



HAL
open science

Vers une réintégration des services de sécurité au sein des entreprises ?

Daniel Warfman

► **To cite this version:**

Daniel Warfman. Vers une réintégration des services de sécurité au sein des entreprises?. Revue
Lexsociété, 2023, 10.61953/lex.3828 . hal-04093433

HAL Id: hal-04093433

<https://hal.science/hal-04093433v1>

Submitted on 10 May 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - ShareAlike 4.0 International License



Vers une réintégration des services de sécurité au sein des entreprises ?

*in C. AUBERTIN, S. JOUNIOT et X. LATOUR (dir.), L'internalisation des services
de sécurité : les nouvelles donnes, Université de Paris Cité/Université Côte d'Azur,*

2023

DANIEL WARFMAN

Conseil en Sécurité-Sûreté

40 ans après la promulgation de la loi 83-629 du 12 juillet 1983 réglementant les activités de gardiennage, surveillance et transport de fonds, nous reprenons les échanges sur les services de sécurité privée et de leur statut : internes ou externalisés.

Avant de parler de ré-internalisation ou de réintégration de ces services, il me paraît important d'analyser les conditions dans lesquelles, à l'époque, ces services ont été externalisés.

Avant la loi de 83, il existait déjà une coexistence entre les services internes et les services externalisés.

En règle générale, les services internes étaient censés être d'une « qualité supérieure », car étant assurés par un personnel « haut de gamme » et de confiance comparativement à ceux qui étaient fournis par des entreprises extérieures.

Les salariés des services internes exerçaient, le plus souvent, en présence du public, que ce soit du personnel de l'entreprise ou des visiteurs ou des clients.

Les services assurés par du personnel d'entreprises extérieures l'étaient par du personnel « invisible » qui intervenait la nuit, le week-end et les jours fériés.

L'argument économique était certainement un facteur déterminant.

Les salariés des services internes étaient régis par la convention collective de l'activité principale, ce qui, en fonction des spécificités des métiers, générait des plus-values importantes en termes de rémunération donc de coût.

L'application de la convention collective des établissements bancaires aux agents de sécurité incendie, par exemple, rendait les postes tellement attractifs qu'il n'était pas rare que des salariés en fin de carrière « vendissent » leur place à de nouveaux entrants, à l'instar des portiers et des concierges de grands hôtels.

Dans certains établissements, il existait même des listes d'attente...

Les services externes, assurés par un personnel « moins ou pas qualifié », moins rémunérés et donc moins facturés représentaient un avantage économique et social important pour les entreprises utilisatrices.

Avant la loi de 83, les agents des sociétés de gardiennage assuraient des heures de présence et non pas des heures de travail.

On considérait qu'ils n'assuraient pas réellement de tâches actives.

Dès lors, une équivalence entre heures de travail et heures de présence était établie.

Quand un salarié « actif » devait assurer 40 heures hebdomadaires pour percevoir le smig, un gardien devait, quant à lui assurer une présence

hebdomadaire de 54 heures. On parlait donc d'une équivalence 54/40 (54 heures de présence pour 40 heures de travail).

Cela se traduisait par des horaires mensuels très importants pour ces gardiens qui assuraient, le plus souvent, 5 services de 12 heures par semaine, ce qui correspondait à 240 heures mensuelles alors que la durée mensuelle du travail « effectif » était de 173,33 heures.

Les heures de travail de nuit et de dimanche n'étaient soumises à aucune majoration.

Les gardiens pouvaient assurer des services de 15 heures d'affilée.

Ces dispositions permettaient une « complémentarité » entre service interne et service externe.

Les agents du service interne travaillant du lundi au vendredi de 8 heures à 17 heures (avec une heure de coupure pour déjeuner) les gardiens externalisés assurant le complément.

De surcroît, le donneur d'ordres déléguait donc tous les problèmes de gestion du personnel : absences, plannings, congés... à son prestataire et pouvait se séparer facilement des agents qui ne lui convenaient plus sans aucun problème de gestion sociale des conflits.

En l'absence d'accord de reprise de personnel en cas de perte de marché, il était fait application, par la jurisprudence, de l'article L122-12 du Code du Travail, renommé L 1224-1 dans la nouvelle numérotation.

L'article L 122-12 énonçait que : *« S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel entrepreneur et le personnel de l'entreprise »*.

Ce n'est qu'après le revirement de la jurisprudence que la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, étendue par arrêté du 25 juillet 1985 (JO du 30 juillet 1985), a intégré les dispositions de transfert de personnel en cas de perte de marché.

Enfin, avant la Loi de 83 et les décrets d'application de l'automne 1986, il n'y avait pas de clause d'exclusivité des activités.

Dans ce contexte beaucoup d'entreprises assuraient simultanément, dans la même entité juridique des prestations de gardiennage, mais également de nettoyage.

Cela permettait à ces entreprises de faire assurer des prestations, la nuit ou en dehors de la présence du personnel de l'entreprise utilisatrice sans « perturber » les activités de celle-ci.

L'avantage de l'emploi de ces services externalisés était clairement économique et social.

C'est après la promulgation de la loi du 12 juillet 1983, de la signature de la convention collective nationale de 1985 et de la parution des décrets d'applications de la loi de 83 à l'automne 1986 que l'utilisation des services externalisés va évoluer.

La suppression progressive du régime des équivalences horaires, jusqu'à leur extinction, la suppression des services de 15 heures d'affilée, la majoration des heures de nuit et de dimanche, la génération de repos compensateur et l'exclusivité des services vont obliger les entreprises de sécurité privée à évoluer et à proposer des services qualitativement supérieurs et assurés par des agents formés.

De surcroît l'évolution, en application des avenants successifs, de l'accord de transfert de personnel s'oppose de plus en plus au désir de souplesse des mutations des personnels dont le donneur d'ordres n'est plus « satisfait ».

On peut d'ailleurs noter qu'un récent conflit du travail, au mois de janvier 2023, dans un établissement public, a opposé les salariés d'une entreprise de sécurité privée au nouvel adjudicataire du marché dans le cadre de l'application de l'accord de transfert de personnel.

Les salariés demandant la suppression de la clause de mobilité incluse dans leurs contrats de travail.

Autre point clé, la clause d'exclusivité.

Ainsi que nous l'avons vu, cette clause est apparue dans le cadre de la loi du 12 juillet 1983.

Dès son application s'est posée la question des services incendie.

Ces services entraient-ils – ou pas - dans le cadre de la sécurité privée et donc la loi de 1983 s'appliquait-elle à eux ?

Le débat date de l'arrêté du 2 mai 2005 qui remplace les qualifications des agents ERP (Établissement recevant du Public) et IGH (Immeuble de Grande Hauteur) par la dénomination SSIAP (Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personne).

Jusqu'à la parution de cet arrêté, le problème n'était pas réellement posé.

La loi de 1983 n'employait, dans sa rédaction, aucune mention du mot Incendie.

Dès la parution de l'arrêté, différents lobbyings se sont manifestés pour démontrer que la sécurité incendie ne faisait pas partie intégrante de la sécurité privée.

Certaines entreprises de sécurité privée en ont donc conclu que l'exercice des activités de sécurité incendie devait être assuré dans le cadre d'une entité juridique spécifique.

Mais, sur les sites où les agents de surveillance assuraient également des missions de sécurité incendie, qu'en était-il ?

Après de nombreuses interprétations contradictoires et des revirements de positions de la DLPAJ (Direction des libertés publiques et des affaires juridiques) du Ministère de l'Intérieur, c'est la circulaire IOCD1115097C du 3 juin 2011 du ministre de l'Intérieur qui précise (enfin) :

« Résumé : la sécurité privée et la sécurité incendie relèvent de deux réglementations différentes. Une société de sécurité privée peut exercer des missions de sécurité incendie à titre connexe de son activité principale. Un salarié peut exercer successivement l'une ou l'autre des deux activités, dès lors qu'il justifie des exigences posées par chacune de ces réglementations. L'exercice d'une activité de sécurité incendie connexe à l'exercice d'une activité de sécurité privée ne saurait interdire la délivrance d'une carte professionnelle ».

Cependant le débat n'est toujours pas clos.

En effet, un agent SSIAP employé par une entreprise de sécurité privée et assurant exclusivement des missions de sécurité incendie en IGH ou ERP, n'étant pas soumis à l'obtention d'une carte professionnelle délivrée par le CNAPS ne subit aucun contrôle de moralité alors qu'il a accès aux mêmes lieux et aux mêmes installations que les agents de surveillance.

C'est dans ce contexte que la plupart du temps, les entreprises de sécurité privée recrutent des salariés titulaires de la double qualification : Agent de Sécurité Privée et Agent SSIAP.

Cette clause d'exclusivité est régulièrement remise en cause dans des pratiques de certains donneurs d'ordres.

Très récemment, en fin d'année 2022, une enseigne de la grande distribution a été mise en cause pour l'utilisation d'agents de sécurité privée à d'autres missions que celles qui leur sont légalement dévolues.

En fonction de cette infraction, le CNAPS a émis une note technique qui précise :

« De plus en plus d'entreprises du secteur de la grande distribution développent des magasins dits « autonomes », c'est-à-dire avec des modalités de fonctionnement ou de paiement automatisées.

La présence d'agents privés de sécurité en leur sein, en l'absence totale de salarié du magasin, pose la question du respect du principe d'exclusivité qui régit le droit des activités privées de sécurité.

Si la présence d'agents de sécurité au sein de ces magasins est bien admise, elle n'est conforme à la réglementation que si ces agents n'y exercent que leurs missions de surveillance. Ils ne sont pas autorisés à exercer les tâches normalement dévolues aux salariés du magasin (aide aux caisses, rangement des paniers ou des produits, difficultés des clients avec le scanner, etc.).

Le CNAPS appelle donc à l'attention des entreprises sur les risques juridiques qu'implique cette pratique, puisque, d'un point de vue opérationnel, il est fort probable qu'un agent privé de sécurité soit amené à contribuer au bon fonctionnement du magasin s'il est seul avec les clients. ».

Dans ce contexte, l'internalisation du personnel de sécurité pourrait être une solution, dans la mesure où ce personnel n'est pas soumis à la clause d'exclusivité.

Toutefois, même si cet agent interne n'exerce des missions de sécurité privée que dans des durées très courtes, il doit tout de même répondre aux obligations du Code de la Sécurité intérieure et être titulaire d'une carte professionnelle délivrée par le CNAPS.

Alors, quelle est la balance avantages/inconvénients du service interne ?

Avantages :

- Confidentialité
- Stabilité du personnel
- Statut (convention collective de l'activité principale)
- Plan de carrière
- Absence d'exclusivité des missions

Inconvénients :

- Gestion du personnel
- Gestion des absences et des congés
- Plan de carrière (progression limitée dans les activités de sécurité)
- Coût
- Carte professionnelle des agents

Dans le cadre de leur polyvalence, ils doivent être titulaires d'une carte professionnelle délivrée par le CNAPS pour chacune de leur spécificité

(agent de sécurité, agent de vidéoprotection, agent de protection de personnes)

- Gestion du service
- Agrément du Responsable interne du service de sécurité

Conformément à la loi n° 2021-646 du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés a été publiée au *Journal officiel* le 26 mai 2021, à compter du 26 novembre 2022 (18 mois après l'entrée en vigueur de la loi), les dirigeants d'établissements secondaires et de services internes de sécurité devront être titulaires de l'agrément dirigeant (art. 25).

Cette disposition posant de nombreux problèmes aux entreprises utilisatrices, la CNAPS a prévu un moratoire pour son application.

Cependant, le plus souvent, les donneurs d'ordres optent pour une mixité du service réparti entre interne et prestataire :

- Le service interne conserve un « noyau dur » qui manage le système et reste l'interlocuteur des autres entités internes de l'entreprise ainsi que des services publics.
- Le prestataire, quant à lui, gère le personnel d'exploitation, les plannings, les formations, les conformités, les autorisations CNAPS, les garanties d'assurance et les plans de carrière des agents.

Mais cette répartition des fonctions et des missions comporte certains écueils :

- La délégation du lien d'autorité hiérarchique,
- Le prêt illicite de main-d'œuvre,
- Le marchandage de main-d'œuvre

En effet, l'ingérence des représentants du service interne dans l'exploitation de son sous-traitant est très régulièrement constatée, que ce soit dans le cadre des consignes et des directives, dans les ordres directs au personnel d'exploitation, dans les remplacements des agents internes absents par des salariés du sous-traitant.

Les exemples sont multiples.

Dans les années 90, les entreprises utilisatrices se sont recentrées sur leur cœur de métier.

La sous-traitance s'est transformée progressivement en externalisation.

Le Facility Management a remplacé le multi technique et le multi services.

Mais alors, qu'en est-il du principe d'exclusivité ?

Un arrêt de la Cour administrative d'appel de Lyon (CAA Lyon, 15 novembre 2018, n°15LY02742) précise que le principe d'exclusivité n'interdit pas la sous-

traitance, par une société qui ne fournit pas de prestations de sécurité et n'est pas agréée pour le faire, de ses obligations contractuelles en matière de sécurité, dès lors que son sous-traitant est titulaire d'une autorisation spécifique, et que lui-même n'est pas dirigé, géré ou associé à son cocontractant.

Les choix systémiques entre service interne, prestataire de sécurité privée ou Facility-management sont directement liés aux risques et à leur analyse, entreprise par entreprise, secteur d'activités par secteur d'activités.

Ces choix reposent sur la capacité des responsables internes de sécurité à convaincre les dirigeants de leurs entreprises de la prédominance de la qualité par rapport au coût.

40 ans après la promulgation de la loi du 12 juillet 1983, même si des progrès ont été réalisés, les objectifs de moralisation et de professionnalisation ne sont pas encore atteints.

À l'aube des grands événements organisés en France en 2023 et 2024, la mise en place de CQP spécifiques et allégés ne plaide pas pour une meilleure formation et une plus grande reconnaissance des personnels de sécurité privée.