

SESSION 2026



CAPLP ET CAFEP
Concours externe

Section
ÉCONOMIE GESTION
Option
SÉCURITÉ PRÉVENTION

Épreuve d'admissibilité 2

Le sujet de l'épreuve est spécifique à l'option choisie.

L'épreuve consiste à analyser une ou plusieurs situations professionnelles, à partir d'un dossier documentaire et à proposer des solutions.

L'épreuve a pour objectif de vérifier les connaissances scientifiques et les compétences professionnelles relatives à l'option choisie.

Durée : 5 heures

—

L'usage de la calculatrice est autorisé dans les conditions relevant de la circulaire du 17 juin 2021 BOEN du 29 juillet 2021.

L'usage de tout ouvrage de référence, de tout dictionnaire et de tout autre matériel électronique est rigoureusement interdit.

Il appartient au candidat de vérifier qu'il a reçu un sujet complet et correspondant à l'épreuve à laquelle il se présente.

Si vous repérez ce qui vous semble être une erreur d'énoncé, vous devez le signaler très lisiblement sur votre copie, en proposer la correction et poursuivre l'épreuve en conséquence. De même, si cela vous conduit à formuler une ou plusieurs hypothèses, vous devez la (ou les) mentionner explicitement.

NB : Conformément au principe d'anonymat, votre copie ne doit comporter aucun signe distinctif, tel que nom, signature, origine, etc. Si le travail qui vous est demandé consiste notamment en la rédaction d'un projet ou d'une note, vous devrez impérativement vous abstenir de la signer ou de l'identifier.

Le fait de rendre une copie blanche est éliminatoire.

Tournez la page S.V.P.

INFORMATION AUX CANDIDATS

Vous trouverez ci-après les codes nécessaires vous permettant de compléter les rubriques figurant en en-tête de votre copie. Ces codes doivent être reportés sur chacune des copies que vous remettrez.

CAPLP EXTERNE – ÉCONOMIE GESTION

Option

Sécurité prévention

► Concours externe du CAPLP de l'enseignement public :

| Concours | Section/option | Epreuve | Matière |
|----------|----------------|---------|---------|
| EFE | 8055J | 102 | 4062 |

► Concours externe du CAFEP/CAPLP de l'enseignement privé :

| Concours | Section/option | Epreuve | Matière |
|----------|----------------|---------|---------|
| EFF | 8055J | 102 | 4062 |



Fondée en 2007 et implantée sur tout le territoire national, la société de sécurité privée LPH SÉCURITÉ offre une gamme de services de sécurité incluant la surveillance humaine, la surveillance électronique, le gardiennage et la sécurité incendie. La société possède également sa propre école de formation LPH ACADEMIE.

LPH SÉCURITÉ s'engage à fournir des solutions sur mesure, alliant expertise technique, innovation technologique et gestion des risques pour répondre aux besoins spécifiques de ses clients.

Vous êtes nouvellement nommé(e) responsable de l'agence régionale de LPH SÉCURITÉ Bourgogne-Franche-Comté à Besançon (25), qui emploie environ 200 salariés.

Votre agence répond à un appel d'offres lancé par la société SOLTRAME, le leader mondial dans la conception, la fabrication et la commercialisation de solutions de revêtements de sol innovants. Créée en 1975, l'entreprise SOLTRAME est aujourd'hui un acteur incontournable de l'industrie du sol, avec une présence dans plus de 80 pays et emploie environ 3 000 personnes. Le siège social est situé à Besançon.

Pour des raisons budgétaires et de diminution des coûts d'exploitation, l'entreprise souhaite externaliser la totalité des missions du service de sécurité incendie sûreté sur son site de production et de stockage à Saint-Claude (39). Ce site est une installation classée pour la protection de l'environnement (ICPE). La société SOLTRAME veille à garantir une protection optimale de ses infrastructures et de ses employés, tout en maintenant des coûts compétitifs.

Dans ce contexte, vous êtes chargé(e) de concevoir une stratégie globale de sécurité répondant aux exigences spécifiques de l'entreprise SOLTRAME. Le montant annuel de cet appel d'offres est estimé par le service financier de votre entreprise à 1 295 000 euros. Cette mission comprend la proposition de solutions de sécurité adaptées, l'intégration des nouvelles technologies et la gestion des ressources humaines affectées à ce projet. Vous devrez également vous assurer que les solutions proposées respectent la réglementation en vigueur.

Vous vous appuyerez sur vos compétences et les ressources fournies afin de répondre aux différents travaux proposés.

DOSSIER 1 : APPEL D'OFFRES ET PRESTATION

Vous prenez connaissance du cahier des charges de l'appel d'offres lancé par l'entreprise SOLTRAME. Vous souhaitez positionner LPH SÉCURITÉ comme un acteur capable de répondre à ce besoin, ce qui lui permettrait également de renforcer la position de l'agence sur le marché de la sécurité privée dans la région.

1.1 Proposez une démarche de gestion et de mobilisation des ressources humaines adaptée aux exigences spécifiques de l'appel d'offres lancé par la société SOLTRAME.

À la suite de la réponse à l'appel d'offres, LPH SÉCURITÉ a été présélectionnée pour soutenir, lors d'une réunion, sa proposition auprès de la direction de SOLTRAME. Cette réunion a pour objectif d'évaluer la capacité de votre entreprise à exécuter la prestation.

1.2 Élaborez un argumentaire démontrant votre capacité d'adaptation aux spécificités du cahier des charges, en incluant des propositions d'amélioration de la prestation.

LPH SÉCURITÉ a remporté l'appel d'offres. Quelques temps après le début de votre prestation au sein de l'entreprise SOLTRAME, un préavis de grève a été déposé par les syndicats des agents de maintenance pour une durée de cinq jours. Face aux risques accrus liés à la sûreté et à la sécurité, la direction de SOLTRAME vous sollicite pour renforcer les effectifs de sécurité afin de garantir la protection du site et des employés pendant cette période de tension sociale.

1.3 Proposez une stratégie de gestion de crise pour garantir la sécurité du site et des personnels pendant la période de grève. Pour cela, vous évaluez les risques liés à la sécurité-sûreté pendant le conflit social en précisant comment vous comptez agir pour sauvegarder la sécurité des personnes et des biens.

À la suite de la situation de tension sociale liée au préavis de grève déposé par les syndicats des agents de maintenance, la direction de SOLTRAME vous sollicite pour organiser un exercice de sécurité en collaboration avec la gendarmerie nationale.

1.4 Précisez en quoi cet exercice s'inscrit dans une démarche de sécurité globale.

1.5 Décrivez l'organisation générale de l'exercice de manière à l'intégrer dans la continuité des activités de SOLTRAME, en évitant toute interruption des processus industriels et en optimisant la communication entre les différents acteurs impliqués.

Julien PICHONI, agent de sécurité incendie de l'entreprise LPH SÉCURITÉ travaillant sur le site de Saint-Claude de l'entreprise SOLTRAME, a été victime d'un accident entraînant un arrêt de travail prolongé. Un compte-rendu et une déclaration d'accident du travail ont été établis.

2.1 À l'aide de l'outil de votre choix, analysez l'accident de travail et proposez des mesures de prévention pour éviter que ce type d'accident ne se reproduise à l'avenir.

Après avoir consulté vos équipes, vous constatez que votre entreprise ne dispose pas des ressources nécessaires pour compenser cette absence et vous envisagez le recours à la sous-traitance.

2.2 Proposez une grille d'analyse comparative des offres de sous-traitance que vous allez recevoir. Vous distinguerez les critères qui relèvent du choix de l'entreprise de ceux du profil de l'agent.

Après deux mois d'arrêt, Julien PICHONI reprend le travail avec une inaptitude physique à occuper son poste, prononcée par le médecin du travail. LPH SÉCURITÉ doit lui proposer des solutions d'emploi.

2.3 Indiquez comment garantir l'employabilité de Julien PICHONI en lui proposant des solutions.

ANNEXES

| | |
|-----------|--|
| Annexe 1 | Présentation de la société LPH SÉCURITÉ |
| Annexe 2 | Extrait du cahier des charges du site SOLTRAME Saint Claude (39) |
| Annexe 3 | Liste du personnel disponible chez LPH Sécurité affectable au site Saint-Claude de la société SOLTRAME |
| Annexe 4 | Note ministérielle sur le contrôle visuel des véhicules |
| Annexe 5 | Convention de partenariat entre SÉCURITAS et le SDIS 25 |
| Annexe 6 | Compte-rendu interne d'accident de travail |
| Annexe 7 | CERFA 14463*03 : déclaration d'accident du travail |
| Annexe 8 | Extraits du Code du travail |
| Annexe 9 | Avis d'inaptitude au poste de travail |
| Annexe 10 | Analyse des risques, la mise en place de « pentest » |
| Annexe 11 | Les exigences de sécurité en cas de conflit social dans l'entreprise |

Glossaire

| | |
|----------------|---|
| AFNOR | Association française de normalisation |
| APE | Activité principale exercée |
| APS | Agent de prévention et de sécurité |
| APSAD | Assemblée plénière des sociétés d'assurances dommages |
| CDD | Contrat à durée déterminée |
| CDI | Contrat à durée indéterminée |
| CNAPS | Conseil national des activités privées de sécurité |
| CNEPF | Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle |
| ESI | Équipier de seconde intervention |
| GHV | Gilet haute visibilité |
| GTC | Gestion technique centralisée |
| ICPE | Installation classée pour la protection de l'environnement |
| KPI | Key Performance Indicators – indicateurs clés de performance |
| OPJ | Officier de police judiciaire |
| PL | Véhicule poids lourd |
| PSE1 | Premiers secours en équipe de niveau 1 |
| PSE2 | Premiers secours en équipe de niveau 2 |
| RGPD | Règlement général sur la protection des données |
| SDIS | Service départemental d'incendie et de secours |
| SLA | Service level agreement (contrat sur la qualité de service) |
| SSI | Système de sécurité incendie |
| SSIAP | Service de sécurité incendie et d'assistance à personnes |
| SPV | Sapeur-pompier volontaire |
| SST | Sauveteur secouriste du travail |
| TFP | Titre à finalité professionnelle |
| TFP APS | Titre à finalité professionnelle agent de prévention et de sécurité |

Annexe 1 : Présentation de la société LPH SÉCURITÉ

Activité code APE / NAF 8010Z / Activités de sécurité privée.

LPH SÉCURITÉ offre une gamme complète de services de sécurité, incluant la surveillance humaine, la surveillance électronique, la sécurité incendie et la protection des infrastructures sensibles.

1. Chiffres clés

- **Création** : 2007
- **Effectif total** : Plus de 1 000 collaborateurs/trices en France.
- **Couverture nationale** : 10 agences régionales, offrant une présence locale et une réactivité accrue.
- **Certifications** :
 - APSAD pour la télésurveillance,
 - ISO 9001 : management de la qualité,
 - ISO 14001 : systèmes de management environnemental (SME),
 - ISO 45001 : systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail
 - ISO 27001 : Sécurité de l'information, cybersécurité et protection de la vie privée — Systèmes de management de la sécurité de l'information
- **Formation** : LPH ACADÉMIE assure la formation continue de ses agents et des salariés d'autres entreprises dans les domaines de la sécurité (la prévention incendie, la sûreté cynophile et la gestion des risques). Le centre de formation est agréé pour les formations TFP APS, SSIAP et SST.

2. Domaines d'activité et solutions proposées

LPH SÉCURITÉ propose une offre complète de solutions de sécurité pour répondre aux besoins spécifiques de ses clients dans divers secteurs d'activité :

- **Surveillance humaine** : Prévention des risques, lutte contre la malveillance, prévention incendie, assistance et secours à personne.
- **Surveillance électronique** : Solution de vidéosurveillance, détection intrusion, contrôle d'accès et système de protection périmétrique, usage de drones.
- **Sécurité incendie** : SSIAP niveaux 1, 2 et 3, équipier de première et seconde intervention.
- **Protection des infrastructures sensibles** : Sécurité spécialisée pour les sites industriels, aéroportuaires, nucléaires et autres installations critiques.
- **Télésurveillance** : Surveillance à distance via une centrale certifiée APSAD, incluant la gestion des alarmes et des interventions.

3. Matériel et technologies à disposition

Pour assurer une sécurité optimale, LPH SÉCURITÉ met à disposition des agents un équipement de pointe :

- Systèmes de vidéosurveillance haute définition pour une surveillance continue,
- Drones,
- Détecteurs d'intrusion sophistiqués pour les sites sensibles,

- Contrôles d'accès électroniques sécurisés pour les zones restreintes,
- Équipements pour la protection des travailleurs isolés (PTI), incluant des dispositifs de géolocalisation et de communication d'urgence.

4. Réalisations et expertise

Au fil des ans, LPH SÉCURITÉ a développé une expertise solide dans divers secteurs, avec des clients majeurs dans l'industrie, le tertiaire, les établissements recevant du public et immeubles de grande hauteur.

5. Les principaux concurrents de l'agence LPH SÉCURITÉ en Bourgogne Franche-Comté

| Concurrent | Taille et couverture régionale | Prestations proposées |
|---------------------------------|---|---|
| Sécurisurveillance BFC | Petite entreprise régionale (3 agences) | Surveillance humaine, vidéosurveillance, rondes |
| Proxisécurité | Entreprise nationale, présente dans 8 régions | Surveillance humaine, électronique, sécurité incendie (SSIAP) |
| Sécuritas | Multinationale, implantation nationale | Surveillance humaine, sécurité incendie, télésurveillance |
| Alliance Sécurité France | Entreprise nationale (4 agences régionales) | Surveillance périmétrique, rondes de sécurité, contrôle d'accès |
| Agyl Sécurité | Entreprise régionale, présente en BFC | Vidéosurveillance, sécurité électronique, sécurité incendie (SSIAP) |

6. Portefeuille clients de l'agence LPH SÉCURITÉ en Bourgogne Franche-Comté (extrait)

| Client | Secteur d'activité | Type de prestation | Chiffre d'affaires annuel (euros) | Date de fin de contrat |
|--|-----------------------------------|---|-----------------------------------|------------------------|
| Société Industrielle de Dijon (SID) | Industrie manufacturière | Surveillance électronique et sécurité incendie (SSIAP) | 350 000 | 31/12/2027 |
| Centre Commercial Sud Jura | Commerce et distribution | Surveillance humaine et sécurité incendie (SSIAP 1 et 2) | 900 000 | 01/04/2026 |
| Site Car-automobile de Montbéliard | Industrie production de véhicules | Protection des infrastructures sensibles et surveillance périmétrique | 500 000 | 31/12/2026 |
| Municipalité de Besançon | Secteur public | Rondes de sécurité et surveillance électronique | 150 000 | 31/03/2027 |
| Aéroport Régional de Dole | Transport aérien | Sécurité spécialisée aéroportuaire et surveillance humaine | 200 000 | 31/12/2026 |
| Complexe Sportif Dijon Métropole | Événementiel et sport | Sécurité lors d'événements, surveillance humaine | 90 000 | 30/09/2027 |
| Site Logistique de l'Est (SLE) | Logistique | Sécurité incendie et surveillance électronique | 300 000 | 31/12/2027 |

7. Les ressources humaines de l'agence Bourgogne Franche-Comté (exercice 2024)

| Données | Valeur | Observations |
|--|-------------------------------------|-----------------------|
| Effectif total | 200 salariés | 172 hommes, 28 femmes |
| Répartition des contrats de travail | 60 % CDD, 35 % CDI, 5 % de reprises | |
| Taux d'absentéisme | 10 % | Objectif fixé : 8 % |
| Formations réalisées | 50 agents formés | |
| Nombre d'heures de formation | 2 500 heures | |
| Salaires moyens | 24 000 € par an | |
| Taux de satisfaction des employés | 72 % | 2023 : 75 % |

Source : document auteur

Annexe 2 : Extrait du cahier des charges du site SOLTRAME Saint-Claude (39)

1. OBJET DU DOCUMENT

Ce cahier des charges est remis à titre confidentiel. Il est et demeure la propriété de la société SOLTRAME, quelle que soit l'issue de l'appel d'offres. En aucun cas, il ne peut engager la responsabilité de la société SOLTRAME sur l'issue de l'appel d'offres.

2. CONTEXTE ET OBJECTIF DE LA CONSULTATION

2.1. Contexte du projet

SOLTRAME souhaite lancer une consultation pour identifier les entreprises capables de proposer une prestation de sécurité et de sûreté pour le site de Saint-Claude.

2.2. Objectif du projet

L'objectif du projet consiste à externaliser et restructurer les missions du service de sécurité incendie et de sûreté du site de Saint-Claude.

2.3. Critères de sélection

Les critères de sélection seront :

- Note : QCDCTDM (qualité, coût, délais, caractéristiques, technologie, durabilité, management du risque)
- Coût : le prestataire doit proposer une offre la plus compétitive possible, le critère financier sera un critère majeur quant à la prise de décision.
- Délais : réactivité lors des pannes, intervention sous 24h. Réactivité lors des alarmes : intervention sous 1h.

2.4. Planning prévisionnel

Le planning général de consultation respectera les échéances suivantes :

| | |
|------------------------------|--|
| Envoi de la consultation | XX/XX/2026 |
| Réception des offres | XX/XX/2026 au plus tard. Les offres devront être envoyées à Frederique.foncey@soltrame.com ; Mario.pierra@soltrame.com |
| Pré-sélection des offres | XX/XX/2026 |
| Sélection de l'offre retenue | XX/XX/2026 |
| Démarrage Projet | XX/XX/2026 |

3. DESCRIPTIF DU BESOIN

3.1. Besoin fonctionnel : 6 postes.

Type de prestation recherchée

Prestation assurée 24/24 heures 7/7 jours 365 jours par an. Selon les vacances suivantes : 07h00 / 19h00 et 19h00 / 07h00.

Les missions principales

Le prestataire devra gérer :

- Surveillance et gardiennage du site
- Accueil des personnes extérieures (entreprises, visiteurs, chauffeurs PL) devant accéder au site et prévenir les collaborateurs internes SOLTRAME
- Remise des badges
- Sécurité incendie
- Assistance à personne
- Vérifications des accès sur le site du personnel SOLTRAME
- Rondes de surveillance (semaines, nuits et week-end)
- Véhicules de location : prise et restitution des clés et des contrats, suivi des procédures.

Organisation du site

1 poste d'agent de sécurité accueil et filtrage : du lundi au vendredi (sauf jours fériés)

- Tenue du standard téléphonique en dehors des heures ouvrées

- Accueil des visiteurs, entreprises, intérimaires et chauffeurs avec formalités d'accès et règles de sécurité
- Remise des badges
- Gestion technique centralisée (GTC)
- Gestion des clés

4 postes d'agent de sécurité rondiers-intervenants, présents en permanence, chargés des missions de sécurité incendie, d'assistance à personne et de surveillance : du lundi au vendredi, week-end et jours fériés.

| | |
|---|---------|
| Standard* | FORFAIT |
| Contrôle des entrées et sorties des personnes, vérification d'identité des visiteurs* | |
| Contrôle des entrées et sorties des véhicules* | |
| Alerte des personnes compétentes (pompiers, police, astreinte technique, etc.) | |
| Alerte et guidage des secours | |
| Gestion des clés * | |
| Gestion des appels téléphoniques* | |
| Mission de ronde de sécurité et de sûreté | |
| Mission de ronde extérieure (périmètre, clôtures) | |
| Supervision et intervention alarmes sprinklers | |
| Surveillance des écrans vidéo | |
| Tenue et mise à jour de la main courante manuscrite | |
| Gestion des parkings selon consignes | |
| Assistance aux exercices incendie et d'évacuation | |
| Premiers secours | |
| Intervention sur départ de feu | |
| Intervention sur alarme (intrusion et incendie) | |
| Levée de doute sur alarme | |
| Accueil et guidage des secours en cas d'accident ou de sinistre | |
| Ronde de fermeture et de sécurisation du site à partir de 21H (du lundi au vendredi) | |
| Ronde de surveillance week-end et jours fériés | |

* En l'absence de l'agent de sécurité accueil / filtrage

L'ensemble du personnel chargé des missions de sécurité incendie et d'assistance à personne devra être titulaire d'une qualification lui permettant d'exercer les missions d'agent de sécurité incendie au titre de l'arrêté du 2 mai 2005 modifié ainsi que de la formation initiale de sapeur-pompier volontaire ou être titulaire du PSE1 et PSE2 avec un module de formation équipier de seconde intervention.

1 poste de chef de poste : Du lundi au vendredi, week-end et jours fériés.

La personne cheffe de poste doit être titulaire d'une qualification lui permettant d'exercer les missions de chef d'équipe de service de sécurité incendie au titre de l'arrêté du 2 mai 2005 modifié, elle sera l'interlocutrice permanente de SOLTRAME et représentera le prestataire.

Ces missions principales seront :

- L'encadrement et le suivi général des personnes affectées sur le site
- La gestion du matériel en poste
- La mise en place et le contrôle de la bonne exécution des consignes applicables
- La gestion documentaire et la mise à jour des consignes de travail
- La gestion des tenues du personnel du prestataire
- Le traitement des plannings et des absences agents
- Les contrôles au poste auprès des agents.

Tenue

Pour les missions de sûreté, la tenue doit être conforme à l'arrêté du 18 juillet 2023. Pour les missions relatives à la sécurité incendie, la tenue doit être conforme à l'arrêté du 2 mai 2005 modifié. Les équipements de protection individuelle spécifiques au site sont fournis par l'entreprise SOLTRAME : tenue de feu, casque F1, gants, appareil respiratoire isolant.

Les spécificités – Prestations complémentaires ponctuelles

- Spécificités vacation de journée :
 - Contrôles aléatoires des véhicules des personnels en sortie de site (ouverture des coffres)
- Spécificités vacation de nuit :
 - Contrôles de véhicules des personnels en sortie de site de 20h à 4h (ouverture des coffres)

- Dimanche et jour férié : laisser le portail fermé en permanence (ouverture exceptionnelle sur demande du personnel de SOLTRAME qui travaille sur le site).

Pour les prestations effectuées sur le site, la sous-traitance n'est pas autorisée, sauf cas temporaire exceptionnel et après accord préalable et écrit du responsable hygiène-sécurité SOLTRAME. Une grille d'analyse de l'entreprise sous-traitante devra être fournie obligatoirement.

- La société SOLTRAME met à la disposition des agents de sécurité du prestataire un poste de garde qui sera régulièrement nettoyé et entretenu par ses soins. Ce poste comprend un véhicule de première intervention incendie, un véhicule de secours et d'assistance aux victimes et trois véhicules légers pour les rondes de sécurité et les interventions sur alarme, ainsi que l'équipement central du SSI (système de sécurité incendie), la GTC, un ordinateur, une imprimante, un téléphone fixe et portable. Si le poste de garde n'est pas conforme à la propreté ou possède du matériel détérioré, les agents doivent prévenir la société SOLTRAME. Les agents doivent tenir leur lieu de travail rangé.

Chiffrage de la prestation de surveillance, gardiennage

- Le prestataire annoncera le prix mensuel hors taxes de la prestation en distinguant la partie prestation et la partie matériel.
- Les prix mensuels hors taxes seront réputés fermes et non révisables pendant une période de 24 mois à compter de la date d'entrée en vigueur du contrat.
- Toute révision des prix devra être motivée et faire l'objet d'une discussion entre le prestataire et le client.

3.2. Aspects techniques

• **Certifications**

Le prestataire devra être capable de respecter les certifications ci-dessous :

- ISO 14001
- ISO 45001
- ISO 27001 : Clause RGPD

• **Innovation**

Le prestataire devra être force de proposition et nous proposer des solutions innovantes tout en respectant le besoin formulé précédemment.

3.3. Formation du personnel

Les prestations de sécurité - sûreté s'effectuent au regard de situations à risques telles que incendies, incidents, accidents, explosions, d'origine accidentelle ou malveillante, intrusions, effractions, attentats, vols, actes de vandalisme, mouvements de foule, etc. Le dispositif et l'organisation mis en place en relation avec SOLTRAME devront démontrer une aptitude à détecter, voire neutraliser les risques inhérents à une situation donnée en fonction de leur gravité, leur fréquence et leur évolution. Les acteurs de cette fonction devront donc disposer de capacités physiques et psychologiques, de capacités de dissuasion et de réaction mais aussi d'aptitudes et de compétences professionnelles éprouvées et confirmées face à ces situations à risques.

Formation du personnel du prestataire : le prestataire devra communiquer l'attestation de certification du personnel.

3.4. Suivi de la prestation

Le prestataire devra assurer un suivi régulier de la prestation à SOLTRAME et lui adresser les évolutions des contrats sur la qualité de service (SLA), des indicateurs clés de performance (KPI) définis. Un rapport mensuel devra être accessible à tout moment. Il fournira des informations uniformisées d'ordre opérationnel, technique, financier.

Il devra intégrer :

- Les faits marquants, notamment : incidents, événements notables, modifications de consignes, de dispositif, d'effectif, d'équipements liés à la sûreté et à la sécurité, etc.
- Le détail de l'activité selon la pertinence
- Les indicateurs clés de performance (KPI) relatifs à la période
- Le taux d'absentéisme
- Le taux de rotation
- Le nombre de congés maladie (en jours)
- Les formations spécifiques suivies.

La mesure de l'atteinte du niveau de satisfaction, résultant des points précédents et des indicateurs clés de performance, sera intégrée au compte-rendu (*reporting*) et également consultable via un outil approprié.

4. CLAUSES

4.1. Confidentialité

Le prestataire s'engage à considérer comme confidentielles toutes les informations dont il aura eu connaissance dans le cadre de la réponse à cet appel d'offres.

Le prestataire s'engage à **faire respecter cette clause de confidentialité** par l'ensemble de ses collaborateurs et représentants.

Le prestataire s'engage à retourner l'accord de confidentialité (paraphé sur chacune des pages et signé) sous forme numérisée dans les meilleurs délais.

4.2. Clause de productivité

Le prestataire s'engage à faire son possible pour identifier et mettre en œuvre toutes les pistes potentielles d'optimisation pouvant générer des gains de productivité pour lui-même et donc une réduction des coûts de fonctionnement pour l'entreprise SOLTRAME.

Tout au long du contrat, le prestataire devra établir trimestriellement un plan de progrès pour :

- Réduire les coûts
- Améliorer la qualité des prestations
- Réduire les délais d'intervention
- Optimiser les ordres de service à réaliser
- Former son personnel intervenant sur les sites.

4.3. Plan de prévention

Le plan de prévention sera établi avant le démarrage de la prestation, en application du Code du travail et de la législation en vigueur dès la signature du contrat.

Avant toute intervention sur le site de SAINT-CLAUDE, le prestataire devra signer le plan de prévention de notre société.

5. SOLUTIONS PROPOSÉES

Les solutions proposées devront :

- Exposer comment elles peuvent répondre aux objectifs du projet
- Séparer les coûts
- Détailler les modalités de mise en œuvre
- Identifier les ressources nécessaires à la mise en œuvre du projet (internes et externes).

En complément des informations demandées, le prestataire joindra tout document et / ou étude indispensables à la bonne compréhension de son approche technico-commerciale et ce, en s'assurant d'y annexer les documents correspondants.

Source : document auteur

Annexe 3 : Liste du personnel disponible chez LPH Sécurité affectable au site Saint-Claude de la société SOLTRAME

| Listing du personnel disponible | | LPH Sécurité - agence Bourgogne Franche-Comté | | | | | | |
|---------------------------------|-----------------------|---|---------------------------------|---|----------|----------|-----------|----------|
| | Incendie | Sûreté | Secourisme | Autres formations et diplômes | SST | SSIAP | Carte pro | HOBO |
| Léa DUBAY | SSIAP 2 | Carte professionnelle | Sauveteur secouriste du travail | PSE1 et PSE2 Croix Rouge | mars-27 | mars-26 | mai-28 | nov.-20 |
| Alex BOHAS | SSIAP 2 | Carte professionnelle | Sauveteur secouriste du travail | Formation initiale de sapeur-pompier volontaire SDIS 39 | nov.-26 | juil.-26 | | juin-21 |
| Matthieu COLLOD | SSIAP 2 | Carte professionnelle | Sauveteur secouriste du travail | PSE1 et PSE2 protection civile | juin-27 | avr.-24 | août-26 | nov.-20 |
| Laura OUGIER | SSIAP 2 | Carte professionnelle | Sauveteur secouriste du travail | | juin-25 | juil.-24 | août-26 | janv.-22 |
| Najib HAMWI | SSIAP 2 | Carte professionnelle | Sauveteur secouriste du travail | | nov.-23 | fev-25 | juin-27 | nov.-20 |
| Julien PICHONI | SSIAP 1 | Carte professionnelle | Sauveteur secouriste du travail | Formation initiale de sapeur-pompier volontaire SDIS 39 | janv.-25 | janv.-24 | déc.-27 | sept.-21 |
| Noa GUENICHOT | SSIAP 2 | Carte professionnelle | Sauveteur secouriste du travail | | mars-25 | mai-25 | août-24 | juin-19 |
| Antonin CRUCEY | SSIAP 1 | Carte professionnelle | Sauveteur secouriste du travail | Formation initiale de sapeur-pompier volontaire SDIS 39 | juil.-24 | mars-26 | mai-26 | avr.-18 |
| Gabrielle FERNANDES | SSIAP 2 | Carte professionnelle | Sauveteur secouriste du travail | | oct.-24 | oct.-24 | juil.-28 | nov.-20 |
| Jade RIOULT | SSIAP 1 | Carte professionnelle | Sauveteur secouriste du travail | | févr-25 | nov-23 | juil-25 | juil-23 |
| Matheo CORDONIER | SSIAP 1 | Carte professionnelle | Sauveteur secouriste du travail | | | | | |
| Luca DELFIORI | SSIAP 1 | Carte professionnelle | Sauveteur secouriste du travail | | févr-25 | nov-23 | mai-24 | juil-23 |
| Vincent OUGIER | BAC PRO MS | Carte professionnelle | Sauveteur secouriste du travail | | avr-26 | mars-26 | | janv-22 |
| Christy MELTGUAN | BAC PRO MS | Carte professionnelle | Sauveteur secouriste du travail | | juin-25 | juil-24 | juin-26 | juil-21 |
| Cindy MENDOSA | BP ATPS | Carte professionnelle | Sauveteur secouriste du travail | | déc-23 | sept-26 | mai-25 | déc-21 |
| Axel MAURIEUX | BP ATPS | Carte professionnelle | Sauveteur secouriste du travail | Formation initiale de sapeur-pompier volontaire SDIS 39 | juin-25 | juin-26 | juin-28 | juin-23 |
| Enzo BON | CAP agent de sécurité | Carte professionnelle | Sauveteur secouriste du travail | | juil-26 | juil-26 | juil-26 | juil-26 |
| Manon DAUPHINE | CAP agent de sécurité | Carte professionnelle | Sauveteur secouriste du travail | | juil-26 | juil-26 | juil-26 | juil-26 |
| Gwenaël FLAMARD | CAP agent de sécurité | Carte professionnelle | Sauveteur secouriste du travail | Formation initiale de sapeur-pompier volontaire SDIS 39 | juil-26 | juil-26 | juil-26 | juil-26 |

Source : document auteur

Annexe 4 : Note ministérielle sur le contrôle visuel des véhicules



MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR

Liberté
Égalité
Fraternité

Secrétariat général

La directrice des libertés publiques

Et des affaires juridiques

Paris, le 11 septembre 2023

Monsieur le Président
et Monsieur le Vice-président
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la
formation professionnelle de la branche des
entreprises de prévention et sécurité (CPNEFP) 18-
20, rue Edouard Jacques
75014 PARIS

Monsieur le Président, Monsieur le Vice-président,

Par courrier en date du 4 juillet 2023, vous avez souhaité voir clarifié l'encadrement de la mission d'inspection visuelle des coffres de voitures pour l'accès aux enceintes privées. Vous indiquez sur ce point que cette mission est régulièrement demandée, voire exigée, par certains donneurs d'ordre ou encore recommandée par certaines préfectures s'agissant des sites sensibles. Vous souhaitez également savoir si une évolution de la réglementation en la matière est envisageable.

Après examen du cadre juridique en la matière, je suis en mesure de vous apporter les éléments de réponse suivants.

Les agents privés de sécurité, dont les prérogatives sont limitativement énumérées par la loi, ne peuvent réaliser des inspections visuelles de véhicules. En l'état du droit, de telles opérations constituent donc des manquements qui peuvent être relevés par les contrôleurs du CNAPS (1). Toutefois, sous réserve qu'un certain nombre de conditions soient remplies, les agents privés de sécurité peuvent réaliser une inspection visuelle de certains véhicules (II). Enfin, si une évolution de la réglementation pourrait être envisageable, elle nécessiterait le recours à la loi (III).

I. Les prérogatives des agents privés de sécurité étant limitativement énumérées, ils ne peuvent réaliser des inspections visuelles de véhicules

En l'état actuel de la législation, les agents privés de sécurité disposent de prérogatives limitativement énumérées en vue d'assurer la protection des personnes et des biens.

Ainsi, les articles L. 613-2 et L. 613-3 du code de la sécurité intérieure (CSI) permettent aux agents privés de sécurité qui exercent une activité de surveillance et de gardiennage de procéder à l'inspection visuelle des bagages et, avec le consentement de leur propriétaire, à leur fouille.

En revanche, dès lors que leur statut ne le prévoit pas expressément, ils ne peuvent procéder à l'inspection visuelle ou à la visite des véhicules.

Deux dispositions législatives permettent cependant à certains agents privés de sécurité de procéder à une inspection visuelle de véhicule :

- Les agents de sûreté aéroportuaire visés au II de l'article L. 6342-4 du code des transports peuvent, sous le contrôle des officiers de police judiciaire (OPJ) et des agents des douanes, procéder à la fouille et à la visite par tous moyens appropriés des véhicules pénétrants ou se trouvant dans la zone côté piste des aéroports ;
- Les agents « chargés des missions de sûreté » dans le domaine portuaire (II de l'article L. 5332-15 du code des transports). Ces agents, désignés par les services de l'Etat, les exploitants d'installations portuaires, les compagnies de transport maritime et les prestataires de services portuaires, peuvent, sous le contrôle des OPJ ou des agents des douanes, procéder à la fouille des véhicules pénétrant ou se trouvant dans les zones d'accès restreint ou embarqués à bord des navires.

Ces catégories d'agents sont toutefois désignées par l'autorité administrative et placés sous le contrôle et la responsabilité d'OPJ.

Il s'en déduit, par suite et sans ambiguïté, que le fait pour des agents privés de sécurité de procéder à des inspections visuelles de véhicules, sans y être autorisés par la loi, constitue un manquement qui peut être relevé par les contrôleurs du CNAPS et donner lieu à sanctions, ainsi qu'il résulte d'une jurisprudence constante.

Ainsi, dans un arrêt du 30 avril 2021, la Cour administrative d'appel de Paris a ainsi rappelé que « seuls, d'une part, les officiers de police judiciaire et, sur l'ordre et sous la responsabilité de ceux-ci, les agents de police judiciaire et les agents de police judiciaire adjoints, sur réquisitions écrites du procureur de la République et, d'autre part, les agents des douanes, peuvent procéder à la visite des véhicules [...] ». » (2)

La chambre des Prud'hommes de la Cour d'appel de Rennes a, de même, considéré qu'un contrôle visuel de l'intérieur du coffre d'un véhicule, ne pouvait être assimilé, même par analogie, au contrôle visuel des bagages réalisés par les agents privés de sécurité. Ces récentes jurisprudences viennent confirmer les limites des prérogatives aujourd'hui conférées aux agents privés de sécurité en matière d'inspection visuelle. (3)

II. L'inspection visuelle des véhicules de livraison de biens et de marchandises par des agents privés de sécurité est possible sous certaines conditions

En raison des éléments exposés ci-dessus, les agents privés de sécurité ne peuvent réaliser d'inspection visuelle de véhicules. Toutefois, il apparaît qu'une telle mission peut leur être confiée dans le cadre de certaines relations contractuelles si les conditions suivantes sont réunies :

- Les contrôles ne portent que sur des véhicules de livraisons de biens et de marchandises, à l'exclusion des véhicules personnels ;
- Ils doivent avoir lieu en dehors de la voie publique au sein d'un espace dédié non accessible au public ;
- Il existe un lien contractuel entre fournisseur et prestataire ;
- Une clause dans le contrat doit préciser les conditions de l'entrée dans le site, notamment l'obligation, pour des raisons de sécurité, d'accepter l'inspection visuelle des véhicules de livraison par des agents privés de sécurité. Il doit également être mentionné que la signature du contrat vaut acceptation de ces conditions ;
- Le prestataire doit avertir préalablement ses agents conducteurs et accompagnateurs de ces conditions de livraison ;
- Le consentement du prestataire doit être recueilli par la signature du contrat.

Une telle compétence devrait toutefois être réservée à certaines des missions des agents privés de sécurité (assurer la sécurité des lieux dont ils ont la garde) et être subordonnée au consentement du conducteur, présumé par sa demande d'accès à un lieu

III. Le recours à la loi serait nécessaire pour élargir les prérogatives des agents privés de sécurité à l'inspection visuelle des véhicules

En revanche, compte tenu de la jurisprudence constante du juge constitutionnel qui fait entrer ce type d'opération dans le champ de compétence de l'autorité judiciaire, et nonobstant une évolution de la notion de domicile, dans lequel n'entre plus désormais le véhicule, ces opérations devraient être placées sous le contrôle d'un OPJ, comme c'est le cas pour les inspections visuelles de véhicules par les agents de sûreté portuaire et aéroportuaire. Cet encadrement par les OPJ pourrait limiter l'intérêt d'une telle disposition, compte tenu des modalités d'exercice de leurs missions par les acteurs de la sécurité privée.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, Monsieur le Vice-président, l'expression de ma considération distinguée.

Pascale LEGLISE

(1) Mentionnée au 1° de l'article L. 611-1 du CSI.

(2) Cour administrative d'appel de Paris, 8ème chambre, 30 avril 2021, n° 20PA02759.

(3) Cour d'appel de Rennes, chambre des Prud'hommes, 19 mars 2021, no 18/04083.

Source : ministère de l'intérieur

Annexe 5 : Convention de partenariat entre SÉCURITAS et le SDIS 25

En présence de M. Raphaël Bartolt, préfet du Doubs, une convention de partenariat a été signée entre le Service départemental d'incendie et de secours du Doubs (SDIS 25), représenté par madame Christine BOUQUIN, présidente du conseil départemental et présidente du conseil d'administration, et la société SÉCURITAS France, représentée par Monsieur Josselin LAKHDAR, directeur de l'agence Franche-Comté Bourgogne.

Cette convention vise à faciliter l'engagement citoyen de 24 sapeurs-pompiers volontaires (SPV) du Doubs salariés de l'entreprise SÉCURITAS France.

Cet accord leur permet de développer les compétences liées à leur activité de SPV en participant à des actions de formation organisées par le SDIS 25 durant leurs heures de travail.

C'est la première fois qu'une convention de ce type concerne un nombre aussi important de sapeurs-pompiers volontaires au sein de la même entreprise.

Les sapeurs-pompiers volontaires constituent un élément clé du maillage du territoire et permettent d'assurer des secours en tous points du département et à tous moments.

Les 2 500 SPV du Doubs répartis dans 71 centres de secours participent à plus de 80 % des interventions (près de 35 000 interventions en 2016).

Toutes les 15 minutes, une intervention est déclenchée dans le département.

Source : La lettre d'État dans le Doubs – Numéro 33 – juin 2017



COMPTE RENDU D'ACCIDENT DU TRAVAIL

| | | | |
|----------------------|---|--------------|---------------|
| SITE | SOLTRAME, Saint-Claude (39) | | |
| ACCIDENT | Date : XX/XX/XXXX | Jour : Jeudi | Heure : 05h30 |
| Conditions météo | Nuit noire, légère pluie. | | |
| Luminosité | Faible, quelques lampadaires défectueux, zone globalement sombre. | | |
| Éclairage de l'engin | Fonctionnel mais insuffisant pour distinguer une personne habillée en sombre. | | |
| Lieu : | Bloc D, zone 2. | | |

| | | | |
|--|---------------|---|-----------------------------|
| VICTIME | Nom : PICHONI | Prénom : Julien | Qualification : SSIAP 1. |
| Horaires de travail : 19h00 – 07h00 | | Ancienneté : 4 ans | |
| Expérience : habitué aux rondes, connaît bien le site. | | Équipement au moment des faits : tenue de sécurité, chaussures de sécurité, lampe torche, absence de gilet haute visibilité (GVH) | |

| | |
|----------|-----------------------------------|
| BLESSURE | Rachis cervical et épaule droite. |
|----------|-----------------------------------|

| | |
|-----------|---|
| TÈMOIN(S) | Monsieur LARCHETTE Denis, conducteur d'un engin de manutention type chariot élévateur, en mission de transfert de palettes pleines. |
|-----------|---|

Description du travail demandé ou habituel :

Monsieur PICHONI réalisait une ronde de prévention incendie extérieure dans le bloc D, en zone 2, à 05h30 du matin. Contrôle visuel des accès, des issues de secours, installations techniques. Passage obligatoire par une voie de circulation interne réservée aux engins de manutention. Obligatoire réglementaire : port du GHV prévu par les consignes particulières de sécurité.

Description de ce qui s'est réellement passé jusqu'à l'accident :

Lors de sa ronde extérieure dans le bloc D, en zone 2, monsieur PICHONI traversait une voie de circulation à faible luminosité, réservée aux engins de manutention, en dehors du passage piéton balisé. Monsieur PICHONI ne portait pas son GHV, ce qui diminuait fortement sa visibilité.

Le conducteur de l'engin roulait à une vitesse estimée de 18 km/h, il a vu au dernier moment Monsieur PICHONI et malgré un freinage d'urgence, n'a pu stopper l'engin et l'a percuté. Monsieur PICHONI est tombé au sol, conscient mais blessé. Il a été pris en charge par ses collègues agents de sécurité puis par les sapeurs-pompiers.

Annexe 7 : CERFA 14463*03, déclaration d'accident du travail



N° 14463*03
DAT-PRE

DÉCLARATION D'ACCIDENT DU TRAVAIL D'ACCIDENT DE TRAJET

(Articles L. 441-1 à L. 441-4 et articles R. 441-2, R. 441-3, R. 441-5 et R. 441-11 du Code de la sécurité sociale)
L'EMPLOYEUR ENVOIE À LA CAISSE PRIMAIRE DE RÉSIDENCE HABITUELLE DE L'ASSURÉ(E) LES TROIS PREMIERS VOLETS DE LA DÉCLARATION PAR LETTRE RECOMMANDÉE
À VEC ACCUSÉ DE RÉCEPTION AU PLUS TARD 48 HEURES (non compris les dimanches et jours fériés) APRES AVOIR PRIS CONNAISSANCE DE L'ACCIDENT ET CONSERVE LE QUATRIEME VOLET.

L'EMPLOYEUR (établissement d'attache permanent de la victime) (se reporter à la notice)

Nom et prénom ou raison sociale de l'employeur **LPH Sécurité**

Adresse **1 rue du pont** Lieu-dit

2 5 0 0 0 Code postal **0 3 8 1 0 0 0 1 0 2** N° de Téléphone

N° SIRET de l'établissement d'attache **5 0 3 3 3 6 6 9 5 0 0 0 1 4** N° de risque Sécurité Sociale **1 2 3 4 5**

Nom du service de santé au travail **SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL**

Adresse **25 rue Gambetta** Code postal **2 5 0 0 0**

LA VICTIME (se reporter à la notice)

N° d'immatriculation **1 9 0 0 6 2 5 3 8 8 2 4 5 2 1** À défaut, sexe F M Date de naissance

Nom et prénom **PICHONI Julien**
(nom de famille (de naissance) suivi du nom d'usage (facultatif et s'il y a lieu))

Adresse **9 route des sapins** Lieu-dit

3 9 2 6 0 Code postal **Moirans-en-montagne** Nationalité Française EEE, Suisse Autre

Date d'embauche **0 1 0 2 2 0 2 0** Profession **AGENCE DE SÉCURITÉ INCENDIE**

Qualification professionnelle **----** Ancienneté dans le poste de travail **----**

Contrat de travail : CDI CDD Apprenti/Elève Intérimaire Autre

LES INFORMATIONS RELATIVES A L'ACCIDENT (se reporter à la notice)

Date **X X / X X / 2 0** heure **0 5 H 3**

Lieu de l'accident **SOLTRAME, SAINT-CLAUDE**

Précisions complémentaires sur le lieu de l'accident et/ou sur le temps

Lieu de travail habituel Au cours du trajet entre le domicile et le lieu de travail **1 2 3 4 5 6 7 8 9 1 0 1 1 1** Numéro de SIRET du lieu de l'accident

Lieu de travail occasionnel Au cours du trajet entre le travail et le lieu du repas (Indiquez le SIRET du lieu de l'accident si celui-ci est survenu dans un autre établissement que celui d'attache de la victime.)

Lieu du repas Au cours d'un déplacement pour l'employeur

Activité de la victime lors de l'accident **Réalise une ronde de prévention incendie**

Nature de l'accident **Heurt véhicule (chariot élévateur) - piéton**

Objet dont le contact a blessé la victime **Palettes.**

Eventuelles réserves motivées (joignez, si besoin, une lettre d'accompagnement)

Siège des lésions **Rachis et épaule droite**

Nature des lésions **Fractures**

La victime a été transportée à : **Hôpital Louis Jaillon 39200 SAINT-CLAUDE** L'accident a-t-il fait d'autre(s) victime(s) ? OUI NON

Horaire de travail de la victime le jour de l'accident de **1 9 0 0** à **0 7 0 0** et de

Accident constaté connu le **X X X X 2 0 2 6** heure **0 5 H 3** par l'employeur par ses préposés décrit par la victime

l'accident est inscrit au registre d'accidents du travail bénins, le sous le N°

Conséquences : SANS ARRÊT DE TRAVAIL AVEC ARRÊT DE TRAVAIL (*) DÉCÈS

Un rapport de police a-t-il été établi ? NON OUI par qui ?

LE TÊMOIN ou LA PREMIERE PERSONNE AVISEE (cocher la case correspondante)

Le témoin ou la 1ère personne avisée (en cas d'absence de témoin)

Nom et prénom **Axel BOHAS**

Adresse **4 rue du Triolet, BELLECOMBE** Lieu-dit Code postal **3 9 3 1 0**

LE TIERS

L'accident a-t-il été causé par un tiers ? OUI NON

Si OUI, nom et adresse du tiers **Denis LARCHETTE, 21 route du bois de chênes, 39300 CHAMPAGNOLE**

Société d'assurance du tiers **XXXX**

Nom et prénom du signataire **XXXX XXXXXX**

Qualité **RESPONSABLE D'AGENCE** Signature

Fait à **BESANÇON** le **X X X X 2 0 2 6**

(*) : Important, si l'accident a entraîné un arrêt, remplissez immédiatement l'attestation de salaire S 6202.

Annexe 8 : Extraits du Code du travail

Extraits du Code du travail

Chapitre VI : Maladie, accident et inaptitude médicale

Sous-section 3 : Inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

Article L1226-10

Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1

Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4

Lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel. Cette proposition prend en compte, après avis du comité économique et social, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

Article L1226-11

Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

Article L1226-12

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 102 (V)

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi.

L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue au chapitre II du titre III.

Source : Légifrance

Annexe 10 : Analyse des risques, la mise en place de « pentest »

Afin de vérifier les systèmes en place et renforcer la protection d'un site, nos équipes réalisent des exercices réels d'intrusion. Ces tests sont complexes et mettent en œuvre de nombreuses compétences permettant de restituer des préconisations concrètes sur les aspects organisationnels, techniques et humains de la sûreté du site :

- Repérage du site et de son fonctionnement en amont, des systèmes de sécurité, des failles visibles.
- Préparation des scénarii d'intervention et proposition à vos services en charge de la sûreté.
- Réalisation de l'exercice, de nuit ou de jour, par des collaborateurs spécialisés en management des risques : préparation logistique, diversion, franchissement, infiltration, intrusion, effraction.
- Restitution (*debriefing*) à chaud des équipes de sûreté locales et des personnes impliquées.
- Restitution à froid par un livrable complet reprenant le déroulement de l'exercice, les vulnérabilités testées et les préconisations pour l'amélioration de la sûreté globale.

Une fois les solutions de sûreté mises en place, il est nécessaire de les tester pour s'assurer de leur efficacité.

Le test d'intrusion – « *penetration test* » ou « *pentest* » chez les anglophones – est, en matière de sûreté, l'examen roi. Réalisé par une entreprise de sécurité spécialisée, il donne la possibilité de mesurer l'efficacité de l'ensemble des moyens mis en pratique (technologiques, humains ou organisationnels) pour protéger un site des attaques malveillantes (pillage économique, information ou destruction) dont il pourrait faire l'objet. Le test intrusion commence avec l'élaboration, conjointement avec le client, d'un scénario. Il existe en effet autant de scénarios que d'entreprises et/ou de sites. Les risques varient également d'un client à un autre.

Le test intrusion, effectué en situation réelle par une ou plusieurs personnes non identifiées par les personnels de sécurité, donne une image d'ensemble sur l'efficacité des pare-feux humains et technologiques opérationnels sur le site client. Il est également possible dans ce processus de collaborer avec les forces de sécurité publiques.

Une fois le test terminé, l'entreprise de sécurité fait un retour d'expérience afin d'identifier les points positifs ou axes d'amélioration du dispositif de sécurité.

Les tests d'intrusion évaluent, en situation réelle, l'efficacité des moyens humains, techniques et organisationnels mis en place par une entreprise pour protéger son site des intrusions frauduleuses et malveillantes.

Ces simulations grandeur nature apportent une réponse sur-mesure aux besoins d'une entreprise quels que soient son secteur et son activité.

Source : <https://www.securitas.fr/services-integres/risk-management/test-intrusion-physique/>

ANNEXE 11 : Les exigences de sécurité en cas de conflit social dans l'entreprise

Sur le plan juridique, il est nécessaire d'assurer la conciliation entre le droit de grève protégé par la Constitution et le pouvoir de direction de l'employeur, en contrepartie duquel il est soumis à une obligation de sécurité de résultat. Dans ce type de situation, la sûreté et la sécurité constituent une préoccupation essentielle pour les dirigeants et cadres d'entreprises. Aussi légitime soit-elle, sa mise en œuvre est toutefois délicate d'un point de vue juridique. Tout conflit social comporte un risque de débordements, qu'il convient de prévenir au mieux pour éviter de les subir.

S'agissant des personnes, et tout particulièrement des salariés non-grévistes pour lesquels l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat pendant toute la durée de la grève, celui-ci doit prévoir de donner toutes les consignes nécessaires et adaptées, afin de protéger la santé physique et mentale des intéressés. Des mesures de protection peuvent également être prévues face au risque de violences de toute nature, menaces, atteintes à la liberté du travail, vols, voire séquestration. S'agissant des biens, les atteintes peuvent typiquement consister en des dégradations, destructions voire des actes de sabotage à caractère intentionnel.

Sur le plan environnemental, le risque de pollution intentionnelle (qu'il s'agisse d'actes de chantage ou de désespoir) n'est jamais non plus à exclure. La résilience face à des risques peut conduire à les intégrer dans la réflexion autour du plan de continuité de l'activité (PCA), dont l'un des piliers sera la gestion de la sécurité. Dans ce cadre, il n'est toutefois pas possible de régler l'usage du droit de grève par la voie du règlement intérieur de l'entreprise, quand bien même cette mesure serait nécessaire pour prévenir un dommage imminent. Ainsi a-t-il été jugé que même dans le cadre de l'application de la législation sur les installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE), l'employeur ne peut prévoir la réquisition du personnel gréviste pour participer à un service minimum de sécurité via le règlement intérieur (cf. Cass. Soc. 15 décembre 2009, n°08-43603). Cette jurisprudence est constante (cf. également Cass. Soc. 25 février 2003, n°01-10812).

En revanche, le personnel non-gréviste peut être affecté ou réaffecté, selon les besoins, à des postes intéressant la sécurité, sans que cela ne constitue une entrave illicite au droit de grève. Précisons que l'urgence et la nécessité de prévenir des accidents imminents constituent un motif de dérogation dans certains domaines de la réglementation du travail (cf. C. Trav., L3132-4, etc.). L'employeur peut également faire appel à une entreprise extérieure dans le cadre du contrat de prestation de service (maintenance, etc.).

Par contre, il existe plusieurs interdictions :

- D'une part, le fait de remplacer des grévistes en charge de la sécurité par une embauche de personnels sous contrat de travail à durée déterminée (C. Trav., L1242-6) ou un recours à l'intérim (C. Trav., L1251-10) constitue un délit pénalement réprimé (C. Trav., L1248-3 et L1254-5). Cette interdiction vaut également dans le cas où des intérimaires déjà présents voient leur amplitude horaire augmenter pour assurer le remplacement de grévistes (Cass. Soc. 2 mars 2011, n°10-13634).
- D'autre part, la loi interdit aux personnes exerçant des activités privées de surveillance et de gardiennage, de transport de fonds et de protection physique des personnes, ainsi qu'à leurs agents, de s'immiscer à quelque moment ou sous quelque forme que ce soit dans le déroulement d'un conflit du travail ou d'événements s'y rapportant (C. Séc. Int., L612-4). Cette interdiction est également applicable concernant les entreprises disposant d'un service interne de sécurité (C. Séc. Int., L617-13)

Outre la mise en œuvre d'un service minimum dédié à la sécurité, certaines circonstances peuvent conduire l'employeur à entrer dans une stratégie de « contre-attaque », à condition que ces mesures n'aient pas un caractère préventif ou pour objet de faire obstacle au droit de grève. En cas de situation contraignante résultant par exemple d'un refus d'intervention de la force publique malgré une décision judiciaire d'expulsion des occupants des locaux, l'employeur pourra à titre de mesure ultime être autorisé à fermer temporairement l'établissement si cela répond à des nécessités impérieuses visant à sauvegarder la sécurité.

Selon la jurisprudence, l'impératif de sécurité est l'un des seuls cas dans lequel l'employeur est ainsi autorisé à procéder au lock out de l'entreprise, ce qui a alors pour effet de le dispenser de verser les salaires aux salariés non-grévistes.

Enfin, face à des actes illicites, et à condition de pouvoir prouver la participation personnelle de leurs auteurs, l'employeur pourra faire usage de son pouvoir disciplinaire (cf. Cass. Soc. 8 décembre 1983, n° 80-14322). Bien entendu, dans le cas où l'employeur personne morale est victime d'une infraction pénale, une plainte pourra également être déposée en son nom en vue d'une constitution de partie civile visant à obtenir réparation des préjudices causés par l'infraction.

Par Sébastien MILLET

Avocat spécialiste en droit du travail, de la protection sociale et des risques professionnels

Source : <https://www.preventica.com/magazine/chroniques-juridiques/les-exigences-de-securite-en-cas-de-conflit-social-dans-lentreprise-21112013>