

# la lettre JURIDIQUE

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

N°68

Du 2 Déc. 2024 au 3 Janv. 2025

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> .....	8
<b>JURISPRUDENCE</b> .....	8
■ VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES .....	9
■ À SAVOIR .....	11



## >> LE HAUT CONSEIL DES RÉMUNÉRATIONS ESTIME « OPPORTUN DE RÉEXAMINER LES DISPOSITIFS D'EXONÉRATIONS DE COTISATIONS »

Dans une note d'orientation rendue publique le 17 décembre 2024, le HCREP (Haut Conseil des rémunérations, de l'emploi et de la productivité) livre son analyse des enseignements tirés et des propositions formulées par Antoine Bozio et Étienne Wasmer dans leur rapport sur les dispositifs d'exonérations de cotisations sociales diffusé le 3 octobre dernier.

Si les membres du Haut Conseil partagent la nécessité de « réexaminer » le système d'allègements, et saluent le travail des deux économistes, ils demeurent prudents dans leurs conclusions.

« Le Haut Conseil ne prend pas position sur le rendement budgétaire à attendre d'une réforme des exonérations générales de cotisations. La réduction du coût budgétaire associé à ce dispositif est un objectif distinct, qui ne fait pas consensus parmi les membres, mais qui doit être subordonné à des objectifs de promotion salariale et de préservation de l'emploi », affirme-t-il, en référence à la volonté gouvernementale

de dégager des économies budgétaires sur les exonérations de cotisations dans le PLFSS pour 2025.

Surtout, le HCREP demande de « poursuivre » et approfondir le travail entamé par le rapport Bozio-Wasmer, afin d'affiner les connaissances scientifiques sur les allègements de cotisations. La note d'orientation souhaite par exemple que soient analysés les effets des scénarios de réforme sur l'emploi peu qualifié, certaines tranches de salaires ou certains secteurs d'activité ou encore la production d'une « analyse femmes-hommes des effets des changements de barème sur le coût du travail et l'emploi, notamment pour tenir compte de la surreprésentation des femmes dans les métiers proches du Smic ».

De l'aveu même du Haut Conseil, ce travail supplémentaire serait « plus complexe » que celui mené par les deux économistes.

## >> ABANDON DE POSTE : LA MISE EN DEMEURE DOIT PRÉCISER LES CONSÉQUENCES DE L'ABSENCE DE REPRISE DU TRAVAIL (CONSEIL D'ÉTAT)

Le Conseil d'État refuse le 18 décembre 2024 d'annuler le décret du 17 avril 2023 mettant en œuvre le dispositif de présomption de démission en cas d'abandon de poste.

Il considère toutefois que « pour que la démission du salarié puisse être présumée en application de ces dispositions, ce dernier doit nécessairement

être informé, lors de la mise en demeure, des conséquences pouvant résulter de l'absence de reprise du travail sauf motif légitime justifiant son absence ».

La seule circonstance que le décret en litige ne le précise pas ne rend pas ce texte illégal, précise la Haute Juridiction.

## >> CALCUL IMPOSSIBLE, FAIBLE COUVERTURE DES SALARIÉS, MINIMISATION DES INÉGALITÉS : L'INDEX DE L'ÉGALITÉ EN QUESTION (IRES)

Mis en place en septembre 2018 parmi différentes mesures destinées à réduire les écarts de salaire entre femmes et hommes, l'index de l'égalité professionnelle engage les entreprises privées de plus de 50 salariés à évaluer leurs politiques d'égalité hommes-femmes en matière de rémunération en fonction de cinq indicateurs.

L'Ires publie, en novembre 2024, une analyse des résultats des entreprises concernées en 2020, et montre que l'indicateur d'écart salarial tel que construit et mesuré par l'index a tendance à minimiser les inégalités réelles.

## >> 759 SALARIÉS SONT MORTS A LA SUITE D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL EN 2023, 21 DE PLUS QU'EN 2022 (ASSURANCE MALADIE)

Le nombre de salariés morts au travail à la suite d'un accident continue d'augmenter en 2023, selon le rapport annuel de l'Assurance maladie publié le 13 décembre 2024. 759 accidents du travail mortels sont recensés sur cette période, un chiffre en augmentation de 2,8 % sur un an, dont 33 concernent des salariés de moins de 25 ans.

Au total, accidents de travail, de trajet et maladies professionnelles confondus, 1 287 salariés sont morts dans le contexte du travail en 2023.

Dans le détail, les malaises demeurent la principale source d'accidents du travail mortels, avec

432 décès en 2023 et 57 % du total. Ce pourcentage est stable depuis 2020, tout comme les suicides à un niveau bien moins élevé (33 décès en 2023, 4 % du total).

Le risque routier hors accidents de trajet représente 92 décès en 2023, 12 % du total, un chiffre à nouveau stable sur plusieurs années.

« Les décès dus à une cause externe identifiée poursuivent leur progression, passant de 176 cas en 2022 à 193 cas en 2023 », ajoute l'Assurance maladie.

## >> LES DÉPUTÉS VOTENT À L'UNANIMITÉ EN SÉANCE PUBLIQUE LE PROJET DE LOI SPÉCIALE

Présenté en Conseil des ministres le 11 décembre 2024, le projet de loi spéciale a été examiné à l'Assemblée nationale lundi 16 décembre.

Après avoir été examiné par la commission des Finances (quatre amendements relatifs à l'indexation du barème de l'impôt sur le revenu sur l'inflation ont été adoptés mais jugés irrecevables en séance publique), le texte a été voté en séance publique à l'unanimité (281 voix pour).

Sur les 37 amendements déposés (dont la moitié irrecevable), a été voté un amendement

socialiste visant « à garantir les prélèvements sur les recettes de l'État au profit des collectivités » ainsi que deux amendements du rapporteur général du budget, Charles de Courson (Liot).

Le premier limite à 2025 l'autorisation de l'État à recourir à l'emprunt ; le second garantit « la continuité des paiements et remboursements des prestations de sécurité sociale au début de l'année 2025 ».

## >> RESSOURCES HUMAINES : CE QUI CHANGE LE 1<sup>er</sup> JANVIER 2025 DANS LES ENTREPRISES

Figure ci-dessous une revue de détail des changements législatifs et réglementaires qui sont entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier dernier :

- ✓ **Partage de la valeur.** Les entreprises d'au moins onze salariés et de moins de 50 salariés non soumises à l'obligation de mise en place de la participation doivent mettre en place un dispositif de partage de la valeur dès lors qu'elles sont constituées sous forme de sociétés et qu'elles réalisent un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant trois années consécutives. Pour 2025, sont pris en compte les bénéfices réalisés au titre des années 2022, 2023 et 2024. En revanche, en l'absence d'adoption du PLFSS pour 2025, le régime social et fiscal de la PPV n'évolue pas au 1<sup>er</sup> janvier 2025.
- ✓ **Saisie des rémunérations.** Les seuils permettant de calculer la fraction saisissable et cessible des rémunérations sont revalorisés à l'article R.3252-2 du code du travail, comme chaque année en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation des ménages urbains.
- ✓ **Smic.** En l'absence de coup de pouce accordé par le Gouvernement au 1<sup>er</sup> janvier 2025, le montant du Smic reste fixé à 1 801,80 € bruts et 1 426,30 € nets mensuels, soit 11,88 € bruts et 9,40 € nets par heure. Conformément aux annonces de Michel Barnier lors de sa déclaration de politique générale, le Smic avait été revalorisé de 2 % au 1<sup>er</sup> novembre 2024, en anticipation de la hausse mécanique qui intervient en début de chaque année civile.
- ✓ **Titres-restaurant.** La participation de l'employeur à l'acquisition d'un titre-restaurant est exonérée de cotisations de sécurité sociale dans la limite de 7,26 €, contre 7,18 € en 2024, lorsque le montant de cette participation est compris entre 50 % et 60 % de la valeur du titre-restaurant.
- ✓ **Plafond de la sécurité sociale.** Le plafond annuel de la sécurité sociale est porté à 47 100 €, contre 46 368 € en 2024. Le plafond mensuel de la sécurité sociale s'établit à 3 925 € contre 3 864 €, et le plafond journalier à 216 €.
- ✓ **AT-MP.** Faute de PLFSS pour 2025, les taux de cotisations AT-MP 2024 sont prolongés en 2025.
- ✓ **Trajet domicile-travail.** Comme prévu par le PLF pour 2024, les plafonds d'exonération de la prise en charge employeur sont portés à 300 € par an pour les frais de carburant, à 600 € pour la prime transport et à 900 € concernant le cumul du forfait mobilité durable, avec la prise en charge du coût des titres d'abonnement de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos, soit une augmentation de 100 € par poste par rapport à 2024. En région parisienne, le prix du pass Navigo annuel étant passé à 88,80 € par mois, l'employeur est tenu de rembourser 44,40 € par mois, soit 50 % en application des dispositions du code du travail. Cette obligation s'applique également aux forfaits mensuels ou hebdomadaires, également rehaussés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025.
- ✓ **Apprentissage.** Après plusieurs semaines d'hésitation, le ministère du Travail annonce le 30 décembre 2024 que l'aide de l'État à l'embauche d'un apprenti versée lors de la première année d'exécution du contrat, jusqu'ici d'un montant de 6 000 €, est réduite en 2025 pour l'ensemble des entreprises : 5 000 € pour les entreprises de moins de 250 salariés, 2 000 € pour celles de 250 salariés et plus et 6 000 € pour les apprentis en situation de handicap. Le décret actant de cette évolution doit être publié courant janvier 2025, avance le ministère sans préciser s'il sera rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2025.





- ✓ **Revalorisation des barèmes.** Comme chaque année, les barèmes des avantages en nature et des frais professionnels permettant le calcul des cotisations sociales ont été revalorisés et mis à jour sur le Boss, respectivement les 26 et 24 décembre 2024.
- ✓ **SPSTI.** Le décret n° 2022-1749 du 30 décembre 2022 déterminant le coût moyen national du socle de services que doit proposer chaque

SPSTI à ses entreprises adhérentes, comme le prévoit la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, entre en vigueur. Ce texte précise les principes de détermination et de calcul de ce coût moyen national arrêté chaque année et encadre l'amplitude au sein de laquelle le montant des cotisations des services doit demeurer.

## >> **TARDER À RECHERCHER À RECLASSER UN SALARIÉ INAPTE PEUT JUSTIFIER UNE RÉSILIATION JUDICIAIRE DE SON CONTRAT DE TRAVAIL**

Dans un arrêt rendu le 4 décembre dernier, la Cour de cassation juge qu'entreprendre tardivement la procédure de recherche de reclassement d'un salarié inapte en le maintenant plusieurs mois dans une situation d'inactivité forcée dans l'entreprise constitue un manquement de l'employeur à ses obligations pouvant justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail du salarié. Peu importe que l'obligation de rechercher un reclassement, contrairement à celle de reprendre le paiement du salaire, ne soit pas enfermée dans un délai.

Pour rappel, lorsqu'un salarié est déclaré inapte à son poste par le médecin du travail, l'employeur doit lui proposer un autre emploi au sein de l'entreprise approprié à ses capacités. Le code du travail prévoit que lorsque, à l'issue du délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est ni reclassé ni licencié, l'employeur doit reprendre le versement de son salaire, correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

La loi ne prévoit pas en revanche de délai pour la recherche de reclassement du salarié inapte. Cela signifie-t-il que l'employeur peut faire durer sa recherche ? Non, retient la Cour de cassation dans un arrêt du 4 septembre 2024. Une lenteur excessive peut entraîner la résiliation judiciaire du contrat à ses torts.

À la suite d'un accident du travail, un conducteur routier est déclaré inapte le 11 juin 2019, le médecin du travail précisant que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi. L'employeur reprend le paiement du salaire en septembre 2019 et interroge le salarié le 10 octobre 2019 pour lui demander s'il accepterait un reclassement à l'étranger. Le salarié ayant refusé cette proposition, l'employeur consulte les autres sociétés du groupe pour un éventuel reclassement le 29 novembre 2019.

En l'espèce, un salarié saisit le 31 janvier 2020 la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail. Il reproche notamment à l'employeur sa lenteur à engager la procédure de tentative de reclassement, puis la procédure de licenciement. Il est licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 26 mars 2020.

La cour d'appel saisie du litige écarte la demande de résiliation judiciaire. Elle constate que « l'employeur a attendu le 14 octobre 2019 pour demander au médecin du travail des précisions sur l'avis d'inaptitude du 11 juin 2019 dont les termes prêtaient à confusion ». Il « a attendu le 29 novembre 2019 pour consulter les sociétés du groupe auquel il appartenait sur les possibilités de reclassement et n'a entrepris la procédure de licenciement pour inaptitude qu'en mars 2020 ».





La cour d'appel admet que « l'employeur a tardé à engager la procédure de tentative de reclassement, puis la procédure de licenciement », mais considère que « l'obligation de reclassement est autonome de celle de reprendre le paiement du salaire et n'est pas enfermée dans un délai ». Dès lors, selon les juges d'appel, cette lenteur ne peut constituer un manquement de la part de l'employeur à ses obligations contractuelles ou légales.

Telle n'est pas l'analyse de la Cour de cassation qui, saisie par le salarié, censure l'arrêt d'appel. Elle rappelle que selon l'article L. 1222-1 du code du travail, « le contrat de travail est exécuté de bonne foi ». Selon l'article L. 1226-11 relatif à l'inaptitude d'origine professionnelle, « lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur

lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail ».

En statuant ainsi, la cour d'appel a violé ces textes, juge la Cour de cassation. En effet, « il ressortait de ses constatations que le salarié avait été maintenu dans une situation d'inactivité forcée au sein de l'entreprise, le contraignant ainsi à saisir la juridiction prud'homale ». Elle aurait dû en déduire « l'existence d'un manquement de l'employeur à ses obligations ». Il « lui appartenait de dire si un tel manquement était d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite du contrat de travail ».

L'arrêt d'appel est cassé et l'affaire est renvoyée par la Cour de cassation devant une autre cour d'appel qui devra la réexaminer (Cass. soc., 4 décembre 2024, n° 23-15.337).

## >> UNE MISE À PIED DISCIPLINAIRE N'EST PAS UNE MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET PEUT ÊTRE IMPOSÉE À UN SALARIÉ PROTÉGÉ

Dans un arrêt du 11 décembre 2024, la Cour de cassation juge pour la première fois que la mise à pied disciplinaire du salarié protégé, qui n'a pas pour effet de suspendre l'exécution du mandat de représentant du personnel et qui n'emporte ni modification de son contrat de travail, ni changement de ses conditions de travail, n'est pas subordonnée à son accord. Elle peut donc lui être imposée, peu importe qu'elle entraîne une modification temporaire de sa rémunération.

Pour rappel, aucune modification de son contrat de travail ou aucun changement de ses conditions de travail ne peut en principe être imposé à un salarié protégé. En cas de refus du salarié, l'employeur doit poursuivre le contrat de travail aux conditions antérieures ou engager la procédure de licenciement en saisissant

l'administration d'une demande d'autorisation de licenciement (Cass. soc., 5 mai 2010, n° 08-44.895).

Comment cette règle s'articule-t-elle avec l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur qui lui permet d'infliger à un salarié protégé une sanction disciplinaire autre que le licenciement, seul soumis aux règles sur le statut protecteur ? Une mise à pied disciplinaire, qui affecte temporairement la rémunération du salarié protégé, est-elle subordonnée à son accord préalable ? Non, répond la Cour de cassation dans un arrêt publié du 11 décembre 2024 (Cass. soc., 11 décembre 2024, n° 23-13.332).

## >> GUICHET UNIQUE DES FORMALITÉS D'ENTREPRISES : FIN DE LA PROCÉDURE DE SECOURS

Le ministère de l'économie annonce, par la voie d'un communiqué de presse publié le 11 décembre dernier, la fin à compter du 31 décembre 2024 de la procédure de secours mise en place en cas de défaillance du guichet unique des formalités d'entreprises.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, le guichet unique électronique des formalités d'entreprises a remplacé les différents réseaux de centres de formalités des entreprises (CFE) pour la réalisation de toutes les formalités de création, de modification ou de cessation d'activité des entreprises (C. com. art. L 123-33 et R 123-2).

Toutefois, en raison de dysfonctionnements du guichet unique, une procédure dérogatoire, dite « *de secours* », a été instaurée afin d'assurer la continuité du service en cas de difficultés graves de fonctionnement du guichet unique (C. com. art. R 123-15). Les modalités de cette procédure ont été précisées par un arrêté du 28 décembre 2022, complété par un arrêté du 17 février 2023, puis remaniées par un arrêté du 26 décembre 2023 qui a également reconduit ce dispositif jusqu'au 31 décembre 2024.

Cette décision est fondée sur le fait que la solution mise en place dans le cadre de la procédure de secours via le site Infogreffe est aujourd'hui source de dysfonctionnements, notamment s'agissant du transfert d'informations entre ce site et le registre national des entreprises

(RNE) ou le répertoire Sirene. En effet, seul le guichet unique est doté d'outils adaptés à une transmission fluide des données.

La fin de la procédure de secours est également justifiée par les nombreuses évolutions et corrections, tant techniques qu'ergonomiques, qui ont été réalisées depuis l'ouverture du guichet unique. Le ministère précise que les efforts se poursuivent pour accompagner ce changement, faciliter l'utilisation du guichet unique et garantir une mise à jour fiable et exhaustive des données inscrites au RNE. Ainsi, une procédure spécifique permettant aux entreprises de corriger ou de compléter leurs informations sans frais, hors formalités de modification de situation, a déjà été mise en place et une nouvelle version du site du guichet unique devrait être mise en ligne d'ici à mi-2025.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, les formalités suivantes ne pourront donc plus être réalisées via le site Infogreffe : cessations, dépôt de comptes annuels, formalités de modification, dépôt d'actes isolés. Néanmoins le dépôt papier des comptes annuels au greffe du tribunal de commerce devrait tout de même demeurer possible en application de l'article R 123-77, al. 2 du Code de commerce.

**>> IMPOSITION MONDIALE DES GROUPES : LES OBLIGATIONS DÉCLARATIVES SONT DÉTAILLÉES**

Les obligations déclaratives incombant aux entités constitutives situées en France membres d'un groupe entrant dans le champ du dispositif « Pilier 2 » d'imposition minimale mondiale viennent d'être précisées.

Ces précisions sont apportées par un décret du 4 décembre 2024.

**>> DROIT PERSONNEL DE L'ASSOCIÉ UNIQUE PERSONNE PHYSIQUE SUR LES CRÉANCES DE LA SOCIÉTÉ APRÈS SA LIQUIDATION**

Dans un arrêt rendu le 4 décembre dernier, la Cour de cassation juge que l'associé unique, personne physique, d'une société unipersonnelle dissoute et dont la liquidation a été clôturée, peut se prévaloir, à compter de la date de la clôture de la procédure de liquidation, d'un droit propre et personnel sur la créance dont il est devenu titulaire à la suite de la société.

Il est donc recevable à agir à titre personnel, après la clôture de la liquidation d'une telle société, en recouvrement des créances que détenait celle-ci.

Cette solution rendue au visa des articles 1844-5, al. 4 du code civil et 31 du CPC, à propos d'une SCP d'avocats dissoute et liquidée après être devenue unipersonnelle à la suite de la réunion des parts en une seule main. En l'espèce, l'associé unique, personne physique, avait agi à titre personnel, après la clôture de la liquidation, en recouvrement d'une créance (charges impayées) que détenait la société contre un avocat exerçant à titre individuel dans les mêmes locaux (Cass. 1<sup>ère</sup> civ., 4 décembre 2024, n° 23-13.213).



## Question relative au transfert conventionnel de personnel

*Je reviens vers vous concernant les conditions de la reprise du personnel lors d'une perte de marché.*

*Dans le cas où un salarié refuse son transfert alors qu'il sait qu'un reclassement avec l'entreprise sortante n'est pas possible.*

*Sachant que le salarié sait pertinemment qu'il ne pourra pas être reclassé, ne profiterait-il pas d'un licenciement et de France travail où pouvons considérer que le salarié est démissionnaire.*

## Réponse :

“ Malheureusement, peu important que le salarié ne pourra être reclassé sur un autre site par la société sortante.

En droit français, du fait qu'il s'agisse d'un transfert conventionnel, le refus du salarié d'être transféré suivi d'une impossibilité pour la société sortante de le reclasser sur un autre site n'engendrera jamais une présomption de démission.

Les seules voies qu'il restera à la société sortante seront la rupture conventionnelle ou le licenciement pour motif économique avec pour ce dernier cas un aléa car le seul motif de perte de marché n'est pas à lui seul une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Le GES et les autres organisations patronales de la branche ne cessent d'alerter les pouvoirs publics et notamment le Ministère du travail sur cette problématique mais aucune solution n'a été proposée par ces derniers pour remédier à cette situation ubuesque à bien des égards.

Les autres branches ayant leur régime conventionnel de reprise de personnel (propreté et restauration collective par exemple) sont soumises aux mêmes difficultés en la matière.



## Question relative à l'indemnité de panier

*Je me permets de vous solliciter concernant un litige avec l'un de nos salariés. Celui-ci demande la régularisation de sa prime de panier, que nous n'avons jamais versée, en raison de son statut de cadre.*

*À la lecture des textes, nous comprenons que nous ne sommes pas explicitement tenus de verser une prime de panier aux cadres de la sécurité privée.*

*Cependant, la convention collective n'exclut pas non plus expressément les cadres de ce dispositif.*

*Pourriez-vous nous apporter votre avis sur cette question ?*

## Réponse :



L'indemnité de panier est spécifiquement prévue au sein de l'article 6 de l'Annexe IV de la Convention Collective Nationale (CCN) des entreprises de prévention et de sécurité.

Or, justement, cette Annexe IV vise par ces dispositions uniquement les « *Agents d'exploitation, employés administratifs et techniciens* » comme son titre l'indique.

Il n'est tout simplement pas rappelé au sein de cet article 6 que l'indemnité ne s'applique qu'à ces catégories de statuts de salariés (cet article 6 énonce « au personnel ») car cet article se situe dans une annexe dédiée aux salariés ayant le statut susmentionné.

Vous ne trouvez pas de dispositions conventionnelles relatives à cette indemnité de panier au sein de l'Annexe V (AM) ni au sein de l'Annexe VI dédiée aux cadres.

Au vu de ces éléments et du fait même que la CCN n'ouvre pas cette indemnité aux autres statuts (AM et cadres), l'indemnité de panier n'est pas due aux cadres évoluant au sein des entreprises de prévention et de sécurité.





## LA SÉCURITÉ PRIVÉE PARMIS LES ATTRIBUTIONS DE FRANCOIS-NOËL BUFFET NOMMÉ AUPRÈS DU MINISTRE DE L'INTÉRIEUR

François-Noël BUFFET, nommé ministre auprès du ministre de l'Intérieur Bruno Retailleau au sein du Gouvernement Bayrou, sera plus spécifiquement chargé de l'administration territoriale de l'État, la sécurité civile, de la prévention de la délinquance, de la sécurité locale et de la sécurité privée, fait savoir son cabinet.

Les attributions de l'ancien ministre des Outre-mer du gouvernement Barnier devraient être détaillées prochainement par décret.

## ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA GRILLE DES MINIMA CONVENTIONNELS DE BRANCHE AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2025

Pour rappel, un accord triennal de branche relatif aux minima conventionnels applicables en 2024, 2025 et 2026 a été signé le 25 septembre 2023.

Cet accord prévoit ainsi notamment, en son Annexe 2, la grille des minima conventionnels applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Cette grille trouve application dans son entièreté et notamment sur les premiers échelons de la grille (coefficient 120 et 130) du fait que les minima prévus sont supérieurs au montant actuel du SMIC.

Concernant les accessoires de salaire, cet accord prévoit les montants suivants applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2025 :

- **La prime de panier** est revalorisée pour s'établir à 4,36 €. La prime de panier de l'annexe VIII (sûreté aéroportuaire) est quant à elle portée à 6,68 € ;
- **L'indemnité forfaitaire d'amortissement et d'entretien du chien** est également revalorisée pour s'établir à 1,37 € par heure de travail effectif de l'équipe homme-chien ;
- **La prime d'entretien des tenues** est également revalorisée pour s'établir à 8,54 € nets par mois.



## DÉCRET DU 4 DÉCEMBRE 2024 MODIFIANT DES DISPOSITIONS RELATIVES À LA SÉCURITÉ PRIVÉE

Un décret publié au Journal officiel, jeudi 5 décembre 2024, modifie des dispositions du code de la sécurité intérieure relatives à la sécurité privée.

Le décret clarifie les obligations des associés des entreprises, en alignant explicitement leurs obligations en matière d'aptitude professionnelle sur celle des dirigeants.

Il modifie en outre le régime de délivrance du récépissé par le CNAPS après le dépôt d'une demande de renouvellement d'agrément dirigeant ou de carte professionnelle : le récépissé permettra au demandeur de poursuivre son activité pour une durée maximale de deux mois « *en l'absence de décision express* ».

Selon la notice, le texte « *sécurise* » également « *le fondement des procédures disciplinaires susceptibles d'être engagées à la suite des contrôles du CNAPS* ».

Il explicite ainsi que les rapports ou procès-verbaux effectués par des commissaires et officiers de police, ainsi que des officiers et sous-officiers de gendarmerie nationale lors du contrôle d'entreprises de sécurité privée peuvent permettre d'engager une procédure disciplinaire.

Enfin, le décret modifie des dispositions relatives à l'armement des agents de sécurité privée. La limite de 50 cartouches par arme pouvant être acquises et détenues par les entreprises de sécurité privée est portée à 150 cartouches lorsque l'autorisation du préfet est délivrée en vue de l'exercice de la mission avec arme d'épaule sur un site sensible.

Par ailleurs, si le nombre d'armes à feu détenues ne peut être supérieur de plus de 20 % au nombre d'agents exerçant avec une arme, ce seuil peut être temporairement réévalué par le préfet pour une durée de deux mois dans le cadre du renouvellement du matériel.

Le texte permet en outre aux organismes de formation d'acquérir des ensembles de conversion d'armes à des fins d'entraînement.

Il prévoit par ailleurs que les services de sécurité des bailleurs d'immeuble peuvent utiliser non seulement des matraques de type bâton de défense ou tonfa, mais aussi des matraques ou tonfa télescopiques en plus de bombes lacrymogènes ou incapacitantes d'une capacité de 100 ml maximum.

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



**AG2R LA MONDIALE**