

Vigilance quant à la gestion des situations quotidiennes liées au droit du travail



Anne QUENTIER

Avocat au barreau de Paris

Qabinet
uentier

Elias NAHRA

Administrateur SNES

snes
ntreprises de
écurité privée

Aspects courants du droit du travail dans les entreprises de sécurité privée

- 1. Anticiper les difficultés juridiques liées au droit du travail**
- 2. Situations du quotidien / du terrain, auxquelles il faut porter une attention particulière**

1. Anticiper

1.1 Le contrat de travail

Les fonctions

- prévoir l'**obligation** de détenir une **carte pro** (même pour agent de sécurité incendie → **permet la polycompétence**)
- être **large** et non exhaustif
- être attentif à la **définition des fonctions** au regard de la **classification conventionnelle** → **éviter des rappels de salaire**

Validité carte pro + permis de conduire → **si manquement sanction possible**

Clause de mobilité (viser les départements ou la région)

Annexer : règlement intérieur, code de déontologie, csi



1. Anticiper

1.2 Le contrat commercial

Clause indispensable

Prévoir la reprise des salariés affectés au marché si :
- internalisation par le client



**Sinon → salariés non transférables + aucun motif de
rupture du contrat de travail**

2. Le quotidien

2.1 Un agent se voit refuser son renouvellement de carte professionnelle

Distinction entre un **agent de sécurité** (carte obligatoire) et **agent de sécurité incendie**.

si agent de sécurité incendie → **licenciement infondé juridiquement**



procédure de licenciement (mettre en demeure le salarié de présenter sa carte dans un délai raisonnable, le suspendre de ses fonctions sinon risque pénal, respecter un délai permettant un recours pour recouvrer une carte pro)

Licenciement non disciplinaire mais personnel → paiement de l'ICL

2. Le quotidien

2.2 Comportements qui peuvent déranger mon client/les salariés Comportement intolérant envers les femmes

Insultes sexistes

Harcèlement moral/sexuel → enquête (CHSCT, à défaut DP) et
éventuellement licenciement

Refus de se soumettre à l'autorité

Insubordination → licenciement possible pour faute

Refus de serrer la main

Si plainte du client → licenciement possible si trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise (contrat commercial menacé)

Si pas de plainte → une enquête (CHSCT) (*exemple de la RATP*)

2. Le quotidien

2.2 Comportements qui peuvent déranger mon client/les salariés

Pratiques / signes religieux ostentatoires

Délicat de sanctionner/licencier un employé sur un critère religieux (signes, prières, ...) qui ne « conviennent » pas au client

→ **discrimination fondée sur la religion**



Possible d'interdire les prières sur le lieu / temps de travail

→ impératifs de sécurité **sinon faute du salarié**

Pratiques religieuses dans la salle de pause/déjeuner

→ impossible de prendre des mesures restrictives

→ si prosélytisme (rallier des nouveaux adhérents à une foi) : **justifie licenciement**

(CA Basse-Terre, 6 nov. 2006, n°06/00095)

2. Le quotidien

2.3 Reclassement d'un agent déclaré inapte par le médecin du travail

Double visite espacée de 15 jours chez le **médecin du travail** (sauf urgence)

Avis des délégués du personnel **obligatoire** (poste précédent, reclassement, conclusions du médecin du travail sur l'aptitude du salarié à exercer certaines tâches dans l'entreprise)

Nécessité de reclasser à tous postes disponibles dans l'entreprise **même si déclaré inapte à tous postes** (courriels, télécopies à tous les établissements/agences, proposer plusieurs postes par écrit et s'assurer par écrit du refus en imposant des délais)



Merci de votre attention

