

# la lettre JURIDIQUE

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

N°40

Du 26 Sept. au 7 Oct. 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 .....	11



## >> LA FORMATION JUGÉE UTILE PAR 86 % DES DEMANDEURS D'EMPLOI (DARES)

Selon l'enquête Post formation, menée chaque trimestre par la Dares sur la formation des demandeurs d'emploi dans le cadre du suivi du Plan d'investissement dans les compétences, une large proportion (86 %) des personnes ayant été en recherche d'emploi et ayant à ce titre suivi une formation, s'en déclarent satisfaits.

En dépit de ce large satisfecit, seuls 45 % des stagiaires déclarent avoir été accompagnés pour préparer leur recherche d'emploi et 23 % ont été mis en contact avec des employeurs potentiels. Pour autant, près de 45 % d'entre eux ont bénéficié d'une période en entreprise.

Si 14 % des personnes poursuivent le chemin vers une autre formation, c'est le cas de 22 % de ceux qui ont au préalable suivi une formation préparatoire (remise à niveau, aide à l'élaboration du projet professionnel...).

Parmi les formations suivies, 66 % visaient l'obtention d'un diplôme, d'un titre professionnel ou d'une certification. Et 81 % des stagiaires ont obtenu au moins partiellement la certification attendue et 74 %, complètement.

## >> LE MINISTÈRE DU TRAVAIL ACTUALISE SON « QUESTIONS-RÉPONSES » SUR LE RECOURS À L'ACTIVITÉ PARTIELLE LIÉE AU CONFLIT EN UKRAINE

Les entreprises dont l'activité est affectée par la guerre en Ukraine, en raison notamment de la flambée des coûts de l'énergie, peuvent recourir à l'activité partielle et à l'activité partielle de longue durée depuis mars 2022.

Le ministère du Travail a mis à jour son « *questions-réponses* » sur les modalités d'application du dispositif le 4 octobre 2022, pour tenir compte de plusieurs évolutions intervenues depuis.

D'abord, le document mentionne la revalorisation du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur, fixé à 7,88 euros depuis le 1<sup>er</sup> août dernier.

Ensuite, il intègre trois dispositions issues d'un décret et d'une ordonnance d'avril 2022 :

- La possibilité de prolonger jusqu'à 12 mois supplémentaires le bénéfice de l'APLD (36 mois maximum, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs) ;
- La possibilité de conclure un accord ou d'élaborer un document unilatéral permettant le recours à l'APLD jusqu'au 31 décembre 2022 au lieu du 30 juin 2022 ;
- La possibilité d'adapter ou réviser les accords ou documents unilatéraux pendant toute leur durée pour tenir compte de l'évolution de la situation.

## >> LES RECOMMANDATIONS DES PARTENAIRES SOCIAUX POUR METTRE EN ŒUVRE LA SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE EN ENTREPRISE

Les partenaires sociaux ont fait parvenir au gouvernement un document commun, signé par sept des huit organisations patronales et syndicales représentatives au niveau interprofessionnel, qui esquisse des pistes d'actions à mettre en œuvre dans les entreprises pour contribuer au plan de sobriété énergétique.

Dans ce « *compte rendu* », les partenaires sociaux se sont concentrés sur « des mesures simples et pragmatiques, applicables rapidement, compréhensibles et acceptables par tous ».

Les plans de sobriété des entreprises, ajoutent-ils, doivent être élaborés « au plus près des besoins » et s'appuyer sur le dialogue social, « *notamment via la négociation collective* », afin de s'accorder sur des mesures « acceptables par tous ».

Voici les principaux leviers d'action proposés par les partenaires sociaux, ainsi que les nuances qu'ils expriment :

- Réguler des températures sur les lieux de travail.
- Piloter les consommations d'énergie et lutter contre le gaspillage énergétique.

- Aménager le temps de travail.
- Mettre en place des politiques de mobilité adaptées.
- Mettre en place des référents de la sobriété énergétique.
- Recourir au télétravail.

Par ailleurs, les partenaires sociaux recommandent de diffuser des outils pédagogiques auprès des entreprises (guides pédagogiques sur les écogestes et les bonnes pratiques, mise à jour des guides existants).

Enfin, ils évoquent diverses pistes à plus long terme : investissements des entreprises dans la rénovation des bâtiments, le déploiement de panneaux photovoltaïques, la recherche et développement pour faire évoluer les modes de production ; réforme des règles de fixation des coûts de l'énergie ; développement du transport ferroviaire et fluvial...

## >> LES DÉPUTÉS ONT ACHEVÉ L'EXAMEN PUBLIC DU PROJET DE LOI « MARCHÉ DU TRAVAIL »

Les députés ont terminé l'examen en séance publique du projet de loi Marché du travail, dans la soirée du mercredi 5 octobre 2022.

Après les articles sur l'assurance chômage et sur les abandons de poste, les parlementaires ont adopté des articles sur la transmission de données afférentes au bonus-malus sectoriel,

les élections professionnelles, l'expérimentation des CDD multi-remplacement et la production de nouveaux rapports. Le vote solennel est programmé pour mardi 11 octobre 2022.

## >> LANCEURS D'ALERTE : UN DÉCRET DÉTAILLE LES PROCÉDURES DE RECUEIL ET DE TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS

Attendu depuis l'adoption de la loi du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, le principal décret d'application a paru mardi 4 octobre au Journal officiel et entrera en application dès mercredi 5 octobre. Il détaille les deux procédures (interne et externe) de recueil et de traitement des signalements.

Il liste notamment les 42 administrations et autorités indépendantes auprès desquelles les lanceurs d'alerte pourront émettre un signalement.

Les huit premiers articles portent sur la procédure interne de recueil et de traitement des

signalements. En effet, la loi prévoit que le lanceur d'alerte dispose de trois possibilités : adresser un signalement interne à l'entité au sein de laquelle il veut dénoncer une violation du droit, effectuer un signalement externe auprès d'une autorité publique, procéder à une divulgation publique.

La deuxième partie du décret (articles 9 à 14) évoque le cas où le lanceur d'alerte choisit d'alerter une autorité publique (signalement externe), soit directement, soit après avoir effectué un signalement interne.

## >> LE PLAFOND QUOTIDIEN D'UTILISATION DES TITRES-RESTAURANT EST RELEVÉ À 25 € À PARTIR DU 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2022

Un décret portant le plafond d'utilisation quotidien des titres-restaurant de 19 à 25 euros à compter du 1<sup>er</sup> octobre est publié au Journal officiel du 30 septembre 2022.

Le décret « *modifie les modalités d'utilisation des titres-restaurant pour en favoriser l'emploi* ». Dès la fin du mois de juillet, le ministre de l'Économie, Bruno Le Maire, s'était dit favorable à cette mesure.

Pour rappel, la première loi de finances rectificative pour 2022, publiée au Journal officiel du 17

août 2022, prévoit en parallèle une autre mesure concernant les titres-restaurant, avec la revalorisation du plafond d'exonération à 5,92 euros par titre-restaurant, dès le 1<sup>er</sup> septembre.

En outre, la loi « *pouvoir d'achat* » permet d'acheter « *tout type de produit alimentaire* » au moyen de titres-restaurant, même s'ils ne sont pas directement consommables.

## >> LE PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE AUGMENTERA DE 6,9 % AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2023, POUR S'ÉTABLIR À 43 992 € PAR AN

Le plafond annuel de la sécurité sociale sera fixé à 43 992 € en 2023, et le plafond mensuel à 3 666 €, soit une augmentation de 6,9 % par rapport au niveau de 2022, indique le Bulletin officiel de la sécurité sociale le 10 octobre 2022.

Cette augmentation fait suite à trois années de stabilité de ce plafond (2020, 2021, 2022). Elle prend en compte l'évolution du salaire moyen par tête depuis 2019. Un arrêté doit être publié avant la fin de l'année 2022 pour fixer officiellement ce montant.

Le plafond de la sécurité sociale correspond au montant maximal des rémunérations ou gains à prendre en compte pour le calcul de certaines cotisations, principalement les cotisations d'assurance vieillesse de base, et sert également de référence pour la définition de l'assiette de certaines contributions et le calcul des droits sociaux.

le Bulletin officiel de la sécurité sociale (Boss) publie ainsi les valeurs du plafond de la sécurité sociale pour 2023.

## >> LE LICENCIEMENT D'UN SALARIÉ POUR AVOIR PRODUIT EN JUSTICE DES BULLETINS DE SALAIRE DE SES COLLÈGUES EST NUL

Un employeur reproche à un salarié, dans la lettre de licenciement, d'avoir produit dans le cadre d'une instance prud'homale les bulletins de salaire de collègues obtenus frauduleusement.

La Cour de cassation rappelle le 28 septembre 2022 que la seule référence dans la lettre de rupture à la procédure contentieuse engagée par le salarié contre son employeur constitue une atteinte à la liberté fondamentale d'ester en justice, sanctionnée par la nullité du licenciement. Elle casse un arrêt d'appel qui avait écarté les demandes formées par le salarié au titre de la nullité du licenciement (Cass. soc., 28 septembre 2022, n° 21-11.101).

Pour rappel, le droit d'agir en justice, protégé par l'article 6 § 1 de la Convention européenne des droits de l'homme, constitue une liberté fondamentale, et le licenciement d'un salarié motivé par l'exercice de ce droit est nul (Cass. soc., 1<sup>er</sup> novembre 2018, n° 17-11.122).

## >> LE JUGE NE PEUT PAS OCTROYER DE DÉLAIS DE PAIEMENT DES COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

Seul le directeur de l'organisme social chargé du recouvrement des cotisations a la possibilité d'accorder des sursis à poursuites. Les juridictions de sécurité sociale n'ont pas le pouvoir d'accorder des délais pour le paiement des cotisations et contributions sociales sur le fondement des dispositions du code civil, rappelle la Cour de cassation le 23 juin 2022.

Dans cette affaire, un cotisant, affilié au régime social des indépendants, demande à sa caisse de lui octroyer une remise de cotisations et des délais de paiement. Ayant obtenu de la caisse des échéanciers qu'il juge intenable, il saisit la juridiction de sécurité sociale pour les contester.

La cour d'appel rejette sa demande car, estime-t-elle, elle n'est pas compétente pour se substituer à la caisse.

Le cotisant forme un pourvoi en cassation. Au titre du droit à un procès équitable de l'article 6, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, il entre, selon lui, dans l'office du juge judiciaire de se prononcer sur le bien-fondé de la décision administrative du directeur d'un organisme de

sécurité sociale accordant ou refusant ces sursis pour le règlement des cotisations sociales et d'apprécier si la situation du débiteur et les garanties qu'il peut offrir justifient un nouvel échelonnement de sa dette.

La Cour de cassation rejette cette argumentation. Elle rappelle que les juridictions de sécurité sociale n'ont pas le pouvoir d'accorder des délais pour le paiement des cotisations et contributions sociales sur le fondement de l'article 1244-1, devenu l'article 1343-5, du code civil.

Or la cour d'appel, ayant constaté que la demande de délais de paiement formée par le cotisant portait sur les cotisations dues à l'organisme de sécurité sociale pour la période comprise entre 2011 et 2017, a retenu à bon droit, sans méconnaître les dispositions de l'article 6, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, qu'elle n'avait pas le pouvoir de se substituer à la caisse (Cass. civ. 2, 23 juin 2022, n° 21-10.291).

## >> LE MINISTRE PEUT REFUSER UNE FUSION DE BRANCHE OU UNE EXTENSION DE CCN MÊME SI LES CONDITIONS LÉGALES SONT RÉUNIES

Le ministre du Travail peut refuser, pour des motifs d'intérêt général, de procéder à une fusion de branches ou d'élargir une convention collective même si les conditions légales pour ces procédures sont réunies.

C'est ce que précise le Conseil d'État dans deux décisions du 28 septembre 2022 qui concernent l'application à La Réunion de la convention

collective nationale des services de l'automobile. Il précise que le juge exerce un contrôle normal, et non pas restreint, sur ces motifs d'intérêt général.

## >> LA HAUSSE DE L'ACTIVITÉ DES TPE-PME SE POURSUIT ET ATTEINT 14,3 % AU 1<sup>er</sup> SEMESTRE 2022

Les chiffres de l'activité économique des TPE-PME pour le 2<sup>ème</sup> trimestre 2022 ont été publiés par le Conseil national de l'Ordre des experts-comptables (CNOEC), via son outil d'analyse « *Image PME* ».

L'activité des TPE-PME françaises a continué à progresser (+ 16,8 %). Cependant, la hausse constatée au 1<sup>er</sup> semestre 2022 est moindre par

rapport au 1<sup>er</sup> semestre 2019 (situation d'avant-crise).

Ces résultats ne tiennent toutefois pas compte de l'inflation, qui a augmenté significativement sur ces 3 années.



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

Pour le troisième trimestre 2022, le taux effectif moyen pratiqué par les établissements de crédit pour des prêts à taux variable aux entreprises, d'une durée initiale supérieure à deux ans, s'élève à 2,38 %.

Les intérêts servis aux associés ou aux actionnaires à raison des sommes qu'ils mettent à disposition de la société en sus de leur part du capital sont admis en déduction des résultats imposables dans la limite de la moyenne des taux effectifs moyens pratiqués par les établissements de crédit, pour des prêts à taux variable aux entreprises, d'une durée initiale supérieure à deux ans.

Pour le troisième trimestre 2022, le taux effectif moyen s'élève à 2,38 %.

Les sociétés qui arrêteront au cours du quatrième trimestre 2022 un exercice clos du 30 septembre au 30 décembre 2022 inclus peuvent dès à présent connaître le taux maximal de déduction qu'elles pourront pratiquer au titre de cet exercice.

À cet égard, les entreprises qui ont clos leur exercice entre le 31 juillet et le 29 septembre 2022 ont intérêt à utiliser cette formule alternative de calcul dès lors que le taux pris en considération au titre du troisième trimestre 2022 (2,38 %) est supérieur à celui du trimestre précédent (1,96 %). Par application de la formule alternative, le taux maximal d'intérêts déductibles ressort à 1,45 % (au lieu de 1,42 %) pour les exercices clos du 31 juillet au 30 août 2022 et à 1,56 % (au lieu de 1,49 %) pour les exercices clos du 31 août au 29 septembre 2022.

Le taux maximal pour les exercices clos à compter du 31 décembre 2022 et jusqu'au 30 mars 2023 ne pourra être calculé que lorsque le taux du quatrième trimestre 2022 sera connu.

Une formule particulière de calcul du taux maximal est prévue pour les exercices dont la durée est inférieure ou supérieure à douze mois.



## >> ABUS DE BIENS SOCIAUX : L'INTÉRÊT PERSONNEL DU DIRIGEANT NE SE PRÉSUME PAS

Dans un arrêt du 7 septembre dernier, la Cour de cassation juge qu'un dirigeant ne peut être condamné pour abus de biens sociaux au seul motif qu'il a acquitté sur des fonds sociaux des factures fictives émises par des sociétés tierces. Son intérêt personnel dans cette opération doit être établi.

Pour la Haute juridiction, le caractère fictif des factures acquittées ne saurait à lui seul suffire à présumer que le dirigeant avait soit pris un intérêt direct ou indirect dans le règlement des factures fictives, soit favorisé une autre société ou entreprise dans laquelle il était intéressé directement ou indirectement.

L'abus de biens sociaux est défini par la loi comme le fait pour un dirigeant social de faire de mauvaise foi (dol général) un usage des biens de la société contraire aux intérêts de celle-ci (élément matériel), à des fins personnelles ou pour favoriser une autre société ou entreprise dans laquelle il est intéressé directement ou indirectement (dol spécial). L'arrêt du 7 septembre 2022 de la chambre criminelle, prononçant une cassation disciplinaire pour insuffisance de motifs, énonce clairement que le dol spécial du délit d'abus de biens sociaux ne peut être présumé à partir du simple règlement de factures fictives, celles-ci ne révélant donc pas l'intérêt personnel du dirigeant. C'est une solution classique en la matière.

Néanmoins, particulièrement en matière d'abus de biens sociaux, la chambre criminelle prend de singulières libertés avec ce dogme en ayant recours à de bien commodes présomptions facilitant la répression. Ainsi lorsqu'il ne peut être justifié que des prélèvements occultes de fonds sociaux ont été effectués dans le seul intérêt de la société, ces prélèvements sont présumés avoir été faits dans l'intérêt personnel du dirigeant.

Ainsi encore, même s'ils ne sont pas occultes, les prélèvements effectués sont considérés comme faits dans l'intérêt du dirigeant en l'absence de justification de leur caractère social, comme cela a été jugé pour des frais de réception et de cadeaux d'affaires engagés par le gérant avec des fonds sociaux. L'intérêt personnel du dirigeant se déduit dans ces cas du caractère préjudiciable à la société des prélèvements litigieux.

Or, pour revenir au paiement des factures fictives, on peut exactement transposer ce raisonnement. Plusieurs règlements faits à deux sociétés ne sont pas le fruit du hasard, d'une incompétence confinante à la stupidité ou d'une inattention alarmante.

Ces opérations suspectes, contraires à l'intérêt social, ne peuvent qu'être motivées par un intérêt personnel du dirigeant, soit qu'il possède des intérêts dans les deux sociétés émettrices des factures, soit qu'il veuille complaire à leurs dirigeants. C'est ce que devra établir la cour de renvoi, alors que le recours à la présomption aurait épargné bien du temps. On peut, en tout cas, regretter que la chambre criminelle de la Cour de cassation peine à assurer sa fonction d'unification et de rationalisation de l'application de la loi quant à la preuve du dol spécial de l'abus de biens sociaux (Cass. crim., 7 sept. 2022, n° 21-83.823).



## Question relative aux bulletins de paie en version dématérialisée

*Sommes-nous en droit de transmettre des bulletins de paie par voie d'e-mail ?*

### Réponse :



La mise en place de la transmission des bulletins de paie par voie dématérialisée est tout à fait possible, sous conditions.

Initiée par la loi du 12 mai 2009 de simplification et de clarification du droit et d'allègement des procédures, la dématérialisation des bulletins de paie était d'abord conditionnée par l'accord préalable des salariés. Par la suite, la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a supprimé la notion d'accord préalable, permettant simplement au salarié de pouvoir s'opposer à recevoir ses bulletins de paie au format électronique s'il le souhaite.

Pour rappel, la mise en place d'une fiche de paie dématérialisée n'est pas une obligation pour l'employeur, sa délivrance sous format électronique est optionnelle. La loi n'oblige pas l'entreprise à digitaliser ses fiches de paie mais facilite ce choix.

Si l'entreprise opte pour la dématérialisation du bulletin de paie, elle doit informer ses salariés dans un délai d'un mois avant la remise du premier bulletin de paie électronique. Leur accord n'est pas un pré-requis mais ils peuvent s'y opposer.

Si un salarié s'oppose à la réception du bulletin électronique, il doit indiquer son refus à l'employeur par une demande formelle, c'est-à-dire par écrit de préférence. Ce refus peut intervenir à n'importe quel moment, même une fois la dématérialisation mise en place dans l'entreprise. L'employeur dispose alors d'un délai de 3 mois pour lui fournir de nouveau des fiches de paie papier remises en main propre ou envoyées par la poste.



## Question relative à l'obligation d'une carte professionnelle pour un dirigeant d'entreprise de sécurité

*Je me permets de vous solliciter afin d'éclaircir une situation :*

*L'ajout de la mention suivante à compter du 26 novembre 2022, à l'article L612-7 du code de sécurité intérieure « Lorsque ces personnes exercent effectivement les activités mentionnées à l'article L. 611-1 du présent code, elles doivent également être titulaires de la carte professionnelle mentionnée à l'article L. 612-20. » : s'adresse à tous les gérants de société de sécurité privé, dont les activités sont prévus à l'article L612-20 du même code sans distinction, ou seulement aux gérants exerçants eux-mêmes, sur "le terrain", lesdits missions de sécurité privé ?*

## Réponse :

La carte professionnelle APS n'est exigée, concernant les dirigeants, que dans l'hypothèse où celui-ci souhaite exercer lui-même des prestations de sécurité en tant qu'agent de sécurité.

Hormis ce cas de figure, la détention d'une carte professionnelle APS n'est pas nécessaire pour être dirigeant d'une société de sécurité.





## ÎLE-DE-FRANCE : PRÈS DE 1 000 AGENTS SUPPLÉMENTAIRES POUR ASSURER LA SÛRETÉ DANS LES TRANSPORTS EN COMMUN D'ICI 2027

Île-de-France Mobilités entend faire appel à 1 000 personnels supplémentaires « *afin d'améliorer la sûreté dans les transports en commun* » dans les cinq prochaines années.

Lors de son conseil d'administration, lundi 10 octobre 2022, l'autorité organisatrice de la mobilité a lancé une étude juridique et opérationnelle pour la création d'une brigade régionale de sécurité des transports d'une centaine d'agents. Valérie Péresse, présidente de la région, souhaite par ailleurs placer les agents de la SNCF, de la RATP et des sociétés de sécurité privée sous le commandement unifié d'IDFM.

Les 1 000 effectifs sollicités lors des cinq prochaines années viendront s'ajouter aux 4 000 « *déjà déployés sur le réseau francilien* », souligne l'autorité organisatrice de la mobilité en Île-de-France.

Celle-ci ne précise pas le budget supplémentaire mais leur répartition selon les modes de transport et espaces géographiques :

- 300 agents supplémentaires seront déployés dans les bus de grande couronne,
- 400 agents de sécurité privée pour les bus de Paris et petite couronne,
- 80 agents pour les lignes ferroviaires dont 40 au sein de la Suge et 40 agents de sécurité privée,
- 23 agents supplémentaires pour le GPSR, 100 agents de sécurité privée supplémentaires pour la RATP,
- Et enfin 100 effectifs dans le cadre de la création d'une brigade régionale de sécurité des transports.

Cette brigade sera rattachée à une « *direction de la sûreté* », dont Île-de-France Mobilités se dotera dans les prochains mois.

En parallèle, Île-de-France Mobilités souhaite « une évolution des prérogatives des agents de sécurité privée exerçant dans les transports ». Deux pistes avaient été évoquées par Laurent Probst, directeur général de l'établissement public en 2021 : leur permettre d'utiliser la contrainte physique pour évacuer un fauteur de troubles d'un bus ou d'un tramway et d'avoir recours à des caméras-piétons lors de leurs interventions.

Alors que ce sujet « *fait l'objet de discussions avec le gouvernement* », l'autorité organisatrice de la mobilité en Île-de-France met en avant la création d'une formation spécialisée en concertation avec les pouvoirs publics, les opérateurs de transports et la branche des entreprises de prévention et de sécurité.

Cette certification complémentaire à un métier a été enregistrée par France compétences le 29 septembre 2022. Elle a vocation « *à être mise en œuvre sur l'ensemble du territoire et donnera des outils aux agents de sécurité privée concernés, en termes de droits et de gestion des risques* », indiquait Cédric Paulin, président de la CPNEFP de la branche.

Île-de-France Mobilités précise qu'elle donnera « *par la suite* » un calendrier de mise en place de cette formation et des personnels concernés.





Dans son interview à 20 minutes, Valérie Pécresse évoque également l'IA : « *Ce que je souhaite vraiment, c'est que l'on passe de l'expérimentation à l'utilisation à grande échelle sur le réseau* ». Elle souhaite qu'une loi autorise ce déploiement « *par exemple pour repérer au plus vite les colis suspects qui bloquent complètement le réseau* » ou « *repérer des cas de fraude* ».

La présidente de la région Île-de-France, juge également possible de mettre en place de la reconnaissance faciale dans les gares pour des personnes terroristes dangereuses recherchées lors des JOP 2024.

### **UN NOUVEAU DIRECTEUR DU CNAPS À COMPTER DU 24 OCTOBRE 2022**

Comme pressenti, le préfet David Clavière, directeur de cabinet du préfet de police Didier Lallement depuis mars 2019, est nommé directeur du Conseil national des activités privées de sécurité, par un décret publié au Journal officiel, samedi 1er octobre 2022.

Un décret rectificatif paru le lendemain précise qu'il prendra ses nouvelles fonctions à compter du lundi 24 octobre, succédant au préfet Cyrille Maillet, à ce poste depuis plus de quatre ans.

Ce changement intervient dans un contexte de mise en œuvre de la réforme de l'établissement public, qui renforce les compétences du directeur, modifie la composition des instances de gouvernance et crée une commission d'expertise.