



HAL
open science

Démesure conventionnelle du temps de travail dans le secteur de la sécurité privée

Philippe Boislandon, Carole Giraudet, Sylvie Monchatre

► **To cite this version:**

Philippe Boislandon, Carole Giraudet, Sylvie Monchatre. Démesure conventionnelle du temps de travail dans le secteur de la sécurité privée. *Revue de droit du travail*, 2023, 03, pp.175-182. halshs-04097508

HAL Id: halshs-04097508

<https://shs.hal.science/halshs-04097508>

Submitted on 22 Mar 2024

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.

Démesure conventionnelle du temps de travail dans la sécurité privée.

Philippe Boislandon (CGT), Carole Giraudet (Université Lumière Lyon2, IETL-CERCRID), Sylvie Monchatre (Université Lumière Lyon2, IETL-CMW)

Depuis quelques décennies, le droit du travail et particulièrement le droit du temps de travail est celui de l'accord d'entreprise : promotion d'une production normative par les acteurs adaptée au terrain. De la promotion à la réalisation : le phénomène concret mérite d'être observé et analysé. C'est l'ambition de cette étude qui prend pour objet les accords d'aménagement du temps de travail du secteur de la sécurité privée. Les contraintes, pratiques et spécificités de ce secteur donnent intelligibilité à une production de règles qui rendent le temps élastique jusqu'à la démesure.

Mehdi, agent de sécurité, s'adresse à la permanence CGT de la sécurité privée pour se plaindre du non-paiement de ses heures supplémentaires. Bien qu'il affirme les avoir effectuées, ses heures travaillées semblent volatilisées, sa fiche de paye affiche obstinément 151,67h. La seule majoration de 10% dont il bénéficie concerne les 22h50 qu'il a effectuées en travaillant de nuit. L'entreprise qui l'emploie est un grand groupe, qu'il a précisément rejoint dans l'espoir d'y trouver des pratiques plus « cadrées » que celles de la petite entreprise quasi familiale dans laquelle il exerçait jusque-là. Or son employeur fait partie de ceux qui, dans le secteur, sont engagés dans la signature d'accords de modulation. Ces accords permettent, rétrospectivement, de calculer un temps de travail ne dépassant jamais, en moyenne, la durée légale. Ils rendent possible un lissage conduisant à éliminer les heures supplémentaires effectuées dans le cadre de variations judicieusement contrôlées des temps hebdomadaires. Le paiement de ses heures supplémentaires demandé par Mehdi n'a donc aucune chance d'aboutir.

La sécurité privée n'est pas le seul secteur dans lequel des accords d'entreprise contribuent à accroître la « disponibilité temporelle » (Bouffartigue et Bouteiller, 2012) des salariés sans véritable contrepartie. Le mouvement d'ensemble de flexibilisation du temps de travail et d'exclusion de temps « périphériques¹ » qui traverse les normes conventionnelles a été rendu possible par les évolutions du droit français depuis une quarantaine d'années. Or la pleine occupation du champ de la négociation par les accords d'entreprise de la sécurité privée donne à voir une sujétion particulièrement intense du temps du salarié aux activités de l'entreprise. L'accord d'entreprise peut, en effet, faire disparaître l'exigence de prévisibilité du temps de travail, voire exposer l'activité à d'importantes fluctuations dès lors qu'il ne mentionne aucune durée minimale de travail. Il pose également la question de savoir dans

¹ Les temps périphériques comprennent les « temps d'inaction » de déplacement, habillage, douche, pause, astreinte, etc.

quelle mesure les salariés peuvent être à disposition de l'employeur y compris pendant leur temps de repos. Ces possibilités d'adaptation des règles au terrain offertes par la loi à l'accord d'entreprise trouvent pleine traduction dans ce secteur caractérisé par une activité continue soumise à une forte concurrence

Dans cet article, nous proposons d'interroger les conditions sociales et juridiques de possibilité de la signature d'accords d'entreprises légitimant une telle dé-mesure du temps de travail dans la sécurité privée. Le temps de travail que nous évoquerons ici ne sera pas seulement le temps de travail effectif mais le temps contraint, qui expose le salarié à une exigence de disponibilité temporelle et l'empêche de disposer librement de son temps (Dockès, 2022 ; Tournaux, 2022). Nous serons amenés à souligner que ces accords contribuent tout à la fois à l'allongement des temps contraints et à la contraction des temps rémunérés. Nous présenterons dans une première partie les éléments qui rendent ce phénomène intelligible. L'organisation de la sécurité privée et de la dynamique de son marché du travail font de ce secteur, pourtant considéré comme un appui stratégique à la sécurité publique, le théâtre de pratiques de sous-traitance qui fragilisent la représentation des salariés et les conditions de la négociation collective. Nous examinerons ensuite les accords d'entreprise du secteur, dont les dispositions rendent compte de ce mouvement d'accroissement de la disponibilité temporelle sans réelles contreparties demandées aux salariés, ce qui nous amènera à interroger les dispositifs légaux qui ouvrent la voie à l'apparition d'illégalismes conventionnels. Nous montrerons ainsi combien les évolutions conventionnelles dans ce secteur contribuent à réduire le temps productif des salariés au temps facturable aux entreprises clientes et partant, à allonger la journée de travail en entretenant une politique de bas-salaires.

I. La sécurité privée : un secteur en clair-obscur

La sécurité privée fait partie des activités de service qui ont connu un développement très important depuis les années 1990. L'expansion de ce secteur marchand s'inscrit également dans un contexte « post-11-septembre » (Roche, 2017) de montée en puissance de politiques sécuritaires dans les pays occidentaux. Tous ces éléments font de la sécurité privée un secteur fortement régulé par la puissance publique en même temps que fortement concurrentiel. Polarisé entre grands groupes et petites entreprises, il est le théâtre de régulations conventionnelles qui ont en commun de se placer au service de stratégies de réduction des coûts, au risque de malmener les conditions de travail et d'emploi de ce secteur pourtant considéré comme un lieu d'emplois refuges.

A. L'encadrement public et conventionnel du secteur

Si la sécurité privée a connu un développement sans précédent depuis la fin du siècle dernier, les activités qu'elle renferme n'en existaient pas moins de longue date. On oublie souvent que le capitalisme s'est développé à l'aide de travailleurs de l'ombre, détectives privés, policiers d'usine et de grands magasins. La première agence de police privée aurait ainsi été créée en 1832 par un certain Vidocq, au service de la protection des affaires et de la chasse aux escrocs

(Ocqueteau, 2011). Un siècle plus tard, dans un contexte de montée de la lutte des classes et de concentration industrielle, le pouvoir disciplinaire des employeurs s'exerçait à grand renfort d'officines privées : le recours aux mouchards ou aux « jaunes » pour prévenir ou entraver les conflits de travail ne suffisait plus. Dans l'après seconde guerre mondiale, le risque de sursaut révolutionnaire parmi les ouvriers continuait d'être pris en charge par des milices patronales. Mais l'assassinat du militant maoïste Pierre Overney par un vigile de Renault Billancourt en 1972 a contribué à la dénonciation de leurs agissements. Dix ans plus tard, l'épisode de la tuerie d'Auriol a conduit à la dissolution du service d'action civique (SAC). Cette organisation commando de soutien au régime gaulliste recrutait de fortes têtes issues d'agences de sécurité, elles-mêmes dirigées par des personnes au passé trouble et aux antécédents judiciaires équivoques.

1. Une activité de surveillance sous contrôle étatique

C'est dans ce contexte qu'a été adoptée la loi du 12 juillet 1983 qui constitue « le socle fondateur de référence » de ce secteur. Cette loi définit les activités des sociétés de sécurité privée² en termes de sécurisation des biens et des personnes à leur contact, en les dissociant de celles de la protection des personnes (gardes du corps)³. Elle pose plus largement les bases d'une « nouvelle profession règlementée », en imposant des conditions de moralité, tant aux dirigeants d'entreprise qu'aux salariés, via un contrôle préalable du casier judiciaire confié aux préfetures. Les entreprises de sécurité privée, dont l'activité relève du livre VI du code de sécurité intérieure, ne sont plus autorisées à intervenir sur les conflits de travail ni à contrôler les opinions des salariés, de même qu'elles ne disposent pas de prérogatives en matière de maintien de l'ordre.

L'encadrement public de la profession n'a fait que se renforcer depuis les années 2000. La loi de sécurité intérieure du 18 mars 2003 a introduit un degré supplémentaire de contrôle de moralité (via la consultation des fichiers de police) et une condition d'aptitude professionnelle. C'est en 2009⁴ qu'a été instaurée une carte professionnelle dématérialisée, renouvelable tous les 5 ans, et délivrée par le CNAPS (Conseil National des Activités Privées de sécurité), placé sous l'autorité du ministère de l'intérieur. Créé en 2011, le CNAPS assure une mission de police administrative assortie de pouvoir disciplinaire. Cette montée en puissance de l'encadrement étatique de la profession tient au rapprochement de fait entre sécurité privée et publique, deux activités présentées comme complémentaires. Or si la surveillance et le gardiennage de locaux professionnels relèvent de la sécurité privée, la frontière avec la sécurité publique est plus ténue avec les centres commerciaux, stades ou zones aéroportuaires. Depuis les attentats de 2015 et 2016 qui se sont produits en France, la révision du plan Vigipirate et l'organisation

² Elle organise le contrôle tant des entreprises commerciales de surveillance/gardiennage que des « services internes des entreprises nationales » (sécurité aéroportuaire, transport public de voyageurs, rassemblements sportifs). Son périmètre d'application s'étend également aux activités de « convoyage de valeurs » et aux « entreprises de protection rapprochée des personnes à but lucratif » (Ocqueteau, 2011 : 18). Toutes les citations entre guillemets de ce passage historique viennent de l'ouvrage cité de Frédéric Ocqueteau.

³ Elle en exclut également les sociétés de détectives privés (régies par une loi de 1980).

⁴ Décret n°2009-137 du 9 février 2009

de l'Euro 2016, mais également la perspective des Jeux Olympiques de 2024, la question de la délégation d'activités de sécurité publique au secteur de la sécurité privée tend à être toujours plus assumée après avoir été occultée (Ocqueteau, 2018). En témoigne ce décret du 29 décembre 2017, qui modifie les livres III et VI de la sécurité intérieure, et donne la possibilité d'équiper les agents de sécurité privée d'armes à feu de catégorie B sous condition de 200h de formation.

2. Le développement d'une organisation des acteurs du secteur

Pour asseoir sa crédibilité face aux pouvoirs publics, le secteur de la sécurité privée n'a pas manqué de s'organiser. La première convention collective nationale des entreprises de surveillance et de sécurité a été signée le 15 février 1985. Elle n'a pas seulement permis aux acteurs de la branche d'intervenir sur les qualifications requises pour exercer, elle a joué un grand rôle dans la reconnaissance du temps de travail. Jusque-là, les employés de la sécurité n'étaient pas considérés comme des travailleurs fournissant un travail effectif à l'instar des ouvriers, mais comme des salariés n'assurant que des heures de présence. Ils étaient soumis au « régime des équivalences horaires », faisant correspondre 54h de présence à 40h de travail rémunéré⁵, ce qui se traduisait par des durées de travail pouvant aller jusqu'à 240h mensuelles, réparties en semaines de 60h composées de cinq services de 12h. Si ce régime a été aboli, il n'en reste pas moins que la convention collective prévoit des dérogations aux dispositions légales, comme la possibilité de réaliser des journées de 12h, qui se prêtent à d'inventifs subterfuges. Est ainsi prévue la possibilité, pour les services en immeubles de grande hauteur (IGH), assurés par les agents de sécurité incendie (SSIAP⁶) dans les établissements recevant du public (ERP), de réaliser des services de 24h d'affilée, alors que le seuil de 12h par journée civile ne peut pas être dépassé. Ce défi est relevé en divisant le service en deux plages de 12h juxtaposées sur deux journées civiles, la première de midi à minuit, et la seconde de minuit au lendemain midi.

Pour autant, les régulations de branche n'empêchent pas la persistance de pratiques de « concurrence déloyale » au sein du secteur. Un rapport de 2001⁷ cité par Ocqueteau (2011 : 46) soulignait que certains tarifs pratiqués ne pouvaient s'expliquer que par le recours à des pratiques illégales de réduction des coûts, telles que l'emploi de personnel non autorisé à exercer ou la comptabilité « non sincère » des heures de travail. Le fait est que la Cour des comptes épingle régulièrement les entreprises du secteur, en soulignant l'insuffisance des contrôles du CNAPS et le « dumping » pratiqué sur le prix des prestations⁸ » qui met à mal leur contribution à des missions de sécurité publique. Ce « dumping » serait le fruit de pratiques de sous-traitance en cascade, qui attestent de la difficulté du secteur à assainir son mode de fonctionnement. De fait, les acteurs patronaux de la branche peinent à parler d'une seule voix,

⁵ Les agents de sécurité incendie bénéficiaient d'une équivalence inférieure de 48/40 (48h de présence pour 40h de travail). Source : Ocqueteau (2011 : 37).

⁶ Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personnes (SSIAP)

⁷ Service central de prévention de la corruption, Rapport 2001, Direction des journaux officiels n°4437.

⁸ Ce point a été relevé dans le rapport de la Cour des Comptes de 2018. Source : Martine Robert, « La sécurité privée traverse une crise profonde », *Les Echos*, n° 22678, 17 avril 2018.

le secteur étant polarisé entre des grandes entreprises et une myriade de petites sociétés. Mais leur souci de s'unir, à partir des années 1980, pour s'imposer comme un interlocuteur crédible face au ministère de l'Intérieur et préserver leurs intérêts économiques face à leurs donneurs d'ordre a abouti, en 2019, à la fusion au sein du GES (Groupement des Entreprises de sécurité privée) de deux principaux syndicats patronaux, l'USP et le SNES⁹.

Avec 198 entreprises adhérentes, le GES revendique une « représentativité de 83% ». Il ne manque pas d'alerter sur « l'effondrement des marges »¹⁰ de ce secteur dont la croissance de 3% par an ne faiblit pas en dépit de fluctuations liées aux évolutions de la menace terroriste. En 2020, son président dénonçait un secteur « miné de l'intérieur », par la présence non seulement d'entrepreneurs « voyous » fleurissant dans le terreau de la sous-traitance en cascade, mais également de « 8500 autoentrepreneurs répertoriés » qui contribueraient à faire chuter les prix¹¹. En réalité, ce secteur très atomisé, avec près de 70% d'entreprises sans salarié, s'avère plutôt concentré. 45% de son chiffre d'affaires est réalisé par 43 grandes entreprises de 500 salariés et plus¹². Mais au nom de la faiblesse de leurs marges, celles-ci sont amenées à développer des stratégies de réduction des coûts qui font de la question du temps de travail un enjeu majeur.

B. Un secteur d'emploi malmené

Cet encadrement juridique et conventionnel a accompagné l'essor de la sécurité privée dont les effectifs, selon le rapport de la branche¹³, s'élèvent à 178 138 salariés (chiffres 2020). Ils sont le fruit d'une croissance annuelle particulièrement soutenue (+10%) entre 1998 et 2010 mais qui s'avère plus modérée depuis (de l'ordre de +4% par an entre 2010 et 2018¹⁴). Un tel développement ne saurait être uniquement imputable à l'accroissement des politiques sécuritaires. Il résulte également de l'externalisation des « services généraux » des entreprises (restauration, accueil, standard, gardiennage et sécurité, maintenance, nettoyage des locaux, etc.). Ces services traditionnellement internalisés constituaient un levier de gestion du

⁹ L'UPS (Union des entreprises de sécurité privée) et le SNES (Syndicat des entreprises de sécurité) ont fusionné en 2019, après qu'un rapprochement des grandes entreprises du secteur ait été opéré en 2017 au sein du Cercle de la sécurité privée (CSP). Pour autant, le GES, présidé jusqu'en 2020 par le PDG de PROSEGUR France, et depuis janvier 2021 par celui de SECURITAS, ne réunit pas l'ensemble des grandes entreprises leader dont une partie (y compris PROSEGUR) a rejoint l'ADMS (Association des métiers de la sécurité privée).

¹⁰ En 2019, le taux de marge des entreprises de sécurité privée de 6,9% était effectivement inférieur à celui des autres activités de service aux entreprises, en particulier de la propreté (14,4%). Mais ce taux varie beaucoup selon les entreprises, sa dispersion est plus élevée pour les microentreprises et les PME que dans les entreprises de plus de 250 salariés (ETI et grandes entreprises de +5000 salariés) où elles sont plus faibles : la moitié ont un taux de marge inférieur à 1,5%, un quart sont en négatif (-0,9%) et un quart d'entre elles se situent dans la moyenne du secteur avec 5,6% de marge. Source : INSEE Focus n° 253 (2021)

¹¹ Propos de l'ex-président du GES en 2020. Source : Martine Robert « La sécurité privée attend qu'une loi assainisse le secteur », *Les Echos*, 19 novembre 2020.

¹² Source : Enquête de branche Prévention-Sécurité (2021).

¹³ Entendue ici comme les activités de protection-sécurité relevant du code NAF/APE 8010Z : surveillance, Télésurveillance, intervention, sécurité aérienne et aéroportuaire. Sont donc exclus : la protection physique des personnes, le transport de fonds, l'installation de systèmes de vidéo-surveillance et la formation.

¹⁴ Sources : Insee (2013, 2018) et Enquête de branche Prévention-Sécurité (2021). La diminution globale des effectifs observée en 2020 (-2,5%) s'explique notamment par la mise à l'arrêt des activités aéroportuaires.

personnel en ce qu'ils permettaient de réaffecter des salariés ayant rencontré des difficultés ou accidents professionnels. Mais depuis les années 1990, leurs directeurs se sont convertis à l'idée d'externaliser ces activités qu'ils supervisaient jusqu'alors (Schütz 2019).

1. *Sous-traitance et bas salaires*

Le mouvement de sous-traitance qui en a résulté a contribué à l'essor de sociétés spécialisées en sécurité privée, au côté desquelles sont apparus des groupes de « facility management », souvent issus de la propreté¹⁵ mais dont l'offre en matière de sécurité privée est assez résiduelle¹⁶. Contrairement au secteur de la propreté, celui de la sécurité privée est composé d'une main-d'œuvre essentiellement masculine¹⁷ et tend à faire office de secteur « refuge ». Il s'attribue un rôle social d'intégration de populations en panne d'insertion professionnelle voire discriminées. Les employés qu'il recrute sont globalement moins diplômés que dans les services marchands¹⁸. Il constitue en outre un débouché pour les salariés d'origine étrangère, à qui il permet d'échapper aux formes de pénibilité des emplois de plonge, livraison ou manutention dans lesquels le marché du travail tend à les reléguer. Enfin, ce secteur donne des gages de sécurité d'emploi, comme en attestent ses taux de plus de 80% de CDI et à temps complet - contrairement au nettoyage où dominent les contrats à temps partiel.

Or les rémunérations y sont devenues particulièrement modestes. Si les tensions sur le marché du travail au tournant des années 2000 avaient entraîné une progression notable du salaire horaire¹⁹, supérieure à celle observée dans l'ensemble des services marchands, la résorption de ces difficultés s'est depuis accompagnée d'une relative stagnation salariale²⁰. Les deux tiers des salariés de la sécurité sont ainsi rémunérés à moins de 13€ bruts de l'heure (Gallot, 2018) et les salaires des agents d'exploitation s'avèrent particulièrement faibles. Les coefficients 120 et 130 ont commencé à passer au SMIC en 2017. Le passage au-dessous du SMIC des trois premiers coefficients (K 120, 130 et 140²¹) a débuté en 2018 pour se poursuivre jusqu'en 2022. La revalorisation de la grille de salaires de +7,5% intervenue au 1^{er} janvier 2023 continue de maintenir le premier coefficient (120) en deça du SMIC²².

2. *Contraction organisationnelle vs flexibilité professionnelle*

Leur politique de bas salaires permet aux employeurs de bénéficier des exonérations de cotisations sociales issues de la loi Fillon de 2008. Cette pression salariale s'inscrit dans des

¹⁵ Les groupes ayant opté pour la diversification dans le facility management sont notamment ALTALIAN, ISS ou Onet.

¹⁶ Elles ne réalisent que 11% de leur chiffre d'affaire (CA) en prestations de sécurité privée, contrairement aux entreprises spécialisées qui réalisent 86% de leur CA. Source : Gallot, 2018.

¹⁷ 85% des salariés du secteur sont des hommes. Source : Enquête de branche Prévention-Sécurité (2021)

¹⁸ Ces chiffres doivent être actualisés mais en 2010, les deux tiers des salariés du secteur n'avaient pas le baccalauréat contre 40% des salariés des services marchands. Source : Robin et *alii*, 2013.

¹⁹ Sur la période 1998 – 2002, elle avait été de +4,4%. Source : Robin et *alii* (2013).

²⁰ L'augmentation des salaires mensuels bruts des agents d'exploitation a ainsi été en moyenne de 1% par an entre 2010 et 2020. Source : Observatoire des métiers de la sécurité privée (2021 : 56).

²¹ Le coefficient 120 correspond à un agent de sécurité (ADS) qualifié, le K130 : ADS confirmé, ADS magasin, prévention vol ou vidéo, le K140 : chef de poste ou SSIAP 1 (agent de sécurité incendie 1).

²² Soit 11,15€ brut de l'heure pour 11,27€ pour le SMIC horaire brut (1/1/2023).

stratégies de réduction des coûts qui pèsent d'autant plus sur les agents d'exploitation que la sécurité privée est un secteur à forte intensité de main-d'œuvre. L'organisation du travail s'avère particulièrement contractée, resserrée sur des lignes hiérarchiques opérationnelles elles-mêmes très dilatées. La part des cadres dans les effectifs est ici particulièrement faible, oscillant entre 2 et 3% sur la période 2010-2020²³. L'encadrement intermédiaire, s'il est plus étoffé dans les grandes entreprises où il peut s'élever à 13%, reste inférieur à 10% - ce qui est plus de deux fois moins élevé que dans le reste de l'économie. Dans ces conditions, les périmètres de supervision peuvent être extrêmement étendus, jusqu'à excéder celui des régions administratives. La distance entre les agents d'exploitation et leur structure employeuse n'en est que plus élevée.

Leurs stratégies de réduction de coûts passent par une contraction des frais de structure qui s'observe jusqu'aux emplois administratifs, ceux-ci ne pesant qu'à hauteur de 4% des effectifs. La faiblesse de cette « technostucture » est rendue possible par l'externalisation d'un certain nombre d'opérations telles que le recrutement, qui s'effectue le plus souvent à distance par le contrôle de la carte professionnelle. Il en résulte que les salariés n'ont guère de contact avec leur entreprise employeuse. Structurellement dispersés par une activité qu'ils exercent dans les entreprises utilisatrices, l'isolement qui caractérise leur activité les prive des protections du collectif de travail (Bauvet, 2017) et ne facilite pas leur organisation collective. Cet isolement est d'autant plus important que le recours à la sous-traitance dans les prestations de sécurité privée représente 7% du chiffre d'affaires des entreprises du secteur²⁴. Il en résulte une fragilité de leur représentation syndicale ou élue face à l'employeur. Or l'autre stratégie de réduction des coûts des entreprises passe par la signature d'accords de modulation du temps de travail, qui constituent un puissant levier de dévalorisation et de flexibilisation de leur temps de travail.

II. La sécurité privée : l'élasticité conventionnelle du temps au nom du marché

Année, semestre, quadrimestre, trimestre, bimestre, mois sont les différentes périodes de décompte du temps de travail prévues par les accords d'entreprises du secteur de la sécurité privée. Sans constituer un échantillon représentatif, la cinquantaine d'accords d'aménagement du temps de travail de ce secteur, publiés sur *Légifrance* en 2022²⁵, donnent

²³ Le taux de cadres s'élève à 4% en 2020, essentiellement en raison de l'accroissement de sa part relative dans les entreprises de moins de 20 salariés (7%), dans un contexte de difficultés de recrutement. Source : Enquête de branche Prévention-Sécurité (2021).

²⁴ Enquête de branche Prévention-Sécurité (2021).

²⁵ Le *corpus* des accords collectifs d'entreprise a été constitué en interrogeant la base de *Légifrance* pour une publication sur l'année 2022 avec le critère thématique de l'aménagement du temps de travail et celui de l'IDCC 1351. Le résultat est de 51 accords conclus en 2021 ou 2022. Certains des accords étant des avenants, l'accord révisé a pu être aussi consulté. La même méthode a été utilisée pour des accords résultant de la négociation annuelle obligatoire ou pour un accord sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

à voir la façon dont les acteurs s'emparent du champ de la négociation offert par la loi. Ces accords concernent un peu moins de quarante entreprises aux effectifs variés : inférieur à vingt jusqu'à plus de dix mille salariés²⁶. En conséquence, leurs modalités de conclusion sont plurielles : ratification des salariés²⁷, signature avec le comité social et économique²⁸, un élu mandaté²⁹ ou les syndicats représentatifs dans l'entreprise. Mais tous les accords arguent dans leur préambule des exigences du marché : répondre aux attentes des clients par une disponibilité 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 toute l'année en contenant le prix de la prestation. L'accord collectif se présente comme l'instrument adéquat voire impératif pour réaliser cet objectif. Un préambule met même en garde : « La Direction précise que l'absence de cet accord engendra des conséquences irréparables sur son avenir [celui de la société]³⁰ ». L'avertissement se comprend aisément : l'accord permet de faire supporter aux salariés les caractéristiques du secteur. Le temps de l'activité est le temps de disponibilité des salariés et le prix de la prestation est le coût de leur travail. Ainsi l'accord collectif façonne le temps à la manière d'un élastique : étirement et souplesse du temps disponible des salariés, tout en maintenant intact le temps rémunéré par l'employeur.

A. Étirement et souplesse du temps disponible

Avec l'accord collectif, le temps continu de l'activité devient le temps continu de disponibilité des salariés ou plus exactement des agents d'exploitation appelés aussi personnel direct c'est-à-dire les salariés « dont l'activité (...) est directement facturée aux clients ³¹ ». Cet aménagement consiste à allonger les limites du temps disponible des salariés dans lesquelles s'opéreront des variations constantes du temps commandé par l'employeur.

1. Allongement des limites

Conformément à la définition légale de l'aménagement du temps de travail, l'accord se présente d'abord comme un moyen de décompte du temps de travail effectif dans un cadre dépassant la limite de la semaine : les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence fixée par l'accord collectif³². Pour l'année, le code du travail prévoit un forfait de 1607 heures³³. Le choix par les accords d'une période infra-annuelle emporte une référence à la base de calcul

²⁶ 39 entreprises composent ce *corpus*. Des accords concernent une même entreprise ou unité économique et sociale.

²⁷ T03222001048, T08322004184, T00722001481, T06922022966, T08321003797, T01321010418, T07521035609

²⁸ T01622002560, T03322009967, T08322004161, T02922007393, T04422014223, T05322003482, T08522007095, T08622002230, T03822011174, T03822011171, T05621003983

²⁹ T06421004840

³⁰ Pour 3 entreprises, l'effectif n'a pu être renseigné. Sur 36 entreprises : 15 ont moins de 50 salariés (dont 6 moins de 20 salariés) et 21 ont au moins 50 salariés (dont 11 plus de 250 et 1 plus de 5 000 salariés).

³¹ T03121008610, voir aussi T08522007095, T05621003983. Des accords catégoriels peuvent aussi être conclus mettant en place des régimes différents du temps de travail dans la même entreprise, T09222033076, T09222032078, T09222030888

³² *C. trav.*, art. L3121-41

³³ Conformément aux données du rapport de la branche précité (67% en 2020), la majorité des accords collectifs mettent en place l'annualisation.

du salaire mensualisé soit 151,67 heures multipliées par le nombre de mois compris dans la période. Ainsi sont fixés par les accords collectifs les seuils de déclenchement des heures supplémentaires à 151, 67 ou 152, 25 pour le mois³⁴ ; 304,5 pour le bimestre³⁵ ; 455 ou 468 pour le trimestre³⁶ ; de 910,02 à 913,5 pour le semestre³⁷. La différence est de taille avec le forfait annuel légal ramené au mois soit environ 134 heures. Elle est celle des congés rémunérés. Ces congés sont déduits pour le calcul du forfait annuel légal de 1607 heures³⁸ alors qu'ils ne le sont pas pour celui de la mensualisation du salaire. En toute logique, les congés rémunérés ne devraient donc pas être déduits pour un compteur en référence à 151,67 heures par mois. Un constat s'impose : tous les accords ne sont pas clairs sur l'absence de déduction des congés rémunérés sur le compteur du salarié³⁹ ou ne retiennent pas la même durée à comptabiliser (de 5,83 heures à 7 heures par jour de congé ou la durée prévue au planning prévisionnel⁴⁰).

Un changement de perspective semble aller de pair avec le compteur ainsi mis en place. L'obligation première est moins celle de l'employeur de fournir du travail selon une durée contractuellement convenue que la dette du salarié d'un quota d'heures sur une période pluri-hebdomadaire à effectuer. Se profile le spectre du compteur négatif pour le salarié alors que celui-ci n'a aucune prise sur la commande d'un travail effectif durant la période.

L'allongement des limites est aussi un étirement du cadre à l'intérieur duquel l'employeur peut fixer le temps de travail effectif ou la « vacation »⁴¹ selon le vocable du secteur. Ainsi toutes les dérogations aux limites légales sont offertes à l'employeur par l'accord. Le temps de travail hebdomadaire maximal est de 48 heures et de 46 heures en moyenne sur 12 semaines⁴². A quelques rares exceptions près⁴³, les limites basses sont absentes des accords collectifs qui prévoient la possibilité de semaine à zéro heure. La durée maximale journalière est fixée à 12 heures, le temps minimum de repos quotidien est de 9 heures⁴⁴. Les accords peuvent exonérer l'employeur du respect de la durée minimale de vacation portée à 4 heures par la convention collective de branche⁴⁵. L'agent d'exploitation peut travailler pour une vacation très courte ou de 12 heures, avec sur la période de référence, des semaines de zéro

³⁴ Accords d'aménagement sur le mois : T07722007953, T08522007095, T09221029936

³⁵ T09222032078

³⁶ T03322009967, T08322004161, T03322011332

³⁷ T06022004098, T04122002035, T06220003570, T05621003983, T06021003722

³⁸ Circ. DRT no 2000/03 du 3 mars 2000, fiche no 9, BOMT n° 2000-6 bis ; voir cependant, CJUE 13 janvier 2022, aff. C-514/20, DS c. Koch Personaldienstleistungen GmbH, obs. M. Véricel, *RDT* 2022, p. 392.

³⁹ *A contrario* pour un accord rigoureux et pédagogique, T04422014223

⁴⁰ T01622002560, T09222030588, T59L23019183, T05322003482, T0852200709

⁴¹ Pour une définition de la vacation, T09222032078

⁴² Not.T01622002560, T59L23019183, T03222001048, T05322003482, T03122011767, T08322004161, T03121008610, T08322004184, T06922022966, T06220003570

⁴³ T01622002560, T59L23019183, T07722007136, T04122002035, T07521035609

⁴⁴ Not. T03222001048, T08622002230, T06922022966, T09222030588, T05621003983

⁴⁵ Art. 7-1 de l'accord de branche du 1^{er} avril relatif à la durée minimum d'une période de travail, T06421004840

heure à 48 heures pouvant être réparties sur 6 jours. Et encore, il peut être d'astreinte sur son temps de repos⁴⁶.

Cet étirement du cadre temporel s'accompagne d'une imprévisibilité du temps commandé.

2. Variations constantes

Les périmètres, les frontières du temps de disponibilité sont déjà passablement élargis par l'accord d'entreprise mais celui-ci permet encore une programmation à court terme. De nombreux accords prévoient la transmission du planning 7 jours avant la période de référence⁴⁷. Toutefois, certains accords fixent un délai plus long. Par exemple, le planning du bimestre est remis le 20 du mois précédent⁴⁸. Mais il s'agit d'un planning prévisionnel. Le planning définitif est envoyé chaque 20 du mois pour le mois suivant. Et ce planning définitif peut être modifié, par un changement ou un rajout de jour de travail, 7 jours calendaires avant la date de prise d'effet de la modification. Et encore, un changement des horaires de la vacation est possible 48 heures avant celle-ci. Même si le délai de variation de 7 jours semble être la référence du secteur, certains accords fixent une durée plus brève⁴⁹. Les accords prévoient très souvent des dérogations à ce délai de prévenance avec l'accord ou non du salarié⁵⁰, avec compensation ou non comme une prime⁵¹. Le temps de prévenance semble être un enjeu fort. Un accord sur l'égalité professionnelle femmes/hommes d'une entreprise du secteur appliquant la semestrialisation contient un engagement patronal de respecter à 100% le délai conventionnel de 7 jours de remise du planning avant la période de concernée⁵².

L'exigence d'un travail de jour comme de nuit est souvent rappelée dans les accords. Hors le respect des durées conventionnelles minimales de repos, aucune autre limite à l'alternance des rythmes de travail ne peut être relevée. Quelques rares accords prévoient cependant des interruptions, soit un délai de repos obligatoire entre toute alternance de vacation jour-nuit et inversement⁵³.

Le repos hebdomadaire n'est pas davantage « sanctuarisé », pour reprendre le langage d'un accord collectif⁵⁴. A ce sujet, lorsque celui-ci est abordé, les accords reprennent souvent les dispositions de la convention collective de branche qui prévoient que les repos hebdomadaires doivent être organisés de façon à laisser deux dimanches de repos par mois

⁴⁶ T01622002560, T03322009967, T05322003482, T59L23019183, T05621003983

⁴⁷ Durée initialement prévue par l'article 3 de la convention collective de branche, T01622002560,

⁴⁸ T09222032078

⁴⁹ 2 jours avant la prise de poste mais modifiable encore 3 heures avant la prise de poste, T05621003983 ; ou modifiable moins de 48h avant la prise de poste, T02922007393

⁵⁰ « Planning malléable » : modification 48 heures avant la prise de poste voir 4 heures avec l'accord verbal du salarié, T59L23019183 ; suppression du délai avec l'accord du salarié, T03222001048 ; droit à deux refus par an en cas de modification moins d'un jour franc, T05322003482

⁵¹ T08322004161, T07722007136, T04521004093

⁵² T06021003722

⁵³ T04521004093, T09222032078

⁵⁴ T09222032078

sur une moyenne de trois mois. Ces dimanches sont associés soit à un lundi soit à un samedi de repos. Un accord garantit néanmoins un dimanche par mois⁵⁵.

Face à cette flexibilité requise du travailleur, on ne trouve pas de souplesse imposée par l'accord à l'employeur. Les demandes de congés doivent être sollicités longtemps à l'avance⁵⁶. Si un accord prévoit que le salarié pourra fixer sur son planning à venir une indisponibilité (« ni être dérangé, ni être planifié sur ce temps »), la demande est soumise à l'accord de l'employeur⁵⁷.

Les accords se saisissent de toutes les potentialités légales pour une disponibilité maximale du salarié. Le salarié ne maîtrise plus son temps : le temps de travail peut préempter presque tout le temps du salarié. Le temps libre est réduit à presque rien. Cette disponibilité maximale permet d'ajuster au mieux le temps de travail rémunéré au temps facturé au client.

B. Maintien du temps rémunéré

Le coût de main d'œuvre doit être contenu, affirment les accords . Dans cette course à la performance, l'accord va jusqu'à inventer une catégorie de temps dont la licéité fait question.

1. Coût maîtrisé

Les accords collectifs d'aménagement du temps de travail semblent remplir leur objectif premier : contenir le nombre d'heures supplémentaire en ajustant le temps de travail aux variations de l'activité. La part des heures supplémentaires dans les heures travaillées était de 5% en 2019 et 2020, selon le rapport de la branche⁵⁸. Le même rapport indique que 100% des entreprises de plus de 500 salariés ont conclu un tel accord, 75% pour celles de 100 à 499 et 40% pour celles de 20 à 99. Au-delà du décompte des heures supplémentaires, l'accord collectif permet d'en fixer la contrepartie. Majoritairement, les accords déterminent une majoration inférieure aux taux légaux supplétifs⁵⁹. Certains prévoient un repos compensateur de remplacement au choix du salarié ou imposé par l'employeur⁶⁰. Des accords déterminent aussi le contingent d'heures supplémentaires. Un nombre non négligeable fixe le contingent à 329 heures en se référant à la convention collective de branche⁶¹. Pour les autres, une très

⁵⁵ T09222032078

⁵⁶ T09222032078

⁵⁷ T09222032078

⁵⁸ Source : Enquête de branche Prévention-Sécurité (2021), précité

⁵⁹ Not.T59L23019183, T01622002560, T03322009967, T08322004161, T02922007393, T02922007393, T04422014223, T08322004184, T08522007095, T06922022966, T06220003570, T05621003983

⁶⁰ T08322004184, T03322011332, T00722001481, T06922022966, T03122011767

⁶¹ T59L23019183, T08322004161, T09222037447, T04422014223, T00722001481, T04122002035, T06220003570, T09222030588, T05621003983, T09221029936, T06021003722

faible partie d'entre eux prévoit un seuil inférieur⁶² tandis que l'autre partie l'augmente pour le porter à 400⁶³ voire à 1000 heures⁶⁴.

Les contreparties à la flexibilité du temps de travail sont rares dans les accords étudiés. Un accord prévoit : « en contrepartie de la mise en place de l'annualisation du temps de travail au sein de l'entreprise, il sera attribué au salarié un bon d'achat (Carte cadeau) au mois de décembre de l'année en cours pour Noël, d'une valeur minimale de 50 euros nette et dont la valeur maximale pourra correspondre au montant maximum défini par l'URSSAF »⁶⁵. Parfois, les employeurs s'engagent par l'accord à limiter le recours aux contrats précaires et à la sous-traitance avec même un pourcentage à respecter⁶⁶.

Les conditions du marché sont invariablement rappelées pour justifier la rigueur salariale. Un accord actant le passage du quadrimestre à l'annualisation explique que l'objectif de garantir au mieux le niveau de rémunération voire augmenter celle-ci est « particulièrement difficile à atteindre dans une entreprise dont la quasi-totalité du chiffre d'affaires est constituée de coûts de main d'œuvre »⁶⁷. Un autre justifie le refus de porter le taux de majoration des heures supplémentaire de 15% à 18% « car si nous avons recours à la sous-traitance celle-ci serait moins couteuse »⁶⁸.

Dans ces conditions, on comprend que les deux premières raisons invoquées aux difficultés de recrutement soient le refus des candidats du poste compte tenu des conditions de travail et du niveau de rémunération⁶⁹. Le champ de la négociation même complètement occupé par l'accord au nom des spécificités du marché ne semble pourtant pas suffire, l'accord pousse encore les limites en s'aventurant dans la création de catégorie juridique.

2. *Invention conventionnelle*

Un accord d'une très grande entreprise du secteur fait état de temps de vigilance⁷⁰. Ainsi « toute vacation au-delà de 12 heures suite à des circonstances exceptionnelles ne pourra donner lieu qu'à une présence vigilante⁷¹ ». Cette présence vigilante n'est pas davantage qualifiée par l'accord. Pourtant, elle semble nécessairement être du travail effectif. Le salarié est vigilant c'est-à-dire qu'il continue d'assurer une surveillance pour intervenir en cas de nécessité. Le choix de l'organisation d'une vacation de 12 heures repose sur l'employeur qui n'ignore pas les aléas de l'activité, comme le possible retard de la relève. On comprend mal

⁶² T59L23019183, T08622002230

⁶³ T08322004184, T06922022966, T06421004840, T04521004093

⁶⁴ L'accord présente cette mesure comme étant favorable aux salariés, T08321003797

⁶⁵ T59L22018134

⁶⁶ T01322014522

⁶⁷ T59L23019183 ; selon un autre accord : « Compte tenu de la situation concurrentielle dans la profession où le coût de la main d'œuvre représente environ 90% du chiffre d'affaires, il n'y aura pas de revalorisation salariale supérieure à l'éventuel accord de branche », T06021003456

⁶⁸ T04521004093

⁶⁹ Enquête de branche Prévention-Sécurité (2021), précité.

⁷⁰ T09222032078

⁷¹ T09222032078

que ces aléas ne soient pas intégrés dans les planifications et encore moins qu'il soit supporté par le salarié ne devant pas assumer le risque de l'entreprise. L'article 4 de l'annexe IV de la convention collective précise qu'un agent d'exploitation peut être amené en cas de nécessité à effectuer des heures de permanence et porte la durée maximale d'une vacation à 15 heures. « Heures de permanence » ou « présence vigilante », ces catégories inconnues ne peuvent justifier le dépassement déjà dérogatoire de la durée maximale du travail⁷². Ce même accord d'entreprise prévoit encore un temps de pause vigilante « sur les sites n'autorisant pas une interruption totale du service et ne permettant pas un remplacement, la pause est réputée prise au cours de la vacation »⁷³. Mais cette fois, il considère ce temps comme du temps de travail effectif et le rémunère comme tel puisqu'il intègre une obligation de vigilance. Dans cette hypothèse, le doute n'est pas parmi sur la qualification mais alors, le salarié ne bénéficie pas de pause donc pas de temps de repos. Or la règle du temps de 20 minutes de pause dès lors que le temps de travail quotidien atteint 6 heures ne souffre pas d'exception. Peut-on imaginer sérieusement une surveillance efficace voire même vigilante de 12 heures d'affilée sans pause ?

Qu'un accord collectif puisse contenir des dispositions illicites n'est sans doute pas nouveau et peut-être même pas exceptionnel⁷⁴. Mais la supplétivité de la loi et de la convention collective de branche face à l'accord d'entreprise donne une acuité toute particulière à la question de l'illicéité des dispositions de celui-ci. La sécurisation de l'accord par un délai extrêmement court pour sa contestation devant les juges confine à une sécurisation de l'illicéité que l'action en exception d'illégalité ne vient guère compenser.

Cet article nous a permis de montrer combien les entreprises de sécurité privée font preuve d'inventivité conventionnelle pour produire des règles leur permettant tout à la fois de contenir l'évolution de leur masse salariale tout en étirant le temps productif de leurs salariés. On peut faire l'hypothèse que les difficultés de recrutement auxquelles elles sont actuellement confrontées sont le symptôme des limites de cette stratégie. Il reste à savoir si les négociations engagées autour d'une refonte de la grille de classification en vue d'une revalorisation des salaires garantiront une véritable reconnaissance des qualifications et si elles suffiront à rétablir leur attractivité et fiabilité face au défi d'élargissement de leurs missions prévu par la loi de sécurité globale n° 2021-646 du 25 mai 2021.

⁷² D'autres accords prévoient un dépassement de la durée maximale de 12h en référence ou non à la convention collective de branche, T59L23019183, T59L23019183, T06922022966, ou une amplitude de 15h, T03822011174

⁷³ T09222032078, une disposition identique concernant la pause se retrouve dans l'accord T01622002560

⁷⁴ Peu d'accords intègrent expressément la solution de la Cour de cassation qui impose une modification du seuil de décompte des heures supplémentaires en cas de congé maladie Soc. 13 juillet 2010, n° 08-44.550, obs. M. Véricel, *RDT* 2011, p. 48, voir cependant T03222001048.

Boislandon Ph., Giraudet C., Monchatre S., 2023, « Démesure conventionnelle du temps de travail dans le secteur de la sécurité privée », *Revue de droit du travail*, n°03, mars 2023, p. 175-182.

Bibliographie

Bauvet, Sébastien. 2017. « Les implications socialement anxiogènes du travail de la sécurité privée ». *Nouvelle revue de psychosociologie* 24 (2): 131-43

Bouffartigue, Paul, et Jacques Bouteiller. 2012. *Temps de travail et temps de vie. Les nouveaux visages de la disponibilité temporelle*. Paris: PUF

Dockès E., 2022, « Notions de temps de travail, d'astreinte, de temps libre » *Dr. ouv.* , p. 263

Fresson-Martinez C., Vucko F., 2016, « La sécurité : un secteur toujours en plein essor », *Insee Focus* n°66, 18/10/2016.

Gallot Ph., 2018, « Les entreprises de sécurité privée : une faible rentabilité malgré une vive croissance », *Insee Première* n°1720, novembre 2018.

Gallot Ph., 2021, « La sécurité privée modérément affectée par la crise, des taux de marge toujours faibles », *Insee Focus* n° 253, 26/10/2021.

Observatoire de la sécurité privée, 2021, Enquête de branche Prévention-Sécurité – données 2020, en ligne : <https://www.profession-securite.org/wp-content/uploads/2022/01/2021-donnees-2020.pdf>

Ocqueteau F., 2011, *La sécurité privée*, Paris, PUF, Que sais-je.

Ocqueteau F., 2018, « Pourquoi l'État français a-t-il armé les agents privés de sécurité ? », *Métropolitiques*, 5 mars 2018, en ligne : <http://www.metropolitiques.eu/Pourquoi-l-Etat-francais-a-t-il-arme-les-agents-prives-de-securite.html>

Schütz G., 2019. « Se « recentrer » sur son « cœur de métier ». L'externalisation des services généraux des entreprises ». *Revue Française de Socio-Economie* n° 23 (2): 181-201

Robin M., Mordier B., 2013, « La sécurité privée, un secteur en pleine expansion », *Insee Première* n°1432, janvier 2013.

Roche, J.-J. 2017. « Privatisation de la sécurité », in B. Durieux, J.-B. Jeanjène Valmer et F. Ramel (dir.), *Dictionnaire de la guerre et de la paix*, Paris : Presses universitaires de France, p. 1087-1092

Tournaux, S., 2022, « Reconfigurer les temps de vie du salarié, *Dr. soc.*, p. 5`

Véricel, M., 2011, Modulation du temps de travail : calcul des heures supplémentaires en cas d'absence du salarié, *RDT*, p. 48

Véricel, M., 2022, « L'incidence des congés payés sur le calcul des heures supplémentaires », *RDT*, p. 392