

**Initiative du SNES en faveur de la lutte contre le travail illégal
et les pratiques de prix d'achat et de vente anormalement bas**



**SYNDICAT NATIONAL DES
ENTREPRISES DE SÉCURITÉ**

Première organisation patronale du secteur de la surveillance humaine, le SNES propose aux pouvoirs publics d'inscrire dans les textes en préparation pour lutter contre le travail illégal, une mesure favorisant, tant pour les clients et acheteurs que pour les prestataires, le respect d'un prix d'achat ou de vente non inférieur au coût de revient minimum d'un Agent de Sécurité Privée.

14 JANVIER 2010



**EN CROISSANCE
LA PART DES PME
(DE 1 À 500 SALARIÉS)**

2810 ENTREPRISES

(soit **99,65%** entreprises

du secteur) occupant

73 200 SALARIÉS

(**44,5%** des salariés

du secteur),

réalisant environ

2,18 MILLIARDS D'€ DE CA

(environ **45%** du CA)

Carte d'identité chiffrée 2008 du secteur de la Surveillance Humaine

Synthèse du Rapport de Branche de la Sécurité Privée 2008, qui regroupe les dernières données disponibles concernant les entreprises privées de Surveillance Humaine réalisant aussi, en complément, des prestations de sécurité électronique, transport de fonds, sûreté aéroportuaire^(*) et diverses activités annexes (pesant 25 % du chiffre d'affaires global).

CA 2008 GLOBAL :

avec activités complémentaires à la surveillance humaine

4,8 Milliards d'€

2 820 entreprises - 3850 établissements - 165 000 salariés

30 entreprises de + de 500 salariés réalisant 55% du CA

130 entreprises de 100 à 499 salariés réalisant 22% du CA

460 entreprises de 20 à 99 salariés réalisant 13% du CA

env. 2200 entreprises de 1 à 19 salariés réalisant 10% du CA

Croissance du CA 2008/2007 : + 4%

Croissance moyenne annuelle du CA depuis 1998 : + 9%

Part des marchés publics dans le CA : 22%

Plus de 2200 travailleurs indépendants

Part de la sous-traitance dans le CA : 5% (doublée par rapport à 2005)

APPROCHE DU CA 2008 de

l'activité Surveillance Humaine seule^(*)

env. 3,6 Milliards d'€

hors activités annexes

EVOLUTION MOYENNE DES EFFECTIFS :

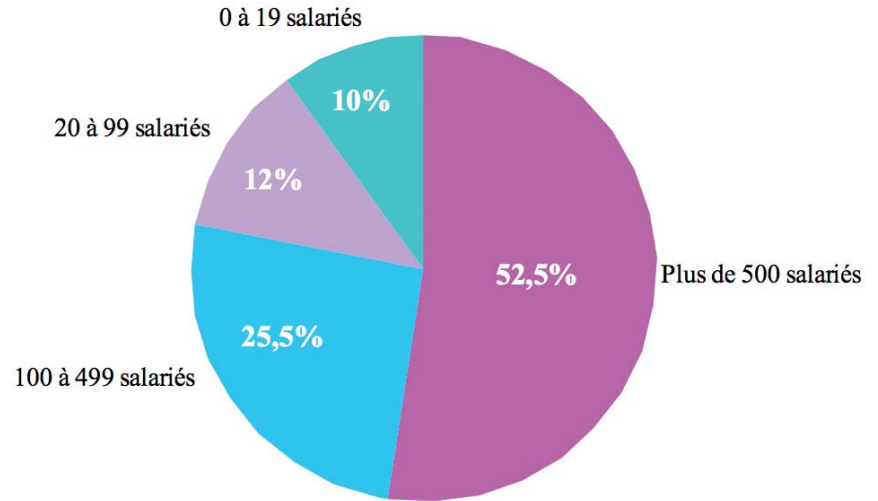
2008/2007 : + 4%

2008/1998 : + 9% par an

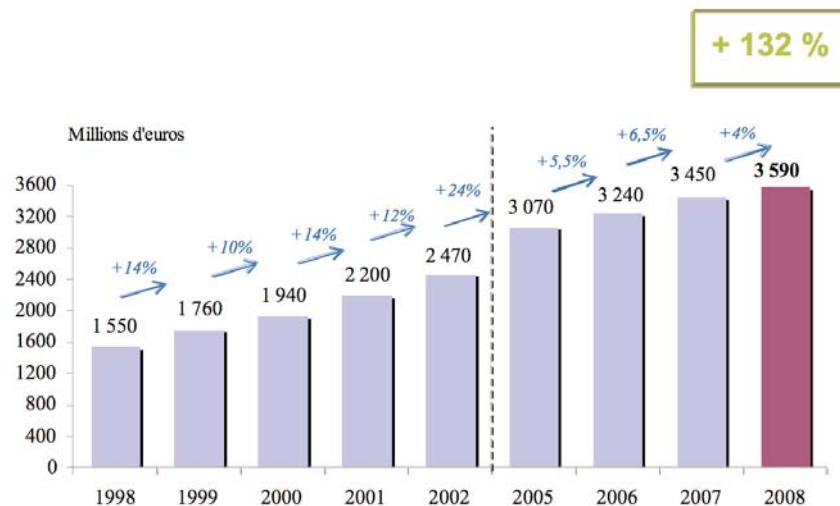
17% de femmes (en croissance depuis 2005), 87% d'agents d'exploitation

(*) Depuis 2005, le Rapport de la Branche de la Sécurité et Surveillance Humaine intègre et prend en compte les entreprises de sûreté aérienne aéroportuaire, ce qui représente 16 entreprises, pour un chiffre d'affaires 2008 de 385 Millions d'Euros.

RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES DE L'ACTIVITÉ SURVEILLANCE HUMAINE (SEULE)



ÉVOLUTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES SURVEILLANCE HUMAINE SEULE



Mémo pour le Rendez-vous au Ministère du Travail le 14.01.2010

Objet : *Lutte contre le travail illégal & l'emploi de travailleurs clandestins*

Dans le cadre du projet de texte visant à renforcer la lutte contre le travail illégal ainsi que l'emploi éventuel de travailleurs clandestins, notre organisation professionnelle souhaite porter à la connaissance du Ministère du Travail en charge de la rédaction, la problématique spécifique à notre activité et proposer une piste de réflexions communes aux activités de services à très fort taux de main d'œuvre dont les rémunérations sont proches des minimas légaux et conventionnels.

Des événements récents (été 2009) ont mis en évidence des pratiques dénoncées depuis plusieurs années par le **SNES** et démontrent, s'il en était besoin, une situation ayant pour conséquence de tirer, encore et toujours plus, notre profession vers le bas.

Ces événements ont mis en lumière deux situations :

- La pratique de la sous-traitance en cascade (le donneur d'ordre confie le marché à un prestataire qui sous-traite le marché à un autre prestataire, lui-même faisant appel à un autre prestataire) entraînant l'absence totale de maîtrise des salariés,
- L'emploi de travailleurs en situation irrégulière ayant usé de faux papiers pour usurper leur véritable identité.

On peut s'interroger sur l'origine de cette situation et la réponse est souvent à chercher auprès des donneurs d'ordre.

En effet, la majorité des donneurs d'ordre s'entoure d'infinies précautions pour faire signer à leurs prestataires, dans le cadre des marchés (publics ou privés), des engagements sur l'honneur certifiant que ces derniers respectent les dispositions du Code du Travail.

Cependant, une fois dressée cette barrière administrative virtuelle, le choix du donneur d'ordre se porte ensuite sur le prestataire le moins disant....

Cette situation ne serait pas critiquable en soi, si le moins disant ne proposait pas des tarifs horaires en dessous du coût de revient de la main d'œuvre.

La performance commerciale des prestataires en concurrence n'ayant que pour objectif d'être encore moins chers que moins chers !

A titre d'exemple, il n'est pas rare de trouver sur le marché des offres à moins de **12.75 € / heure TTC**, alors que le coût de revient d'un agent de sécurité de base débutant au SMIC intégrant les salaires, les charges, les allègements de charges, les obligations en terme de congés payés, assurances Responsabilité Civile, habillements, etc. est de **15,03 € / heure HT** (voir fiches de coûts de revient horaires, ci-jointes, validées en son temps avec l'URSSAF).

SYNDICAT NATIONAL DES ENTREPRISES DE SÉCURITÉ

Cette situation ne peut avoir que pour origine des pratiques « douteuses » voire « frauduleuses » de la part des prestataires et de leurs sous-traitants :

- Cumul d'emplois
- Cumul chômage / emploi
- Faux temps partiel
- Usurpation d'identité...
- Et autres que nous ne pouvons imaginer....

Pour lutter contre cette situation, le SNES a engagé des démarches au niveau local, par exemple dans les Bouches du Rhône, et au niveau national, avec certains donneurs d'ordre particulièrement visés, entre autres la SNCF, mais toutes ces dispositions sont longues à mettre en œuvre et l'impact reste minime.

Aussi, le SNES souhaite profiter de la volonté affirmée, haut et fort, par le gouvernement dans sa lutte contre le travail illégal pour suggérer l'insertion d'un texte de portée nationale visant à responsabiliser les donneurs d'ordre brandissant, de la main droite, des garanties et engagements de la part des prestataires et, de la main gauche, des devis affichant des tarifs constituant en soi la preuve que les engagements ne peuvent pas et ne seront pas respectés.

Nous souhaitons que le texte en préparation implique, sans ambiguïté, les donneurs d'ordre en précisant :

« Il est de la responsabilité des donneurs d'ordre d'acheter des prestations de services correspondant à des bases tarifaires, toutes remises confondues, qui ne soient pas inférieures au prix de revient de celles-ci.

Le non-respect de cette disposition étant de nature à favoriser le travail illégal, la responsabilité des donneurs d'ordre bénéficiant de la prestation sera, dès lors, engagée en cas de poursuites quelque soit le nombre de sous-traitants concernés dans la mise en œuvre de la prestation.

Le simple engagement du prestataire à respecter la réglementation du travail n'exempte pas le donneur d'ordre d'éventuelles poursuites ».

Nous laissons le soin aux services du Ministère du Travail de prendre en compte cette demande et de l'adapter tant que de besoin au niveau de sa rédaction afin, toutefois, d'en conserver l'esprit.

Le SNES renouvelle son souhait de participer activement à la lutte contre le travail illégal et remercie, par avance, les services du Ministère du Travail de l'attention portée à notre engagement et à notre proposition.

Le Président du SNES



SYNDICAT NATIONAL DES ENTREPRISES DE SÉCURITÉ



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 illégal 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

Prévention du **travail illégal**
dans les entreprises de Prévention et de Sécurité

Charte de Bonnes Pratiques des donneurs d'ordre publics en matière de Sécurité Privée



INTRODUCTION

Contexte et objectifs de la présente charte

Le 08 novembre 2000, une convention pour la lutte contre le travail dissimulé dans les entreprises de prévention et de sécurité a été conclue dans les Bouches-du-Rhône.

Elle associe :

- Pour les employeurs : le Syndicat National des Entreprises de Sécurité (SNES)
- Pour les salariés : les unions départementales de la CFE-CGC, de la CFDT, de la CGT-Force Ouvrière et de la CFTC
- La DDTEFP
- L'URSSAF

Elle donne lieu à des réunions régulières de sa commission paritaire.

L'un des objectifs de cette convention est de « *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* » (article 1er).

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 de la prestation et de son prix de revient, le prix auquel est passé le marché est un élément essentiel de la prévention du travail illégal.

Aussi, les donneurs d'ordre publics soussignés du département des Bouches-du-Rhône s'engagent à appliquer les principes et moyens définis par la présente charte, qui vise à prévenir le travail illégal dans les entreprises auxquelles ils font appel.

L'adhésion à cette charte est proposée aux donneurs d'ordre publics du département des Bouches-du-Rhône.

Si cette adhésion est basée sur le volontariat, elle entraîne l'engagement du donneur d'ordre concerné de l'appliquer.

Cet engagement volontaire des donneurs d'ordre publics n'a pas pour objectif, et ne peut avoir pour conséquence, de limiter la responsabilité propre de chacune des entreprises de prévention et de sécurité en ce qui concerne l'interdiction du travail dissimulé.

Cette charte a été soumise à la commission départementale de lutte contre le travail illégal dans les entreprises de prévention et de sécurité lors de sa réunion 26 septembre 2008.

Législation applicable

Nota : Les éléments, ci-après, n'ont pas pour objet de préciser l'intégralité de la législation applicable mais simplement d'en rappeler les principes.

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 illicite de main d'œuvre 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 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
- habilitations individuelles pour les salariés

Le contenu de la charte :

La présente charte 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 marché
- 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, qu'il s'agisse notamment du CCAP ou du CCTP :

Respect de la loi 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 et à la définition des métiers-repères de la convention collective.

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 soumissionnaire puisse prendre en compte, dans son offre, les obligations conventionnelles liées à la reprise du personnel.

Définition des coûts

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

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

Changement de prestataire

Le descriptif du marché précisera les éléments, relatifs aux changements de prestataires de services, tels que définis infra.

L'ANALYSE DES OFFRES

Dans le cadre des marchés publics, les différentes offres sont systématiquement comparées entre elles.

Néanmoins, dans une activité comme la prévention, où la main d'œuvre 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.

La profession établit et met à jour une fiche permettant de connaître 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 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.

LE MARCHÉ

Le marché rappellera la nécessité du respect de la législation du travail et de la convention collective.

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, les donneurs d'ordre 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, la présente charte définit les principes suivants destinés à faciliter l'application de cet accord. Ils ne visent pas, et 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 :

- 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

La sous-traitance ne sera 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 entraînera la résiliation du marché.

ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES

Formation

Les donneurs d'ordre publics sont conscients de la nécessité que leurs agents en charge de la passation de marchés de prévention ou de sécurité et du contrôle de leur exécution connaissent bien les particularités de cette profession.

Aussi, et avec l'appui des structures signataires de la convention pour la lutte contre le travail dissimulé dans les entreprises de prévention et de sécurité, ils organiseront et donneront à ces agents des 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

Suivi de l'application de la charte :

Chaque année, lors de l'une des réunions de la commission paritaire définie par la convention pour la lutte contre le travail dissimulé dans les entreprises de prévention et de sécurité, la prévention du travail illégal par les donneurs d'ordre publics, et plus particulièrement l'application de la présente charte, seront étudiées.

A cette occasion, les donneurs d'ordre signataires de la présente charte seront invités à participer à la réunion de la commission départementale.

Fait à Marseille, le 05 décembre 2008

Visa du Directeur Départemental du Travail,
de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

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 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 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 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" :

Coût de revient horaire d'un agent

HEURE DE JOUR - **HORS CHARGES DE STRUCTURE**

AGENT DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ - COEFFICIENT 120

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE PRÉVENTION ET SÉCURITÉ

APPLICABLE
AU
1ER MAI 2009

RUBRIQUE	VALEUR EN €	REMARQUES
1 - Salaire brut moyen estimé	8,820	
2 - Ancienneté	0,189	2,14% du salaire de base
3 - Prime d'habillage	0,131	
4 - Retraite, licenciements	0,075	0,85% du salaire de base
5 - Mandats IRP	0,150	1,70% du salaire de base
6 - Absentéisme (complément maladie)	0,071	0,80% du salaire de base
7 - Formation au poste et excédents sur 0,9%	0,176	2,00% du salaire de base
8 - Evénements familiaux	0,053	0,60% du salaire de base
9 - Congés payés	0,966	10,00% du salaire brut
Salaires et assimilables	10,631	
10 - SS maladie + veuvage + FNAL	1,573	14,80%
11 - SS vieillesse	0,893	8,40%
12 - Contribution solidarité vieillesse	0,032	0,30%
13 - Accidents du travail	0,266	2,50% (taux de la profession)
14 - Effort construction + aide logement	0,048	0,45%
15 - Taxe d'apprentissage	0,053	0,50%
16 - Formation Professionnelle	0,170	1,60%
17 - Versement Transport (1)	0,276	2,60%
18 - Assedic tranche A + FNGS	0,436	4,10%
19 - Allocations familiales	0,574	5,40%
20 - IRIS	0,478	4,50%
21 - AGFF	0,128	1,20%
22 - Prévoyance	0,043	0,40%
23 - Taxe sur prévoyance	0,003	8% de la prévoyance
24 - Allégements (calculés sur 1+2+3+5) (2)	-2,010	
Charges sociales	2,963	
25 - Comité d'entreprise (fonctionnement et oeuvres sociales)	0,053	0,50% de la masse salariale
26 - Médecine du travail	0,096	100 € par salarié + 4 heures
27 - Prime Panier	0,300	3,00 € pour 10 heures
28 - Remboursement transport	0,356	54 € pour un temps plein
Avantages sociaux divers	0,805	
29 - Taxe Professionnelle (1,5% de la VA) (3)	0,266	soit 2,5% de la masse salariale
30 - ORGANIC (0,16% du CA)	0,034	soit 0,32% de la masse salariale
31 - Tenue	0,249	400 € pour 1607 heures
32 - Assurances RC (0,40% du CA)	0,085	soit 0,80% de la masse salariale
Charges directes d'exploitation	0,634	

**COÛT HORAIRE DE REVIENT
D'UN AGENT - COEFFICIENT 120**

15,033 €

COÛT HORS CHARGES DE STRUCTURE

Téléchargez la fiche actualisée sur
www.e-snes.org/prlx_aps.html

Coût de revient horaire d'un agent

HEURE DE JOUR - **HORS CHARGES DE STRUCTURE**

AGENT DE SÉCURITÉ CYNOPHILE - **COEFFICIENT 140**

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE PRÉVENTION ET SÉCURITÉ

APPLICABLE
AU
1ER MAI 2009

RUBRIQUE	VALEUR EN €	REMARQUES
1 - Salaire brut moyen estimé	9,340	
2 - Ancienneté	0,200	2,14% du salaire de base
3 - Prime d'habillage	0,131	
4 - Retraite, licenciements	0,079	0,85% du salaire de base
5 - Mandats IRP	0,159	1,70% du salaire de base
6 - Absentéisme (complément maladie)	0,075	0,80% du salaire de base
7 - Formation au poste et excédents sur 0,9%	0,187	2,00% du salaire de base
8 - Evénements familiaux	0,056	0,60% du salaire de base
9 - Congés payés	1,023	10,00% du salaire brut
Salaires et assimilables	11,249	
10 - SS maladie + veuvage + FNAL	1,665	14,80%
11 - SS vieillesse	0,945	8,40%
12 - Contribution solidarité vieillesse	0,034	0,30%
13 - Accidents du travail	0,281	2,50% (taux de la profession)
14 - Effort construction + aide logement	0,051	0,45%
15 - Taxe d'apprentissage	0,056	0,50%
16 - Formation Professionnelle	0,180	1,60%
17 - Versement Transport (1)	0,292	2,60%
18 - Assedic tranche A + FNGS	0,461	4,10%
19 - Allocations familiales	0,607	5,40%
20 - IRIS	0,506	4,50%
21 - AGFF	0,135	1,20%
22 - Prévoyance	0,045	0,40%
23 - Taxe sur prévoyance	0,004	8% de la prévoyance
24 - Allègements (calculés sur 1+2+3+5) (2)	-1,779	
Charges sociales	3,484	
25 - Comité d'entreprise (fonctionnement et oeuvres sociales)	0,056	0,50% de la masse salariale
26 - Médecine du travail	0,099	100 € par salarié + 4 heures
27 - Prime Panier	0,300	3,00 € pour 10 heures
28 - Prime Chien	1,060	1,06 € par heure
29 - Remboursement transport	0,356	54 € pour un temps plein
Avantages sociaux divers	1,871	
30 - Taxe Professionnelle (1,5% de la VA) (3)	0,281	soit 2,5% de la masse salariale
31 - ORGANIC (0,16% du CA)	0,036	soit 0,32% de la masse salariale
32 - Tenue	0,249	400 € pour 1607 heures
33 - Assurances RC (0,40% du CA)	0,090	soit 0,80% de la masse salariale
Charges directes d'exploitation	0,656	

COÛT HORAIRE DE REVIENT D'UN AGENT DE
SÉCURITÉ CYNOPHILE - COEFFICIENT 140

17,260 €

COÛT HORS CHARGES DE STRUCTURE

Téléchargez la fiche actualisée sur
www.e-snes.org/prix_aps.html

Coût de revient horaire d'un agent

HEURE DE JOUR - **HORS CHARGES DE STRUCTURE**

AGENT SSIAP 1 - COEFFICIENT 140

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE PRÉVENTION ET SÉCURITÉ

APPLICABLE
AU
1ER MAI 2009

RUBRIQUE	VALEUR EN €	REMARQUES
1 - Salaire brut moyen estimé	9,340	
2 - Ancienneté	0,200	2,14% du salaire de base
3 - Prime d'habillage	0,131	
4 - Retraite, licenciements	0,079	0,85% du salaire de base
5 - Mandats IRP	0,159	1,70% du salaire de base
6 - Absentéisme (complément maladie)	0,075	0,80% du salaire de base
7 - Formation au poste et excédents sur 0,9%	0,187	2,00% du salaire de base
8 - Evénements familiaux	0,056	0,60% du salaire de base
9 - Congés payés	1,023	10,00% du salaire brut
Salaires et assimilables	11,249	
10 - SS maladie + veuvage + FNAL	1,665	14,80%
11 - SS vieillesse	0,945	8,40%
12 - Contribution solidarité vieillesse	0,034	0,30%
13 - Accidents du travail	0,281	2,50% (taux de la profession)
14 - Effort construction + aide logement	0,051	0,45%
15 - Taxe d'apprentissage	0,056	0,50%
16 - Formation Professionnelle	0,180	1,60%
17 - Versement Transport (1)	0,292	2,60%
18 - Assedic tranche A + FNGS	0,461	4,10%
19 - Allocations familiales	0,607	5,40%
20 - IRIS	0,506	4,50%
21 - AGFF	0,135	1,20%
22 - Prévoyance	0,045	0,40%
23 - Taxe sur prévoyance	0,004	8% de la prévoyance
24 - Allégements (calculés sur 1+2+3+5) (2)	-1,779	
Charges sociales	3,484	
25 - Comité d'entreprise (fonctionnement et oeuvres sociales)	0,056	0,50% de la masse salariale
26 - Médecine du travail	0,099	100 € par salarié + 4 heures
27 - Prime Panier	0,300	3,00 € pour 10 heures
28 - Remboursement transport	0,356	54 € pour un temps plein
Avantages sociaux divers	0,811	
29 - Taxe Professionnelle (1,5% de la VA) (3)	0,281	soit 2,5% de la masse salariale
30 - ORGANIC (0,16% du CA)	0,036	soit 0,32% de la masse salariale
31 - Tenue	0,249	400 € pour 1607 heures
32 - Assurances RC (0,40% du CA)	0,090	soit 0,80% de la masse salariale
Charges directes d'exploitation	0,656	

**COÛT HORAIRE DE REVIENT
D'UN AGENT SSIAP 1 - COEFFICIENT 140**

16,200 €

COÛT HORS CHARGES DE STRUCTURE

Téléchargez la fiche actualisée sur
www.e-snes.org/prix_aps.html

Coût de revient horaire d'un agent

HEURE DE JOUR - **HORS CHARGES DE STRUCTURE**

AGENT SSIAP 2 - AGENT DE MAÎTRISE - COEFFICIENT 150

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE PRÉVENTION ET SÉCURITÉ

APPLICABLE
AU
1ER MAI 2009

RUBRIQUE	VALEUR EN €	REMARQUES
1 - Salaire brut moyen estimé	10,610	
2 - Ancienneté	0,227	2,14% du salaire de base
3 - Prime d'habillage	0,131	
4 - Retraite, licenciements	0,090	0,85% du salaire de base
5 - Mandats IRP	0,180	1,70% du salaire de base
6 - Absentéisme (complément maladie)	0,085	0,80% du salaire de base
7 - Formation au poste et excédents sur 0,9%	0,212	2,00% du salaire de base
8 - Evénements familiaux	0,064	0,60% du salaire de base
9 - Congés payés	1,160	10,00% du salaire brut
Salaires et assimilables	12,759	
10 - SS maladie + veuvage + FNAL	1,888	14,80%
11 - SS vieillesse	1,072	8,40%
12 - Contribution solidarité vieillesse	0,038	0,30%
13 - Accidents du travail	0,319	2,50% (taux de la profession)
14 - Effort construction + aide logement	0,057	0,45%
15 - Taxe d'apprentissage	0,064	0,50%
16 - Formation Professionnelle	0,204	1,60%
17 - Versement Transport (1)	0,332	2,60%
18 - Assedic tranche A + FNGS	0,523	4,10%
19 - Allocations familiales	0,689	5,40%
20 - IRIS	0,574	4,50%
21 - AGFF	0,153	1,20%
22 - Prévoyance	0,051	0,40%
23 - Taxe sur prévoyance	0,004	8% de la prévoyance
24 - Allégements (calculés sur 1+2+3+5) (2)	-1,210	
Charges sociales	4,759	
25 - Comité d'entreprise (fonctionnement et oeuvres sociales)	0,064	0,50% de la masse salariale
26 - Médecine du travail	0,106	100 € par salarié + 4 heures
27 - Prime Panier	0,300	3,00 € pour 10 heures
28 - Remboursement transport	0,356	54 € pour un temps plein
Avantages sociaux divers	0,826	
29 - Taxe Professionnelle (1,5% de la VA) (3)	0,319	soit 2,5% de la masse salariale
30 - ORGANIC (0,16% du CA)	0,041	soit 0,32% de la masse salariale
31 - Tenue	0,249	400 € pour 1607 heures
32 - Assurances RC (0,40% du CA)	0,102	soit 0,80% de la masse salariale
Charges directes d'exploitation	0,711	

COÛT HORAIRE DE REVIENT D'UN AGENT
SSIAP 2 AGENT DE MAÎTRISE - COEFFICIENT 150

19,055 €

COÛT HORS CHARGES DE STRUCTURE

Téléchargez la fiche actualisée sur
www.e-snes.org/prix_aps.html

Avertissement important

RELATIF AU CALCUL DU COÛT DE REVIENT HORAIRE D'UN AGENT

Le coût horaire de revient d'un agent (hors charges de structure et variable en fonction du coefficient) figurant en bas du tableau repose sur la stricte prise en compte, à date précise affichée, des obligations sociales et légales minimum concernant la rémunération d'un APS, en stricte conformité notamment avec la Convention Collective Nationale "Prévention et Sécurité".

Reste donc à chaque entreprise prestataire, pour bâtir ses prix de vente, d'y adjoindre, en due proportion et en bonne gestion, l'impact de ses charges de structure, sans oublier son indispensable marge, d'où la mention explicite figurant en bas à droite du tableau : "COÛT HORS CHARGES DE STRUCTURE".

Au travers de cet outil pratique de référence, que le SNES a pris soin de soumettre à la validation de l'URSSAF⁽⁴⁾, le SNES entend uniquement mettre à la disposition des prestataires de sécurité privée et de l'ensemble de leurs clients privés et publics, le plus clairement possible, les éléments constitutifs incontournables du coût moyen d'un agent de prévention et sécurité.

Son élaboration a été aussi précise et objective que possible, mais ne peut cependant prétendre à l'exhaustivité. De même, les données évoluant dans le temps, il faut veiller à régulièrement actualiser les différentes composantes, notamment sociales, entrant dans la composition globale du coût affiché.

Le coût global affiché sur chacune des différentes fiches en fonction des divers coefficients ne peut donc aucunement être pris pour un prix de vente conseillé ou simplement recommandé, ce à quoi s'interdit le SNES dans le strict respect de la législation sur la libre concurrence et les prix.

NOTES

(1) - 17 - Versement Transport

Le taux "Versement Transport" est variable selon les villes. Il ne peut être indiqué de taux moyen national significatif. Il est donc nécessaire d'adapter ce taux en fonction de la situation géographique. A titre indicatif, le taux "Versement Transport" indiqué sur cette fiche (2,6%) correspond au taux de la région parisienne.

(2) - 24 - Allégements (calculés sur 1+2+3+5)

50% d'heures de nuit + 1 dimanche sur 2

(3) - 29 - Taxe Professionnelle (1,5% de la VA)

La fiche retient, à titre indicatif, un taux de 2,5% de la masse salariale pour le calcul de la taxe Professionnelle rentrant dans le coût de revient d'un agent. Ce taux est valable pour une entreprise réalisant un Chiffre d'Affaires inférieur à 7,6 millions d'€H.T. Pour les entreprises réalisant un CA supérieur à 7,6 millions d'€H.T., le taux peut atteindre 4,5% de la masse salariale.

(4) - Validation URSSAF

Le 6 décembre 2008, l'URSSAF, au travers de sa délégation des Bouches du Rhône, a validé la fiche "Coût de Revient horaire d'un agent" à l'occasion d'une opération de lutte contre le travail illégal dans le secteur de la Sécurité Privée dans les Bouches du Rhône, réunissant notamment l'URSSAF, la DDTEFP 13 et les partenaires sociaux du secteur.