

# la lettre JURIDIQUE

GES  
SÉCURITÉ PRIVÉE

GROUPEMENT  
DES ENTREPRISES  
DE SÉCURITÉ

N°72

Du 30 Juin au 8 Août 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> .....	8
■ JURIDIQUE ET FISCAL .....	12
<b>ACTUALITÉS</b> .....	12
<b>RÈGLEMENTATION</b> .....	13
<b>JURISPRUDENCE</b> .....	14
■ VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES .....	16
■ À SAVOIR .....	18



## >> NÉGOCIATION SUR LE « MARCHÉ DU TRAVAIL » : L'EXÉCUTIF REPORTE À SEPTEMBRE L'ENVOI DU DOCUMENT D'ORIENTATION

Alors qu'il était attendu pour la fin du mois de juillet ou le début du mois d'août, le document d'orientation proposant aux partenaires sociaux l'ouverture d'une négociation interprofessionnelle sur la « *modernisation du marché du travail* » et la « *qualité de vie au travail* » ne sera envoyé qu'en septembre prochain par le Gouvernement, annonce le ministère du Travail le 1<sup>er</sup> août 2025.

Par ailleurs, l'exécutif desserre le délai accordé aux syndicats et au patronat en évoquant une

négociation qui pourrait s'étendre au-delà de la fin de l'année 2025.

En parallèle, le document d'orientation sur la suppression de deux jours fériés et la lettre de cadrage sur une nouvelle réforme de l'assurance chômage seront adressés aux organisations syndicales et patronales « *dans le courant de la semaine prochaine* », soit entre le 4 et le 10 août, confirme le ministère du Travail.

## >> LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL EXAMINERA LE 10 SEPTEMBRE PROCHAIN LE DROIT AU SILENCE DU SALARIÉ LORS D'UNE PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

Saisi par la Cour de cassation et le Conseil d'État de QPC portant sur les articles L.1232-2 à 1232-4 et L.1332-2 du code du travail, qui n'imposent pas à l'employeur d'informer son salarié de son droit au silence lorsqu'il engage à son encontre une procédure disciplinaire, le Conseil constitutionnel tiendra une audience consacrée à ces affaires le 10 septembre 2025 à 15 heures.

La question posée étant de savoir si cette absence d'information porte atteinte au droit à la présomption d'innocence garanti par l'article 9 de la DDHC.

Dans son arrêt de renvoi, la Cour de cassation considère qu'elle présente un caractère sérieux car « *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 sans être préalablement informé du droit qu'il a de se taire* ».

## >> EN 2025, LES AUGMENTATIONS SALARIALES RÉELLES MÉDIANES ATTRIBUÉES S'ÉLÈVENT À 3,1 % (WTW)

L'augmentation médiane des salaires attribuée en 2025 s'établit à 3,1 %, en retrait par rapport à celle attribuée en 2024 (3,8 %), mais significativement au-dessus de l'inflation prévisionnelle qui devrait avoisiner les 1 % cette année, selon l'enquête Salary Budget Planning 2025 publiée le 31 juillet 2025 par WTW.

Cause de la baisse des budgets : des résultats financiers inférieurs aux attentes (42 %) et des politiques de maîtrise des coûts (31 %). Toutefois, en 2025, la France se situe dans la moyenne européenne et mondiale des augmentations accordées.

## >> PLFSS 2026 : LE GOUVERNEMENT VEUT LIMITER LA DURÉE MAXIMALE DES ARRÊTS DE TRAVAIL ET SUPPRIMER L'ALD « NON EXONÉRANTE »

À l'occasion d'une interview accordée au Monde, le 26 juillet 2025, la ministre de la Santé et du Travail, Catherine Vautrin, annonce deux nouvelles mesures sur les arrêts maladie que le Gouvernement entend mettre en œuvre :

- La limitation de la durée maximale des « premiers » arrêts de travail à quinze jours pour la médecine de ville et un mois en sortie d'hospitalisation

- Ainsi que la suppression du dispositif d'ALD « non exonérante ». Il s'agit ici d'un autre dispositif générant la prescription d'arrêts maladie de longue durée, de plus de six mois. Ce système permet notamment d'obtenir des arrêts pouvant aller jusqu'à trois ans.

Ces mesures seront intégrées au PLFSS pour 2026, et n'ont pas vocation à être négociées entre partenaires sociaux, confirme le ministère du Travail.

## >> PATRICK MARTIN (MEDEF) FAVORABLE À UNE RÉDUCTION DE L'INDEMNISATION APRÈS UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE MAIS « PAS OUVERT » À L'AUGMENTATION DU NOMBRE DE JOURS DE CARENCE APPLICABLE AUX ARRÊTS MALADIE

Interrogé sur France Info le 29 juillet 2025 au sujet de la volonté gouvernementale de limiter le coût financier de la rupture conventionnelle pour le système d'assurance-chômage, le président du Medef ne ferme pas la porte à des « *corrections du dispositif* » tout en se montrant prudent.

« *Il y a des comportements déviants, mais c'est une minorité qui pénalise la collectivité. Ne jetons pas le bébé avec l'eau du bain* », affirme Patrick Martin, pour qui il ne peut pas être question de « *remettre fondamentalement en cause* » le dispositif.

Néanmoins, selon le président de la première organisation patronale de France, « *il faut probablement réduire la durée d'indemnisation par l'assurance-chômage après une rupture conventionnelle* ».

Ces derniers jours, la ministre du Travail Astrid Panosyan-Bouvet a évoqué la possibilité d'allonger la durée de la carence avant indemnisation.

Concernant le sujet des arrêts maladie et des jours de carence, « *les entreprises supportent déjà l'essentiel du coût des arrêts de travail* », affirme le président du Medef, en réaction à la volonté du Gouvernement de transférer une partie supplémentaire de la prise en charge des arrêts maladie aux employeurs, notamment en augmentant de trois à sept le nombre de jours de carence.

« *Je ne suis pas très ouvert* », martèle Patrick Martin. « *Le message insidieux qui consiste à dire que l'augmentation de l'absentéisme serait du fait des entreprises en raison d'une dégradation de la qualité de vie au travail depuis 2019, c'est n'importe quoi* », ajoute le président de la première organisation patronale de France.

## >> LE MINISTÈRE DU TRAVAIL REPORTE À NOUVEAU LA CONCERTATION SUR LA TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE « TRANSPARENCE SALARIALE »

Quelques jours après un premier report d'une réunion de concertation avec les partenaires sociaux sur la transposition de la directive européenne « *Transparence salariale* », du 15 juillet dernier au 3 septembre prochain à 10 heures, le ministère du Travail a également annulé un nouveau rendez-vous sur le même sujet, fixé initialement le 24 juillet 2025. Selon plusieurs participants à ces échanges, cette annulation ne leur a pas été expliquée.

L'entourage de la ministre du Travail, Astrid Panosyan-Bouvet, évoque pour sa part une « *contrainte d'agenda* ». Après avoir envisagé d'organiser une réunion le 31 juillet prochain et devant le refus syndical, le ministère du Travail convoque un nouveau rendez-vous le 9 septembre à 14 heures. « *Nous avons demandé la communication d'un projet de loi en amont* », indique une source syndicale.

## >> LE GOUVERNEMENT ENVISAGE FINALEMENT UNE MODIFICATION DES CRITÈRES RENDANT OBLIGATOIRE LA VISITE DE REPRISE MÉDICALE

Alors que le Premier ministre avait, le 15 juillet 2025, annoncé le transfert à la médecine de ville des visites médicales de reprise hors AT-MP « dès 2026 », l'exécutif souhaite désormais porter une autre mesure pour réformer ce dispositif.

Selon les informations des Échos du 22 juillet, le ministère du Travail privilégie une modification des critères de déclenchement de l'obligation d'organiser une visite médicale de reprise. Serait

en particulier dans le viseur le délai de soixante jours au-delà duquel un salarié en arrêt de travail non professionnel doit faire l'objet d'un « examen de reprise du travail par le médecin du travail », fixé à l'article R.4624-31 du code du travail, qui pourrait être allongé.

Les partenaires sociaux devraient en être saisis dans le cadre de la négociation interprofessionnelle à venir sur le marché du travail.

## >> CONTRAT D'APPRENTISSAGE : LE BOSS MODIFIE LA DATE D'APPLICATION DU NOUVEAU PLAFOND D'EXONÉRATION

La rémunération des apprentis dont le contrat a été conclu à partir du 1<sup>er</sup> mars 2025 est assujettie à la CSG/CRDS et aux cotisations sociales salariales sur les sommes versées au-delà de 50 % du Smic.

Le Boss retenait, dans une mise à jour du 10 avril 2025, pour les apprentis ayant conclu un contrat dont le premier jour d'exécution a eu lieu avant le 1<sup>er</sup> mars 2025, une exonération de la totalité des cotisations salariales dans la limite de 79 % du Smic (§ 110).

Dans un communiqué du 3 juillet 2025, il modifie sa position. Pour les apprentis ayant conclu un contrat avant le 1<sup>er</sup> mars 2025 et dont le premier jour d'exécution intervient à compter de cette même date, une exonération de la totalité des cotisations salariales s'applique à leur rémunération dans la limite de 79 % du Smic ; la totalité de leur rémunération est exclue de l'assiette de la CSG/CRDS.

## >> ARRÊTS MALADIE AU COURS DES CONGÉS PAYÉS : UN IMPORTANT ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION EST ATTENDU LE 10 SEPTEMBRE 2025

Alors que la France a été mise en demeure le 18 juin 2025 par la Commission européenne de mettre son droit en conformité pour garantir que le salarié tombant malade pendant ses congés puisse les reporter ultérieurement, un arrêt de la Cour de cassation est attendu sur ce sujet en principe le 10 septembre 2025.

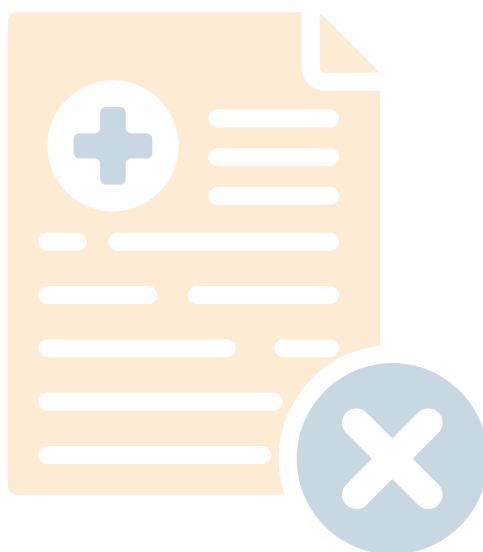
Au sein de l'exécutif, qui considère que « *les entreprises sont déjà censées appliquer* » la règle européenne, on affirme que la haute juridiction « *devrait rendre une décision qui lui permettra d'aligner sa jurisprudence avec la CJUE et éviter tout malentendu* ».

Pour rappel, le droit consistant pour un salarié tombant malade pendant ses congés de pouvoir les reporter ultérieurement a été consacré par la CJUE dans un arrêt du 21 juin 2012.

La France ayant été mise en demeure par l'institution européenne le 18 juin dernier de mettre son droit en conformité avec le droit européen, la réaction de la Haute Cour est attendue puisque c'est elle qui a rendu une décision contraire le 4 décembre 1996 (n°93-44.907).

De ce fait, malgré plusieurs arrêts d'appel dissonants, le droit français paraît manifestement contraire aux règles européennes.

L'arrêt attendu pour le 10 septembre 2025 de la part de la Cour de cassation pourrait donc se traduire par un revirement de jurisprudence. « *Il sera vraisemblablement accompagné d'un communiqué* », précisent les services de la juridiction, signe de l'importance de la décision.



### >> FORMATIONS EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL : LES MODALITÉS DE DÉCLARATION DES OF ET EMPLOYEURS SONT PRÉCISÉES PAR DÉCRET

Créé par la loi du 2 août 2021 sur la santé au travail, le passeport de prévention franchit une nouvelle étape. Le décret n° 2025-748 du 1er août 2025, publié au Journal officiel du 4 août, précise en effet les modalités de déclaration des formations en santé et sécurité au travail dans cet outil par les organismes de formation et les employeurs.

Sont notamment ainsi traités les conditions d'éligibilité des formations à la déclaration, les délais dans lesquels celle-ci est effectuée, ainsi que les modalités de vérification et de correction des données par l'employeur.

### >> DEUX DÉCRETS FIXENT À 60 ANS L'ÂGE D'OUVERTURE DU DROIT À LA RETRAITE PROGRESSIVE, À COMPTER DU 1<sup>er</sup> SEPTEMBRE 2025

Deux décrets publiés le 23 juillet 2025 au Journal officiel actent l'abaissement de l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive, qui passera de 62 ans à 60 ans à compter du 1er septembre prochain.

L'ensemble des salariés du secteur privé mais également de la fonction publique sont concernés.

Ces décrets constituent une transposition de certaines des mesures contenues dans l'ANI du 14 novembre 2024 sur l'emploi des salariés expérimenté. La ministre du Travail salue « *une avancée majeure* » pour les fins de carrière.

### >> LES MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE DE LA VAE PAR LE CPF ONT ÉVOLUÉ LE 1<sup>er</sup> AOÛT 2025

Annoncé début avril 2025, le « *plan d'action* » en faveur de la validation des acquis de l'expérience va pleinement entrer en action.

Le décret précisant les modalités de prise en charge de la VAE par le CPF a été publié au Journal officiel du 19 juillet dernier.

Dès le 1er août prochain, il est désormais possible de financer l'intégralité du parcours de VAE, y

compris la prise en charge des frais de jury, via son compte personnel de formation (CPF).

Pour être éligibles à ce financement, les architectes accompagnateurs de parcours devront être inscrits à la fois sur « *Mon Compte Formation* » et sur « *France VAE* ».

## >> UNE INSTRUCTION « RENFORCE LA COORDINATION » DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL ET DES PROCUREURS CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Comme annoncé en février lors de la présentation de nouvelles mesures pour réduire les accidents du travail, les ministères du Travail et de la Justice signent une instruction ayant pour objet le « renforcement de la coordination entre l'inspection du travail et les procureurs de la République », annonce le ministère du Travail, le 10 juillet 2025.

Ce texte repose sur trois piliers : « la mise en œuvre d'une réponse pénale graduée renforcée », « une coordination interinstitutionnelle renforcée », ainsi que « le renforcement de l'accompagnement des victimes et de leur famille ».

Ce texte, adressé aux Drieets, aux responsables d'unité de contrôle, aux agents de contrôle de l'inspection du travail, ainsi qu'aux procureurs, était attendu depuis la divulgation par l'exécutif de nouvelles mesures pour lutter contre les accidents du travail graves et mortels, le 3 février dernier. Selon le ministère du Travail, il est le résultat de « travaux menés ces derniers mois entre la DGT et la DACG ».

## >> ACTION DE GROUPE : UN DÉCRET APPORTE DES PRÉCISIONS PROCÉDURALES

Prise en application de l'article 16 de la loi n°2025-391 du 30 avril 2025 qui a étendu l'action de groupe à l'ensemble des manquements de l'employeur, un décret du 30 juillet 2025 procède aux adaptations nécessaires des dispositions réglementaires contenues dans le Code de procédure civile et le Code de justice administrative.

Il introduit en particulier dans le Code de procédure civile la procédure de rejet rapide des actions manifestement infondées (CPC, art. 849-

2-1 et 849-2-2) et la fin de non-recevoir tirée de la situation de conflit d'intérêts dans laquelle le demandeur à l'action de groupe se trouve (CPC art. 849-11 et 849-12).

Enfin, il précise les conditions de mise en œuvre du registre public des actions de groupe en cours devant l'ensemble des juridictions (Décret art. 14).



## >> LE RAPPEL DU TEMPS PASSÉ À UN MANDAT SYNDICAL SUR LA FICHE D'ÉVALUATION PEUT NE PAS JUSTIFIER UNE DISCRIMINATION

La mention dans les comptes rendus d'entretien annuels d'évaluation du temps consacré à l'exercice d'activités syndicales laisse supposer une discrimination syndicale dans l'évolution de la carrière et de la rémunération d'un salarié. Toutefois dans un arrêt du 4 juin 2025, la Cour de cassation approuve une cour d'appel d'avoir retenu que la salariée n'ayant subi aucun retard de carrière, les mentions dans ses comptes rendus d'entretien d'évaluation étaient sans incidence. Ses demandes de dommages-intérêts en réparation des préjudices moral et matériel sont dès lors rejetées.

Pour rappel, il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail (C. trav., art. L. 2141-5).

Ainsi, sauf application d'un accord collectif visant à en assurer la neutralité ou à le valoriser, l'exercice d'activités syndicales ne doit pas être pris en considération dans l'évaluation professionnelle d'un salarié (Cass. soc., 18 décembre 2013, n° 12-15.149), peu importe que ce constat soit dépourvu de tout jugement de valeur (Cass. soc., 11 janvier 2012, n° 10-16.655).

Un manquement à ce principe entraîne de jurisprudence constante, la condamnation de l'employeur au versement de dommages et intérêts au salarié, quand bien même celui-ci n'aurait subi aucun préjudice dans le déroulement de sa carrière et/ou dans l'évolution de sa rémunération du fait de ses activités syndicales. Toutefois, dans un arrêt du 4 juin 2025, la Cour de cassation adopte une position plus nuancée.

Dans cette affaire, une chargée de clientèle particulière exerce entre 1998 et 2020 divers mandats électifs et syndicaux. Soutenant être victime de discrimination syndicale, elle demande en justice le versement de dommages-intérêts en réparation des préjudices moral et matériel subis à ce titre. Elle reproche à son employeur d'avoir

mentionné dans ses comptes rendus d'entretien annuels d'évaluation le temps consacré à l'exercice de ses activités syndicales, pour, notamment, justifier l'absence de possibilité de la nommer à un autre poste de travail.

La cour d'appel rejette les demandes en dommages-intérêts du salarié. Les juges considèrent que la salariée n'établit pas de fait laissant présumer une discrimination syndicale.

La salariée forme un pourvoi en cassation. Elle fait valoir que la mention, sur les fiches d'évaluation du salarié du temps consacré à l'exercice de ses fonctions syndicales laisse présumer l'existence d'une discrimination. Elle reproche dès lors au juge de ne pas avoir examiné les éléments qu'elle a avancés établissant la stagnation de sa carrière en termes de classification et de rémunération.

Les juges ont retenu que la salariée ne justifie pas de l'existence d'une différence de progression de rémunération et de carrière avec d'autres salariés se trouvant dans une situation comparable. Pour les juges, le retard allégué de classification n'est pas établi. De plus la salariée a perçu une rémunération supérieure à celle de certains de ses collègues.

Ces différentes constatations ont fait ressortir que les mentions des comptes rendus d'entretiens individuels relatives à son temps de présence dans l'entreprise n'ont pas eu d'incidence sur l'évolution de carrière de la salariée.

L'arrêt constate également que celle-ci n'a été candidate au poste de chargé de clientèle particulière qu'en décembre 2019 et qu'après avoir suivi la formation prévue à cet effet, elle a occupé, à compter du 1er octobre 2020, ce poste vers lequel elle souhaitait évoluer.

Pour la Cour de cassation, la cour d'appel a dès lors pu en déduire que la salariée ne présentait pas d'éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination syndicale. Elle confirme dès lors le rejet de la demande de versement de dommages et intérêts de la salariée (Cass. soc., 4 juin 2025, n° 23-23.804).



## >> NULLITÉ DU LICENCIEMENT : LE SALARIÉ QUI DEMANDE SA RÉINTÉGRATION NE PEUT PRÉTENDRE AUX INDEMNITÉS DE RUPTURE

Le salarié dont le licenciement est nul et qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une indemnité compensant les salaires perdus entre son éviction et sa réintégration. Il ne peut pas prétendre aux indemnités de rupture, rappelle la Cour de cassation, dans un arrêt du 9 juillet 2025.

Pour rappel, le salarié réintégré a droit au versement d'une indemnité d'éviction correspondant à la réparation de la totalité du préjudice subi entre son licenciement, ou sa demande de réintégration s'il a abusivement tardé à présenter celle-ci, et sa réintégration, dans la limite du montant des salaires dont il a été privé. Toutefois le contrat de travail illégalement rompu se poursuivant, le salarié réintégré ne peut prétendre à des indemnités de rupture (Cass. soc., 11 juillet 2012, n° 10-15.905). Le salarié doit dès lors les restituer à l'employeur, rappelle la Cour de cassation, dans un arrêt non publié du 9 juillet 2025.

Dans cette affaire, un responsable de ventes est en arrêt de travail pour maladie du 24 septembre 2019 jusqu'au mois d'août 2020. Licencié pour faute le 8 avril 2020, il demande en justice avec succès la nullité de la rupture de son contrat de travail.

L'employeur est condamné à verser au salarié l'indemnité d'éviction. Il reproche à la cour d'appel d'avoir refusé de déduire de celle-ci l'indemnité de licenciement et l'indemnité de préavis perçue par le salarié.

Il fait valoir que le salarié dont le licenciement est nul est en droit d'obtenir sa réintégration et le paiement d'une indemnité d'éviction égale aux salaires qu'il aurait perçus entre son licenciement et sa réintégration. Toutefois, l'annulation de son licenciement et sa réintégration le privent alors du droit aux indemnités de rupture perçues

au moment du licenciement qui deviennent sans cause. Ces indemnités de rupture doivent en conséquence être déduites du montant de l'indemnité d'éviction.

Elle rappelle que le salarié dont le licenciement est nul en raison d'une atteinte portée à un droit ou une liberté garantis par la Constitution et qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction et sa réintégration, sans déduction des éventuels revenus de remplacement dont il a pu bénéficier pendant cette période. Il ne peut prétendre aux indemnités de rupture.

Or la cour d'appel a condamné l'employeur à payer au salarié la somme de 257 440,68 € au titre de l'indemnité d'éviction. Pour refuser de déduire de cette somme le montant des indemnités de licenciement et de préavis versées au salarié, l'arrêt a retenu que la jurisprudence invoquée par l'employeur concernant le non-cumul de l'indemnité de licenciement et compensatrice de préavis avec l'indemnité d'éviction n'est pas applicable.

Après avoir cassé l'arrêt de la cour d'appel, la Cour de cassation statue sur le fond de l'affaire, dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice. Elle juge que le salarié dont le licenciement est nul et qui obtient sa réintégration ne pouvant prétendre aux indemnités de rupture, il convient de déduire de l'indemnité d'éviction due par l'employeur les sommes de 68 417,27 € et 20 679,50 € correspondant aux indemnités de licenciement et de préavis. L'employeur est dès lors condamné à payer au salarié la somme de 168 343,91 € (Cass. soc., 9 juillet 2025, n° 23-21.863).

## >> LES CIRCONSTANCES D'UN LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE OU POUR UN MOTIF FALLACIEUX PEUVENT ÊTRE VEXATOIRES ET INDEMNISÉES

Le licenciement d'un salarié peut lui causer, en raison des circonstances vexatoires qui l'ont accompagné, un préjudice dont il est fondé à demander réparation. C'est ce que juge la Cour de cassation, au sujet de deux licenciements, l'un pour faute grave et l'autre pour motif fallacieux, dans deux arrêts du 4 juin et du 1<sup>er</sup> juillet 2025.

Pour rappel, le salarié licencié dans des conditions vexatoires ou brutales peut prétendre à la réparation du préjudice subi, que son licenciement soit justifié par une cause réelle et sérieuse ou une faute grave, ou qu'il soit

injustifié. Cette réparation est cumulable avec l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, dans la mesure où, contrairement à cette dernière, elle n'a pas pour objet de réparer le préjudice lié à la perte d'emploi mais celui lié aux circonstances de la rupture. Les juges du fond constatent le caractère vexatoire de la rupture à partir de leur appréciation des éléments qui leur sont soumis. La Cour de cassation applique cette jurisprudence dans deux arrêts du 4 juin et du 1<sup>er</sup> juillet 2025 (Cass. soc., 4 juin 2025, n° 23-17.945 et Cass. soc., 1<sup>er</sup> juillet 2025, n° 24-14.206).

## >> EST UNE SANCTION LE PROTOCOLE TRANSACTIONNEL QUI SUSPEND LE SALAIRE ET LE CONTRAT DE TRAVAIL DU SALARIÉ APRÈS UNE FAUTE GRAVE

La mesure de suspension du contrat de travail, en ce qu'elle affecte la présence et la rémunération du salarié, constitue une mise à pied disciplinaire sanctionnant des faits de harcèlement sexuel et moral. L'accord du salarié et l'engagement pris de se soigner pendant la suspension de son contrat de travail ne sont pas de nature à modifier cette qualification. L'employeur ne peut pas prononcer un licenciement pour les mêmes faits, retient la Cour de cassation, dans un arrêt du 4 juin 2025.

Pour rappel, la sanction disciplinaire est définie comme toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif. Peu importe que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la

présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération (C. trav., art. L. 1331-1).

La signature d'un protocole transactionnel affectant la présence et la rémunération du salarié à la suite de faits de harcèlement sexuel et moral constitue-t-elle une sanction disciplinaire ? Oui, répond la Cour de cassation, dans un arrêt non publié du 4 juin 2025. Ces mêmes faits ne peuvent dès lors pas motiver le licenciement pour faute grave du salarié, sans violer le principe selon lequel aucun fait fautif ne peut donner lieu à double sanction (Cass. soc., 4 juin 2025, n° 23-21.702).

## >> TRAVAIL DISSIMULÉ : L'URSSAF N'A PAS À COMMUNIQUER AU DONNEUR D'ORDRE LA MISE EN DEMEURE ADRESSÉE AU SOUS-TRAITANT

Le donneur d'ordre qui ne procède pas aux vérifications nécessaires en matière de travail dissimulé est tenu au paiement des cotisations sociales dues avec son sous-traitant qui a fait l'objet d'un PV pour travail dissimulé. Il peut invoquer, à l'appui de sa contestation de la

solidarité financière, les irrégularités entachant le redressement opéré à l'encontre de son cocontractant du chef du travail dissimulé. Il ne peut, en revanche, opposer à l'organisme de recouvrement celles entachant la mise en demeure délivrée à son sous-traitant, précise la





Cour de cassation le 5 juin 2025.

Pour rappel, afin de lutter contre le travail dissimulé, le législateur a responsabilisé le donneur d'ordre en lui imposant une obligation de vigilance particulière. Il doit vérifier, préalablement à la conclusion d'un contrat de sous-traitance et tous les six mois, que son sous-traitant s'acquitte des formalités permettant d'écarter des infractions de travail dissimulé par dissimulation d'activité ou dissimulation d'emploi salarié (C. trav., art. L. 8222-1). S'il méconnaît ses obligations, il est tenu solidairement au paiement des cotisations obligatoires, pénalités et majorations dues par son sous-traitant qui a fait l'objet d'un procès-verbal pour délit de travail dissimulé (C. trav., art. L. 8222-2).

L'absence de communication au donneur d'ordre par l'Urssaf de la mise en demeure, adressée à son sous-traitant, est-elle de nature à entacher la régularité de la mise en œuvre de la solidarité financière du donneur d'ordre ? Non, répond la Cour de cassation, dans un arrêt publié du 5 juin 2025.

À noter que cet arrêt retient également que la juridiction de sécurité sociale, qui n'est pas saisie d'un conflit d'affiliation mais de la contestation de la mise en œuvre de la solidarité financière du donneur d'ordre, n'est pas tenue d'appeler en la cause le sous-traitant de celui-ci, ni les travailleurs présentés comme les salariés de ce dernier par le procès-verbal de travail dissimulé.

Dans cette affaire, à la suite d'un PV de travail dissimulé établi à l'égard d'un sous-traitant, l'Urssaf adresse à une société donneuse d'ordre trois mises en demeure. Elle l'avise de la mise en œuvre à son encontre de la solidarité financière et du montant des cotisations dues et de l'annulation des réductions ou exonérations de cotisations sociales dont elle a bénéficié.

La société donneuse d'ordre conteste en justice la mise en œuvre de sa solidarité financière. Elle fait valoir que la mise en œuvre de la solidarité financière du donneur d'ordre n'est pas subordonnée à la communication préalable à ce dernier de la mise en demeure pour travail dissimulé notifiée à son cocontractant. En vue d'une discussion contradictoire, poursuit-elle, l'Urssaf est en revanche tenue de produire cette mise en demeure devant la juridiction de sécurité

sociale en cas de contestation par le donneur d'ordre du bien-fondé de la mise en demeure qui lui a été notifiée au titre de la mise en œuvre de sa solidarité financière.

La cour d'appel, approuvée par la Cour de cassation, rejette la demande de communication de la mise en demeure adressée au sous-traitant.

La deuxième chambre civile rappelle que le Conseil constitutionnel a déclaré conformes à la Constitution les dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 8222-2 du code du travail, sous réserve qu'elles n'interdisent pas au donneur d'ordre de contester la régularité de la procédure, le bien-fondé et l'exigibilité des impôts, taxes et cotisations obligatoires ainsi que des pénalités et majorations y afférentes au paiement solidaire desquelles il est tenu (Décision QPC n° 2015-479, 31 juillet 2015).

Il en résulte que le donneur d'ordre peut invoquer, à l'appui de sa contestation de la solidarité financière, les irrégularités entachant le redressement opéré à l'encontre de son cocontractant du chef du travail dissimulé. Il ne peut, en revanche, opposer à l'organisme de recouvrement celles entachant la mise en demeure délivrée, le cas échéant, à son sous-traitant, dès lors que la mise en demeure notifiée, en application de l'article L. 244-2 du code de la sécurité sociale, par cet organisme à l'issue des opérations de contrôle et de redressement, constitue la décision de recouvrement à l'encontre de son destinataire.

En effet, cet acte ne participe pas au redressement du sous-traitant, mais au recouvrement de la dette de cotisations, pénalités et majorations à son égard, souligne la lettre n° 16 de la deuxième chambre civile.

En conséquence, l'éventuelle irrégularité de cet acte ne constitue pas une exception commune que le donneur d'ordre peut opposer à l'Urssaf.

La Cour de cassation approuve la cour d'appel d'avoir décidé que l'absence de communication au donneur d'ordre par l'Urssaf de la mise en demeure adressée à son sous-traitant n'était pas de nature à entacher la régularité de la mise en œuvre de la solidarité financière du donneur d'ordre (Cass. civ. 2, 5 juin 2025, n° 22-23.817).

### >> ÉCHÉANCES DES ENTREPRISES POUR LE MOIS D'AOÛT

Figurent ci-dessous les principales échéances qui attendent les entreprises en matière d'obligations fiscales pour le mois d'août 2025 :

#### 5 août :

- Pour les employeurs de 50 salariés et plus : date limite de transmission de la déclaration sociale nominative (DSN) du mois de juillet et télépaiement.
- Pour les travailleurs indépendants : versement à l'Urssaf de la cotisation mensuelle (en cas d'option pour le versement mensuel au 5 du mois) ou trimestrielle.

#### 11 août :

- Date limite pour la télédéclaration PASRAU (revenus de remplacement) de juillet 2025 et le télépaiement (paiement mensuel et option de paiement trimestriel).

#### 12 août :

- Pour les entreprises soumises à la TVA, date limite de dépôt de :
  - La déclaration européenne des services (DES) pour les opérations intracommunautaires réalisées en juillet 2025,
  - L'état récapitulatif des clients pour les opérations intracommunautaires réalisées en juillet 2025.

#### 18 août :

- Taxes sur les salaires : date limite de télépaiement de la taxe concernant les salaires payés en juillet (redevables mensuels) à l'aide du relevé de versement provisionnel n° 2501.
- Pour les entreprises de moins de 50 salariés : date limite pour la télédéclaration DSN de juillet 2025 et le télépaiement (paiement mensuel).
- Pour les entreprises percevant des revenus de capitaux mobiliers, date limite de dépôt de :
  - La déclaration de retenue à la source sur les revenus des obligations et autres titres d'emprunt négociables relative au mois de juillet 2025, via la déclaration n° 2753,

- La déclaration relative au mois de juillet 2025 concernant les prélèvements et retenues à la source sur les revenus de capitaux mobiliers, via la déclaration n° 2777.

- Pour les sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés, date limite de télépaiement du solde de l'impôt sur les sociétés et de la contribution sociale sur l'IS de 3,3 % à l'aide du relevé de solde n° 2572, si votre exercice est clos le 30 avril 2025.

#### Entre le 18 et le 25 août :

- Pour les entreprises soumises au régime réel normal de TVA :
  - Dépôt et paiement de la déclaration mensuelle de TVA à la date figurant dans votre espace professionnel sur impots.gouv.fr.

#### 20 août :

- Pour les travailleurs indépendants :
  - Versement à l'Urssaf de la cotisation mensuelle (en cas d'option pour le versement mensuel au 20 du mois).

#### 25 août :

- Pour les entreprises redevables de l'accise sur l'électricité, les gaz naturels et charbons :
  - Date limite de dépôt de la déclaration n° 2040-TIC mensuelle pour l'accise sur l'électricité.

#### 31 août :

- Pour les entreprises bénéficiant de la franchise en base de TVA :
  - Date limite d'option pour le paiement de la TVA à partir du 1er août 2025.
- Pour les micro-entrepreneurs :
  - Date limite de déclaration mensuelle du chiffre d'affaires du mois d'août, en cas de déclaration mensualisée. Celle-ci est obligatoire, même en l'absence de chiffre d'affaires.

## >> LA CRÉATION DU REGISTRE PUBLIC DES ACTIONS DE GROUPE

Le registre des actions de groupe en cours devant l'ensemble des juridictions est mis en place, accessible au public et géré par le ministère de la justice.

La loi du 30 avril 2025 (dite loi DDADUE 5) a transposé les dispositions relatives aux actions de groupe transfrontières de la directive (UE) 2020/1828 relative aux actions représentatives et a institué un régime juridique de droit commun de l'action de groupe. Elle rompt ainsi avec l'approche sectorielle qui prévalait antérieurement et propose une définition et un régime unifié de l'action de groupe.

Le décret du 30 juillet 2025, en vigueur depuis le 2 août, et pris en application de cette loi, précise les conditions de mise en œuvre du registre public des actions de groupe en cours devant l'ensemble des juridictions. Il introduit dans le code de procédure civile la procédure de rejet rapide des actions manifestement infondées et la fin de non-recevoir tirée de la situation de conflit d'intérêts dans laquelle le demandeur à l'action de groupe se trouve.

Ce registre est tenu et mis à disposition du public par le ministère de la justice, et non par le Conseil national des barreaux, comme un temps envisagé. Le CNB aurait en effet souhaité que l'avocat occupe une place plus importante dans ce nouveau dispositif, en tant que coordonnateur de l'action, mais le Conseil d'État a jugé que la tenue de ce registre ne présentait pas de lien direct avec les missions du CNB (CE, Avis 9 févr. 2023).

Jusqu'à présent aucune liste des actions de groupe n'existait en matière judiciaire, et, en matière administrative, elles étaient recensées sur le site internet du Conseil d'État (C. just. adm., art. R. 77-10-10).

Un arrêté précisera les conditions d'alimentation des juridictions et de mise à jour du registre par les greffes.

Le décret, en vigueur depuis le 2 août, est applicable aux instances introduites à compter de l'entrée en vigueur de la loi du 30 avril 2025, à savoir depuis le 3 mai 2025.

## >> LE DÉFAUT D'IMMATRICULATION D'UNE ENTREPRISE AU RNE EST DÉSORMAIS SANCTIONNÉ PAR UNE AMENDE

Les entreprises tenues de s'immatriculer au RNE (hors celles ayant une activité agricole) et qui ne se conforment pas à cette obligation encourent désormais une amende administrative de 7 500 €.

L'infraction sanctionnant un défaut d'immatriculation d'une entreprise n'existe plus depuis l'abrogation de l'article L. 123-4 du code de commerce par la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012. Avant cette loi, était sanctionné par une amende de 3 750 euros le fait, pour toute personne tenue de s'immatriculer au registre du commerce et des sociétés (RCS), de ne pas déférer à l'injonction du juge commis à la surveillance de ce registre de procéder à cette formalité.

Depuis cette abrogation, seul le fait de donner, de mauvaise foi, des indications inexacts ou incomplètes en vue d'une immatriculation, d'une modification de sa situation ou de la radiation du registre national des entreprises (RNE) était puni d'une amende de 4 500 et d'un emprisonnement de 6 mois (C. com., art. L. 123-38).

Partant du constat que le défaut d'immatriculation des entreprises est fréquemment révélateur de comportements frauduleux, la loi contre toutes les fraudes aux aides publiques crée une amende administrative de 7 500 euros encourue par certaines personnes tenues de s'immatriculer au RNE qui ne défèrent pas à cette obligation (C. com., art. L. 123-38-1, al. 1 nouv.). Sont concernées



les entreprises exerçant une activité de nature commerciale, artisanale ou indépendante, c'est-à-dire notamment les personnes physiques ayant la qualité de commerçant, les sociétés, les groupements d'intérêt économique, certaines associations, les agents commerciaux et les personnes relevant du secteur des métiers et de l'artisanat. Seules les personnes exerçant une activité agricole sont exclues en raison de la spécificité de leur activité.

Les agents de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes sont habilités à rechercher et constater cette infraction dans le cadre de leur pouvoir d'enquête, et à enjoindre à tout professionnel, en lui impartissant un délai raisonnable, de se conformer à ses obligations et, le cas échéant, à prononcer cette amende (C. com., art. L. 123-38-1, al. 2 nouv.).

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 2 juillet 2025.

## >> SOCIÉTÉ EN FORMATION : VALIDITÉ DE LA REPRISE D'UN ACTE MALGRÉ LA DIFFÉRENCE DE DÉNOMINATION SOCIALE

Dans un arrêt du 28 mai dernier, la Cour de cassation juge qu'une société peut valablement reprendre un acte pris pour son compte alors qu'elle était en formation, quand bien même sa dénomination serait différente de celle mentionnée dans l'acte.

En l'espèce, une cour d'appel annule un bail conclu pour le compte d'une société en formation, au motif que la dénomination de la société ayant repris le bail (« Les Petits Lascars ») est différente de celle mentionnée dans celui-ci (« L. P. L. »). Selon la cour, le fait que le bail ait été annexé aux statuts de la société et ait fait l'objet d'une mention de reprise après immatriculation de celle-ci ne permet pas de le régulariser a posteriori.

Cet arrêt est censuré par la Cour de cassation qui juge que la validité d'un acte passé pour le compte d'une société en formation n'implique pas, sauf les cas de dol ou fraude, que la société effectivement immatriculée revête la même dénomination sociale que celle mentionnée dans l'acte litigieux.

La Cour de cassation a déjà eu l'occasion de dire que la reprise d'un acte passé pour le compte d'une société en formation était valide même si cette société ne revêtait pas la forme et ne comportait pas les associés mentionnés dans l'acte (Cass. com., 29 nov. 2023, n° 22-12.865 FS-BR). Elle réserve toutefois le cas de la fraude ou du dol. Dans le cas d'un changement de dénomination sociale, il pourrait s'agir de l'hypothèse où la dénomination indiquée dans l'acte serait proche de celle d'une société notoirement connue, laissant penser au cocontractant que les deux entités entretiendront des liens capitalistiques assurant à la société à naître d'importantes garanties financières, alors qu'il n'en est rien en réalité.

Si la dénomination sociale diffère, la société effectivement constituée ne doit pas être trop différente de celle annoncée. Dans le cas contraire (dénomination sociale sans aucune similarité, absence d'associé commun, forme sociale différente...), c'est en réalité le mécanisme de la reprise qui ne pourra pas jouer (Cass. com., 28 mai 2025, n° 24-13.370).



## >> ANNULATION DE LA DÉCISION EXCLUANT UN ASSOCIÉ ET NULLITÉS EN CASCADE

Dans un arrêt rendu le 18 juin 2025, la Cour de cassation juge que l'annulation d'une délibération excluant un associé a pour effet de le rétablir rétroactivement dans ses droits. Se trouvent ainsi menacées de nullité les décisions collectives adoptées entre l'exclusion de l'associé et le rétablissement de ses droits.

La solution de la Cour de cassation, parfaitement fondée, concerne donc toutes les formes sociales. Parce qu'elle opère rétroactivement, l'annulation d'une délibération excluant un associé a pour effet de le rétablir rétroactivement dans ses droits. Se trouvent ainsi menacées de nullité les décisions collectives adoptées entre l'exclusion de l'associé et son rétablissement puisque ce dernier aurait dû être convoqué et participer aux délibérations, comme tout associé (C. civ., art. 1844, al. 1).

La solution peut être rapprochée d'un précédent arrêt illustrant l'hypothèse inverse où une personne est réputée ne jamais avoir eu la qualité d'associé en raison de l'annulation de la cession par laquelle elle a acquis ses titres : sont par voie de conséquence frappées de nullité toutes les assemblées générales auxquelles cette dernière a participé (Cass. com., 11 oct. 2023, n° 21-24.646). La Cour de cassation ajoutait une réserve cependant : l'irrégularité devait être de nature à influencer sur le résultat du processus de décision (Cass. com., 18 juin 2025, n° 23-20.593).

## >> RÉVOCATION D'UN DIRIGEANT DE SAS : LES ASSOCIÉS NE PEUVENT EN AUCUN CAS DÉROGER AUX STATUTS

Dans un arrêt rendu le 9 juillet dernier, la Cour de cassation juge qu'une décision des associés d'une SAS peut compléter les modalités de révocation des dirigeants prévues par les statuts, mais pas y déroger, même si elle est prise à l'unanimité.

La Cour de cassation avait déjà refusé à un dirigeant d'une SAS, en l'occurrence une SASU, le droit à une indemnité de révocation qui lui avait été accordé dans une lettre signée par l'associé unique, en contradiction avec les statuts qui prévoyaient une révocation sans indemnité (Cass. com., 12 oct. 2022, n° 21-15.382). Cette affaire avait donné lieu à l'affirmation du principe selon lequel des actes extrastatutaires peuvent compléter les stipulations des statuts d'une SAS, mais pas y déroger.

La Cour de cassation reprend ici ce principe, à propos cette fois d'une SAS pluripersonnelle. Il en ressort qu'une décision sociale, même prise par un associé unique ou à l'unanimité des associés et suivant les modalités prévues pour la modification des statuts, ne peut pas engager une SAS dès lors qu'elle déroge aux statuts, du moins à leurs dispositions fixant « *les conditions dans lesquelles la société est dirigée* » (Cass. com., 9 juillet 2025, n° 24-10.428).

## Question relative à la possibilité pour les agents de sécurité d'être équipés d'armes de catégorie D

*Dans le cadre de récentes agressions subies par nos agents, l'un de nos clients nous a sollicités afin d'envisager l'équipement de ces derniers avec du gaz lacrymogène.*

*Cependant, sauf erreur de notre part, la législation en vigueur interdit aux agents de sécurité privée la détention et le port de toute arme, y compris de catégorie D.*

*Pourriez-vous, s'il vous plaît, nous confirmer cette information et, le cas échéant, nous transmettre les textes de loi applicables à ce sujet ?*

### Réponse :



Il est tout à fait possible pour une société de sécurité « classique » d'exercer des activités et des missions nécessitant le port d'une arme de catégorie D.

Ainsi, l'article L. 613-5 du livre VI du CSI indique bien : « Les agents exerçant les activités mentionnées au 1° de l'article L. 611-1 peuvent être équipés d'armes relevant de la catégorie D mentionnée à l'article L. 311-2, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. Ce décret précise les types d'armes susceptibles d'être autorisés, les conditions de leur acquisition et de leur conservation, la formation que reçoivent les agents mentionnés au premier alinéa du présent article et les conditions dans lesquelles les armes sont portées pendant le service et remises en dehors du service ».

### Dans la partie réglementaire, les articles suivants le confirment :

- Article R. 613-3 du CSI, pour les agents
- Article R. 613-16-1, Article R. 613-16-2 et Article R. 613-16-3 du CSI, pour les entreprises et indiquer les modalités d'autorisation de la mission avec une arme de catégorie D.

### Pour que les agents de sécurité en soient équipés, il faut que :

- L'entreprise puisse justifier ce port d'arme par l'existence d'un risque exceptionnel ;
- L'entreprise doit à cet effet effectuer une demande d'autorisation à la préfecture du lieu de la mission. Cette demande doit être accompagnée :
  - ✓ De la demande écrite du client (ou du SIS) ;
  - ✓ De l'attestation de contrat passé entre l'entreprise de sécurité et le client ;
  - ✓ Les agents de sécurité aient passé préalablement une formation spécifique au port d'armes de catégorie D d'une durée de 70h et s'être vus délivrer une carte professionnelle « APS catégorie D » ;
  - ✓ Une note soit rédigée (à joindre aussi au dossier de demande d'autorisation adressée à la Préfecture) décrivant la mission, le stockage des armes, etc).

L'autorisation délivrée par la Préfecture vaut pour 1 an, renouvelable dans les mêmes conditions.







## Concernant le stockage des armes de catégorie D :

Les armes doivent être conservées dans des coffres-forts ou armoires fortes du client ou du prestataire.

En résumé, les conditions pour permettre l'exercice de ce type de mission nécessitant le port d'une arme de catégorie D sont donc nombreuses et contraignantes.

## Concernant les démarches à opérer préalablement auprès du CNAPS :

Comme vu ci-dessus, il est donc tout à fait possible pour une société de sécurité « *classique* » d'exercer des activités et des missions nécessitant le port d'une arme de catégorie D.

CEPENDANT si la case « *Surveillance [...] pouvant inclure des armes de catégorie D* » n'a pas été cochée au moment de la demande d'autorisation d'exercice de la société et que donc l'autorisation d'exercice ne recouvre pas ce type de mission :

S'il n'y a pas nécessité de créer une entité juridique spécifique autre que celle déjà existante, il convient d'informer le CNAPS, en ajoutant sur le formulaire d'autorisation d'activité la case « *catégorie D* », page 4 du formulaire en question (voir lien ci-dessous).

Il est également possible, plus simplement, d'informer le CNAPS d'une évolution de l'activité de la société, en suivant la procédure suivante disponible sur le site Internet du CNAPS (voir lien ci-dessous), c'est-à-dire par un simple courrier.



# VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES

## Question relative aux transferts conventionnels de personnel

*Dans le cas d'une perte de marché, sommes-nous autorisés à ne pas communiquer à la société entrante le dossier d'un salarié en CDI qui répond à l'ensemble des critères de transfère, mais qui ne souhaite pas que son CDI soit transféré, et que nous souhaitons conserver dans nos effectifs ?*

## Réponse :



Le Comité de conciliation de la branche (instance prévue par avenant du 28 janvier 2011 relatif à la reprise du personnel, à même d'être saisi par les entreprises de sécurité en cas de litige en matière d'application du dispositif de reprise conventionnelle de personnel, et de rendre des avis écrits sur les cas soumis) a toujours considéré que l'entreprise sortante était en droit de conserver des salariés pourtant transférables, en ne les intégrant tout simplement pas dans la liste du personnel transférable et en ne communiquant donc pas son dossier.

Il est néanmoins fortement conseillé d'obtenir un écrit du salarié matérialisant son refus d'être placé sur cette liste. Cela va sécuriser la démarche, en limitant ainsi fortement les risques si ce dernier venait à se retourner contre son employeur devant la justice pour demander réparation du préjudice résultant d'une perte de chance pour lui résultant de son non-transfert.



## À SAVOIR

### **ENREGISTREMENT PAR FRANCE COMPÉTENCES DE LA CERTIFICATION DE COMPÉTENCE COMPLÉMENTAIRE DE LA BRANCHE PRÉVENTION-SÉCURITÉ « ASSURER LES MISSIONS DE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE TUTEUR EN ENTREPRISE DE SÉCURITÉ PRIVÉE » (CCC MATE)**

La CCC « Assurer les missions de maître d'apprentissage Tuteur en entreprise de sécurité privée » (CCC MATE), élaborée et déposée par la CPNEFP de la Branche des entreprises de prévention et de sécurité, a été enregistrée au sein du Registre Spécifique (RS) des certifications par décision rendue par France Compétences du 17 juillet 2025.

Cette CCC, visant à former au mieux les maîtres d'apprentissage et les tuteurs exerçant au sein des entreprises de sécurité privée et à certifier leurs compétences au terme de la formation, s'adresse aussi bien à ceux exerçant sur des métiers opérationnels que sur des fonctions administratives.

Le GES reviendra vers vous pour vous préciser la date à partir de laquelle les OF pourront se faire agréer par l'ADEF pour dispenser cette formation ainsi que les modalités précises relatives à cette CCC.



### **SELON JULIE MERCIER (DIRECTRICE DE LA DEPSA), LA DEPSA S'INSTALLE DANS LE PAYSAGE DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR**

Dans une interview récente, Julie MERCIER (Directrice de la DEPSA) estime que la direction des entreprises et partenariats de sécurité des armes (DEPSA) « *doit être un passeur entre les mondes* » en permettant au ministère de l'Intérieur « *de parler d'une seule voix* », et en étant « *le point d'entrée privilégié des partenaires extérieurs* ».

Deux ans après sa création, la direction est de plus en plus sollicitée par la police et la gendarmerie, preuve qu'elle « *s'installe dans le paysage du ministère* ».

Après l'expérimentation de la vidéosurveillance algorithmique, Julie Mercier souligne la nécessité d'inventer « *un nouveau cadre juridique pour l'expérimentation au profit des forces de sécurité intérieure* ». La DEPSA entend également relancer des réflexions sur la responsabilisation des donneurs d'ordre de la sécurité privée.

Concernant les propositions de nature législative et réglementaire pour faire évoluer le secteur formulées par des acteurs majeurs de la sécurité privée, Julie MERCIER (DEPSA) indique que « *le cabinet du ministre François-Noël BUFFET mène des concertations avec les organisations professionnelles de la sécurité privée pour construire ensemble l'héritage des JOP* ».

L'idée selon elle est « *de maintenir le dialogue pour identifier les sujets à faire bouger pour permettre à la sécurité privée de continuer à monter en gamme* ». Elle précise que des travaux sont en cours concernant « *certaines mesures facilitatrices, comme le contrôle visuel des coffres de véhicule, qui devrait être porté par la loi sur les JOP 2030* ».

Mais il y a surtout, indique-t-elle, « *le sujet de la régulation économique de la filière* ». Tenant compte de la demande récurrente de la filière sur la mise en place d'un mécanisme de garantie financière et du principe d'exclusivité, elle répond que la DEPSA a « *milité avec la DLPAJ pour le lancement d'une étude économique sur le sujet. La mission menée par l'IGA et l'IGF permettra de disposer de données étayées pour prendre une décision éclairée sur le sujet* ».

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



**AG2R LA MONDIALE**