



Agents de sécurité : quels sont vos droits face aux manifestations ?

Le contexte social lié aux récentes manifestations impacte les missions confiées aux agents de sécurité. Ce contexte ne doit pourtant pas dénaturer leurs missions qu'ils ont le droit d'assurer, ni les confondre avec des agents de police. La Fédération des Services CFDT fait le point sur les droits des agents de sécurité et propose des recommandations.

Ce document concerne les agents de surveillance et de gardiennage présents sur site, notamment en magasin. Il ne vise pas les maîtres-chiens, les agents de protection rapprochée, de télésurveillance ou de sécurité incendie.

Puisqu'il s'agit d'une profession réglementée, les missions sont encadrées par le code de la sécurité intérieure et par des obligations déontologiques particulières.

Votre sécurité passe avant celle des biens

La protection des biens d'un magasin ne justifie jamais de mettre en danger l'intégrité physique ou morale des salariés, agents de sécurité compris. Votre employeur est tenu d'assurer votre sécurité et de protéger votre santé, y compris face à un risque de dégradations ou de pillage (art. L. 4121-1 du Code du travail).

Si vous travaillez pour une entreprise de sécurité chez un client, votre employeur est l'entreprise de sécurité, pas le magasin. C'est à elle d'évaluer le risque avec le client et de vous donner des consignes claires. Elle doit demander le règlement intérieur de l'entreprise cliente puis l'interroger sur les règles à appliquer en cas de difficultés propres aux dégradations en marge des manifestations.

Avant le jour de la manifestation

Nous recommandons d'alerter l'employeur (l'entreprise prestataire et l'entreprise cliente) sur les risques pour votre sécurité, et de solliciter la fermeture du site pour les dates visées par les mouvements sociaux. Au minimum, il est essentiel qu'une zone de sécurité soit disponible sur le site en cas de débordement.

Si votre site d'intervention est situé sur le parcours d'une manifestation ou à proximité, nous vous recommandons d'écrire à votre employeur (par exemple, par mail ou par le biais de vos représentants). Signalez le risque et demandez :

- des consignes écrites pour la journée
- la fermeture du site, ou à défaut sa fermeture anticipée en cas de débordement
- au minimum, une zone de sécurité où se replier avec les salariés et les éventuels clients
- de ne pas être seul en poste
- Des équipements adaptés à la situation





Le droit de retrait

Comme tout salarié, vous pouvez vous retirer d'une situation de travail dont vous avez un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour votre vie ou votre santé (art. L. 4131-1 du Code du travail). Vous devez alerter immédiatement votre employeur et, sur place, le responsable du site. Si les conditions du droit de retrait sont remplies, aucune sanction, ni retenue de salaire ne pourront vous être appliquées pour avoir quitté votre poste de travail.

Plus particulièrement, compte tenu de votre profession, il s'agirait d'un danger excédant celui auquel vous êtes habituellement exposé.

L'annonce d'une manifestation à proximité ne suffit pas, à elle seule, à justifier un retrait. Le danger s'apprécie concrètement, sur le moment. Peuvent par exemple le caractériser : l'intrusion de groupes violents dans le site, des jets de projectiles, un départ de feu, des vitrines brisées, ou un site encerclé sans issue de repli.

Les missions de l'agent de sécurité

Dans l'hypothèse où votre lieu de travail resterait ouvert, vos missions doivent en principe se limiter à :

- Contrôler et refuser l'accès au magasin
- Procéder à l'inspection visuelle des bagages et, avec le consentement de leur propriétaire, à leur fouille (L613-2 du Code de la sécurité intérieure)

En aucun cas l'agent de sécurité ne peut :

- Faire usage de la violence, même légère (R631-10 du Code de la sécurité intérieure notamment en raison des règles déontologiques), sauf cas de légitime défense (selon les règles de droit commun, art. 122-5 et 122-6 du code pénal).
- Fouiller sans consentement (L. 613-2 et L. 613-3 du Code de la sécurité intérieure)
- Intervenir sur la voie publique (L613-1 du Code de la sécurité intérieure)

Lorsqu'un agent de sécurité ne peut résoudre un différend de manière amiable avec un tiers qui ne veut pas se soumettre aux vérifications et contrôles légalement effectués, il doit faire appel aux forces de police ou de gendarmerie territorialement compétentes. Il ne doit pas intervenir de son propre chef.

En cas d'altercation, appelez immédiatement la police ou la gendarmerie.

Dans tous les cas, si la situation devenait incontrôlable, il est conseillé de rédiger un rapport rapidement après les faits pour éviter toutes difficultés qui pourraient vous être reprochées.

Si vous êtes blessé, il faut vous rendre rapidement chez un médecin pour faire constater vos blessures et envisager de porter plainte.

La légitime défense de l'agent de sécurité

La légitime défense est strictement encadrée (art. 122-5 du Code pénal). La riposte doit être immédiate, répondre à une attaque injustifiée contre vous ou contre autrui, et rester proportionnée à sa gravité.





SERVICES

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Dans l'hypothèse où le lieu que vous devez sécuriser est fermé au public et qu'il s'agit surtout d'assurer la sécurité des biens, l'article 122-5 du code pénal, prévoit également la possibilité d'accomplir un acte de défense pour interrompre un crime ou un délit contre un bien. Cette défense doit être strictement nécessaire et proportionnée à la gravité de l'infraction.

Si les juges estiment après coup que ces conditions n'étaient pas réunies, votre responsabilité pénale personnelle pourrait être engagée.

Il sera difficile d'arguer que vous avez reçues des instructions et que vous vous êtes contentés de les appliquer pour vous exonérer de votre responsabilité.

La meilleure solution est donc bien souvent de vous protéger vous-même, les autres salariés et les éventuels clients, en créant une zone de sécurité et en s'y repliant.

Nous recommandons de mettre la carte professionnelle à l'abri durant la mission si jamais celle-ci vous était demandée (en tant que profession réglementée).

L'appréhension d'un individu ayant commis un délit par un agent de sécurité

La loi permet à toute personne d'appréhender l'auteur d'un crime ou d'un délit flagrant puni d'emprisonnement, pour le remettre aux forces de l'ordre (art. 73 du Code de procédure pénale). Il s'agit d'une faculté et non d'une obligation.

L'individu est alors placé sous la surveillance et la protection de la personne l'ayant appréhendé. Cette appréhension doit se faire en utilisant des moyens proportionnés : l'emploi de la force physique doit être strictement nécessaire. Dans le contexte d'une manifestation, nous vous déconseillons d'y recourir.

Dans tous les cas, en situation d'altercation, il convient d'appeler immédiatement les services de police ou gendarmerie.

Les moyens à demander à votre employeur

Nous recommandons de demander les moyens suivant à votre employeur :

- une zone de sécurité qui ferme et qui peut accueillir l'ensemble des salariés et des clients
- un effectif de sécurité suffisant
- des moyens de communication (radio, talkie-walkie, téléphone chargé) et les numéros d'urgence
- des équipements de protection (gants, gilet de protection) ;
- la mise en route de la vidéosurveillance si elle existe et n'est pas activée sur le site
- une procédure écrite de fermeture et d'évacuation du site.
- une procédure contre l'isolement des agents (organisation par groupe de 2 minimum, communication constante entre agents etc.)

Sur ce dernier point, habituellement les procédures sont prévues dans le règlement intérieur de l'entreprise cliente. Il faut donc s'y référer mais demander des explications complémentaires s'il vous semble lacunaire.

A noter que la responsabilité est également celle du donneur d'ordre pour les salariés d'entreprise prestataire mis à disposition d'entreprise cliente. Ainsi, l'entreprise prestataire conserve ses obligations d'employeur. Elle a elle aussi des obligations de prévention et de coordination.

En cas de carence de l'employeur vous pouvez saisir vos représentants afin qu'ils agissent par le biais du CSE à la fois en amont (pour interroger le cadre d'intervention et les moyens mis à disposition, déclencher un droit d'alerte pour danger grave et imminent dans les situations les plus tendues...) et en aval si des difficultés s'étaient présentées (évaluations des risques, enquête en cas d'accident du travail...).

