

# la lettre JURIDIQUE

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

N°55

Du 18 Sept. au 6 Oct. 2023

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 .....	7
<b>ACTUALITÉS</b> .....	7
<b>RÈGLEMENTATION</b> .....	7
<b>JURISPRUDENCE</b> .....	8
■ VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES .....	10
■ À SAVOIR .....	11



### >> EN 2022, LES DEUX TIERS DES ENTREPRISES FRANÇAISES FOURNISSENT UN ACCÈS À DISTANCE AUX OUTILS DE TRAVAIL (INSEE)

En 2022, en France, 65 % des entreprises fournissent à au moins une partie de leurs salariés un accès à distance à l'ensemble des outils professionnels (messagerie, documents et logiciels), contre 57 % dans l'Union européenne, selon le dernier numéro d'Insee Première, publié le 5 octobre 2023.

Plus de quatre entreprises françaises sur dix organisent des réunions par internet, soit un peu moins que dans l'ensemble de l'Union européenne. Enfin, plus de la moitié des entreprises françaises concernées par le travail à distance donnent des directives en matière de sécurité.

### >> ACCIDENTS GRAVES ET MORTELS DU TRAVAIL : PRÉCISIONS SUR LE DÉROULEMENT DES ENQUÊTES DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Le 26 septembre 2023, le ministère du Travail a lancé une vaste campagne de sensibilisation sur les accidents du travail graves et mortels.

Dans la foulée, la direction générale du travail a adressé à ses services une instruction relative aux enquêtes à mener par l'inspection du travail dans ce type de circonstances.

Elle rappelle notamment qu'une « intervention immédiate sur place doit être diligentée » dès que l'inspection du travail a connaissance d'un accident grave ou mortel.

### >> HAUSSE PROBABLE DU PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE DE +5,4 % EN 2024

Il serait porté à 46 368 euros par an, contre 43 992 euros en 2023, selon les prévisions de la Commission des comptes de la sécurité sociale, qui se réunissait le 29 septembre 2023.

En conséquence, le plafond mensuel de la sécurité sociale s'établirait à 3 864 euros en 2024, contre 3 666 euros. Le montant officiel du plafond sera fixé par arrêté fin novembre ou début décembre prochain.

## >> IL EST DÉSORMAIS POSSIBLE DE DÉCLARER LES CONGÉS DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT SUR NET-ENTREPRISES

Les employeurs peuvent déclarer les différentes périodes du congé de paternité ou d'accueil de l'enfant sur leur compte entreprise, indique l'administration le 29 septembre 2023.

Ce nouveau service concerne les congés pris après le 27 septembre. Les congés qui ont déjà eu au moins une période indemnisée avant le 27 septembre inclus ne sont pas concernés.

Pour s'inscrire, il faut se connecter à net-entreprises.fr et demander « un accès au compte entreprise-vos démarches maladie et risques professionnels », et « un accès pour déclarer les attestations de salaire pour le versement des IJ ».

Une fois que l'employeur ou son mandataire (expert-comptable, centre de gestion agréé) a obtenu ces deux accès, il peut saisir les périodes de congés dans « gérer un dossier d'indemnités journalières », puis compléter les dossiers dans l'onglet « suivre un dossier d'indemnités journalières ».

## >> HARCÈLEMENT AU TRAVAIL : HUIT CONSEILS POUR RÉUSSIR SON ACCORD ET SA POLITIQUE D'ENTREPRISE (ÉTUDE POUR L'OIT)

Deux chercheurs bordelais ont réalisé, pour le bureau de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) en France, une étude comparée de plus de 300 accords, d'entreprise ou de branche, consacrés à la violence et au harcèlement au travail en France, en Belgique et au Québec.

Dans l'ensemble, l'appréhension du phénomène y reste « approximative » et sa prise en compte relève « davantage de l'ordre du discours », en comparaison d'accords sur les RPS.

Leur rapport, mis en ligne mi-septembre 2023, identifie, pour les partenaires sociaux, des pistes pour s'emparer « plus finement » du sujet, en dépassant les définitions légales.



## >> PLFSS POUR 2024 : LE GOUVERNEMENT SOUHAITE RENFORCER LE CONTRÔLE DES ARRÊTS DE TRAVAIL

Multiplication des contrôles des arrêts maladies, suspension des indemnités de la sécurité sociale en cas de constat d'un arrêt de travail injustifié par un médecin contrôleur mandaté par l'employeur, limitation à trois jours des arrêts de travail prescrits en téléconsultation... Le PLFSS pour 2024 tente de freiner la tendance à la hausse des indemnités versées par la sécurité sociale.

Après avoir abandonné, en tout cas pour cette année, la mise en place d'un jour de carence « *d'ordre public* » en cas de maladie, repoussée à une éventuelle concertation avec les partenaires sociaux, le gouvernement change son fusil d'épaule dans le PLFSS pour 2024.

Pour faire face à la forte croissance des indemnités journalières (IJ) versées par l'assurance maladie, le gouvernement souhaite lutter contre les arrêts qui ne seraient pas ou plus justifiés.

L'article 27 du PLFSS prévoit ainsi que le versement des IJ par la sécurité sociale pourrait être suspendu automatiquement « *à compter du rapport du médecin contrôleur délégué par l'employeur et concluant au caractère injustifié de l'arrêt* ».

Le PLFSS prévoit également d'encadrer, à l'article 28, la prescription d'arrêts de travail en téléconsultation. Les assurés ne pourront plus bénéficier d'un arrêt de travail supérieur à 3 jours en cas de consultation à distance, sauf exceptions, lesquelles restent à préciser. La prescription d'un arrêt de travail plus long nécessitera un examen physique chez le professionnel de santé.

## >> CONGÉ D'ADOPTION : LES NOUVELLES MODALITÉS DE PRISE DU CONGÉ PRÉCISÉES PAR DÉCRET

Les nouvelles modalités de prise du congé d'adoption, qui ont été mises en place par la loi visant à réformer l'adoption du 21 février 2022, nécessitaient la parution d'un décret pour s'appliquer pleinement. C'est chose faite avec un décret publié le 14 septembre dernier.

Le décret précise que le congé d'adoption peut être pris dans un délai qui débute au plus tôt sept jours avant l'arrivée de l'enfant au foyer et se termine au plus tard dans les huit mois suivant cette date.

Il peut être fractionné en deux périodes d'une durée minimale de vingt-cinq jours chacune, et, lorsque la période de congé est répartie entre les deux parents, il peut être fractionné pour chaque parent en deux périodes, d'une durée minimale

de vingt-cinq jours chacune (C. trav., art. D. 1225-11-1 nouveau).

Le salarié qui prend un congé d'adoption peut le cumuler avec le congé pour événement familial de 3 jours auquel il a droit pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (C. trav., art. L. 3142-4, 3 bis).

Le décret précise que ce congé débute, au choix du salarié, soit pendant la période de sept jours précédant l'arrivée de l'enfant au foyer, soit le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer ou le premier jour ouvrable qui suit cette arrivée (C. trav., art. D. 3142-1-3 nouv.).

## >> LE DÉPASSEMENT DE LA DURÉE HEBDOMADAIRE MAXIMALE DE TRAVAIL DU TRAVAILLEUR DE NUIT LUI CAUSE NÉCESSAIREMENT UN PRÉJUDICE

Dans un arrêt rendu le 27 septembre dernier, la Cour de cassation juge que le dépassement de la durée hebdomadaire maximale de travail du travailleur de nuit calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ouvre, à lui seul, droit à la réparation, sans que le salarié ait à justifier d'un préjudice.

Elle censure une cour d'appel qui a débouté le salarié de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour non-respect de cette durée maximale de travail, sans constater que l'employeur justifiait l'avoir respectée.

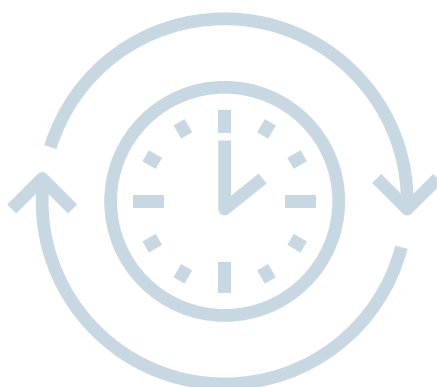
La Cour de cassation est revenue en 2016 sur sa jurisprudence qui admettait que certains manquements de l'employeur causent nécessairement préjudice au salarié sans que celui-ci ait à en prouver la réalité. L'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent désormais du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond.

Elle a posé depuis un certain nombre d'exceptions, notamment en matière de dépassement de la durée maximale de travail, hebdomadaire et quotidienne. Elle étend à présent cette solution au dépassement de la durée hebdomadaire maximale de travail du travailleur de nuit, dans cet arrêt du 27 septembre 2023.

La Haute Juridiction relève d'abord que les dispositions légales limitant le travail de nuit « *participent de l'objectif de garantir la sécurité et la santé des travailleurs par la prise d'un repos suffisant et le respect effectif des limitations de durées maximales de travail* ». Cet objectif est concrétisé par les directives sur le temps de travail, et sur le temps de travail dans le transport routier.

Les hauts magistrats rappellent ensuite que selon l'article 1353 du code civil, « *celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation* ». Il en résulte « *que la preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne et des durées maximales de travail fixées par le droit interne incombe à l'employeur* ».

Ils énoncent enfin que « *le dépassement de la durée maximale de travail ouvre, à lui seul, droit à la réparation* » (Cass. soc., 27 septembre 2023, n° 21-24.782).



## >> FAUTE INEXCUSABLE : LES CONDITIONS DE RÉPARATION DES SOUFFRANCES PHYSIQUES ET MORALES DE LA VICTIME SONT CONFIRMÉES

Dans un arrêt publié du 28 septembre 2023, la Cour de cassation confirme que la rente ou l'indemnité en capital versée à la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne répare pas le déficit fonctionnel permanent.

La victime d'une faute inexcusable peut dès lors prétendre à la réparation du préjudice causé par les souffrances physiques et morales endurées que la rente ou l'indemnité en capital n'ont pas pour objet d'indemniser.

Pour rappel, les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle atteintes d'une incapacité permanente égale ou supérieure à 10 % bénéficient d'une rente, appelée rente d'incapacité permanente (CSS, art. L 434-2). Lorsque l'accident ou la maladie est dû à la faute inexcusable de l'employeur, cette rente est majorée. La victime peut demander à son employeur devant la juridiction de sécurité sociale la réparation du préjudice causé par les souffrances physiques et morales par elle endurées, de ses préjudices esthétiques et d'agrément ainsi que celle du préjudice résultant

de la perte ou de la diminution de ses possibilités de promotion professionnelle (CSS, art. L. 452-3).

La Cour de cassation admettait que la victime d'une faute inexcusable puisse obtenir une réparation distincte des souffrances physiques et morales à la condition qu'il soit démontré que celles-ci n'ont pas été indemnisées au titre du déficit fonctionnel permanent.

En janvier 2023, la Cour de cassation a opéré un revirement de jurisprudence en retenant que la rente n'indemnise pas le déficit fonctionnel permanent. La réparation des souffrances physiques et morales endurées après la consolidation peut dès lors être obtenue sans que la victime ou ses ayants droit n'aient à fournir la preuve que la rente ne couvre pas déjà ces souffrances.

C'est ce que confirme la Cour de cassation dans un arrêt publié du 28 septembre 2023 (Cass. civ. 2, 28 septembre 2023, n° 21-25.690).

## >> MI-TEMPS THÉRAPEUTIQUE : LA PARTICIPATION DU SALARIÉ EST CALCULÉE SUR LA BASE DU SALAIRE PERÇU AVANT SON MI-TEMPS

La période pendant laquelle un salarié, en raison de son état de santé, travaille selon un mi-temps thérapeutique doit être assimilée à une période de présence dans l'entreprise.

La Cour de cassation juge donc, dans un arrêt du 20 septembre 2023, que le salaire à prendre en compte pour le calcul de l'assiette de la participation due à ce salarié est le salaire perçu avant le mi-temps thérapeutique et l'arrêt de travail pour maladie le précédant.

Pour rappel, le temps partiel thérapeutique est une mesure qui doit permettre à un salarié, dont l'état de santé reste fragile, de reprendre « *un travail léger* » dans le but d'améliorer ou de consolider son état de santé.

Pour la Cour de cassation, il résulte de la combinaison de l'article L. 1132-1 du code du travail et des articles L. 3322-1 et L. 3324-5 du même code, dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019, que la période pendant laquelle un salarié, en raison de son état de santé, travaille selon un mi-temps thérapeutique doit être assimilée à une période de présence dans l'entreprise. Le salaire à prendre en compte pour le calcul de l'assiette de la participation due à ce salarié est dès lors le salaire perçu avant le mi-temps thérapeutique et l'arrêt de travail pour maladie l'ayant, le cas échéant, précédé (Cass. soc., 20 septembre 2023, n° 22-12.293).

## >> DÉCOUVERTS AUX ENTREPRISES : PAS DE TRÊVE POUR LA HAUSSE DES TAUX

Le taux moyen des intérêts sur les découverts bancaires poursuit sa hausse amorcée début 2022. Ainsi, établi à 11,87 % au 3<sup>ème</sup> trimestre 2022, il atteint 13,14 % au 3<sup>ème</sup> trimestre 2023, soit une hausse de 1,27 % sur un an.

Habituellement, chaque trimestre, le Journal officiel publie les seuils au-delà desquels les taux proposés par les banques sont usuraires et donc interdits (c. consom. art. L. 314-6).

Face à l'inflation, il a été décidé de réviser mensuellement les taux de l'usure pour une durée de 12 mois commençant à courir à partir du 1<sup>er</sup> février 2023 (arrêté du 26 janvier 2023, JO du 27, texte 6, modifié par arrêté du 27 juin 2023, JO du 30, texte 12).

Le seuil au-delà duquel les taux sont usuraires a été fixé pour le 4<sup>ème</sup> trimestre 2023 et est paru au Journal officiel.

La hausse des taux d'intérêt sur les découverts bancaires amorcée depuis début 2022 (le taux moyen de 11,22 % au 1<sup>er</sup> trimestre 2022 est successivement passé au cours des 5 trimestres suivants à 11,54 %, 11,87 %, 12,35 %, 12,48 % et 13 %) se poursuit au 3<sup>ème</sup> trimestre 2023, s'établissant en moyenne à 13,14 %.

En conséquence de quoi, le taux usuraire sur les découverts bancaires est fixé à 17,52 % pour le 4<sup>ème</sup> trimestre 2023.

## >> LE PROJET DE LOI DE FINANCES MAINTIENT POUR 2024 LE BOUCLIER ÉLECTRICITÉ

Comme annoncé par Bruno LE MAIRE il y a quelques semaines, le bouclier électricité devrait être maintenu en 2024. Sa prolongation est en effet prévue dans le projet de loi de finances pour 2024.

Le 14 septembre 2023, la Commission de régulation de l'énergie a fait savoir que les factures d'électricité pourraient augmenter entre 10 % et 20 % au début de l'année 2024. En réaction, Bruno LE MAIRE a alors assuré qu'une telle augmentation était exclue.

Le projet de loi de finances traduit cette volonté du gouvernement et maintient pour l'année 2024 le bouclier électricité qui devait prendre fin avec l'année 2023.

Si cette disposition est votée, le gouvernement pourra ainsi fixer un niveau de tarifs réglementés de l'électricité inférieur à celui résultant de l'application de l'article L. 337-6 du code de l'énergie, et permettre la limitation de leur hausse prévue au 1<sup>er</sup> février 2024.

Rappelons que le bouclier tarifaire s'applique actuellement aux très petites entreprises qui (loi 2022-1726 du 30 décembre 2022 ; décret 2022-1774 du 31 décembre 2022, art. 1) :

- Emploient moins de 10 salariés ;
- Ont un chiffre d'affaires, des recettes ou un bilan annuels de 2 M€ au plus ;
- Ont un compteur électrique d'une puissance inférieure à 36 kVA.

## >> MISE EN RÉSERVE DE BÉNÉFICES NON CONSTITUTIVE D'UN ABUS DE MAJORITÉ

Dans un arrêt du 30 août dernier, il a été jugé qu'une mise en réserve de bénéfices ne constitue pas une rupture d'égalité au seul motif que les actionnaires majoritaires bénéficient, par leurs fonctions de direction au sein de la société, de rémunérations ou d'avantages dont l'associé minoritaire est privé. Seule la preuve du caractère excessif de ces rémunérations ou avantages permet d'établir un abus de majorité.

L'actionnaire minoritaire d'une société anonyme conteste une décision de mise en réserve des bénéfices sur le fondement de l'abus de majorité. Les juges d'appel font droit à sa demande au motif que cette mise en réserve constitue, au préjudice de l'actionnaire minoritaire, une rupture d'égalité dès lors que les actionnaires majoritaires bénéficient, par leurs fonctions de direction au sein de la société, de rémunérations ou d'avantages en nature, dont lui-même ne bénéficiait pas au moment du vote de la résolution litigieuse, cependant que du fait de sa participation insuffisante au capital, il se trouvait privé de toute répartition de dividendes. Un pourvoi en cassation est formé, lequel concentre le débat sur le terrain de la rupture d'égalité.

La Cour de cassation casse l'arrêt pour manque de base légale : les juges auraient dû rechercher si le montant des rémunérations versées aux actionnaires majoritaires et les avantages en nature dont ils bénéficiaient n'étaient pas justifiés au regard des fonctions de direction qu'ils exerçaient dans la société.

On sait qu'une décision de mise en réserve, si elle n'est pas par principe inégalitaire, le devient lorsque les associés majoritaires profitent de leurs fonctions de direction au sein de la société pour capter l'essentiel des bénéfices mis en réserve en s'attribuant des rémunérations ou avantages substantiels (Cass. com., 22 avr. 1976, n° 75-10.735 ; Cass. com., 6 juin 1990, n° 88-19.420). Cette solution n'est nullement remise en cause par le présent arrêt. Cependant, les juges du fond ne pouvaient valablement considérer que la mise en réserve des bénéfices constituait une rupture d'égalité au seul motif que le ou les associés majoritaires bénéficiaient, par leurs fonctions de direction au sein de la société, de rémunérations ou d'avantages en nature dont l'associé minoritaire ne bénéficiait pas (Cass. com., 30 août 2023, n° 22-10.108).





## >> POINT DE DÉPART DU DÉLAI DE PRESCRIPTION DE L'ACTION EN INDEMNISATION DU PRÉJUDICE ANTI-CONCURRENTIEL

Le délai de prescription de l'action en indemnisation du préjudice causé par une pratique anticoncurrentielle ne court pas, tant que la victime n'a pas connaissance des faits de nature à manifester l'existence d'un comportement fautif.

Dans un arrêt du 30 août 2023, la Cour de cassation confirme qu'en application de l'article 2224 du code civil aux termes duquel « les actions personnelles ou mobilières se prescrivent par cinq ans à compter du jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer », le délai de prescription de l'action en indemnisation du préjudice causé par une pratique anticoncurrentielle ne court pas, tant que la victime n'a pas connaissance des faits de nature à manifester l'existence d'un comportement fautif.

Bien que rendu en application de l'article précité, cet arrêt semble compatible avec l'article L. 482-1 du code de commerce, dans sa version issue de l'ordonnance n° 2017-303 du 9 mars 2017, d'où il ressort que le délai de prescription de l'action en dommages et intérêts du fait des pratiques anticoncurrentielles commence à courir à compter du jour où le demandeur a connu ou aurait dû connaître de façon cumulative : les actes ou faits imputés aux personnes concernées, le fait qu'ils constituent une pratique anticoncurrentielle qui lui cause un dommage, et l'identité de l'un des auteurs de cette pratique (Cass. com., 30 août 2023, n° 22-14.094).



## Question relative aux sanctions disciplinaires

*J'aimerais savoir si j'ai la possibilité de sanctionner un salarié en supprimant sa prime d'assiduité ?*

### Réponse :



Cela n'est pas possible.

En effet, les réductions ou suppressions de prime en fonction de considérations disciplinaires sont illicites (C. Trav., art. L. 1331-2).



## Question relative à la reprise du personnel et au mi-temps thérapeutique

*Je vous pose une question concernant le transfert de personnel d'un salarié en mi-temps thérapeutique.*

*Pouvez-vous me confirmer que le décompte du salarié se fait au prorata et non sur la totalité concernant l'appréciation de la condition des 900 heures de vacation sur le périmètre sortant ?*

### Réponse :



À notre sens, la lecture stricte de l'article 2.2 de l'avenant du 28 janvier 2011 doit conduire à ne pas considérer de proratisation des 900 heures pour un salarié en mi-temps thérapeutique bénéficiant d'un contrat à temps complet et n'étant pas multisites.

En effet, le mi-temps thérapeutique ne modifie pas pour moi la nature contractuelle prévoyant le temps plein, même s'il est placé dans une situation de travail à temps partiel le temps de son mi-temps thérapeutique.

Le mi-temps thérapeutique n'est pas un contrat. C'est une situation « imposée » par la caisse d'assurance maladie à l'employeur au vu de la situation du salarié.

Le mi-temps thérapeutique n'est donc pas un avenant au sens juridique. Le passage à temps partiel n'est pas contractuel. Le temps partiel thérapeutique est imposé par la loi (et la médecine du travail) en raison de l'état médical du salarié. Le seul accord qui doit être formalisé est l'accord temporaire sur les horaires qui doit éventuellement être fixé.

S'il effectue en outre son travail sur le seul périmètre sortant, aucun cas de proratisation des 900 heures prévu par le dispositif conventionnel ne trouve application à un salarié engagé contractuellement à temps plein se trouvant être en mi-temps thérapeutique.





## **SIGNATURE DE L'ACCORD RELATIF AUX REVALORISATIONS SALARIALES POUR 2024, 2025 ET 2026 DANS LA BRANCHE PRÉVENTION-SÉCURITÉ**

Suite à la réunion de la Commission Mixte Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CMPPNI), a été mis à la signature un accord relatif aux revalorisations salariales pour les années 2024, 2025 et 2026 jusqu'au 6 octobre dernier.

Le GES tient à vous indiquer que cet accord a été finalement signé par :

- L'ensemble des organisations patronales de la branche (GES, ADMS, SESA et GPMSE) ;
- 6 organisations syndicales (FEETS-FO, SNEPS-CFTC, CFDT, UNSA, CFE-CGC et SUD-SOLIDAIRES), représentant ainsi 78,23 % de la représentativité syndicale. Seule la CGT n'y a donc pas apposé sa signature.

En conséquence, cet accord recueille la majorité nécessaire à sa validation par les partenaires sociaux.

Il sera ainsi transmis, après écoulement du délai d'opposition (qui persiste légalement malgré la signature de l'accord par des OS représentant au total plus de 50 % des suffrages), à la Direction Générale du Travail (DGT) à la fin octobre pour extension.

Le GES mènera les actions nécessaires auprès du ministère du Travail pour que cet accord entre en application au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Le GES publiera à destination de ses adhérents, comme chaque année, la fiche de revalorisation des coûts pour 2024, avec un courrier d'accompagnement visant à fournir des éléments argumentatifs pour appuyer les démarches des entreprises de sécurité auprès de leurs clients.

Pour rappel, cet accord prévoit une revalorisation de l'ensemble des salaires minimaux conventionnels pour les 3 années 2024, 2025, 2026 comme suit :

- + 5 % à date de l'entrée en vigueur du présent accord et au plus tôt au 1<sup>er</sup> janvier 2024 ;
- + 3,2 % au 1<sup>er</sup> janvier 2025 ;
- + 2,8 % au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Cet accord rappelle également que ces revalorisations s'appliqueront également sur la prime de panier, l'indemnité forfaitaire d'amortissement et d'entretien du chien ainsi que sur la prime d'entretien des tenues.



### LE PLF 2024 CONFIRME QUE LES EMPLOIS CRÉÉS AU CNAPS POUR LES JEUX OLYMPIQUES NE SERONT PAS PÉRENNISÉS

Le projet de loi de finances pour l'année 2024, dont l'examen commence au parlement, confirme que les dix emplois créés au CNAPS dans la perspective des grands événements sportifs ne seront pas pérennisés. Le relèvement temporaire du plafond d'emplois annuel de l'établissement permettait le recrutement de contractuels pour anticiper l'accroissement des demandes d'autorisations pour exercer dans la sécurité privée de juillet 2023 à juin 2024, rappelle l'exécutif dans les documents annexés au PLF. Le texte alloue au Cnaps un budget global de 17,5 millions d'euros, « *inchangé depuis 2017* ».

L'objectif était « *d'anticiper l'accroissement du nombre de demandes de cartes professionnelles, d'autorisation pour la formation et l'embauche d'agents de sécurité privée* », stimulées notamment par la mobilisation de Pôle emploi et par la création d'une nouvelle spécialité de carte professionnelle, « *surveillance de grands événements* », associée à une formation allégée. « *En 2024 le schéma d'emplois [du CNAPS] sera de -10 ETP en raison du départ des renforts en question* ».

Le CNAPS continuera en 2024 de « *tirer les conséquences* » de la réforme visant à « *moderniser* » son fonctionnement et son organisation, souligne l'exécutif. La loi « *Sécurité globale* » de 2021 continuera également d'avoir un « *impact fort* » sur son activité, à travers l'encadrement de l'activité de cynodétection d'explosifs, dont les dispositions transitoires courent jusqu'à fin 2023, et la réforme par ordonnance de la formation, dont les textes d'application sont en cours d'élaboration.

### RÉÉLECTION DE PATRICK LANZAFAME À LA TÊTE DU GPMSE

Le conseil d'administration du GPMSE a réélu le 14 septembre dernier Patrick LANZAFAME comme Président de la fédération et des organisations rattachées pour une durée de deux ans.

À cette occasion, le dirigeant d'ATI et de Sogetel a rappelé que le groupement travaillait à des actions d'accompagnement des adhérents sur le recrutement.

Le GPMSE entend aussi continuer « *à être force de proposition auprès du CNAPS* » et « *à travailler de manière coordonnée avec toutes les parties prenantes sur l'offre globale intégrée de sécurité* ».

Patrick LANZAFAME souhaite en outre poursuivre le développement des formations, à travers « *une nouvelle certification de vidéoprotection ainsi que des modules de formation continue complémentaires sur l'IA, la cybersécurité, le RGPD et la formation de techniciens installateurs* ». À la tête du GPMSE télésurveillance depuis 2014, il dirige la fédération depuis 2021.



## INCITATION DES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS À CONSOMMER LEURS ENVELOPPES FINANCIÈRES AU TITRE DU PDC -50

Le GES rappelle aux entreprises de moins de 50 salariés de la branche qu'elles ont encore 2 mois pour consommer leurs enveloppes financières au titre du Plan de Développement des Compétences – 50 (PDC – 50).

En effet, le solde disponible à engager pour la branche de la Prévention-Sécurité d'ici la fin de l'année s'élève à 1 388 168 €.

Si cette enveloppe n'est pas engagée d'ici la fin décembre, la somme restante sera perdue car reversée par AKTO à France Compétences.

Pour rappel, les modalités de financement au titre du PDC -50 dans la branche Prévention-Sécurité mises à jour au 16 juin 2023 pour les formations débutant à compter du 2 janvier 2023 sont les suivantes :

- À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023 (dossiers déposés chez AKTO à cette date) : Budget désormais porté à 7 000 € / an / entreprise dans la limite des fonds rendus disponibles (contre 5 000 € auparavant) ;
- Frais pédagogiques plafonnés à 20 € / heure / stagiaire ;
- Pas de prise en charge des salaires, ni des frais annexes, ni des formations en E-Learning sur le budget autorisé par an / entreprise.
- En plus du budget par an et par entreprise de 7 000 € accordé, la branche permet aux entreprises d'inscrire ses salariés sur des « *actions collectives transverses* » dont les coûts sont déjà négociés par AKTO.

*AG2R LA MONDIALE, partenaire de la profession prévention sécurité,  
spécialiste de la protection sociale.*



**AG2R LA MONDIALE**