

la lettre JURIDIQUE

GES | GROUPEMENT
DES ENTREPRISES
DE SÉCURITÉ
SÉCURITÉ PRIVÉE

N°43

Du 14 au 25 Novembre 2022

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

SOMMAIRE

■ DROIT SOCIAL	2
ACTUALITÉS	2
RÈGLEMENTATION	4
JURISPRUDENCE	5
■ JURIDIQUE ET FISCAL	7
ACTUALITÉS	7
RÈGLEMENTATION	8
JURISPRUDENCE	9
■ VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES	10
■ À SAVOIR	11



>> CONGÉS LIÉS À LA PARENTALITÉ, CONTRAT ÉCRIT : UN PROJET DE LOI TRANSPOSE PLUSIEURS DIRECTIVES EUROPÉENNES

Un projet de loi présenté en Conseil des ministres le 23 novembre 2022 vise à transposer en droit français plusieurs évolutions normatives européennes récentes. Le texte, qui porte sur de nombreux domaines, comporte notamment des mesures en droit du travail.

En particulier, il adapte plusieurs dispositions relatives aux congés liés à la parentalité, aux informations fournies aux travailleurs sur les éléments essentiels de la relation de travail, et à la période d'essai. Le texte sera discuté en commission des Affaires sociales au Sénat le 7 décembre prochain.

Le projet de loi prévoit que la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant et la durée du congé parental d'éducation à temps partiel sont, au même titre que la durée du congé de présence parentale, « assimilées à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté » (article 14). Cette disposition permettrait notamment d'assurer la mise en conformité avec le principe jurisprudentiel selon lequel l'indemnité de licenciement d'un salarié en congé parental à temps partiel doit être calculée sur la base d'un temps plein. En outre, le projet de loi précise que dans ces trois cas de figure, « le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé ».

La durée du congé parental d'éducation à temps plein continuerait, elle, d'être prise en compte « pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté ».

Le texte modifie la condition d'ancienneté requise pour bénéficier d'un congé parental d'éducation, pour permettre « aux parents ne disposant pas d'un emploi au moment de la naissance ou de l'adoption de l'enfant » d'y accéder. En pratique, tous les salariés disposant d'une ancienneté minimale d'une année, mais pas nécessairement au moment de la naissance ou de l'adoption, pourront bénéficier d'un congé parental d'éducation.

Concernant les relations de travail, en application de la directive sur le contrat écrit, l'employeur serait tenu de « remettre au salarié un ou plusieurs documents établis par écrit précisant les informations principales relatives à la relation de travail », la liste de ces informations devant être précisée par décret en Conseil d'État.

Le projet de loi établit des procédures d'information obligatoire sur les emplois à durée indéterminée à destination des salariés en contrat à durée déterminée ou intérimaires justifiant d'une ancienneté continue d'au moins six mois dans la même entreprise. Un décret doit fixer les modalités d'application de la mesure.

Enfin, concernant la période d'essai, le projet de loi supprimerait la dérogation permettant aux accords de branche conclus avant la date de publication de la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail de prévoir des durées de période d'essai plus longues que les durées maximales légales. Cette disposition entrerait en vigueur six mois après la promulgation de la loi.

>> EN 2021, MOINS D'ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET QU'AVANT LA CRISE MAIS PLUS DE MALADIES PSYCHIQUES

L'Assurance maladie Risques professionnels dresse le 17 novembre 2022 le bilan de l'activité de la branche au cours de l'année 2021. Le nombre d'accidents du travail a augmenté en 2021 par rapport à 2020 (604 565 accidents, soit +12 %).

Il reste toutefois inférieur à celui enregistré avant la crise sanitaire (-7,8 % par rapport à 2019).

Même phénomène pour le nombre de maladies professionnelles, en hausse de +17,8 % en 2021 (+17,8 %) par rapport à 2020, mais en deçà aussi de celui de 2019 (-4,3 %). Une croissance continue de la prise en charge des affections psychiques au travail.

>> ÉTUDE DARES : L'INDEMNISATION DES FRAIS LIÉS AU TÉLÉTRAVAIL EST TRAITÉE « DANS MOINS DE LA MOITIÉ » DES ACCORDS SIGNÉS EN 2021

4 070 accords d'entreprise portant sur le télétravail ont été signés en 2021, soit dix fois plus qu'en 2017, indique la Dares, qui en a analysé un échantillon.

Dans une étude publiée le 23 novembre 2022, elle constate que « le déploiement du télétravail suscité par la crise entraîne une diffusion de ce mode de travail à de nouveaux profils d'entreprise, comme les petites structures ».

Le contenu des accords montre que « la mise à disposition d'équipements, comme un ordinateur, est traitée par huit accords sur dix, [mais] l'indemnisation des frais imputables au télétravail par moins de la moitié ».

La Dares observe qu'il s'agit « le plus souvent des indemnités journalières de 2,50 euros ou mensuelles de 10 euros. Les montants peuvent cependant sensiblement varier : la fourchette d'indemnisation mensuelle est comprise entre 8 et 80 euros. En outre, parmi les accords ne prévoyant pas de prise en charge, certains justifient cette position en rappelant que le télétravail est un choix du salarié ».

>> PASCALIS FABRE REMPLACE LORRAINE DURANVILLE AU CABINET DE CAROLE GRANDJEAN

Pascal Fabre est, depuis le 7 novembre 2022, le nouveau chef de cabinet de Carole Grandjean, la ministre déléguée en charge de l'Enseignement et de la Formation professionnels.

Il remplace dans cette fonction Lorraine Duranville ainsi que l'officialise un arrêté publié au Journal officiel du samedi 19 novembre. Né en 1992 et diplômé de Sciences Po Aix-en-Provence, Pascal Fabre a effectué l'essentiel de sa carrière

au sein de la Préfecture du Val-d'Oise, d'abord en tant que chef de l'animation des politiques publiques, de novembre 2017 à mars 2020, puis en tant que chef de cabinet du préfet, jusqu'au début du mois de novembre 2022. Le cabinet de Carole Grandjean compte 12 membres sur un total de 13 autorisés.

>> LES DÉPUTÉS VOTENT LE PROJET DE LOI « MARCHÉ DU TRAVAIL » QUI SERA PORTÉ DEVANT LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL

Le projet de loi « *Marché du travail* » est définitivement adopté par l'Assemblée nationale, mardi 15 novembre 2022. Devant encore être voté par le Sénat, jeudi 17 novembre, ce texte fera l'objet de saisines du Conseil constitutionnel par les groupes de gauche.

Dans le cadre de cet examen, avant même la présentation des arbitrages aux partenaires sociaux le 21 novembre, le ministre du Travail, du Plein-emploi et de l'Insertion, Olivier Dussopt annonce que la modulation de l'indemnisation chômage ne portera pas sur les conditions d'affiliation mais sur la durée maximale d'indemnisation.

>> MISE À JOUR DU BOSS RELATIVE AUX FRAIS DE TRANSPORT DOMICILE-LIEU DE TRAVAIL

La direction de la sécurité sociale, dans une mise à jour du 3 novembre 2022, introduit dans le Bulletin officiel de la sécurité sociale les mesures issues de la loi de finances rectificative pour 2022 relatives aux frais de transport domicile-lieu de travail.

Elle rappelle également la suppression de la tolérance permettant l'exonération des indemnités kilométriques pour les salariés utilisant à des fins professionnelles leur véhicule personnel, prévue par la circulaire du 7 janvier 2003, désormais abrogée.

Outre des modifications des régimes particuliers de l'Alsace-Moselle et de Saint-Pierre-et-Miquelon, le Boss, dans une mise à jour du 3 novembre 2022, prend en compte la revalorisation de la limite d'exonération de la participation patronale aux titres-restaurant, des indemnités de repas, des frais de transport et de garde d'enfants. La direction de la sécurité sociale, s'agissant des frais de transport domicile-lieu de travail, introduit dans le Boss la suppression de la tolérance en cas d'utilisation d'un véhicule personnel ainsi que l'élargissement temporaire de son champ d'application. Cette mise à jour du Boss est opposable depuis le 1er novembre 2022.

Concernant l'utilisation du véhicule personnel :

Le Boss (§ 415) rappelle que seuls les salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel à des fins professionnelles peuvent bénéficier de l'exemption de l'assiette de cotisations et contributions sociales applicable aux indemnités kilométriques.

Pour le trajet domicile-lieu de travail, l'ancienne tolérance prévue par la circulaire abrogée du 7 janvier 2003 relative à l'exemption de l'assiette de cotisations et contributions sociales des indemnités kilométriques dans la limite du tarif

du transport en commun le plus économique, lorsque le salarié utilise son véhicule pour convenance personnelle, ne s'applique plus (§ 415).

Concernant l'allègement temporaire des conditions d'exonération :

La loi de finances rectificative pour 2022 allège, pour les années 2022 et 2023, les conditions pour bénéficier des exonérations de cotisations et de contributions sociales appliquées à certains remboursements de frais professionnels.

La prise en charge par l'employeur des frais de carburant ou d'alimentation électrique bénéficie du régime d'exonération y compris lorsque les conditions prévues à l'article L. 3261-3 du code du travail ne sont pas satisfaites. À savoir les salariés :

- Dont la résidence habituelle ou le lieu de travail n'est pas inclus dans le périmètre d'un plan de mobilité obligatoire en application ;
- Dont la résidence habituelle ou le lieu de travail sont situés dans une commune non desservie par un service public de transport collectif régulier ou un service privé mis en place par l'employeur ;
- Pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est indispensable en raison d'horaires de travail particuliers (travail de nuit, horaires décalés, travail continu, équipe de suppléance...).

En cas de cumul de la prise en charge des frais de transport en commun ou de service public de location de vélo et du versement d'une prime de transport, ces deux versements bénéficient temporairement de l'exonération (§ 515).

>> LA DIRECTIVE VISANT À AMÉLIORER L'ÉQUILIBRE FEMMES-HOMMES AU SEIN DES CONSEILS D'ADMINISTRATION DÉFINITIVEMENT ADOPTÉE

Après un accord trouvé au mois de juin 2022 entre le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne, le projet de directive visant à améliorer l'équilibre femmes-hommes au sein des conseils d'administration a été définitivement adopté, le 22 novembre 2022, plus de dix ans après la première présentation du texte.

Le texte prévoit que les sociétés cotées de 250 salariés et plus devraient viser à ce qu'au moins 40 % de leurs postes d'administrateurs non exécutifs soient occupés par des membres

du sexe sous-représenté d'ici à 2026, avec des sanctions infligées aux entreprises qui ne respectent pas les règles. Après publication au Journal officiel de l'UE, les États auront deux ans pour mettre leur législation en conformité. En 2021, les femmes ne représentaient que 30,6 % des membres des conseils d'administration des plus grandes entreprises de l'UE cotées en Bourse.

>> UN SALARIÉ EN COURS DE LICENCIEMENT NE PEUT TRANSFÉRER VERS SA MESSAGERIE PERSONNELLE

Un salarié est licencié pour faute grave pour avoir procédé au transfert de 256 courriels professionnels sur sa messagerie personnelle quelques jours après la réception de sa convocation à un entretien préalable à un licenciement.

Le 9 novembre 2022, la Cour de cassation considère que la faute grave du salarié ne peut être écartée que si ce dernier établit que les documents en cause sont strictement nécessaires à l'exercice des droits de sa défense dans le litige qui l'oppose à son employeur à l'occasion de son licenciement.

La Chambre sociale rappelle en effet que ce n'est qu'à cette condition qu'un salarié peut s'approprier des documents appartenant à l'entreprise. La cour d'appel ne pouvait se fonder uniquement sur les circonstances du transfert de courriels pour considérer que cette condition était remplie. Il reviendra au salarié d'établir cette preuve devant la cour d'appel chargée de juger à nouveau cette affaire. (Cass. soc., 9 novembre 2022, n° 21-18.577).



>> LE LICENCIEMENT DU SALARIÉ QUI REFUSE D'ADHÉRER À LA CULTURE « FUN AND PRO » DE L'ENTREPRISE ET À SES EXCÈS EST NUL

Dans un arrêt rendu le 9 novembre dernier, la Cour de cassation juge qu'est nul le licenciement d'un salarié fondé, en partie, sur son comportement critique et son refus de participer aux séminaires et aux pots de fin de semaine générant fréquemment une alcoolisation excessive encouragée par les associés, mais aussi l'incitation à divers excès. Le comportement du salarié et son refus d'accepter la politique de l'entreprise basée sur le partage de la valeur « *fun and pro* » relèvent en effet de sa liberté d'expression et d'opinion, retient la Cour de cassation le 9 novembre 2022.

Dans cette affaire, un salarié licencié pour insuffisance professionnelle demande en justice la nullité de son licenciement. Il reproche à son employeur de l'avoir licencié en partie en raison de son comportement critique, et de son refus d'accepter la politique de l'entreprise basée sur le partage de la valeur « *fun and pro* » et l'incitation à divers excès. Cette politique se traduit par la nécessaire participation des salariés aux séminaires et aux pots de fin de semaine générant fréquemment une alcoolisation excessive encouragée par les associés qui mettaient à disposition de très grandes quantités d'alcool, et par des pratiques prônées par les associés liant promiscuité, brimades et incitation à divers excès et dérapages.

Il estime que son licenciement est nul car, d'une part, son désaccord sur les méthodes de management des associés et les critiques de leurs décisions relèvent de sa liberté d'expression et, d'autre part, son refus d'adhérer à ces valeurs participe de sa liberté d'opinion et d'expression.

La cour d'appel rejette la demande de nullité du licenciement. L'arrêt retient que le reproche adressé au salarié dans la lettre de licenciement de refuser d'accepter la politique de l'entreprise, de se conformer aux modalités de son fonctionnement et de partager les valeurs « *fun and pro* » ne peut être considéré comme une violation de sa liberté d'expression.

Les reproches adressés au salarié, poursuit-elle, sur sa rigidité, son manque d'écoute, son ton parfois cassant et démotivant vis-à-vis de ses subordonnés et son impossibilité d'accepter le point de vue des autres constituent des critiques sur son comportement et ne remettent pas en cause ses opinions personnelles.

À tort, estime la Cour de cassation, qui rappelle que le caractère illicite du motif du licenciement prononcé, même en partie, en raison de l'exercice, par le salarié, de sa liberté d'expression, liberté fondamentale, entraîne à lui seul la nullité du licenciement.

En l'absence d'abus caractérisé dans l'exercice de cette liberté, la cour d'appel ne pouvait pas débouter le salarié de sa demande d'annulation du licenciement (Cass. soc., 9 novembre 2022, n° 21-15.208).



>> UNE NOUVELLE REMISE SUR LES FACTURES D'ÉLECTRICITÉ EST PRÉVUE POUR 2023

L'année prochaine, les petites et moyennes entreprises pourront bénéficier d'une aide de l'État pour leur consommation d'électricité. La réduction de prix interviendra automatiquement sur leurs factures.

Pour mémoire, plusieurs aides ont été mises en place, à partir de mars 2022, afin de faire face à la hausse des coûts de l'énergie.

Pour aider les entreprises non protégées par le bouclier tarifaire, le ministère de l'Économie annonce l'instauration d'un « *amortisseur d'électricité* » pour 2023. Par ce nouveau dispositif, l'État prendra en charge une partie de leur consommation d'énergie.

Notons par ailleurs que le bouclier tarifaire se poursuivra en 2023 mais avec une hausse maximale du prix portée à 15 % (et non plus 4 %) à compter de janvier 2023, et à 15 % également à compter de février 2023.

Pourront bénéficier de l' « *amortisseur d'électricité* » :

- Les TPE de moins de 10 salariés réalisant un chiffre d'affaires inférieur à 2 M€ et ayant un compteur électrique d'une puissance supérieur à 36 kVA ;
- Les petites et moyennes entreprises (PME) (NDLR : les seuils de PME à prendre en compte ne sont pas précisés dans le communiqué).

Le contrat d'énergie souscrit par ces entreprises devra prévoir un prix du mégawattheure de référence supérieur à 325 €/MWh.

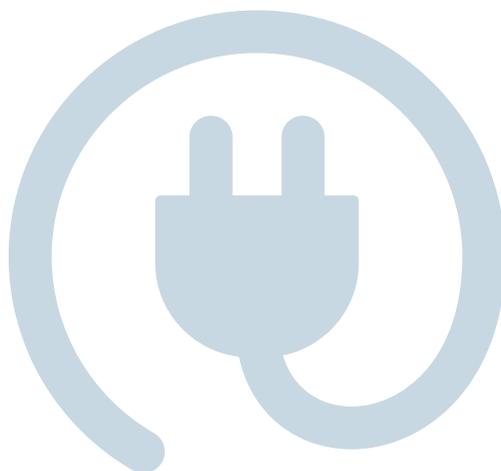
Les entreprises éligibles obtiendront une réduction de prix correspondant à 25% de leur consommation. Cette aide se calcule sur le coût du mégawattheure au delà de 325 €/MWh et dans la limite de 800 €/MWh.

En pratique, une entreprise qui paie 800 €/MWh pourra bénéficier d'une remise de 118,75 €/MWh.

La réduction de prix sera directement décomptée sur la facture d'électricité. Les entreprises n'auront donc aucune déclaration préalable à effectuer.

Parallèlement, l'État versera une compensation financière aux fournisseurs d'énergie.

Il ne s'agit là que d'une annonce du gouvernement. Le contenu précis et les modalités de fonctionnement de cet amortisseur tarifaire devront être déterminés prochainement par voie réglementaire.



>> PERTE DE PLUS DE LA MOITIÉ DU CAPITAL SOCIAL : UNE RÉFORME EN VUE

Un nouveau projet de loi entend modifier la sanction de la dissolution dans le cas où les capitaux propres d'une société deviennent inférieurs à la moitié de son capital social.

Un projet de loi comportant diverses adaptations au droit européenne, notamment dans le domaine de l'économie, a été présenté en conseil des ministres le 23 novembre 2022 et déposé le même jour au Sénat, où se déroulera donc la première lecture.

Le début de la discussion en séance publique est prévu pour 13 décembre 2022.

Le projet de loi comporte un article 10 qui vise à aligner sur le droit européen notre code de commerce qui conduit aujourd'hui les entreprises françaises à faire face à un risque de dissolution jugé excessif et considérablement accru comparativement aux entreprises d'autres États membres.

Le projet de loi entend modifier la sanction de la dissolution encourue par les sociétés n'ayant pas réduit, dans le délai de 2 exercices, leur capital afin de reconstituer les capitaux propres à concurrence de la moitié du capital social (2^{ème} étape). Cette sanction ne pèserait plus que sur les sociétés qui n'auraient pas réduit leur capital jusqu'à un seuil minimal fixé par décret, à l'issue d'un nouveau délai de 2 exercices.

Ce seuil ne serait pas fixé par la loi mais par un décret d'application. Toutefois, le projet de loi prévoit, d'ores et déjà, qu'il sera fonction de la taille du bilan de la société.

>> ENTREPRENEUR INDIVIDUEL : UNE OPTION DE PUBLICITÉ POUR LE TRANSFERT DU PATRIMOINE PROFESSIONNEL

La publicité du transfert du patrimoine professionnel de l'entrepreneur individuel peut désormais se faire soit sous forme d'un avis au BODACC, soit, et là est la nouveauté, au travers d'une annonce dans un support d'annonces légales.

L'entrepreneur individuel peut céder, transmettre à titre gratuit entre vifs ou apporter en société l'intégralité de son patrimoine professionnel, sans procéder à la liquidation de celui-ci. Pour autant, ce transfert n'est opposable aux tiers qu'à compter de sa publication (c. com. art. L. 526-27).

Jusqu'à présent, cette publicité ne pouvait s'effectuer que sous forme d'un avis publié au Bulletin officiel des annonces civiles et commerciales (BODACC), accompagné d'un état

descriptif des biens composant le patrimoine professionnel (c. com. D. 526-30 anc.).

Le décret du 16 novembre 2022 ajoute une nouvelle modalité de publicité du transfert du patrimoine professionnel de l'entrepreneur individuel.

Ainsi, la publicité du transfert peut aussi se faire, à compter du 19 novembre 2022, au travers d'une annonce dans un support habilité à recevoir des annonces légales dans le département dans lequel est exercée l'activité professionnelle (c. com. D. 526-30 nouv.).

>> UNE CLAUSE D'EXCLUSION SANS PRÉCISION DES MOTIFS PEUT ÊTRE VALABLE DANS CERTAINES SOCIÉTÉS

La clause statutaire prévoyant l'exclusion d'un associé de la société pour justes motifs doit, pour être valable, déterminer avec précision ces motifs. Toutefois, dans les sociétés à capital variable, cette règle générale ne s'impose pas aux clauses d'exclusion ainsi que le souligne un arrêt rendu le par la Cour de cassation.

En l'espèce, les statuts d'une SARL à capital variable prévoient que « *tout associé peut être exclu de la société pour justes motifs par une décision des associés réunis en assemblée générale statuant à la majorité requise pour la modification des statuts* ».

Un contentieux prud'homal naît entre un associé de cette société et le GIE dont elle est membre.

La société encourt, de ce fait, une exclusion du GIE qui lui procure l'essentiel de ses ressources en recettes publicitaires.

Pour éviter cela, l'associé au cœur du litige est informé par courrier des griefs invoqués contre lui, puis exclu de la société par décision de l'assemblée générale.

L'associé éconduit assigne la société en annulation de la clause d'exclusion. Il considère que l'absence d'indication des motifs rend cette clause imprécise donc nulle.

Il soutient également que le motif qui lui est en l'occurrence reproché est abusif car le risque encouru par la société serait hypothétique.

En conséquence, il estime que la procédure d'exclusion suivie est irrégulière et demande sa réintégration avec dommages et intérêts.

La cour d'appel rejette les arguments de l'associé évincé et considère que la clause d'exclusion est valable et la procédure régulière. Elle estime en outre que le motif d'exclusion n'est pas abusif.

La haute juridiction rappelle que, dans les sociétés à capital variable, les clauses d'exclusion sont encadrées par une disposition spécifique (c. com. art. L. 231-6, al. 2) qui exige que l'exclusion soit décidée par l'assemblée, à la majorité requise pour modifier les statuts. Dès lors, la clause qui se conforme à cette exigence est valable, même si elle ne définit pas limitativement les motifs d'exclusion (Cass. com. 9 novembre 2022, n° 21-10.540).



Question relative à l'application du dispositif conventionnel de reprise de personnel dans la branche Prévention-Sécurité

Au sujet de l'accord de reprise, est ce qu'un client qui internalise son service est concerné par le dispositif conventionnel de reprise du personnel ?

Réponse :

“ La CCN Prévention-Sécurité (et plus particulièrement l'avenant du 28 janvier 2011 relatif à la reprise du personnel) ne régit pas le transfert conventionnel de personnel dans le cadre d'une reprise en gestion directe d'une activité confiée précédemment à une entreprise de sécurité par un client ne relevant pas de ce secteur d'activité. ”

Question relative à la consultation du CSE dans le cadre de la procédure de licenciement pour inaptitude d'un salarié

Faut-il impérativement qu'une consultation relative à l'inaptitude définitive d'un salarié passe en réunion CSE avant de pouvoir convoquer ce salarié à son entretien préalable en vue d'un licenciement ?

Réponse :

“ Oui, il y a obligation de consultation du CSE pour avis avant tout lancement de la procédure de licenciement, donc avant même l'entretien préalable. ”

En effet, l'employeur doit informer les membres du CSE des possibilités de reclassement pour ce salarié. L'absence de proposition de reclassement ne fait pas échec à cette étape.

En effet, pour être valable, la consultation du CSE doit intervenir après la constatation régulière de l'inaptitude (Cass. soc. 15 octobre 2002, n° 99-44.623) et avant proposition au salarié d'un poste (Cass. soc., 28 octobre 2009, n° 08-42.804) ou avant l'engagement de la procédure de licenciement (Cass. soc., 3 juillet 2001, n° 98-43.326).

Il existe néanmoins une exception permettant de se passer de cet avis du CSE :

Lorsque le médecin du travail a mentionné expressément dans son avis que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi, l'employeur, qui n'est pas tenu de rechercher un reclassement, n'a pas l'obligation de consulter les représentants du personnel (C. Cass., chambre sociale, 8 juin 2022, n° 20-22.500).

En résumé, il convient de distinguer 2 cas :

- Le cas où l'employeur n'a trouvé aucun poste de reclassement : la consultation du CSE s'impose quand même ;
- Et celui où il n'y a pas de recherche de reclassement à faire car le médecin du travail a prévu une dispense : la consultation du CSE n'a alors pas lieu d'être.



LUC GUILMIN EST RÉÉLU PRÉSIDENT DU GES

Luc Guilmin, président de Securitas France, est réélu président du GES pour trois ans, jeudi 17 novembre 2022 à Paris.

La plupart des membres du conseil d'administration élus lors de la création de l'organisation patronale, en 2019, sont également reconduits. « *Il y a la volonté d'une continuité, tout en reconnaissant que le travail était concentré entre les mains de quelques-uns, et la volonté de mieux le répartir* », résume Luc Guilmin.

Benoît Adeline (Eamus Cork Solutions) et Randa Stephan (Elysées sécurité privée) rejoignent le conseil d'administration, cette dernière devenant la première femme au CA de l'organisation patronale. Ils succèdent à Ralph Bonan (Abscisse sécurité groupe) et Servan Lépine (Excelium) qui restent respectivement présidents de la commission « *grands évènements* » et de la commission « *technologies* ». Pierre Brajeux (Torann France), vice-président de la FFSP, et Jean-François Teruel (Samsic sécurité), demeurent en outre « *invités permanents* » au CA, comme le président du Sesa.

Le président s'est également félicité des relations nouées par le GES avec les pouvoirs publics et de l'obtention de la création d'une commission d'expertise et d'une commission de discipline dans le cadre de la réforme du Cnaps. L'organisation patronale ayant rejoint la FFSP en avril dernier à la suite de son changement de président, Luc Guilmin juge important de faire partie de cette association qui « *regroupe toutes les organisations patronales du secteur* ». Et d'insister sur la nécessité de « *s'assurer* » que la profession ne porte pas « *de messages inutilement divergents* » vis-à-vis des pouvoirs publics.

Deux nouvelles commissions vont être créées, la Commission « *Juridique* » ainsi que la Commission « *Communication* ».

Les adhérents seront prochainement invités à faire connaître leurs souhaits de s'inscrire au sein des diverses commissions.



JOP 2024 : LA BRANCHE DES ENTREPRISES DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ VA FINALEMENT CRÉER UN CQP DE 106 HEURES

La CPNEFP de la branche des entreprises de prévention et de sécurité s'est prononcée, jeudi 10 novembre 2022, en faveur de l'enregistrement à France compétences d'un CQP sur la base de l'arrêté du 13 mai dernier. Ce texte, qui découle d'un décret du 20 avril 2022, autorise la mise en place de formations temporaires de 106 heures pour travailler comme agent de sécurité privée lors d'évènements de plus de 300 personnes, au lieu des 175 heures a minima nécessaires pour exercer dans la sécurité privée. Ce dispositif vise à former rapidement de nouveaux agents dans la perspective des JOP 2024, qui requerront près de 30 000 personnels de sécurité privée.

L'instance paritaire avait pourtant refusé en juin de porter une telle formation, compte tenu notamment de « l'échec » d'un dispositif similaire mis en place pour l'Euro de football 2016.

Mais l'exécutif a continué à l'inciter à se saisir de cet outil, par la voix du ministre de l'Intérieur au congrès du GES, fin septembre. « *Il faut voir ce dispositif comme une première étape dans un parcours de carrière et de professionnalisation, en visant bien sûr un public d'étudiants mais aussi de jeunes, de personnes en recherche d'emploi* », avait plaidé Gérald Darmanin.

La CPNEFP a également obtenu les garanties qu'elle demandait de la part de l'État :

- Pouvoir davantage contextualiser la formation de 106 heures par rapport à l'évènementiel,
- Le déploiement de tous les agents ayant suivi la formation raccourcie avec des agents expérimentés,
- La mise en place d'un guichet unique par Pôle emploi pour la prise en charge financière du module complémentaire nécessaire pour continuer à exercer comme agent de sécurité privée après le 30 septembre 2025 et en dehors des évènements d'au moins 300 personnes.

La CPNEFP devrait solliciter l'enregistrement du CQP « *participer aux activités privées de sécurité des grands évènements* » au répertoire spécifique de France compétences. France compétences devrait se prononcer sur l'enregistrement de cette formation avant la fin de l'année, à la mi-décembre.

Le président de l'Ufacs se félicite que la branche se saisisse de la possibilité de créer une formation pour les JOP, en plus de l'OPSE. « *Cela permettra de proposer un maximum de certifications aux centres de formation* », estime Olivier Driffort. « *C'est une corde de plus à notre arc pour aller chercher de nouveaux profils intéressés pour travailler dans la sécurité privée* ».

Les acteurs espèrent un lancement rapide des premières formations, début 2023. Au congrès du GES, Gérald Darmanin avait annoncé qu'une partie pourrait se faire en distanciel, à titre expérimental.