



ENTREPRISES PRIVÉES DE SÉCURITÉ ET SURVEILLANCE HUMAINE

Propositions de la Profession aux Parlementaires

PROJET DE LOI POUR LA SECURITE INTERIEURE (TITRE IV)

présenté au nom de M. Jean-Pierre RAFFARIN, Premier Ministre,
par M. Nicolas SARKOZY, Ministre de l'Intérieur, de la Sécurité Intérieure et des Libertés Locales

S.N.E.S.
SYNDICAT NATIONAL DES ENTREPRISES DE SÉCURITÉ

DÉCEMBRE 2002

“moraliser la profession”

Le SNES, au nom de la profession qu'il représente et conformément à son "Livre Blanc de la Sécurité Humaine", approuve les dispositions du projet de loi qui visent à :

- > > > > **moraliser la profession** avec la recherche d'informations sur la qualité des candidats allant au-delà du simple casier judiciaire bulletin 2 par le traitement automatisé de données géré par les autorités de police pour les employeurs (**Article 38** : Art 5 al 5 nouveau de la loi 83-629) et les employés (**Article 38** : art 6 al 4 nouveau de la loi 83-629)

TITRE IV - ARTICLE 38

«Les articles 1er à 3, 4 à 7, 10, 11 et 12 à 16 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 réglementant les activités privées de surveillance, de gardiennage et de transport de fonds sont remplacés par les dispositions suivantes :

.....
"Art 5. - Nul ne peut exercer à titre individuel une activité mentionnée à l'article 1er, ni diriger ou gérer une personne morale exerçant cette activité, s'il n'est titulaire d'un agrément délivré selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat."

.....
5° Ne pas avoir commis d'actes, éventuellement mentionnés dans les traitements automatisés de données personnelles gérés par les autorités de police, contraires à l'honneur, à la probité ou aux bonnes moeurs ou de nature à porter atteinte à la sécurité des personnes ou des biens, à la sécurité publique ou à la sûreté de l'Etat ;

.....
«Art. 6. - Nul ne peut être employé pour participer à une activité mentionnée à l'article 1er :

.....
4° S'il a commis des actes, éventuellement mentionnés dans les traitements automatisés de données personnelles gérés par les autorités de police, contraires à l'honneur, à la probité ou aux bonnes moeurs ou de nature à porter atteinte à la sécurité des personnes ou des biens, à la sécurité publique ou à la sûreté de l'Etat ;

LIVRE BLANC DE LA
SÉCURITÉ HUMAINE :
GARANTIE DE
DÉONTOLOGIE



> VOIR EN ANNEXE

“professionnaliser le métier”

Le SNES, au nom de la profession qu’il représente et conformément à son «**Livre Blanc de la Sécurité Humaine**», approuve les dispositions du projet de loi qui visent à :

- > > > > **professionnaliser le métier** notamment en instaurant une obligation d’aptitude professionnelle (**Article 38** : art 6 al 5 nouveau de la loi 83-629) qui devra être définie par décret.

TITRE IV - ARTICLE 38

«Les articles 1er à 3, 4 à 7, 10, 11 et 12 à 16 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 réglementant les activités privées de surveillance, de gardiennage et de transport de fonds sont remplacés par les dispositions suivantes :

.....
«**Art. 6.** - Nul ne peut être employé pour participer à une activité mentionnée à l'article 1er :

.....
5° S'il ne justifie pas de son **aptitude professionnelle** selon des modalités **définies par décret** en Conseil d'Etat ;
Le contrat de travail conclu en violation des dispositions des 2° à 5° du présent article est nul.”

et demande

Au-delà de cette approbation, le SNES demande instamment à être étroitement associé aux travaux ministériels qui conduiront à la rédaction du dit décret.

En outre, pour que ce décret soit applicable, le SNES estime indispensable que le législateur prévoit un délai de mise en conformité de 3 ans minimum.

En conséquence, le SNES demande :

- > > > > **une modification de l'article 42** du projet qui, dans sa rédaction actuelle, ne fixe qu'un délai de deux années. Seul un délai de 3 ans permettra, en effet, d'utiliser la voie de la validation des acquis nécessitant un minimum d'expérience professionnelle de 3 ans.

TITRE IV - ARTICLE 42

«**Art. 42.** - Le décret en Conseil d'Etat prévu au 5° de l'article 6 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 réglementant les activités privées de surveillance, de gardiennage et de transport de fonds fixe les conditions dans lesquelles une personne exerçant une activité mentionnée à l'article 1er de la même loi, informe ses salariés de la nécessité de se mettre en conformité avec les exigences d'aptitude professionnelle posées par ce décret, ainsi que les conditions dans lesquelles, dans un **délai de deux ans** à compter de la publication du dit décret, les salariés doivent obtenir les titres requis ou, en raison de l'exercice continu de leur profession pendant une durée déterminée, la reconnaissance d'une aptitude équivalente».

LIVRE BLANC DE LA
SÉCURITÉ HUMAINE
GARANTIE DE
COMPÉTENCE



> VOIR EN ANNEXE

Réserves et propositions d'adaptations

“nullité du contrat de travail”

s'il y a une condamnation pénale et non justification de son aptitude professionnelle

Le SNES, au nom de la profession et conformément à son «**Livre Blanc de la Sécurité Humaine**», émet de sérieuses réserves et propose des adaptations sur le point suivant :

> > > > Conséquences (**Article 40** : art 6-2 nouveau) que le législateur tire de **la nullité du contrat de travail** (**Article 38** : art 6 al 5 nouveau de la loi 83-629)

TITRE IV - ARTICLE 38

Article 38 :

Les articles 1er à 3, 4 à 7, 10, 11 et 12 à 16 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 réglementant les activités privées de surveillance, de gardiennage et de transport de fonds sont remplacés par les dispositions suivantes :

.....

« **Art. 6.** - Nul ne peut être employé pour participer à une activité mentionnée à l'article 1er :

« 2° S'il a fait l'objet d'une **condamnation** à une peine correctionnelle ou à une peine criminelle inscrite au bulletin n° 2 du casier judiciaire ou, pour les ressortissants étrangers, dans un document équivalent ;

« 3° S'il a fait l'objet d'un arrêté d'expulsion non abrogé ou d'une interdiction du territoire français non entièrement exécutée ;

« 4° S'il a commis des actes, éventuellement mentionnés dans les traitements automatisés de données personnelles gérés par les autorités de police, contraires à l'honneur, à la probité ou aux bonnes moeurs ou de nature à porter atteinte à la sécurité des personnes ou des biens, à la sécurité publique ou à la sûreté de l'Etat ;

« 5° **S'il ne justifie pas de son aptitude professionnelle** selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat ;

« Le contrat de travail conclu en violation des dispositions des 2° à 5° du présent article est nul. »

TITRE IV - ARTICLE 40

Article 40 :

Après l'article 6 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 précitée, il est inséré deux articles ainsi rédigés :

.....

Art. 6-2 Sous réserve des dispositions transitoires fixées par le décret en Conseil d'Etat prévu au 5° de l'article 6, le contrat de travail du salarié qui cesse de remplir les conditions posées aux 2° à 5° de cet article est rompu de plein droit si le salarié ne peut être reclassé dans un autre emploi pour exercer une activité n'entrant pas dans le champ d'application du présent titre, compte tenu de ses capacités et des tâches existant dans l'entreprise.

« Cette rupture ouvre droit au versement, par l'employeur, de l'indemnité légale de licenciement dans les conditions prévues à l'article L. 122-9 du code du travail, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, ou, le cas échéant, des dommages et intérêts prévus au deuxième alinéa de l'article L. 122-3-8 du même code.

« Le salarié a également droit au revenu de remplacement dans les conditions prévues à l'article L. 351-1 de ce code. »

Ces dispositions font apparaître quatre écueils importants →

Réserves et propositions d'adaptations

“nullité du contrat de travail”

s'il y a une condamnation pénale et non justification de son aptitude professionnelle

Quatre écueils importants

1° - Incompatibilité manifeste entre l'exigence de recherche de reclassement et l'obligation de spécialité et d'exclusivité imposées aux entreprises de sécurité.

Comment peut-on reclasser une personne à un autre poste sachant que 100% des postes des entreprises de sécurité rentrent dans le champ d'application de la loi ?

Il est donc évident que, dans ce cadre, le reclassement est totalement impossible en raison même de la loi.

2° - La rupture n'est ni une démission ni un licenciement mais donne lieu à l'octroi de l'indemnité de licenciement.

En delà du débat juridique, l'équité justifierait que l'employeur ne soit pas pénalisé en versant une indemnité de licenciement dans une situation qui n'est pas assimilable à un licenciement. L'employeur ne fait qu'obéir à une injonction alors que la mesure trouve son origine dans un comportement du salarié en totale opposition par rapport à sa mission.

Il convient donc que le projet de loi exclut le versement de toute indemnité de licenciement.

3° - Cette rupture ne doit pas donner lieu au versement d'une indemnité compensatrice de préavis.

Le problème de l'indemnité compensatrice de préavis n'est pas traité par le projet de loi. Ce sujet doit pourtant être évoqué. En effet s'agissant d'une rupture à l'initiative de l'employeur, dans le silence de la loi, les tribunaux pourraient être amenés à octroyer au salarié une telle indemnité. On ne voit pas pour quelles raisons l'employeur serait tenu de verser cette indemnité alors qu'il ne fait qu'obéir à instruction de la Préfecture lui enjoignant de mettre fin immédiatement au contrat du salarié. La conséquence logique d'une telle rupture devrait donc être le non versement de l'indemnité compensatrice de préavis.

Il faut que la loi exclut expressément le versement de l'indemnité de préavis.

4° - La rupture d'un contrat à durée déterminée est excessivement pénalisante.

L'article L 122-3-8 visé par le projet de loi concerne les cas de rupture anticipée des CDD. Le deuxième alinéa de cet article dispose que : «La méconnaissance par l'employeur des dispositions prévues à l'alinéa précédent ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat sans préjudice de l'indemnité prévue à l'article L 122-3-4».

Le caractère injuste et disproportionné d'une telle disposition, si elle était adoptée, pourrait inciter certaines personnes, ayant été condamnées pénalement à se faire recruter par des entreprises de sécurité dans le cadre de CDD de longue durée afin d'obtenir des indemnités conséquentes, sachant que la période d'essai, limitée à un mois pour les CDD, sera terminée avant que l'entreprise ne soit avisée par la Préfecture de leur incapacité.

Réserves et propositions d'adaptations

“non-délivrance de l'agrément”

Le SNES, au nom de la profession et conformément à son «Livre Blanc de la Sécurité Humaine», émet de sérieuses réserves et propose des adaptations sur le point suivant :

- > > > > **Non délivrance de l'agrément** pour toutes les condamnations qui n'auraient rien de commun avec les qualités requises pour diriger une entreprise mais donnant lieu à une condamnation à une peine correctionnelle ou à une peine criminelle (**Article 38** : art 5 -2° nouveau).

TITRE IV - ARTICLE 38

«Art. 5. - Nul ne peut exercer à titre individuel une activité mentionnée à l'article 1er, ni diriger ou gérer une personne morale exerçant cette activité, s'il n'est titulaire d'un agrément délivré selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat.

« L'agrément est délivré aux personnes qui satisfont aux conditions suivantes :

.....

2° Ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation à une peine correctionnelle ou à une peine criminelle inscrite au bulletin n°2 du casier judiciaire ou, pour les ressortissants étrangers, dans un document équivalent ;

Le projet est beaucoup plus sévère que la loi du 12 juillet 1983 qui limitait les retraits d'agrément à la condamnation à une peine d'emprisonnement correctionnelle ou à une peine criminelle, avec ou sans sursis, devenue définitive (article 6). Le projet rend les retraits d'agrément automatiques en cas de condamnation à une simple peine d'amende correctionnelle alors même que la condamnation peut avoir une origine étrangère à la qualité de dirigeant, avoir été commise involontairement et sans aucun rapport avec les critères de moralité et d'honorabilité.

Or, on peut considérer que si le juge n'a prononcé qu'une peine d'amende c'est parce qu'il a estimé que la faute n'était pas tellement grave. Pourtant la personne va subir une deuxième peine (cette deuxième peine étant incommensurablement plus perturbatrice que la première) à savoir la perte de son emploi, la mise à néant de sa carrière professionnelle. Le sort réservé à cette personne paraît excessif par rapport au principe de proportionnalité qui est l'un des fondements de notre système juridique.

Il semble donc préférable de maintenir les règles issues de la loi du 12/07/83.

Réserves et propositions d'adaptations

“retrait de l'autorisation d'exercer”

Le SNES, au nom de la profession et conformément à son «Livre Blanc de la Sécurité Humaine», émet de sérieuses réserves et propose des adaptations sur le point suivant :

> > > > **Retrait de l'autorisation d'exercer** pour non application de règles sociales (**Article 38** : art 12-I-5°)

TITRE IV - ARTICLE 38

«Art. 12.- I. - L'autorisation prévue à l'article 7 peut être retirée

« 5° - A la personne physique ou morale qui ne se conforme pas aux dispositions de la présente loi, à celles de la législation relative aux conditions d'entrée et de séjour des étrangers ou à celles des titres II et IV du livre Ier, des titres Ier et II du livre II, des titres II et IV du livre III et du livre VI du code du travail ;

«Sauf dans le cas prévu au 4° du présent article, le retrait ne peut être prononcé qu'après une mise en demeure restée sans effet.”

Cette énumération regroupe la plupart des aspects du droit du travail. De plus cet alinéa 5 n'exige pas qu'une condamnation pénale soit rendue pour que l'autorisation soit retirée. Il suffit que l'entreprise ne se soit pas conformée à l'une de ces prescriptions.

Cette notion de non-conformité paraît floue. Le projet de loi mériterait d'être plus clair à ce sujet.

Quelle instance aura le pouvoir de retirer l'autorisation ? Si c'est la Préfecture, sur quels critères objectifs pourra-t-elle retirer ou non l'autorisation puisque le projet rend le retrait facultatif ?

Par ailleurs les textes législatifs et réglementaires dans ce domaine du droit deviennent tellement volumineux et complexes qu'il est bien difficile à une entreprise de respecter à la lettre toutes les prescriptions, y compris les plus mineures.

Il semblerait préférable de circonscrire ces possibilités de retrait aux cas les plus graves, tels que les conditions d'entrée et de séjour des étrangers (comme l'indique le projet) et les règles en matière de travail clandestin.



SYNDICAT NATIONAL DES ENTREPRISES DE SÉCURITÉ
17 rue de la Croix Nivert 75015 PARIS
tel. 01 53 58 08 08 - fax 01 53 58 08 09
snés.org@wanadoo.fr