

# la lettre JURIDIQUE

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

N°51

Du 29 Mai au 16 Juin 2023

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

## SOMMAIRE

■ DROIT SOCIAL .....	2
<b>ACTUALITÉS</b> .....	2
<b>RÈGLEMENTATION</b> .....	3
<b>JURISPRUDENCE</b> .....	4
■ JURIDIQUE ET FISCAL .....	6
<b>ACTUALITÉS</b> .....	6
<b>RÈGLEMENTATION</b> .....	7
<b>JURISPRUDENCE</b> .....	7
■ VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES .....	9
■ À SAVOIR .....	11



## >> HANDICAP : L'AGEFIPH ASSOULPIT L'ACCÈS À SES AIDES ET PRESTATIONS POUR LES ENTREPRISES EN SORTIE D'ACCORD AGRÉÉ

Le conseil d'administration de l'Agefiph a adopté de nouvelles dispositions pour faciliter l'accès aux aides et prestations pour les entreprises dont l'accord agréé sur l'emploi des travailleurs handicapés arrive à échéance, indique l'association dans un communiqué du 12 juin 2023.

Les entreprises concernées bénéficieront notamment d'une instruction simplifiée des demandes d'aides financières et de la possibilité de disposer chaque année d'une enveloppe d'avances sur les aides pour engager des dépenses d'aména-

gement de poste, dans la limite de 5 000 € par aménagement.

Elles pourront également signer une convention de politique d'emploi avec l'Agefiph, « avec le cas échéant un financement associé », pour « faire croître significativement leur taux d'emploi ». L'ensemble de ces dispositions s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

## >> LES SALAIRES ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL, THÈMES LES PLUS ABORDÉS DANS LES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES EN 2021 (DARES)

En 2021, 17,8 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé ont engagé une négociation collective. 82,6 % d'entre elles ont abouti à un accord ou un avenant, indique la Dares, dans une étude publiée en juin 2023.

La propension à négocier est élevée dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux (81,7 % en 2021). Le thème salarial reste le plus

fréquemment abordé (10,6 % des entreprises), suivi par les conditions de travail (6,5 %).

Parmi les entreprises n'ayant pas ouvert de négociation, 47,7 % disent appliquer directement une convention de branche.

## >> APRÈS LA CFDT, LA CGT, LA CFTC, FO SIGNE À SON TOUR L'ANI SUR LA BRANCHE AT-MP

Force Ouvrière annonce le 8 juin signer l'ANI du 16 mai dernier sur la rénovation de la branche AT-MP trouvé par les partenaires sociaux dans le cadre de l'agenda autonome.

Le syndicat considère que cet « accord normatif redonne à la Sécurité sociale une partie de sa gestion paritaire ».

« En redonnant à la branche AT-MP son autonomie, c'est-à-dire en créant un vrai conseil d'administration strictement paritaire, et non plus comme actuellement une commission au

sein de la branche maladie, les interlocuteurs sociaux vont pouvoir reprendre la main sur la gestion paritaire de cette branche à part entière de la Sécurité sociale », se félicite Éric Gautron, secrétaire confédéral en charge de la protection sociale collective.

Avec la transcription législative, l'amélioration de la prévention passera par des recrutements dans les Carsat et des moyens pour les entreprises.

## >> LES PRÉCISIONS DU MINISTÈRE DU TRAVAIL SUR LA NÉGOCIATION DE BRANCHE SUR LES MÉTIERS EXPOSÉS AUX RISQUES ERGONOMIQUES

La loi de financement rectificative de la sécurité sociale portant réforme des retraites a créé un « *fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle* » doté d'un milliard d'euros sur cinq ans, chargé de participer au financement d'actions de prévention, de sensibilisation, de formation et de reconversion pour les salariés particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques.

Dans un « *Questions-Réponses* » publié le 7 juin 2023, le ministère du Travail précise les branches ayant négocié un accord sur les métiers concernés bénéficieront d'une priorité de financement.

## >> DÉSORMAIS, L'EMPLOYEUR À 12 HEURES POUR PRÉVENIR L'INSPECTION DU TRAVAIL EN CAS D'ACCIDENT MORTEL

« Les services de l'inspection du travail ont besoin d'être informés rapidement de la survenance d'un accident du travail mortel » afin de réaliser au plus vite des constats sur place, rappelle le ministère du Travail dans un communiqué daté du 11 juin 2023.

C'est pourquoi un décret publié le même jour impose à l'employeur d'informer l'inspecteur du travail « *immédiatement et au plus tard dans les douze heures qui suivent le décès du travailleur* ». Le non-respect de cette obligation est puni d'une amende prévue pour les contraventions de 5<sup>e</sup> classe (1 500 euros).

## >> LES ÉTATS-MEMBRES ONT JUSQU'AU 7 JUIN 2026 POUR TRANSPOSER LA DIRECTIVE EUROPÉENNE SUR LA TRANSPARENCE SALARIALE

La directive européenne sur la transparence des rémunérations est entrée en vigueur le 7 juin 2023.

Les États membres ont trois ans pour transposer ce texte, qui crée notamment un « *droit à l'information* » permettant aux salariés de demander des données ventilées par sexe sur les salaires pour s'assurer qu'ils ne font pas l'objet d'une discrimination.

Le texte impose aussi aux employeurs de publier chaque année des données sur les écarts de salaire, et de prendre des mesures de correction en cas d'écart de plus de 5 %.

Enfin, le texte permet l'indemnisation des salariés victimes de discrimination salariale, et inverse la charge de la preuve en cas de contentieux. Selon les données européennes, les femmes de l'Union gagnent en moyenne 13 % de moins que leurs homologues masculins, et cet écart tend à stagner depuis une dizaine d'années.

## >> UN ARRÊTÉ MODIFIE LES DONNÉES CONTENUES DANS LE SERVICE DÉMATÉRIALISÉ DE L'APPRENTISSAGE ET LES MODALITÉS POUR Y ACCÉDER

Afin de recueillir l'ensemble des données relatives aux contrats d'apprentissage, le ministère du Travail a mis en place il y a plus d'un an un « *service dématérialisé de l'apprentissage* ».

Les données contenues dans ce traitement automatisé et les critères pour y accéder avaient été fixées par un arrêté du 7 juin 2022.

Ce texte réglementaire vient d'être modifié par un arrêté du 3 mai 2023 publié au Journal officiel du 6 juin. Cette modification permet notamment de tenir compte du nouveau Cerfa mis en place pour les contrats d'apprentissage.

## >> LE TRAJET HÔTEL-TRAVAIL D'UN SALARIÉ EN DÉPLACEMENT PEUT DANS CERTAINES CONDITIONS ÊTRE DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Le trajet effectué par un salarié en déplacement prolongé sans retour au domicile, entre son hôtel et le lieu où se déroule sa mission, constitue en principe un simple déplacement professionnel. Il ne peut être assimilé à un temps de travail effectif que si pendant les temps de trajet pour se rendre à l'hôtel afin d'y dormir, et en repartir, le salarié est tenu de se conformer aux directives de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. C'est ce que précise la Cour de cassation le 7 juin 2023.

Un salarié employé comme "enquêteur mystère" doit, dans le cadre de déplacements prolongés, visiter un site par jour en étant hébergé dans différents hôtels. Ses trajets entre l'hôtel et le lieu de sa mission peuvent-ils être assimilés à du temps de travail effectif lui ouvrant droit au paiement d'heures supplémentaires ?

Seulement si, pendant ce temps, il est tenu de se conformer aux directives de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, retient la Cour de cassation dans un arrêt du 7 juin 2023.

Les hauts magistrats appliquent à cette affaire le cadre d'analyse qu'ils ont adopté dans un arrêt du 23 novembre 2022 (lire sur AEF info) concernant le temps de trajet d'un salarié itinérant entre son domicile et son premier client, puis entre son dernier client et son domicile. Ce temps peut être pris en compte dans le temps de travail effectif, notamment au titre du décompte des heures supplémentaires réalisées, s'il correspond à la définition fixée par l'article L. 3121-1 du code du travail (Cass. soc., 7 juin 2023, n° 21-22.445).

## >> L'ÉTENDUE DE LA MISSION DE L'EXPERT DU CSE SUR LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE DE L'ENTREPRISE EST PRÉCISÉE

La Cour de cassation précise dans un arrêt du 1<sup>er</sup> juin 2023 le périmètre matériel et temporel sur lequel peut s'étendre l'expertise du CSE sur la situation économique et financière de l'entreprise. La mission de l'expert peut porter sur la situation du groupe et la situation et le rôle de l'entreprise au sein de ce groupe. L'expertise ne peut porter que sur l'année qui fait l'objet de la consultation et les deux années précédentes, ainsi que sur les éléments d'information relatifs à ces années. Le juge ne peut décider d'autoriser la mission au-delà de cette limite temporelle.

Jusqu'où peut s'étendre l'expertise du CSE sur la situation économique et financière de l'entreprise ? La mission de l'expert doit-elle être circonscrite au périmètre de cette entreprise sans qu'il puisse étendre ses investigations à tout

ou partie du groupe ? Peut-elle s'écarter de la limite temporelle définie par l'article R. 2312-10 du code du travail pour les données de la BDESE qui doivent être tenues à la disposition du comité, soit l'année en cours et les deux années précédentes ? La Cour de cassation répond par la négative à ces deux questions dans un arrêt publié du 1<sup>er</sup> juin 2023 (Cass. soc., 1<sup>er</sup> juin 2023, n° 21-23.393).

Les hauts magistrats transposent la solution qu'ils avaient retenue pour le comité d'entreprise (Cass. soc., 6 décembre 1994, n° 92-21.437).



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

Le taux maximal d'intérêts déductibles servis aux comptes courants d'associés des entreprises qui ont clos un exercice de 12 mois le 31 mars 2023 s'élève à 3,17 %.

Un arrêté du 26 janvier 2023 a autorisé la publication mensuelle, pour une durée de six mois, des taux effectifs moyens pratiqués au cours des trois mois précédents.

Pour la période incluant les mois de mars, avril et mai 2023, 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 vient d'être publié par un avis du 26 mai 2023 (JO, 28 mai). Il s'élève à 5 %.

Les entreprises qui ont clos un exercice de 12 mois le 31 mars 2023 peuvent retenir ce taux de 5 %, dès lors qu'il est supérieur au taux publié par l'avis du 27 avril 2023 (4,76 %). Ainsi, pour ces entreprises, le taux maximal d'intérêts déductibles s'établit, de manière définitive, à 3,17 %.

Lorsque les délais de publication au Journal officiel des taux effectifs moyens le permettent, les entreprises peuvent en effet utiliser ces taux pour les fractions de trimestres civils comprises dans leur exercice.

## >> L'EXCLUSION DES OPÉRATIONS SUR ACTIONS DU RÉGIME DE L'IMPRÉVISION EST CONFORME À LA CONSTITUTION

L'article L. 211-40-1 du code monétaire et financier excluant les opérations sur actions du champ d'application du dispositif de révision des contrats pour imprévision est conforme à la Constitution, selon une décision du 26 mai dernier.

Pour rappel, lorsqu'un changement de circonstances, imprévisible lors de la conclusion d'un contrat, rend son exécution excessivement onéreuse pour une partie qui n'avait pas accepté d'assumer ce risque, celle-ci peut demander une renégociation du contrat à son cocontractant. En cas de refus ou d'échec de la renégociation et si les parties ne s'accordent pas sur la résolution du contrat et ne demandent pas d'un commun accord au juge de procéder à son adaptation, ce dernier peut, à la demande d'une partie, réviser le contrat ou y mettre fin (C. civ., art. 1195).

Aux termes de l'article L. 211-40-1 du code monétaire et financier, tel que rédigé par la loi n° 2018-287 du 20 avril 2018 ratifiant l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, ces dispositions ne sont pas applicables aux obligations qui résultent d'opérations sur les contrats et titres financiers, au nombre desquels figurent les titres de capital émis par les sociétés par actions.

L'article L. 211-40-1 du code monétaire et financier est déclaré conforme à la Constitution.

Selon le Conseil, en adoptant les dispositions précitées, le législateur a entendu assurer la sécurité juridique d'opérations qui, eu égard à la nature des instruments financiers, intègrent nécessairement un risque d'évolution imprévisible de leur valorisation.

À cet égard, la cession des titres de capital émis par les sociétés par actions, qui se caractérisent par leur négociabilité, se distingue de la cession des parts sociales des sociétés de personnes, qui ne peuvent être représentées par des titres négociables. Elle ne se confond pas non plus avec les contrats aléatoires, pour lesquels les parties font dépendre leurs effets d'un événement incertain.

Ainsi, le législateur a pu exclure du champ de la révision pour imprévision les obligations qui résultent d'opérations sur les titres et les contrats financiers, sans prévoir une telle exclusion pour les cessions de parts sociales ou les contrats aléatoires. Cette différence de traitement, fondée sur une différence de situation, est en rapport avec l'objet de la loi.

Ces dispositions s'appliquent à toutes les cessions d'actions et il ne saurait être fait grief au législateur de ne pas avoir opéré de différence de traitement entre les cessions d'actions, selon qu'elles s'opèrent de gré à gré ou sur les marchés financiers.

## >> PUBLICATION DU DÉCRET RELATIF AU TRAITEMENT DES DIFFICULTÉS DE L'ENTREPRENEUR INDIVIDUEL

Le décret relatif au traitement des difficultés de l'entrepreneur individuel est publié le 16 juin dernier. L'entrepreneur individuel doit distinguer dans sa demande d'ouverture ses biens, droits et obligations relevant du patrimoine personnel de ceux de son patrimoine professionnel.

Ce décret du 14 juin 2022 précise que cette demande est notamment régie par les dispositions habituelles concernant l'ouverture des procédures collectives du livre VI du code de commerce. De surcroît, le débiteur doit également distinguer ses biens, droits et obligations relevant du patrimoine personnel de ceux de son patrimoine professionnel.

Outre les pièces et informations qui doivent habituellement être produites lors de la demande de l'ouverture d'une procédure collective (V. C. com., art. R. 621-1 et R. 631-1), le débiteur doit éga-

lement fournir celles mentionnées aux articles R. 721-2 et R. 721-3 du code de la consommation (C. com., art. R. 681-1, I, 2°) qui concernent la procédure de surendettement des particuliers.

Le décret du 14 juin 2022 précise, enfin, que le débiteur peut demander, dans sa demande d'ouverture de la procédure du livre VI du code de commerce, le bénéfice de la procédure de surendettement des particuliers, sous-entendu, pour ce qui concerne son patrimoine privé (C. com., art. R. 681-1, II). En effet, cette procédure ne peut être ouverte qu'avec l'accord du débiteur, accord qui peut d'ailleurs être recueilli lors de l'audience au cours de laquelle il est statué sur l'ouverture de la procédure collective du livre VI du code de commerce.

## >> LA MONTAGE VISANT À ÉLUDER LES COTISATIONS SOCIALES DUES SUR LA RÉMUNÉRATION D'UN DIRIGEANT DE SAS

Pour procéder au redressement d'une SAS au motif qu'elle aurait eu recours à un montage juridique destiné à éluder le paiement des cotisations sociales dues par son ancien président, devenu dirigeant de fait, l'URSSAF doit établir l'existence d'un abus de droit dans le cadre de la procédure légale prévue à cet effet. À défaut, le redressement est nul. Tel est le principal enseignement d'un récent arrêt de la Cour de cassation en date du 11 mai dernier.

Dans cette affaire, l'assemblée générale d'une SAS avait désigné comme présidente une SASU créée par son ancien président et ayant pour unique actionnaire ce dernier. L'URSSAF, suivie par la cour d'appel, avait estimé :

→ D'une part, que la convention de prestation de services conclue entre les deux sociétés avait eu pour effet de maintenir l'ex-président de la SAS dans les fonctions de direction de la société ;

→ D'autre part, que la somme fixée par l'assemblée générale de la SAS rémunérait son ex-président devenu dirigeant de fait, de sorte qu'il y avait lieu de la réintégrer à l'assiette des cotisations sociales afférentes à l'affiliation au régime général des présidents et des autres dirigeants de SAS (CSS, art. L. 311-3, 23 °).

Cependant, un tel redressement étant fondé sur l'allégation d'un montage juridique destiné à éluder le paiement de cotisations sociales, sa validité était conditionnée à l'application de la procédure d'abus de droit prévue par l'article L. 243-7-2 du code de la sécurité sociale. Cette procédure n'ayant pas été appliquée, la Cour conclut à la nullité des opérations de contrôle et de recouvrement (Cass. 2e civ., 11 mai 2023, n° 21-17.226).

## >> LA RESPONSABILITÉ DÉLICTUELLE D'UNE SOCIÉTÉ NE PEUT ÊTRE ENGAGÉE AU TITRE DE FAITS ANTÉRIEURS À SA CONSTITUTION

La responsabilité délictuelle d'une société ne peut être engagée pour des actes de concurrence déloyale accomplis par son associé fondateur dès lors que la société n'était ni constituée ni immatriculée au moment des faits fautifs, selon un arrêt rendu par la Cour de Cassation le 17 mai dernier.

En l'espèce, une société d'ingénierie industrielle et d'études techniques assigne en responsabilité une société exerçant une activité similaire, créée par deux anciens salariés. Elle lui reproche le détournement de documents commerciaux techniques importants par l'intermédiaire de son dirigeant alors qu'il était encore salarié, étant précisé que la société ainsi mise en cause n'était pas immatriculée à l'époque des faits litigieux.

Les juges du fond reconnaissent la responsabilité de la société concurrente, estimant que « *les actes reprochés à une personne morale s'apprécient en considération de ceux des personnes physiques qui lui sont attachées, telles que leur dirigeant* ».

La Cour de cassation casse cette décision :

→ Au visa de l'article 1240 (ex-1382) du code civil dont il ressort que la faute de la personne morale résulte de celle de ses organes,

→ Et au visa de l'article L. 210-6 du code de commerce selon lequel les sociétés commerciales jouissent de la personnalité morale à dater de leur immatriculation au registre du commerce et des sociétés ; les personnes qui ont agi au nom d'une société en formation avant qu'elle ait acquis la jouissance de la personnalité morale sont tenues solidairement et indéfiniment responsables des actes ainsi accomplis, à moins que la société, après avoir été régulièrement constituée et immatriculée, ne reprenne les engagements souscrits, ces engagements étant alors réputés avoir été souscrits dès l'origine par la société.

En l'espèce, conclut la Cour, la société concurrente n'était ni constituée ni immatriculée à la date des faits litigieux, de sorte que les agissements fautifs de l'associé fondateur, qui n'en était pas encore un dirigeant, ne pouvaient engager sa responsabilité (Cass. com., 17 mai 2023, n° 22-16.031).



## Question relative aux modalités d'accompagnement d'un salarié à son entretien préalable à son licenciement

*Je me permets de vous solliciter sur le cas suivant :*

*J'ai convoqué un salarié pour un entretien préalable de licenciement. Il souhaite se faire accompagner par un conseiller or l'article L1232-4 du Code du travail précise " Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.*

*Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative."*

*Nous avons en entreprise des membres du CSE fraîchement élus mais pas sous étiquette syndicale.*

*Ma question est la suivante : malgré la présence du CSE (non-syndiqué) peut-il se faire assister par un conseiller choisi de son propre chef ?*

*Merci par avance de votre retour.*

### Réponse :



Selon les Editions Législatives, **il convient bien de considérer qu'une entreprise est dépourvue d'institutions représentatives du personnel lorsqu'il n'existe dans cette entreprise ni CSE ni délégués syndicaux.**

**À contrario, cela signifie bien que l'existence d'un CSE au moment de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable écarte de facto toute possibilité pour le salarié convoqué de faire appel à un conseiller extérieur à l'entreprise.**

Le CSE est en effet bel et bien une Institution Représentative du Personnel (IRP), que ses élus soient ou non « sous étiquette syndicale ».

Pour répondre à votre question, en l'espèce, **le salarié ne peut donc pas se faire assister par un conseiller choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.**



## Question relative à une carte professionnelle périmée, à la demande d'autorisation d'entrée en formation et au passage du MAC

*Pour notre activité de télésurveillance nous avons l'habitude de faire passer le stage MAC Télésurveillance auprès d'un organisme de formation, en même temps que le MAC SH et gardiennage.*

*Ces agents ont donc une autorisation d'exercer en qualité d'agent de sécurité SH et gardiennage ainsi que d'agent de télésurveillance.*

*Cette année l'organisme de formation est en attente d'agrément pour pouvoir dispenser le titre de télésurveillance et de vidéoprotection, et les stages MAC ad hoc. Dans l'attente, cet OF ne peut dispenser le MAC Télésurveillance.*

*J'ai fait passer un stage MAC SH et Gardiennage récemment à une agente, et restons dans l'attente de l'agrément de l'OF.*

*Elle a donc demandé au CNAPS un renouvellement de CAR en qualité de SH et gardiennage uniquement.*

*Ma crainte est que nous soyons dans l'obligation de lui faire passer un titre d'agent de télésurveillance au lieu d'un MAC.*

*Pouvez-vous m'indiquer la règle en la matière svp.*

### Réponse :



En principe, les règles sont les suivantes :

- Le renouvellement de la carte d'agent de sécurité doit se faire par demande au moins 3 mois avant la date d'échéance de validité.
- **En revanche si la carte professionnelle est périmée, le salarié devra faire une demande d'autorisation d'entrée en formation auprès du CNAPS. Une fois celle-ci accordée, le salarié pourra alors faire la formation MAC** qui lui permettra d'obtenir sa nouvelle carte professionnelle, sans avoir à refaire bien entendu la formation entière d'un titre donnant aptitude à la délivrance d'une carte pro d'agent de télésurveillance.





## LE GES APPORTE SON SOUTIEN À PATRICK MARTIN POUR L'ÉLECTION À LA PRÉSIDENTE DU MEDEF

Les administrateurs du GES ont décidé d'apporter leur soutien à Patrick Martin dans la course à la présidence du Medef, lundi 19 juin 2023.

« *La pertinence de son programme et son engagement pour la filière de la sécurité privée, à la veille de futurs grands événements qu'organisera la France, ont motivé cette décision* », indique l'organisation patronale.

Laquelle tient à être associée « *aux futures démarches et discussions que le Medef aura nécessairement avec les pouvoirs publics et les partenaires sociaux dans cette période économique et sociale complexe* ».

L'élection du successeur de Geoffroy Roux de Bézieux aura lieu le 6 juillet prochain.

## JEAN-CHRISTOPHE CHWAT PASSE LA MAIN À PIERRE BRAJEUX À LA PRÉSIDENTE DE LA FFSP

Pierre BRAJEUX, président délégué de la FFSP, en est devenu le président à l'issue du conseil d'administration de la fédération réuni mercredi 14 juin 2023.

Il succède à Jean-Christophe CHWAT, qui avait pris la tête de l'organisation en mars 2022 et rapidement obtenu les adhésions du GES, du Sesa, de la Fedesfi et de l'Ufacs.

Jean-Christophe CHWAT quitte la présidence pour « *des raisons professionnelles* », mais continuera à représenter le GPMSE à la fédération, indique-t-il.

## LA DEPSA « VA ÊTRE UN INTERLOCUTEUR BEAUCOUP PLUS PRÉSENT » POUR LES ACTEURS DU « CONTINUUM DE SÉCURITÉ » (OLIVIER DE MAZIÈRES)

La nouvelle direction du ministère de l'Intérieur « *va être un interlocuteur beaucoup plus présent* » pour tous les acteurs du « *continuum de sécurité* », déclare Olivier de Mazières, DPSIS, lors d'un événement organisé par le Snarp, mardi 6 juin 2023.

La future Depsa devra ainsi travailler à une « *doctrine du continuum* », « *mettre en place un suivi qualitatif et quantitatif de l'activité concrète des acteurs du continuum* » et œuvrer à « *la montée en gamme de la sécurité privée* ».

Le préfet répondait à l'amertume des détectives privés, estimant qu'ils n'ont « *jamais été une priorité* » pour le ministère.



## LA COUR DES COMPTES POINTE L'ABSENCE DE DÉFINITION DE DOCTRINE D'EMPLOI DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE DANS UN RAPPORT SUR LE CNAPS

La Cour des comptes regrette l'absence de prise en compte de ses recommandations les plus stratégiques de 2017, dans un rapport sur le Cnaps publié mercredi 7 juin 2023.

Pointant la non-définition d'une doctrine d'emploi de la sécurité privée, elle déplore "l'abandon" du rôle de concertation de l'établissement.

Ces éléments, ainsi que « *l'absence d'un observatoire de la profession* » et l'annonce, encore floue, d'une future direction des partenariats de sécurité, « *ne permettent pas de connaître, à quelques mois des JO [...], la capacité du secteur à répondre aux besoins du ministère* ».

Concernant la remarque de la Cour des Comptes relative à « *l'absence d'un observatoire de la profession* », la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation (CPNEFP) et l'Observatoire des métiers de la Sécurité Privée, deux organes de la branche paritaires, s'apprête à y répondre par courrier adressé prochainement à la Cour des Comptes.

Ce courrier rappellera notamment :

- L'existence de l'Observatoire des Métiers de la Sécurité Privée (OMSP), instauré par l'avenant du 24 juin 2004 portant création d'un observatoire des métiers à la Convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité, étendu par l'arrêté du 7 décembre 2004 ;
- Que cet Observatoire, constitué des organisations professionnelles représentatives de salariés et d'employeurs, exerce pleinement ses missions de collecte statistique des données économiques et sociales ainsi que d'études à caractère prospectif ;
- Que l'OMSP publie annuellement un rapport de branche d'une soixantaine de pages, sur la base de multiples sources de données (INSEE, ACOSS, AKTO, sondage auprès des entreprises), réalisé par un prestataire spécialisé, choisi systématiquement paritaire afin d'en assurer l'indépendance et l'utilité pour l'ensemble des partenaires sociaux ;
- Que ce rapport existe depuis plus de 20 ans et est largement demandé par les médias ainsi que par nos interlocuteurs publics, outre son utilisation, essentielle, dans le cadre de nos négociations paritaires. Nous précisons qu'il s'agit également d'un rapport largement consulté par France compétences dans le cadre de son instruction de nos demandes d'enregistrement de certifications professionnelles.
- Que le prochain panorama économique et social de branche sera publié en septembre 2023, avec des données portant sur les années 2021 et 2022.





Voici l'ensemble des recommandations formulées par la Cour des comptes dans son nouveau rapport sur le Cnaps :

- Concevoir en fonction des textes et de la jurisprudence une doctrine de l'emploi des agents privés de sécurité dans le cadre de dispositifs de sécurité publique, applicable notamment à l'organisation d'événements sportifs, culturels ou récréatifs (recommandation réitérée) ;
- Vérifier la moralité des détenteurs des titres au moins une fois au cours de la période de validité de ces derniers en organisant des opérations régulières de criblage par la consultation du FPR, du TAJ et de l'AGDREF (recommandation réitérée) ;
- Élaborer une doctrine unifiée à soumettre à l'approbation du CA, relative aux exigences de moralité des candidats aux métiers de la sécurité privée (recommandation reformulée) ;
- Délivrer les autorisations d'exercer une activité privée de sécurité sous la forme d'une carte professionnelle sécurisée, ou recourir à toute autre solution alternative permettant de rendre le contrôle des agents de sécurité privée plus efficace (recommandation reformulée) ;
- Veiller à la correcte appropriation de la démarche et des outils du contrôle interne selon les décisions récentes prises par le CA ;
- Relocaliser et regrouper le siège du Cnaps et la direction territoriale Île-de-France sur un même site ;
- Envisager le transfert des enquêtes administratives au Sneas, au titre de sous-traitant du Cnaps ;
- Donner les moyens au Cnaps pour qu'il puisse définir le cahier des charges en vue du remplacement de Dracar ;
- Définir la place du Cnaps à l'égard du Sneas et de la nouvelle direction des partenariats de sécurité, eu égard aux besoins de concertation de ce secteur.