

# la lettre JURIDIQUE

**GES**  
SÉCURITÉ PRIVÉE

GROUPEMENT  
DES ENTREPRISES  
DE SÉCURITÉ

N°70

Du 10 Mars au 2 Mai 2025

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

## SOMMAIRE

■ DROIT SOCIAL .....	2
<b>ACTUALITÉS</b> .....	2
<b>RÈGLEMENTATION</b> .....	6
<b>JURISPRUDENCE</b> .....	7
■ JURIDIQUE ET FISCAL .....	10
<b>ACTUALITÉS</b> .....	10
<b>RÈGLEMENTATION</b> .....	10
<b>JURISPRUDENCE</b> .....	11
■ VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES .....	13
■ À SAVOIR .....	14



## >> ASSURANCE-CHÔMAGE : LE PATRONAT SOUMET UN PROJET D'AVENANT AUX SYNDICATS POUR RÉFORMER LE « BONUS-MALUS » SECTORIEL

Les organisations patronales ont transmis aux syndicats, le 16 avril 2025, une proposition d'avenant à la convention d'assurance chômage sur le bonus-malus sectoriel.

Dans la lignée de la première réunion de négociation, la proposition patronale prévoit notamment l'exclusion du dispositif de certaines fins de contrat, comme les ruptures conventionnelles, ainsi que l'abaissement du « taux de séparation moyen » de référence de 150 % à 120 %.

Le « groupe de travail technique » réunissant les partenaires sociaux s'est donné rendez-vous autour de ce texte le 23 avril prochain.

Enfin, à la suite de ce qui avait été évoqué à l'issue de la première réunion du « groupe de travail technique », le patronat propose enfin aux organisations syndicales d'acter « l'engagement d'inscrire à l'agenda social autonome une négociation paritaire sur le recours aux contrats courts et à la sécurisation des parcours professionnels des salariés en contrats courts ».

*« Les organisations signataires conviennent de l'importance d'une réflexion partagée sur les évolutions du marché du travail et sur les modalités d'emploi, notamment en ce qui concerne le recours aux contrats courts », explique le projet d'avenant. L'objectif affiché est de mener une réflexion large, dépassant le seul dispositif de bonus-malus sectoriel.*

Pour quel résultat attendu ? *« Identifier des leviers d'action permettant de mieux réguler, de manière équilibrée et adaptée aux réalités des secteurs, le recours aux contrats courts ». « Cette démarche vise à concilier les nécessités d'organisation des entreprises avec les objectifs de sécurisation des parcours professionnels des salariés concernés », précise la proposition patronale.*

## >> EN 2023, AKTO REPREND PARTIELLEMENT SES ACTIVITÉS APRÈS LA CYBERATTAQUE DU 23 MARS 2025

Trois semaines et demie après avoir été victime d'une cyberattaque, Akto annonce la « réouverture progressive » de ses services en ligne.

*« L'accès au portail 'Mon Espace', suspendu à la suite d'une intrusion sur une partie de notre système d'information, est à nouveau disponible depuis mercredi 16 avril » 2025, indique sur son site l'Opco des branches professionnelles des services.*

Très concrètement, excepté pour les entreprises du temporaire, « les dépôts de nouveaux dossiers

*de formation et d'alternance [contrats d'apprentissage et de professionnalisation], ainsi que les demandes de financement au titre du FSE sont à nouveau possibles ». « La réouverture des sites et outils Espace Formation et Geflog suivront très prochainement ».*

Seul le secteur du travail temporaire voit cette reprise limitée aux contrats d'apprentissage.

## >> LE BOSS S'ENRICHIT D'UNE NOUVELLE RUBRIQUE SUR LES RESCRITS SOCIAUX DE PORTÉE GÉNÉRALE

Depuis le 2 avril 2025, le Bulletin officiel de la sécurité sociale (Boss) comprend désormais sept rubriques, dont un nouvel espace dédié aux rescrits sociaux.

Le rescrit social permet au cotisant d'interroger l'Urssaf sur l'application précise de la législation relative aux cotisations et contributions sociales. Des rescrits sociaux de portée générale seront progressivement intégrés au site, pour renforcer la sécurité juridique des cotisants. Ils sont opposables aux organismes de recouvrement.

Voici les principaux premiers rescrits sociaux intégrés dans le Boss depuis fin 2024 :

→ **Avantages en nature.** Les salariés mis à disposition par une entreprise peuvent-ils bénéficier d'une prise en charge de leurs frais de repas lorsqu'ils travaillent au sein de l'entreprise utilisatrice ? (§ 115)

L'octroi par l'employeur d'un budget de 50 euros par salarié et par an, pour l'organisation de moments conviviaux internes à l'entreprise peut-il être considéré comme un avantage en nature à assujettir à cotisations et contributions sociales ? (BOSS-RES-000005)  
Comment l'avantage en nature doit-il être réparti en cas de dépassement du plafond de l'exclusion de l'assiette sociale (5 % du PMSS x effectif N-1) ? (§ 1265)

→ **Remboursement de frais professionnels.** Lessalariés mis à disposition par une entreprise peuvent-ils bénéficier du remboursement de leurs frais de repas lorsqu'ils travaillent au sein de l'entreprise utilisatrice ? (§ 325)  
Le covoiturage avec un membre de la famille entre-t-il dans le champ du FMD (forfait mobilités durables) ? (§ 1115)

## >> REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE ET PATRONALE : PRÈS DE 250 BRANCHES PROFESSIONNELLES FERONT L'OBJET D'ARRÊTÉS

Parallèlement aux résultats de représentativité syndicale et patronale au niveau national inter-professionnel, le HCDS du 8 avril 2025 a été l'occasion de diffuser un premier fichier sur la représentativité syndicale au sein de plus de 280 branches professionnelles ou périmètres assimilables à une branche.

Au final, en supprimant notamment les branches en atonie conventionnelle et celles d'outre-mer ne faisant pas l'objet d'une demande de mesure

par les partenaires sociaux, près de 250 devraient faire l'objet d'arrêtés de représentativité du côté syndical et du côté patronal.

Les résultats de représentativité syndicale et de représentativité patronale doivent être examinés, par lots successifs, par le HCDS jusqu'à la fin de l'année 2025.

## >> TRANSPARENCE ATTESTATION EMPLOYEUR, EMBAUCHE, ARRÊTS DE TRAVAIL... PLUSIEURS SIMPLIFICATIONS DECLARATIVES EXPERTISÉES PAR L'EXECUTIF

Dans son rapport annuel pour l'année 2024, publié le 7 avril 2025, le CSQ (Comité chargé de la simplification et de la qualité des déclarations des données sociales), organisme consultatif placé auprès des ministres chargés du budget, de la sécurité sociale et de l'emploi créé en 2023, affirme avoir « expertisé » « plusieurs chantiers collectifs de simplification déclarative à fort impact » pour les employeurs. Il s'agirait, dans les prochaines années d'intégrer à la DSN plusieurs formalités.

### Dans le détail :

- **Le premier chantier concerne la DPAE**, qui doit intervenir dans les huit jours précédant l'arrivée d'un salarié au sein d'une entreprise. *« Il a été décidé de proposer aux employeurs, dans le cadre d'une expérimentation, de procéder à la déclaration DPAE en utilisant les automatismes dont sont dotés les logiciels de paie pour déclarer les DSN. Les données ainsi collectées via un signalement DSN viendront alimenter la base DPAE existante sans en modifier le contenu »,* explique le CSQ. *« Cette nouvelle voie déclarative sera opérationnelle début 2026 »,* indique-t-il.
- **En fin de contrat de travail, l'employeur est également tenu de rapidement réaliser une formalité déclarative auprès de France Travail et du salarié, à travers « l'attestation d'emploi rematérialisée », également appelé « attestation employeur ».** *« La simplification [envisagée] a pour but d'éviter la rematérialisation de l'attestation et de supprimer sa signature et sa remise par l'employeur pour la majorité des cas où l'attestation a pu être constituée à partir des données DSN »,* selon le CSQ.
- **L'autre grand chantier concernerait la simplification du circuit des arrêts de travail.** Ainsi, est envisagée la suppression de formalité pour les employeurs relative à la transmission de l'attestation de salaire par l'employeur en cas d'arrêt maladie.
- Enfin, le CSQ relève que **« l'intégration du temps partiel thérapeutique en DSN**, identifiée dans la cible initiale de la DSN, est fortement attendue des déclarants en raison de la complexité des procédures existantes, les contraignant à des traitements manuels ».

## >> L'IGAS PROPOSE D'ÉTENDRE LE POUVOIR D'AMENDE ADMINISTRATIVE DES INSPECTEURS DU TRAVAIL, NOTAMMENT SUR LA SANTÉ / SÉCURITÉ

Dans un rapport publié le 11 avril 2025, l'Igas analyse « la mise en œuvre des nouveaux pouvoirs » de l'inspection du travail issus de l'ordonnance n° 2016-43 du 7 avril 2016.

Son constat est clair : les nouvelles compétences des inspecteurs « sont très peu utilisées », avec une « forte hétérogénéité » territoriale. Après avoir analysé les raisons de cette sous-utilisation,

la mission formule vingt recommandations, dont celle d'étendre le champ des amendes administratives « à toutes les infractions contraventionnelles », notamment en matière de santé / sécurité au travail.

## >> LFSS 2025 : LE BOSS PRÉCISE LES MODALITÉS DE LA RÉFORME DES ALLÈGEMENTS GÉNÉRAUX DE COTISATIONS PATRONALES

La Direction de la sécurité sociale (DSS) a mis à jour, le 10 avril 2025, la rubrique des exonérations du Boss concernant les allègements généraux de cotisations patronales pour intégrer la réforme issue de la LFSS pour 2025.

Elle prévoit une tolérance pour le calcul de la réduction des taux maladie et famille pour les salariés dont le contrat de travail a pris fin avant le 1<sup>er</sup> mars 2025. Elle apporte des précisions sur les modalités de calcul de la réduction générale de cotisations patronales.

## >> L'INSPECTION DU TRAVAIL MÈNE EN 2025 UNE CAMPAGNE NATIONALE SUR LE « RECOURS ABUSIF AUX CONTRATS PRÉCAIRES »

Dans le cadre de son plan pluriannuel 2023-2025, le système d'inspection du travail mène en 2025 une campagne nationale ciblée sur le « *recours abusif aux contrats précaires* », CDD ou CTT, affirme le ministère du Travail le 18 avril 2025.

Cette dernière « *cible les entreprises qui ont le plus recours à des contrats précaires et doit permettre, par une action collective et coordonnée sur des points précis de la réglementation, de conduire ces entreprises à privilégier l'embauche de salariés en CDI* », explique l'administration.

La campagne nationale débute par une « *phase d'échanges nationaux et locaux avec les partenaires sociaux et les acteurs de l'entreprise* » en avril, avant des contrôles réalisés entre juin et novembre prochains. « *Des contre-visites pour s'assurer des mesures de régularisation opérées s'étaleront jusqu'en mai 2026* », précise également le ministère.



## >> LE DISPOSITIF D'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE REBOND ENTRE EN VIGUEUR LE 16 AVRIL 2025

Le décret du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond est publié au Journal officiel du 15 avril 2025.

Il entre en vigueur le 16 avril. Il précise les modalités d'application du dispositif d'APLD rebond prévu à l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 :

- ✓ Il fixe les modalités d'éligibilité et les conditions de recours au dispositif pour les employeurs éligibles,

- ✓ Définit les compétences de l'autorité administrative en matière d'instruction des demandes et de contrôle du recours au dispositif, ainsi que les conditions mises à l'octroi de l'allocation d'activité partielle de longue durée rebond.

Ce dispositif ressemble grandement à l'APLD, créée lors de la crise sanitaire de 2020, avec un renforcement significatif autour de la formation professionnelle des salariés.

## >> CPF : L'EMPLOYEUR PEUT CONDITIONNER L'ATTRIBUTION D'UNE DOTATION SUPPLÉMENTAIRE

L'employeur qui verse des droits supplémentaires sur le CPF d'un salarié peut désormais flécher sa dotation vers certaines actions éligibles et fixer un délai d'utilisation. Cette nouveauté, issue d'un décret du 14 avril 2025, a pour objectif de développer le co-financement du CPF.

Pour rappel, divers financeurs dont l'employeur, l'Opco ou France Travail peuvent alimenter en droits supplémentaires le compte personnel de formation (CPF) (C. trav., art. L. 6323-4).

Le décret du 14 avril 2025 simplifie et sécurise les modalités de versement de ces sommes. Les financeurs listés à l'article L. 6323-4 du code du travail peuvent maintenant flécher l'usage de leurs dotations vers certaines formations éligibles et en obtenir le remboursement sous certaines conditions.



## >> INDEMNISATION DE LA NULLITÉ DU LICENCIEMENT POUR VIOLATION DU STATUT PROTECTEUR D'UN REPRÉSENTANT DE PROXIMITÉ

Dans un arrêt rendu le 9 avril dernier la Cour de cassation juge que représentant de proximité, dont la prise d'acte de la rupture du contrat produit les effets d'un licenciement nul, a droit à une indemnité pour violation de son statut protecteur.

Cette indemnité est égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection en cours dans la limite de trente mois.

Pour rappel, les représentants de proximité sont membres du CSE ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des élus du comité (C. trav., art. L. 2313-7). Ils sont des salariés protégés, qu'ils soient des élus du CSE ou non. Leur licenciement ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail (C. trav., art. L. 2411-8). À défaut, il est nul. La prise d'acte de la rupture de son contrat par le représentant de proximité, si les faits qu'il invoque sont suffisamment graves, produit les effets d'un licenciement nul pour violation de son statut protecteur.

Comme pour les membres du CSE, la Cour de cassation retient le 9 avril 2025 que le représentant de proximité peut donc prétendre à une indemnité pour violation du statut protecteur égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection en cours, dans la limite de trente mois.

Dans cette affaire, une salariée est désignée représentante de proximité le 1er janvier 2020. Le 30 avril 2021, elle part à la retraite. La rupture de son contrat est requalifiée par le juge en prise d'acte de la rupture produisant les effets d'un licenciement nul. La salariée demande le versement d'une indemnité d'éviction au titre de la violation de son statut protecteur.

La cour d'appel condamne la société à lui verser la somme de 36 793, 09 euros, correspondant à 16 mois de salaire. La salariée se pourvoit en cassation. Elle prétend avoir droit à une indemnité égale à 33 mois de rémunération dans la limite de 30 mois de salaire.

La Cour de cassation donne raison à la salariée. Elle énonce que le représentant de proximité, dont la prise d'acte de la rupture du contrat produit les effets d'un licenciement nul, a droit à une indemnité pour violation du statut protecteur. Elle est égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection en cours dans la limite de trente mois.

Or, pour la cour d'appel, la salariée avait droit à une indemnité pour violation du statut protecteur égale à la rémunération qu'elle aurait perçue de son éviction jusqu'à la fin de la période de protection en cours dans la limite de deux ans, durée minimale légale de son mandat, augmentée de six mois. Il nous semble que les modalités de calcul retenues par la cour d'appel sont celles qui étaient appliquées aux anciens délégués du personnel (Cass. soc., 15 avril 2015, n° 13-24.182, publié au rapport). De plus, elle condamne l'employeur à verser à la salariée une indemnité correspondant à 16 mois de rémunération, qui ne correspond pas au résultat des règles qu'elle a exposées.

À tort selon, la Cour de cassation. Les hauts magistrats retiennent que la durée du mandat du représentant de proximité prend fin avec celui des membres élus du CSE auquel il est rattaché, qui est de quatre ans. Ils ajoutent que la cour d'appel avait constaté que le mandat de la salariée, désignée représentante de proximité à partir du 1er janvier 2020, était toujours en cours au jour de son départ à la retraite, le 30 avril 2021, requalifié en prise d'acte produisant les effets d'un licenciement nul.

Il en résultait que la salariée avait droit à une indemnité pour violation du statut protecteur égale à la rémunération qu'elle aurait perçue depuis le 30 avril 2021 jusqu'à l'expiration de la période de protection en cours (1er janvier 2024) dans la limite de trente mois.

La Cour de cassation casse dès lors l'arrêt de la cour d'appel et renvoie les parties devant la même cour d'appel autrement composée (Cass. soc., 9 avril 2025, n° 23-12.990).



## >> LE REFUS DE PROCURER À UN TRAVAILLEUR HANDICAPÉ UN SIÈGE PRÉCONISÉ PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL PEUT ÊTRE DISCRIMINATOIRE

La Cour de cassation, dans un arrêt publié du 2 avril 2025, rappelle le régime probatoire de la discrimination en raison du handicap d'un salarié. Le refus, même implicite, de l'employeur de prendre des mesures concrètes et appropriées d'aménagements raisonnables pour permettre au salarié de conserver son emploi peut laisser supposer l'existence d'une telle discrimination. Le salarié doit ainsi présenter les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une telle discrimination.

Pour rappel, l'employeur doit prendre des mesures appropriées d'aménagements raisonnables pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser. Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées. Le refus de prendre ces mesures peut être constitutif d'une discrimination (C. trav., art. L. 5213-6). Dans un arrêt publié du 2 avril 2024, la Cour de cassation confirme le régime probatoire applicable en cas de non-respect par l'employeur de ces obligations (Cass. soc., 15 mai 2024, n° 22-11.652 publié au rapport).

Elle rappelle en premier lieu que « *le juge, saisi d'une action au titre de la discrimination en raison du handicap, doit, en premier lieu, rechercher si le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une telle discrimination* ». Il peut s'agir du « *refus, même implicite, de l'employeur de prendre des mesures concrètes et appropriées d'aménagements raisonnables, le cas échéant sollicitées par le salarié ou préconisées par le médecin du travail* ». Peut également constituer un de ces éléments de fait le refus de l'employeur « *d'accéder à la demande du salarié de saisir un organisme d'aide à l'emploi des travailleurs handicapés pour la recherche de telles mesures* ».

Puis, poursuit la Cour de cassation « *il appartient, en second lieu, au juge de rechercher si l'employeur démontre que son refus de prendre ces mesures est justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination en raison du handicap, tenant à l'impossibilité matérielle de prendre les mesures sollicitées ou préconisées ou au caractère disproportionné pour l'entreprise des charges consécutives à leur mise en œuvre* » (Cass. soc., 2 avril 2025, n° 24-11.728).





## >> LE CSE NE PEUT EXIGER UNE PRÉSENCE EFFECTIVE DE 6 MOIS POUR ACCORDER UN « BON CADEAU »

Dans un arrêt rendu le 12 mars 2025, la Cour de cassation juge qu'un CSE ne peut pas attribuer un bon cadeau de moindre valeur aux salariés ayant moins de 6 mois de présence effective dans l'établissement. La Cour de cassation confirme l'impossibilité pour le CSE de fixer une condition d'ancienneté ou de présence effective pour bénéficier de ses activités sociales et culturelles.

Dans un arrêt publié d'avril 2024, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que, s'il appartient au comité social et économique de définir ses actions en matière d'activités sociales et culturelles (ASC), l'ouverture du droit de l'ensemble des salariés et des stagiaires au sein de l'entreprise à bénéficier de ces activités ne peut pas être subordonnée à une condition d'ancienneté.

S'il ressortait clairement de cet arrêt que l'ouverture du droit aux ASC ne pouvait pas être conditionnée à une condition d'ancienneté, la question pouvait se poser de savoir si un CSE pouvait toujours moduler les droits des bénéficiaires en fonction d'un critère d'ancienneté.

Dans l'arrêt du 12 mars 2025, la Haute Juridiction semble écarter cette possibilité, et étend son interdiction à un critère lié à la présence effective du salarié dans l'entreprise.

Il semble donc que, pour le bénéfice des ASC, la Cour de cassation invalide de la même manière l'application par un CSE d'un critère d'ancienneté ou de présence effective dans l'entreprise ou l'établissement.

Cette position correspond à celle du ministre du travail interrogé sur ce point en 2014 : il estimait que la différence de traitement entre les salariés au regard d'un même avantage doit être fondée sur des raisons objectives et pertinentes, ce qui ne lui semblait pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, compatible avec des critères en lien avec l'activité professionnelle tels que l'ancienneté ou la présence effective des salariés dans l'entreprise (Cass. soc., 12 mars 2025, n° 23-21.223).



## >> LES MICRO-SOCIÉTÉS DEVRAIENT RESTER DISPENSÉES DE RAPPORT DE GESTION

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier dernier, les micro-sociétés commerciales ne sont plus explicitement exemptées d'établir un rapport de gestion alors que les petites sociétés commerciales le restent. Le Parlement a adopté le rétablissement du dispositif antérieur de dispense.

Cette situation est incohérente car les petites sociétés commerciales restent, sauf exceptions, dispensées d'établir un rapport de gestion (C. com., art. L 232-1 ; les petites sociétés commerciales ne dépassent pas deux des trois seuils suivants : chiffre d'affaires de 15 millions d'euros, bilan de 7,5 millions d'euros et 50 salariés ; C. com., art. D. 123-200).

Cette situation devrait prochainement changer. Le Parlement s'est en effet mis d'accord pour rétablir le régime d'exemption aux micro-sociétés commerciales. La semaine dernière, l'Assemblée nationale et le Sénat ont validé cette mesure dans le cadre de l'adoption définitive du projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière économique, financière, environnementale, énergétique, de transport, de santé et de circulation des personnes. Cette mesure devra toutefois passer le filtre constitutionnel.

## >> ANTI-ARBITRAGE DES DIVIDENDES : PREMIERS COMMENTAIRES DE BERCY

Dans un rescrit publié le 17 avril 2025, l'administration apporte des premiers éléments de réponse très attendus aux questions soulevées par les mesures anti-fraude telles qu'issues de la dernière loi de finances.

S'agissant du dispositif anti-arbitrage prévu par l'article 119 bis A, I du CGI dans sa rédaction modifiée par la loi de finances pour 2025, l'administration précise notamment les points suivants :

➔ Dès lors que le transfert de valeur s'entend de la « *part du produit d'actions ou du revenu assimilé effectivement appréhendée* » par le bénéficiaire non-résident, d'une part, l'existence d'un tel transfert de valeur est conditionnée à une distribution effective de dividendes par la société française émettrice des titres, au sens de l'article L 232-11 du Code de commerce (de même, en l'absence d'une telle distribution, aucun versement ne peut être imposé sur le fondement de l'article 119 bis A du CGI) et, d'autre part, ce dispositif n'a pas pour objet de soumettre à la retenue à la source des montants supérieurs à ceux des dividendes que le détenteur des titres aurait dû percevoir directement – en cas de prêt de

titres, si la rémunération n'est pas établie au regard du montant du dividende rétrocédé, la personne établie hors de France n'a pas vocation à supporter la retenue à la source (dans le cas contraire, il n'est pas exclu que tout ou partie de cette rémunération puisse être considéré comme un transfert de valeur au sens du 119 bis A, I du CGI) ;

➔ La règle d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions de l'article 119 bis A, I du CGI doit être entendue différemment selon la nature du flux concerné : ainsi, ces nouvelles dispositions s'appliquent aux versements effectués depuis le 16 février 2025, tandis que, s'agissant des opérations concourant à un transfert de valeur, elles ne s'appliquent qu'aux seules opérations pour lesquelles un accord sur la chose et le prix est intervenu depuis cette date.

S'agissant du dispositif anti-arbitrage codifié à l'article 119 bis A, II du CGI issu de la loi de finances pour 2025, l'administration précise la portée de ces nouvelles règles dont l'entrée en vigueur est prévue le 1<sup>er</sup> janvier 2026.

## >> L'INFRACTION REPROCHÉE À UNE SOCIÉTÉ ET CELLE COMMISE PAR SON REPRÉSENTANT DOIVENT COÏNCIDER

Dans un arrêt rendu le 18 mars dernier, la Cour de cassation juge qu'une cour d'appel ne saurait imputer à deux préposés retenus comme organes ou représentants d'une personne morale des manquements sans lien avec le délit poursuivi.

Pour déclarer la société coupable du délit de mise à disposition d'équipement de travail ne permettant pas de préserver la sécurité des travailleurs, l'arrêt attaqué énonce que la conception de la pelle hydraulique ne permet pas aux travailleurs d'accéder à son réservoir situé à une hauteur de 1,70 mètre, avec le tuyau de remplissage en main en respectant la règle de sécurité des trois points d'appui. Si le mode opératoire consistant à coincer le pistolet entre l'arceau et le bâti de la machine avant de monter les marches avec les mains libres, pouvait sembler évident à un professionnel chevronné, cela n'était pas le cas pour la victime, travailleur intérimaire en mission dans la société depuis quelques semaines, qui réalisait cette opération pour la première fois. Il n'est pas établi que le directeur du site, titulaire d'une délégation de pouvoir, ait enseigné la règle des trois points d'appui à la victime.

Par ailleurs un autre salarié de la société, sous la responsabilité duquel la victime était placée, lui a confié une mission technique à laquelle elle n'était pas formée de manière appropriée. En conséquence, tous deux ont, agissant pour le compte de la société, engagé la responsabilité pénale de celle-ci.

La chambre criminelle censure ce raisonnement au visa des articles 121-2 du code pénal et 593 du code de procédure pénale. Selon le premier de ces textes, les personnes morales, à l'exclusion de l'Etat, sont responsables pénalement des infractions commises, pour leur compte, par leurs organes ou représentants. Selon le second, tout jugement ou arrêt doit comporter les motifs propres à justifier la décision. L'insuffisance ou la contradiction des motifs équivaut à leur absence.

En se déterminant ainsi, la cour d'appel, qui a imputé aux deux préposés retenus comme représentants ou organes de la personne morale prévenue des manquements sans lien avec le délit de mise à disposition d'équipements de travail ne permettant pas de préserver la sécurité des travailleurs, n'a pas justifié sa décision (Cass. crim., 18 mars 2025, n° 24-84.094).



## >> PAS DE DIRECTION DE FAIT SANS ACTES POSITIFS DE GESTION DÛMENT CARACTÉRISÉS

Dans un arrêt rendu le 26 mars dernier, la Cour de cassation juge que la qualité de gérant de fait du directeur commercial d'une SARL n'a pas pu être établie sur la seule foi d'une enquête pénale concluant à son emprise sur le gérant de droit et d'allégations des salariés non étayées par des faits précis.

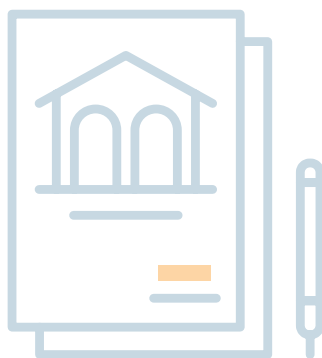
En l'espèce, une cour d'appel prononce la faillite personnelle du directeur commercial d'une société à responsabilité limitée placée en liquidation judiciaire, en qualité de dirigeant de fait de la société, aux motifs suivants :

- ✓ Une enquête pénale a établi qu'il avait dépassé de manière continue et régulière ses fonctions et qu'il exerçait une emprise certaine sur le gérant de droit, son neveu, moins expérimenté ;
- ✓ Les salariés affirmaient que le directeur commercial était le véritable dirigeant de la société en ce qu'il prenait l'ensemble des décisions et s'était servi des biens et des personnels de la société pour le développement de sa propre société.

Selon la cour d'appel, ces circonstances constituent un faisceau d'indices caractérisant l'exercice d'un véritable pouvoir de direction de l'intéressé sur les biens, les personnels et les principales décisions économiques de la société, exercé de longue date, en toute liberté et indépendance, et reposant sur une dépossession du dirigeant de droit de son propre pouvoir.

La Cour de cassation censure la décision : la cour d'appel n'avait pas relevé d'actes positifs précis de l'intéressé, accomplis en toute indépendance et excédant ses fonctions, qui seraient de nature à caractériser son immixtion dans la direction de la société.

La Cour de cassation subordonne de longue date la reconnaissance de la qualité de dirigeant de fait à la preuve d'actes positifs de gestion (notamment, Cass. com., 27 mai 2003, n° 00-13.606). L'affirmation selon laquelle l'intéressé « *prenait l'ensemble des décisions* » aurait donc dû être étayée par une description précise de celles-ci qui seule était de nature à caractériser une immixtion dans la direction de la société (Cass. com., 26 mars 2025, n° 24-11.190).



## Question relative au code APE et à l'exercice d'activités de surveillance et de gardiennage

*Une entreprise disposant d'un code APE 80.20Z (Activités liées aux systèmes de sécurité) est-elle en droit d'exercer des activités réglementées de surveillance et de gardiennage, si elle dispose pour autant d'une autorisation d'exercer ces activités délivrée par le CNAPS ?*

## Réponse :

“ Une entreprise avec un code APE 80.20.Z est en droit de réaliser des prestations de sécurité et de gardiennage, si bien entendu elle dispose des autorisations nécessaires délivrées par le CNAPS.

Le code APE ne sert en effet qu'à caractériser l'activité principale de l'entreprise, en termes de chiffres d'affaires. Le code APE n'a pas de valeur juridique. Il ne peut pas être avancé pour justifier ou non l'application de certains droits.



## Question relative aux tenues des agents de sécurité

*Je me permets de venir vers vous pour savoir si ma nouvelle tenue était aux normes surtout au niveau du logo car on est plusieurs à lire différemment l'article réglementaire en la matière.*

*Mon logo fait en hauteur 4,3 cm et en longueur 11,5 cm.*

## Réponse :

“ En l'état actuel du droit, « l'insigne, quelle que soit sa forme, doit être d'une taille au moins égale à un carré de 50 mm de côté ».

Cela signifie que :

- La forme de l'insigne ne doit pas être nécessairement un carré. Elle peut être un rectangle.
- Il faut juste que le carré de 50 mm prévu par la réglementation « entre » dans le rectangle de l'insigne apposée sur les tenues ;
- En revanche, chaque côté doit obligatoirement mesurer au minimum 50 mm ;
- **Dans votre situation, les deux côtés de la hauteur ne mesurent que 43 mm chacun. La réglementation n'est alors pas respectée dans votre cas.**

**Vous devez donc prévoir une hauteur supérieure qui sera au minimum de 50 mm.**

**Vous pouvez conserver la longueur à 11,5 cm ou alors, si votre logo est déformé de par l'augmentation de la hauteur, prévoir une longueur plus grande encore.**





## RÉSULTATS PROVISOIRES DE LA REPRÉSENTATIVITÉ PATRONALE ET SYNDICALE DANS LA BRANCHE DES ENTREPRISES DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ

Les résultats de l'audience patronale et syndicale, pour le cycle 2025-2029, ont été présentés au Haut Conseil du dialogue social par la DGT le 8 avril 2025. **Ils ne sont pas définitifs et sont susceptibles d'évoluer, le cas échéant.**

Pour rappel, pour les Organisations patronales, **la représentativité se mesure de deux façons** : par le nombre de salariés appartenant aux entreprises adhérentes à l'OP et par le nombre d'entreprises adhérentes.

### Concernant la représentativité patronale (par l'audience salarié) :

■ **GES : 67,71 % (soit 75 750 salariés)**

■ ADMS : 13,79 % (soit 15 424 salariés)

■ GPMSE : 9,71 % (soit 10 857 salariés)

■ SESA : 8,79 % (soit 9 837 salariés)

**En terme d'entreprises retenues pour chacune des OP** – il faudra axer la communication là-dessus :

■ GES : 212 entreprises adhérentes (contre 186 en 2021)

■ ADMS : 57 entreprises adhérentes

■ GPMSE : 51 entreprises adhérentes

■ SESA : 21 entreprises adhérentes

### Concernant la représentativité des OS :

■ CFDT : 19,69 % ;

■ CGT : 18 % ;

■ SNEPS-CFTC : 16,4 % ;

■ FEETS-FO : 15,46 % ;

■ SUD-SOLIDAIRES : 9,75 % ;

■ UNSA : 8,04 % ;

■ CFE-CGC : 6,6 %.

Les projets d'arrêtés de représentativité seront soumis pour avis aux membres du HCDS avant publication au JO. Ces consultations seront organisées progressivement par lots de branches dans les prochains mois.

Le concrétisation de ses mesures aura lieu vers octobre-novembre 2025.



## PUBLICATION DU RAPPORT ANNUEL SUR L'ANNÉE 2023 DE LA BRANCHE PRÉVENTION-SÉCURITÉ

Voici les principaux enseignements de l'enquête pour la branche professionnelle des entreprises de prévention et de sécurité sur l'année 2023 :

### Concernant les données économiques :

- ✓ Le rapport dénombre 5 012 entreprises intervenant dans le domaine de la prévention-sécurité et employant au moins un salarié en 2023. Le nombre stagne donc par rapport à l'année précédente (5 020), mais présente une hausse de 12 % par rapport à 2019.
- ✓ Le nombre d'établissements atteint 5 830, contre 5 720 l'an passé. Les comparaisons sont toutefois rendues difficiles cette année, puisque la méthodologie a changé : le champ couvert s'est élargi « à l'ensemble des entreprises relevant de la branche prévention-sécurité privée », en incluant les entreprises de protection rapprochée, jusque-là non prises en compte. « A contrario, le périmètre de l'étude s'est porté sur les entreprises comportant a minima un salarié, ce qui a exclu les microentreprises ». Lesquelles étaient près de 9 000 en 2022.
- ✓ En matière de chiffre d'affaires, la branche affiche un chiffre d'affaires en hausse d'1,03 Md€ en 2023, pour atteindre 11,12 Md€, d'après le rapport. Soit une hausse de 10,2 %.
- ✓ En matière de sous-traitance, un « net renforcement de la sous-traitance » est à observer, avec une part dans le chiffre d'affaires total (9,5 %) qui retrouve le taux record de 2016 (9 %), loin du seuil bas atteint en 2021 et 2022 (5,6 % et 5,8 %).
- ✓ Concernant les marchés publics, la part des contrats conclus avec le secteur public dans le chiffre d'affaires global continue sa décrue. Elle n'a jamais été aussi basse depuis 2013, avec 14 % en 2023, contre 18 % les deux années précédentes, et même 30 % en 2018. 86 % du chiffre d'affaires provient des marchés privés.

### Concernant les données sociales :

- ✓ En matière d'effectifs, la branche emploie 210 500 salariés au 31 décembre 2023, contre 205 100 en 2022 et 204 300 en 2021. « À périmètre constant, le nombre de salariés de la branche a augmenté de 4 % entre 2022 et 2023 ». 43,6 % des salariés de la branche travaillent en Île-de-France. Viennent ensuite les régions Paca (8,5 %) et Auvergne-Rhône-Alpes (8,2 %).
- ✓ « Les mouvements de personnel se sont renforcés en 2023 ». En effet, le taux d'embauche atteint 92 %, contre 76 % l'an passé. Le taux de départ est de 88 %, contre 72 % l'an passé.
- ✓ Concernant les types de contrats, plus de 8 salariés sur 10, contre 9 sur 10 en 2022, sont signataires d'un CDI. 16,5 % sont en CDD. Les alternants représentent 1,5 % des salariés. Les hommes sont davantage en CDI (83 %) que les femmes (76,5 %). 70 % des embauches se font en CDD, 26,5 % en CDI. Le taux de transformation des CDD en CDI est stable, à 2,5 %.







- ✓ Le recours à l'intérim, qui concerne seulement 1 % des entreprises, est à son niveau le plus bas. Il était de 6 % en 2021 et 4 % en 2022. « Cette pratique se retrouve essentiellement dans les entreprises de plus grande taille », note le document.
- ✓ La part des contrats à temps plein diminue de près de cinq points en un an, atteignant 76,5 %. Le taux de temps partiel (23,5 %) est le plus élevé de ces dix dernières années. La moitié des salariés à temps partiel travaillent moins de 24 heures par semaine.
- ✓ En matière d'attractivité. Les difficultés de recrutement se réduisent nettement : seules 11 % des entreprises rencontrent des difficultés pour recruter des CDI au niveau national, contre 27 % l'an passé. Pour les CDD, ce taux chute à 10 % contre 15 % en 2022. Les contraintes de conditions de travail sont les plus citées pour expliquer ces difficultés.
- ✓ Concernant l'âge et le genre, les hommes représentent toujours la "grande majorité des effectifs de la branche", soit une part stable de 86 %. Les effectifs sont plus féminisés chez les spécialistes en télésurveillance (29,5 %).
- ✓ L'ancienneté moyenne atteint son niveau le plus bas sur ces dix dernières années, s'établissant à 5,5 années, contre 6 en 2022.
- ✓ L'âge moyen diminue d'un an pour s'établir à 42 ans. Il s'élève à 42,5 ans pour les hommes contre 38 ans chez les femmes.
- ✓ Concernant la catégorie professionnelle des salariés, les agents d'exploitation représentent 83,5 % des salariés présents au 31 décembre 2023. Le poids de cette catégorie professionnelle s'est quelque peu réduit à long terme : environ 3 points de moins entre 2013 et 2023, note le rapport. La part des agents de maîtrise baisse légèrement, à 10,5 % contre 11 % l'an passé. Comme en 2022, les employés administratifs représentent 3 %, les cadres aussi.
- ✓ En matière d'absences, le nombre moyen de jours d'absence par salarié poursuit sa baisse entamée en 2022 pour s'établir à 15 jours, contre 17,1. Il atteint au total 3,15 millions de jours contre 3,8 millions l'an passé. 58 % des jours d'absence sont imputables à des arrêts maladie et 14,5 % à des accidents du travail. Les absences non justifiées pèsent désormais à hauteur de 20,5 % des jours d'absence, contre 15 % en 2022.
- ✓ Concernant les agressions, le nombre d'agressions verbales et physiques déclarées est en baisse en 2023. 11 % des salariés ont déclaré des agressions verbales, contre 26,5 % en 2022. 2 % ont signalé des agressions physiques, contre 3 % l'an passé. 6,5 % des agressions ont fait l'objet d'une plainte déposée par l'agent, contre 7 % en 2022. Des taux qui restent plus élevés que les années précédentes.



## SÛRETÉ DANS LES TRANSPORTS : L'ESSENTIEL DE LA LOI CONCERNANT LA SÉCURITÉ PRIVÉE

La loi relative au renforcement de la sûreté dans les transports a été publiée au Journal le 29 avril dernier.

Déposée fin 2023 par le ministre chargé des Transports, Philippe TABAROT, lorsqu'il était sénateur (LR, Alpes-Maritimes), elle a connu de nombreuses modifications lors de son parcours législatif, avant d'être partiellement censurée par le Conseil constitutionnel. La partie relative aux technologies, en particulier, a été largement remaniée.

Concernant les agents de sécurité privée, l'article 3 permet aux agents de sécurité privée exerçant au profit d'un opérateur de transport d'enjoindre à une personne de descendre d'un véhicule ou de quitter les emprises.

Ces dispositions « ne sauraient » leur permettre d'exercer « *une contrainte sur la personne qui refuse d'obtempérer* », a relevé le Conseil constitutionnel dans sa décision du 24 avril. Un décret en Conseil d'État précisera les modalités de formation et d'autorisation des agents.

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



**AG2R LA MONDIALE**