



CHARTRE DE RECOMMANDATION DE
BONNES PRATIQUES D'ACHAT
POUR CLIENTS ET DONNEURS D'ORDRE
EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ PRIVÉE

**Comment acheter respectueusement et légalement
des prestations de prévention et sécurité privée ?**

*Les recommandations du SNES, Syndicat National des
Entreprises de Sécurité, principale organisation profes-
sionnelle représentative du métier.*



Contexte et objectifs de la Charte SNES de bonnes pratiques d'achat de Sécurité Privée

Avec cette charte de recommandation, le Syndicat National des Entreprises de Sécurité entend *«sensibiliser les donneurs d'ordre à l'étendue de leurs responsabilités et notamment à certaines pratiques commerciales consistant à une contractualisation du prix anormalement bas, ne permettant pas à leurs co-contractants de respecter leurs obligations fiscales et sociales et les dispositions légales et conventionnelles»*.

Cet objectif est conforme aux dispositions législatives qui ont créé puis renforcé la co-responsabilité des donneurs d'ordre dans la prévention du travail dissimulé. Dans une activité comme la prévention, où la main d'oeuvre est une composante importante et majoritaire de la prestation et de son prix de revient, le prix auquel est passé le marché est un élément essentiel notamment de la prévention du travail illégal.

Le SNES, qui a déjà signé une première Charte spécifique avec les grands donneurs d'ordre de la région PACA fin 2008, entend multiplier partout en France ce type d'engagement volontaire des donneurs d'ordre publics sans pour autant, le moins du monde, limiter la responsabilité propre de chacune des entreprises de prévention et de sécurité en ce qui concerne notamment l'interdiction du travail dissimulé.

Il s'agit pour le SNES d'instaurer une nouvelle donne dans les relations prestataires-clients. Un réel partenariat susceptible de passer des temps du dumping et du discount, au temps d'un réel contrat de performance durable et responsable.

Législation applicable

Rappel non exhaustif des principes de la législation applicable

La lutte contre le travail illégal est basée sur les sanctions pénales auxquelles s'expose toute personne ou toute entreprise en infraction. Néanmoins, elle *«ne vise pas simplement à mettre en cause la responsabilité des auteurs immédiats de cette délinquance économique et financière. Pour agir efficacement, il est indispensable de rechercher celle des donneurs d'ordre qui sont souvent les véritables bénéficiaires et les instigateurs des pratiques frauduleuses génératrices d'une importante évasion fiscale et sociale»* (circulaire interministérielle du 31 décembre 2005). La législation prévoit donc une infraction spécifique et un dispositif de solidarité financière.

TRAVAIL ILLÉGAL :

Le travail dissimulé peut concerner la dissimulation d'activité, notamment par non-paiement des charges sociales, la dissimulation totale de salariés, y compris par recours abusif à des travailleurs indépendants et la dissimulation partielle de salariés, notamment par non paiement de toutes les heures de travail effectuées. Il est l'une des composantes du travail illégal qui comprend également le prêt illégitime de main d'oeuvre et l'emploi, direct ou indirect, de travailleurs étrangers dépourvus d'autorisation de travail.

LE RECOURS AU TRAVAIL DISSIMULÉ :

La législation (article L 8221-1 du code du travail) définit l'interdiction «*de recourir sciemment, directement ou par personne interposée, aux services de celui qui exerce un travail dissimulé*». Cette infraction est passible des mêmes sanctions pénales que celles prévues pour l'exercice du travail dissimulé.

LES OBLIGATIONS DES DONNEURS D'ORDRE :

L'obligation de vigilance dans les relations contractuelles impose, notamment, aux donneurs d'ordre d'exiger, deux fois par an, de leurs prestataires établis en France:

- un extrait K bis du RCS ;
- une attestation de fourniture de déclarations sociales, établie par l'URSSAF, datant de moins de 6 mois
- une attestation sur l'honneur, établie par le déclarant lui-même, du dépôt des déclarations fiscales obligatoires ;
- une attestation sur l'honneur, établie par le déclarant lui-même, certifiant que le personnel affecté à la réalisation de la prestation est employé conformément aux obligations relatives à la Déclaration Unique d'Embauche et au bulletin de paie ;
- une attestation sur l'honneur, établie par le déclarant lui-même, indiquant s'il a, ou non, l'intention de faire appel, pour l'exécution du contrat, à des salariés de nationalité étrangère et, dans l'affirmative, certifiant que ces salariés sont ou seront autorisés à exercer une activité professionnelle en France.

Cette obligation est renforcée dans le cadre des marchés publics puisque le candidat à ce marché doit fournir :

- une attestation, établie par l'URSSAF, de fourniture de déclaration et de versement de cotisations ;
- un certificat, établi par les services fiscaux, justifiant de la régularité de sa situation fiscale au 31 décembre de l'année précédente.

SOLIDARITÉ FINANCIÈRE :

Lorsqu'un donneur d'ordre a « recours sciemment » à un sous-traitant exerçant un travail dissimulé, ou lorsqu'il n'a pas fait preuve de suffisamment de vigilance, sa responsabilité solidaire peut être engagée par les salariés lésés, les organismes de sécurité sociale et la caisse de congés payés (article L 8232-3 du code du travail).

LOI (ACTUALISÉE 2009) 2000-239 DU 18 MARS 2003 POUR LA SÉCURITÉ INTÉRIEURE :

Cette loi, et ses décrets d'application, définissent un système d'autorisations préalables par les services de la Préfecture :

- autorisation d'exercice de l'activité de l'entreprise et de ses établissements secondaires
- autorisation d'exercice de l'activité pour les dirigeants
- habilitation moralité individuelle préfectorale + obligation d'aptitude préalable (CQP Certificat de Qualification Professionnelle d'Agent de Prévention et Sécurité) : Il s'agit d'une NOUVELLE double autorisation préalable et obligatoire qui doit impérativement être « matérialisée » depuis le 7 mars 2009 par la détention d'un numéro individuel et personnel de Carte Professionnelle, délivrée par une Préfecture et dont la validité (sur 5 ans) est vérifiable par tous sur internet à l'adresse suivante : <http://pme.service-public.fr/actualites/breves/activites-privées-sécurité-carte-professionnelle-obligatoire-avant-31-mars-2009.html>

Attention : il s'agit là d'une mesure réglementaire exigible depuis mars 2009. Pour plus de détails sur les modalités, rdv sur le site du SNES : www.e-snes.org

Engagements supplémentaires recommandés par la Charte SNES

La présente charte SNES est fondée sur des engagements allant au-delà des obligations légales ou réglementaires, dans les domaines suivants :

- Le descriptif du marché
- L'analyse des offres
- Le changement de prestataire
- L'exécution de la prestation
- Des éléments complémentaires

Le descriptif du marché

Les points suivants seront prévus dans les différents documents définissant la prestation attendue :

RESPECT DE LA LOI (ACTUALISÉE 2009) DU 18 MARS 2003 POUR LA SÉCURITÉ INTÉRIEURE :

Le descriptif du marché précisera la nécessité pour les entreprises de communiquer :

- une copie de l'autorisation d'exercer une activité de sécurité privée délivrée par la Préfecture pour l'établissement principal et pour l'établissement secondaire concerné ;
- une copie de l'autorisation, donnée par la Préfecture, de gérer ou diriger une personne morale exerçant une activité de sécurité privée.

DÉFINITION DES BESOINS DU DONNEUR D'ORDRE :

Les besoins en compétence seront définis en référence à la grille de classification - qualifications et à la définition des métiers-repères de la convention collective indiquant les coefficients salariaux.

Le descriptif du marché précisera l'effectif en place, réparti par catégorie professionnelle et, de façon non nominative, ses éléments de rémunération de façon à ce que le prestataire puisse prendre en compte, dans son offre, les obligations conventionnelles liées à la reprise du personnel.

DÉFINITION DES COÛTS :

(voir ci-dessous détails et évaluations de la FICHE COÛT HORAIRE)

Les donneurs d'ordre demanderont aux prestataires de préciser et de décomposer leurs coûts de façon à ce qu'ils fassent apparaître précisément :

1 - Le coût horaire, différencié pour chacun des métiers-repères. Il devra intégrer l'ensemble des éléments de rémunération (primes notamment) et les charges sociales

+

2 - Les frais d'équipement

+

3 - Les frais de structure

voir détails sur www.e-snes.org/prix_aps.html

L'analyse des offres

Les différentes offres sont systématiquement comparées entre elles.

Néanmoins, dans une activité comme la surveillance humaine privée, où la main d'oeuvre est une composante importante de la prestation et donc de son prix de revient, le prix auquel est passé le marché est un élément essentiel de la prévention du travail illégal. Il est donc fondamental que ce prix permette à l'entreprise prestataire de respecter ses obligations en matière de paiement des salaires et des charges sociales.

Le SNES établit et met à jour une Fiche permettant d'approcher le coût salarial de chaque heure de travail. Cette fiche prend notamment en compte le salaire minimum applicable (SMIC ou minimum conventionnel), les compléments de salaire prévus par la convention collective et les charges sociales.

Les offres reçues seront donc analysées au vu de cette grille et ce de façon à éliminer les offres basées sur des prix anormalement bas ou inférieures aux prix de revient.

Changement de prestataire

Le principe et les conditions de reprise du personnel en cas de changement de prestataire de service sont fixés selon les cas, par l'article L1224-1 du code du travail, ou par l'accord du 05 mars 2002 (étendu par arrêté ministériel du 10 décembre 2002). Cet accord s'applique aux entreprises de la prévention et de la sécurité et non aux donneurs d'ordre.

L'application de ces dispositions ne relève pas, strictement, de la prévention du travail illégal.

Néanmoins, le SNES et les diverses associations professionnelles d'acheteurs avec lesquelles il dialogue constatent que :

- d'une part, la méconnaissance et la sous estimation des coûts salariaux liés à la reprise du personnel en place peuvent être source de travail dissimulé par l'entreprise entrante ;
- d'autre part, l'application de cet accord entraîne de fréquentes difficultés.

Aussi, par la présente charte, le SNES recommande les principes suivants destinés à faciliter l'application de cet accord. Des principes qui ne doivent pas avoir pour effet, de déresponsabiliser les entreprises, entrante ou sortante, dans l'application de leurs obligations en matière de mises à leur charge par l'accord précité.

Dans la description du marché, les donneurs d'ordre préciseront donc :

- l'effectif en place et, de façon non nominative, ses éléments de rémunération ;
- que l'entreprise qui en sera bénéficiaire devra strictement respecter les obligations mises par l'accord à la charge de l'entreprise entrante; qu'elle devra, de plus, dès qu'elle a été informée de ce changement et au plus tard dans les deux jours ouvrables, se faire connaître de l'entreprise sortante ;

- que l’entreprise qui en sera bénéficiaire devra, à l’expiration du marché :
 - strictement respecter les obligations mises par l’accord à la charge de l’entreprise sortante et communiquer au donneur d’ordre les précisions nécessaires sur l’effectif en place et, de façon non nominative, ses éléments de rémunération ;
 - et communiquer, à l’entreprise entrante, une copie des habilitations individuelles, délivrées par la Préfecture, des personnes employées sur le site.

De plus, lors du changement de prestataire, les donneurs d’ordre indiqueront, dès que l’entreprise entrante en aura été informée, leurs coordonnées respectives aux deux entreprises (entrante et sortante).

Exécution de la prestation

Face aux effets pervers et aux dérives illégales entraînées par la sous-traitance en cascade, le SNES recommande que la sous-traitance ne soit possible qu’après acceptation par le donneur d’ordre.

Cette acceptation ne pourra intervenir qu’après que l’entreprise principale ait communiqué au donneur d’ordre toutes les informations, relatives à son sous-traitant, prévues par la législation et rappelées supra.

Le non-respect de cette obligation pourra aller jusqu’à entraîner la résiliation du marché.

Éléments complémentaires

FORMATION :

Les donneurs d’ordre publics et privés doivent être conscients de la nécessité que leurs responsables des achats en charge de la passation de marchés de prévention ou de sécurité et du contrôle de leur exécution connaissent bien les particularités d’une profession réglementée.

Aussi, le SNES avec des administrations spécialisées dans la lutte contre le travail dissimulé dans les entreprises de prévention et de sécurité, sont prêts à organiser et donner à ces acheteurs des informations (www.e-snes.org) et formations sur, notamment :

- La législation spécifique et notamment la loi 2000-239 du 18 mars 2003 pour la sécurité intérieure
- Les obligations des entreprises et le rôle de la Préfecture en matière d’autorisation et d’agrément
- La convention collective de la prévention et de la sécurité privée

Opération Vérité des Prix

L'URSSAF a validé la Fiche SNES "Coût de revient horaire d'un agent de sécurité" (hors charges de structures)

Fin 2008, la Fiche des "coûts de revient horaire d'un agent de sécurité hors charges de structures" que l'organisation patronale SNES édite depuis 1993 a obtenu l'aval de l'URSSAF. Cet outil de référence permet de fournir à l'ensemble du marché et plus particulièrement aux clients et acheteurs, une indication actualisée (et non pas un prix de vente horaire conseillé) du seuil de coût de revient horaire moyen en dessous duquel se pose :

- d'une part la question du respect des obligations salariales, sociales et réglementaires minimums par le vendeur
- d'autre part éventuellement celle de la corresponsabilité de l'acheteur ayant contracté à des prix anormalement bas.

Ce travail de proximité, notamment orienté vers la lutte contre le travail illégal est donc venu valider un indicateur national que le SNES déploie pour instaurer une nouvelle donne dans les relations prestataires-clients, susceptible de passer enfin du dumping et du discount, à un contrat de performance durable et responsable.

**FICHES DISPONIBLES
SUR LE SITE DU SNES :**
www.e-snes.org/prix_aps.html

Consultez et téléchargez (format pdf) la fiche récapitulative au 1er décembre 2008, des différents constituants de coût entrant dans la composition du prix de revient horaire moyen d'un agent de sécurité aux coefficients salariaux conventionnels 120, 140 (sécurité cynophile et SSIAP 1), 150 (SSIAP2 - Agent de Maîtrise).

Ce label URSSAF n'a été obtenu que parce que le SNES mène depuis des années en région PACA des travaux sur le sujet au sein d'une Commission Partenariale associant, outre l'organisation patronale nationale du secteur, les partenaires sociaux de la branche-syndicats salariés : CFE-CGC, CFDT, CGT-FO et CFTC, l'URSSAF 13 et la Direction du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

CE QU'ILS EN PENSENT...

Le point de vue des acheteurs et clients consultés anonymement par internet par le SNES et l'USP (enquête SERDA, avril 2008) :

ILE-DE-FRANCE :

La majorité (47,4%) sont prêts à payer entre 17 et 19 euros.

Moyenne du prix d'achat acceptable selon les clients : 19,84 euros

Minimum : 15
Maximum : 30

PROVINCE :

De même, les clients estiment qu'un prix d'achat raisonnable d'1 heure d'un APS en province doit être compris entre 17 et 19 euros.

Moyenne du prix d'achat acceptable selon les clients : 18,28 euros HT

Minimum : 13
Maximum : 25

ATTENTION !

Simple indicateur des coûts obligatoires minimum... et non pas du prix de vente !

La publication régulière, désormais validée par l'URSSAF, d'une fiche récapitulative chiffrant l'essentiel des éléments constitutifs, incontournables parce qu'obligatoires, du coût moyen horaire d'un Agent de Prévention et Sécurité ne constitue en aucun cas un prix de revient complet ! Encore moins donc un prix de vente ! Car il revient à chaque prestataire en fonction de sa taille, de son organisation et de ses diverses spécificités, d'y ajouter la quote part du coût de ses frais des structures, d'encadrement, d'équipement, etc, sans oublier la marge indispensable à la pérennité de l'entreprise.

1 Le coût horaire + **2** Les frais d'équipement + **3** Les frais de structure
=
approche prix de vente minimum

Se reporter notamment p.4 de la Charte : "définitions des coûts" :