



HAL
open science

Les grandes lignes du code de déontologie des activités privées de sécurité

Xavier Latour

► To cite this version:

Xavier Latour. Les grandes lignes du code de déontologie des activités privées de sécurité. Revue Lexsociété, 2026, Revue LexSociété. ⟨hal-05586874⟩

HAL Id: hal-05586874

<https://hal.science/hal-05586874v1>

Submitted on 10 Apr 2026

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 CC BY-NC-SA 4.0 - Attribution - Non-commercial use - ShareAlike - International License



Les grandes lignes du code de déontologie des activités privées de sécurité

in Sylvie Jouniot et Xavier Latour, *La déontologie des activités privées de sécurité*,
Universités Côte d'Azur et Paris Cité, 2026.

XAVIER LATOUR

Professeur de droit public

CERDACFF, Université de Côte d'Azur

Président de l'Association française de droit de la sécurité et de la défense

Résumé : La rédaction d'un code de déontologie des activités privées de sécurité a représenté une étape majeure pour leur crédibilité. Le code présente l'intérêt d'englober tous les intervenants et d'être adapté aux évolutions des professions concernées. L'effectivité des dispositions dépend pour beaucoup de leur appropriation par les intéressés et des modalités du contrôle de leur application.

Mots-clés : activités privées de sécurité ; code de la sécurité intérieure ; Conseil national des activités privées de sécurité ; Défenseur des droits ; déontologie ; forces de sécurité intérieure ; formation ; gendarmerie nationale ; police nationale.

En constante expansion depuis plusieurs décennies, les activités privées de sécurité jouent un rôle central dans la coproduction de sécurité en France. Afin d'en assurer un bon fonctionnement et d'éviter les dérives, elles sont soumises à un code de déontologie. Il résulte de la loi n° 2011-267 du 14 mars 2011 d'orientation et de programmation pour la performance de la sécurité intérieure, et du décret n° 2012-870 du 10 juillet 2012 qui lui est entièrement consacré.

À la suite des travaux du philosophe anglais Jeremy Bentham, au début du XIX^e siècle, la déontologie renvoie à la science des devoirs de professionnels. La portée de règles applicables à certaines activités se renforce dès lors qu'elles ne se limitent plus au champ de devoirs moraux ou éthiques pour entrer dans celui des obligations juridiques.

Énoncées par les articles R. 631-1 à R. 631-30 du Code de la sécurité intérieure (CSI), ces dispositions réglementaires imposent des contraintes très variées aux opérateurs qui interviennent dans ce secteur¹. Des agents aux entreprises, en passant par les organismes de formation, il s'agit de favoriser « un état d'esprit »², sur plusieurs points comparables aux forces publiques de sécurité.

Les activités des agents privés définies par l'article L. 611-1 (gardiennage, surveillance...), et L. 621-1 (sur les agents de recherche privés) du CSI n'impliquent pas le même degré d'emploi de la force que celles des forces publiques. Elles n'en demeurent pas moins concernées par la garantie des libertés et de la légalité. Au même titre que celui de la police nationale et

¹ Le code de déontologie est applicable aux seules personnes morales et physiques qui exercent une activité privée de sécurité, ce qui n'est pas le cas d'un agent commercial (CAA Versailles, 12 novembre 2025, n° 23VE00533).

² J. TOUBON, « Droits, libertés et protection des citoyens : la déontologie de la sécurité », *Cahiers de la sécurité et de la justice*, n° 31, 2015, p. 120.

municipale, ou de la gendarmerie, le code de déontologie de la sécurité privée appartient à la catégorie des « codes de “force” »³ destinés à favoriser la maîtrise de son usage. Les objectifs poursuivis renvoient à une offre de sécurité diversifiée.

D’abord, en imposant un code de déontologie, la puissance publique crédibilise la participation des opérateurs privés au continuum de sécurité. Cela vaut aussi bien pour leurs partenaires que pour la population qui la côtoie fréquemment⁴. La déontologie rapproche la sécurité privée des acteurs publics, tout comme plus généralement son insertion dans le CSI ou l’existence d’une direction du ministère de l’Intérieur dédiée aux partenariats. Ainsi, en plus de celui du secteur privé, le CSI comprend le code de déontologie de la police et de la gendarmerie nationales (articles R. 434-1 et s.) et celui des polices municipales (article R. 515-1 et s.).

Ensuite, les clients, publics ou privés, ont besoin d’avoir confiance en leurs prestataires, tout comme les entreprises dotées d’un service interne.

Enfin, les professionnels eux-mêmes ont intérêt à inscrire leurs actions dans un cadre clair et cohérent qui assainit leur marché. Alors que les temps sont d’un côté à la transparence et, de l’autre, à la remise en question de l’autorité, la déontologie contribue à garantir la première, tout en légitimant la seconde. Le passé de la sécurité privée n’a pas toujours été glorieux. Avant l’intervention de la puissance publique pour en améliorer le professionnalisme et la moralité, certaines affaires en avaient sérieusement détérioré l’image⁵.

³ C. VIGOUROUX, « Chartes et/ou codes de déontologie et responsabilisation », *JCP A* 2015, 2084.

⁴ F. DURAND, « Déontologie et sécurité » in *Ann. du droit de la sécurité et de la défense*, Mare et Martin, 2018, p. 77.

⁵ D. DARFMAN, D. OCQUETEAU, *La sécurité privée en France*, PUF, Que sais-je ?, 2011, 128 p.

Comme pour la déontologie des forces de sécurité publiques, celle des activités privées se situe dans une continuité historique, à un « carrefour »⁶ normatif et une dynamique organique.

Historiquement, l'État n'a pas attendu le code de déontologie pour moraliser le secteur. Il avait amplement commencé à y procéder avec la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983. Pourtant, la rédaction de règles déontologiques s'inscrit dans un mouvement préalablement engagé pour les forces publiques, tout en rejoignant un procédé applicable à de nombreuses autres activités réglementées.

La déontologie fait écho à la hiérarchie des normes. L'article R. 631-4 du CSI évoque « *la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, la Constitution et les principes constitutionnels, l'ensemble des lois et règlements en vigueur* ». Cet article est bien utile pour enserrer l'activité privée dans un ensemble normatif élargi dès lors qu'un seul texte ne peut pas tout prévoir. La déontologie entretient aussi des liens étroits avec le droit pénal et de la procédure pénale. Si elle sert de fondement à de possibles sanctions disciplinaires, elle n'exclut pas l'application de sanctions pénales, chaque catégorie étant indépendante l'une de l'autre⁷.

La déontologie implique, également, des innovations organiques. Dans le cas de la sécurité privée, elle ne relève ni d'un ordre professionnel comme d'autres professions réglementées ni d'inspections dédiées comme la police et la gendarmerie. La vérification de son respect passe, essentiellement, par un établissement public administratif national, le Conseil national des activités privées de sécurité (CNAPS).

⁶ B. THOMAS-TUAL, « Le code de déontologie de la police nationale : un texte passé inaperçu », *RDP* 1991, pp. 1385-1405, p. 1396.

⁷ CE, 24 juillet 1987, *Conseil départemental de l'ordre des médecins de l'Ariège*, n° 67969.

Entre volonté normative ambitieuse et mise en œuvre avec quelques années de recul, le code de déontologie est-il un outil pleinement effectif au service d'une éthique professionnelle partagée ?

S'il constitue un cadre normatif structurant (I), l'effectivité du code de déontologie des activités privées de sécurité n'en reste pas moins conditionnée (II).

I. Un cadre normatif structurant

Le code de déontologie constitue un élément important d'un ensemble plus vaste, les dispositions normatives du Livre 6 du CSI, conçu pour réglementer les activités privées de sécurité. Celles-ci sont diverses, sans être figées. En outre, parce qu'elles concourent à la sécurité générale, le législateur a porté une attention particulière aux formations (Titre II bis du Livre 6). Dès lors, ces activités relèvent aussi du code de déontologie (article R. 631-1 CSI).

Ainsi, le code apparaît comme un texte holistique (A), et évolutif (B).

A. Un texte holistique

Les rédacteurs du code ont pris en considération l'organisation originale des activités aussi bien que leur fonctionnement varié. Ils y ont intégré des dispositions comportementales et de régulation de l'activité économique. Le texte permet, par conséquent, de donner une unité à des éléments épars et de faire émerger une logique commune à la sécurité privée.

Le code de déontologie s'applique à toutes les personnes physiques ou morales, indistinctement des activités particulières accomplies. L'article R. 631-1 du CSI précise à cet égard que les personnes physiques agissent « *en qualité de dirigeants, y compris d'associés ou de gérants, de personnes exerçant à titre individuel ou libéral, de salariés et stagiaires d'une personne morale...* ».

Les devoirs des entreprises et des dirigeants sont d'abord énumérés après les dispositions générales et des devoirs communs. Ce choix est logique à partir du moment où la réglementation de la partie législative du Livre 6 les concerne au titre des obligations de police administrative qui leur sont imposées (agrément par exemple) et des contrôles auxquels ils sont soumis. Sont, ensuite, exposés les devoirs des salariés des prestataires de services et des services internes.

Après ces deux grandes catégories, le code énumère les devoirs « *spécifiques à certaines activités* ». Alors que les sous-sections précédentes ne prenaient pas en considération les missions, la sous-section 5 s'intéresse à différentes catégories. Elle traite de la « *profession libérale de recherches privées* » (article R. 631-28 CSI), de l'activité cynophile sous l'angle du respect de l'animal (article R. 631-32 CSI), et des activités de formation (article R. 631-33 CSI). Parmi les devoirs communs, le respect de la dignité (R. 631-5 CSI) vaut tant dans l'exercice des fonctions qu'en dehors, comme pour les fonctionnaires par exemple, pour ne pas « *déconsidérer* » la profession. Les autres devoirs illustrent une volonté de transversalité à plusieurs niveaux.

Le premier a trait aux relations entre les opérateurs privés et la puissance publique.

Le secteur privé intervient dans un champ majeur pour l'État. À ce titre, le code de déontologie complète les dispositions spécifiques du CSI (sur les tenues professionnelles par exemple, article L. 613-4 CSI) pour insister sur l'interdiction de se prévaloir de l'autorité publique (R. 631-12 CSI). Dans le même esprit, les opérateurs « *entretiennent des relations loyales et transparentes avec les administrations publiques* » (R. 631-13 CSI) et se prêtent

« *loyalement et spontanément* » aux contrôles des administrations (R. 63I-14 CSI). Au-delà, la combinaison avec la soumission aux lois au sens large implique, comme pour les forces publiques, de respecter les institutions de la République.

Le suivant est relatif aux relations entre professionnels. Il se subdivise en deux thèmes : d'une part, les rapports entre employeurs et employés ; d'autre part, ceux entre les entreprises.

Dans la première catégorie se retrouvent la « *vérification de la capacité d'exercer* » (R. 63I-15 CSI), ainsi que la clarté (R. 63I-16 CSI). Les employeurs doivent par ailleurs à leurs agents la mise à disposition d'un matériel fiable. Il doit garantir leur sécurité et l'accomplissement de leurs missions (R. 63I-17 CSI). La confidentialité s'impose aussi à propos des informations obtenues dans de précédentes fonctions (R. 63I-9 CSI). De leur côté, les salariés doivent prévenir leur employeur de toute modification de leur situation (R. 63I-26). Une question demeure insuffisamment précisée. Si les dirigeants ne doivent donner d'ordres contraires au code (R. 63I-16), ce dernier ne confère pas aux agents un droit de désobéissance. La théorie des baïonnettes intelligents n'a pas pénétré le secteur des activités privées de sécurité.

Dans la catégorie suivante sont intégrées les obligations relatives aux relations d'affaires. « *Les acteurs de la sécurité privée font preuve entre eux de respect et de loyauté* » (R. 63I-8 CSI), ce qui exclut la concurrence déloyale et le dénigrement.

Les relations avec le public sont aussi très importantes. Elles intéressent les clients et les tiers.

Les clients sont très protégés par le code de déontologie. Il les met à l'abri de démarches commerciales malhonnêtes (R. 63I-18 CSI). Il leur garantit une obligation de conseil (R. 63I-20), tout en insistant sur la légalité et la faisabilité des prestations fournies (R. 63I-21 et 63I-22 CSI). Il prévoit, par ailleurs, la

transparence en matière contractuelle en général (R. 631-24), de prix et de sous-traitance en particulier (R. 631-21 et 631-23).

À l'égard des sujets des activités de sécurité, les agents privés sont soumis à une obligation générale de « *discernement et d'humanité* », ainsi que de « *respect du public* » (R. 631-7 et R. 631-27 CSI).

Toute forme de familiarité et de discrimination est proscrite. Ils se voient, en outre, imposer l'« *interdiction de toute violence* » (R. 631-10 CSI), ce qui comprend l'humiliation et le traitement contraire à la dignité humaine. Pas plus qu'ils ne peuvent porter d'objet ou de bijou « *susceptible de provoquer des blessures à un tiers* », ils ne sont pas, en principe, autorisés à porter une arme. Sur ce point comme sur d'autres, des dispositions législatives spécifiques (en particulier les articles L. 613-5, 613-7-1, 613-12, 614-4 CSI) doublent cette obligation.

Bien que relativement récent, le code de déontologie a déjà connu plusieurs modifications, ce qui tend à démontrer son caractère évolutif.

B. Un texte évolutif

La structuration des activités privées de sécurité impose de suivre leurs évolutions. Certaines ont été d'ores et déjà prises en considération, d'autres sont à envisager.

Les modifications apportées au code de déontologie depuis sa rédaction, en 2012, reflètent la volonté de la puissance publique d'accentuer son contrôle sur le secteur. Deux tendances sont identifiables : la première est relative aux destinataires de la déontologie ; la suivante a trait aux obligations.

Le périmètre des activités de 1983 n'est plus celui de 2026. Des missions sont venues s'ajouter à celles codifiées par l'article L. 611-1 du CSI définies en

1983. Ce ne sont pas elles (protection embarquée à bord des navires et sécurité armée) qui expliquent les amendements apportés. Ils résultent, d'abord, de la réglementation des activités de formation depuis la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi et du renforcement du cadre applicable par l'ordonnance n° 2023-374 du 16 mai 2023 relative à la formation aux activités privées de sécurité. Dans le prolongement, le décret n° 2024-311 du 4 avril 2024 du même intitulé insère la formation dans plusieurs articles du code. Il place sur un plan identique les activités opérationnelles exercées sous forme de prestation de service ou de service interne et celles de formation.

De plus, la loi n° 2021-646 du 25 mai 2021 relative à la sécurité globale a modifié l'article L. 612-6 du CSI pour imposer un agrément aux gestionnaires des établissements secondaires. Le législateur a suivi une voie comparable en réécrivant l'article L. 612-25 du CSI pour soumettre les responsables d'un service interne de sécurité. Dans les deux cas, ces obligations bienvenues élargissent, par voie de conséquence, le champ d'application du code de déontologie.

Les obligations ont, quant à elles, intégré la lutte contre les abus de la sous-traitance et l'efficacité des procédures de retrait.

La loi du 25 mai 2021 a créé l'article L. 612-5-1 du CSI. En effet, depuis longtemps, l'État et certains professionnels dénonçaient les excès de la sous-traitance avec pour effets des prestations de piètre qualité et des prix tirés vers le bas. Délicate à interdire, la sous-traitance est limitée à deux rangs, tout en devant être justifiée et validée par le donneur d'ordre. Le décret n° 2022-209 du 18 février 2022 relatif aux conditions d'exercice des activités privées de sécurité complète la modification législative.

Afin d'améliorer l'efficacité de la procédure de retrait des agréments des salariés, le décret n° 2025-1344 du 26 décembre 2025 facilite les contrôles. Le texte impose, en effet, aux employeurs (prestataires et services internes) de créer un compte dématérialisé dans le téléservice du CNAPS. Conformément à l'article R. 631-15 modifié du CSI, ils ont l'obligation déontologique de déclarer tous les

changements de situation qui affectent les conditions légales et réglementaires d'exercice de leurs salariés. Cette obligation implique de leur part des vérifications régulières.

D'autres évolutions suivront probablement en fonction des choix opérés par le législateur.

Pour le moment, rien ne permet de présager une extension de la réglementation d'activités en lien avec la sécurité. En 2023, le gouvernement a écarté la possibilité de soumettre au Livre 6 le conseil en sécurité-sûreté, la prévention de l'incendie, les activités menées à l'étranger, et la sécurité électronique. Dans chaque cas, les arguments avancés sont assez convaincants pour ne pas laisser entrevoir une autre option à propos de sujets discutés depuis le début des années 2000.

La question de l'intégration des donneurs d'ordres dans le code reste entière. Leur mise à l'écart lors de la rédaction avait été discutée. Elle n'est pas définitivement réglée. Pourtant, le donneur d'ordre entretient des liens complexes avec le prestataire (prix anormalement bas) et ses agents (ordres illégaux), ce qui ne relève pas forcément de la logique déontologique.

En revanche, le débat se focalisera probablement sur de nouvelles missions et de nouveaux moyens.

La protection embarquée, la protection armée ou la détection des drones (article L. 611-3 CSI) ont démontré la flexibilité de la doctrine d'emploi de la sécurité privée. D'autres pistes existent en dépit d'obstacles juridiques persistants. Après leur repérage, les opérateurs privés se verront-ils confier leur interception ? De même, le principe de l'interdiction de la surveillance de la voie publique (article L. 613-1 CSI) ne connaîtra-t-il pas de nouveaux assouplissements ? Les technologies pourraient, elles aussi, infléchir les dispositions actuelles ? Les entreprises privées développent, en effet, des moyens de plus en plus performants. Elles emploient de la vidéoprotection, des drones (pas seulement aériens) ou de l'intelligence artificielle. La cybersécurité est un

autre domaine appelé à des bouleversements. Dans toutes ces hypothèses, l'intervention du secteur privé justifierait une déontologie à la hauteur des enjeux.

Au-delà de la diversité des obligations et de leurs destinataires, le code de déontologie doit encore démontrer l'intérêt d'avoir une portée juridiquement contraignante. Or, il demeure un cadre à l'effectivité conditionnée.

II. Un cadre à l'effectivité conditionnée

Tout à la fois porteur d'une dimension éthique et juridique, l'effectivité du code de déontologie dépend de deux conditions. D'une part, ses utilisateurs doivent se l'approprier pour bien l'appliquer (A). D'autre part, comme pour d'autres normes, son respect est lié aux capacités de le contrôler (B).

A. L'effectivité conditionnée par l'appropriation du code

Les rédacteurs du code avaient bien perçu le besoin d'en diffuser les principes et de s'en imprégner. Il doit servir « à ce que chacun se pose les bonnes questions avant qu'il ne soit trop tard »⁸. Si la formation est un vecteur privilégié, elle ne suffit pas.

Dès les dispositions générales, le code insiste sur la « *diffusion* » (article R. 631-3 CSI). Il impose l'enseignement de la déontologie dans le cadre de la formation initiale et continue. Ainsi, sur les 175 heures de cours dispensés aux

⁸ C. VIGOUROUX, *Du juste exercice de la force*, éd. Odile Jacob, 2017, p. 302.

futurs agents de prévention et de sécurité⁹, 4 heures sont consacrées à la déontologie auxquelles s'ajoutent 4 heures sur les libertés et 4 sur le droit pénal. La remise à niveau quinquennale contient également un module de 4 heures¹⁰.

Une fois les bases enseignées, le lien avec la déontologie a besoin de perdurer, voire d'être consolidé.

À cette fin, le code doit être affiché dans les locaux des prestataires, services internes et organismes de formation. Il est, également, visé dans le contrat de travail, et remis au salarié au moment de l'embauche. Les donneurs d'ordre sont, eux aussi, sensibilisés, puisque les contrats peuvent renvoyer au code.

Dans ce contexte, le sujet plus indirect de l'encadrement des agents prend un relief particulier en raison d'une carence régulièrement constatée. Pourtant, comme dans les forces publiques, ce niveau est essentiel pour garantir une meilleure exécution des missions, y compris dans le respect de la déontologie.

Surtout, l'agent est responsable de ses actions. Il lui revient d'intégrer les dispositions déontologiques, d'en faire une ligne de conduite.

De la sorte, il se prémunit contre lui-même, contre les ordres illégaux et la pression des tiers ou des circonstances. Face à la difficulté, l'individu rationnel a théoriquement le réflexe de s'interroger. Comme le soulignait un ancien directeur général de la gendarmerie nationale, c'est « au ras du sol que les problèmes se posent à lui »¹¹. L'acteur de terrain a donc besoin de repères. Or,

⁹ Arrêté du 27 juin 2017 portant cahier des charges applicable à la formation initiale aux activités privées de sécurité.

¹⁰ Arrêté du 27 juin 2017 portant cahier des charges applicable à la formation continue des agents privés de sécurité.

¹¹ J. RIVERO, « Une déontologie de la fonction publique », *Projet* 1989, n° 220, p. 32-36, p. 34.

la déontologie doit imprégner l'agent au point que « l'éthique ne se décrète pas [mais] se vit »¹². L'individu n'attend pas le rappel des obligations (même s'il peut être utile), il pratique la déontologie réflexive.

Immédiatement après le premier article du code consacré à son champ d'application, la question des sanctions disciplinaires est abordée (article R. 631-2 CSI). De la sorte, les rédacteurs manifestent leur attachement à une effectivité qui demeure conditionnée par les capacités de contrôle.

B. L'effectivité conditionnée par les capacités de contrôle

En dépit de leur compétence pour contrôler la sécurité privée, la police et la gendarmerie ont beaucoup d'autres priorités. L'État dispose cependant de deux autres moyens, le Défenseur des droits et, surtout, le CNAPS. À cela s'ajoutent les contrôles internes aux activités.

Le code de déontologie de la sécurité privée n'évoque pas le Défenseur des droits¹³, contrairement à celui de la police et de la gendarmerie (article R. 434-24 CSI) et à celui de la police municipale (article R. 515-21 CSI). Pourtant, sur le fondement de l'article 71-1 de la Constitution, sa compétence est réelle, même s'il travaille peu sur ce sujet. L'article L. 142-1 du CSI fait de cette autorité indépendante un acteur remarqué de la sécurité du public. Une victime ou un témoin peut le solliciter pour dénoncer un manquement supposé au cadre juridique des activités de sécurité.

¹² R. LIZUREY, *Gendarmerie nationale, les soldats de la loi*, PUF, coll. *Questions judiciaires*, Paris, août 2006, p. 25.

¹³ R. SENGHOR, « L'action du Défenseur des droits en matière de déontologie de la sécurité », *AJDA* 2015, p. 91 ; F. NICOUD, « Le Défenseur des droits et la sécurité », *Ann. du droit de la sécurité et de la défense* 2021, p. 61.

En pratique néanmoins, son intervention est limitée. Le rapport d'activités 2024 fait état de 2434 saisines en matière de déontologie de toute la sécurité. 3% concernent des « services de sécurité privés ». Au-delà des chiffres, le bilan ne donne aucune illustration de dysfonctionnements. Les synthèses des années précédentes sont quasiment identiques. Outre la méconnaissance de la compétence du Défenseur, leurs prérogatives exposeraient moins les agents aux saisines.

Le CNAPS est, quant à lui, beaucoup plus mobilisé. Le code constitue l'un des fondements des sanctions disciplinaires qu'il peut infliger à l'issue de ses contrôles. Aussi importante soit-elle, son action n'est pas dépourvue d'obstacles. Au moins deux retiennent l'attention.

Le premier concerne les moyens du CNAPS. Répartis entre les missions de police administrative et celles de contrôle, ils ne convainquent pas toujours, en particulier, la Cour des comptes (rapport 2018). L'hétérogénéité des activités combinée à la masse des effectifs l'obligent à mener des campagnes ciblées, perçues comme étant trop limitées.

Le suivant renvoie aux difficultés d'interprétation de certaines dispositions déontologiques. Si l'absence de définition précise confère une marge de manœuvre potentiellement pratique, elle expose aussi les contrôleurs (et les contrôlés) à une forme d'insécurité juridique. Par exemple, les contours de la dignité (article R. 631-5 CSI) sont délicats à cerner.

L'analyse des décisions de sanctions depuis 2012 tend, malgré tout, à montrer que le CNAPS a bien intégré le code de déontologie dans son appréciation des situations. Ses dispositions sont utilisées seules ou de manière combinée à d'autres articles du Livre 6 du CSI pour fonder des sanctions¹⁴, y compris dans des cas très médiatisés. Ainsi, l'interdiction d'exercer de 18 mois prononcée contre une entreprise qui emploie plusieurs milliers d'agents, en

¹⁴ Pour un recensement des décisions, voir *Code de la sécurité intérieure commenté 2025* (dir. O. GOHIN, X. LATOUR), LexisNexis.

2025, s'appuie sur la violation de l'article R. 631-23 du CSI relatif à la soustraitance¹⁵.

Les entreprises se mobilisent également. Lorsqu'elles détectent des comportements contraires à la déontologie, elles sont en droit d'enclencher une action disciplinaire contre l'agent, susceptible de conduire à son licenciement.

Tel est le cas lorsque le salarié contrevient à l'obligation de confidentialité¹⁶, à l'interdiction de toute violence¹⁷ ou ne respecte pas le public¹⁸.

Le code de déontologie des activités privées de sécurité constitue un texte normatif essentiel pour l'encadrement des pratiques professionnelles du secteur. Il pose des principes qui traduisent une volonté de professionnalisation, et de préservation des droits et libertés. Néanmoins, son effectivité exige une forte implication des acteurs.

Plus généralement, il ne doit pas être perçu ni comme un simple alibi ni comme une source de dépenses inutiles. Il n'est pas davantage le reflet de lubies de juristes sourcilleux. Il est avant tout celui de la capacité d'un secteur d'activités à accomplir les missions d'intérêt général qui lui sont confiées. La moindre déformation de l'image nuirait gravement aux acteurs concernés comme à l'État qui entend s'appuyer sur eux.

¹⁵ Sur le rejet du référé-suspension, TA Paris, 13 mars 2025, n° 2505836.

¹⁶ CA Rennes, 22 décembre 2017, n° 16/00407.

¹⁷ CA Angers, 29 avril 2021, n° 19/00205.

¹⁸ CA Aix-en-Provence, 7 juillet 2017, n° 15/12288.