la lettre JURIDIQUE

GES SÉCURITÉ PRIVÉE — GROUPEMENT DES ENTREPRISES DE SÉCURITÉ

N°47

Du 7 Fév. au 10 Mars 2023

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

SOMMAIRE

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

>> INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : LE MINISTÈRE SE RÉJOUIT D'UNE FORTE HAUSSE DE LA PARTICIPATION DES ENTREPRISES

L'index de l'égalité professionnelle « *est devenu un outil de la vie quotidienne des entreprises* », se félicite le ministère du Travail, dans une communication du 8 mars 2023.

En effet, 72 % des entreprises concernées ont publié leur note au 1er mars, une proportion en « forte hausse » par rapport à 2022 (61 %).

Cependant, « *77 entreprises ont à date une note inférieure à 75 points depuis 2020. Ces entreprises pourront faire l'objet d'une sanction en 2023* », selon le ministère.

Une étude IPP/CFDT/Ires, publiée le 6 mars, pointe de son côté les failles de l'outil, « *loin des ambitions affichées* ».

Depuis 2019, l'inspection du travail a conduit 42 017 interventions et formulé 695 mises en demeure, mais seules 49 pénalités ont finalement été notifiées aux entreprises, pour absence de publication de l'index, absence de définition de mesures correctrices ou du fait d'un index inférieur à 75 points pendant plus de trois exercices consécutifs. En effet, « *dans la très grande majorité des cas, les échanges avec l'inspection aboutissent à des régularisations* ».

Voir les résultats

>> PRÈS D'UN MILLION D'APPRENTIS COMPTABILISÉS FIN 2022 (DARES)

Le Gouvernement peut se montrer confiant quant à l'atteinte de l'objectif du million de nouveaux apprentis par an qu'il s'est fixé d'ici 2027 puisque déjà 979 500 jeunes en contrat d'apprentissage sont comptabilisés à fin 2022, selon les chiffres publiés par la Dares le 2 mars 2023.

« *Ce que l'on voit c'est que l'apprentissage se développe sur tout le territoire et que ce sont beaucoup des TPE-PME qui recrutent des apprentis* », a déclaré la Première ministre, Élisabeth Borne, à l'occasion de la troisième édition des « *Rencontres jeunesse de Matignon* » organisée le lendemain.

Les chiffres de l'apprentissage viennent de battre un nouveau record avec 837 000 nouveaux contrats signés en 2022 et un total de 979 500 apprentis en cours de contrat à fin 2022.

En 2022, 837 000 jeunes ont signé un contrat d'apprentissage, c'est trois fois plus qu'en 2017.

Le nombre d'entrées en apprentissage a ainsi augmenté de 13,7 % entre 2021 et 2022 (+ 13,6 % pour les contrats du secteur privé et + 15,3 % pour ceux du public), selon le détail des chiffres publiés la veille par la Dares. Après + 44,8 % entre 2019 et 2020, puis + 38,5 % entre 2020 et 2021, la croissance des entrées se poursuit donc en 2022, mais à un rythme moindre.

Voir l'étude de la DARES

>> LES SALARIÉS DE SOUS-TRAITANTS PLUS EXPOSÉS AUX RISQUES PHYSIQUES ET ORGANISATIONNELS ET AUX ACCIDENTS DU TRAVAIL (DARES)

Dans une étude publiée le 1er mars 2023, la Dares dresse le bilan de l'exposition aux risques des salariés travaillant au sein d'entreprises sous-traitantes. Il en ressort qu'en 2019, leurs collaborateurs sont davantage exposés à certains risques physiques et organisationnels, mais également aux accidents du travail lorsqu'ils doivent travailler avec des intérimaires.

Tout dépend toutefois de la part d'activité concernée par la sous-traitance.

En effet, si celles dont moins de 50 % du chiffre d'affaires est consacré à de la sous-traitance exposent davantage leurs collaborateurs aux postures pénibles, aux agents chimiques dangereux, et au bruit, celles dont plus de 50 % du chiffre d'affaires est consacré à de la sous-traitance exposent davantage leurs salariés au travail répétitif, et non plus aux risques cités précédemment.

De plus, les entreprises preneuses d'ordre attestent d'un taux d'accidents du travail plus élevé en 2018-1019. Une accidentologie qui a tendance à se réduire lorsque plus de 50 % du chiffre d'affaires est consacré à de la sous-traitance, preuve pour la Dares d'une meilleure maîtrise des risques dans ces établissements quasi intégrés à leur(s) donneur(s) d'ordres.

Voir l'étude de la DARES

>> CONTRIBUTION SUPPLÉMENTAIRE À L'APPRENTISSAGE (CSA) : L'URSSAF NOTIFIE AUX EMPLOYEURS LES EFFECTIFS À PRENDRE EN COMPTE

La CSA (contribution supplémentaire à l'apprentissage) va être collectée pour la première fois par l'Urssaf lors de la déclaration en DSN de mars 2023.

Cette dernière sera exigible le 5 ou 15 avril 2023.

Pour permettre aux employeurs d'organiser cette déclaration, l'Urssaf leur communique à partir du 24 février les effectifs leur permettant de calculer les effectifs à prendre en compte. Un calcul qui fait par ailleurs l'objet de nouveautés cette année.

Voir l'information de l'URSSAF

DROIT SOCIAL Règlementation

>> CONTRAT ÉCRIT, PARENTALITÉ, PÉRIODE D'ESSAI : LA LOI TRANSPOSANT LA LÉGISLATION EUROPÉENNE PUBLIÉE

La loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture est publiée au Journal officiel du 10 mars 2023.

Le texte a été définitivement adopté par le Parlement le 28 février 2023, après examen en commission mixte paritaire, cette dernière ayant conservé les mesures sociales portées dans la version votée par l'Assemblée nationale en première lecture.

La loi transpose en matière sociale deux directives de 2019 portant des dispositions relatives, d'une part, aux congés liés à la parentalité, et d'autre part, aux informations fournies aux travailleurs sur les éléments essentiels de la relation de travail et à la période d'essai.

Voir la loi

>> INTÉRESSEMENT : DES ACCORDS ET DÉCISIONS UNILATÉRALES « *PRÉVALIDÉS* » POUR BÉNÉFICIER D'EXONÉRATIONS SÉCURISÉES

La loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence en faveur du pouvoir d'achat a créé la possibilité de rédiger un accord ou une décision unilatérale d'intéressement « *selon une procédure dématérialisée permettant de vérifier préalablement sa conformité aux dispositions en vigueur* », permettant à l'employeur de bénéficier des exonérations de cotisations sociales de manière sécurisée.

Un décret daté du 14 février 2023 met en œuvre cette mesure.

Voir le décret

DROIT SOCIAL Jurisprudence

>> UNE VIDÉOSURVEILLANCE ILLICITE PEUT ÊTRE REJETÉE COMME PREUVE DÈS LORS QUE L'EMPLOYEUR DISPOSAIT D'UNE AUTRE PREUVE

Dans un arrêt de la Cour de cassation du 8 mars 2023, la production d'une vidéosurveillance, considérée comme une preuve illicite, n'est pas indispensable à l'exercice du droit à la preuve de l'employeur dès lors que celui-ci disposait d'une autre preuve (un audit) qu'il n'a pas versée aux débats.

La cour d'appel a pu écarter cette vidéo comme preuve d'un vol reproché à une salariée. Peu importe que la cour d'appel ait ensuite estimé que la réalité de la faute reprochée à la salariée n'était pas établie par les autres pièces produites par l'employeur (Cass. soc., 8 mars 2023, n° 21-17.802).

Voir l'arrêt

>> LICENCIEMENT NUL : L'INTÉRESSEMENT ET LA PARTICIPATION SONT EXCLUS DE L'INDEMNITÉ D'ÉVICTION DUE AU SALARIÉ RÉINTÉGRÉ

La Cour de Cassation, dans un arrêt du 1er mars 2023, rappelle que le salarié dont le licenciement est nul et qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une indemnisation correspondant à la réparation de la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration.

Elle précise que, si le salarié peut prétendre à ses droits à congés payés au titre de la période d'éviction, il n'en est pas de même de la participation et l'intéressement, précise la Cour de cassation dans un arrêt publié du 1er mars 2023.

Pour les sommes réclamées au titre de l'intéressement et de la participation, la Cour de cassation approuve la cour d'appel de les avoir exclues du calcul de l'indemnité d'éviction, car elles ne constituent pas des salaires.

En revanche, pour les droits à congés payés, la Cour de cassation donne gain de cause au salarié. Les Hauts magistrats rappellent que le salarié peut prétendre à ses droits à congés payés au titre de la période d'éviction comprise entre la date du licenciement nul et celle de la réintégration dans son emploi, sauf lorsqu'il a occupé un autre emploi durant cette période.

Or, pour exclure du montant de l'indemnité d'éviction les sommes réclamées au titre des congés payés, l'arrêt d'appel retient que l'indemnité d'éviction n'ouvrant pas droit à congés payés effectifs ou à indemnité compensatrice de congés payés, le salarié ne peut prétendre aux 10 % au titre des congés payés mentionnés dans son calcul (Cass. soc., 1er mars 2023, n° 21-16.008).

Voir l'arrêt

>> MI-TEMPS THÉRAPEUTIQUE : UN SALARIÉ N'AYANT PLUS D'INDEMNITÉS JOURNALIÈRES NE PEUT RÉCLAMER UN SALAIRE À TEMPS COMPLET

Pour rappel, à l'issue d'une visite de reprise, un salarié peut être déclaré apte à reprendre le travail avec un aménagement à temps partiel thérapeutique.

Dans ce cas, la Cour de cassation juge dans un arrêt du 8 février 2023 que ce salarié ne peut alors réclamer à son employeur le paiement des salaires relatifs aux périodes non travaillées dans le cadre de ce temps partiel thérapeutique, même si la sécurité sociale a cessé de lui verser des indemnités journalières au titre de ces périodes.

La Cour de cassation rappelle que la visite de reprise à l'issue de laquelle le salarié a été déclaré apte à reprendre le travail avec aménagement à temps partiel thérapeutique met fin à la période de suspension du contrat de travail provoquée par la maladie ou l'accident de travail.

Le salarié dont l'employeur a accepté le principe d'une reprise de son travail en temps partiel thérapeutique, poursuit la chambre sociale, peut prétendre de la part de celui-ci au paiement du salaire dû en contrepartie de l'activité à temps partiel exercée dans ce cadre.

Or, le salarié avait transmis régulièrement à son employeur entre le 1er novembre 2006 et le 30 novembre 2011, avant la conclusion de l'avenant pour un passage à temps partiel, les certificats médicaux nécessaires au maintien de sa situation en temps partiel thérapeutique. La Cour de cassation approuve la cour d'appel d'en avoir déduit que l'intéressé n'était dès lors pas fondé à réclamer à son employeur le paiement des salaires durant ces périodes non travaillées (Cass. soc., 8 février 2023, n°21-16.433).

Voir l'arrêt

>> FORMALITÉS DES ENTREPRISES : LE RETOUR INATTENDU DES FORMULAIRES PAPIER

En raison du dysfonctionnement actuel du Guichet unique, le dépôt des dossiers en version papier est de nouveau possible pour certaines formalités. La liste des formulaires, qui s'allonge régulièrement, réactivés vient d'être actualisée.

Rappelons qu'une procédure de secours mise en place pour suppléer aux insuffisances du Guichet unique instaurée au 1er janvier 2023 a été prolongée jusqu'au 30 juin 2023 (arrêté du 17 février 2023).

En principe, lorsqu'elle est déclenchée, les déclarants doivent déposer les pièces et informations relatives à leur formalité via le site internet du « Guichet-entreprises ». En cas de simple difficulté technique sur ce site, il est possible de recourir à Infogreffe pour réaliser les modifications et cessations d'entreprise comportant une inscription au registre du commerce et des sociétés (RCS).

Toutefois, lorsque que le site « Guichet-entreprises », est véritablement indisponible pour effectuer une formalité en particulier, le dépôt peut alors être effectué en version papier directement auprès des organismes assurant la continuité du service (chambres du commerce, aux chambres des métiers, aux greffiers des tribunaux de commerce, aux URSSAF, aux chambres d'agriculture et DGFiP).

Lorsque le recours au papier est autorisé pour une formalité, les pièces et informations sont alors transmises en version papier, au moyen de formulaires Cerfa, homologués par la Direction interministérielle de la transformation publique (DITP) (arrêté du 28 décembre 2022, art. 2, III).

La DITP vient d'actualiser au 28 février 2023 la liste des formulaires utilisables :

Concernant les sociétés :

- Déclaration de transfert d'établissement, d'ouverture d'un nouvel établissement, de modification de la forme juridique, de modification relative aux dirigeants et aux associés, de dissolution ou de cessation d'activité (sans disparition de la personne morale) d'une personne morale : formulaires M2, M3 et M'BE société ;
- Radiation d'une société pour clôture de liquidation, fusion, scission ou réalisation d'un transfert de patrimoine : formulaire M4 ;
- Formalités relatives à une société exerçant une activité agricole à titre principal : formulaire M2 agricole, formulaire M3 agricole, formulaire M4 agricole ;
- Formalités relatives à une exploitation en commun (indivision, société de fait, société en participation) exerçant une activité économique : formulaire F agricole si l'activité exercée est agricole ou formulaire F CM dans les autres cas ;
- Formalité relative à une ou plusieurs modification(s) ou à la cessation d'activité d'une entreprise étrangère (société) exerçant une activité sans établissement en France et n'employant pas de personnel relevant de la sécurité sociale française : formulaire EE2-EE4 ;
- Création des sociétés coopératives sous forme de SAS et des sociétés coopératives d'intérêt collectif (SCIC) sous forme de SARL, SAS ou SA à capital variable : formulaires formulaire M0 SAS ou sous forme de SARL : formulaire M0 SARL ;
- Création des sociétés de « placements collectifs » : formulaire M0 SAS.

Voir la publication de la Direction de l'information légale et administrative

>> LE FONDS DE GARANTIE « *ÉNERGIE* » EST ACTIVÉ

Après l'accord formel de la Commission européenne obtenu le 1er mars 2023, le Gouvernement met en place un fonds public de garantie permettant aux entreprises fortement consommatrices de gaz ou d'électricité de demander des cautionnements bancaires partiellement garantis par l'État pour leurs contrats de fourniture d'énergie, en remplacement de ceux exigés par les fournisseurs d'énergie.

Le fonds de garantie « *énergie* » est ouvert à tous les secteurs d'activité.

Pour être éligibles, les entreprises doivent bénéficier d'une garantie remplissant les conditions suivantes :

- La garantie doit être souscrite par l'entreprise à la demande d'un fournisseur dans le cadre d'un contrat de fourniture d'électricité ou de gaz conclu après le 31 août 2022 portant nécessairement en tout ou partie sur l'année 2023 et dont le terme peut être ultérieur à 2023 mais ne doit pas excéder le 31 décembre 2024 ;
- Elle doit être limitée à un montant inférieur ou égal aux sommes dues au titre de 3 mois de fourniture de gaz ou d'électricité, définies par le contrat de fourniture de gaz ou d'électricité ;
- Elle doit être accordée à des entreprises immatriculées en France ayant des contrats représentant un volume supérieur à 1 GWh par an pour l'électricité ou 2 GWh par an pour le gaz ;
- Elle doit être souscrite auprès d'une banque, d'un assureur ou d'une société de financement ayant signé une convention de mise en œuvre avec la Caisse centrale de réassurance, en charge du déploiement de ce dispositif pour le compte de l'État. La liste des établissements signataires sera publiée sur le site du ministère et mise à jour régulièrement.

Selon le Gouvernement, le fonds de garantie « électricité » devrait contribuer à réduire les problèmes de liquidité des entreprises en créant les conditions du développement d'un marché du cautionnement en remplacement des garanties demandées par les fournisseurs lors de la signature ou du renouvellement de contrats de fourniture d'électricité et de gaz.

Voir le communiqué de presse du Gouvernement

JURIDIQUE ET FISCAL — Règlementation

>> LES CRÉDITS D'IMPÔT DES ENREPRISES AU BOFiP

Dans le cadre de sa mise à jour BOFiP au 8 février 2023, l'administration fiscale a intégré les dernières évolutions issues de la loi de finances pour 2023 applicables à certains crédits d'impôt des entreprises.

L'administration actualise ses commentaires administratifs relatifs à divers crédits d'impôt, à savoir :

- Prorogation jusqu'au 31 décembre 2024 du crédit d'impôt pour dépenses de formation des dirigeants (BOFiP-BIC-RICI-10-50-08/02/2023 ; voir FH 3970, § 4-14) ;
- Prorogation de l'assouplissement des critères de nombre et de lieu de représentations pour le crédit d'impôt pour dépenses de production de spectacles vivants musicaux ou de variétés (BOFiP-IS-RICI-10-45-08/02/2023 ; voir FH 3970, § 4-18). Pour les demandes d'agrément provisoire déposées jusqu'au 31 décembre 2023, les spectacles doivent comprendre au minimum 2 représentations dans au moins 2 lieux différents ;
- Rétablissement du crédit d'impôt pour la rénovation énergétique des bâtiments à usage tertiaire affectés à l'activité des PME, pour les dépenses engagées entre le 1er janvier 2023 et le 31 décembre 2024 (BOFiP-BIC-RICI-10-170-08/02/2023 ; voir FH 3971, §§ 1-2 et s.).

Les commentaires relatifs au crédit d'impôt en faveur des maîtres-restaurateurs sont par ailleurs retirés (la mesure, désormais sans application effective, ayant été abrogée par la loi de finances pour 2023) (voir FH 3970, § 4-30).

Voir les actualités du BOFiP

JURIDIQUE ET FISCAL — Jurisprudence

>> LA FAUTE DE GESTION D'UN DES COGÉRANTS N'IMPLIQUE PAS LA RESPONSABILITÉ DE TOUS

Das un arrêt rendu le 25 janvier dernier, la Cour de cassation juge que, lorsqu'un cogérant commet des fautes dans l'exercice de ses fonctions, sa responsabilité peut être recherchée de manière individuelle lors qu'il est le seul fautif. Nul besoin dès lors d'agir contre l'ensemble des cogérants pour demander réparation.

En l'espèce, la cogérante d'une SARL exploitant un supermarché situé dans un centre commercial est également propriétaire d'un fonds de commerce de restauration au sein du même complexe.

Pendant plusieurs années consécutives, la cogérante fait supporter l'alimentation en électricité de son restaurant à la SARL, en reliant son compteur à celui de son restaurant.

La SARL, représentée par son autre cogérant, assigne la cogérante en responsabilité pour faute dans l'exercice de ses fonctions.

La Cour d'appel rejette cette demande considérant qu'en cas de pluralité de gérants, l'action en justice doit être dirigée contre l'ensemble des gérants. L'objectif étant de déterminer la part contributive de chacun dans la réparation du dommage subi par la SARL.

Les juges relèvent en effet que l'autre cogérant n'était pas exempt de tout reproche : il avait nécessairement connaissance de cette installation illicite car tout le monde en connaissait l'existence.

La Cour de cassation casse la décision rendue par la cour d'appel.

Dans la mesure où la cogérante est seule à l'origine du raccordement illicite, sa responsabilité peut être recherchée de manière individuelle, sans qu'il soit nécessaire d'agir également contre l'autre gérant.

La Cour rappelle en effet que la pluralité de gérants ne fait pas obstacle à ce que leur responsabilité soit engagée de manière individuelle en présence d'une faute commise personnellement par l'un d'entre eux dans le cadre de ses fonctions (Cass. com., 25 janvier 2023, n° 21-15.772).

Voir l'arrêt

VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES

Question relative au sort d'une clause contractuelle d'exclusivité du lieu de travail en cas de transfert conventionnel de personnel

En tant que société entrante, m'est-il possible de modifier une clause contractuelle de mobilité, au sein de la proposition d'avenant, d'un salarié transférable appartenant à la société sortante ?

Réponse :

Comme vous le relevez, les règles entourant le dispositif légal de reprise du personnel diffèrent grandement de celles applicables en matière conventionnelle, lorsqu'une branche dispose de son propre régime de transfert de personnel.

Le texte conventionnel évoque la notion d'« *avenant au contrat de travail* » pouvant prêter à confusion avec le régime légal applicable.

Néanmoins, d'un point de vue juridique et c'est la position du Comité de conciliation de la branche en la matière, il s'agit d'un nouveau contrat de travail qui doit, certes, reprendre des éléments contractuels du précédent contrat énumérés au sein de l'article 3.1.2 de l'avenant du 28 janvier 2011 relatif à la reprise du personnel dans la branche des entreprises de prévention et de sécurité.

Les éléments devant être nécessairement repris sont ainsi limitativement énumérés par le dispositif conventionnel.

En conséquence, pour le GES et au vu de la position actuelle du Comité de conciliation, le dispositif conventionnel de reprise laisse la possibilité à la société entrante d'ajouter, de supprimer ou de modifier le contenu d'autres clauses contractuelles du précédent contrat, dont celle dite de clause de mobilité.

Il est alors loisible à la société entrante de modifier les contours géographiques de cette précédente clause de mobilité, dans le respect bien entendu des règles juridiques légales applicables en matière de licéité d'une clause de mobilité.

Question relative au calcul du salaire horaire de base au calcul des majorations pour heures supplémentaires

Je me permets de vous solliciter afin de savoir s'il faut inclure les primes pour travail le dimanche ou de nuit dans le salaire horaire servant de base au calcul des majorations pour heures supplémentaires ?

Réponse :

L'employeur doit en effet bien inclure dans le salaire horaire servant de base au calcul des majorations pour heures supplémentaires notamment les primes pour travail des dimanches et jours fériés (Cass. soc., 22 mai 2019 n° 17-22.376), ou encore pour travail de nuit (Cass. soc. 22-5-2019, précité).

Voir l'arrêt du 22 mai 2019

À SAVOIR

LANCEMENT D'UN GROUPE D'ÉTUDES DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE CONSACRÉ À LA SÉCURITÉ PRIVÉE

Selon Julien RANCOULE, « *le secteur de la sécurité privée est très méconnu des parlementaires* ».

Le député RN de l'Aude, qui a lui-même été agent de sécurité privée pendant huit ans, préside le nouveau groupe d'études crée à l'Assemblée nationale sur cette thématique.

Réunis pour la première fois mercredi 8 mars, ses 26 membres prévoient de se pencher sur la sécurisation des Jeux olympiques et paralympiques de 2024, mais pas uniquement, souligne Julien RANCOULE, qui souhaite travailler sur une vision « *plus générale* » et « *de long terme* », à travers des tables rondes et des visites.

Sont envisagées ensuite des tables rondes avec les organisations patronales et de salariés de la branche des entreprises de prévention et de sécurité, puis des auditions, au second semestre, avec des représentants du ministère de l'Intérieur, dont le Cnaps, ainsi qu'avec des observateurs du secteur comme Alain Bauer, qui a présidé le collège de l'établissement public de régulation de 2012 à 2018.

JOP 2024 : LES PREMIÈRES FORMATIONS DE 106 HEURES À LA SÉCURITÉ PRIVÉE SUR LE POINT DE COMMENCER

Les premières sessions de formation au CQP « *participer aux activités privées de sécurité des grands événements* » pourraient commencer dans le courant du mois de mars, indique Cédric PAULIN, président de la CPNEFP de la branche des entreprises de prévention et de sécurité.

Plus de 120 centres de formation ont été agréés en trois semaines pour dispenser cette formation de 106 heures créée temporairement pour les JOP de 2024.

Une campagne de promotion de la sécurité doit débuter dans les prochains jours sur les réseaux sociaux à destination des personnes de 18 à 40 ans.

Les formations sont financées par Pôle emploi et la région : sur 20 000 places de formation à la sécurité privée prévues sur 16 mois en Île-de-France, 6 000 seront dédiées au CQP « *Grands événements* », dont 3 000 pour des demandeurs d'emploi et 3 000 pour des étudiants, détaille Cédric PAULIN, Secrétaire Général du GES.

Les étudiants auront le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Ils pourront bénéficier d'une indemnité de 600 euros de la région et, le cas échéant, conserver leur bourse, indique une circulaire du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche publiée au Bulletin officiel ce jeudi 2 mars. Des actions d'information auprès des étudiants ont été engagées via les Crous, les universités ou des associations comme la Fage, précise le président de la CPNEFP.

Voir la circulaire

À SAVOIR

LA BRANCHE PRÉVENTION-SÉCURITÉ SE STRUCTURE SUR LES JOP 2024

La CPNEFP de la branche prévention-sécurité a décidé de créer une sorte de « CPNEFP bis », qui se réunira également tous les mois mais sera consacrée aux JOP de 2024, indique Cédric PAULIN.

Cette instance sera notamment chargée de suivre le nombre d'inscrits et de certifiés du CQP dédié, la campagne de communication et la mise en œuvre des textes réglementaires.

La branche est par ailleurs en train de construire le module complémentaire pour passer du CQP « *participer aux activités privées de sécurité des grands événements* » au TFP APS.

Il devrait prendre la forme d'une certification complémentaire à un métier d'une durée de 70 à 80 heures enregistrée auprès de France compétences.

autourdelimage.com