nécessaire* ».

Les objectifs fixés impliqueront « *une formation approfondie des équipes* », ajoute le comité d'organisation, qui souligne que les personnels chargés du management devront « *avoir la capacité d'endosser des responsabilités et avoir une forte expérience dans la gestion des équipes* ». Ils devront également « *connaître et maîtriser les spécificités que représentent l'exercice de ces missions dans un contexte particulier et en adéquation avec un évènement d'une telle envergure* ».

Alors que les dirigeants de sociétés de sécurité anticipent des difficultés logistiques, la consultation indique qu'à date, Paris 2024 ne prévoit pas de mettre à disposition un hébergement au personnel de ses prestataires. Les candidats pourront toutefois préciser « *s'ils considèrent qu'une solution d'hébergement, à leur charge, est nécessaire* » : le comité d'organisation « *fera ses meilleurs efforts* » pour les inclure dans les hébergements réservés aux volontaires et à ses sous-traitants.

Ne fournissant pas de moyens de transport spécifiques, le Cojo « *recommande fortement le recours à la mobilité partagée, notamment grâce aux transports en commun* ». Le prestataire sera également « *convié à proposer une solution de transport collectif pour s'assurer de la bonne prise de poste de ses agents* ».