

QUEL EST LE ROLE DE LA SECURITE PRIVEE ? QUEL DROIT ?

Les conséquences de terrorisme et les changements dans la sécurité des entreprises.

1. Conséquences du terrorisme sur la sécurité des salariés sur leur lieu de travail et quelles sont les obligations de l'entreprise vis-à-vis de ses collaborateurs.

Quelles sont les obligations de l'entreprise dans le domaine de la sureté concernant leurs salariés ?

Idée générale : **obligation générale de veiller à la sécurité et la santé physique et mentale des salariés** (Article L4121-1 du code du travail).

En tout état de cause :

- L'imprudence en cas d'accident est retenue par les tribunaux si moyens pas mis en œuvre pour s'assurer de la sécurité des salariés sur leur lieu de travail.
- **Le non-respect de ces règles => risques de sanctions civiles + pénales.**

DONC : il faut tout mettre en œuvre pour, en qualité de dirigeant, protéger ses responsabilités.

Et, quand bien même, l'ensemble des moyens sont mis en œuvre, plusieurs arrêts de la chambre sociale de la cour de cassation conduisent à des condamnations à des dommages et intérêts de dirigeants, par exemple :

- Un sentiment de stress d'une salariée, agent d'accueil dans une gare routière placée en situation d'insécurité a eu droit à des dommages et intérêts, alors même qu'aucune agression n'avait été remarquée sur le lieu de travail de la salarié et que l'employeur avait mis en place une vidéo surveillance et avait informé et consulté son CHSCT sur les moyens à mettre en œuvre pour s'assurer de la sécurité de cette salariée (arrêt chambre sociale 6 octobre 2010).
- Idem : un directeur de magasin placé face à la peur des braquages (Cass. Soc. 2010).

CABINET QUENTIER

Anne QUENTIER, avocat au barreau de Paris, 23 rue Etienne Marcel 75001 PARIS

contact@cabinetquentier.com | 2015 - Copyright

 Cabinet
Quentier

- Un moyen utile permet de démontrer que l'employeur a tout mis en œuvre pour assurer la sécurité et la santé de ses salariés :
 - l'utilisation de l'information et la consultation du CHSCT, institution représentative du personnel qui a notamment pour finalité la protection de la santé et de la sécurité des salariés.

2. Comment sécuriser au mieux les lieux de travail ? Jusqu'où peut-on aller ?

On peut faire un point sur l'utilisation de la vidéo surveillance et la géo localisation, mais, préalablement et en tout état de cause, il importe de respecter des règles fondamentales, quels que soient les dispositifs mis en œuvre dans l'enceinte de l'entreprise ou en dehors de l'entreprise pour assurer la sûreté de ses salariés.

1. Les obligations préalables :

- 1. informer préalablement les salariés des moyens mis en œuvre, à savoir, par exemple, la vidéo surveillance ou la géo localisation. Quand bien même, la vidéo surveillance serait mise en place chez le client auprès duquel le salarié intervient.
- 2. informer et consulter le comité d'entreprise sur les moyens qui vont être mis en place
- 3. Informer et consulter le CHSCT pour s'assurer qu'on tente de tout mettre en œuvre pour assurer la sécurité des salariés,
- 4. S'assurer que les formalités déclaratives auprès de la CNIL ont été effectuées.

2. Etat des lieux sur la vidéo surveillance

Principe général qui devra toujours être respecté : la proportionnalité du dispositif mis en place par l'employeur au regard du but recherché ou de la finalité poursuivie par l'employeur.

Exemples de finalité :

- éviter le risque de vol,
- éviter une atteinte aux biens,
- protéger spécifiquement un site en raison du secret défense,
- protéger les salariés d'un risque d'intrusion ou d'agression sur un site sensible.

La limite étant toujours : l'atteinte aux libertés fondamentales.

DONC : la vidéo surveillance ne pourra pas être mise en place sur une zone de pause des salariés, aux toilettes ou dans des locaux syndicaux.

Enfin, en dehors de toutes les obligations générales évoquées, il convient :

- de demander une autorisation auprès de la préfecture pour les zones ouvertes au public
- mettre en place des panneaux pour prévenir :
 - o de l'existence du dispositif mis en place,
 - o du nom du responsable de ce dispositif, et
 - o de la procédure à suivre pour avoir accès aux enregistrements de vidéo surveillance.

3. Etat des lieux sur la géo localisation

La géo localisation : prise de connaissance par l'employeur de la position géographique du salarié par la localisation d'objet mis à disposition du salarié (exemple : un téléphone portable, un véhicule, *etc.*).

Deux positions à examiner.

Position de la CNIL

Mise en place de la géo localisation doit respecter l'une finalité des 5 suivantes :

- **assurer la sécurité ou la sureté des salariés (exemple : un travailleur isolé, un transporteur de fonds) ;**
- respecter des obligations règlementaires ou légales, par exemple, type de transport, nature des biens transportés, *etc* ;
- une meilleure allocation des moyens pour la prestation à accomplir, notamment en cas d'urgence ;
- un suivi ou une facturation des prestations directement liée à l'usage du véhicule (des sociétés de livraison) ;
- le respect de règles d'utilisation d'un véhicule.

Les données concernant le géo localisation ne pourront être conservées pour une durée supérieure à deux mois.

Position de la cour de cassation

C'est un arrêt du 3 novembre 2011 qui a posé trois conditions (uniquement concernant la finalité sur le contrôle de la durée du travail) :

1. Utilisation de la géo localisation pour contrôler la durée du travail des salariés : licite à condition qu'il n'y ait aucun autre moyen possible permettant de contrôler la durée du travail du salarié ;
2. la géo localisation n'est pas justifiée lorsque la salarié dispose d'une liberté dans son organisation de travail, donc on exclut la possibilité de la géo localisation quant au salarié forfait jours ;
3. la déclaration CNIL fixe la finalité.

3. Ce que les nouvelles formes de terrorisme vont changer sur le marché de la sécurité privée

1. Quels sont les fondamentaux juridiques à respecter quand une entreprise a recours à un prestataire en sécurité privée

Comme pour toute prestation supérieure à 5.000 € HT, l'entreprise a des documents indispensables à solliciter auprès de son prestataire, en particulier (D8822-1 du code du travail) :

- une attestation de vigilance délivrée par l'URSSAF avec vérification exigée du donneur d'ordres de l'authenticité de cette attestation et la vérification du nombre de salariés par rapport à l'ampleur du travail confié à son prestataire,
- attestation de dépôt des déclarations fiscales, immatriculations RCS, documents professionnels, en particulier visant le nom, la dénomination sociale et les adresses spécifiques du prestataire.
- L'autorisation évidemment d'exercer l'activité de surveillance. L'attention doit être particulièrement attirée sur deux principes :
 - s'assurer que le prix des prestations n'est pas anormalement bas et permet de répondre aux obligations légales, et
 - tenter, à tout le moins, le respect du livre VI du code de sécurité intérieure, à savoir en particulier respecter le principe d'exclusivité attaché aux activités de sécurité privée.

2. Assiste-t-on à une explosion de la demande des entreprises ? Comment y répondre ? Quelles sont les précautions juridiques à prendre quand une entreprise a besoin de renforcer sa sécurité ?

Le problème de la sous-traitance est posé quand il y a un évènement particulier

Le cas des attentats (exemple : Charlie Hebdo).

Pourquoi ? Parce qu'il y a une peur qui s'installe et cette peur conduit les entreprises clientes à solliciter des renforts, et c'est là où dans la précipitation les risques liés au contrat de sous-traitance peuvent conduire à des risques juridiques majeurs pour les clients.

Ce risque : pénal = le recours sciemment au service de celui qui exerce un travail dissimulé (Article L8222-1 du code du travail).

Cette infraction existe lorsqu'on ne pouvait ignorer que le prestataire recourait au service d'une personne exerçant travail dissimulé, soit dans le cadre d'une relation directe, soit par l'intermédiaire d'un tiers, à savoir, un sous-traitant.

Le recours sciemment est puni d'une amende de 45.000 € pour la personne physique, 225.000 € pour la personne morale, et jusqu'à 3 ans d'emprisonnement pour la personne morale.

RAPPEL :

Les critères de la sous-traitance licite :

- le contrat doit porter sur une tâche à accomplir définie avec précision,
- le personnel de la société de sécurité privée doit exercer sa mission en totale autonomie,
- le prix de la prestation de la société de sécurité privée doit être fixé forfaitairement en fonction d'une obligation de résultat et non du nombre d'heures de travail effectuées,
- la société de sécurité privée doit fournir à son personnel les moyens, l'outillage, la tenue nécessaire à l'exécution de la prestation,
- l'activité sous-traitée implique la spécialisation et un savoir-faire que ne possèdent pas les salariés du client.

Pour éviter un recours sciemment au travail dissimulé, en particulier deux moyens :

- s'assurer qu'il n'y ai pas **un turnover** d'agents particulièrement important sur le site.
Si c'est le cas, en demander une justification auprès de son prestataire pour éviter qu'il y ait du travail dissimulé exécuté sur le site concerné,
Demander les DUE des agents, les cartes professionnelles, etc.
- Les clauses du contrat de sous-traitance doivent être des **clauses contraignantes**.

Exemples :

- Interdiction pour le prestataire de sécurité d'avoir recours à la sous-traitance ou
- Autorisation du recours à la sous-traitance mais uniquement avec un accord écrit du client.

Dès lors, si le sous-traitant, en cas de renforts de sécurité, a besoin de faire appel à un sous-traitant, il faudra que ce sous-traitant lui-même ait été agréé par le client pour autoriser cette prestation sur son site.