

la lettre JURIDIQUE

GES
SÉCURITÉ PRIVÉE

GROUPEMENT
DES ENTREPRISES
DE SÉCURITÉ

N°71

Du 5 Mai au 27 Juin 2025

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

SOMMAIRE

■ DROIT SOCIAL	2
ACTUALITÉS	2
RÈGLEMENTATION	5
JURISPRUDENCE	7
■ JURIDIQUE ET FISCAL	9
ACTUALITÉS	9
RÈGLEMENTATION	10
JURISPRUDENCE	12
■ VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES	14
■ À SAVOIR	15



>> UN RAPPORT PARLEMENTAIRE PRÉCONISE, DE NOUVEAU, DE MIEUX PRENDRE EN COMPTE LA PARENTALITÉ DU TRAVAIL

Généraliser la signature de la charte de la parentalité à l'ensemble des entreprises de plus de 50 salariés, modifier le code du travail afin d'intégrer la parentalité dans le champ des négociations d'entreprises relatives à l'égalité professionnelle, intégrer des critères sur la parentalité au nouvel index de l'égalité, réformer le congé de paternité... Ce sont quelques-unes des nombreuses recommandations listées par les députées Sarah LEGRAIN (Paris, LFI-NFP) et Delphine LINGEMANN (Puy-de-Dôme, Les Démocrates) dans un rapport d'information sur la parentalité, rendu public le 25 juin 2025.

Pour généraliser les bonnes pratiques, elles listent plusieurs propositions liées au travail :

- Intégrer davantage la parentalité dans les dispositifs de RSE (recommandation n°8) ;
- Généraliser la signature de la charte de la parentalité à l'ensemble des entreprises de plus de 50 salariés (recommandation n°9) ;
- Modifier l'article R 2242-2 du code du travail afin d'intégrer la parentalité dans le champ des négociations d'entreprises relatives à l'égalité professionnelle (recommandation n°10) ;

- Dans le cadre de la réforme de l'index égalité professionnelle, intégrer des critères sur la parentalité au nouvel indicateur (recommandation n°11) ;
- Accorder une attention particulière aux différents "aléas de la vie" liés au travail dans les politiques d'accompagnement à la parentalité (recommandation n°12) ;
- Lancer une réflexion sur l'impact des horaires sur l'articulation entre la vie professionnelle et privée en tenant compte des spécificités des différents corps de métier (recommandation n°13) ;
- Accorder aux parents des autorisations d'absence pour participer aux moments clés de la scolarité de leurs enfants de l'école maternelle au lycée, estimées à quatre demi-journées/an par la commission parentalité (recommandation n°14).

>> EN 2023, 53 % DES SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ EFFECTUENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES RÉMUNÉRÉES (DARES)

8,8 millions de salariés effectuent des heures supplémentaires rémunérées en 2023, soit 53 % des salariés à temps complet du secteur privé dont le temps de travail est décompté en heures, selon une étude de la Dares, publiée le 25 juin 2025.

Les salariés concernés par les heures supplémentaires rémunérées en effectuent en moyenne 104 dans l'année, pour un peu plus de 1 900 € brut. Par ailleurs, près de trois salariés sur dix déclarant faire des heures supplémentaires indiquent également ne bénéficier d'aucune compensation, qu'elle soit sous forme financière ou de repos.

En 2023, 17 % des salariés du secteur privé occupent un emploi à temps partiel. Ils sont moins concernés que les salariés à temps complet par la réalisation d'heures au-delà du nombre prévu dans leur contrat de travail. Ils ne sont en effet que 34 % à effectuer au moins une heure complémentaire rémunérée dans l'année, soit 1,6 million de personnes, alors que 53 % des salariés à temps complet font au moins une heure supplémentaire rémunérée dans l'année.

>> TRANSITIONS-RECONVERSIONS : LA NÉGOCIATION SE TERMINE AVEC UN PROJET D'ANI OUVERT À LA SIGNATURE

La septième séance de négociation sur les transitions et les reconversions professionnelles s'est conclue, le 25 juin dernier, avec un ultime projet d'accord national interprofessionnel ouvert à la signature des organisations syndicales et patronales.

Devant être validé par les instances des confédérations syndicales, cet ANI a vocation à être transposé, via amendement, dans le projet de loi portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social.

Le calendrier de transposition est très serré puisque l'examen en séance publique de ce projet de loi par les députés doit commencer le jeudi 3 juillet, le Sénat ayant déjà voté le texte en première lecture qui est examiné selon la procédure accélérée (une lecture dans chaque chambre au lieu de deux). L'amendement portant la transposition de ce projet d'ANI pourrait être soumis à la commission des Affaires sociales de l'Assemblée nationale dans le cadre d'une réunion exceptionnelle, lundi 30 juin, avant l'ouverture de la session extraordinaire du Parlement qui est censée se conclure le 11 juillet.

>> LA COUR DE CASSATION TRANSMET UNE QPC SUR LE DROIT DU SALARIÉ DE SE TAIRE LORS D'UNE PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

La Cour de cassation a transmis le 20 juin dernier au Conseil constitutionnel une QPC sur l'absence d'information du salarié sur son droit de se taire dans le cadre d'une procédure disciplinaire et pour licenciement disciplinaire.

La QPC vise l'article L.1332-2 (sanction disciplinaire) et les dispositions combinées des articles L.1232-3 et L.1332-2 (licenciement disciplinaire) du code du travail.

Ces textes portent-ils atteinte au droit à la présomption d'innocence garanti par l'article 9 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 ?

Pour la Haute Juridiction, cette question présente un caractère sérieux, « *en ce qu'il pourrait être estimé qu'un salarié faisant l'objet d'une procédure de licenciement pour motif disciplinaire ne peut être entendu sur les manquements qui lui sont reprochés par l'employeur sans être préalablement informé du droit qu'il a de se taire* ».

>> L'ÉDITION 2025 DU GUIDE « APPRENTISSAGE ET HANDICAP » EST DISPONIBLE SUR LE SITE DU MINISTÈRE DU TRAVAIL

Le ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles, en partenariat avec l'Agefiph et le FIPHFP, publie l'édition 2025 du guide « *Apprentissage et handicap* ».

Destiné tant aux apprentis qu'aux CFA et employeurs, l'ouvrage peut être téléchargé sur le site du ministère. Il met en avant les opportunités qu'offre l'apprentissage aménagé, ouvert aux personnes porteuses de handicap (apprentissage

sans limite d'âge accessible dès 16 ans, aménagement possible de la durée du contrat de six mois à trois ans, mesures de compensation disponibles tout au long du parcours de formation en CFA et en entreprise ou dans un service public).

En 2024, 15 700 contrats d'apprentissage aménagés ont été signés dans les secteurs privé et public, précise le ministère.

>> LE CABINET AYMING PRÉCONISE UNE SÉRIE DE MESURES POUR LUTTER CONTRE L'ABSENTÉISME

Dans une étude publiée en juin 2025, le cabinet AYMING analyse les difficultés rencontrées par les équipes RH confrontées à la problématique de l'absentéisme.

Soulignant que ces équipes se retrouvent souvent démunies face à une gestion de plus en plus complexe des absences, le cabinet préconise

une réponse structurée passant par trois étapes clés pour maîtriser ce risque.

L'étude pointe notamment la nécessaire implication des directions générales au regard de l'impact économique de l'absentéisme.

>> UNE CONFÉRENCE SUR LE FINANCEMENT DE LA PROTECTION SOCIALE EST EN PRÉPARATION, CONFIRME LA MINISTRE DU TRAVAIL

La conférence sociale pour réfléchir au financement de la protection sociale, annoncée en mai par Emmanuel Macron, est bien d'actualité, confirme la ministre du Travail dans un entretien au Journal du dimanche le 29 juin 2025.

« *Nous préparons actuellement une grande conférence sociale rassemblant responsables politiques, économistes et partenaires sociaux, pour tracer collectivement l'avenir de notre modèle* », déclare Astrid PANOSYANT-BOUVET.

Selon elle, la perspective du 80ème anniversaire de la Sécurité sociale, en octobre, « *nous invite à un débat national lucide, sérieux, apaisé* » sur le modèle social français. Les questions du « *niveau global de protection sociale* », du « *périmètre de ce que nous souhaitons continuer à financer par le travail* » et « *du financement alternatif si certaines charges ne sont plus portées par le travail* », doivent être posées, avance la ministre.

>> DEUX DÉCRETS MODIFIENT LES RÈGLES DE CALCUL DU BUDGET DE FRANCE COMPÉTENCES ET DES EXCÉDENTS DES OPCO ET ATPro

Deux décrets publiés au Journal officiel du 22 juin 2025 modifient les modalités de répartition des ressources de France compétences entre les différents dispositifs. Ces changements sont destinés à faciliter l'adoption de ce budget, quelques jours avant que l'institution nationale publique n'adopte son budget rectificatif pour 2025.

Ces deux textes revoient également les règles de reversement des excédents des Opco et des associations Transitions Pro à France compétences, réduisant notamment le plafond des fonds propres des opérateurs de compétences à partir de 2026

>> UN DÉCRET IMPOSE LA PRESCRIPTION D'ARRÊTS DE TRAVAIL SOUS « FORMULAIRE HOMOLOGUÉ SUR PAPIER SÉCURISÉ »

À compter du 1^{er} juillet prochain, un décret du 28 juin 2025 impose que lorsqu'un arrêt de travail est établi sous format papier, il doit être prescrit au moyen d'un « *formulaire homologué sur papier sécurisé* » fourni par la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

L'objectif est clair : lutter contre la fraude aux arrêts maladie, dont le coût explose.

Néanmoins, selon un article publié sur son site le 27 juin 2025, l'Assurance maladie accorde « en accord avec les services de l'État » une « période de tolérance » jusqu'au 1^{er} septembre. Au-delà, « *tout formulaire d'avis d'arrêt de travail papier non sécurisé sera rejeté* ».

>> L'EMPLOYEUR D'UN APPRENTI DE NIVEAU BAC +3 ET AU-DELÀ DEVRA VERSER UNE « PARTICIPATION FORFAITAIRE » DE 750 €

Un décret du 27 juin 2025 prévoit, pour les contrats « *conclus à compter du 1^{er} juillet 2025* », que l'employeur d'un apprenti « *visant l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalant au moins au niveau six du cadre national des certifications professionnelles* » (bac+3 et au-delà) est redevable d'une « participation forfaitaire » de 750 €.

Le principe de ce « *reste à charge* » avait été acté dans le PLF pour 2025. Le montant de la « *participation forfaitaire* » est diminué en cas de rupture du contrat d'apprentissage lors

des 45 premiers jours de formation pratique ou, lorsqu'à la suite d'une rupture anticipée du contrat d'apprentissage, un nouveau contrat d'apprentissage est conclu avec un autre employeur.

Le reste à charge « *fait l'objet de l'émission, par le CFA, d'une facture transmise à l'employeur* », précise le décret.

>> FORTES CHALEURS : LA DGT SENSIBILISE L'INSPECTION DU TRAVAIL À LA NOUVELLE RÉGLEMENTATION

Le 5 juin 2025, le ministère du travail a publié une instruction relative à la gestion des vagues de chaleur, qui complète l'instruction interministérielle du 27 mai 2024 et tient compte des nouvelles mesures introduites par le décret du 27 mai 2025.

Le texte rappelle que ce décret a introduit un nouveau chapitre, intitulé « *Préventions des risques liés aux épisodes de chaleur intense* » dans le code du travail (articles R. 4463-1 à R. 4463-8) et que lorsque l'évaluation des risques identifie un risque lié à l'exposition à des épisodes de chaleur intense, l'employeur doit définir « pour réduire ces risques, les mesures ou les actions de prévention en se fondant sur un ensemble d'éléments (adaptation de l'organisation du travail, moyens techniques, équipement de travail, information et formation...) prévus par le nouvel article R.4463-3 ».

Dans son texte, la direction générale du travail (DGT) insiste sur certaines exigences, notamment :

- La fourniture d'eau fraîche en quantité suffisante s'applique « à tous les employeurs quel que soit l'activité » ;
- Les documents liés à la coactivité (plan de prévention, PPSPS) tiennent également compte, le cas échéant, des risques liés à l'exposition aux épisodes de chaleur intense, le cas échéant ;
- L'interdiction d'affecter des jeunes aux travaux les exposant à des températures extrêmes susceptibles de nuire à leur santé (C. trav., art. D.153-36), le non-respect de cette interdiction étant passible d'une amende (C. trav., L. 4753-2).

La DGT rappelle aux agents de l'inspection du travail leurs prérogatives, qu'elles soient anciennes, par exemple concernant les jeunes travailleurs, l'agent de contrôle peut notifier une décision de retrait immédiat du jeune affecté aux travaux interdits, le non-respect de cette décision peut être passible d'une amende administrative (C. trav., art. L. 4752-1).

Ou qu'elles soient nouvelles, issues du décret du 27 mai (entrée en vigueur au 1er juillet) :

- ✓ L'agent de contrôle peut établir une mise en demeure préalable à procès-verbal si la

liste des mesures ou actions de prévention contre le risque professionnel aux épisodes de chaleur n'a pas été définie ;

- ✓ Les agents de contrôle peuvent mobiliser les dispositions relatives à l'aménagement des postes de travail, par exemple l'obligation de mettre à disposition de l'eau potable et fraîche (C. trav., art. R. 4225-2), ou l'obligation de protéger les travailleurs contre les effets des conditions climatiques lorsqu'ils sont employés à l'extérieur (C. trav., art. R. 4225-1). Là aussi, ces dispositions peuvent donner lieu à une mise en demeure (C. trav. art., L. 4721-4). Et « en cas de situation dangereuse résultant du non-respect des principes généraux de prévention, les agents de contrôle pourront transmettre au DREETS un rapport en vue de la notification d'une mise en demeure » (C. trav., art. L. 4721-1).

L'instruction indique que différents acteurs doivent être mobilisés notamment les SPST, entre autres par le biais des médecins inspecteurs du travail, pour qu'ils soient vigilants sur les mesures collectives et individuelles que l'employeur doit mettre en œuvre, surtout pour les travailleurs les plus exposés aux risques liés à la chaleur, et l'inspection du travail qui est appelée à « *organiser des contrôles d'entreprises ciblés sur les secteurs d'activité les plus concernés par les risques liés à la canicule et aux ambiances thermiques, en particulier le bâtiment et les travaux publics et l'agriculture* ».

Enfin, elle précise l'organisation des remontées d'informations concernant les mesures de prévention et de gestion mises en œuvre par les DREETS, avec des synthèses qui doivent être transmises à la DGT. Concernant le suivi des accidents graves et mortels, le processus de remontée d'informations mis en place en 2024 est reconduit.

Rappelons qu'en 2024, 7 accidents du travail mortels en lien possible avec la chaleur ont été notifiés par la direction générale du travail (DGT), contre 11 en 2023.

>> L'INDEMNITÉ POUR LICENCIEMENT NUL N'EST PAS DUE EN CAS DE RUPTURE DISCRIMINATOIRE DE LA PÉRIODE D'ESSAI

Dans un arrêt rendu le 25 juin dernier, la Cour de cassation juge qu'un salarié dont la rupture de la période d'essai est nulle pour discrimination peut prétendre à des dommages-intérêts mais pas à l'indemnité, d'au moins six mois de salaire, prévue en cas de licenciement nul. Les dispositions du code du travail relatives au licenciement ne sont, en effet, pas applicables pendant la période d'essai.

Pour rappel, la rupture de la période d'essai fondée sur un motif discriminatoire est nulle (C. trav., art. L. 1132-1, L. 1132-4). Tel est le cas lorsque

l'employeur met fin à la période d'essai en raison des problèmes de santé du salarié (Cass. soc., 16 février 2005, n° 02-43.402). À quelle indemnité le salarié peut-il alors prétendre ? Il n'a pas droit aux indemnités prévues en cas de licenciement, rappelle la Cour de cassation le 25 juin 2025. Il ne peut ainsi demander le versement de l'indemnité de préavis (Cass. soc., 12 septembre 2018, n° 16-26.333), ni celui de l'indemnité pour licenciement nul, précise la haute juridiction, dans son arrêt du 25 juin 2025 (Cass. soc., 25 juin 2025, n° 23-17.999).

>> LA COUR DE CASSATION RECONNAÎT AU SALARIÉ LE DROIT D'OBTENIR LA COMMUNICATION DE SES COURRIELS PROFESSIONNELS

La Cour de cassation consacre le 18 juin 2025 le droit du salarié à obtenir communication des courriels émis ou reçus grâce à sa messagerie électronique professionnelle. Ces courriels sont des données à caractère personnel au sens du RGPD, décide la haute juridiction. L'employeur est tenu de lui fournir à la fois les métadonnées (horodatage, destinataires...) et le contenu de ces courriels, sauf si les éléments dont la communication est demandée sont de nature à porter atteinte aux droits et libertés d'autrui.

La Cour de cassation approuve, dans un arrêt publié du 18 juin 2025, une cour d'appel qui a accordé à un salarié des dommages-intérêts pour non-respect du droit d'accès aux données personnelles, son employeur ayant refusé d'accéder à sa demande de communication des courriels émis et reçus dans le cadre de son contrat de travail. Ces courriels constituent des données personnelles au sens du RGPD, retient la chambre sociale.

L'article 4 du RGPD définit la « donnée à caractère personnelle » comme « toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable ». Est « réputée être une personne physique identifiable une personne physique qui peut être identifiée, directement ou indirectement, notamment par référence à un identifiant, tel qu'un nom, un numéro d'identification, des données de localisation,

un identifiant en ligne, ou à un ou plusieurs éléments spécifiques propres à son identité physique, physiologique, génétique, psychique, économique, culturelle ou sociale ».

Selon l'article 15 du RGPD, « la personne concernée a le droit d'obtenir du responsable du traitement la confirmation que des données à caractère personnel la concernant sont ou ne sont pas traitées et, lorsqu'elles le sont, l'accès aux dites données à caractère personnel. Le responsable du traitement fournit une copie des données à caractère personnel faisant l'objet d'un traitement, sous réserve que le droit d'obtenir une copie ne porte pas atteinte aux droits et libertés d'autrui ».

Les hauts magistrats déduisent de ces textes « d'une part, que les courriels émis ou reçus par le salarié grâce à sa messagerie électronique professionnelle sont des données à caractère personnel au sens de l'article 4 du RGPD ». Ils retiennent « d'autre part, que le salarié a le droit d'accéder à ces courriels, l'employeur devant lui fournir tant les métadonnées (horodatage, destinataires...) que leur contenu, sauf si les éléments dont la communication est demandée sont de nature à porter atteinte aux droits et libertés d'autrui » (Cass. soc., 18 juin 2025, n° 23-19.022).

>> EFFETS D'UN LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE SUR LA RUPTURE CONVENTIONNELLE SIGNÉE ANTÉRIEUREMENT

Pour rappel, les parties peuvent convenir de la rupture conventionnelle du contrat. Entre la date d'expiration du délai de rétractation et la date d'effet prévue de la rupture conventionnelle, l'employeur peut licencier le salarié pour faute grave pour des manquements survenus ou dont il a eu connaissance au cours de cette période. Ce licenciement n'affecte pas la validité de la rupture de la convention.

S'il est justifié, il met un terme au contrat avant la date prévue dans la convention. La créance d'indemnité de rupture conventionnelle est due au salarié, juge la Cour de cassation, le 25 juin 2025.

Les hauts magistrats rappellent que la convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique, qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9, la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation (C. trav., art. L. 1237-13). La validité de la convention, poursuivent-

ils, est subordonnée à son homologation (C. trav., art. L. 1237-14).

Il en résulte, pour les hauts magistrats, qu'en l'absence de rétractation de la convention de rupture, l'employeur peut licencier le salarié pour faute grave, entre la date d'expiration du délai de rétractation et la date d'effet prévue de la rupture conventionnelle, pour des manquements survenus ou dont il a eu connaissance au cours de cette période.

Toutefois, poursuit-elle, la créance d'indemnité de rupture conventionnelle, si elle n'est exigible qu'à la date fixée par la rupture, naît dès l'homologation de la convention, le licenciement n'affectant pas la validité de la rupture conventionnelle. Il a seulement pour effet, s'il est justifié, de mettre un terme au contrat de travail avant la date d'effet prévue par les parties dans la convention (Cass. soc., 25 juin 2025, n° 24-12.096).

>> L'EMPLOYEUR DOIT VÉRIFIER QUE LES CONDITIONS DE TRAVAIL CHEZ LES CLIENTS SONT CONFORMES À L'AVIS DU MÉDECIN DU TRAVAIL

L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité, doit en assurer l'effectivité en prenant en considération les propositions de mesures individuelles d'aménagement faites par le médecin du travail. Il manque à cette obligation en ne vérifiant pas que les entreprises clientes dans lesquelles un livreur est amené à intervenir pendant sa tournée sont équipées du chariot électrique dont l'aide a été préconisée par le médecin du travail. C'est ce que retient la Cour de cassation, dans un arrêt publié du 11 juin 2025.

La Cour de cassation s'appuie sur les articles L. 4121-1 (obligation de sécurité de l'employeur), L. 4624-3 et L. 4624-6 du code du travail. Selon l'article L. 4624-3, « le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur ».

Selon l'article L. 4624-6, « l'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émis par le médecin du travail en application des articles L. 4624-2 à L. 4624-4 ». En cas de refus, « l'employeur fait connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite ».

Il résulte de la combinaison de ces textes « que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité, doit en assurer l'effectivité en prenant en considération les propositions de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur que le médecin du travail est habilité à faire en application de l'article L. 4624-3 du code du travail », estime la Cour de cassation (Cass. soc., 11 juin 2025, n° 24-13.083).

>> SIMPLIFICATION DES RÈGLEMENTS EUROPÉENS : RGPD ET DUMPING

La Commission européenne a présenté, le 21 mai 2025, une proposition visant à modifier plusieurs règlements clés dans le cadre de son agenda de simplification et de soutien aux entreprises.

Cette initiative, suivant les préconisations du rapport Draghi de 2024, s'inscrit dans une volonté de réduire les charges administratives et d'étendre certaines mesures de soutien, initialement réservées aux petites et moyennes entreprises (PME), de manière proportionnée, aux petites entreprises à capitalisation moyenne (SMC) pour renforcer leur compétitivité et leur productivité. Parmi les règlements concernés, trois sont particulièrement pertinents pour le droit européen des affaires : le RGPD, le règlement contre le dumping et le règlement sur les importations subventionnées.

Concernant le Règlement (UE) 2016/679 - RGPD :

Actuellement, les PME de moins de 250 employés bénéficient d'une dérogation à l'obligation de tenir un registre détaillé des activités de traitement, sauf en cas de traitement présentant un "risque élevé" pour les droits et libertés des personnes concernées, de traitement non occasionnel, ou encore de traitement portant sur des données sensibles. La proposition étend cette dérogation aux SMC aux entreprises de moins de 750 employés. Cela réduit la charge administrative pour ces entreprises, tout en maintenant l'obligation pour les traitements sensibles. Par ailleurs, les besoins spécifiques des SMC devront désormais être pris en compte dans l'élaboration propres à chaque société, en interne, comme cela est prévu pour les PME actuellement. Il en va de même des mécanismes de certification en matière de protection des données.

Règlement (UE) 2016/1036 - Protection contre le dumping :

Le règlement actuel prévoit un « helpdesk » dédié aux PME pour les aider à accéder aux instruments de défense commerciale (art. 5). À ce sujet, la Commission européenne avait déjà

eu l'occasion de préciser qu'elle lançait « un nouveau guichet unique, qui vise à apporter un soutien vital aux petites et moyennes entreprises (PME) de l'UE (un « helpdesk », en anglais) en les aidant à s'orienter dans le dédale des régimes de sanctions. Ce « helpdesk, autrement connu sous le nom de « service d'assistance de l'UE en matière de sanctions », offrira un large éventail de services conçus pour aider les PME à respecter les sanctions imposées par l'UE à l'échelle mondiale, ce qui permettra de réduire le risque de non-respect et les coûts correspondants. L'UE a mis en place plus de 40 régimes de sanctions dans le monde. Le service d'assistance fournira un soutien personnalisé gratuit aux PME de l'UE afin de les aider à effectuer les contrôles préalables en matière de sanctions ».

Pour quelques exemples, les intéressés peuvent consulter un site web spécial sur lequel seront publiés, notamment, des informations relatives aux sanctions, des orientations par pays, des manifestations, des conseils et les enseignements tirés en la matière, géré par le service d'assistance.

La modification étend ce service aux SMC, leur offrant un soutien similaire pour comprendre les procédures et soumettre des plaintes. De plus, les périodes d'enquête concernant à la fois les faits éventuels de dumping et les préjudices (« dumping and injury »), qui peuvent être complexes pour les entreprises, seront alignées sur l'année financière des SMC, facilitant la participation de ces dernières aux enquêtes.

Concernant les effets attendus :

Ces modifications visent à réduire les charges administratives pour les PME et les SMC, tout en leur permettant de mieux utiliser les instruments de défense commerciale et de se conformer aux exigences du RGPD. En facilitant leur transition vers le statut de SMC, la proposition contribue à renforcer leur compétitivité et leur capacité à innover. En effet, en réduisant les charges administratives et en facilitant l'accès des SMC aux outils de défense commerciale et aux règles





de protection des données, elles marquent la volonté d'avancer vers un cadre réglementaire plus proportionné et adapté à la réalité des entreprises de taille intermédiaire.

Conclusion :

Si elle était adoptée, la proposition de la Commission européenne marquerait une avancée importante pour la compétitivité et productivité des petites et moyennes entreprises

européennes. En adaptant les règlements RGPD et contre le dumping, elle offrirait un cadre réglementaire proportionné et mieux adapté à la réalité des entreprises de taille intermédiaire. Ces ajustements devraient permettre de soutenir leur croissance tout en simplifiant leur environnement juridique.

>> LA LISTE DES PERSONNES AYANT ACCÈS À L'INTÉGRALITÉ DES INFORMATIONS INSCRITES AU RNE EST COMPLÉTÉE

Un décret ouvre l'accès à l'intégralité des informations inscrites au RNE à la Direction générale des entreprises et à la DGCCRF.

Les informations inscrites et les pièces annexées au registre national des entreprises (RNE), à l'exception des documents comptables couverts par une déclaration de confidentialité et des informations relatives aux bénéficiaires effectifs, sont mises à la disposition du public gratuitement sous forme électronique, à des fins de consultation ou de réutilisation (C. com., art. L. 123-52, al. 1).

Cette mise à disposition est limitée, s'agissant des personnes physiques, aux nom, nom d'usage, pseudonyme, prénoms, mois, année de naissance et commune de résidence (C. com., art. L. 123-52, al. 2). Par exception, ont accès à l'intégralité des informations inscrites au RNE, pour l'exécution de leurs missions, les autorités, administrations, personnes morales et professions citées à l'article R. 123-318 du code de commerce, notamment les commissaires de justice, les notaires ou les greffiers des tribunaux de commerce (C. com., art. L. 123-52, al. 3 et R. 123-318).

Un décret complète la liste de l'article R. 123-318 du code de commerce afin d'y intégrer (C. com., art. R. 123-318, 1^o mod., 4^o bis nouv. et 4^o ter nouv.) :

- La Direction générale des entreprises ;
- La Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes ;
- La mission interministérielle relative à la simplification et à la modernisation des formalités des entreprises et de publicité légale ;
- La Direction interministérielle du numérique, pour ce qui concerne la mise en œuvre des dispositions des articles L. 114-8 à L. 114-10-1 du code des relations entre le public et l'administration.

>> UNE SOCIÉTÉ QUI NE DÉCLARE PAS SES BÉNÉFICIAIRES EFFECTIFS PEUT ÊTRE RADIÉE D'OFFICE AU RCS

Une société ou une entité peut être radiée d'office du RCS si elle ne respecte pas son obligation de déclarer ou de mettre à jour les informations relatives à ses bénéficiaires effectifs dans les 3 mois suivant une mise en demeure ou une injonction de le faire.

Les sociétés dont les titres ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé et d'autres entités (GIE, notamment) sont tenues de déclarer au registre du commerce et des sociétés (RCS) les informations relatives à leurs bénéficiaires effectifs (C. mon. fin., art. L. 561-46, al. 1).

Jusqu'à présent, les sociétés et les entités récalcitrantes ne s'exposaient qu'à une injonction du président du tribunal, le cas échéant sous astreinte, de procéder à la déclaration (C. mon. fin., art. L. 561-48) et à des sanctions pénales – peu mises en œuvre en pratique – (C. mon. fin., art. L. 574-5).

Afin de fiabiliser le registre des bénéficiaires effectifs, le Conseil national des greffiers des tribunaux de commerce (CNGTC) a proposé d'instaurer un mécanisme de radiation d'office des sociétés et des entités qui ne déclarent pas ou ne régularisent pas les informations relatives à leurs bénéficiaires effectifs (CNGTC, Livre blanc : 15 propositions pour lutter contre la criminalité financière, mai 2024, propositions 11 à 13, p. 40)

Cette proposition a été reprise par la loi du 13 juin 2025 visant à sortir la France du piège du narcotrafic.

Depuis le 15 juin 2025, le greffier du tribunal de commerce peut radier d'office du RCS une société ou une entité lorsqu'il constate que cette dernière n'a pas déclaré ou mis en conformité les informations relatives à ses bénéficiaires effectifs, à l'expiration d'un délai de 3 mois à compter d'une mise en demeure de la société ou de l'entité par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée à son siège social (C. mon. fin., art. L. 561-47, al. 3 nouv.). Cette radiation pourra faire l'objet d'un rapport dans des conditions qui seront fixées par décret (C. mon. fin., art. L. 561-47, al. 3 nouv.). Cela signifie, selon nous, que la société ou l'entité pourra, après avoir régularisé sa situation, demander au greffier de rapporter sa radiation afin qu'elle puisse poursuivre régulièrement son activité.

Enfin, dans le cadre de la procédure d'injonction délivrée par le président du tribunal de déclarer les informations sur les bénéficiaires effectifs prévue à l'article L. 561-48 du code monétaire et financier, la personne immatriculée risque sa radiation du RCS si elle ne défère pas à l'injonction dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la décision (C. mon. fin., art. L. 561-48, al. 1 mod.).

>> RNE : LES PROCÉDURES DE COMPLÉTION ET DE CORRECTION DES DONNÉES SONT FUSIONNÉES

Depuis le 15 juin 2025, les procédures de complétion et de correction des données du RNE sont fusionnées au sein de l'article R. 123-293-1 du code de commerce (C. com., art. R. 123-242-1 abrogé et R. 123-293-1 mod.). Ce dernier prévoit désormais qu'une personne inscrite au RNE, qui constate une divergence ou une omission au sein des données figurant à ce registre avec celles inscrites au sein du RCS, du répertoire national des entreprises et de leurs établissements ou des autres répertoires et registres préexistants

ayant permis la constitution du RNE au 1er janvier 2023, peut demander à l'INPI de procéder à la rectification des données la concernant. Des pièces justificatives peuvent être demandées à cette occasion (C. com., art. R. 123-293-1 mod.).

Les demandes sont effectuées par voie électronique et signées électroniquement (C. com., art. R. 123-290, al.1 mod.).

>> RÉSILIATION DU BAIL EN CAS DE LIQUIDATION LORS DE LA RÉOLUTION D'UN PLAN DE CONTINUATION

Dans un arrêt du 12 juin dernier, la Cour de cassation juge que la liquidation judiciaire ouverte concomitamment à la résolution d'un plan de redressement est une nouvelle procédure et fait obstacle à la résiliation du bail des immeubles pour des loyers postérieurs au jugement d'ouverture du redressement judiciaire.

Cette dernière rappelle tout d'abord qu'une liquidation judiciaire ouverte concomitamment à la résolution d'un plan de redressement constitue l'ouverture d'une nouvelle procédure collective. Et d'ajouter que cette nouvelle procédure fait obstacle à la résiliation du bail des immeubles pour des loyers échus postérieurement au jugement d'ouverture du redressement judiciaire.

Certes, l'article L. 641-12, 3° du code de commerce, permet au bailleur de demander la résiliation judiciaire ou faire constater la résiliation de plein droit du bail pour défaut de paiement des loyers et charges, mais ce texte concerne les loyers postérieurs au jugement d'ouverture. Or, dans la nouvelle procédure de liquidation judiciaire, ces loyers nés durant la procédure initiale, sont des créances antérieures. Elles ne peuvent donc pas fonder la résiliation d'un contrat de bail en cours au jour du jugement d'ouverture (Cass. com., 12 juin 2025, n° 23-22.076).



>> LES ASSOCIÉS PEUVENT AGIR EN RÉPARATION DU PRÉJUDICE DE LA SOCIÉTÉ, MÊME SI CELLE-CI AGIT AUSSI

L'action en responsabilité exercée par une société contre son dirigeant ne fait pas obstacle à l'action sociale concomitante de ses associés en réparation du même préjudice.

Lui reprochant des irrégularités de gestion, une SARL et ses associés agissent conjointement contre l'ancien gérant afin d'obtenir réparation du préjudice subi par la société. Une cour d'appel déclare irrecevable l'action exercée par les associés. Elle retient que cette action, dite « *ut singuli* », est traditionnellement considérée comme une action subsidiaire et que les associés ne disposaient d'aucun intérêt à agir en réparation d'un préjudice dont la société elle-même sollicitait déjà la réparation.

Censure de la Cour de cassation : les associés sont investis d'un droit propre d'agir en réparation du préjudice subi par la société, lequel n'est pas affecté par l'exercice concomitant de son action par la société.

Lorsque la faute d'un dirigeant cause un préjudice à la société, l'action en réparation de ce préjudice (dite « *action sociale* ») peut être engagée par la société elle-même, par l'intermédiaire de ses représentants légaux (action sociale « *ut universi* ») ou par un associé (action sociale « *ut singuli* » ; C. civ., art. 1843-5 pour les sociétés civiles, SNC et SCS ; C. com., art. L. 223-22, al. 3 pour les SARL ; C. com., art. L. 225-252 pour les sociétés par actions).

Dans un arrêt rendu en 2021, la Cour de cassation avait semblé reprendre à son compte une affirmation de la cour d'appel selon laquelle « *si l'action sociale ut singuli présente un caractère subsidiaire par rapport à l'action sociale ut universi, elle peut toutefois être engagée en cas d'inertie des représentants légaux de la société* » (Cass. com., 27 mai 2021, n° 19-17.568).

L'arrêt commenté écarte sans équivoque ce prétendu caractère subsidiaire en revenant à une formulation proche de celle qui était habituellement adoptée par la Cour de cassation avant l'arrêt de 2021 : l'exercice de l'action sociale constitue pour les associés un droit propre dont ils ne peuvent pas être privés (Cass. com., 14 déc. 2004, n° 04-13.059 ; Cass. crim., 16 déc. 2009, n° 08-88.305). Il a ainsi été jugé qu'un associé est en droit d'intenter l'action sociale en responsabilité contre le dirigeant, peu important que la société exerce ultérieurement elle-même cette action (Cass. com., 27 sept. 2017, n° 15-28.835).

La Haute juridiction fonde la solution sur l'application combinée des articles 31 du code de procédure civile et L. 223-22, al. 3 du Code de commerce. Aux termes du premier, l'action en justice est ouverte à tous ceux qui ont un intérêt légitime au succès ou au rejet d'une prétention, sous réserve des cas dans lesquels la loi attribue le droit d'agir à certaines personnes ou pour défendre certains intérêts (actions « *attitrées* »). Selon le second, les associés de SARL peuvent, soit individuellement, soit en se groupant, intenter l'action sociale en responsabilité contre le gérant.

L'action *ut singuli* coexiste donc avec l'action *ut universi*, de sorte qu'elle peut être exercée antérieurement, conjointement, ou – on peut le supposer – postérieurement, sur la base de prétentions potentiellement différentes. Cette coexistence permet d'empêcher un dirigeant de neutraliser l'action *ut singuli* en exerçant une action *ut universi* dont l'objet réel serait de purger les fautes d'un autre dirigeant en minimisant leur portée et le préjudice en résultant (C. Cass., n° 23-15.931, 7 mai 2025).

Question relative à la succession de CDD

Un salarié qui termine un CDD en Agent de Protection de 1 ans le 30 juin 2025 a donc un délai de carence d'1/3 du contrat effectué soit 3 mois a effectué.

Ma question est la suivante :

Pouvons-nous faire signer un nouveau CDD en agent de sécurité à ce même salarié à compter du 01 juillet 2025 ?

Réponse :



Dans les cas de CDD successifs conclus avec le même salarié pour un poste différent, on ne parle pas « *stricto sensu* » de délai de carence, mais d'un délai entre les 2 CDD qui doit être suffisamment long, pour éviter un soupçon de fraude en recourant à des CDD pour des postes nécessitant des CDI.

Ce délai n'est pas défini par loi, ni la jurisprudence, contrairement au délai de carence entre deux contrats.

En conséquence, il pourrait être préconisé d'appliquer un délai raisonnable.

Dans votre exemple (CDD de 9 mois), il pourrait être conseillé de laisser un délai d'au moins deux à trois semaines entre les contrats.

Attention également à ce qu'il s'agisse réellement de deux postes réellement différents.



Question relative aux agents possédant une carte pro « Surveillance grands évènements »

Nous avons reçu un candidat qui dispose d'un diplôme CQP PSGE et d'une carte professionnelle portant uniquement la mention "Surveillance grand évènement".

Pouvez-vous nous confirmer que nous pouvons recruter cette personne pour effectuer des vacations d'Agent de sécurité sur des matchs de foot ? Si oui, sur tout type de sites ou seulement sur de l'évènementiel (stades...) ?

Réponse :



Les agents détenteurs de la seule carte pro « Surveillance grands évènements » ne peuvent exercer leurs missions que dans le cadre de manifestations sportives, récréatives, culturelles ou économiques rassemblant plus de 300 personnes.

Elle ne permet en outre pas l'exercice de certaines prérogatives telles que la gestion des alarmes, la réalisation de rondes de surveillance, la maîtrise d'un poste de contrôle de sécurité ou la surveillance par des systèmes électroniques de sécurité.

Il est donc possible d'affecter cette personne sur des matchs de football réunissant un public de plus de 300 personnes.

Les sites sont limités à ceux sur lesquels se déroulent des manifestations sportives, récréatives, culturelles ou économiques.





LE CNAPS ACCUEILLE UNE NOUVELLE SECRÉTAIRE GÉNÉRALE ADJOINTE, QUI REPREND LES ATTRIBUTIONS DU DIRECTEUR DES OPÉRATIONS

Fabienne Stoll, administratrice de l'État, a rejoint le Cnaps en tant que secrétaire générale adjointe du Cnaps lundi 2 juin 2025. Elle reprend les attributions qui étaient anciennement dévolues au directeur des opérations en matière de délivrance des titres et de contrôle. Passée par le ministère de la Défense, Fabienne Stoll était cheffe du bureau des affaires financières et budgétaires à la direction générale des collectivités locales au ministère de l'Intérieur depuis 2023.

À ces fonctions, Fabienne Stoll reprend l'ensemble des attributions qui étaient dévolues au directeur des opérations, pilotant en particulier les activités de délivrance des titres et de contrôle. Elle sera donc l'interlocutrice privilégiée des entreprises de sécurité privée.

« L'objectif de cette redéfinition est d'avoir une organisation plus intégrée et davantage de transversalité entre les périmètres du secrétariat général (qui regroupe notamment les fonctions support) et de la direction des opérations (services des titres et du contrôle) », précise l'établissement public chargé de la mise en œuvre de la réglementation de la sécurité privée.

Titulaire d'une maîtrise de droit public, Fabienne Stoll a effectué une large partie de sa carrière au ministère des Armées. Elle est adjointe du chef du bureau « rémunération » au service des moyens généraux du secrétariat général pour l'administration de 1998 à 2003, puis adjointe au chef du bureau des concours à la direction de la fonction militaire et du personnel civil de 2003 à 2008.

Elle rejoint la direction centrale du service d'infrastructure de la défense à Versailles en 2008, d'abord comme cheffe de section formation, puis comme adjointe et cheffe du bureau « gestion des personnels civils » de 2012 à 2017. Fabienne Stoll est alors nommée directrice adjointe de la plateforme commissariat Paris au service du commissariat des armées, à Saint-Germain-en-Laye.

En 2020, elle devient cheffe du service des achats et des finances à la préfecture de région d'Île-de-France, préfecture de Paris, avant d'être nommée cheffe du bureau des affaires financières et budgétaires à la direction générale des collectivités locales au ministère de l'Intérieur en 2023.

JOP 2024 : AVEC 1,44 Md€, LA SÉCURITÉ EST LE PLUS IMPORTANT POSTE DE DÉPENSES DES JEUX, SELON LA COUR DES COMPTES

« Les dépenses de sécurité sont évaluées à 1,44 Md€. Elles ont été assumées à 95 % par l'État conformément à sa vocation régaliennne », indique la note d'étape de la Cour des comptes sur les dépenses publiques liées aux JOP 2024, publiée lundi 23 juin 2025.

La sécurisation des Jeux représente le plus important poste des dépenses d'organisation de l'État, un budget dont la gestion a été jugée « chaotique » par la Cour. Les dépenses de personnel ont atteint 665,4 M€, marquées par un dispositif de prime exceptionnel. Les dépenses d'investissement se sont « limitées » à 304,5 M€.



BEAUVAU ET BERCY LANCENT UNE MISSION D'INSPECTION SUR LA « FRAGILITÉ DU SECTEUR ÉCONOMIQUE DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE »

Le ministre de l'Intérieur Bruno Retailleau, le ministre de l'Économie des Finances Éric Lombard et le ministre auprès du ministre de l'Intérieur François-Noël Buffet ont confié à l'IGA et à l'IGF une mission sur la sécurité privée, mercredi 25 juin 2025.

Les inspections doivent se pencher sur les causes et les conséquences « *de la fragilité économique du secteur* » et sur l'opportunité « *d'une intervention publique renforcée* », selon la lettre de mission. Elles travailleront en particulier sur la garantie financière et sur le principe d'exclusivité.

Même si la filière de la sécurité privée a démontré lors des JOP de 2024 « *qu'elle s'était au cours des dernières années nettement professionnalisée* », « *elle conserve néanmoins des fragilités économiques importantes dont les causes et les incidences sont insuffisamment documentées* ». C'est ce qu'estiment le ministre de l'Intérieur Bruno Retailleau, le ministre de l'Économie des Finances et de la Souveraineté industrielle et économique Éric Lombard et le ministre auprès du ministre de l'Intérieur François-Noël Buffet, dans une lettre de mission adressée mercredi 25 juin 2025 à l'IGA et à l'IGF.

Les ministres pointent un taux de défaillances des entreprises « *bien supérieur à celui observé dans des filières aux caractéristiques comparables* », ainsi qu'une « *absence de barrière* » financière à l'entrée qui « *favorise l'atomisation du secteur et une concurrence accrue, tirant les marges à la baisse* ». Des mécanismes de « *faillites organisées* » sont « *dénoncés par la profession* » et « *régulièrement décelés par l'inspection du travail* », ajoutent-ils, en soulignant que l'activité de sécurité privée est apparue « *comme la plus exposée aux fraudes* » lors des contrôles opérés à l'occasion des JOP, notamment par l'Urssaf.

« *Les externalités associées à ces vulnérabilités devraient être mieux analysées* », pointent Bruno Retailleau, Éric Lombard et François-Noël Buffet. « *Les défaillances d'entreprises pourraient avoir des conséquences croissantes sur la préservation de l'ordre public* », esquissent-ils, relevant en parallèle que l'estimation des « *préjudices sociaux et budgétaires* » liés à la fraude, dont le travail dissimulé, est « *inexistante* ». Les ministres demandent donc à l'IGA et à l'IGF d'évaluer « *si les caractéristiques économiques de la filière portent une atteinte suffisamment caractérisée à un objectif d'intérêt général pour justifier une intervention publique* ».

Les inspections devront déterminer si les outils de lutte contre la fraude sont suffisants. « *Dans le cas contraire, vous proposerez des outils sectoriels pertinents pour y remédier : notamment, renforcement des dispositifs de lutte existants, ou mécanismes de structuration du marché, c'est-à-dire mécanisme de barrière à l'entrée* ». Alors que la loi « *Sécurité globale* » de 2021 a limité la sous-traitance, les ministres estiment que les effets de cette mesure « *apparaissent aujourd'hui insuffisants* ».

Le GES, associé au CDSE, plaide depuis de nombreuses années pour l'introduction d'un mécanisme de garantie financière. Une mesure toujours portée par l'organisation patronale de surveillance humaine, dans le cadre d'un contrat « *gagnant-gagnant* » de transfert de missions.





Bruno Retailleau, Éric Lombard et François-Noël Buffet suggèrent à l'IGA et à l'IGF « *un travail particulier* » sur ce mécanisme de garantie financière. « *Compte tenu de la restriction à l'entrée que cet outil représente, vous évaluez, au vu de la jurisprudence constitutionnelle, si un motif d'intérêt général suffisant pourrait justifier l'atteinte qui serait portée à la liberté d'entreprendre, à la liberté contractuelle et au principe d'égalité* ». Les ministres souhaitent aussi disposer d'éléments sur les effets économiques induits par une telle mesure « *pour la filière et ses clients* », et sur de potentiels « *effets de bord* », notamment la disparition de « *nombreuses TPE ou PME* » du secteur.

« *Parallèlement, vous évaluez si le principe d'exclusivité applicable aux activités de sécurité privée (agents comme personnes morales) et qui constitue une autre forme de barrière à l'entrée, en limitant la possible diversification de l'offre, demeure justifié dans ses contours actuels, tant sur le plan de la sécurité que de ses effets économiques sur le marché* », écrivent les trois ministres. Une réflexion sur ce sujet est également appelée par le GES.

Le rapport est attendu « *dans un délai de trois mois* », soit fin septembre.

XAVIER GONDAUD A ÉTÉ ÉLU PRÉSIDENT DU SYNDICAT DES ENTREPRISES DE SÛRETÉ AÉRIENNE ET AÉROPORTUAIRE

Xavier Gondaud, président de WatchOver, filiale de WO Group (ex-Securitas Aviation), a été élu président du Syndicat des entreprises de sûreté aérienne et aéroportuaire, réuni en assemblée générale, mardi 10 juin 2025.

Il remplace Jean-Baptiste Thélot, président d'ICTS France, qui va prendre la présidence du groupe Sofinord en septembre prochain. Ce dernier devient vice-président du Sesa.

Le reste du bureau de l'organisation patronale, élu pour une durée de quatre ans, est composé Vathana Tiv, directeur général de Safesquare, filiale de Samsic, qui est trésorier, et de Pascal Kerouanton, directeur de Seris Airport Services, en tant que secrétaire.

Âgé de 53 ans, Xavier Gondaud a rejoint Securitas en 1999. Il est devenu, en 2005, PDG de la branche « *aviation* » en France, qu'il a reprise au groupe suédois en début d'année, avec une partie de l'équipe managériale.

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



AG2R LA MONDIALE