

la lettre JURIDIQUE

GES
SÉCURITÉ PRIVÉE

GROUPEMENT
DES ENTREPRISES
DE SÉCURITÉ

N°74

Du 1^{er} au 31 Mars 2026

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

SOMMAIRE

■ DROIT SOCIAL	2
ACTUALITÉS	2
RÈGLEMENTATION	5
JURISPRUDENCE	8
■ JURIDIQUE ET FISCAL	10
ACTUALITÉS	10
RÈGLEMENTATION	10
JURISPRUDENCE	11
■ VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES	12
■ À SAVOIR	14



>> JOP ALPES 2030 : LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL VALIDE LA LOI, DONT LA DÉROGATION AU REPOS DOMINICAL

Après son adoption définitive au Parlement le 5 février, la loi « *relative à l'organisation des Jeux olympiques et paralympiques de 2030* » a été déclarée conforme à la Constitution par le Conseil constitutionnel le 19 mars 2026.

Les Sages ont validé le dispositif de dérogation au repos dominical prévu à l'article 42 du texte entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2030.

Pour donner son aval, le Conseil constitutionnel relève que la dérogation répond aux « *besoins du public* », qu'elle est limitée dans le temps et dans

le type de commerces qui peuvent en bénéficier, qu'elle « *ne peut concerner que les salariés ayant donné leur accord par écrit* » et que les salariés volontaires percevront « *une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due* ».

Suite à cette validation, la loi a été publiée le 26 mars dernier au Journal officiel.

>> TRANSPARENCE SALARIALE : SYNDICATS ET MEDEF CRITIQUENT LA VERSION INITIALE DU PROJET DE LOI

Après plusieurs mois d'attente, et à quelques mois de l'échéance fixée par l'Union européenne, le ministère du Travail a présenté aux partenaires sociaux une première version du projet de loi de transposition en droit français de la directive européenne sur la transparence salariale. Organisations syndicales et patronales portent un regard mitigé, voire franchement critique, sur les choix de l'exécutif.

Le Medef regrette plusieurs « *surtranspositions* » du texte européen. Sont principalement dans le viseur plusieurs « *surtranspositions* » sur le seuil de déclenchement des obligations, la périodicité des obligations de déclaration des indicateurs ou encore la méthode de définition des emplois de nature comparable.

En réalité, la désapprobation du Medef se porte davantage sur la directive européenne en elle-même que sur le texte de transposition préparé par la rue de Grenelle.

Une autre crainte émerge, dans la perspective de l'ouverture des débats parlementaires autour du projet de loi : le vote d'amendements renforçant le sentiment de surtransposition de la directive européenne. « *Il existe des risques élevés de surenchère* » au regard notamment de la composition de l'Assemblée nationale, estime le Medef.

>> 1 ENTREPRISE SUR 10 A RÉDUIT LE NOMBRE DE JOURS DE TÉLÉTRAVAIL SELON L'APEC

« *9 % des entreprises indiquent avoir supprimé le télétravail ou diminué le nombre de jours de télétravail possibles pour les cadres de leur entreprise* », observe l'Apec, dans son étude annuelle sur le télétravail, intitulée « *Regard des cadres et des employeurs sur le télétravail* », rendue publique le 12 mars 2026.

Cependant, elles sont « *toujours nombreuses* » à être convaincues à la fois des bénéfices du télétravail et des effets néfastes que pourrait avoir la réduction du nombre de jours de télétravail. La moitié des cadres anticipent des évolutions du télétravail.

>> L'UNEDIC DRESSE UN « PANORAMA STATISTIQUE » DU RECOURS AUX CONTRATS COURTS

Pour leur négociation sur le recours aux contrats courts, les partenaires sociaux s'appuient sur les services de l'Unédic.

Dans ce cadre, le régime a produit un dossier documentaire dressant un « *panorama réglementaire et statistique* » sur les contrats courts.

Une durée médiane des CDD de 4 jours, plus d'un tiers des CDD d'une durée d'un jour ou encore plus de trois quarts des embauches en réembauche font partie des données mises en avant par ce panorama.

Le panorama dresse notamment le constat suivant :

- ✓ **La part des contrats à durée limitée dans l'emploi total est restée stable au cours des 20 dernières années.** En 2024, les CDI représentaient 77,2 % de l'emploi total, les CDD 7,6 % et l'intérim 1,9 % ; les 13,3 % restants sont des emplois occupés par des indépendants. Cette répartition du stock est assez stable sur 25 ans.
- ✓ **La répartition du flux diffère fortement de celle du stock.** Au total, en 2024, on a dénombré 46,6 millions d'embauches : 4,4 millions en CDI, 21,1 millions en CDD et 20,7 millions en intérim. Cette année-là, plus de huit embauches sur dix étaient donc en CDD de moins d'un mois (39 %) ou en contrat d'intérim (42 %). Les 19 % restants se répartissent à peu près équitablement entre CDD de plus d'un mois et CDI. **En 25 ans, la part des CDD de moins d'un mois a augmenté de 15 points, alors que celle des contrats de travail temporaire a baissé de 10 points.**
- ✓ **Les embauches en CDD sont concentrées majoritairement dans le secteur tertiaire avec en tête : l'hébergement médico-social, les arts, spectacles et activités récréatives, l'activité de services administratifs et de soutien [et] l'hébergement restauration.**

✓ **Le recours aux contrats courts répond à des logiques différentes selon les secteurs.**

Dans le commerce ou l'hébergement-restauration, les emplois en CDD répondent en grande partie aux besoins saisonniers ou ponctuels, notamment pour le recours aux « extras » chez les traiteurs. Par ailleurs, les établissements médico-sociaux, notamment les Ehpad, se distinguent par le recours à des CDD de remplacement pour pallier les absences pour maladie et assurer la continuité du service, conformément aux exigences réglementaires. Enfin, dans le secteur de l'industrie, et dans le transport-entreposage, le recours aux contrats courts permet principalement des ajustements à la variabilité de l'activité économique.

✓ **Est observé une certaine stabilité des durées moyenne et médiane des CDD.**

Ceux de très courte durée sont très majoritaires, puisque si la durée moyenne des CDD s'établit à 43,1 jours en 2024, la durée médiane chute à 4 jours.

✓ **76 % des embauches sont des réembauches.**

Si cette part n'est que de 23 % pour les embauches en CDI, elle dépasse les 80 % pour les embauches en CDD et en CTT. Ce phénomène de réembauche concerne surtout les plus grandes entreprises.

Les partenaires sociaux se sont retrouvés au siège de l'Unédic le 17 mars 2026 pour poursuivre leur négociation.

>> PASSEPORT DE PRÉVENTION : LE PORTAIL EST OUVERT AUX EMPLOYEURS DEPUIS LE 16 MARS 2026

Une nouvelle étape est franchie dans le déploiement progressif du passeport de prévention, qui met en relation les travailleurs, les employeurs et les organismes de formation afin d'assurer la traçabilité des formations en santé et sécurité au travail et de faciliter leur gestion.

Reprenant l'ANI du 9 décembre 2020, la loi 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a instauré le passeport de prévention au sein duquel doivent être renseignés les attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations en matière de santé et de sécurité au travail. Ce passeport est intégré au passeport de formation, lui-même intégré au compte personnel de formation et géré à ce titre par la Caisse des dépôts et consignations.

Le portail numérique sur lequel le passeport formation repose fait l'objet d'un déploiement progressif suivant un calendrier revu à plusieurs

reprises. Accessible aux organismes de formation depuis le 28 avril 2025, il est désormais ouvert aux employeurs depuis le 16 mars 2026. Ceux-ci doivent vérifier sur ce portail les formations déclarées par les organismes de formation et renseigner celles délivrées dans l'entreprise.

Les travailleurs auront accès, au plus tard le 31 décembre 2026, à ce portail via « moncompteformation.gouv.fr ».

À noter, un simulateur est mis à disposition des employeurs pour les aider à déterminer les formations devant être déclarées dans le passeport de prévention.

L'ouverture du portail s'accompagne d'un aménagement des délais de déclaration prévu par le décret du 1^{er} août 2025 afin de permettre aux employeurs de s'emparer de ce nouvel outil.

>> AT/MP : LE QUESTIONNAIRE « RISQUES PROFESSIONNELS » BIENTÔT DIRECTEMENT ACCESSIBLE SUR NET-ENTREPRISES

Lorsque la caisse primaire d'assurance maladie engage des investigations à l'occasion de l'instruction d'une demande de reconnaissance d'un accident du travail/trajet ou de maladie professionnelle (AT/MP), un questionnaire risques professionnels est mis à disposition des employeurs, salariés et témoins éventuels sur le site questionnaires-risquepro.ameli.fr.

À compter du 31 mars 2026, les employeurs auront directement accès (sans identifiants spécifiques) à ces questionnaires risques professionnels depuis leur compte entreprise, sur le site net-entreprises.fr.

Attention, pour pouvoir accéder aux questionnaires, les personnes en charge des questionnaires risques professionnels devront être habilitées au service « *DAT : Déclaration d'accident de travail ou de trajet* ».

L'habilitation est à demander dès que possible sur net-entreprises.fr, rubrique « *Gestion de votre compte* ». L'accès est donné dans un délai maximum de 2 jours, précise le communiqué publié sur amelif.fr.

>> ENTRETIEN DE PARCOURS PROFESSIONNEL : LE MINISTÈRE DU TRAVAIL LIVRE SES PRÉCISIONS

Le ministère du travail actualise son « *Questions - Réponses* » relatif à l'entretien professionnel, en ligne sur son site, pour tenir compte de sa transformation en entretien de parcours professionnel (que nous surnommerons affectueusement EPP dans les lignes qui suivent) par la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025.

Le ministère apporte quelques précisions utiles sur les modalités d'application de certaines nouveautés issues de la loi, précisions présentées ci-après.

✓ **Concernant la détermination du moment auquel organiser l'entretien :**

A propos du calcul de l'ancienneté du salarié

Pour apprécier l'ancienneté du salarié au regard de l'obligation de l'employeur d'organiser un EPP, le ministère précise, s'il en était besoin, que les périodes de suspension du contrat de travail non assimilées à du temps de travail effectif ne sont pas prises en compte dans le calcul des délais pour organiser un EPP, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Tel est le cas notamment des absences dues à un congé de présence parentale, un congé de solidarité familiale, un congé sabbatique ou un congé sans solde (Q/R no 1).

Dans les cas de transfert légal du contrat de travail en application de l'article L 1224-2 du Code du travail, l'ancienneté du salarié étant conservée, le nouvel employeur devra reprendre le cycle d'entretien en se substituant à l'ancien employeur.

Dans les autres cas de transfert, en l'absence de clause conventionnelle ou contractuelle spécifique, l'ancienneté du salarié prise en compte pour les entretiens professionnels n'est pas reprise par le nouvel employeur (Q/R no 1).

A propos de l'application dans le temps des nouvelles règles de périodicité

Concernant la transition entre l'ancien et le nouveau rythme des entretiens, le ministère en appelle à l'article 2222 du Code civil, aux termes duquel le nouveau délai plus long prend sa course depuis le même point de départ que l'ancien.

Ainsi, il y a lieu de considérer que les délais non expirés au 26 octobre 2025 sont allongés à due proportion de la durée nouvelle restant à courir (Q/R no 2).

✓ **L'absence d'entretien de mi-carrière peut aussi déclencher l'abondement sanction**

L'article L 6315-1, II alinéa 6 du Code du travail prévoit que dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsqu'au cours des 8 années qui précèdent l'entretien d'état des lieux, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation non obligatoire, son compte personnel de formation doit être abondé.

Le ministère précise que cette mention étant générale, elle concerne l'ensemble des entretiens, à savoir aussi les entretiens de parcours professionnel et ceux de mi-carrière et de fin de carrière mentionnés aux IV et V du même article (Q/R no 11).

✓ **Des précisions sur les accords adaptant les règles des EPP**

La loi du 24 octobre 2025 prévoit une obligation d'engager des négociations pour les entreprises ou, à défaut, les branches qui ont conclu un accord adaptant la périodicité des entretiens professionnels et les thèmes examinés lors de l'état des lieux, pour le cas échéant adapter leurs accords collectifs aux évolutions législatives.

Le ministère du travail précise que l'obligation d'engager une négociation, qui n'est pas une obligation de résultat, ne concerne que les accords existants qui ne sont pas conformes aux nouvelles dispositions législatives au regard de la périodicité des entretiens.

En pratique, cela ne concerne que les accords qui modifient la périodicité des entretiens et prévoient un intervalle de plus de 4 ans entre 2 entretiens.

Pour ces accords, en cas d'absence ou d'échec de la négociation d'ici le 1er octobre 2026, seules leurs stipulations relatives à la périodicité des entretiens seront caduques à cette date et les règles légales s'appliqueront (QR no 12 et 13).

Pour toutes les entreprises couvertes par un accord d'adaptation en cours au 26 octobre 2025, un certain nombre d'obligations nouvelles s'appliquent depuis cette date, peu importe les prévisions de l'accord collectif et sans attendre ni un nouvel accord ni le 1^{er}

octobre 2026 (QR no 13) :

- L'enrichissement du contenu des entretiens, y compris les thèmes supplémentaires en fonction des différents entretiens ;
- L'entretien au cours de la première année suivant l'embauche du salarié ;
- L'entretien de mi-carrière organisé dans les 2 mois suivant la visite médicale de mi-carrière ;
- L'entretien de fin de carrière qui se tient dans les 2 ans précédant le 60^e anniversaire du salarié.

Pour ces entretiens de mi-carrière et de fin de carrière, le ministère précise qu'ils ont lieu à date fixe, quel que soit le délai écoulé par rapport au précédent entretien. Par exemple, même si un entretien s'est tenu le jour d'avant la visite médicale de mi-carrière, l'employeur devra en organiser un nouveau dans les 2 mois qui suivent (Q/R no 13).

>> LES PLAFONDS D'UTILISATION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) SONT FIXÉS

Le pouvoir réglementaire fixe les plafonds d'utilisation des droits figurant sur le CPF, précise les nouvelles règles d'éligibilité des permis de conduire et aménage les bilans de compétences.

Pris en application de la loi 2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026, deux décrets du 24 février 2026 précisent notamment les nouvelles conditions d'éligibilité au compte personnel de formation (CPF) de certaines actions de formation, dont le permis de conduire. L'ensemble de ces nouvelles dispositions entrent en vigueur le 26 février 2026.

Selon le nouvel article D 6323-1 A du Code du travail, le plafond de droits mobilisables inscrits sur le CPF est fixé à :

- 1500€ pour les formations sanctionnées par des certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique à l'exception de la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (Certifica-

tion CléA) ;

- 1600€ pour les bilans de compétences ;
- 900€ pour la préparation aux épreuves théoriques et pratiques du permis de conduire des catégories de véhicules terrestres à moteur du groupe léger (moto A 1 et A 2, voiture B1 et B2, etc.).
- Un cofinancement fixé à 100€ pour le permis de conduire

La loi de finances pour 2026 restreint l'utilisation du CPF pour financer le permis de conduire des Le décret 2026-127 du 24 février 2026 complète l'article D 6323-8 du Code du travail et fixe le montant minimum du financement par un tiers à 100€.

Le décret du 24 février 2026 prévoit enfin un délai de franchise de 5 ans pour les bilans de compétences.

>> OETH : PUBLICATION DE L'ARRÊTÉ FIXANT LES MODÈLES PERMETTANT DE JUSTIFIER LES DÉPENSES DE PARTENARIAT QUE LES EMPLOYEURS PEUVENT DÉDUIRE DE LEUR CONTRIBUTION

Un arrêté publié au Journal Officiel du 6 mars dernier fixe les modèles d'attestation et de bilan permettant de justifier les dépenses de partenariat que les employeurs peuvent déduire de leur contribution au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Un arrêté du 3 mars 2026, pris en application du décret du 24 décembre 2025 relatif aux dépenses de partenariats déductibles de la contribution OETH, précise les documents qui doivent être utilisés par les employeurs et les organismes partenaires pour justifier et suivre ces dépenses.

Pour mémoire, le décret du 24 décembre 2025 a prolongé, jusqu'au 31 décembre 2029, la possibilité pour un employeur assujéti à l'OETH de déduire certaines dépenses de partenariat de sa contribution annuelle. Ces dépenses correspondent à des adhésions ou conventions conclues avec des associations ou organismes œuvrant pour la formation et l'insertion sociale et professionnelle de personnes handicapées que l'employeur accueille ou embauche. Le texte exclut expressément les participations aux opérations de mécénat.

Ce décret subordonne toutefois la déduction à la conclusion, au titre de l'année de référence, d'un contrat ou d'une convention avec un bénéficiaire de l'obligation d'emploi. Sont visés 5 cas seulement : le CDI, le CDD d'au moins 6 mois, le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation et la convention de stage d'au moins 6 mois. L'idée est donc que la dépense de partenariat doit être corrélée à un effet concret sur l'emploi direct ou l'accueil en stage de bénéficiaires de l'OETH, dans l'une de ces formes. C'est précisément pour objectiver ce lien que l'arrêté du 3 mars 2026 impose des modèles normalisés fixés dans ses annexes.

L'arrêté précise que ces dispositions s'appliquent aux déclarations relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés effectuées à compter de 2026, soit à partir de l'OETH 2025. La déclaration relative à l'OETH 2025 doit, en effet, intervenir les 5 et 15 mai 2026.

Autant dire que les organismes partenaires ont peu de temps pour établir cette liste des bénéficiaires en application de l'annexe 1, la date butoir étant fixée au 15 mars 2026.



>> L'IDENTITÉ DU SALARIÉ SUR UN BULLETIN DE PAYE N'EST PAS INDISPENSABLE À LA PREUVE D'UNE DISCRIMINATION

Dans un arrêt rendu le 4 mars dernier, la Cour de cassation juge que la protection de la vie personnelle n'interdit pas au salarié de demander en justice la production des bulletins de paie de ses collègues pour établir l'existence d'une discrimination.

Toutefois, le juge doit s'assurer que leur production est indispensable à l'exercice du droit à la preuve

et proportionnée à la réparation du préjudice résultant de cette discrimination. Il peut ainsi ordonner l'occultation des données personnelles des salariés tels que leur nom et prénom, qui ne sont pas indispensables à l'exercice d'une discrimination (Cass. soc., 4 mars 2026, n° 24-20.428).

>> LA MENTION DU PROPOS DU SALARIÉ DANS LA LETTRE DE LICENCIEMENT N'EST PAS TOUJOURS UNE ATTEINTE À LA LIBERTÉ D'EXPRESSION

Dans un arrêt rendu le 11 février dernier, la Cour de cassation juge que le seul fait de rapporter dans la lettre de licenciement des propos tenus par un salarié pour illustrer son comportement ne met pas en cause sa liberté d'expression.

La question posée à la Cour de cassation, dans un arrêt du 11 février 2026, était de savoir si un salarié licencié pour insuffisance professionnelle peut obtenir la nullité de son licenciement en reprochant à son employeur d'avoir repris ses propos dans sa lettre de licenciement ? Oui, si les propos figurant dans la lettre de licenciement portent réellement atteinte à cette liberté. Non, si les propos n'y sont mentionnés qu'à titre d'illustration des griefs.

Dans cette affaire, une consultante confirmée est licenciée pour insuffisance professionnelle et refus d'assurer sa prestation de travail.

La salariée conteste en justice son licenciement et en demande la nullité. Elle reproche à son employeur d'avoir porté atteinte à sa liberté d'expression en mentionnant dans sa lettre de licenciement qu'elle a exprimé son « *vif mécontentement* », a adopté un « *état d'esprit critique* », a « *nié les faits* » et n'a pas hésité à « *les qualifier de mensonges* ».

La cour d'appel, approuvée par la Cour de cassation, rejette sa demande, car la lettre de

licenciement de la salariée ne contenait aucun reproche tiré de l'exercice par la salariée de sa liberté d'expression.

La chambre sociale relève que la lettre de licenciement était motivée par une insuffisance professionnelle et un refus d'assurer sa prestation de travail. Cette lettre ne contenait aucun reproche en lien avec l'exercice par la salariée de sa liberté d'expression. La lettre de licenciement lui reprochait, entre autres, « *un comportement dilettante et désinvolte et une absence d'investissement professionnel, le rappel du vif mécontentement qu'elle avait exprimé à l'annonce des mesures salariales, ainsi que des propos tenus lors de l'entretien préalable, n'étant qu'une des manifestations de son état d'esprit et de son refus de s'investir dans l'exercice de ses fonctions* ».

Pour la Cour de cassation, la cour d'appel a pu en déduire que le comportement de la salariée ne relevait pas de l'exercice de sa liberté d'expression. Elle a pu en conclure que le licenciement ne pouvait être déclaré nul pour violation de cette liberté.

La Cour de cassation rejette dès lors le pourvoi de la salariée contre l'arrêt de la cour d'appel (Cass. soc., 11 février 2026, n° 24-21.512).

>> L'ABSENCE POUR ACCIDENT DE TRAJET EST EXCLUE DU CALCUL DE L'ANCIENNETÉ POUR L'INDEMNITÉ LÉGALE DE LICENCIEMENT

Dans un arrêt rendu le 11 mars dernier, la Cour de cassation précise que les absences pour accident de trajet ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'ancienneté pour déterminer le droit de l'indemnité légale de licenciement et son montant. Il en va différemment si un accord ou une convention collective prévoient des dispositions plus favorables.

Pour rappel, sauf en cas de faute grave ou lourde, le salarié en contrat à durée indéterminée licencié, alors qu'il justifie de huit mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit à l'indemnité légale de licenciement (C. trav., art. L. 1234-11). Les périodes de suspension du contrat de travail n'interrompent pas l'ancienneté du salarié. Toutefois, elles ne sont pas prises en compte pour calculer son ancienneté totale, sauf si elles sont assimilées à une période de travail effectif.

En cas d'accident du travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle, le contrat de travail est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie. La durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise (C. trav., art. L. 1226-7).

S'agissant des périodes de suspension du contrat de travail résultant d'un accident de trajet, la Cour de cassation retient, dans un arrêt du 11 mars 2026, que, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, elles ne sont pas prises en compte pour calculer l'ancienneté du salarié pour déterminer le droit de l'indemnité légale de licenciement et son montant (Cass. soc., 11 mars 2026, n° 24-13.123).

>> SUR QUEL COMPTE AT-MP IMPUTER LES DÉPENSES D'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE EN CAS D'EMPLOYEURS SUCCESSIFS ?

Dans un arrêt rendu le 29 janvier dernier, la Cour de cassation juge qu'une maladie professionnelle est considérée comme contractée au service du dernier employeur chez lequel la victime a été exposée au risque avant sa constatation médicale, sauf si cet employeur rapporte la preuve contraire.

En cas d'employeurs successifs, la Carsat peut

imputer les conséquences financières de la maladie professionnelle d'un salarié sur le compte employeur non pas du dernier employeur contractuel mais du dernier employeur ayant exposé le salarié au risque avant sa constatation médicale, retient la Cour de cassation, dans cet arrêt (Cass. civ. 2, 29 janvier 2026, n° 23-21.742).

>> LES CONGÉS EFFECTIFS : UN ACCORD PEUT PRÉVOIR LES MODALITÉS PRATIQUES DE DÉCOMPTÉ DES SALARIÉS DES ENTREPRISES SOUS-TRAITANTES

Pour rappel, l'article L. 1111-2 du code du travail prévoit que les salariés mis à la disposition par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an sont comptés dans les effectifs de cette dernière.

Dans un arrêt rendu le 4 mars dernier, la Cour de cassation précise que si un accord collectif

ne peut pas déroger à ces dispositions, il peut prévoir des modalités de décompte subsidiaires dans l'hypothèse où les entreprises sous-traitantes, interrogées sur le nombre réel de salariés intervenant sur le site, n'ont pas répondu en nombre suffisant (Cass. soc., 4 mars 2026, n° 24-19.006).

>> CLÔTURE DE LA LIQUIDATION AMIABLE D'UNE SOCIÉTÉ : PRISE EN CHARGE DU PASSIF RESTANT PAR UN ASSOCIÉ

Dans une communication du 5 novembre 2025, l'Association nationale des sociétés par actions (Ansa) considère qu'en cas de liquidation amiable, faute d'actif suffisant pour apurer le passif, un associé peut prendre à sa charge ce passif restant, à condition d'obtenir l'accord de chacun des créanciers, pour permettre la clôture de la liquidation et éviter l'ouverture d'une procédure collective.

En l'absence de disposition dérogatoire, une telle décision relève du régime de la cession de dette de l'article 1327 du Code civil, selon lequel

le débiteur peut céder sa dette avec l'accord du créancier cédé, sous réserve que cette cession soit constatée par écrit à peine de nullité. L'associé qui s'engage à reprendre le passif doit donc obtenir l'accord de chaque créancier concerné.

Si le ou les créanciers concernés donnent leur accord pour la reprise du passif par l'associé, l'ouverture d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire est écartée, la société n'étant plus dans l'impossibilité de faire face au passif exigible. La clôture de la liquidation amiable peut dès lors intervenir.

>> LES RÈGLES APPLICABLES AUX ASSEMBLÉES GÉNÉRALES D'ACTIONNAIRES SONT MODERNISÉES

Un décret du 13 février 2026 dispense les SA d'envoyer à leurs actionnaires, avant l'assemblée, les documents publiés sur leur site internet et de les joindre aux formules de vote à distance. La « *record date* » passe à J-5 et la convocation des actionnaires nominatifs par e-mail sera bientôt facilitée.

Ce décret modifie donc le Code de commerce afin de simplifier les modalités de communication entre les sociétés anonymes (SA) et leurs actionnaires à l'occasion des assemblées générales.

Les nouvelles dispositions s'appliquent aussi aux assemblées générales d'actionnaires de société en commandite par actions (SCA) et de société

européenne (SE), ainsi que, pour certaines d'entre elles, aux assemblées générales d'obligataires, la convocation de ces dernières assemblées étant faite dans les mêmes conditions de forme que celles des assemblées d'actionnaires, sauf stipulation contraire du contrat d'émission (C. com. art. L 228-59, al. 1).

Elles sont, pour la plupart, entrées en vigueur dès le 16 février 2026 et s'appliquent donc aux prochaines assemblées générales d'actionnaires ou d'obligataires.

>> UN PACTE D'ASSOCIÉS EST CONCLU POUR LA DURÉE DE LA SOCIÉTÉ RESTANT À COURIR À DÉFAUT DE TERME EXPRES

Dans un arrêt rendu le 11 mars dernier, la Cour de cassation juge que, sauf éléments intrinsèques ou extrinsèques contraires, un pacte d'associés sans terme exprès est réputé conclu pour la durée restant à courir de la société dont les parties sont associées, de sorte que celles-ci ne peuvent pas y mettre fin unilatéralement.

En l'espèce, une personne physique associée majoritaire d'une société anonyme (SA) conclut avec une société associée minoritaire un pacte d'associés. Le pacte stipule qu'il restera en

vigueur tant que l'associé majoritaire ou sa famille conservera le contrôle de la société. Quelques mois après la fusion-absorption de l'associé minoritaire, les héritiers de l'associé majoritaire notifient à la société absorbante leur décision de résilier le pacte. La société absorbante demande alors en justice l'annulation de cette résiliation (Cass. com., 11 mars 2026, n° 24-21.896).

>> LES PARTS D'UNE SARL NE PEUVENT PAS FAIRE L'OBJET D'UN DON MANUEL

Les parts de SARL ne pouvant pas faire l'objet d'un don manuel, leur transmission à titre gratuit doit être effectuée par acte notarié.

Des parts d'une SARL sont cédées à titre gratuit par acte sous signature privée. Le cessionnaire poursuit les gérants successifs et la SARL en responsabilité pour fautes de gestion.

Dans un arrêt traitant de ce cas d'espèce rendu le 11 février dernier, la Cour de cassation déclare son action irrecevable, après avoir déduit de l'argumentation suivante que l'intéressé n'avait pas la qualité d'associé. Si tous les actes portant donation entre vifs doivent, à peine de nullité,

être passés devant notaire (C. civ. art. 931), il est fait exception en cas de don manuel, lequel n'a d'existence que par la tradition réelle du bien donné, effectuée dans des conditions telles qu'elle assure la dépossession définitive et irrévocable du donateur. Les parts sociales ne peuvent être représentées par des titres négociables (C. com. art. L 223-12). Il en résulte que les parts de SARL ne peuvent pas faire l'objet d'un don manuel (Cass. com., 11 février 2026, n° 24-18.103).



Question relative à la durée minimale d'un contrat à temps partiel dans la branche des entreprises de prévention et de sécurité :

Dans le secteur de la Sécurité, sommes-nous autorisés à faire un CDI à temps partiel de moins de 24 heures par semaine ?

Réponse :



La CCN de la branche prévention-sécurité ne prévoit pas de durée inférieure à la durée minimale légale fixée à 24h.

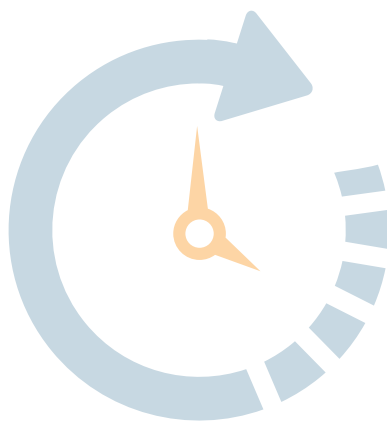
Néanmoins, même en cas d'absence de dispositions à cet effet dans un accord de branche, l'employeur peut signer un contrat à temps partiel d'une durée inférieure à 24h à la condition que ce soit bien le salarié qui en fasse expressément la demande par écrit.

Le salarié doit alors appuyer sa demande sur un des motifs suivants :

- Il souhaite pouvoir faire face à des contraintes personnelles ou cumuler plusieurs activités lui permettant d'atteindre une durée globale d'activité correspondant au moins à la durée minimale précitée.
- OU il souhaite bénéficier de la retraite progressive ;
- OU il est âgé de moins de 26 ans et poursuit ses études. Cette durée est de droit et doit être compatible avec ses études.

Je vous conseille donc de disposer d'un écrit motivé du salarié qui exprime son souhait de travailler moins de 24h par semaine.

En outre, je vous conseille également de rappeler au sein du contrat de travail que la durée est inférieure à 24h et ce à la demande expresse du salarié en y précisant le motif ayant justifié sa demande.



Question relative à la durée minimale des vacances dans la branche Prévention-Sécurité :

Certains de nos clients (notamment sous marché public) ne veulent pas entendre parler du dispositif conventionnel de durée minimale fixée par l'avenant du 1er avril 2021, il y a-t-il un moyen de les contraindre ?

Enfin, l'avenant du 3 septembre 2025 relatif à la durée minimale et portant cette durée à 6 heures est-il applicable à date ?

Réponse :



Un accord de branche, et celui-ci notamment, ne peut pas s'imposer à un client.

En effet, un tel accord de branche ne régit que les relations entre les employeurs de la branche et leurs propres salariés.

C'est pourquoi le client est toujours en droit de refuser lors des négociations les conséquences tarifaires de l'application par une société de sécurité de ses obligations conventionnelles découlant d'un accord. La société de sécurité décide alors en conséquence de contractualiser ou non.

Le message que porte le GES vis-à-vis des clients quand ces derniers le sollicite est le suivant :

- ➔ Une entreprise de sécurité qui ne répercuterait pas ce surcoût au client ne peut valablement pas espérer dégager une marge sur cette prestation.
- ➔ En somme, le client qui choisirait une entreprise n'appliquant pas cette rémunération minimale ou l'appliquant mais ne la répercutant pas au client s'expose en réalité à contracter avec une entreprise qui vraisemblablement ne respecte pas d'autres obligations (paiement des cotisations, ...) et qui ne sont donc pas sérieuses. Cet aspect peut donc aussi entraîner des prestations qui ne seront pas à la hauteur de ce qu'attend le client.
- ➔ Les entreprises de sécurité, dans leur très grande majorité, appliquent cette obligation et la répercutent au client.
- ➔ Si le client « se lave les mains » de ce type d'obligations pesant sur son prestataire, il ne pourra s'étonner que d'autres manquements aux règles interviennent durant la vie du contrat, manquements susceptibles d'impacter la prestation même achetée.
- ➔ Nous invitons donc le client à discuter avec la société de sécurité afin de tenir compte des conséquences pour la société de sécurité de l'application de cet accord au sein du nouveau contrat ou d'apporter des modifications au contrat en cours, afin que chaque partie contractante puisse s'y retrouver et ainsi retrouver un équilibre économique au contrat qui vous lie.

Enfin, concernant l'avenant n° 2 du 3 septembre 2025 portant cette durée minimale à 6h, il n'a pas été étendu et est donc non encore applicable aujourd'hui, dans l'attente de la publication de son arrêté d'extension qui pourrait intervenir entre mai et novembre prochain.





LES PRINCIPALES MESURES DE LA LOI RELATIVE AUX JOP DE 2030 INTÉRESSANT LA SÉCURITÉ

La loi relative à l'organisation des Jeux olympiques et paralympiques de 2030 a été publiée au Journal officiel, le 21 mars 2026.

Elle comporte plusieurs mesures concernant la sécurité :

- ✓ Reconduction de l'expérimentation de la vidéosurveillance algorithmique jusqu'à fin 2027,
- ✓ Nouveau régime d'interdiction de paraître lors d'un grand évènement. La mesure, qui peut faire l'objet d'un recours, est prononcée par le ministre de l'Intérieur, à l'égard de personnes n'étant pas visées par ailleurs par une Micas ;
- ✓ Inspection visuelle de véhicule par les agents de sécurité privée. À son article 43, la loi relative à l'organisation des JOP de 2030 vise à combler une difficulté apparue lors des JOP de 2024, en permettant aux agents de sécurité privée de procéder à l'inspection visuelle de véhicules pour accéder aux « grands évènements » exposés à un risque d'acte terroriste au sens de l'article L. 211-11-1 du CSI. Les agents exercent cette mission à la demande du gestionnaire du lieu et avec le consentement du conducteur de chaque véhicule. « *Les personnes qui refusent de se soumettre à cette inspection se voient interdire l'accès au site, sans préjudice de la possibilité pour le conducteur et ses passagers d'y accéder sans le véhicule* ».

LANCEMENT PAR LE CNAPS DE « DRACAR ULTIMATE »

DRACAR ULTIMATE est enfin opérationnel depuis le vendredi 27 février dernier.

Pour rappel, le CNAPS avait rendu inaccessible depuis le 18 février son téléservice de demandes (carte professionnelle, les renouvellements, les autorisations préalables, ...), en vue de pouvoir basculer vers son nouveau système d'information.

Les démarches se font donc désormais exclusivement depuis la nouvelle plateforme DRACAR ULTIMATE.

Point de vigilance : Les rattachements des salariés connus de l'ancien système ne sont pas repris automatiquement. Il faudra que la société les réimportent manuellement avec le NUB du salarié, le SIRET de la société et l'activité concernée. Pour les grandes structures, ce travail peut représenter un volume conséquent.

Pour les organismes de formation, la logique est identique. Les demandes d'autorisation préalable passent désormais par Dracar Ultimate. Si l'OF accompagne des stagiaires dans leurs démarches, il convient qu'elle anticipe et crée son espace dès maintenant.

Le CNAPS a mis en ligne des tutoriels sous forme de vidéos et des fiches pratiques afin de faciliter la prise en main de cette nouvelle plateforme.



PLF 2026 : LES ACTEURS DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE S'INQUIÈTENT D'UN EFFET « YO-YO » DE LA POLITIQUE PUBLIQUE DE FORMATION ET D'EMPLOI

Les organisations professionnelles de la sécurité privée, dont le Groupement des Entreprises de Sécurité (GES) s'inquiètent d'un « effet yo-yo de la politique publique » en matière de formation et d'emploi, mardi 3 mars 2026.

Le GES, l'UMS, le GPMSE, le Sesa, l'Ufacs et la FFSP pointent ainsi « une incohérence préoccupante de la politique publique de la formation [...] en décalage avec les besoins structurels de recrutement identifiés par les pouvoirs publics eux-mêmes », dans ledit communiqué.

Parmi leurs préoccupations :

- ✓ **L'instauration possible « d'un reste à charge de 30 % » sur le dispositif des POEI**, l'aide financière pour une formation préalable à l'embauche de France Travail. Selon Nadine Crinier, directrice de France Travail en Île-de-France, des arbitrages doivent avoir lieu dans les prochaines semaines. Les formations des « publics prioritaires » pourraient continuer à être prises en charge intégralement.
- ✓ **« L'accumulation de signaux », traduisant selon elles « l'absence d'une doctrine stabilisée de l'État à l'égard de la sécurité privée »**. Les organisations professionnelles dénoncent également **l'interprétation « stricte » du principe d'exclusivité par le Cnaps, interdisant à une entreprise de sécurité privée d'exercer une mission de sécurité incendie seule**. Cette interprétation « instaure surtout un paradoxe en restreignant les acteurs les plus régulés », tout en maintenant la sécurité incendie hors du champ contrôlé par le Cnaps.
- ✓ **« La tentation d'exiger la carte professionnelle spécifique 'vidéoprotection' pour les agents de prévention et de sécurité et de sûreté aéroportuaire, déjà titulaires d'une carte professionnelle, lorsqu'ils visionnent des images sur site en complément de leurs missions de surveillance humaine »**. Estimant que ce visionnage est devenu une pratique « quotidienne » pour ces agents, les organisations souhaitent qu'ils puissent « continuer à exercer leurs missions, sans modification de périmètre ni contrainte administrative supplémentaire ». Et se disent favorables « à une clarification et des précisions » sur le module dédié dans la formation des agents.





ASSISES 2026 DE LA FORMATION EN SÉCURITÉ PRIVÉE : LES ORGANISMES DE FORMATION S'INTERROGENT NOTAMMENT SUR LA COORDINATION DES ACTEURS CHARGÉS DE LES CONTRÔLER

Le 5 mars dernier, la Maison de la Chimie à Paris a accueilli la 3^e édition des Assises de la formation en sécurité privée, co-organisée par l'ADEF et la CPNEFP Branche Prévention-Sécurité.

Dans un contexte de transformation profonde du secteur, cette journée a réuni institutions, représentants de la branche, entreprises et acteurs de la formation autour d'une question centrale : comment structurer durablement les compétences dans la sécurité privée ?

Au fil des échanges, plusieurs enjeux majeurs ont été au cœur des débats :

- L'évolution du cadre de contrôle de la formation, avec les interventions du CNAPS, de France Compétences, d'AKTO et du Président de l'ADEF.
- Le rôle structurant des certifications de branche, véritables repères pour la qualité des compétences et les parcours professionnels, avec les interventions de France Travail, du Président de RATP Sécurité Expertises, de l'Adjoint au chef du Centre National de Certification CYNODEX / Académie de Police et du Vice-Président de l'ADEF.
- Les perspectives pour l'emploi et la formation, à la lumière de la contribution décidée par la CPNEFP et de ses effets attendus pour la filière, avec notamment les interventions d'un représentant patronal de la CPNEFP et de deux chefs d'entreprises de sécurité privée.

Les organismes de formation en sécurité privée se sont interrogés sur une multiplication des contrôles dont ils peuvent faire l'objet, du fait du renforcement des obligations des certificateurs, lors des Assises de la formation en sécurité privée qui se sont tenues le 5 mars dernier.

« *Tout cela a un coût* », relève Olivier Driffort, président de l'Ufacs, qui questionne l'efficacité du dispositif et la coordination des contrôleurs. Le nouveau régime permet une forme d'« auto-contrôle » de la formation en sécurité privée, le Cnaps se positionnant en « superviseur », estime le directeur de l'établissement, David Clavière.

« *J'espère que tous ces contrôles auront un impact positif sur la gestion de nos organismes de formation* », a déclaré Olivier Driffort, président de l'Ufacs,

Autour de la table ronde consacrée au « *nouveau régime de contrôle* », découlant notamment des évolutions de 2024 et de 2025, cinq participants étaient dénombrés et autant de « *contrôleurs* » : France compétences, institution chargée de la régulation et du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, Akto, opérateur de compétences chargé d'accompagner la formation professionnelle des salariés de la sécurité privée, le Cnaps, établissement public mettant en œuvre la réglementation relative à la sécurité privée, et deux organismes certificateurs, l'ADEF et l'Ufacs.

Les réflexions et questionnements se sont notamment portés sur les moyens pour que tous les organismes de contrôle se coordonnent.





Même si les intervenants se sont accordés sur la nécessité de renforcer le partage d'informations, le préfet David Clavière, directeur du Cnaps, estime qu'une réponse réside aussi dans « *la philosophie du dispositif* ». Maintenant que les certificateurs sont tenus de contrôler les organismes de formation qui délivrent leurs certifications, ils peuvent se concentrer sur « *la qualité de la formation* », tandis que le Cnaps intervient comme un « *auditeur* » ou un « *superviseur* », contrôlant l'ensemble.

L'État peut mener, en coordination interministérielle, des contrôles « *plus généraux* », pour détecter du travail illégal par exemple, en particulier auprès des organismes de formation qui utilisent des fonds publics, a ajouté David Clavière.

De son côté, France compétences a renforcé ses liens avec les Opco, la DGCCRF, ou encore Tracfin, indique Goulven Droumaguet, directeur de la certification de France compétences.

En tant que porteur de trois certifications relatives à l'armement des agents de sécurité privée, l'Ufacs ne s'« *inquiète pas* » de la mise en place du nouveau régime de contrôle. « *Il n'y aura pas énormément de changement* », a estimé son président Olivier Driffort.

De même, l'ADEF, en tant que certificateur de la branche professionnelle des entreprises de prévention et de sécurité, « *ne craint pas ce renforcement de la réglementation et en attend même beaucoup pour améliorer la qualité de la formation* », selon son président Alexandre Nazet (GES). L'organisme, qui mène « *une centaine* » de contrôles chaque année et a déjà prononcé des suspensions, « *estime être en mesure de répondre aux obligations et aux attentes des pouvoirs publics* ».

Comme le prévoit le décret de 2024, l'ADEF « *transmettra au Cnaps tout constat de manquement* », via une plateforme gérée par l'établissement public, ajoute Alexandre Nazet. Le certificateur de branche y déposera les décisions de son comité de discipline et d'éthique paritaire, ainsi que le rapport de contrôle.

« *Nous attendons qu'il y ait le même niveau d'exigence pour l'ensemble des certificateurs* », déclare le président. « *Si le certificateur de branche vous transmet beaucoup d'éléments mais que d'autres certificateurs privés ne le font pas, cela risque de poser de sérieux soucis* ». « *Il faut auditer le processus de contrôle* », estime David Clavière. Le Cnaps contrôlera les certificateurs en allant « *plus loin que la stricte déclaration sur l'honneur* », affirme le préfet.



ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'AVENANT DU 18 FÉVRIER 2025 RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA BRANCHE PRÉVENTION-SÉCURITÉ

L'avenant du 18 février 2025 à l'accord du 23 avril 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche des entreprises de prévention et de sécurité fait l'objet de la publication au JO du 12 février dernier de son arrêté d'extension.

En conséquence, cet avenant et ses dispositions conventionnelles entrent en vigueur à compter du 1^{er} mars 2026.

Vous trouverez ci-dessous **les principales mesures et droits conventionnels nouveaux issues de cet avenant applicables à toutes les entreprises du secteur** :

✓ **Création d'un droit pour les salariés à un ou deux jours (selon les cas) d'indisponibilité au profit des salariés de façon à leur permettre d'accompagner leur(s) enfant(s) le jour de la rentrée scolaire** (voir article 5.1).

- Le salarié qui souhaite en bénéficier doit obligatoirement en informer leur responsable hiérarchique 4 semaines à l'avance.
- Ce droit à indisponibilité du salarié correspondant à un jour de rentrée des classes est limité à 2 jours par an dès lors que le salarié a plusieurs enfants et que leurs rentrées des classes ne s'effectuent pas à la même date. Les heures correspondant à cette indisponibilité ne sont ni planifiées ni rémunérées. Elles demeurent sans incidence sur les indemnités et primes dont le montant est lié au temps de présence de ce dernier.
- L'employeur peut refuser cette demande du salarié sous réserve de motiver ce refus par écrit en invoquant des contraintes d'exploitation, et ce au plus tard 7 jours calendaires avant le jour de rentrée faisant l'objet de la demande initiale d'indisponibilité.

✓ **Ajout d'un jour à la durée maximale conventionnelle (soit un passage à 5 journées par année civile) des autorisations d'absence au profit des salariés pour leur permettre de garder leur enfant malade ou hospitalisé et extension de ce droit conventionnel aux salariés n'assumant pas seuls la garde d'un ou plusieurs enfants** (article 5.2).

- Pour rappel, ces autorisations conventionnelles d'absence sont rémunérées à hauteur de 50 % du salaire qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé.
- L'article 6.08 bis de la Convention Collective Nationale des entreprises de prévention et de sécurité est donc modifié en conséquence.

✓ **Allongement d'un jour des durées légales de congés prévues en cas de décès ou de l'annonce du handicap ou d'une pathologie d'un enfant d'un salarié** (article 5.3).

En conséquence :

En cas de décès d'un enfant, la durée conventionnelle de congés est portée à :

- 13 jours ouvrables dans le cas général ;





À SAVOIR



- 15 jours ouvrables en cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans, quel que soit son âge d'un enfant qui était lui-même parent, ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.

En cas de l'annonce du handicap ou d'une pathologie d'un enfant telle que définie par la loi dans le cadre de ce congé, la durée conventionnelle de congés est portée à 6 jours ouvrables.

- ✓ Enfin, l'avenant du 18 février 2025 précise que **les entreprises de la branche doivent s'attacher à fournir à leurs salariés des tenues professionnelles adaptées à leur morphologie et à leur activité professionnelle (y compris pour les femmes en état de grossesse).**

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



AG2R LA MONDIALE