

la lettre JURIDIQUE

GES
SÉCURITÉ PRIVÉE

GROUPEMENT
DES ENTREPRISES
DE SÉCURITÉ

N°73

Du 11 Août au 24 Oct. 2025

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

SOMMAIRE

■ DROIT SOCIAL	2
ACTUALITÉS	2
RÈGLEMENTATION	6
JURISPRUDENCE	9
■ JURIDIQUE ET FISCAL	11
ACTUALITÉS	11
RÈGLEMENTATION	12
JURISPRUDENCE	13
■ VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES	14
■ À SAVOIR	15



>> UN PREMIER BILAN DE LA LOI SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR POINTE UNE AUGMENTATION DE L'ÉPARGNE SALARIALE DANS LES TPE/PME

Plusieurs dispositions de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 sur le partage de la valeur poursuivent l'objectif de développer l'épargne salariale dans les TPE/PME.

C'est le cas de l'obligation faite aux entreprises de 11 à 49 salariés réalisant un bénéfice régulier de mettre en place un dispositif de partage de la valeur depuis le 1er janvier 2025.

Selon un premier bilan réalisé en lien avec le ministère du Travail, le nombre d'accords d'intéressement (+17 %) et de participation (+18 %) a augmenté au premier semestre 2025.

Sur d'autres dispositifs, les premiers chiffres sont plus mitigés comme par exemple concernant l'augmentation exceptionnelle du bénéfice.

Selon le bilan réalisé en lien avec le ministère du Travail, en 2024, 352 accords d'entreprise ont été conclus sur cette thématique dans les entreprises concernées.

Sur un échantillon de 112 de ces accords, 18 % ont abouti à un échec des négociations et lorsqu'elles envisagent un mécanisme supplémentaire de partage de la valeur, les entreprises privilégient le renvoi à une future négociation, option ouverte par la loi sur le partage de la valeur (51 %), loin devant le versement d'un supplément d'intéressement (19,6 %), une PPV (11,8 %) ou encore un supplément de participation (9,8 %).

Par ailleurs, la loi du 29 novembre 2023 ouvre la possibilité aux entreprises de moins de 50 salariés

de mettre en place une formule de calcul de la participation moins favorable pour les salariés que la simple application de la formule légale.

Le premier bilan constate, sans le mettre en lien avec cette nouvelle disposition, une augmentation en 2024 de +16 % des accords de participation signés dans ces entreprises.

Par ailleurs, « *sur un premier panel de 572 accords signés, un peu plus d'une sur deux (50,2 %) comporte une formule de calcul qui déroge à la formule légale (moins disant ou mieux disant) et 137 accords (24 %) entrent expressément ou implicitement dans l'expérimentation (en raison de l'absence de clause d'équivalence des avantages consentis aux salariés)* », ajoute le bilan.

Dans la lettre de mission datée du 8 septembre dernier, au-delà du premier bilan de la loi sur le partage de la valeur, le Gouvernement demande à Agnès BRICARD et François PERRET, désignés ambassadeurs au partage de la valeur, de « *veiller à renforcer les dispositifs de partage de la valeur dans les branches professionnelles les moins dotées* ». Plus largement, l'exécutif identifie deux « *grands chantiers d'accompagnement et de sensibilisation* » sur le partage de la valeur à destination « *des professions du chiffre qui sont au premier contact des entreprises* » d'une part, et « *des acteurs de la place financière et des spécialistes de l'épargne salariale* » d'autre part.

>> SANTÉ AU TRAVAIL : LE PARLEMENT ADOPTE UN PROJET DE LOI PERMETTANT LA RATIFICATION DE LA CONVENTION 155 DE L'OIT

Après le Sénat début 2025, l'Assemblée nationale a adopté, le 15 octobre dernier, le projet de loi autorisant la ratification de la convention n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs.

Le texte donne la possibilité au président de la République de ratifier cette convention, qui « *fixe les principes d'une politique nationale de*

sécurité et de santé au travail, précisant les rôles et responsabilités des employeurs, travailleurs et pouvoirs publics » et « *s'applique à toutes les branches d'activité, y compris les trois versants de la fonction publique* », précise un communiqué du Gouvernement.

>> LA CONFÉRENCE SUR LE TRAVAIL ET LES RETRAITES SERA « OUVERTE, ET DÉMARRÉE, CERTAINEMENT AVANT LA FIN NOVEMBRE » 2025

Annoncée par le Premier ministre lors de sa déclaration de politique générale le 14 octobre dernier, dans le cadre du débat sur la suspension de la réforme des retraites de 2023, la conférence sur le travail et les retraites avec les partenaires sociaux devrait être « ouverte et démarrée » dans les prochaines semaines, « certainement avant la fin novembre ».

C'est ce que précise le ministre du Travail, le 21 octobre 2025 en fin de journée, devant la commission des Affaires sociales de l'Assemblée nationale. « La suspension de la réforme des retraites doit être utile. L'utilité, c'est d'avoir le temps d'ici à l'élection présidentielle de remettre sur la table les grands sujets », a ajouté Jean-Pierre FARANDOU, en insistant sur la nécessité d'aborder les sujets liés au travail : « conditions de travail », « valorisation du travail » et « pénibilité au travail » notamment.

De son côté, Patrick MARTIN, Président du MEDEF, s'est dit « circonspect » au sujet de la prochaine conférence sociale souhaitée par Sébastien LECORNU, redoutant une possible « manipulation des partenaires sociaux ». « On y participera probablement », a déclaré Patrick Martin sur TF1, jugeant « assez curieux de voir que le politique redécouvre les partenaires sociaux quand ça l'arrange et les oublie quand ça l'arrange ».

>> LE MINISTRE DU TRAVAIL CONFIRME UNE NOUVELLE RÉDUCTION DES EXONÉRATIONS DE COTISATIONS PATRONALES DE 1,5 MDS €

Lors de son audition par la commission des Affaires sociales de l'Assemblée nationale dans le cadre du PLFSS pour 2026, le 21 octobre 2025, le ministre du Travail confirme un nouveau tour de vis sur les allègements généraux de cotisations patronales, pour un montant d'1,5 milliard d'euros en 2026 (voir vidéo en lien à la 53ème minute).

Celui-ci viendrait s'ajouter à une première réduction actée dans le PLFSS pour 2025, via la création d'une « réduction dégressive unique » de cotisations patronales, pour un montant d'1,6 milliard d'euros par an.

« Nous veillerons à ce que les exonérations au niveau du Smic soient maximales. L'objectif est d'avoir une deuxième tranche d'économies sans perdre l'efficacité du dispositif », ajoute Jean-Pierre FARANDOU.

Selon l'ancien président de la SNCF, cette nouvelle réduction des exonérations de cotisations patronales passera par un décret pas encore finalisé.



>> LE PLAFOND ANNUEL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE AUGMENTERA DE 2 % ET ATTEINDRA 48 060 € AU 1^{er} JANVIER 2026

Le plafond annuel de la Sécurité sociale augmentera de 2 % au 1^{er} janvier 2026 et atteindra à cette date les 48 060 euros, d'après un communiqué publié le 21 octobre 2025 dans le Boss (bulletin officiel de la sécurité sociale).

Le PMSS devrait en conséquence passer à 4 005 euros. Pour rappel, cette augmentation, qui est plus forte que celle actée entre 2024 et 2025 (+1,6 %), tient compte de l'évolution du salaire moyen par tête.

Le Boss rappelle que ce plafond « *correspond au montant maximal des rémunérations ou gains à prendre en compte pour le calcul de certaines cotisations, principalement les cotisations d'assurance vieillesse de base, et sert également de référence pour la définition de l'assiette de certaines contributions et le calcul des droits sociaux* ».

>> SANTÉ COMPTE AT/MP : 3 NOUVEAUX SERVICES EN LIGNE SONT PROPOSÉS

Depuis le 23 octobre 2025, le compte entreprise s'enrichit de trois fonctionnalités destinées à faciliter les démarches des entreprises et de leurs mandataires :

→ **Demande en ligne du taux « fonctions supports ».** Pour rappel, le taux fonctions supports de nature administrative est un taux réduit de cotisation accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP). Il peut être attribué aux salariés exerçant des fonctions administratives, non exposés aux risques professionnels liés à l'activité principale de l'établissement. Ce taux concerne les entreprises relevant de la tarification collective ou mixte, soit celles comptant moins de 150 salariés. Désormais, la demande peut être effectuée directement en ligne via le compte entreprise, simplifiant ainsi la procédure pour les employeurs concernés.

→ **Simulateur de taux AT/MP.** Il permet aux entreprises d'estimer les effets d'une réduction des accidents du travail ou des maladies professionnelles sur leur taux de cotisation.

Ce taux est calculé en fonction de la gravité et de la fréquence des sinistres constatés dans l'entreprise ou dans son secteur d'activité. Le simulateur, accessible dans la rubrique « *Prévenir les risques professionnels* », offre une vision prospective utile à la mise en œuvre de politiques de prévention ;

→ **Et notification des décisions de taux pour les tiers-déclarants.** Ces derniers (experts-comptables, prestataires DSN, etc.) bénéficient désormais d'un service de notification par mail les informant de la mise à disposition des décisions de taux AT/MP de leurs clients.

Ces évolutions s'inscrivent dans une logique de simplification administrative et de prévention des risques professionnels.

>> MATIGNON : LE « PÔLE SOCIAL » DU CABINET DE SEBASTIEN LECORNU EST GLOBALEMENT RECONDUIT AVEC AYMERIC MORIN À SA TÊTE

Un arrêté du 15 octobre 2025 porte nomination au sein du cabinet du Premier ministre, Sébastien LECORNU. Le « *pôle social* » de Matignon est globalement reconduit à l'exception d'Anne-Briac BILLI qui, depuis le 13 octobre, n'est plus adjointe au chef de pôle et conseillère Santé.

Dans le détail :

- Aymeric MORIN demeure conseiller social et chef du pôle,
- Julie LEROY, conseillère Travail, Emploi et Formation,

- Alix DE ROUBIN, conseillère Solidarités,
- Et Étienne BARRAUD, conseiller Comptes sociaux.

Hormis Aymeric MORIN qui vient de France Travail, les autres conseillers figuraient dans l'organigramme de Matignon lors des mandats de François BAYROU, voire de Michel BARNIER.

>> PUBLICATION DU PROJET DE LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR 2026

Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 (PLFSS 2026) a été présenté en Conseil des ministres en mardi 14 octobre 2025.

Il prévoit un déficit de la Sécurité sociale et du Fonds de solidarité vieillesse de 23 milliards d'euros en 2025 et de 17,4 milliards d'euros en

2026, grâce à une progression de l'Ondam de 1,6 %, un doublement des franchises médicales et participations forfaitaires et un gel des pensions et des prestations sociales.



>> LA LOI « SENIOR » EST PUBLIÉE AU JOURNAL OFFICIEL DU 25 OCTOBRE 2025

La loi du 24 octobre 2025 « portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social » comporte de nombreuses dispositions portant sur l'emploi des seniors, ainsi qu'une réforme des entretiens professionnels et des dispositifs de reconversion professionnelle.

La plupart des mesures sont entrées en vigueur le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel, soit le 26 octobre 2025. Pour certaines mesures, il faudra attendre un décret d'application pour qu'elles s'imposent ; pour d'autres, la mise en œuvre est reportée à une date ultérieure (1er janvier 2026, 1er janvier 2027 ou 1er janvier 2028 concernant les articles 11 à 13 (sur le nouveau dispositif des périodes de reconversion et de transition professionnelle et les règles de gouvernance des organismes concernés).

Figurent, ci-après, de façon synthétique, les différentes mesures avec, pour chacune, un renvoi à l'article la développant et leur date d'entrée en vigueur :

Négociations de branche obligatoires sur les seniors

Les branches devront négocier, tous les 3 ans (sauf accord de méthode fixant une autre périodicité), sur un nouveau thème : « *l'emploi et le travail des salariés expérimentés en considération de leur âge* » (c'est-à-dire les seniors). Cette obligation de négocier, après établissement d'un diagnostic, s'ajoute aux autres négociations obligatoires périodiques.

Est ouverte la possibilité de prévoir un plan d'action type sur les seniors pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 300 salariés (C. trav., art. L. 2241-2-1)

Le contenu obligatoire de ces négociations portera sur le recrutement des seniors, le maintien dans l'emploi, l'aménagement des fins de carrière et la transmission des savoirs ;

La mise en œuvre ne s'effectuera qu'après publication d'un décret en attente fixant les informations nécessaires.

Négociation obligatoire dans les entreprises de 300 salariés et plus

Dans les entreprises (et groupes) d'au moins 300 salariés, ayant au moins une section syndicale représentative, est créée une nouvelle obligation de négocier tous les 3 ans (sauf autre périodicité prévue par accord de méthode) portant sur le thème : « *l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés en raison de leur âge* » (C. trav., art. L. 2242-2-1).

La mise en œuvre de cette disposition ne s'effectuera qu'après publication d'un décret en œuvre en fixant les informations nécessaires.

Les entretiens professionnels

L'entretien professionnel devient l'entretien de parcours professionnel. Il est désormais organisé, après un premier entretien l'année de l'embauche, au moins tous les 4 ans (au lieu de 2 ans) et l'entretien bilan est organisé tous les 8 ans (au lieu de 6 ans). Son contenu est précisé. Il est réalisé par le supérieur hiérarchique ou un représentant de la direction. Dans les entreprises inférieures à 300 salariés, le salarié peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle et l'employeur d'un conseil de proximité et un organisme externe (C. trav., art. 6315-1).

Un entretien de parcours professionnel de mi-carrière doit être organisé dans les 2 mois suivant la visite médicale de mi-carrière prévue à l'article L. 4624-2-2 du code du travail. Le contenu porte aussi sur les mesures proposées par le médecin du travail et, le cas échéant l'adaptation et aménagement du poste, les souhaits de mobilité et reconversion professionnelle (C. trav., art. L. 6315-1).

Obligation est faite d'une remise d'un bilan récapitulatif des éléments abordés (C. trav., art. L. 6315-1).





Enfin, un entretien de parcours professionnel de fin de carrière est créé : organisé entre 58 et 60 ans. Il aborde, outre les sujets habituels de l'entretien de parcours professionnel, les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagement de fin de carrière, comme le passage à temps partiel notamment dans le cadre de la retraite progressive (C. trav., art. L. 6315-1).

Un régime transitoire est mis en place avec l'application de la périodicité des entretiens prévue par accords collectifs en cours et ce jusqu'au 1^{er} octobre 2026.

Mise à la retraite par l'employeur :

La loi prévoit la possibilité de mettre à la retraite un salarié à ses 67 ans ou après, y compris s'il avait atteint cet âge au moment de l'embauche (avec l'accord du salarié entre 67 et 70 ans et d'office à compter de 70 ans) et y compris s'il bénéficie déjà d'une pension de retraite (C. trav., art. L. 1237-5).

En cas de contrat de valorisation de l'expérience, la mise à la retraite d'office est possible dès que le salarié bénéficie du taux plein, c'est-à-dire à 67 ans ou avant s'il a les trimestres requis, sans avoir à recueillir l'accord préalable du salarié.

Reconversion et transition professionnelle :

La loi prévoit la création du dispositif « période de reconversion » (C. trav., art. L. 6324-1 à L. 6324-11) remplaçant les dispositifs de reconversion ou de promotion pour l'alternance (ProA) et de transitions collectives (Transco), destinée à organiser la mobilité interne ou externe pour acquérir de nouvelles compétences.

Un nouveau motif de CDD est également créé, lié à la politique de l'emploi pour les salariés en période de reconversion externe (CDD d'au moins 6 mois) (C. trav., art. L. 1242-3).

>> VERSEMENT MOBILITÉ RÉGIONAL : LE DÉCRET EST PARU

Un décret du 1^{er} août 2025 fixe les règles d'assujettissement du versement mobilité régional et rural (VMRR) dont les modalités d'application ont déjà été communiquées par le BOSS le 9 juillet dernier.

Ainsi, le décret prévoit que le VMRR s'effectue selon les conditions prévues pour le versement mobilité.

Toutefois, pour apprécier la condition d'effectif d'au moins 11 salariés, il n'existe qu'une seule exception au principe de prise en compte des salariés inscrits au registre unique du personnel (RUP) de l'établissement situé dans la zone où est institué le VMRR. En effet, seuls sont exclus de

la détermination des effectifs, les salariés affectés aux véhicules des entreprises de transport routier ou aérien qui exercent leur activité à titre principal en dehors d'une zone où est institué le VMRR.

Le décret est applicable aux versements dus au titre des périodes d'activité déclarées à compter du 5 août 2025 pour les employeurs dont l'effectif est d'au moins 50 salariés et dont la paie est effectuée au cours du même mois que la période de travail, ou du 15 août 2025 dans les autres cas.

>> RÉDUCTION GÉNÉRALE DE COTISATIONS PATRONALES : LE DÉTAIL DES PARAMÈTRES POUR 2026

Un décret du 4 septembre 2025 détaille les modalités de mise en œuvre de la réforme des allègements généraux de cotisations patronales applicable à compter du 1er janvier 2026 et revient sur ses conséquences pour les exonérations liées aux aides à domicile et Lodeom.

L'article 18 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2025 prévoit qu'à compter du 1er janvier 2026, la disparition des dispositifs de réduction du taux des cotisations d'assurance maladie et d'allocations familiales sera compensée par une réforme de la réduction générale des cotisations patronales dégressive (voir notre article Allègements généraux de cotisations patronales pour 2025 : les modalités sont fixées).

Ce même article comportait également des changements pour 2025. Pour rappel, il s'agissait :

- ✓ D'une baisse des plafonds de rémunérations permettant l'application des taux réduits de cotisation : 2,25 SMIC (contre 2,5 SMIC jusqu'au 31 décembre 2024) pour le taux de la cotisation maladie et 3,3 SMIC (contre 3,5 SMIC jusqu'au 31 décembre 2024) pour le taux de la cotisation d'allocations familiales ;
- ✓ D'une fixation par décret du plafond de rémunération ouvrant droit à la réduction générale des cotisations patronales.

Dans les 2 cas, la valeur du Smic à retenir est celle en vigueur au 1er janvier 2025 (Décret n° 2025-318 du 4 avril 2025).

Le décret 2025-887 du 4 septembre 2025 relatif aux modalités d'application de différents dispositifs de réduction et d'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale fixe les dispositions réglementaires nécessaires à la mise à œuvre de cette réforme pour 2026.

Les nouveaux paramètres de la réduction générale dégressive unique (RGDU) sont notamment les suivants :

→ Un seuil de sortie fixé à 3 SMIC

À partir du 1er janvier 2026, le niveau de rémunération ouvrant à réduction sera plus bas qu'actuellement. La nouvelle réduction s'appliquera aux revenus d'activité qui sont inférieurs à 3 SMIC.

En pratique, la RGDU sera maximale pour une rémunération égale au SMIC, elle sera dégressive pour devenir nulle lorsque la rémunération atteindra 3 SMIC.

Le Smic à prendre en compte pour le calcul de ces seuils sera le SMIC en vigueur au cours de la période d'emploi concernée, et non plus le SMIC gelé à une valeur antérieure (CSS, art. D. 241-7 réécrit).

Pour rappel, pour 2025, le SMIC à prendre en compte était celui en vigueur au 1er janvier 2025, il ne fallait pas tenir compte des éventuelles augmentations. Pour le reste, les modalités de calcul du SMIC annuel ne sont pas modifiées, sauf en cas d'absence non rémunérée ou partiellement rémunérée.

Une nouvelle formule de calcul :

Le coefficient de calcul de la nouvelle réduction sera obtenu par application de la formule suivante :

Coefficient = $T_{min} + (T_{delta} \times [(1/2) \times (3 \times \text{Smic calculé pour un an} / \text{rémunération annuelle brute} - 1)] p$

>> INAPTITUDE : L'EMPLOYEUR DOIT FAIRE VALIDER PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL LE POSTE DE RECLASSEMENT CONTESTÉ PAR LE SALARIÉ

La Cour de cassation réaffirme, dans un arrêt du 22 octobre 2025, que lorsque le salarié inapte conteste la compatibilité de l'emploi proposé au titre de son reclassement avec les recommandations du médecin du travail émises dans l'avis d'inaptitude, il appartient à l'employeur de solliciter à nouveau l'avis de ce dernier (Cass. soc., 22 octobre 2025, n° 24-14.641).

À défaut, l'employeur manque à son obligation de reclassement et le licenciement du salarié après son refus du poste de reclassement est sans cause réelle et sérieuse.

Dans cette affaire, le poste proposé n'avait pas été préalablement validé par le médecin du travail.

Pour rappel, lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur doit lui proposer un autre emploi au sein de l'entreprise approprié à ses capacités. Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail (C. trav., art. L. 1226-10).

>> TAUX AT : UN ÉTABLISSEMENT QUI CHANGE DE CODE RISQUE APRÈS SA CESSION EST CONSIDÉRÉ COMME UN ÉTABLISSEMENT NOUVEAU

Dans un arrêt du 25 septembre 2025, la Cour de cassation rappelle que ne peut être considéré comme un établissement nouvellement créé celui issu d'un précédent établissement dans lequel est exercée une activité similaire, avec les mêmes moyens de production, et ayant repris au moins la moitié du personnel.

Dès lors, si le code risque de l'établissement repris diffère du code risque attribué à l'époque où il était exploité par le cédant, la société reprenneuse peut demander que l'établissement soit considéré comme nouveau au regard de la tarification du risque d'accident du travail.

Pour rappel, les établissements nouvellement créés, dont le classement dans une catégorie de risque est effectué en fonction de l'activité exercée, sont redevables, au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles, durant l'année de leur création et les deux années civiles

suivantes, d'une cotisation affectée d'un taux collectif.

Cependant, ne peut être considéré comme un établissement nouvellement créé celui issu d'un précédent établissement dans lequel a été exercée une activité similaire, avec les mêmes moyens de production et ayant repris au moins la moitié du personnel (CSS, art. D. 242-6-17). Si ces critères ne sont pas cumulativement réunis, l'établissement peut être considéré comme nouveau au regard de la tarification du risque d'accident du travail.

Dans un arrêt du 25 septembre 2025, la Cour de cassation illustre cette règle lorsque l'activité principale de la société reprise justifie l'application d'un nouveau code risque (Cass. civ., 25 septembre 2025, n° 23-12.578).

>> UN SYSTÈME D'ÉVALUATION JUGE ILLICITE DU FAIT DE CRITÈRES VAGUES ET IMPRÉCIS ÉVALUANT LES COMPÉTENCES COMPORTEMENTALES

La Cour de cassation a jugé illicite le 15 octobre 2025 la procédure d'évaluation « *entretien de développement individuel* » des salariés d'une société et interdit son utilisation.

Pour les magistrats, les notions « *d'optimisme, d'honnêteté, de bon sens* », utilisées sous les items « *engagement* » et « *avec simplicité* » apparaissent comme trop vagues et imprécises pour établir un lien direct, suffisant et nécessaire avec l'activité des salariés en vue d'évaluer leurs compétences au travail. Elles conduisent à une approche trop subjective de l'évaluateur.

Pour rappel, dans le cadre de son pouvoir de direction, l'employeur peut évaluer le travail de ses salariés. La méthode d'évaluation qu'il retient doit reposer sur des critères précis, objectifs et pertinents au regard de la finalité poursuivie (C. trav., art. L. 1121-1, L. 1222-2, L. 1222-3).

Tel n'est pas le cas des critères retenus par une société pour la partie consacrée aux « *compétences comportementales groupe* » de sa procédure d'évaluation, considère la Cour de cassation, dans un arrêt publié du 15 octobre 2025 (Cass. soc., 15 octobre 2025, n° 22-20.716).

>> LA COUR DES COMPTES RECONNAÎT AU SALARIÉ QUI TOMBE MALADE DURANT SES CONGÉS PAYÉS LE DROIT DE LES REPORTER

La Cour de cassation a rendu le 10 septembre 2025 un arrêt consacrant le droit pour un salarié qui tombe malade au cours de ses congés payés de les « *reporter* » ultérieurement.

Opérant un revirement de jurisprudence car la plus haute juridiction judiciaire du pays ayant rendu une solution contraire dans un arrêt du 4 décembre 1996, les juges nationaux s'alignent désormais ainsi sur la position de la CJUE et mettent en conformité le droit français avec le droit européen.

Pour bénéficier du report, le salarié doit « *notifier* » son arrêt de travail à son employeur, précise la Cour dans un communiqué de presse.

La solution était attendue depuis la mise en demeure adressée à la France par la Commission européenne le 18 juin dernier de mettre son droit en conformité avec le droit européen (Cass. soc., 10 septembre 2025, n° 23-22.732).

>> LES CONGÉS PAYÉS DOIVENT ÊTRE PRIS EN COMPTE DANS LE SEUIL DE DÉCLENCHEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Dans un arrêt du 10 septembre 2025, la Cour de cassation affirme que les congés payés doivent être pris en compte dans le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Une solution contraire à celle retenue jusqu'ici par la plus haute juridiction judiciaire française, qui s'aligne sur la position de la CJUE en écartant le droit national au nom de la « *primauté du droit européen* ».

« *Un calcul des heures supplémentaires qui ne tient pas compte des jours de congés payés fait perdre au salarié un avantage financier qui peut le dissuader de se reposer* », explique la Cour (Cass. soc., 10 septembre 2025, n° 23-14.455).

>> PUBLICATION DU PROJET DE LOI DE FINANCES POUR 2026

Les ministres tout juste nommés ont présenté les projets de loi de finances et de financement de la Sécurité sociale pour 2026 mardi 14 octobre 2025 en Conseil des ministres.

Figure ci-dessous le projet de loi de finances pour 2026, enregistré à l'Assemblée nationale.

Il prévoit pour l'heure un déficit public établi à -4,7 % du PIB, après -5,4 % en 2025 et -5,8 % en

2024, cette projection étant appelée à évoluer au cours des débats parlementaires.

Il entérine une baisse des dépenses de l'État, hors « *effort supplémentaire en faveur de la défense* », et une augmentation de cinq milliards d'euros des dépenses de santé et d'autonomie.

>> PROJET DE LOI CONTRE LES FRAUDES : LE TEXTE EXAMINÉ AU SÉNAT EN SÉANCE PUBLIQUE À PARTIR DU 12 NOVEMBRE 2025

C'est au Sénat que s'ouvrira l'examen du projet de loi destiné à « *lutter contre les fraudes sociales et fiscales* », adopté le 14 octobre 2025 en Conseil des ministres.

Frédérique PUISSAT (Les Républicains, Isère) et Olivier HENNO (Union des démocrates et indépendants, Nord) ont été désignés le 22 octobre rapporteurs du texte par la commission des Affaires sociales, saisie au fond.

Les commissions des Finances et du Développement durable sont saisies pour avis.

La commission des Affaires sociales examinera son rapport le 5 novembre, puis le texte passera en séance publique à partir du 12 novembre, avant un scrutin public solennel le 18. La ministre de l'Action et des Comptes publics, Amélie DE MONTCHALIN, a promis le 21 octobre, à l'Assemblée nationale, la publication prochaine d'un rapport des inspections générales des affaires sociales (Igas) et des finances (IGF) sur la fraude sociale.



>> LES DIRIGEANTS D'UNE SOCIÉTÉ PEUVENT DEMANDER L'OCCULTATION DE LEUR ADRESSE PERSONNELLE FIGURANT AU RCS

Un décret du 22 août 2025 permet désormais aux personnes physiques dirigeantes ou associées indéfiniment responsables d'une société peuvent, à tout moment, solliciter la confidentialité de leur adresse personnelle figurant au RCS. Certaines personnes peuvent toutefois y avoir accès.

En pratique, l'occultation d'une adresse figurant au RCS sera également reportée sur les informations figurant au Registre national des entreprises (RNE). En revanche, le Registre des bénéficiaires effectifs n'est pas concerné, l'accès aux adresses y figurant étant déjà restreint.

La demande de confidentialité doit être déposée par le biais du guichet unique des formalités d'entreprises. Elle peut être adressée « *à tout moment* », c'est-à-dire spontanément ou à l'occasion d'une formalité au RCS (C. com., art. R. 123-54-1 nouv.).

La demande d'occultation peut concerner l'adresse personnelle figurant sur l'extrait K-bis mais aussi celle mentionnée dans un acte ou une pièce déposée en annexe au RCS (Communiqué de presse du CNGTC, 25 août 2025).

Le décret est entré en vigueur le 25 août 2025.

>> UNE NOUVELLE VERSION DE LA NOMENCLATURE D'ACTIVÉTÉS FRANÇAISES ENTRERA EN VIGUEUR EN 2027

Un décret du 31 juillet dernier approuve une nouvelle version de la nomenclature d'activités française (NAF). Cette nouvelle version (NAF 2025) remplacera celle issue du décret 2007-1888 du 26 décembre 2007. Elle entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2027.

Cette nomenclature sert principalement à faciliter l'organisation de l'information économique et sociale en permettant le classement des activités économiques productives. Elle constitue ainsi un cadre statistique qui doit être utilisé dans les textes officiels, décisions, documents, travaux et études, ainsi que dans les systèmes informatiques des administrations et établissements publics, et dans les travaux effectués par des organismes privés à la demande des administrations.

Notamment, un code correspondant à l'activité principale exercée (code APE) en référence à cette nomenclature est attribué par l'Insee à chaque entreprise et chaque établissement inscrits au répertoire national d'identité des entreprises (système Siren).

La nouvelle NAF fait suite à une mise à jour de la nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne (NACE Rév. 2.1, mise à jour par le règlement délégué 2023/137 du 10-10-2022 pour refléter les évolutions technologiques et économiques), les structures des deux nomenclatures étant rigoureusement emboîtées afin de faciliter les comparaisons internationales.

>> MIXITÉ DANS LA COMPOSITION DES ORGANES COLLÉGIAUX DES SA : LE DÉCRET EST PARU

Un décret du 30 juillet dernier définit les modalités de prise en compte des représentants des salariés pour la mixité des organes de direction et de contrôle collégiaux de SA ainsi que les conditions de mise en place d'un processus de sélection des candidats à la nomination dans ces organes.

Ce décret ne contient aucune disposition spécifique aux représentants des salariés actionnaires au conseil d'administration ou de surveillance

de SA, que l'ordonnance prévoit de prendre en compte progressivement à compter du 1^{er} janvier 2026 au même titre que les autres administrateurs ou membres du conseil de surveillance pour le respect de l'obligation de mixité.

>> AMENDE DE LA CNIL POUR UNE ENTREPRISE AYANT DISSIMULÉ DES CAMÉRAS DE SURVEILLANCE

Par délibération du 18 septembre 2025, la Cnil a infligé une amende de 100 000 euros à un grand magasin parisien pour avoir dissimulé des caméras dans ses réserves au mépris des principes édictés par le RGPD.

En août 2023, en raison de la recrudescence des vols de marchandises dans ses réserves, un grand magasin parisien décide de placer, dans deux de ses réserves, de nouvelles caméras de surveillance ayant l'apparence de détecteurs de fumée et permettant d'enregistrer le son. Objectif affiché par l'entreprise : installer ces caméras « test » pour mieux comprendre comment couvrir les angles morts du dispositif de vidéosurveillance classique et pouvoir déterminer où placer, dans un second temps, des caméras pérennes visibles. Le dispositif dissimulé était donc, selon les dires de l'employeur, temporaire.

Découvertes par des salariés en septembre, les caméras sont immédiatement démontées par certains d'entre eux.

Fin novembre, la Cnil est saisie d'une plainte d'un salarié. Dans les jours suivants, elle ouvre une procédure d'instruction qui aboutit à la tenue d'une formation restreinte de la commission le 3 juillet 2025.

Ayant relevé plusieurs manquements au RGPD, dans une délibération du 18 septembre 2025, la Cnil condamne l'entreprise au paiement d'une amende de 100 000 €, sanction assortie d'une mesure de publicité de la délibération sur son site internet et sur Légifrance.

Cette affaire donne à la Cnil l'occasion de rappeler que, pour pouvoir être exceptionnellement autorisé, l'usage de caméras de surveillance non visibles doit obéir à de très strictes conditions, conditions non remplies dans cette affaire (Délib. Cnil 18 septembre 2025, n° 2025-009).

Question relative à la possibilité de mettre en place un CDI Intermittent dans la branche des entreprises de prévention et de sécurité

Je voulais savoir si je peux réaliser des CDI intermittent en proposant directement un contrat de travail de ce type à certains de mes salariés ?

Réponse :



Pour votre information au préalable concernant le CDI Intermittent :

- Il ne peut être mis en place dans une entreprise que si celle-ci s'est dotée d'un accord d'entreprise le permettant ;
- Cet accord d'entreprise devra doit délimiter les emplois susceptibles de donner lieu à ce contrat.

Vous trouverez les références législatives prévoyant cette nécessité de conclure un accord (de branche ou d'entreprise) pour sa mise en place ci-dessous.

Pour information, la branche n'a pas signé d'accord sur ce sujet.



Question relative au changement de coefficient d'un salarié

Je souhaiterais avoir une information. Un de nos agents souhaite avancer au niveau des échelons. Il est niveau 3, échelon 2 au coefficient 140. Cela se fait-il automatiquement ou pouvons-nous même le passer à l'échelon supérieur ?

Réponse :



Un changement de coefficient en vue de le placer à un coefficient supérieur à celui prévu par son contrat de travail ne se fait pas automatiquement (mis à part le passage du coefficient 120 au coefficient 130).

Seul l'employeur peut le décider s'il le souhaite.

Il est même conseillé de procéder à la signature d'un avenant à son contrat à faire donc signer par chacune des parties pour formaliser ce changement de coefficient.

Attention, pour votre information, une fois placé sur ce nouveau coefficient, vous ne pourrez pas le redescendre de coefficient et son salaire sera revalorisé à chaque nouvel accord de salaires de la branche, dans le cas où son salaire se situe à ce niveau.





RENOUVELLEMENT DE LA CERTIFICATION DE COMPÉTENCE COMPLÉMENTAIRE DE BRANCHE (CCC) « ASSURER LA PRÉVENTION ET LA SÉCURITÉ DANS LES ACTIVITÉS LIÉES AUX TRANSPORTS PUBLICS DE PERSONNES »

France Compétences vient de procéder le 26 octobre dernier au renouvellement de la CCC ASTP (voir page 7 dans le lien ci-dessous) pour 5 ans. Elle était, avant cette décision, arrivée à échéance le 29 septembre dernier.

Pour rappel, cette CCC élaborée et déposée conjointement par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la branche des entreprises de prévention et de sécurité et par l'Association pour le Développement de la Formation (ADEF) vise à former les agents de sécurité à intervenir dans des environnements de transports publics.

Ces agents sont responsables de la protection des usagers, de la prévention des risques, et de la gestion des incidents dans les lieux tels que les gares, les bus, et les métros.

La formation couvre la surveillance des lieux, la prévention des comportements à risque et l'application des procédures d'intervention en cas d'incident.

Elle est destinée aux agents de sécurité disposant déjà de compétences de base et cherchant à se spécialiser dans le domaine des transports publics.

À ce jour et depuis sa création en 2023, 233 stagiaires ont été formés et ont validé cette certification.

PLF 2026 : LA DOTATION GLOBALE DU CNAPS DEVRAIT RESTER « STABLE » EN 2026

Le montant global de la dotation du Cnaps pour 2026 devrait rester « *stable* », selon les documents annexés au PLF, actuellement examiné par les députés.

Le besoin de financement est estimé à 18,07 M€ pour la subvention pour charges de service public et à 0,3 M€ pour la subvention pour charges d'investissement, soit un total de 18,37 M€.

La première « *fait l'objet d'un resoclage depuis 2025* », compte tenu notamment de « *revalorisations salariales interministérielles* », rappelle l'exécutif.

Après le transfert en 2025 de 3,5 ETPT au Sneas, le plafond d'emplois du Cnaps, fixé à 217 ETPT, devrait également rester « *inchangé* ».

L'année 2026 marquera par ailleurs « *la finalisation du développement* » du nouveau système d'information « *Dracar Ultimate* ».

La relocalisation de trois délégations territoriales « *dans des locaux domaniaux* » permettra en outre « *une économie d'environ 100 000 €* ».



DES ACCORDS SUR LA DURÉE DE VACATION MINIMALE ET SUR LES MÉTIERS DE LA TÉLÉSURVEILLANCE SIGNÉS DANS LA SÉCURITÉ PRIVÉE

Deux accords ont été signés au sein de la branche professionnelle des entreprises de prévention et de sécurité le 3 septembre dernier. Ils ont recueilli l'assentiment de cinq organisations de salariés sur sept.

L'un concerne la durée minimale de vacation, portée de quatre à six heures. Cet accord, négocié et mis à la signature par le GES, doit se substituer à un précédent texte, signé en novembre 2024, et qui n'est pas entré en application.

L'autre instaure de nouveaux emplois-repères dans la télésurveillance. Il a été négocié et mis à la signature à l'initiative du GPMSE. Cet accord n'a pas été signé par le Groupement des Entreprises de Sécurité (GES).

Ces deux textes doivent à présent être étendus par des arrêtés du ministère du Travail pour entrer en vigueur dans les prochains mois.

RÉFORME DE LA FORMATION À LA SÉCURITÉ PRIVÉE : 3 000 CARTES DE FORMATEUR ET 1 200 AGRÉMENTS DIRIGEANTS DÉLIVRÉS

« À date, 3 000 cartes de formateur et 1 200 agréments dirigeants ont été délivrés, sans doute que nous avons atteint [tout] le potentiel », souligne le directeur du Cnaps, David CLAVIERE, lors de la journée professionnelle de l'Ufacs, le 7 octobre 2025.

La réforme de la formation à la sécurité privée a été mise en œuvre par décret en avril 2024. Un agrément des dirigeants d'entreprise de formation, une autorisation d'exercice de la personne morale ainsi qu'une carte professionnelle de formateur ont été mis en place.

Le préfet précise en outre que le taux de refus pour l'obtention d'une carte de formateur se situe entre « 10 et 15 % ». « C'est plutôt une bonne nouvelle, il n'y a pas de spécificité sur les formateurs et les agents de sécurité formés bénéficient de formateurs qui ont la pleine moralité », ajoute-t-il.

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



AG2R LA MONDIALE