

SURETE DES LIEUX DE TRAVAIL ET DES ERP

Présentation de
Samuel Sultan, L'ANNEAU

avec l'intervention de Séverine
Guilluy, LAWRIZON AVOCATS





Qu'est ce que la sureté ?

Propos introductifs

La sureté : un droit fondamental

- Partie I : Histoire & évolution jusqu'à la situation actuelle
- Partie II : Les acteurs, leurs obligations et/ou responsabilités
- Partie III : Les recommandations
- Partie IV : Les moyens, les limites

PARTIE I

HISTOIRE, EVOLUTION & EXPRESSION DE LA SURETE EN FRANCE

Histoire & évolutions

- A. Droit fondamental depuis 1789
- B. Sa définition pour nos constituants
- C Les devoirs de sureté jusqu'en 1978 :
 - - Pour l'Etat : Lutter contre les menaces, les actes de malveillance, les agressions
 - - Pour les entreprises : anticiper les risques
- D : Contexte de 1978 à 2015 : renforcement de la sureté pour lutter contre les menaces :
 - - liées à une situation extérieure
 - - liées à une situation intérieure : les attentats

Ses expressions

Au niveau de l'Etat

- Vigipirate
- Etat d'urgence
- Etat de siège

Au niveau des entreprises (ERT & immeubles complexes)

- Les moyens humains
- Les moyens techniques
- Les moyens administratifs



PARTIE II

LES ACTEURS, LEURS OBLIGATIONS ET LEURS RESPONSABILITES

Les acteurs

- **A. L'Autorité** : L'ETAT & le CSI
- **B. L'outil** : L'entreprise privée – Livre VI du CSI
- **C. L'utilisateur** : le chef d'établissement

L'ETAT

- A. Premier acteur de la sureté en France
 - « Force doit rester à la Loi »

Code de sécurité intérieure : regroupe les questions de sécurité publique & de sécurité civile
- B. Son obligation : Mettre fin à la menace ou l'agression
- C. Sa responsabilité : Préserver le citoyen

Les Entreprises privées de sécurité

- A. Une mission « régaliennne »?
- B. Une activité réglementée et surveillée (CNAPS)
- C. Des personnels formés et agréés

La carte professionnelle

Les Entreprises privées de sécurité

- D. Leurs obligations :
 - - liées à leur existence (sociales, fiscales, réglementaires)
 - - liées à leurs activités : inhérentes à la réglementation
- E. Leurs responsabilités : inhérentes au cahier des charges

Les Entreprises privées de sécurité

- F. Les missions

- - La sureté
- - La sécurité incendie
- - La sureté aéroportuaire
- - La télésurveillance
- - Le transport de fond
- - La « sureté armée..... » (arrêté du 28/09/2018)
- - Les futures autres missions...

Le Chef d'établissement

- A. L'exposition des entreprises générales
Des simples actes de malveillances aux actes les plus violents
- B. Au plan juridique, la sûreté constitue une composante de l'obligation contractuelle de sécurité (de résultat) à laquelle est tenu l'employeur vis-à-vis de ses salariés.

Obligations du chef d'établissement

- Obligation générale de sécurité des personnels dans les locaux code du travail (ERT)
 - Texte : art. L.4121-1 et L.4221-1 du Code du travail
 - Sanctions civiles et pénales
- Obligation générale de sécurité en matière d'ERP
 - Texte : art. L.111-8 et suivants du Code de la Construction et de l'Habitation / art. L. 4111-1 et suivants du Code du travail
 - Sanctions civiles et pénales

Responsabilité du chef d'établissement

- Responsabilité civile (droit commun)
 - Art 1242 du Code civil (ancien art. 1384 du Code civil)
 - Un dommage avec faute ou sans faute dans les cas où la loi le prévoit.
 - Responsabilité civile de l'employeur en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle.
 - un accident survenu au salarié par le fait ou à l'occasion de son travail, quelle qu'en soit la cause »
 - Art. L. 411-1 du Code de la sécurité sociale
 - Art. L. 452-1 du code de la sécurité sociale : la faute inexcusable

Responsabilité du chef d'établissement

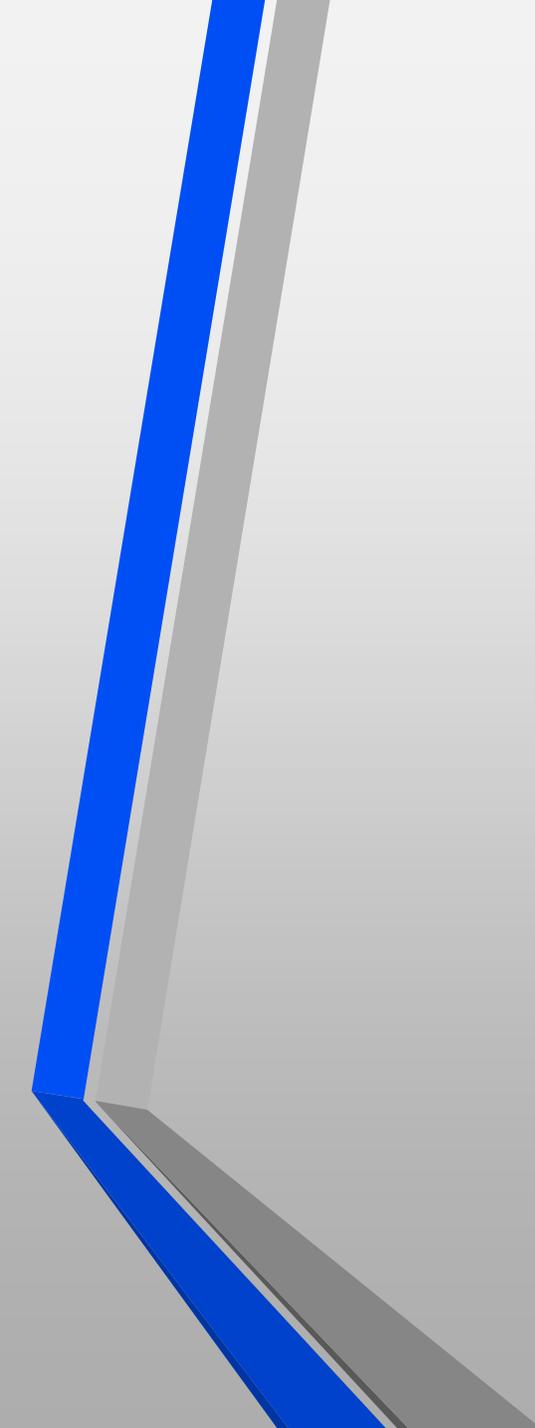
- Responsabilité pénale (art.131-38 et 131-41 du Code pénal)
 - Réalisation d'une infraction.
 - Responsabilité personnelle du chef d'établissement.
 - En principe l'intention préalable de commettre le délit doit être délibérée.
 - Peuvent être réprimées les infractions non intentionnelles qui résultent d'imprudence, de négligence, d'un manquement à une obligation textuelle de prudence ou de sécurité ou encore de la mise en danger délibérée de la personne d'autrui
 - Homicide, mise en danger de la vie d'autrui, atteintes corporelles...
 - Sanctions pour les personnes morales : taux maximum = quintuple de celui prévu pour les personnes physiques (Art. 131-38 et 131-41 du Code pénal)

Responsabilité du chef d'établissement

- La Délégation pénale : les règles
 - La délégation doit être explicite et précise
 - La délégation ne peut pas être totale et doit être limitée dans le temps
 - Le délégataire doit disposer de moyens suffisants pour faire face à ses missions (autorité et moyens)

Exonération du chef d'établissement

- Pour s'exonérer de sa responsabilité, qu'elle soit civile ou pénale, l'employeur doit être en mesure de démontrer soit que l'accident est dû à une cause totalement étrangère au travail (faute exclusive d'un tiers), soit que les mesures de protection qu'il avait prises étaient objectivement adaptées à la nature des dangers prévisibles, et que ceux-ci avaient été évalués au préalable de manière pertinente.



PARTIE III

LES RECOMMANDATIONS

Recommandations de la SGDSN

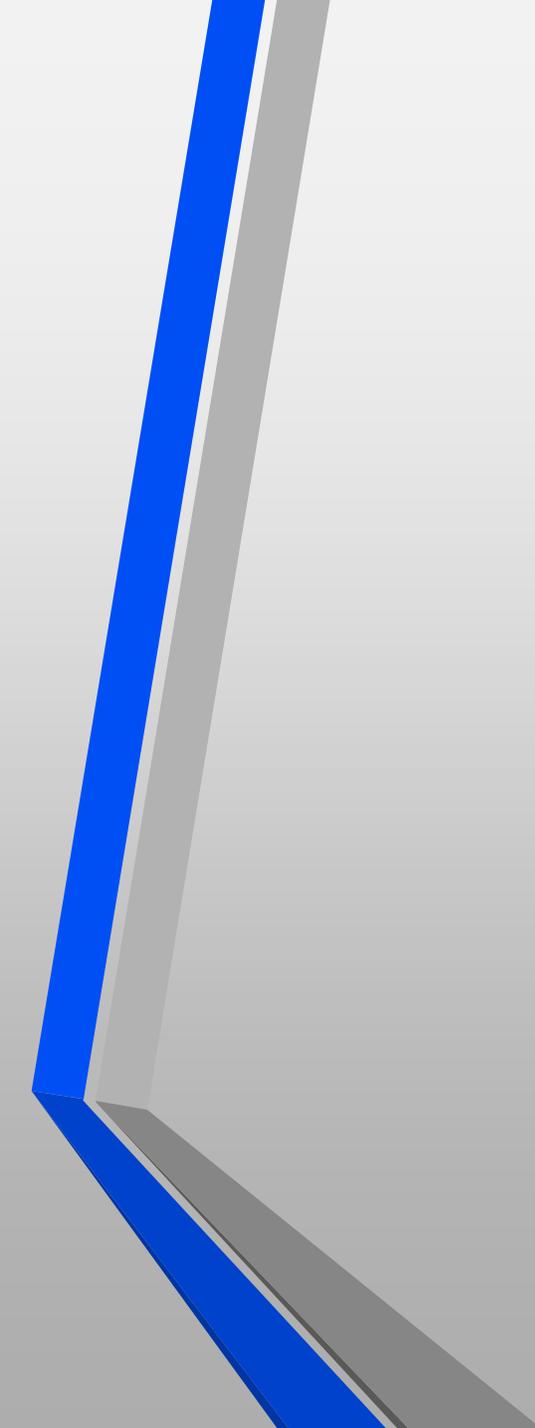
1/2

- Absence de réglementation sur les moyens régissant la « sûreté » au sein des ERP ou des ERT mais des recommandations existent
- 3 piliers :
 - Vigilance / Prévention / Protection
- Former
 - Organiser des mises en situation : Simulation de confinement ?
 - Encourager la formation aux premiers secours
 - Favoriser des comportements adaptés à l'initiative des salariés

Recommandations de la SGDSN

2/2

- Limiter le nombre d'accès pour une meilleure surveillance des flux sans réduire la capacité d'évacuation des employés et du public ;
- Déployer un système de vidéo-protection ;
- Mettre en place un système de badges d'accès ;
- Installer un système d'interphone, si possible avec caméra ;
- Faire en sorte que les portes d'accès au site soient éclairées ;
- Changer régulièrement les codes des claviers alphanumériques de type Digicode
- Mettre en place un système de filtrage et de fouille aux accès ;
- Protéger l'accès extérieur du site de toute possibilité d'attaque d'un véhicule-bélier (mise en place de plots, bacs de fleurs, blocs de béton, herse mobiles, etc.) ;
- Se coordonner avec les établissements ou les entreprises limitrophes ;
- Faire en sorte que les parties communes et les zones techniques du site soient maintenues propres et qu'on ne puisse pas y dissimuler de colis abandonnés ;
- Vérifier la disponibilité des issues de secours.



PARTIE IV

LES MOYENS ET LES LIMITES

Quels moyens mettre en œuvre ?



Les Moyens : méthodologie

- 1) Identifier la menace
- 2) Evaluer les risques
- 3) Maitriser les risques
- 4) Contrôler l'efficacité du dispositif

Identification de la menace

- Les menaces
 - Lesquelles ? De qui ? Interne, externe ? Pourquoi ?
 - habituelles (alerte à la bombe, colis abandonné)
 - Terroristes
 - Burn out – risques psycho sociaux

Evaluation des risques

- Les menaces
 - Réelles ? Illusoires ? Imagination des auteurs...

Maîtrise des risques

- Intégrer la préoccupation de sûreté de la conceptualisation des infrastructures jusqu'à l'organisation du travail
- S'appuyer sur une organisation clairement définie (compétences, formation, information, procédures, moyens humains)

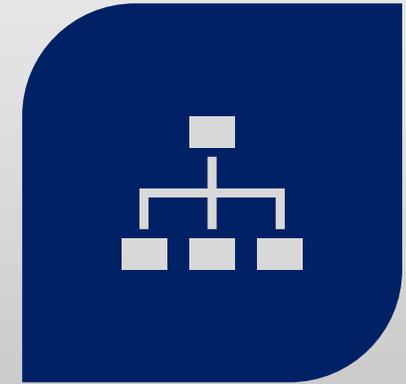
Moyens de protection



MOYENS
HUMAINS



MOYENS
TECHNIQUES



PROCÉDURES
ORGANISATIONNELLES

Moyens plus innovants (efficaces?)

LE CHALLENGING

LE PROFILING

Moyens excessifs ?

- L'inspection filtrage
 - Avantages
 - Inconvénients
 - Risques

Contrôler l'efficacité du dispositif

- Audit
- Mises en situation
- Exercice
- Contrôles



Quelles sont les limites ?

Le chef d'établissement doit respecter un cadre légal et ses obligations financières

Limites à l'entrave des libertés

- Deux principes à respecter
 - Principe 1 : protection de la vie privée
 - Art. 9 du Code civil
 - Art. 226-1 et suivants du Code pénal
 - Principe 2 : proportionnalité de la mesure
 - Art. L. 1121-1 du Code du travail

Limites à l'entrave des libertés

- Condition 1 : Information des personnes concernées
 - Information des employés (art. L. 1222-3, L. 1222-4 et L. 1221-9 du Code du travail)
 - Information/consultation du comité d'entreprise (art. L. 2323-47 du Code du travail)
 - Information des personnes concernées par le traitement de données à caractère personnel (art. 12, 13 et 14 du RGPD)

Limites à l'entrave des libertés

1/2

- Condition 2 : Respect du RGPD (entrée en application le 25 mai 2018)
 - Applicable en cas de traitement de données personnelles (mise en place de fichiers)
 - Disparition de nombreuses formalités auprès de la CNIL
 - Renforcement de la responsabilité des organismes concernant la protection des données

Limites à l'entrave des libertés

2/2

- Mesures à prendre par le chef d'établissement :
 - Désignation d'un délégué à la protection des données (DPO) le cas échéant
 - Tenue d'un registre des traitements de données personnelles
 - Analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD) en cas de traitement susceptible d'engendrer des risques élevés pour les droits et libertés des personnes concernées
 - Mise en place de procédures internes garantissant la protection des données personnelles à tout moment
 - Documentation de la conformité

Limites psychologiques

- La résistance de tout individu à se laisser contrôler
- L'agacement de se faire contrôler
 - - lenteur
 - - mémoire courte
 - - inutilité

Limites financières : les coûts

- Prise en charge financière ?
 - Absence de règle spécifique au regard du bail commercial
 - Partage des coûts bailleur et preneur ?
 - Mises aux normes ?
 - Services à l'immeuble / service à l'occupant ?
 - Synergies professionnelles : sécurité & sureté
 - Pas de gain de productivité

Limites financières : les coûts

2/2

- Coûts humains :
 - Nombre d'ETP nécessaires
 - Salaire horaire fixé par la convention collective
 - Taxe supplémentaire CNAPS (0,4%)
- Coûts techniques
 - Fournitures
 - Installation
 - Entretien
 - Changement



Mises en pratique

Des exemples

Application : vidéo-surveillance

- Poursuite d'un objectif légal et légitime
- Précautions à prendre par le chef d'établissement
 - Zones d'installation des caméras limitées
 - Consultation des IRP / information des employés et visiteurs
 - Formalités à accomplir suivant que le lieu de travail est ouvert ou non au public
- Durée de conservation des images : 1 mois maxi
- Visionnage des images enregistrées par les seules personnes habilitées par l'employeur & déclarées auprès de la CNIL
- Sanctions : 45.000 à 300.000 euros d'amende (X5)
- + sanctions du Code la sécurité intérieure (lieux ouverts au public)

Application : contrôles d'accès

1/2

- Possibilité de mettre en place des outils – y compris biométriques – de contrôle individuel
- Ne doit pas servir au contrôle des déplacements à l'intérieur des locaux ni entraver la liberté d'aller et venir
- Durée de conservation des données : 3 mois maxi
- Accès aux informations par les seuls membres habilités des services gérant le personnel, la paie, ou la sécurité

Application : contrôles d'accès

2/2

- Précautions à prendre
 - Consultation des IRP / information des employés
 - Suppression de la demande d'autorisation préalable à la CNIL en cas de dispositif biométrique depuis RGPD
 - Mise en conformité avec le RGPD / Inscription du traitement biométrique au registre des traitements de l'entreprise / Données biométriques dites « sensibles » et obligation de désigner un DPO et de mener une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD)
- Sanctions édictées par le Code pénal et le RGPD



L'ANNEAU

6 rue Alain Chartier – Paris 15

Tel : 01 40 26 07 00

Mail : samuel.sultan@lanneau-securite.com