

# la lettre JURIDIQUE

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

N°32

Du 2 au 13 Mai 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> .....	7
<b>JURISPRUDENCE</b> .....	8
■ VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES .....	9
■ À SAVOIR .....	10



## >> PLUS D'UN MILLION DE PERSONNES EN RECHERCHE D'EMPLOI SONT ENTRÉES EN FORMATION EN 2021 (DARES)

Ce sont précisément 1 345 827 nouvelles entrées en formation de personnes en recherche d'emploi que la Dares a comptabilisées pour l'année 2021.

Un nombre en hausse de 43 % par rapport à 2020 et de 49 % par rapport à 2019, selon les données mises à jour le 29 avril 2022.

Devant les formations commandées par les régions, Pôle emploi, l'État et les Opco, ce sont les formations financées par d'autres organismes (Agefiph, autres collectivités locales) ou par le stagiaire (lui-même ou via la mobilisation de son compte personnel de formation) qui expliquent cette progression.

## >> PRÉCISIONS DU MINISTÈRE DU TRAVAIL SUR LES MODALITÉS DE CALCUL DE LA MIXITÉ DES INSTANCES DIRIGEANTES

Depuis le 1<sup>er</sup> mars 2022, en application de la loi « *Rixain* » sur l'égalité économique et professionnelle, les entreprises d'au moins 1 000 salariés doivent publier les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes. À terme, elles devront tendre vers une représentation équilibrée des deux sexes parmi ces populations.

Dans un « *Questions-Réponses* » publié sur son site internet fin avril 2022, le ministère du Travail apporte des précisions sur la méthode à appliquer pour calculer les écarts.

### Concernant la proportion de femmes et d'hommes :

« *Les données permettant d'apprécier les écarts de représentation correspondent au pourcentage de femmes et d'hommes parmi l'ensemble des cadres dirigeants d'une part, et l'ensemble des membres des instances dirigeantes d'autre part. La proportion de ces femmes et de ces hommes est appréciée en fonction du temps passé sur l'année comptable en tant que cadre dirigeant ou membre des instances dirigeantes* ».

Le ministère précise que cette notion de « *temps passé* » correspond au temps passé, sur la période de référence annuelle, dans les fonctions de cadre dirigeant ou de membre d'une instance dirigeante, et ce indépendamment du temps passé dans l'exercice réel de ces fonctions.

### Concernant les cadres dirigeants :

Le document apporte plusieurs précisions sur les personnes à prendre en compte dans la population des « *cadres dirigeants* ».

Ainsi, le cumul entre un contrat de travail et un mandat social « *ne fait pas obstacle à l'inclusion du cadre dirigeant dans l'assiette de calcul des écarts de représentation femmes-hommes au sein de la population des cadres dirigeants* ». De même, « *les salariés expatriés dans une société française de plus de 1 000 salariés assujettie à l'obligation* » doivent être pris en compte.

En revanche, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation, des salariés qui remplissent tous les critères du code du travail pour être considérés comme des cadres dirigeants mais sont au forfait jours ne sont pas des cadres dirigeants. Dès lors, ils ne doivent pas être inclus dans le calcul des écarts de représentation femmes-hommes parmi les cadres dirigeants.

Le document comporte également des exemples concrets des instances de direction qui doivent être pris en compte dans le calcul et apporte des précisions sur les écarts non calculables

## >> PUBLICATION D'UNE NOUVELLE RUBRIQUE AU SEIN DU BOSS RELATIVE AU CALCUL DE L'EFFECTIF SALARIÉ

En mars 2022, après la protection sociale complémentaire, c'est au tour du calcul des effectifs salarié de faire son entrée dans le Bulletin officiel de la sécurité sociale (Boss).

Cette nouvelle rubrique est consacrée aux modalités de calcul de l'effectif salarié pris en compte pour l'application de l'ensemble des dispositifs prévus par le code de la sécurité sociale, de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, ainsi que du versement mobilité. Les autres dispositifs requérant le calcul d'un critère d'effectif, prévus par d'autres sources juridiques, ne font pas l'objet de commentaires au Boss.

Elle deviendra opposable, après d'éventuelles modifications, à compter du 1<sup>er</sup> août 2022. À cette date, les circulaires dont les dispositions sont reprises ou modifiées par le Boss seront abrogées.

### Concernant la comptabilisation des effectifs :

Les informations portent sur l'application de la législation et de la réglementation encadrant le décompte des effectifs salariés, qui a fait l'objet d'une réforme importante en 2018. À cette date, le nouveau mode de calcul de l'effectif, correspondant à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente, a été généralisé pour l'ensemble des dispositifs contenus dans le code de la sécurité sociale.

### Concernant les adaptations :

Plusieurs adaptations pratiques sont proposées.

Elles concernent notamment la proratisation de l'effectif pour les salariés :

- En convention individuelle de forfaits en jours réduits : ils sont retenus au prorata de leur durée de travail selon la formule suivante : nombre de jours inscrits dans la convention de forfait (contrat de travail) / 218 (ou durée conventionnelle du forfait jours non-réduit si elle est inférieure) ;
- Dont le contrat de travail comprend à la fois des phases d'activité et d'inactivité (CDI intermittent, formateurs occasionnels, contrat d'engagement éducatif, salariés portés) : il est admis de prendre en considération seulement les phases d'activité. Ces salariés sont comptabilisés en fonction de leur durée de travail effective, selon les modalités suivantes :
- Quotité du salarié = quotité d'activité du contrat rémunéré pour le mois (en jours ou en heures) / quotité d'activité du contrat équivalente à un temps plein sur la période considérée (en jours ou en heures) ;
- La quotité d'activité du contrat équivalant à un temps plein sur la période considérée est de 21,67 si la donnée est exprimée en jours (5 x 52 / 12) ou de 151,67 si elle est exprimée en heures (35 x 52 / 12).

Ces dispositions sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

## >> DÉINSERTION PROFESSIONNELLE : LE MINISTÈRE DU TRAVAIL DÉTAILLE LES MODALITÉS DES DIFFÉRENTS DISPOSITIFS DE PRÉVENTION

Avec le vieillissement de la population active, l'allongement des carrières et la hausse des maladies chroniques, la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi sont devenus cruciaux.

Dans un « questions-réponses » publié fin avril par le ministère du Travail, les dispositifs de la loi du 2 août 2021 renforçant la prévention et la santé au travail, décrits dans deux décrets publiés en mars, sont explicités.

Le « questions-réponses » explicite les modalités d'application du décret en Conseil d'État relatif à la convention de rééducation professionnelle et aux visites de préreprise et de reprise, ainsi que du décret relatif à l'essai encadré, au rendez-vous de liaison et du projet de transition professionnelle.

Pour chaque dispositif, le document expose le principe, l'objectif poursuivi, les salariés éligibles, les acteurs impliqués et leur rôle respectif, ou encore la procédure, au travers de réponses à des questions pratiques :

- Quels sont les accords nécessaires pour mettre en place un essai encadré ?

- Quel est le statut du bénéficiaire pendant un essai encadré ?
- Un bilan est-il réalisé à l'issue de l'essai encadré ?
- Existe-t-il une durée minimale ou maximale pour une convention de rééducation professionnelle en entreprise ?
- Que se passe-t-il si l'employeur, l'entreprise d'accueil ou le salarié souhaitent mettre fin à la CRPE ?
- Comment le rendez-vous de liaison est-il organisé, et qui peut y assister ?

Le « *questions-réponses* » accompagne une instruction datée du 26 avril, adressée par le directeur général du travail et le directeur général de la Cnam aux Dreetts, aux médecins inspecteurs du travail, aux inspecteurs du travail ainsi qu'aux directeurs des Carsat et aux directeurs de Cnam.

## >> PRÉVOYANCE FRAIS DE SANTÉ : LE MONTANT DE RÉFÉRENCE DU VERSEMENT SANTÉ EST REVALORISÉ

Pour 2022, le montant de référence du versement santé est fixé à 19,30 euros par arrêté du 2 mai dernier.

Pour rappel, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, les salariés « *précaires* » (salariés sous CDD et contrats de mission courts ou dont la couverture du régime frais de santé d'entreprise dont ils pourraient bénéficier est inférieure à 3 mois, certains salariés à temps partiel) peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une aide mensuelle versée par l'employeur, destinée à financer partiellement la souscription d'une assurance individuelle frais de santé.

Cette participation financière de l'employeur dénommée versement santé (mais aussi connu sous le vocable « *chèque santé* ») correspond à celle qu'il consacre à la couverture de chaque salarié dans le cadre du régime obligatoire et collectif mis en place dans l'entreprise.

En principe, le montant du versement santé est

calculé mensuellement en appliquant à un montant dit de référence un coefficient de majoration. Le montant de référence correspond à la contribution que l'employeur aurait versée pour la couverture collective de la catégorie de salariés à laquelle appartient le salarié bénéficiaire du versement santé. Le coefficient de majoration (dit coefficient de portabilité) est de 105 % pour un salarié en CDI et 125 % pour les salariés en CDD ou en contrat de mission.

Lorsque le montant de la contribution patronale ne peut être déterminé pour la catégorie de personnel à laquelle appartient le salarié, il est fixé forfaitairement. Ce forfait est revalorisé au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année par arrêté ministériel. Pour 2022, ce forfait est fixé à :

- 19,30 euros pour le régime général ;
- 6,44 euros pour le régime local d'Alsace-Moselle.

## >> L'EX-EMPLOYEUR QUI NE REMET PAS AU SALARIÉ SES CERTIFICATS DE FORMATION LUI CAUSE UNE PERTE DE CHANCE D'ÊTRE RECRUTÉ

Dans deux arrêts très attendus du 11 mai dernier, la Cour de cassation juge que le barème d'indemnisation du salarié licencié sans cause réelle et sérieuse n'est pas contraire à l'article 10 de la convention n° 158 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), et le juge français ne peut écarter, même au cas par cas, son application au regard de ce texte.

Ces deux arrêts sont ainsi conformes à sa position adoptée dans son avis du 17 juillet 2019. Elle ajoute que la loi française ne peut faire l'objet d'un contrôle de conformité à l'article 24 de la Charte sociale européenne, qui n'est pas d'effet direct.

Les hauts magistrats rappellent d'abord que selon les instances de l'OIT, le terme adéquat visé à l'article 10 de la Convention signifie que l'indemnité pour licenciement injustifié doit, d'une part être suffisamment dissuasive pour éviter le licenciement injustifié, et d'autre part raisonnablement permettre l'indemnisation de la perte injustifiée de l'emploi. Tel est le cas du plafonnement prévu par le barème, selon la chambre sociale.

Elle retient que le caractère dissuasif des sommes mises à la charge de l'employeur est « également assuré par l'application, d'office par le juge, des dispositions » de l'article L. 1235-4 du code du travail : ce texte prévoit que « le juge ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés [d'assurance chômage] de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé ».

Elle ajoute que dès lors que barème « *n'est pas applicable aux licenciements nuls* » (C. trav., art. L. 1235-3-1), que le montant de l'indemnisation varie « *en fonction du montant du salaire mensuel et de l'ancienneté du salarié* », le dispositif permet « *raisonnablement l'indemnisation de la perte injustifiée de l'emploi* ».

Enfin, elle écarte le contrôle « in concreto » opéré par la cour d'appel pour écarter le barème, estimant qu'il « lui appartenait seulement d'apprécier la situation concrète de la salariée pour déterminer le montant de l'indemnité due entre les montants minimaux et maximaux déterminés par l'article L. 1235-3 du code du travail ».

La Cour de cassation rappelle dans son communiqué que le comité européen des droits sociaux (CEDS) « *a été saisi de réclamations à l'encontre du barème français* », après s'être prononcé sur les barèmes finlandais et italiens en considérant qu'ils « *ne permettent pas toujours d'indemniser de façon adéquate les salariés licenciés sans motif valable* ».

Elle ajoute que « *les décisions que prendra ce Comité ne produiront aucun effet contraignant, toutefois, les recommandations qui y seront formulées seront adressées au gouvernement français* » (Cass. soc., 11 mai 2022, n° 21-14.490, n° 21-15.247).



## >> UN SALARIÉ LICENCIÉ POUR FAUTE LOURDE A DROIT À L'INDEMNITÉ DE NON-CONCURRENCE SANS AVOIR À PROUVER QU'IL L'A RESPECTÉE

En l'espèce, dans un arrêt rendu le 21 avril dernier, un salarié licencié pour faute lourde réclame en justice le versement de l'indemnité de non-concurrence prévue par sa clause de non-concurrence.

La cour d'appel lui accorde cette indemnité, mais en limite le montant au motif qu'il n'établit pas avoir respecté cette clause. À tort, juge la Cour de cassation le 21 avril 2022, car c'est à l'employeur de prouver que le salarié a violé son obligation de non-concurrence. En retenant que le salarié ne justifiait pas avoir respecté la clause, la cour d'appel a donc inversé la charge de la preuve. Son arrêt est cassé par la Chambre sociale.

L'affaire est renvoyée devant une autre cour d'appel pour être rejugée. La société ne pourra échapper au versement de la contrepartie financière que si elle établit des actes effectifs de concurrence, postérieurs à la rupture, violant les limites fixées par la clause.

Pour rappel, le contrat de travail d'un salarié peut prévoir une clause de non-concurrence. Elle interdit au salarié, à l'expiration de son contrat de travail, d'exercer certaines activités professionnelles susceptibles de nuire à son ancien employeur. Les cas d'application de la clause peuvent être définis par le contrat. Ils peuvent ainsi être limités à la démission, au licenciement pour faute grave ou pour faute lourde.

Il est également possible de prévoir une formulation très générale prévoyant que la clause s'applique dans tous les cas de rupture du contrat. Dans cet arrêt du 21 avril 2022, la Cour de cassation rappelle donc les règles applicables y compris lorsqu'un salarié est licencié pour faute lourde (Cass. soc., 21 avril 2022, n° 20-22.379).

## >> LE MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR PRÉSENTE UN PROJET DE LOI RATIFIANT L'ORDONNANCE DE RÉFORME DU CNAPS

Le ministre de l'Intérieur a présenté un projet de loi ratifiant l'ordonnance du 30 mars 2022 relative aux modalités d'organisation, de fonctionnement et d'exercice des missions du Cnaps, lors du conseil des ministres, jeudi 28 avril.

Il s'agit d'une procédure prévue par la Constitution : bien que l'ordonnance de réforme de l'établissement public – et le décret qui l'accompagne – entre en vigueur au 1er mai, la loi « Sécurité globale » impose le dépôt d'un projet de loi de ratification devant le Parlement dans un délai de quatre mois, sous peine de caducité.

La nouvelle organisation du CNAPS sera « opérationnelle » au 1<sup>er</sup> septembre 2022, assure le compte rendu du conseil des ministres. Pour rappel, la réforme redéfinit la gouvernance et redistribue les missions de l'établissement, en particulier vers son directeur.

## >> LES BIENS UTILES À L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE DE L'ENTREPRENEUR INDIVIDUEL SONT DÉFINIS

Un décret du 28 avril dernier définit les éléments utiles à l'activité qu'un entrepreneur individuel doit inclure dans son patrimoine professionnel. Si des précisions sont apportées sur le numéraire et certains biens à usage mixte, des interrogations demeurent.

Il apporte notamment des indications sur les éléments à inclure dans le patrimoine professionnel de l'entrepreneur individuel en raison de leur utilité, sans toutefois apporter d'éclaircissement sur la question des biens communs ou détenus en indivision.

D'autres précisions sont apportées par le décret tenant à la dénomination à apposer sur les documents professionnels et la date de début d'activité en l'absence d'obligation d'immatriculation.

Ces dispositions entrent en vigueur le 15 mai 2022. Entrent également en vigueur à cette date les dispositions fiscales et sociales prévues par l'article 13 de la loi de finances pour 2022.

## >> DÉCRET RELATIF AUX CONSÉQUENCES DE L'EXTINCTION DU RÉGIME DE L'EIRL EN CAS DE SUCCESSION OU DE CESSIION D'UN PATRIMOINE AFFECTÉ

Un décret du 26 avril 2022 organise les conséquences de l'extinction du régime de l'EIRL en cas de succession ou de cession d'un patrimoine affecté.

Il apporte quelques modifications à la partie réglementaire du code de commerce, concernant la mise en extinction du régime de l'EIRL.

L'objectif du décret est donc de tenir compte de l'impossibilité d'opter pour le régime d'EIRL. Et, puisqu'il n'est désormais plus possible de recourir à ce régime, le décret régit l'hypothèse dans laquelle les héritiers ou ayants-droit d'un entrepreneur individuel qui exerçait sous le statut d'EIRL, souhaitent reprendre son activité sous ce régime. Enfin, en cas de cession d'un patrimoine affecté d'un EIRL, dès lors que la personne

bénéficiaire de cette cession exerce déjà une activité professionnelle indépendante en nom propre, puisqu'il n'est plus possible d'opter pour le régime de l'EIRL, l'affectation n'est plus maintenue.

Outre ces modifications de la partie réglementaire du code de commerce, on signalera également des modifications du code rural et de la pêche maritime. Enfin, certaines dispositions du décret modifient le décret n° 2021-300 du 18 mars 2021 et le code de commerce, afin de prendre en compte la mise en place du guichet unique d'immatriculation prévu par la loi « Pacte ».



## >> JUSTE MOTIF DE RÉVOCATION DU PRÉSIDENT DU DIRECTOIRE D'UNE SOCIÉTÉ ANONYME NON CARACTÉRISÉ

Dans un arrêt rendu le 30 mars dernier, la Cour de cassation juge que la volonté d'un nouvel actionnaire de changer la gouvernance d'une SA ne constitue un juste motif de révocation du président du directoire de celle-ci que si cette révocation est justifiée par la préservation de l'intérêt social.

En visant l'article L. 225-61 alinéa 1 du code de commerce, elle rappelle que la révocation des membres du directoire peut être décidée par le conseil de surveillance si les statuts le prévoient, et donner lieu à dommages-intérêts si elle est décidée sans juste motif. Puis elle casse la décision, estimant que le juge d'appel aurait dû rechercher si la décision de révocation était justifiée par la nécessaire préservation de l'intérêt social.

Il n'est nullement nécessaire d'établir une faute du dirigeant pour démontrer que sa révocation est intervenue pour un juste motif.

En somme, un changement de majorité ne suffit pas à justifier que l'on mette fin au mandat des dirigeants en place sous prétexte de vouloir changer de gouvernance. Encore faut-il démontrer que la révocation répond à une nécessité. Cette solution vaut sans doute dans toutes les formes sociales dans lesquelles la révocation sans juste motif doit être indemnisée (Cass. com., 30 mars 2022, n° 20-16.168).

## >> CLAUSE DE NON-CONCURRENCE : DES CONDITIONS SONT REQUISES MÊME EN L'ABSENCE D'UN CONTRAT DE TRAVAIL

Dans un arrêt rendu le 30 mars dernier, la Cour de cassation juge qu'une clause de non-concurrence consentie par un dirigeant ou un associé doit être assortie d'un terme, limitée géographiquement et proportionnée aux intérêts légitimes à protéger.

Dans cette affaire récente, la Cour de cassation rappelle à l'ordre les juges d'appel qui ont considéré à tort que ces conditions ne s'appliquaient pas lorsque la clause figurait non pas dans un contrat de travail mais dans un pacte d'associé.

En l'espèce, dans le cadre d'une opération de levée de fonds, les associés fondateurs et les investisseurs d'une SAS concluent un pacte d'associés. En vertu de cette convention, le président et associé s'engage envers la société et les autres associés, pendant toute la durée de sa présence au capital, à ne pas occuper un

poste de salarié ou de dirigeant, ni détenir une participation dans une société ayant une activité concurrente à celle exercée par la SAS.

Par la suite, le président considère cette clause de non-concurrence abusive en raison de son absence de durée et de délimitation géographique. Il réclame alors des dommages et intérêts à la société ainsi qu'aux investisseurs.

La cour d'appel rejette la demande du dirigeant au motif que la clause de non-concurrence est insérée dans un pacte d'associé et non dans un contrat de travail. Selon elle, cette clause ne requiert pas à ce que soit fixée une durée ou une limitation géographique (Cass. com. 30 mars 2022, n°19-25.794).



## Question relative sur l'exercice concomitant par un salarié des missions d'APS et de SSIAP 1

*Pourriez-vous nous renseigner sur la possibilité ou non pour un APS d'exercer concomitamment la fonction de SSIAP 1 sur un même poste d'un agent de sûreté alors qu'il a été initialement prévu en tant qu'agent de sûreté ? Si oui, à quelles conditions ?*

### Réponse :



Lorsqu'un APS exécute ses missions dans un cas où le cadre réglementaire ne les impose pas, celui-ci peut exercer concomitamment les deux activités (sûreté et sécurité incendie) dès lors qu'il justifie d'une carte professionnelle APS et d'un diplôme SSIAP.

Attention, le contrat de travail de l'agent doit clairement spécifier l'exercice de ces deux activités si l'employeur souhaite les lui voir exercer. Si, en l'espèce, ce n'est pas le cas, il convient de faire signer à votre salarié APS un avenant à son contrat de travail prévoyant désormais cette double activité.

Les règles sont un peu différentes s'il s'agit d'un IGH/ERP où le salarié exerce déjà en qualité de SSIAP et qu'il entre dans le décompte du nombre minimal réglementaire d'agents de sécurité incendie prévu pour ce type d'établissement. Cela, au vu de votre mail, ne doit pas être le cas en l'espèce.

Vous pouvez retrouver l'ensemble de ces informations au sein de la circulaire applicable du 12 août 2015.



## Question relative à la consultation du CSE en cas de transfert conventionnel de salariés protégés

*J'ai une question concernant le transfert conventionnel des contrats des salariés protégés.*

*Nous avons demandé l'autorisation de transfert à l'inspection du travail. En attendant, pourriez-vous nous préciser si outre l'obligation d'information du CSE concernant la perte du marché en question, s'il y a une obligation de prévoir une réunion extraordinaire du CSE pour le transfert des salariés protégés*

### Réponse :



Le CSE est certes consulté sur l'opération de transfert elle-même au titre de l'article L. 2312-8 du Code du Travail (modification de l'organisation économique et juridique de l'entreprise), mais pas spécifiquement sur le transfert de contrat de travail des salariés protégés.

L'inspecteur du travail n'a ainsi pas à contrôler le respect de cette procédure de consultation, et il ne peut refuser l'autorisation de transfert à ce titre (Circ. DGT n° 07/2012, 30 juill. 2012).

En outre, le dispositif conventionnel relatif à la reprise du personnel (avenant du 28 janvier 2011) et plus particulièrement son article 4 ne met aucune obligation conventionnelle de cette nature à la charge de l'employeur.





## RAPPORT ANNUEL 2021 DU CNAPS : « ANNÉE PARTICULIÈREMENT DENSE ET CHARNIÈRE POUR LE CNAPS »

C'est ce que souligne le directeur de l'établissement public, Cyrille Maillet, en introduction du rapport d'activité publié vendredi 6 mai 2022.

« Ces dernières années, et celles à venir, constituent pour le CNAPS une période charnière », estime le préfet, en référence à l'ordonnance de réforme de l'établissement, qui est entrée en vigueur en grande partie le 1<sup>er</sup> mai.

Voici les principaux enseignements du rapport d'activité 2021 du CNAPS :

### En matière de police administrative :

- **Concernant les titres délivrés :** En 2021, le CNAPS a délivré environ 105 000 titres, dont 96 % ont concerné deux types d'autorisation : les cartes professionnelles (60 %) et les autorisations préalables d'entrée en formation (36 %). Le nombre de cartes délivrées a progressé de 3 % par rapport à 2020, année marquée par la crise sanitaire, pour s'établir à 62 599. Celui des autorisations préalables d'entrée en formation a en revanche légèrement diminué : 37 546 contre 38 264 en 2020.
- **Concernant les autorisations délivrées aux dirigeants de sociétés :** Elles sont en légère diminution : 1 952 en 2021 contre 2 082 en 2020. En revanche, les autorisations d'exercer délivrées aux entreprises et aux services internes de sécurité augmentent, passant respectivement de 1 546 en 2020 à 1 689 en 2021, et de 75 à 137.
- **Concernant le nombre d'autorisations d'exercice délivrées pour des organismes de formation :** Il est porté de 222 à 265, signe là encore de « la reprise des activités de formation après la fin des restrictions les plus strictes liées au contexte sanitaire ».
- **Concernant les délais de traitement :** « Le délai moyen de traitement pour les dossiers ne soulevant aucun problème de moralité a été de cinq jours ouvrés », selon le rapport. « 89 % de ces dossiers ont été instruits en moins de sept jours ouvrés », soit « une légère progression par rapport à l'année 2020 », affirme le CNAPS. « Un effort particulier a été réalisé pour l'Île-de-France », précise le préfet Cyrille Maillet.
- **Concernant les décisions de refus :** Si environ 105 000 titres ont été délivrés, le CNAPS a reçu 146 517 dossiers en 2021 (+5 % par rapport à 2020), dont 20 % étaient incomplets. Sur les 115 067 décisions prononcées par les CLAC, 91 % étaient favorables, alors que cette part s'élevait à 95 % en 2020. Le nombre de refus de délivrance de titre passe ainsi de 5 346 en 2020 (soit 5 % des décisions) à 10 017 (9 %) en 2021.
- **Concernant les recours :** En 2021, 1 022 recours administratifs préalables obligatoires ont été formés devant la CNAC, « une augmentation sensible » au regard des 711 de 2020 et des 892 de 2019. « Le CNAPS doit être attentif à cette évolution », qui s'explique « largement par les difficultés d'application de la nouvelle obligation, pour les ressortissants étrangers, d'être titulaires d'un titre de séjour d'au moins cinq ans pour exercer dans la sécurité privée », estime Michel Delpuech, président de la commission depuis mars 2021.

Sur les 830 décisions des CLAC ensuite examinées par la CNAC, 624 ont été confirmées, soit un taux de réformation de 25 %, en recul sensible, observe le conseiller d'État. Par la suite, 321 recours en excès de pouvoir ont été introduits devant les tribunaux administratifs pour contester les décisions de la CNAC, et 33 devant les cours administratives d'appel. Les tribunaux ont confirmé la légalité de 72 % des 250 décisions soumises à leur contrôle. Ce taux s'élève à 76 % en appel.





## En matière disciplinaire :

- **Concernant les opérations de contrôle :** Le CNAPS a réalisé 1 860 opérations de contrôle en 2021, soit une hausse de 25 % par rapport à 2020 et de 7 % par rapport à 2019. Près de 45 % de ce total, soit 839 contrôles, ont été réalisés conformément aux orientations annuelles fixées par le collège, qui portaient sur les sites industriels importants et les entrepôts et plateformes logistiques denses, les services et établissements publics, ainsi que les sites sensibles. Ces contrôles ont porté sur 1 478 entreprises. Par ailleurs, 2 328 agents ont été contrôlés à titre individuel et 39 150 agents ont fait l'objet d'un contrôle sur liste, sur la base des sources auxquelles les contrôleurs ont accès.
- **Concernant les sanctions :** Les contrôleurs ont relevé 12 846 manquements, ce qui est bien plus qu'en 2020 (8 705 manquements) et 2019 (7 492). Parmi les 1 860 dossiers clos en 2021, 32 % ont fait l'objet de poursuites disciplinaires (soit 588 dossiers) et 24 % ont fait l'objet d'une transmission à l'autorité judiciaire en application de l'article 40 du code de procédure pénale (449 dossiers). Les CLAC ont prononcé 865 décisions disciplinaires défavorables, comprenant 1 371 sanctions, dont 254 interdictions temporaires d'exercer. Au total, 2,9 millions d'euros de pénalités financières ont été prononcées. En 2019, plus de 1 600 sanctions avaient été prises, pour 2,5 millions d'euros de pénalités.
- **Concernant les recours :** Parmi ces 865 décisions disciplinaires défavorables, 147 ont fait l'objet d'un recours devant la CNAC, qui a examiné le bien-fondé de 115 d'entre elles. Dans les deux tiers des cas, les décisions initiales ont été confirmées. Parmi les décisions qui ont fait l'objet de recours contentieux, 80 % ont été confirmées par les tribunaux administratifs et 67 % par les cours administratives d'appel et le Conseil d'État.