

GROUPEMENT
DES ENTREPRISES
DE SÉCURITÉ

Du 1^{er} Juin au 3 Juillet 2026

SOMMAIRE

>> LE PASSEPORT DE COMPÉTENCES EST OFFICIELLEMENT LANCÉ

Près de 23 ans après la formalisation du Passeport formation dans l'ANI du 23 septembre 2003 et près de huit ans après la loi « *Avenir professionnel* », le Passeport de compétences a été officiellement lancé le 22 juin 2026. Un lancement qui coïncide avec la mise en ligne de sa première fonctionnalité permettant de générer des CV « *à valeur probante* » de certaines informations y étant inscrites. D'autres fonctionnalités sont attendues d'ici fin 2027. Ce nouvel outil doit permettre de faciliter et sécuriser les recrutements, mais aussi d'accompagner les actifs tout au long de leur vie professionnelle.

En fin d'année 2026, la fonctionnalité « *Mes attestations de réussite* » permettra d'éditer des « *attestations probantes garantissant l'obtention de diplômes et certifications* ». Ces attestations pourront être imprimées ou direc-

tement envoyées sous format numérique. Au deuxième trimestre 2027, ce sera le service « *mes compétences* » qui sera mis en ligne pour identifier, à partir des diplômes, certifications et expériences professionnelles, les compétences dont chacun dispose. Un travail pour lequel la CDC utilise « *tous les potentiels de l'intelligence artificielle pour pouvoir traduire les données de la DSN et des certifications en compétences* ». Enfin, au quatrième trimestre 2027, le service « *Mon avenir* » permettra de proposer des métiers et des formations ou certifications adaptées, à partir des compétences déjà acquises et du projet professionnel de l'utilisateur.



[Voir l'information sur le site du ministère du Travail](#)

>> LA PROPOSITION DE LOI VISANT À PROTÉGER STAGIAIRES ET APPRENTIS MINEURS EXCLUE DE LA SESSION EXTRAORDINAIRE DU PARLEMENT, TOUT COMME LE PROJET DE LOI RELATIF À LA TRANSPARENCE SALARIALE

Une session extraordinaire du Parlement s'est ouverte le 1^{er} juillet 2026 avec huit projets de loi et quatorze propositions de loi inscrits à l'ordre du jour. Alors que la présidente de l'Assemblée nationale, Yaël Braun-Pivet, avait annoncé vouloir faire des enfants la priorité du calendrier parlementaire en cette fin de mandat présidentiel, la proposition de loi visant à renforcer la protection des mineurs en formation professionnelle portée par la députée communiste Elsa Faucillon (Hauts-de-Seine) ne figure pas à l'ordre du jour de cette session extraordinaire. L'avenir du texte est donc incertain.

Il n'est en effet pas assuré qu'une autre session extraordinaire puisse se tenir en septembre alors que les élections sénatoriales auront lieu le 27 du mois et que le calendrier parlementaire sera comme d'habitude prioritairement consacré aux PLF et PLFSS à la rentrée et jusqu'à la fin de l'année.

Cet ODJ de la session extraordinaire du Parlement du 1^{er} juillet prochain ne contient aucune mention du projet de loi relatif à la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale.

Signe que ce texte, qui a été adressé au Conseil d'État le 5 juin et fera l'objet d'une réunion de la CNUCEFP le 18 juin, ne devrait pas être examiné à l'Assemblée nationale ou au Sénat avant la coupure estivale. La date de sa présentation en Conseil des ministres n'a pas encore été dévoilée. Sur LCP le 8 juin, le ministre du Travail a affirmé « *espérer un vote du projet de loi au Parlement avant la fin de l'année* » 2026, pour une entrée en vigueur effective « *au 1^{er} janvier 2028* ». L'objectif étant de « *laisser du temps aux entreprises, notamment aux DRH* », pour intégrer le nouveau cadre légal.



[Voir la proposition de loi visant à protéger stagiaires et apprentis mineurs](#)

>> LFSS 2026 : UN PROJET DE DÉCRET FIXE LES MODALITÉS DE LA CONDITIONNALITÉ DES ALLÈGEMENTS GÉNÉRAUX DE COTISATIONS

La LFSS pour 2026 prévoit, afin d'inciter les branches professionnelles à rehausser leurs grilles salariales, un mécanisme permettant de calculer les allègements généraux de cotisations patronales sur la base des minima de branche structurellement inférieurs au Smic.

Afin de l'appliquer à compter du 1^{er} janvier 2027, le Gouvernement a transmis aux partenaires sociaux un projet de décret précisant les modalités du dispositif. Ce texte fixe par ailleurs « les dispositions nécessaires à la mise en place du comité de suivi de la réforme des allègements généraux ».

L'article 1^{er} du projet de décret prévoit que le dispositif de conditionnalité des allègements généraux de cotisations patronales repose sur un arrêté interministériel pris chaque année au plus tard le 31 janvier. Cet arrêté annuel fixe :

- « La liste des branches professionnelles ainsi que, le cas échéant, leur champ territorial d'application, pour lesquelles le montant du salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification [c'est-à-dire le minima de branche] a été inférieur, durant toute l'année civile précédente, au montant du Smic en vigueur » ;
- Le montant dérogatoire à retenir, pour chacune de ces branches, du coefficient permettant le calcul des allègements généraux de cotisations patronales. Ce coefficient « correspondant au montant annuel brut du salaire minimum national professionnel mentionné [ci-dessus] divisé par 1 820 ».

Dans la foulée, le projet de décret apporte un certain nombre de précisions, notamment concernant le montant du minima de branche à retenir « sur la base du dernier accord collectif de branche déposé ». Par exemple, « lorsque l'accord collectif de branche conclu au niveau national ou territorial fixe à la fois un montant annuel, mensuel et horaire pour le salaire minimum professionnel, le montant annuel serait pris en compte. Lorsqu'il fixe à la fois un montant mensuel et un montant horaire, le montant mensuel serait pris en compte ».

Par ailleurs, il est prévu que lorsque l'accord de branche « fixe plusieurs montants de salaire minimum professionnel pour les salariés sans qualification, le montant le plus élevé serait pris en compte », et que « lorsqu'il ne fixe pas de montant de salaire minimum professionnel pour les salariés sans qualification, le montant de salaire minimum fixé pour le niveau de qualification le plus bas existant dans la branche serait pris en compte ». En tout état de cause, le montant du minima de branche serait « rapporté à la durée légale de travail pour vérifier s'il est au moins égal à la valeur du Smic prise en compte sur la même base ».

 [Voir le projet de décret](#)

>> CANICULE : LE GOUVERNEMENT APPELLE LES ENTREPRISES À UNE « VIGILANCE PARTICULIÈRE DANS L'ACCUEIL DES JEUNES STAGIAIRES »

En réaction à l'épisode de canicule qui frappe la France depuis plusieurs jours, les ministères du Travail et de l'Éducation nationale appellent dans un communiqué de presse, le 19 juin 2026, « à une vigilance particulière dans l'accueil des jeunes stagiaires, qu'ils soient en stage d'observation ou en formation en milieu professionnel ».

« Il revient aux entreprises d'accueil de mettre en œuvre les mesures de prévention qui garantissent leur santé et leur sécurité, voire de les retirer temporairement de la situation d'exposition à des températures extrêmes », préviennent les

autorités en rappelant les dispositions légales sur la protection des salariés contre les risques liés à la chaleur issues d'un décret du 1^{er} juin 2025.

Il est également recommandé de « sensibiliser les équipes à la reconnaissance des signes du coup de chaleur » et de « s'appuyer si besoin sur le médecin du travail ».

 [Voir le communiqué de presse](#)

 [Voir le décret du 1er juin 2025](#)

>> PASSEPORT DE PRÉVENTION : PLUSIEURS ÉCHÉANCES POUR DÉCLARER LES FORMATIONS SONT PRÉCISÉES OU ASSOUPLIES

La mise en œuvre du passeport de prévention est entrée dans sa phase finale. Après son ouverture successive aux organismes de formation, puis aux employeurs, il doit être rendu accessible aux titulaires d'ici à la fin de l'année.

Un projet de décret soumis à la CNNCEFP le 13 mai 2026 précise les prochaines échéances de cette période transitoire. Il assouplit également les délais accordés aux organismes de formation et employeurs pour déclarer ou vérifier la déclaration de certaines formations devant être inscrites sur le passeport.

Trois mois supplémentaires sont accordés aux organismes de formation pour déclarer « les formations terminées entre le 1^{er} et le 30 septembre 2025 ou dont la validité du justificatif de réussite commence entre le 1^{er} et le 30 septembre 2025 ».

Ils auront ainsi jusqu'au 1^{er} octobre prochain pour procéder à cette déclaration, qui est, pour le moment, attendue avant le 1^{er} juillet. De même, les employeurs vont avoir jusqu'au 1^{er} janvier 2027 pour vérifier ces déclarations (au lieu du 1^{er} octobre 2026 jusqu'à présent).

En dernier lieu, le projet de décret précise une nouvelle échéance pour les employeurs en lien avec le passeport de prévention. Pour les formations qu'ils ont « dispensées et terminées entre le 16 mars et le 31 mars 2026 ou dont la validité du justificatif de réussite commence entre le 16 mars et le 31 mars 2026 », ils auront jusqu'au 1^{er} avril 2027 pour les déclarer sur leur espace de gestion du passeport de prévention.

 [Voir le communiqué](#)

>> PLUSIEURS DÉCRETS RENFORCENT L'ENCADREMENT DE LA DÉLIVRANCE ET DES CONDITIONS D'APPLICATION DES ARRÊTS DE TRAVAIL

Quatre décrets publiés aux Journaux officiels des 13 et 14 juin 2026 viennent renforcer le cadre de la délivrance et de la mise en œuvre des arrêts de travail.

Le premier limite la durée des arrêts maladies (en primo prescription et en cas de renouvellement) ; le décret acte le fait qu'une primo-prescription ne pourra pas dépasser un mois (31 jours), et deux mois (62 jours) pour un renouvellement. Lors de débats au Parlement, le gouvernement avait soutenu que de telles limitations permettront un suivi plus rapproché des salariés arrêtés. Cette mesure sera applicable aux arrêts émis à compter du 1er septembre 2026.

Le second précise les possibilités de saisine pour avis du service du contrôle médical ; fixe quant à lui à trois mois la durée de renouvellement d'un arrêt de travail à partir de laquelle un médecin prescripteur peut solliciter l'avis du service du contrôle médical de l'Assurance maladie. Le texte supprime aussi la durée maximale de l'arrêt de travail que peut prescrire une sage-femme dans le cadre d'une interruption volontaire de grossesse réalisée par voie médicamenteuse. Ces mesures, également prises en application d'une autre partie de l'article 81 de la LFSS 2026, seront également applicables le 1er septembre prochain.

Le troisième fixe la durée maximale de service des indemnités journalières dues au titre des arrêts de travail résultant d'un accident de travail

ou d'une maladie professionnelle. Comme les deux précédents, ce texte découle de l'article 81 de la LFSS 2026. Cette durée maximale d'indemnisation est fixée à quatre ans, seuil au-delà duquel la personne arrêtée sera placée dans le régime invalidité. Cette durée peut-être réinitialisée si entretemps une reprise d'activité de plus d'un an a été enregistrée. Ces limites sont applicables pour les arrêts déclenchés à compter du 1^{er} janvier 2027.

Le quatrième ouvre la possibilité de suppression des visites de reprise sous certaines conditions en prévoyant que l'employeur n'a plus l'obligation d'organiser une visite médicale de reprise lorsque le salarié en retour d'arrêt maladie ou de congé maternité a déjà fait l'objet d'une visite de préreprise. Plusieurs conditions sont fixées, dont celle que la visite de préreprise se soit déroulée « *dans les 30 jours précédant la reprise effective du travail* ». Ni l'employeur, ni le salarié, ni le médecin du travail ne doivent s'opposer à cette suppression de la visite, et aucune « *mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste ni aucune mesure d'aménagement du temps de travail* » n'aura dû être décidée par la médecine du travail à l'issue de la visite de pré-reprise. Les dispositions du décret s'appliquent aux arrêts de travail délivrés à compter du 15 juin 2026.

-  **Voir le décret relatif au plafonnement de la durée des arrêts de travail donnant lieu au versement d'indemnités journalières**
-  **Voir le décret relatif à la durée de renouvellement d'un arrêt de travail à compter de laquelle le prescripteur peut saisir l'avis du service du contrôle médical**
-  **Voir le décret fixant la durée maximale de service des indemnités journalières dues au titre des arrêts de travail résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle**
-  **Voir le décret relatif aux modalités des visites de préreprise et de reprise**

>> LA LOI AMÉLIORANT LA PROTECTION DES PARENTS SALARIÉS D'ENFANTS GRAVEMENT MALADES EST PUBLIÉE

Une loi du 12 juin 2026 « *visant à améliorer la protection et l'accompagnement des parents d'enfants atteints d'un cancer, d'une maladie grave ou d'un handicap* » a été publiée au Journal officiel du 13 juin 2026.

Composée de quatorze articles, le texte modifie le code du travail, en interdisant de licencier les parents d'enfants gravement malades au cours des congés pris pour accompagner leur enfant durant sa maladie ou sa convalescence, dans les dix semaines qui suivent le retour en emploi.

Parmi les autres mesures de protection des parents salariés, cette loi double la durée du congé d'annonce d'un handicap ou d'une maladie grave chez l'enfant, en le passant de cinq à dix jours, et réduit de quinze à dix jours le délai de la prévenance d'un congé de présence parentale.

 [Voir la loi](#)

>> PASSEPORT DE PRÉVENTION : LES ÉCHÉANCES POUR DÉCLARER LES FORMATIONS SONT MODIFIÉES

Les précisions apportées par le ministère du Travail concernant les prochaines échéances de mise en œuvre du passeport de prévention sont officialisées par un décret publié le 13 juin 2026.

Ce texte assouplit également les délais accordés aux organismes de formation et employeurs pour déclarer ou vérifier la déclaration de certaines formations en santé et sécurité au travail devant être inscrites sur le passeport.

Après son ouverture successive aux organismes de formation, puis aux employeurs, le passeport de prévention doit être rendu accessible aux titulaires d'ici à la fin de l'année.

 [Voir le décret](#)

>> LE DÉCRET ACTANT DU GEL DU BARÈME DES ALLÈGEMENTS GÉNÉRAUX DE COTISATIONS PATRONALES EST PUBLIÉ

Quelques jours après sa communication aux caisses de sécurité sociale, un décret du 12 juin 2026 mettant en œuvre le gel du barème des allègements généraux de cotisations patronales a été publié au Journal officiel du 14 juin 2026.

Ce texte modifie notamment l'article D.241-7 du code de la sécurité sociale, pour remplacer la notion de Smic « *en vigueur* » par celle de Smic « *applicable au 1^{er} janvier 2026* ». Ses dispositions entrent en vigueur le 15 juin 2026 « *et s'appliquent au calcul de la réduction générale dégressive*

unique prévue à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale au titre de l'année 2026 », précise le décret.

Le 5 juin, le Boss a précisé qu'à titre de tolérance, la formule de calcul des allègements issu du décret sur le gel du barème pourra ne pas être appliquée aux salariés dont le contrat de travail a pris fin entre le 1^{er} et le 30 juin 2026.

 [Voir le décret](#)

>> CONTENTIEUX RELATIF À UN REDRESSEMENT DE COTISATIONS : LES JUGES N'ONT PLUS D'OBLIGATION D'APPELER LES TRAVAILLEURS AU PROCÈS

Une juridiction chargée du contentieux de la sécurité sociale peut être saisie d'une contestation d'une décision de redressement de cotisations de l'Urssaf nécessitant qu'il soit statué sur la qualification de la relation de travail liant le cotisant à un travailleur.

La Cour de cassation jugeait, jusqu'à présent, que la juridiction devait appeler au procès les travailleurs concernés.

Cette jurisprudence posant des difficultés, la Haute juridiction a modifié sa position dans un arrêt du 4 juin 2026. Désormais, la juridiction peut

trancher le litige sans appeler les travailleurs au procès.

Toutefois, précise la Cour, le cotisant garde la possibilité d'appeler en la cause les travailleurs dont la qualification de la relation de travail est examinée et le juge peut toujours ordonner toute mesure d'instruction s'il estime ne pas disposer d'éléments suffisants pour statuer (Cass. civ. 2, 4 juin 2026, n° 23-18.882).



>> PROPOSER UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE DURANT UN ARRÊT DE TRAVAIL NE LAISSE PAS SUPPOSER L'EXISTENCE D'UNE DISCRIMINATION

Un salarié en arrêt prolongé pour maladie se voit proposer à plusieurs reprises par son employeur une rupture conventionnelle.

Licencié pour absence prolongée pour maladie, peut-il invoquer la nullité du licenciement pour discrimination liée à son état de santé ? Non, répond la Cour de cassation le 17 juin 2026.

Une proposition de rupture conventionnelle durant un arrêt de travail ne constitue pas, en soi, un élément matériel laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé, juge la Haute Juridiction.

Autrement dit, cela ne signifie pas que le salarié n'a pas été victime d'une discrimination. Mais la cour d'appel ne pouvait se contenter de retenir la réitération de propositions de rupture

conventionnelle par l'employeur pour considérer que ce seul fait laissait supposer l'existence d'une discrimination liée à l'état de santé du salarié. Son arrêt est donc cassé et l'affaire sera réexaminée par une autre cour d'appel.

On peut noter que si, dans cette affaire, l'employeur avait fait plusieurs propositions de rupture conventionnelle, la Cour de cassation retient dans son arrêt « *qu'une proposition* » durant un arrêt de travail ne constitue pas, en soi, un élément matériel laissant supposer l'existence d'une discrimination (Cass. soc., 17 juin 2026, n° 25-12.181).



>> LE SALARIÉ DONT L'EMPLOYEUR N'A PAS RESPECTÉ SON OBLIGATION DE FORMATION DOIT DÉMONTRER UN PRÉJUDICE POUR ÊTRE INDEMNISÉ

Le non-respect par l'employeur de son obligation de formation n'entraîne plus une réparation automatique pour le salarié. La Cour de cassation décide dans un arrêt du 17 juin 2026 que ce manquement de l'employeur n'ouvre désormais droit à réparation que si le salarié démontre qu'il a subi un préjudice.

En principe, le salarié qui demande réparation d'un dommage né d'un manquement de son employeur doit prouver son préjudice. La Cour de cassation est en effet revenue en 2016 sur sa jurisprudence qui admettait que certains manquements de l'employeur causent nécessairement préjudice au salarié sans que celui-ci ait à en prouver la réalité (13 avril 2016, n° 14-28.293). L'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent désormais, à quelques exceptions près, du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond.

La Cour de cassation a longtemps considéré que le manquement de l'employeur à son obligation de formation causait nécessairement un préjudice au salarié. Ainsi elle a jugé en 2007 qu'au regard "de l'obligation pour l'employeur d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi", l'insuffisance de formation des salariés établit "un manquement de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail entraînant un préjudice distinct de celui résultant de sa rupture" (Cass. soc., 23 octobre 2007, n° 06-40.950).

En 2013, elle a décidé que le salarié qui, en seize ans d'exécution du contrat de travail, n'avait bénéficié d'aucune formation, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise avait droit à des dommages et intérêts pour violation par l'employeur de son obligation de formation (Cass. soc., 5 juin 2013, n° 11-21.255). Dans deux arrêts non publiés de septembre 2018 (n°17-14.257 et 16-24.152, lire sur AEF info), la chambre sociale a retenu que le manquement, par l'employeur, à son obligation d'adapter le salarié à l'évolution de son emploi et à sa capacité d'occuper un emploi causait au salarié un préjudice spécifique.

La Cour de cassation revient à présent sur cette position.

Les hauts magistrats rappellent que « l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond ». La cour d'appel a reconnu le « *manquement de l'employeur à son obligation de veiller au maintien de sa capacité à occuper un emploi et à son obligation de formation* ». Elle a toutefois jugé que la salariée « *ne justifiait d'aucun préjudice résultant du non-respect par l'employeur de son obligation de formation* ».

Dès lors, la demande de dommages et intérêts devait être rejetée, conclut la Cour de cassation.

La haute juridiction avait esquissé ce revirement dans un arrêt non publié du 3 mai 2018 (n° 16-26.796) qui n'avait pas été confirmé depuis (Cass. soc., 17 juin 2026, n° 25-10.517).

 [Voir l'arrêt](#)

>> SANCTIONS PÉNALES EN DROIT DES SOCIÉTÉS : DES PEINES DE PRISON SUPPRIMÉES ET DES AMENDES AUGMENTÉES

La loi de simplification de la vie économique du 26 mai dernier supprime les peines d'emprisonnement pour plusieurs infractions en droit des sociétés et les remplace (parfois) par des amendes d'un montant plus élevé.

À titre d'exemple, le manquement à l'obligation de déclaration des bénéficiaires effectifs n'est plus puni d'une peine de prison.

Pour rappel, les personnes morales (sociétés, GIE, associations, etc.) autres que celles dont les titres sont admis à la négociation sur un marché réglementé doivent obtenir, conserver et déclarer des informations sur leurs bénéficiaires effectifs. Elles doivent aussi répondre aux demandes d'information sur ces bénéficiaires émanant des professionnels assujettis aux obligations de lutte contre le blanchiment d'argent et le terrorisme (banques, établissements financiers, assureurs, entreprises d'investissement, prestataires de services d'investissement, experts-comptables, commissaires aux comptes, greffiers des tribunaux de commerce, etc.) (art. L 561-45-1).

Jusqu'à présent, le fait de ne pas fournir ou déclarer ces informations ou de déclarer des informations inexactes ou incomplètes était puni d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7500€. Était puni des mêmes peines le fait pour le bénéficiaire effectif de ne pas transmettre à la personne morale les informations requises ou de transmettre des informations inexactes ou incomplètes.

Depuis le 28 mai 2026, la peine d'emprisonnement est supprimée et l'amende est portée à un montant de 200 000€.

Si l'infraction est imputée à une personne morale, celle-ci encourt, à compter de cette même date, une amende de 1 million d'euros (C. pén. art. 131-38, al. 1), au lieu de 37 500€ comme c'était jusqu'ici le cas.

Ces mesures poursuivent un objectif de dépénalisation du droit des affaires tout en maintenant un caractère dissuasif à la sanction. Aux termes des travaux préparatoires de la loi, le montant de 200 000€ devrait demeurer un maximum, applicable au cas hypothétique d'une personne refusant de façon délibérée et répétée de se conformer à ses obligations déclaratives ; ce montant n'aurait pas vocation à s'appliquer à un chef d'entreprise commettant de bonne foi une erreur de déclaration.

Autre exemple : La non-soumission des comptes annuels à l'assemblée générale annuelle d'une SA, d'une SCA ou d'une SE.

Depuis le 28 mai 2026, les dirigeants d'une société anonyme, d'une société en commandite par actions ou d'une société européenne n'encourent plus de peine de prison lorsqu'ils omettent de soumettre les comptes annuels et, lorsqu'il doit être établi, le rapport de gestion à l'approbation de l'assemblée générale ordinaire. Ils n'encourent désormais que l'amende de 9 000€, qui était déjà encourue, et dont le montant reste inchangé (art. L 242-10).

La suppression de la peine de prison est applicable aux faits commis avant le 28 mai 2026 et n'ayant pas d'ores et déjà donné lieu à une condamnation définitive.

Dernier exemple : Le défaut d'informations relatives aux filiales et aux participations.

 [Voir la loi](#)

>> CONDITIONS D'ANONYMISATION PAR PSEUDONYMISATION DE DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL

Dans un arrêt rendu par le Conseil d'Etat le 4 mars dernier, il est jugé qu'une donnée à caractère personnel est anonyme par pseudonymisation si le risque d'identification de la personne concernée est insignifiant et irréalisable en raison d'un effort démesuré en termes de temps, de coût et de main-d'œuvre.

En l'espèce, une société propose des services de reciblage publicitaire sur des sites internet gérés et hébergés par des tiers avec lesquels elle a conclu des accords de partenariat rémunérés. Pour exercer cette activité, elle collecte et traite les données de navigation des personnes visitant ces sites, à l'aide des traceurs de connexion que sont les cookies. La société attribue à chaque personne dont elle collecte les données un identifiant sous pseudonyme lié à l'adresse IP du terminal.

Retenant à son encontre plusieurs manquements au RGPD (Règl. UE 2016/679 du 27-4-2016), notamment pour défaut d'anonymisation par pseudonymisation des données personnelles et non-respect de ses obligations en sa qualité de responsable conjoint du traitement, la Cnil la condamne au paiement d'une amende.

Le Conseil d'État confirme la décision de la Cnil aux motifs suivants.

En ce qui concerne la question de l'anonymisation des données, il rappelle que :

- ✓ La donnée personnelle est la donnée qui se rapporte à une personne physique identifiée ou identifiable, même directement, notamment par référence à un identifiant (RGPD art. 4, 1o) ;
- ✓ La pseudonymisation est définie comme le traitement de données de telle façon que celles-ci ne puissent plus être attribuées à une personne physique précise sans avoir recours à des informations supplémentaires, pour autant que ces informations soient

conservées séparément et soumises à des mesures techniques et organisationnelles afin de garantir que les données personnelles ne sont pas attribuées à ladite personne physique (RGPD art. 4, 5o).

Il juge qu'une donnée ne peut être considérée comme ayant été rendue anonyme par une pseudonymisation que si le risque d'identification est insignifiant, une telle identification étant irréalisable en pratique, notamment parce qu'elle impliquerait un effort démesuré en termes de temps, de coût et de main-d'œuvre. Tel n'est pas le cas en l'espèce puisque l'identifiant sous forme de pseudonyme est notamment associé à l'adresse IP du terminal du visiteur du site, à l'emplacement géographique qui y est lié, à l'identifiant du terminal, aux identifiants propres des personnes se rendant sur les sites des partenaires de la société, ainsi qu'à des éléments liés à l'activité de navigation (sites visités, achats effectués, publicités consultées et donnant lieu à un achat). L'absence de clé de réidentification permettant d'identifier les personnes concernées importe peu dès lors de très nombreuses personnes concernées étaient identifiables par la société sans impliquer un effort démesuré en termes de temps, de coût et de main-d'œuvre.

Le Conseil d'État reconnaît par ailleurs à la société la qualité de responsable conjoint du traitement avec ses partenaires gestionnaires des sites et retient une violation de ses obligations sur le fondement de l'article 26 du RGPD, en vertu duquel la convention la liant à ces partenaires aurait dû préciser les obligations respectives de chaque responsable du traitement aux fins d'assurer le respect du RGPD (CE, 4 mars 2026, n° 482872).



Voir l'arrêt

VOS QUESTIONS ➤ NOS RÉPONSES

Question relative au cadre d'appréciation de la durée maximale hebdomadaire de travail

Concernant le nombre maximum d'heures travaillées sur une semaine (48h), est-ce glissant ou du lundi au dimanche ?

Réponse :



Les dispositions législatives (article L. 3121-20 du code du travail) ne précisent pas en effet si le terme de « semaine » doit s'entendre de la semaine civile ou de toute période de 7 jours consécutifs.

La Cour d'appel de Colmar (CA Colmar 7 mars 2017, n° 15/03621) s'était positionné en indiquant que « la durée hebdomadaire maximale de 48 heures s'apprécie sur 7 jours consécutifs », en considérant que ce cadre d'appréciation était conforme à la Directive européenne 2003/88/CE prévoit que les États membres prennent les mesures nécessaires pour que la durée moyenne de travail n'excède pas 48 heures sur 7 jours.

Néanmoins, un arrêt de la Cour de cassation (Soc., 12 décembre 2018, n° 17-17.680) rendu suite à un pourvoi en cassation de la décision rendu par le CA de Colmar casse l'arrêt du CA de Colmar et affirme ainsi que la durée maximale hebdomadaire de travail de 48 heures s'apprécie sur une semaine civile (du lundi au dimanche), respectant ainsi la directive européenne sur l'aménagement du temps de travail.

Au vu de ces éléments et de ce positionnement de la Cour de cassation, il convient donc de retenir la semaine civile comme cadre d'appréciation du calcul de la durée maximale hebdomadaire de travail.



Question relative au transfert conventionnel de personnel

Pouvez-vous s'il vous plaît me dire si nous pouvons refuser le dossier d'un salarié transmis hors délai pas la société sortante ?

Réponse :



Le Comité de conciliation de la branche, amené régulièrement à se prononcer sur des litiges comprenant des dépassements des délais fixés par l'avenant du 28 janvier 2011, considère que (voir Question n° 25 du Questions-Réponses en PJ) :

« Le dépassement des délais prévus par l'avenant du 28 janvier 2011 relatif à la reprise du personnel dans la branche des entreprises de prévention-sécurité ne constitue pas, à lui seul, un motif légitime permettant à la société entrante d'être libérée de ses obligations en matière de reprise conventionnelle de personnel.

En cas de saisine du Comité de conciliation, celui-ci s'intéressera et prendra en compte l'ensemble des éléments de fait qui lui sont soumis et notamment l'importance du dépassement ou encore la date de transfert effectif du marché. »

Le Comité de conciliation regardera notamment mais pas que, en cas de dépassement de délais, si les dossiers ont été remis avant ou après la date de passation du marché, pour se positionner. Il regardera également par exemple l'ampleur du dépassement pour estimer la bonne foi ou non de la société sortante quant au retard d'envoi des documents.



Voir le « Questions-Réponses » du Comité



PROJET DE LOI « RIPOST » : LES PRINCIPALES DISPOSITIONS RELATIVES À LA SÉCURITÉ PRIVÉE SUPPRIMÉES PAR LES DÉPUTÉS

L'Assemblée nationale a pris le contre-pied du Sénat le 24 juin 2026 concernant ce projet de loi intéressant le secteur de la sécurité privée.

La gauche s'est mobilisée contre ce texte dont le vote s'annonçait acquis compte tenu du soutien obtenu en ouverture de l'examen.

Les mesures emblématiques concernant la sécurité privée ont à ce stade été supprimées.

Ainsi, les députés ont supprimé l'article 20, qui étend la possibilité pour les agents de sécurité privée de procéder à l'inspection visuelle de coffres de véhicules, et l'article 21, qui devait permettre à ces agents de porter des caméras-piétons.

C'est aussi le cas de l'article 20 bis qui étend aux agents de surveillance renforcée la faculté de recourir à des chiens lors des inspections visuelles de véhicules à l'entrée des sites dont ils assurent la garde.



[Voir le projet de loi](#)

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



AG2R LA MONDIALE