

**Étude comparative des dispositions législatives
réglementant le secteur de la sécurité privée dans
l'Union européenne**

Rapport final d'un projet pour la CoESS/UNI Europa
financé par la Commission européenne
Version du 11/04/2002

Rapport final rédigé par Dr Tina Weber

ECOTEC Research and Consulting Ltd
Priestley House
28-34 Albert Street
Birmingham
B4 7UD
Royaume-Uni

Tél +44 121 616 3658
Fax +44 121 616 3699
Email Tina_Weber@ecotec.co.uk

i) Buts et objectifs de l'étude

Le présent document constitue le rapport final d'un projet réalisé pour le compte des partenaires sociaux du secteur européen de la sécurité privée, CoESS et UNI Europa, et financé par la Commission européenne. Ce rapport a été élaboré dans le contexte de la troisième conférence européenne sur la sécurité privée, organisée à Bruxelles les 12 et 13 décembre 2001 sur le thème de l'harmonisation européenne des cadres législatifs régissant ce secteur.

Les entreprises de sécurité privée sont de plus en plus souvent appelées à exercer leurs activités dans un environnement multinational, et à prester leurs services dans une perspective transfrontalière. Le cadre législatif régissant leur secteur reste, en revanche, strictement national et présente des différences parfois importantes d'un pays à l'autre. Cette situation fait obstacle à l'instauration d'une concurrence loyale, d'une libre circulation et d'une sécurité juridique dans l'exercice des activités concernées.

Les partenaires sociaux ont signé, lors de la conférence de Bruxelles, une déclaration conjointe sur l'harmonisation européenne des législations gouvernant le secteur de la sécurité privée.

Notre étude avait pour but de fournir des éléments d'information destinés à étayer les débats, ainsi que la rédaction de cette déclaration conjointe. Elle visait à communiquer aux partenaires sociaux des données concises, mais complètes néanmoins, à propos de la législation gouvernant le fonctionnement du secteur de la sécurité privée en termes:

- de conditions d'exercice de la profession par les entreprises;
- de restrictions liées aux antécédents des propriétaires et dirigeants d'entreprises de sécurité privée;
- de restrictions liées aux antécédents du personnel d'exécution;
- d'exigences de performance imposées aux entreprises;
- d'exigences minimales en matière de formation et d'éducation;
- de réglementation du port de l'uniforme;
- de législation régissant l'usage d'armes à feu;
- de dispositions relatives à l'utilisation de chiens par les agents de sécurité en mission;
- de dispositions relatives aux contrôles et sanctions applicables au secteur.

L'étude a cherché, en outre, à réunir des informations concernant la législation de base ou les accords cadres conventionnels régissant les conditions de travail dans le secteur en termes:

- de durée du travail (heures travaillées et pauses);
- de salaire minimum;
- de droits en matière de vacances et autres congés;
- de protection de l'emploi;
- de travail à temps partiel;
- de travail temporaire;
- d'activité des faux indépendants;
- d'égalité des chances.

ii) Méthodologie

L'étude a été réalisée en étroite concertation avec les secrétariats de la CoESS et d'UNI Europa, et s'inscrit dans le cadre du dialogue social sectoriel. La collecte des informations a été effectuée sur la base d'un questionnaire adressé à toutes les associations membres de ces deux organisations, d'une analyse de la littérature disponible et, le cas échéant, d'entretiens avec des experts.

Les informations fournies dans ce rapport ont fait l'objet de vérifications successives par les partenaires sociaux, et elles ont été soumises, au dernier stade de ce processus, à l'examen d'experts et de fonctionnaires responsables au sein des ministères de l'Intérieur des différents États membres. Toute lacune ou imprécision qui y subsisterait s'explique par la difficulté d'obtenir, dans les délais impartis, des renseignements, ou leur confirmation, de la part d'interlocuteurs suffisamment qualifiés au niveau des États membres.

iii) Structure du rapport

Le rapport s'articule de la manière suivante:

- Section 1 La première section donne un aperçu des problèmes rencontrés par les entreprises de sécurité privée, à l'heure où leurs activités deviennent davantage transnationales, mais où le cadre juridique qui les régit reste national. Cette première partie décrit également les spécificités du secteur, de même que les principaux instruments législatifs qui en régissent le fonctionnement, dans chacun des États membres.
- Section 2 La deuxième section procède à une étude comparative des législations clés qui réglementent l'activité du secteur, et tente d'inscrire les éléments de cette comparaison dans un cadre analytique basé sur les différents niveaux de réglementation du secteur au sein de l'Union européenne. Elle tente également de cerner les domaines se prêtant à une harmonisation éventuelle des législations nationales.
- Section 3 La troisième section comprend une description plus détaillée du cadre juridique en vigueur dans chacun des États membres.
- Section 4 La dernière section propose des conclusions et des recommandations quant à l'opportunité et à la faisabilité d'une harmonisation européenne du cadre réglementaire régissant le secteur.

1.0 Aperçu comparatif du secteur et de la législation régissant l'activité des entreprises de sécurité privée dans l'Union européenne

1.1 Introduction

Plusieurs évolutions jouent aujourd'hui un rôle déterminant dans les questions de sécurité interne au niveau des États nations. L'une des plus importantes est assurément l'eupéanisation, voire la mondialisation, de l'économie, ainsi que des décisions touchant à l'élaboration des politiques et des lois. Les évènements récents ne laissent aucun doute quant au fait que la sécurité interne ne peut plus rester l'affaire d'une seule nation: son approche doit devenir européenne, et même mondiale. Il convient donc d'adapter la législation et l'action politique à ces impératifs nouveaux.

Le marché intérieur des biens et des services, ainsi que la libre circulation des personnes, imposent également des exigences supplémentaires à la Communauté européenne, à la fois pour transformer ces concepts en réalités, et pour protéger les citoyens européens de toute anomalie ou incertitude qui en résulterait. Or il apparaît aujourd'hui que la liberté de circulation est entravée par l'absence d'une reconnaissance mutuelle des processus d'agrément et de la formation professionnelle.

Plusieurs études récemment consacrées à la réglementation du secteur de la sécurité privée, dont la nôtre, ont mis en évidence les disparités importantes qui subsistent au niveau de la législation et des pratiques entre les États membres de l'Union européenne. Il convient, à l'heure où les entreprises de sécurité privées peuvent offrir leurs services au-delà des frontières nationales et où les agents de sécurité privée peuvent chercher un emploi dans un autre État membre, de se préoccuper de l'absence d'harmonisation des normes juridiques fondamentales régissant le secteur. Car si les États membres ne peuvent plus entraver l'accès des entreprises ou des particuliers qui souhaitent prester des activités de sécurité sur leur territoire, on constate, dans le même temps, une difficulté croissante d'exercer le moindre contrôle sur la qualité ou le professionnalisme des services ainsi proposés. Dans une récente étude de droit comparé sur la réglementation du secteur de la sécurité privée, Brion et Kaminski (2001) affirment que la liberté de circulation et d'établissement pose trois grands problèmes:

1. la sécurité des citoyens, qui ne sont plus à même de distinguer les différences de qualité entre les services proposés par les divers prestataires;
2. la protection des entreprises et des travailleurs du secteur, qui se voient concurrencés par des homologues non tenus de respecter les mêmes normes de qualité ou de formation - ce qui risque de causer une détérioration générale des normes de qualité;
3. l'abaissement des standards de l'ordre public suite à l'arrivée sur le marché d'entreprises et de personnes qui ne respectent pas la législation de l'État d'accueil.

L'adoption d'une approche constructive de ces diverses problématiques revêt une importance particulière face à l'augmentation considérable, depuis quelques années, de la taille et du rôle du secteur de la sécurité privée. Von Arnim (1999) affirme qu'en dépit de disparités majeures, la contribution des entreprises de sécurité privée à la sécurité interne est significative et indiscutable.

Si la situation actuelle s'explique notamment par la compression des dépenses publiques et par la sous-traitance d'un nombre croissant de fonctions qui en a résulté, elle provient également d'une demande de services de sécurité de plus en plus importante émanant à la fois des entreprises et des particuliers. Une révision du cadre législatif réglementant le secteur s'impose, à l'heure où les entreprises de sécurité privée élargissent la gamme de leurs activités et où elles tendent de plus en plus souvent à les exercer à l'échelon européen.

Le présent rapport fait valoir que cet objectif doit être atteint au travers d'une harmonisation des dispositions législatives, basée sur des normes de référence minimales et veillant à ce que tous les prestataires accrédités respectent les mêmes prescriptions de base, sans compromettre pour autant les normes plus rigoureuses éventuellement en vigueur dans certains États membres. La fixation de ces standards apparaît importante dans la perspective de la professionnalisation du secteur. Cette approche exigerait, d'autre part, une meilleure diffusion des informations concernant les disparités entre les États membres en termes de normes réglementaires, afin que les clients potentiels soient en mesure de prendre une décision dûment étayée lors du choix de leur fournisseur de services de sécurité.

La fixation de normes minimales ne s'annonce certes pas comme une tâche aisée, en particulier lorsqu'il s'agit de transférer des données sensibles concernant les casiers judiciaires ou l'application de la loi, par exemple. Notre rapport vise à proposer un point de départ au débat sur la possibilité d'instaurer ce type de normes communes.

1.2 Champ d'activité du secteur de la sécurité privée

La première difficulté rencontrée lorsque l'on veut comparer et, à plus forte raison, harmoniser les dispositions législatives et réglementaires en matière de sécurité privée, est la disparité observée entre les États membres en ce qui concerne la définition et le champ des activités des entreprises du secteur, certains pays se montrant, à cet égard, plus restrictifs que d'autres (voir le tableau 1 ci-après). Ces différences trouvent le plus souvent leur origine dans des traditions historiques, culturelles et juridiques, mais il convient de rappeler que, pour les raisons décrites plus haut, le domaine d'activité des entreprises visées s'est étendu dans tous les États membres au cours des quelques dernières dizaines d'années.

1.3 Degré de réglementation

Plusieurs auteurs ont tenté de classer les États membres en fonction du degré de réglementation régissant le secteur de la sécurité privée. Les catégories ainsi créées varient selon les auteurs, ce qui atteste de la difficulté d'une telle démarche dans un environnement législatif qui, particulièrement mouvant depuis quelques années, se caractérise de manière générale par un renforcement de la réglementation.

La récente étude de Brion et Kaminski regroupe les pays en trois catégories basées sur leur degré de réglementation: ceux où cette réglementation est la plus contraignante, à savoir la Belgique, l'Espagne et le Luxembourg (un peu moins dans le dernier cas), caractérisés par le désir très net de délimiter les domaines éventuels de responsabilité du secteur de la sécurité privée, et par une augmentation de cette responsabilité en vue

de protéger efficacement les citoyens contre les abus de prestataires malhonnêtes. On y constate en outre, en Belgique et en Espagne surtout, un souhait de longue date de mettre les entreprises et les normes nationales à l'abri de la concurrence étrangère en n'accordant l'accès à la profession qu'à des ressortissants de l'État membre concerné— un critère qui a été condamné par la Cour européenne de Justice et auquel il est actuellement remédié.

La deuxième catégorie établie par Brion et Kaminski regroupe les pays dotés des réglementations les moins contraignantes, les exemples cités étant la Grande-Bretagne et l'Allemagne, où la législation est beaucoup plus floue et où l'établissement des règles tend à être laissé, dans une certaine mesure, au marché et aux organismes de réglementation sectoriels.

Le dernier groupe réunit les États membres qui, se situant entre ces deux extrêmes ont un degré moyen de réglementation. Il s'agit de pays tels que la France, l'Italie et les Pays-Bas, qui possèdent un cadre réglementaire clairement défini, mais qui ne se sont pas encore réellement attachés aux modalités de mise en œuvre à l'origine des divergences d'application.

La classification de De Waard (1997) est plus spécifique puisqu'elle comprend cinq niveaux, selon que les pays ont une réglementation non interventionniste (tel était le cas de la Grande-Bretagne et de l'Irlande avant l'introduction ou la récente élaboration d'une réglementation dans ces deux pays); une réglementation minimale étroite (caractérisant la situation en Allemagne, en Autriche et en Italie); une réglementation minimale large (Luxembourg); une réglementation exhaustive étroite (considérée comme caractérisant la situation au Danemark, en Finlande, en France, au Portugal et en Espagne); ou une réglementation exhaustive et large (Belgique).

Même si elle n'offre qu'un aperçu du niveau de réglementation à un moment précis, alors que la législation est nécessairement influencée par l'évolution historique du secteur (et vice-versa), cette description peut constituer un point de départ utile pour étudier les normes minimales envisageables, et le chemin à parcourir par les différents États membres pour s'en rapprocher.

Le tableau ci-après reprend les dispositions législatives et réglementaires clés qui s'appliquent au secteur, ainsi que les principales caractéristiques de celui-ci, dans les différents États membres de l'UE. Notre rapport analyse ensuite les dispositions qui concernent plus spécifiquement:

- les conditions d'exercice de la profession par les entreprises;
- les restrictions liées aux antécédents des propriétaires et dirigeants d'entreprises de sécurité privée;
- les restrictions liées aux antécédents du personnel d'exécution;
- les exigences de performance imposées aux entreprises;
- les exigences minimales en matière de formation et d'éducation;
- la réglementation du port de l'uniforme;
- la législation régissant l'usage d'armes (à feu);
- les dispositions relatives à l'utilisation de chiens par les agents de sécurité en mission;
- les dispositions relatives aux contrôles et sanctions applicables au secteur.

Nous complétons chacune de ces rubriques d'une réflexion quant aux possibilités de rapprochement des dispositions, ou de mise en œuvre, de normes minimales au niveau européen.

Tableau 1: Principales législations applicables et spécificités du secteur de la sécurité privée dans les différents États membres

Pays	Législation	Domaines couverts par la législation	Caractéristiques générales du secteur
Autriche	Pas de législation spécifique Réglementation générale des professions (<i>Gewerbeordnung</i>): les par. 249-256 (<i>Sicherheitspersonal</i> - personnel affecté à la sécurité) et les par. 254-256 (<i>Bewachungsgewerbe</i> - personnel affecté au gardiennage) concernent le secteur de la sécurité privée.	Protection de biens meubles et immeubles Protection de personnes Protection des transports de valeurs et de fonds	Le secteur autrichien de la sécurité privée est régi, dans une large mesure, par la réglementation des professions, et couvre un large éventail d'activités.
Belgique	Loi du 10/04/1990 sur les entreprises de gardiennage, les entreprises de sécurité et les services internes de gardiennage (modifiée en dernier lieu le 10/06/2001) et arrêté royal du 31/12/1999 sur la formation. Loi du 19 juillet 1991 organisant la profession de détective privé.	Protection de biens meubles ou immeubles Protection de personnes Surveillance et protection de transports de valeurs et de fonds Gestion de centraux d'alarme Conception, installation et entretien des systèmes d'alarme Surveillance et contrôle de personnes à l'entrée des lieux accessibles au public Enquêteurs privés	La législation belge est assez contraignante et met l'accent sur la protection des citoyens contre tout abus de pouvoir de la part des prestataires de services de sécurité privée.
Danemark	Législation sur les services de sécurité (1986): loi n° 266 du 22 mai et règlement n° 936 du 26 décembre portant application de cette législation	Protection de biens meubles ou immeubles Protection de personnes Surveillance et protection de transports de valeurs et de fonds	La législation comporte des exigences rigoureuses en ce qui concerne l'agrément et la formation. Similaire à celui en vigueur dans les autres pays scandinaves, le champ des activités est

		Enquêteurs privés	très large et inclut les services d'ambulance et d'incendie, ainsi que la sécurité dans les lieux publics.
Finlande	Loi sur les prestataires de services de sécurité privée (1983)	Protection de biens meubles et immeubles Protection de personnes Surveillance et protection de transports de valeurs et de fonds Surveillance et contrôle de personnes à l'entrée des lieux accessibles au public	La législation s'applique à de nombreux domaines d'activité du secteur de la sécurité privée, et des contrôles stricts sont effectués. Le champ des activités s'étend rapidement avec la délégation à des prestataires privés de multiples services antérieurement assurés par le secteur public. Une commission consultative pour les entreprises de sécurité a été instaurée en vue de fixer les normes de formation applicables à leur personnel d'encadrement.
France	Loi 83-629 du 12 juillet 1983 réglementant les activités privées de surveillance, de gardiennage et de transports de fonds. Décret de 1986 sur l'autorisation administrative et le recrutement des personnels. Décret de 1986 relatif à l'utilisation des matériels, documents, uniformes et insignes. Projet de loi n° 346 sur les activités de sécurité privées et la sécurité interne de certains services publics.	Gardiennage Transports de fonds Protection de personnes	La réglementation n'a traditionnellement pas été très contraignante, mais une nouvelle législation est appelée à modifier cette situation en imposant des règles plus strictes en matière d'autorisation et d'exploitation.

	Nouvelle loi du 31 octobre 2001 sur la "sécurité quotidienne".		
Allemagne	<p>Pas de législation spécifique.</p> <p>Loi sur les professions (<i>Gewerbeordnung</i>) du 7 février 1927 (modifiée en dernier lieu le 16 juin 1998) et réglementation relative aux entreprises de gardiennage (<i>Verordnung über das Bewachungsgewerbe</i>) du 14 décembre 1995.</p> <p>Le décret sur les professions comporte des dispositions relatives à la sécurité privée: il précise, en son paragraphe 34A, qu'une licence est exigée pour la protection de la vie des personnes et la protection des biens. Le gouvernement envisage une réglementation complémentaire.</p>	<p>Protection de transports</p> <p>Surveillance et protection de personnes</p> <p>Gardiennage de bâtiments et de sites industriels</p> <p>Surveillance d'installations militaires</p> <p>Maintien de l'ordre lors d'évènements publics</p>	<p>La législation et les réglementations, qui restent minimales et non spécifiques, sont largement basées sur la loi sur les professions. Les activités comprennent la réaction aux alarmes, la surveillance et le transport de fonds et de valeurs. De nombreuses activités constituent une externalisation de services antérieurement assurés par le secteur public.</p> <p>Il existe des conventions collectives exhaustives entre les employeurs et les syndicats.</p>
Grèce	Loi 2518 du 21 août 1997 sur les entreprises de sécurité privée	<p>Protection de biens meubles et immeubles</p> <p>Protection de personnes</p> <p>Transport de fonds</p>	<p>La Grèce s'est dotée d'une législation régissant spécifiquement le secteur, mais elle souffre de longue date de divergences dans le degré de mise en œuvre.</p> <p>Un cadre d'autoréglementation est en place pour les entreprises de sécurité privée. Il concerne les salaires minima et les vérifications des antécédents judiciaires.</p>
Irlande	Projet de loi sur le secteur de la sécurité	Protection de biens et de personnes	Une nouvelle législation est en cours

	privé (2000)	Transports de fonds Installation et entretien de systèmes d'alarme	d'élaboration; elle dotera l'Irlande d'un cadre sectoriel similaire à celui récemment introduit au Royaume-Uni (voir ci-après)
Italie	Loi du 18/06/1931 sur la sécurité publique Loi du 26/09/1935 Loi du 06/05/1940	Protection de biens meubles et immeubles Enquêtes privées	Le secteur est réglementé par une législation spécifique; les dispositions détaillées en sont souvent fixées à l'échelon régional, ce qui reflète la structure politique et administrative du pays.
Luxembourg	Loi du 06/06/1990 relative aux activités privées de gardiennage, et règlement du 7/12/2000 sur le transport de fonds	Surveillance de biens meubles et immeubles Protection de personnes Transports de fonds Installation et entretien de systèmes d'alarme Enquêtes privées	Le Luxembourg est considéré comme ayant un degré "minimal large" de réglementation.
Pays-Bas	Loi du 24/10/1997 sur les entreprises de sécurité privée et de recherche privée Règlement du 03/03/1999	Protection de personnes et de biens Transports de fonds Agences de détectives privés Installation de systèmes d'alarme Convoyage de transports de valeurs Consultants en matière de sécurité Services de voitures blindées Serruriers Agences privées de recherche Gardes contractuels et internes	La législation néerlandaise régissant l'activité des entreprises de sécurité privée est contraignante, mais elle semble moins stricte en termes de modalités d'application.
Portugal	Décret-loi n° 231 du 22 juillet 1998 Décret n° 969 du 16 novembre 1998	Centraux d'alarme Gestion, entretien et exploitation	La législation portugaise régissant le secteur est relativement stricte. Elle est

	Décret n° 970 du 16 novembre 1998 Décret n° 971 du 16 novembre 1998 Décret n° 972 du 16 novembre 1998 Décret n° 25 du 16 janvier 1999 Décret n° 135 du 26 février 1999 Décret 1325 du 4 décembre 2001 Décret n° 772 du 12 octobre 1985	rentable des systèmes de sécurité Installation et entretien de systèmes de sécurité Gardiennage d'immeubles Protection de biens Protection de personnes et surveillance de l'accès de lieux publics Transport, convoyage et livraison de valeurs	spécifiquement sectorielle et comporte des dispositions précises, mais la réglementation générale est applicable dans un certain nombre de domaines, notamment en ce qui concerne l'utilisation d'armes à feu. La législation spécifique souligne le fait que les prestataires de services privés de sécurité doivent jouer un rôle subsidiaire et complémentaire à celui des forces de police et du système de sécurité publique de l'État (article 1, par. 2, du décret-loi n° 231 du 22 juillet 1998). Elle insiste sur la protection des citoyens contre tout abus de pouvoir de la part des prestataires de services privés de sécurité.
Espagne	Loi 23/1992 sur la sécurité privée Arrêté royal n° 2364/1994 pris en application de la loi susmentionnée	Protection de biens meubles et immeubles Protection de personnes Protection de transports de valeurs et de fonds Centraux d'alarme Conception, installation et entretien de systèmes d'alarme	Depuis l'introduction d'une législation spécifique, le secteur s'est étendu pour englober la réaction aux alarmes, et la surveillance de fonds et de valeurs. La législation est très précise dans de nombreux domaines.
Suède	Loi et décret du 26/04/1974 sur les entreprises de sécurité privée Loi et décret sur le maintien de l'ordre (1980/578 et 1980/579)	Surveillance d'immeubles Surveillance lors d'évènements publics Protection de personnes	Les services de sécurité privé suédois sont considérés par certains auteurs (de Waard (2000) notamment) comme étant parmi les meilleurs au monde. Ils sont

	<p>Loi et décret sur la protection des institutions d'intérêt national (1990, 217 et 1990, 1334)</p> <p>Loi et décret sur l'installation de systèmes d'alarme (1983/1097 et 1983/1099)</p>	<p>Transports de fonds</p> <p>Installation et entretien de systèmes d'alarme</p>	<p>régis par une réglementation contraignante. Les dispositions législatives et réglementaires couvrent de nombreuses activités du secteur et des exigences très strictes s'appliquent à l'autorisation et à la formation. Les contrôles effectués par les autorités publiques sont considérés comme rigoureux. L'éventail des activités couvertes est très large: services d'ambulance, transport de patients, contrôle du trafic, assistance lors d'incendies, assistance lors de pannes de véhicules, activités de surveillance pour le compte du ministère de la Défense, transports de fonds et de valeurs, réactions aux alarmes, surveillance de quartiers, services de sécurité dans les aéroports.</p>
Royaume-Uni	<p>Loi du 11/05/2001 sur le secteur de la sécurité privée (<i>Private Security Industry Act</i>)</p> <p>La loi de 1996 (Irlande du Nord) régit le secteur de la sécurité privée en Irlande du Nord et constitue désormais l'annexe 13 de la loi de 2000 sur le terrorisme.</p>	<p>Protection de biens et de personnes</p> <p>Immobilisation de véhicules</p> <p>Enquêtes privées</p> <p>Conseils en matière de sécurité</p> <p>Gardiennage de clés</p>	<p>Le R-U a eu longtemps comme particularité d'être le plus grand marché de sécurité privée sans avoir de réglementation, ou presque, en la matière. Cette situation a récemment changé avec l'adoption en mai 2001 de la loi sur l'activité des entreprises de sécurité privée, dont la mise en œuvre est en cours. En dépit de ces nouvelles dispositions, les contrôles et la couverture sont appelés à conserver un</p>

			caractère minimal, même si les conditions et le contrôle d'octroi des autorisations doivent encore être mis en œuvre par l'autorité compétente. Un large éventail de normes et de bureaux d'inspection ont traditionnellement assuré le contrôle des activités du secteur britannique de la sécurité en complément du cadre législatif.
--	--	--	---

2.0 Analyse comparative des dispositions législatives réglementant le secteur

Après l'aperçu général (tableau 1) des législations applicables à l'activité des entreprises de sécurité privée, la présente section vise à examiner ces dispositions de manière plus approfondie, et à les comparer en les situant dans un cadre analytique basé sur les différents niveaux de réglementation du secteur. Cette deuxième section examine également les dispositions clés figurant dans la loi et les conventions collectives en matière de conditions de travail.

2.1 Conditions d'accès

Les dispositions qui réglementent l'accès des entreprises aux activités de sécurité privée visent généralement à :

- contrôler leur viabilité financière;
- vérifier la bonne réputation du propriétaire / des membres de la direction de l'entreprise.

Le caractère sensible de nombreuses activités relevant de la sécurité privée explique que les critères d'accès à la profession, et leur application, soient plus rigoureux que dans le cas d'autres entreprises commerciales.

Les disparités entre les États membres à ce niveau peuvent poser problème lorsque des entreprises du secteur offrent leurs services au delà de leurs frontières nationales.

2.1.1 Autorisation d'exercer

Les dispositions relatives aux exigences imposées aux entreprises qui se créent pour fournir des services de sécurité privée, varient selon les États membres. Un système d'autorisation existe, toutefois, dans la plupart des pays. Dans les États membres qui ne se sont pas dotés d'une législation régissant spécifiquement le secteur de la sécurité privée (Autriche et Allemagne), la réglementation générale des professions exige que toute nouvelle entreprise établisse la preuve de sa viabilité financière et de l'honorabilité de ses propriétaires et/ou de son personnel de direction. On constate néanmoins de fortes variations quant à la nature et à l'ampleur des informations exigées pour l'octroi des autorisations d'exercer, de même qu'en ce qui concerne la rigueur de la mise en œuvre et le niveau auquel ces autorisations sont approuvées et réexaminées.

2.1.2 Viabilité financière

S'il apparaît souhaitable d'établir, au niveau européen, un minimum de contrôles relatifs à la viabilité financière, un problème pourrait subsister en ce qui concerne l'échange de ce type de données d'un pays à l'autre. La reconnaissance mutuelle des dispositions minimales ne peut exister sans une confiance dans les mécanismes d'implémentation. Les autorisations d'exercer ne peuvent être délivrées à des entreprises de sécurité privée sans vérification rigoureuse des antécédents de leurs propriétaires ou de leur personnel de direction, afin d'éviter que des personnes n'offrant pas les conditions de moralité requises puissent entreprendre une activité dans le secteur.

Selon le système de classement établi par Brion et Kaminski, c'est en Belgique que les dispositions en matière d'accès au secteur sont les plus contraignantes, puisqu'une autorisation d'exercer y est exigée, et qu'elle a une durée limitée. C'est en Irlande que la réglementation en la matière est actuellement la plus souple, la nouvelle législation instaurant l'obtention d'un agrément n'étant pas encore en vigueur. On pourrait également faire figurer l'Allemagne et l'Autriche dans cette catégorie, étant donné l'absence de législation sectorielle spécifique dans ces deux pays. Tous les autres États membres peuvent être inclus dans la catégorie "degré moyen de réglementation". Il n'a pas été possible, dans les limites de la présente étude, d'évaluer la rigueur avec laquelle les dispositions en matière d'autorisation sont actuellement appliquées.

Tableau 2: Conditions d'accès des entreprises aux activités de sécurité privée

Conditions d'accès	Dispositions		
Pays	Autorisation d'exercer exigée?	Autorité délivrant l'autorisation d'exercer	Autres conditions d'accès
Autriche	Oui, mais pas de législation spécifique au secteur	Landeshauptmann	
Belgique	Oui; l'autorisation d'exercer est valable pendant 5 ans	Ministère de l'Intérieur, sur avis favorable du ministère de la Justice	
Danemark	Oui	Services de police	
Finlande	Oui	Services de police	Contrôle de la viabilité financière, vérification des qualifications
France	Oui	Ministère de l'Intérieur	
Allemagne	Pas de législation spécifique au secteur		Contrôles financiers, bonne réputation du propriétaire/dirigeant
Grèce	Oui, une autorisation est exigée	Services de police	
Irlande	La nouvelle législation va exiger l'obtention d'une autorisation d'exercer	Nouvel organisme officiel spécifiquement créé à cette fin	
Italie	Oui, une autorisation est exigée	La responsabilité incombe au ministère de l'Intérieur, l'administration est déléguée aux préfets municipaux.	
Luxembourg	Oui, une autorisation est exigée	Ministère de la Justice	
Pays-Bas	Oui, une autorisation est exigée	Ministère de la Justice sur recommandation du Procureur général	

Portugal	Oui, une autorisation est exigée	Ministère de l'Intérieur	Contrôles financiers; assurance de responsabilité civile et assurance contre le vol pour les entreprises effectuant le transport de valeurs
Espagne	Oui, une autorisation est exigée	Ministère de la Justice	
Suède	Oui, mais aucune condition d'exclusion n'est définie	Conseil administratif de district	
Royaume-Uni	Les entreprises peuvent être agréées dans le cadre d'un accord d'inspection volontaire. La délivrance d'une autorisation est réservée aux personnes physiques; elle a une durée de validité de trois ans. La loi de 1996 (Irlande du Nord) requiert également un permis d'exercer.	La nouvelle autorité compétente pour la sécurité privée (<i>Private Security Industry Authority</i>), dont la mise en place est en cours, devrait être opérationnelle en 2003. En vertu de la loi de 1996, c'est la division "Politique et opérations de sécurité" du <i>Northern Ireland Office</i> et le <i>Royal Ulster Constabulary</i> qui délivrent les autorisations en Irlande du Nord.	La loi sur le secteur de la sécurité privée (<i>Private Security Industry Act</i>) instaure un système volontaire permettant aux prestataires de services de sécurité de demander l'agrément.

2.2 Conditions imposées au propriétaire / aux membres de la direction de l'entreprise

Les dispositions législatives et réglementaires relatives aux antécédents des propriétaires et dirigeants d'entreprises de sécurité privée portent essentiellement sur les aspects suivants:

- les antécédents pénaux
- l'âge minimum
- le cumul avec d'autres activités
- les qualifications
- la viabilité financière

Tous les pays disposent actuellement, sous une forme ou une autre, d'une réglementation définissant les conditions imposées, quant à leurs antécédents, aux propriétaires et aux membres de la direction des entreprises de sécurité privée. On observe néanmoins des disparités en ce qui concerne le niveau de ces restrictions et la manière dont leur respect est contrôlé.

2.2.1 Antécédents pénaux

Tous les États membres exigent actuellement une vérification des antécédents pénaux. Celle-ci est, le plus souvent, confiée à la police ou aux autorités judiciaires. Mais il arrive également qu'elle soit effectuée par les chambres de commerce ou les entreprises elles-mêmes, ce qui ne manque pas de soulever certaines questions quant à la véracité des procédures de contrôle en période de pénurie de personnel.

Par ailleurs, tous les pays n'ont pas défini de critères d'exclusion spécifiquement liés aux antécédents pénaux. Si certains États membres refusent l'accès à la profession aux personnes ayant un quelconque antécédent pénal, d'autres n'excluent que celles qui ont commis un délit entraînant une sanction pénale ou une peine déterminée d'emprisonnement. Des peines d'emprisonnement moins lourdes peuvent également constituer un motif d'exclusion si elles concernent des délits en rapport avec des tâches relevant de la sécurité privée.

C'est en Belgique, en Grèce, aux Pays-bas et en Espagne que les critères d'exclusion sont définis de la manière la plus exhaustive.

Il existe par ailleurs d'importantes disparités en ce qui concerne le niveau auquel s'effectuent les vérifications en matière d'antécédents (autorités nationales ou locales, représentants du secteur ou entreprises elles-mêmes), ce qui peut avoir des répercussions sur le degré de rigueur de ces contrôles. La fréquence des vérifications périodiques (lorsqu'elles sont prévues) est également très variable.

Il convient de tenir compte, lors de la fixation de normes minimales dans ce domaine, du caractère sensible des échanges de données relatives aux antécédents pénaux; et de ne pas perdre de vue les différences qui peuvent exister en termes de niveau de sanction applicable à certains délits et de seuil à partir duquel un délit figure au casier judiciaire. Un certain degré d'harmonisation semble donc hautement souhaitable en ce qui concerne les modalités d'application du contrôle des antécédents pénaux.

2.2.2 *Cumul*

Bon nombre d'États membres considèrent que la gestion d'une entreprise de sécurité privée est incompatible avec une série d'autres activités, et interdisent donc de cumuler l'exercice de ces dernières avec les tâches liées à la propriété et à la direction de ce type d'entreprise. On peut citer, à cet égard, les activités de recherches privées ou une fonction dans l'administration publique. Le cumul des activités est interdit en Belgique, en Allemagne et en Espagne. La France interdit, pour sa part, aux entreprises de sécurité d'exercer une activité dans un autre secteur. Beaucoup de pays n'appliquent cependant pas, à l'heure actuelle, ce type de restriction. Un degré d'harmonisation est également souhaitable dans ce domaine, étant donné l'impact du cumul sur la confidentialité.

2.2.3 *Âge minimum*

Tous les pays imposent une limite d'âge. Celle-ci est généralement fixée à 18 ans, hormis en Belgique et au Danemark où elle est respectivement fixée à 21 et 25 ans pour le personnel de direction.

2.2.4 *Formation*

Enfin, quelques pays seulement exigent actuellement des propriétaires/dirigeants des entreprises de sécurité privée qu'ils aient suivi une formation professionnelle spécialisée (Autriche, Belgique et Danemark). L'exigence d'une formation de base obligatoire du personnel de direction apparaît, dans l'intérêt de la professionnalisation du secteur, comme un objectif à réaliser à moyen terme. Il en va de même des exigences de formation du personnel d'exécution.

C'est en Belgique, aux Pays-Bas, en Espagne et en Grèce que la réglementation est la plus contraignante en termes de restrictions liées aux antécédents des propriétaires et du personnel, puisqu'elle y définit de manière très précise les critères d'exclusion et les limites imposées au cumul. L'Irlande et l'Allemagne ont, en revanche, les dispositions les moins restrictives en la matière, et tous les autres États membres peuvent être classés dans la catégorie "degré moyen de réglementation".

Tableau 3: Restrictions liées aux antécédents du propriétaire et du personnel de direction

Restrictions liées aux antécédents du propriétaire / du personnel de direction	Dispositions			
Pays	<i>Vérification du casier judiciaire / Autorité compétente / Consentement exigé?</i>	<i>Âge minimum</i>	<i>Restrictions imposées au cumul avec d'autres activités</i>	<i>Autres exigences</i>
Autriche	Pas d'antécédent pénal lié à l'activité envisagée	18 ans	Pas de dispositions spécifiques	Avoir obtenu une qualification professionnelle
Belgique	Des critères d'exclusion précis sont fixés sur la base du casier judiciaire. La personne ne peut avoir été condamnée à un emprisonnement de six mois au moins du chef d'une infraction quelconque, ou à un emprisonnement moindre pour un délit ayant un rapport avec la profession envisagée, ni avoir commis de faits qui, même s'ils n'ont pas fait l'objet d'une condamnation pénale, constituent un manquement grave à la déontologie professionnelle et peut porter atteinte au crédit de l'intéressé. Ces dispositions sont également d'application en cas de sanctions similaires appliquées par d'autres pays de l'UE.	21 ans pour le personnel de direction	Il est interdit de cumuler avec une activité de détective privé, ou de fabricant et de marchand d'armes, ainsi qu'avec toute autre activité susceptible de constituer un danger pour l'ordre public. Il est interdit d'avoir appartenu à la police ou à un service public de renseignements au cours des 5 dernières années.	Contrôle de la viabilité financière. Bon état de santé. Formation exigée. Obligation d'être titulaire d'une carte d'identification délivrée par le ministère de l'Intérieur

	<p>Les enquêtes sont effectuées par un fonctionnaire désigné par le ministère de la Justice (services de police). Le consentement est requis. Les propriétaires et gestionnaires doivent satisfaire aux exigences du contrôle de moralité effectué par la police fédérale.</p>			
Danemark	Pas de casier judiciaire	25 ans pour le personnel de direction	Pas de dispositions	Avoir suivi un cours de formation professionnelle; avoir les moyens financiers d'exploiter l'entreprise
Finlande	Pas de condamnations pénales	18 à 65 ans	Pas de dispositions	Vérification de la viabilité financière
France	<p>Pas de condamnation pénale donnant lieu à une peine d'emprisonnement. Les infractions au droit commercial peuvent également être prises en considération. La nouvelle législation dispose qu'un délit peut engendrer un refus d'autorisation, même s'il n'a pas donné lieu à une sanction pénale. La vérification des antécédents pénaux est effectuée par les services de police. Le consentement n'est pas requis.</p>	18 ans	Les entreprises ont une obligation de spécialité en sécurité - pas de cumul avec d'autres activités.	
Allemagne	Oui, mais pas de critères d'exclusion	18 ans	Ne pas être un fonctionnaire de	

	spécifiques, hormis le fait que la personne ne peut être un fonctionnaire de l'État en activité. Les vérifications sont effectuées par les chambres de commerce.		l'État en activité.	
Grèce	Pas de condamnation pénale donnant lieu à une peine de prison de plus de 6 mois, ni de condamnation pénale portant sur des accusations spécifiques telles que fraude, contrebande, désobéissance civile, etc.	18 ans	La personne ne peut avoir de lien avec l'industrie des armes; elle ne peut avoir été licenciée de façon peu honorable de la fonction publique; elle ne doit jamais avoir été privée de ses droits politiques; elle ne peut souffrir de troubles mentaux, ni consommer de stupéfiants.	Avoir la nationalité grecque ou celle d'un autre État membre de l'UE; Avoir accompli son service militaire.
Irlande	La nouvelle législation exige des références morales, financières et de compétence		Pas de dispositions	
Italie	Pas de condamnations pénales. Les vérifications sont effectuées par le Préfet de Province, et ne demandent pas d'autorisation préalable.	18 ans	Pas de dispositions	
Luxembourg	Il existe des restrictions, mais pas de critères spécifiques d'exclusion.	18 ans	Les autres activités prestées ne doivent pas entrer en conflit avec les tâches relevant de la sécurité privée.	
Pays-Bas	Autorisation exigée; elle a une durée de validité de 5 ans et peut être renouvelée. Les vérifications sont effectuées par les autorités publiques	Pas de dispositions spécifiques	Pas de cumul avec une activité d'officier de police.	Obligation de posséder des fonds de roulement suffisants et de

	et par les entreprises elles-mêmes. Pas de condamnations pénales au cours des 4 dernières années, ni aucune condamnation pénale assortie d'une peine d'emprisonnement au cours des 8 dernières années.			désigner du personnel dûment qualifié.
Portugal	Pas de condamnations pénales pour fraude ou pour d'autres actes avec intention délictueuse (ce qui équivaut pratiquement à une absence totale de condamnation pénale). Les vérifications sont effectuées par les services de police et par les entreprises	Aucun âge minimum n'est explicitement fixé, mais un âge minimum de 18 ans résulte implicitement des exigences en matière de formation.	Le cumul est interdit avec une activité de marchand d'armes, de munitions et de produits ou dispositifs explosifs. Interdiction d'avoir appartenu aux services de renseignements au cours des 5 dernières années. Le cumul est également interdit avec le service actif, la préretraite ou le statut de réserviste dans une force militaire ou la police.	
Espagne	Autorisation exigée; pas de condamnation pénale au cours des 5 dernières années. Les vérifications sont effectuées par les autorités publiques.	Âge légal de la majorité.	Pas de cumul avec une activité de détective privé ou dans la fonction publique.	
Suède	Pas de condamnations pénales (contrôle annuel de suivi)	Âge légal de la majorité. Vingt ans pour certaines tâches.	Pas de cumul avec un poste dans la fonction publique (police notamment).	
Royaume-Uni	La nouvelle législation exige un contrôle des antécédents pénaux. Une	Pas de dispositions	Pas de dispositions	Contrôle de la viabilité financière.

	autorisation est exigée: valable pour trois ans, elle est renouvelable. Les membres du personnel doivent être dûment qualifiés (<i>fit and proper</i>) et satisfaire aux exigences en matière d'assurance, de formation et d'inscription.			
--	---	--	--	--

2.3 Conditions imposées aux membres du personnel

La mauvaise publicité dont les entreprises de sécurité privée peuvent être victimes est, le plus souvent, liée à la performance ou au mode d'action de leur personnel d'exécution, et lorsque le secteur fait la "une", c'est généralement en raison des délits commis par ses agents. L'adoption et le respect de règles strictes en matière de contrôle des antécédents du personnel constitue donc une priorité législative dans le domaine de la sécurité privée.

Les dispositions législatives et réglementaires relatives aux antécédents des membres du personnel se rapprochent très fortement de celles applicables aux propriétaires et gestionnaires des entreprises de sécurité privée, et portent essentiellement, à l'heure actuelle, sur les aspects suivants:

- les antécédents pénaux
- l'âge minimum
- le cumul avec d'autres activités
- les qualifications

Comme dans le cas du personnel de direction, tous les pays disposent, sous une forme ou une autre, d'une réglementation définissant les conditions imposées, en termes d'antécédents, aux salariés des entreprises de sécurité privée. On observe néanmoins des disparités en ce qui concerne le niveau de ces restrictions et la manière dont leur respect est contrôlé.

2.3.1 Antécédents pénaux

Tous les États membres exigent actuellement une vérification des antécédents pénaux. Celle-ci est, le plus souvent, confiée à la police ou aux autorités judiciaires. Mais il arrive également qu'elle soit effectuée par les chambres de commerce ou les entreprises elles-mêmes, ce qui ne manque pas de soulever certaines questions quant à la véracité des procédures de contrôle en période de pénurie de personnel.

Par ailleurs, tous les pays n'ont pas défini de critères spécifiques d'exclusion en liaison avec les antécédents pénaux. Si certains États membres refusent l'accès à la profession aux personnes ayant un quelconque antécédent pénal, d'autres n'excluent que celles qui ont commis un délit entraînant une sanction pénale ou une peine déterminée d'emprisonnement. Tel est le cas en Belgique, en France, en Grèce, aux Pays-Bas et en Espagne. Des peines d'emprisonnement moins lourdes peuvent dès lors constituer un motif d'exclusion, à partir du moment où elles concernent des délits en rapport avec des tâches relevant de la sécurité privée. Certains pays n'ont pas encore déterminé de critères d'exclusion, et les conditions y restent souvent vagues: obligation de recruter une personne qualifiée (*fit and proper*) en Irlande et au Royaume-Uni, par exemple.

Il existe par ailleurs d'importantes disparités en ce qui concerne le niveau auquel s'effectuent les vérifications en matière d'antécédents (autorités nationales ou locales, représentants du secteur ou entreprises elles-mêmes), ce qui peut avoir des répercussions sur le degré de rigueur de ces contrôles. La fréquence des vérifications périodiques (lorsqu'elles sont prévues) est également très variable.

Il convient de tenir compte, lors de la fixation de normes minimales dans ce domaine, du caractère sensible des échanges de données relatives aux antécédents pénaux; et de ne pas perdre de vue les différences qui peuvent exister en termes de niveau de sanction applicable à certains délits et de seuil à partir duquel un délit figure au casier judiciaire. Un certain degré d'harmonisation semble donc hautement souhaitable en ce qui concerne les modalités d'application du contrôle des antécédents pénaux.

2.3.2 *Cumul*

Bon nombre d'États membres considèrent que la fonction d'agent de sécurité privée est incompatible avec une série d'autres activités, et interdisent donc de cumuler l'exercice de ces dernières avec les tâches effectuées en qualité de garde. On peut citer, à titre d'exemple, une activité de détective privé ou une fonction dans l'administration publique (Belgique, Pays-Bas et Espagne). Beaucoup de pays n'appliquent cependant pas, à l'heure actuelle, ce type de restriction. Un degré d'harmonisation est également souhaitable dans ce domaine, étant donné l'impact du cumul sur la confidentialité.

2.3.3 *Âge minimum*

Tous les pays imposent une limite d'âge. Celle-ci est généralement fixée à 18 ans, ou à l'âge de la majorité.

2.3.4 *Formation*

Huit des quinze États membres exigent actuellement des agents de sécurité privée qu'ils aient suivi une formation professionnelle de base (Belgique, Danemark, Finlande, France, Allemagne, Pays-Bas, Espagne et Suède). La formation reste volontaire dans les autres pays de l'UE. Il ressort du tableau 6 ci-après que le nombre d'heures et le contenu de cette formation varient fortement d'un État membre à l'autre: l'exigence va, en effet, de 280 heures en Espagne à 32 heures en France. L'accréditation des formateurs et des établissements de formation apparaît, elle aussi, très différente selon les pays. La fixation d'une norme de formation minimale obligatoire semble souhaitable dans l'intérêt de la professionnalisation du secteur, et les travaux de la CoESS et d'Uni-Europa visant à développer une formation de base du personnel de gardiennage peuvent contribuer utilement à ce processus.

C'est en Belgique, aux Pays-Bas, en Espagne et en Grèce que la réglementation relative aux restrictions liées aux antécédents des propriétaires et du personnel est la plus contraignante, puisqu'elle y définit de manière très précise les critères d'exclusion et les limites imposées au cumul. L'Irlande et l'Allemagne ont, en revanche, les dispositions les moins restrictives, et tous les autres États membres peuvent être classés dans la catégorie "degré moyen de réglementation".

Tableau 4: Restrictions liées aux antécédents des salariés

Restrictions liées aux antécédents des salariés	Dispositions			
Pays	<i>Vérification du casier judiciaire / Autorité responsable / Consentement exigé?</i>	<i>Âge minimum</i>	<i>Restrictions imposées au cumul avec d'autres activités</i>	<i>Autres exigences</i>
Autriche	Pas d'antécédent pénal lié à l'activité envisagée; "fiabilité"	18 ans	Pas de disposition spécifique	
Belgique	Des critères d'exclusion précis sont fixés sur la base du casier judiciaire. La personne ne peut avoir été condamnée à un emprisonnement de 6 mois au moins du chef d'une infraction quelconque, ni à un emprisonnement moindre pour un délit ayant un rapport avec la profession envisagée. Les enquêtes sont effectuées par un fonctionnaire désigné par le ministère de la Justice (services de police). Le consentement est requis.	18 ans	Il est interdit de cumuler avec une activité de détective privé ou de fabricant et de marchand d'armes, ainsi qu'avec toute autre activité susceptible de constituer un danger pour l'ordre public. Il est interdit d'avoir appartenu à la police ou à un service public de renseignements au cours des 5 dernières années. Les entreprises de gardiennage et les services internes de gardiennage ne peuvent interférer dans les activités syndicales ou politiques. Ils ne peuvent davantage exercer de surveillance sur les opinions politiques, philosophiques, religieuses ou syndicales, ni sur une appartenance	Les entreprises sont tenues de résilier le contrat d'emploi de tout membre du personnel condamné pour l'un des délits répertoriés. Toute personne doit satisfaire aux exigences de l'enquête de moralité, et être titulaire de la carte d'identification délivrée par le ministre de l'Intérieur.

			mutualiste. Ils ne sont pas autorisés de surveiller ou contrôler l'accès à l'entrée des lieux publics. Les enquêteurs privés et les firmes de sécurité privée ne peuvent exercer d'activité pour le compte des pouvoirs publics. Les enquêteurs privés ne peuvent mener d'enquête à propos des convictions politiques, philosophiques, religieuses ou syndicales.	
Danemark	Pas de casier judiciaire	18 ans	Pas de dispositions	Avoir effectué ou être en voie d'avoir effectué une formation de 111 heures.
Finlande	Pas de condamnations pénales	18 à 65 ans	Pas de dispositions	Autorisation renouvelée tous les cinq ans; examen médical; 100 heures de formation (en vertu de la nouvelle législation)
France	Pas de condamnation pénale donnant lieu à des sanctions juridiques / une peine d'emprisonnement. Les infractions au droit commercial	Pas de dispositions spécifiques		

	peuvent également être prises en compte. La nouvelle législation dispose qu'un délit peut engendrer un refus d'autorisation, même s'il n'a pas donné lieu à une sanction pénale. La vérification des antécédents pénaux est effectuée par les services de police. Le consentement n'est pas requis.			
Allemagne	Oui, mais pas de critères d'exclusion spécifiques. Il peut être tenu compte du casier judiciaire. Les vérifications sont effectuées par les chambres de commerce. Les membres du personnel doivent être titulaires d'un certificat délivré par la police.	18 ans	Pas de restrictions particulières	
Grèce	Pas de condamnation pénale donnant lieu à une peine de prison de plus de six mois	18 ans	Pas de dispositions spécifiques	Avoir la nationalité grecque ou celle d'un autre État membre de l'UE. Avoir accompli son service militaire.
Irlande	Oui, mais les critères d'exclusion ne sont pas clairement définis. La personne doit être qualifiée (" <i>fit and proper</i> ").	18 ans	Pas de dispositions	
Italie	Oui, une autorisation, renouvelable chaque année, est exigée; elle est délivrée au nom d'un juge et ne peut comporter aucune condamnation	18 ans	Pas de dispositions	Avoir accompli son service militaire. Avoir la nationalité italienne ou celle

	pénale			d'un autre État membre de l'UE.
Luxembourg	Il existe des restrictions, mais pas de critères spécifiques d'exclusion.	18 ans	Les autres activités prestées ne doivent pas entrer en conflit avec les tâches relevant de la sécurité privée.	
Pays-Bas	Autorisation exigée; elle a une durée de validité de 3 ans et peut être renouvelée. Pas de condamnations pénales au cours des 4 dernières années, ni aucune condamnation pénale assortie d'une peine d'emprisonnement au cours des 8 dernières années. Les autorisations sont délivrées par la police régionale.	18 ans	Pas de cumul avec une activité de détective privé.	
Portugal	Pas de condamnations pénales pour fraude ou pour d'autres actes avec intention délictueuse (ce qui équivaut pratiquement à une absence totale de condamnation pénale). Les vérifications sont effectuées par les services de police et par les entreprises.	Aucun âge minimum n'est explicitement fixé, mais un âge minimum de 18 ans résulte implicitement des exigences en matière de formation	Le cumul est interdit avec une activité de marchand d'armes, de munitions et de produits ou dispositifs explosifs. Interdiction d'avoir appartenu aux services de renseignements au cours des 5 dernières années. Le cumul est également interdit avec le service actif, la préretraite ou le statut de réserviste dans une force militaire ou la police.	Examen médical, 58 heures de formation générale et 30, 36 ou 42 heures de formation spécifique selon les tâches à effectuer. Examen.
Espagne	Autorisation exigée; pas de	Âge légal de la	Pas de cumul avec une activité	

	condamnation pénale au cours des 5 dernières années. Les vérifications sont effectuées par les autorités publiques.	majorité.	de détective privé ou dans la fonction publique.	
Suède	Pas de condamnations pénales (contrôle annuel de suivi).	Âge légal de la majorité. Vingt ans pour certaines tâches	Pas de cumul avec un poste dans la fonction publique (police notamment)	
Royaume-Uni	La nouvelle législation exige un contrôle des antécédents pénaux. Une autorisation est exigée: valable pour trois ans, elle est renouvelable. Pas de critères d'exclusion spécifiques.	Pas de dispositions spécifiques	Pas de dispositions	

2.4 Exigences de performance

Les dispositions actuelles de la plupart des pays ne définissent aucun critère permettant aux autorités publiques de contrôler la performance des entreprises de sécurité privée. Seuls la Belgique, le Luxembourg, les Pays-Bas et la Suède exigent la présentation d'un rapport annuel d'activités à la police ou à d'autres autorités.

L'inclusion éventuelle de la présentation d'un rapport annuel parmi les exigences minimales au niveau européen, doit faire l'objet d'un débat quant au niveau de contrôle que des autorités publiques seraient en mesure d'exercer par ce biais.

Tableau 5: Exigences de performance

Exigences de performance	Dispositions
Pays	<i>Établissement de rapports</i>
Autriche	Pas de dispositions spécifiques
Belgique	Rapport annuel à soumettre, selon une présentation déterminée, au ministère de l'Intérieur
Danemark	Pas de dispositions spécifiques
Finlande	Évaluation de toutes les sociétés de gardiennage par la police; tenue de fiches de travail quotidiennes
France	Pas de dispositions spécifiques
Allemagne	La loi exige la tenue de fiches de travail quotidiennes
Grèce	Pas de dispositions spécifiques
Irlande	Pas de dispositions spécifiques
Italie	Pas de dispositions spécifiques
Luxembourg	Rapport annuel à présenter au ministère de la

	Justice
Pays-Bas	Rapport annuel à soumettre, selon une présentation déterminée, au ministère de la Justice et au chef de la police du district dans lequel les activités sont exercées
Portugal	Tenue de fiches de travail quotidiennes; rapport annuel au ministère de l'Intérieur; les entreprises peuvent faire l'objet d'une évaluation à tout moment
Espagne	Pas de dispositions spécifiques
Suède	Toutes les entreprises de gardiennage font l'objet d'une évaluation annuelle par les autorités régionales
Royaume-Uni	Le titulaire de l'autorisation doit régulièrement communiquer des informations à la SIA (<i>Security Industry Authority</i>), laquelle établit un rapport annuel à l'intention du ministre de l'Intérieur.

2.5 *Formation / éducation*

C'est dans le domaine de l'éducation et de la formation que les disparités entre les États membres sont les plus marquées. Il s'agit d'un aspect inextricablement lié à l'image du secteur et à la promotion de son professionnalisme, mais qui pose de sérieuses difficultés en termes de libre circulation en raison de la transférabilité insuffisante des qualifications.

Les différences entre les États membres portent sur les aspects suivants:

- le caractère obligatoire ou volontaire de la formation
- l'obligation d'examens
- l'existence de dispositions obligatoires en matière de formation continue
- les modalités de réglementation de la qualité des formateurs et des organismes de formation

2.5.1 *Formation de base*

Huit seulement des quinze États membres exigent actuellement des agents de sécurité privée qu'ils aient suivi, sous une forme ou une autre, une formation professionnelle de base (Belgique, Danemark, Finlande, France, Allemagne, Pays-Bas, Espagne et Suède). Dans les autres pays de l'UE, la formation reste volontaire. Il apparaît en outre que, même dans les pays où la formation de base est obligatoire, le nombre d'heures et le contenu varient fortement, puisque la durée va, par exemple, de 280 heures en Espagne à 32 heures en France. Dans plusieurs pays, le niveau de formation exigé dépend des tâches spécifiques à exécuter (les agents armés et les maîtres-chiens, notamment, doivent suivre une formation supplémentaire).

Il semble souhaitable, en vue d'améliorer la comparabilité et de renforcer le professionnalisme dans le secteur, d'adopter, au niveau européen, une exigence de formation de base obligatoire (théorique et pratique), qui se situerait entre les normes minimales et maximales actuellement en vigueur dans les différents États membres. Le manuel de formation développé par la CoESS et Uni-Europa peut servir de point de départ, en l'absence de transférabilité des qualifications actuelles.

Il conviendrait de veiller à une large diffusion des informations concernant le niveau et le contenu de la formation exigée des agents de gardiennage dans chacun des pays, afin que les clients puissent se faire une opinion éclairée lorsqu'ils passent des contrats pour des services de sécurité privée.

2.5.2 *Examens*

Les pays où la formation est obligatoire sanctionnent généralement celle-ci par un examen à l'issue de chaque module ou à la fin du programme. Il arrive que la certification ainsi acquise soit limitée dans le temps et exige, dès lors, l'actualisation régulière des compétences. Tel est le cas en Belgique et en Finlande. L'obligation de fournir une preuve de réussite devrait, dans la perspective de la professionnalisation du secteur, devenir la règle. La possibilité d'une qualification européenne ou d'une accréditation mutuelle des examens devrait être envisagée à moyen ou long terme.

2.5.3 *Formation continue*

À l'heure actuelle, seules la Belgique et l'Espagne prévoient explicitement l'obligation d'une formation continue (12 heures tous les 5 ans en Belgique, et 75 heures de formation théorique tous les 3 ans en Espagne). Partout ailleurs, la formation continue est volontaire. Il conviendrait, au vu des avancées opérationnelles et technologiques intervenant dans le secteur, d'envisager une réglementation européenne portant sur la mise à jour régulière des compétences du personnel d'exécution et de direction des entreprises de sécurité privée.

Le Danemark a récemment développé un programme de formation avancée pour les agents désireux de faire carrière dans le secteur de la sécurité privée. Il conviendrait de favoriser l'élaboration de ce type de programme au niveau des États membres.

2.5.4 *Accréditation des formateurs et des organismes de formation*

Plusieurs pays ont adopté des dispositions en matière d'accréditation nationale (régionale) ou sectorielle des formateurs et des organismes de formation, afin d'avoir un certain contrôle de la qualité de leurs prestations et de leur situation financière. Les programmes de cours sont généralement définis en concertation avec des organisations représentant le secteur, de sorte que la formation est régulièrement actualisée pour mieux refléter les évolutions du secteur et les besoins des employeurs. Dans la plupart des cas, la formation de base est financée par les employeurs, avec l'aide éventuelle de bourses de l'État. Il arrive également que les gardes doivent assumer eux-mêmes le coût de leur formation.

Les exigences de formation les plus contraignantes ont été adoptées en Espagne, en Suède et au Danemark, et les moins restrictives au Royaume-Uni, au Luxembourg, en Italie, en Irlande, en Grèce et en Autriche (où la formation est volontaire) - tous les autres pays se situant sur un continuum entre ces deux extrêmes.

Tableau 6: Éducation / Formation

Éducation/ Formation	Dispositions			
Pays	<i>Formation initiale obligatoire/volontaire, et durée</i>	<i>Examens</i>	<i>Formation continue</i>	<i>Organismes de formation / Contrôle des organismes de formation</i>
Autriche	Volontaire	Pas de dispositions	Pas de dispositions	Formation organisée par l'employeur
Belgique	La formation est obligatoire; sa durée varie en fonction du secteur d'activité. 72 heures pour le personnel de direction; 66 heures pour le personnel d'exécution; 60 heures supplémentaires pour ceux qui assurent la protection de personnes; 40 heures supplémentaires pour ceux qui utilisent des armes (plus 6 mois d'expérience); 16 heures	Oui, attestation de réussite octroyée pour 5 ans	Oui, recyclage de 12 heures au minimum tous les 5 ans pour le personnel d'exécution (6 heures pour le personnel de direction)	Les formateurs doivent présenter un certificat de moralité. La formation est dispensée dans des centres agréés à cette fin pour des périodes de cinq ans.

	supplémentaires pour les maîtres-chiens			
Danemark	111 heures de formation de base sont obligatoires (120 heures sur une période de 6 mois pour le personnel d'encadrement).	Oui	Pas obligatoire	Les organismes de formation sont des établissements d'enseignement publics.
Finlande	40 heures de formation obligatoire pour le personnel d'exécution. La nouvelle législation entrant en vigueur en 2002 va augmenter cette durée à 100 heures.	Oui, ceux qui passent l'examen final reçoivent une "carte d'agent de gardiennage" valable pour 5 ans, et qui doit être renouvelée ensuite.	Pas obligatoire	Les employeurs prennent la formation de base financièrement en charge. Une commission consultative fixe les normes de formation du personnel d'encadrement.
France	Durée de la formation initiale fixée à 32 heures par convention collective	Il existe des qualifications spécifiques, dont certaines sont reconnues par l'État.	La réserve d'un budget pour la formation continue est une obligation légale; 0,5% de la masse salariale brute versée par les entreprises peuvent être affectés à une formation initiale ou spécifique.	La formation peut être dispensée dans des établissements appartenant au secteur public, au secteur privé ou à des entreprises. Seuls des contrôles internes sont effectués en ce qui concerne la formation initiale, mais un contrôle officiel est organisé pour les formations spécifiques.
Allemagne	Formation	Oui, attestation	Pas de dispositions	La formation est dispensée par les chambres

	obligatoire. Formation théorique de 40 heures pour le personnel de direction, et de 24 heures pour le personnel d'exécution.	délivrée à tous ceux qui suivent des cours.		de commerce et d'industrie, et par les associations professionnelles représentant le secteur. Pas d'enquête spécifique sur les antécédents des formateurs.
Grèce	Volontaire	Pas de dispositions spécifiques	Pas de dispositions	La Commission spéciale a notamment pour objectif de relever le niveau des normes
Irlande	Sera définie par la nouvelle autorité et aura une base législative.			
Italie	Formation théorique et pratique fixée par convention collective (40 heures de chaque)	Pas de dispositions spécifiques. Chaque région fixe ses propres normes.	Pas obligatoire.	Pas de dispositions spécifiques en ce qui concerne l'agrément des formateurs et des établissements de formation.
Luxembourg	Volontaire			
Pays-Bas	Obligatoire. La formation varie selon le type d'activité.	La réussite des examens confère un diplôme de base pour membres du personnel de sécurité, qui doit	Pas obligatoire.	Centres de formation professionnelle associés à une formation sur le tas. Les normes sont fixées par le ministère de la Justice, le ministère de l'Éducation et l'association des entreprises de sécurité privée.

		être obtenu dans les 12 mois qui suivent l'embauche.		
Portugal	<p>Les propriétaires, le personnel de direction et le personnel d'exécution doivent avoir suivi une scolarité obligatoire de neuf ans. La formation, obligatoire pour le personnel d'exécution uniquement, est organisée comme suit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 58 heures de formation générale - 42 heure de formation complémentaire pour ceux qui assurent le transport de valeurs, la protection de personnes, la protection de biens 	Oui, deux examens écrits.	Pas de dispositions	<p>La formation est dispensée dans des établissements d'enseignement publics, ainsi que dans des centres agréés à cette fin par le ministre de l'Intérieur. Le responsable du centre de formation doit avoir été agréé. Les formateurs doivent faire l'objet des mêmes vérifications que les membres de la direction des entreprises en ce qui concerne leurs antécédents.</p>

	<p>et le gardiennage d'immeubles;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 30 heures de formation complémentaire pour le personnel armé; - 36 heures de formation complémentaire pour les agents assurant le gardiennage des cafés et des clubs où les clients peuvent danser. 			
Espagne	<p>Obligatoire et rigoureusement réglementée par le ministère de la Justice. Formation théorique de 240 heures, et formation pratique de 20 heures.</p>	<p>Examen et certification</p>	<p>Une formation continue théorique de 75 heures ou 15 jours ouvrables est obligatoire tous les trois ans.</p>	<p>Les centres de formation doivent être agréés par le ministre de l'Intérieur, et se conformer à des directives strictes en matière d'installations et de personnel.</p>
Suède	<p>Obligatoire; doit inclure 97 heures de formation théorique et 120 heures de</p>	<p>Examens à l'issue de chaque module de cours.</p>	<p>Pas de réglementation.</p>	<p>15 centres de formation (universités, association d'employeurs ou organismes privés) réglementés par les autorités régionales.</p>

	formation pratique.			
Royaume-Uni	Volontaire. La SIA va fixer les conditions de la formation initiale et continue que doit suivre tout titulaire d'une licence.		Pas de dispositions.	

2.6 *Tenue de travail*

Les États membres ont adopté des dispositions réglementaires assez comparables en ce qui concerne le port de l'uniforme pour les agents de sécurité privée, lequel est obligatoire dans la plupart d'entre eux. Il n'existe pas de dispositions spécifiques en la matière en Allemagne, en Grèce, en Irlande, au Luxembourg et au Royaume-Uni.

Comme les entreprises de sécurité privée n'ont, en règle générale, pas les mêmes droits que les forces de l'ordre en termes de recours à la force ou de droit de procéder à des arrestations, la législation de la plupart des États membres établit clairement que les uniformes portés par les agents de sécurité privée ne peuvent prêter à confusion avec ceux des forces de sécurité publique (la police et l'armée notamment).

Le type d'uniforme étant généralement déterminé par l'entreprise qui emploie l'agent de sécurité ou par le type d'endroit où il travaille, les exigences minimales en la matière devraient se limiter à l'obligation d'éviter la confusion évoquée au paragraphe précédent, tout en spécifiant que les entreprises qui exercent une activité transnationale doivent respecter les dispositions en vigueur dans les États membres où ils effectuent des missions.

Tableau 7: Tenue de travail

Tenue de travail	Dispositions	
Pays	Uniforme obligatoire?	Exigences particulières
Autriche	Oui	Les uniformes ne peuvent ressembler à ceux des forces de l'ordre
Belgique	Oui	Les uniformes ne peuvent ressembler à ceux des forces de sécurité publique, et doivent être approuvés par le ministère de l'Intérieur. Tout membre du personnel de sécurité doit être porteur d'une identification
Danemark	Oui	Les uniformes doivent se distinguer de ceux des agents des forces de l'ordre, et doivent être approuvés par le Commissaire de police. La carte d'identification est obligatoire.
Finlande	Oui	Les uniformes doivent être distincts de ceux de la police et d'autres agents des forces de l'ordre, et doivent être approuvés par les autorités
France	Oui	Les uniformes ne peuvent prêter à confusion avec ceux des forces de sécurité publique.
Allemagne	Pas de dispositions spécifiques	
Grèce	Oui	Les uniformes doivent se distinguer de ceux des forces de sécurité publique, et être approuvés par le ministère de la Défense. Le port de la carte d'identification est obligatoire pendant le service.
Irlande	Pas de dispositions spécifiques	Les agents doivent être porteurs d'une carte d'identification.
Italie	Oui	Les normes sont fixées à l'échelon provincial.
Luxembourg	Pas de dispositions spécifiques	
Pays-Bas	Oui	Les uniformes ne peuvent ressembler à ceux des agents des forces de l'ordre, et doivent être approuvés par les autorités. La carte d'identification est obligatoire. L'utilisation de menottes n'est autorisée que sous licence délivrée par les autorités.
Portugal	Oui	Les uniformes doivent se distinguer de ceux des agents de la sécurité publique et des militaires, et doivent être approuvés par le ministre de l'Intérieur. Les membres

		du personnel d'exécution doivent être porteurs d'une carte d'identification lorsqu'ils sont en service.
Espagne	Oui	
Suède	Oui	Le modèle des uniformes est réglementé par la législation
Royaume-Uni	Pas de réglementation spécifique	

2.7 *Port d'armes (à feu)*

La possession et l'usage d'armes à feu constituent l'un des domaines où les disparités entre les États membres sont les plus frappantes et les plus significatives. Elles portent essentiellement sur les aspects suivants:

- Les agents de sécurité sont-ils autorisés à porter des armes à feu, et en quelles circonstances peuvent-ils les utiliser?
- Une licence est-elle exigée?
- Existe-t-il des restrictions concernant le stockage des armes à feu lorsque l'agent n'est pas en service?
- Les agents armés doivent-ils suivre une formation spécifique?

Des différences à cet égard pouvant être à l'origine de problèmes majeurs dans le cas d'activités transfrontalières, il est impératif que les dispositions nationales relatives à l'autorisation du port d'armes soient respectées, et que, lorsque l'usage d'armes est autorisé, des normes minimales soient définies en matière de délivrance de licence et de formation.

Le port d'armes par des agents de sécurité privée est totalement interdit dans plusieurs pays (Danemark, Irlande, Pays-Bas et Royaume-Uni). Une réglementation européenne n'est pas envisageable dans la mesure où cette interdiction est généralement liée à des facteurs historiques et culturels.

Il conviendrait, en revanche, d'envisager, dans les États membres où la possession et l'usage d'armes est autorisé, la fixation de normes minimales en matière de délivrance de permis, de critères d'utilisation et de formation, afin d'éviter d'éventuelles complications juridiques.

2.7.1 *Autorisation*

Dans tous les pays où le port d'armes à feu est autorisé, une autorisation est exigée pour chaque arme, même s'il existe des différences quant aux cas dans lesquels son octroi est refusé ou abrogé. La nature de l'autorité chargée de délivrer cette autorisation varie également selon les pays.

2.7.2 *Stockage des armes à feu*

Seule la Belgique est actuellement dotée d'une législation exigeant que les agents de sécurité entreposent, lorsqu'ils ne sont pas en service, leurs armes à feu dans un magasin d'armes dûment réglementé et gardé par un membre du personnel désigné à cette fin. La majorité des États membres limitent l'usage d'armes à feu à des domaines d'activité particuliers du secteur de la sécurité privée (le transport de fonds et la protection de personnes ou d'installations militaires, le plus souvent).

2.7.3 *Formation*

La plupart des pays qui autorisent le port d'armes exigent des agents titulaires d'une autorisation à cette fin qu'ils suivent une formation spéciale - laquelle est parfois une condition préalable à l'obtention même de l'autorisation. Il existe cependant des

différences en ce qui concerne le nombre d'heures de formation, ainsi qu'en ce qui concerne la fréquence avec laquelle les aptitudes dans ce domaine doivent être actualisées. Il semble impératif, dans un but de sécurité publique, que des normes minimales soient définies en la matière.

Tableau 8: Port d'armes (à feu)

Port d'armes (à feu)	Dispositions			
Pays	<i>Possession</i>	<i>Licence / Autorité délivrant la licence</i>	<i>Restrictions en matière d'usage et d'entreposage</i>	<i>Formation exigée</i>
Autriche	Oui	Licence exigée	Pas de dispositions spécifiques	Formation obligatoire
Belgique	Oui, mais avec restrictions	Une autorisation doit être demandée. Elle est accordée aux personnes ayant la formation adéquate (conformément à la loi de 1991 sur les armes). L'usage et la possession d'armes est interdite pour certaines activités: gestion de centraux d'alarme, protection et contrôle de personnes, surveillance et contrôle d'accès, surveillance et contrôle de biens (im)meubles effectués dans des lieux accessibles au public.	Les agents doivent entreposer leurs armes dans un magasins d'armes lorsqu'ils ne sont pas en service.	40 heures de formation sont obligatoires, mais une expérience professionnelle de 6 mois est requise avant que les gardes puissent posséder et utiliser des armes sans encadrement.
Danemark	Non			
Finlande	Oui	Autorisation exigée	Le port d'armes à feu n'est autorisé que pour certains types de mission.	Les gardes armés doivent avoir suivi une formation spéciale. La nouvelle loi va exiger un test annuel d'aptitude en matière d'usage d'armes à feu.
France	Non	Sauf transport de fonds avec autorisation	Formation régulière	

Allemagne	Oui	Autorisation exigée	Pour certaines missions seulement (transports de fonds notamment)	Une formation spéciale est requise.
Grèce	Oui	Autorisation exigée	Mêmes restrictions que celles applicables aux particuliers	Formation exigée
Irlande	Non			
Italie	Oui	Autorisations exigées; elles sont délivrées par le commissaire de la police régionale	Pas de dispositions particulières	
Luxembourg	Oui	Les autorisations doivent être demandées au ministère de la Justice. Des contrôles par la police sont effectués lors de la demande.	Usage réservé à certaines missions (transports de fonds notamment)	
Pays-Bas	Non			
Portugal	Oui	Des autorisations doivent être demandées. Délivrées par la police, elles sont accordées aux personnes qui ont suivi une formation adéquate. Le port d'une arme de défense est réservé, en outre, au personnel pendant son service, et pour autant qu'il soit possession d'une permission écrite de l'entreprise, renouvelable tous les trois mois.	Mêmes restrictions que celles applicables aux particuliers.	Formation spéciale supplémentaire d'une durée de 30 heures.
Espagne	Oui	Des autorisations doivent être demandées	Autorisation limitée à certaines missions, telles que les transports de fonds et la surveillance d'installations à haut risque	Participation obligatoire à une formation semestrielle

Suède	Oui	Autorisation exigée		21 heures de formation et examen obligatoires, plus des tests annuels de recyclage.
Royaume-Uni	Non			

2.8 Utilisation de chiens en mission

Si tous les pays de l'UE permettent d'utiliser des chiens pour certains types de gardiennage, les modalités varient en ce qui concerne les licences requises, ainsi que le niveau (et la fréquence de mise à jour) de la formation des maîtres-chiens. La Belgique, la Finlande, l'Allemagne et les Pays-Bas sont, à l'heure actuelle, les seuls États membres à exiger une formation spéciale des conducteurs de chiens. L'établissement de normes minimales dans ce domaine semble donc souhaitable.

Tableau 9: Utilisation de chiens en mission

Utilisation de chiens	Dispositions	
Pays	<i>Utilisation de chiens autorisée?</i>	<i>Restrictions et autres exigences</i>
Autriche	Oui	
Belgique	Oui, dans certains cas	Les maîtres-chiens doivent avoir suivi une formation de 6 heures au moins.
Danemark	Oui	L'utilisation de chiens doit être approuvée par le commissaire de police
Finlande	Oui	Les chiens doivent faire l'objet d'une licence et les maîtres doivent suivre une formation spéciale.
France	Oui	Les chiens doivent faire l'objet d'une licence et les maîtres doivent suivre une formation spéciale.
Allemagne	Oui	La formation est obligatoire et doit être renouvelée chaque année.
Grèce	Oui (à l'intérieur d'immeubles privés et d'aires clôturées)	Les maîtres-chiens doivent suivre une formation spéciale.
Irlande	Oui	
Italie	Oui	L'utilisation de chiens est réglementée par des dispositions régionales.
Luxembourg	Oui	
Pays-Bas	Oui	Le chien doit faire l'objet d'une licence, et tant le chien que le maître doivent suivre une formation spéciale.
Portugal	Oui	Les chiens doivent faire l'objet d'une licence, et tant les chiens que les maîtres doivent suivre une formation spéciale. Les maîtres-chiens doivent passer un examen dont la validité est de trois ans. Les chiens doivent subir un examen tous les ans.
Espagne	Oui	
Suède	Oui	40 heures de formation exigées pour les maîtres-chiens, avec recyclage annuel; les chiens doivent suivre une

		formation et subir un examen.
Royaume-Uni	Oui, avec dispositions législatives spécifiques	

2.9 *Contrôle et sanctions exercés par les pouvoirs publics*

La plupart des pays confèrent à des instances publiques nationales, régionales ou locales le pouvoir de retirer l'autorisation d'exercer. Les critères justifiant ce retrait peuvent toutefois varier, et il semble réaliste d'envisager des normes minimales pour régir cette procédure et sensibiliser les clients éventuels aux disparités susceptibles d'exister d'un État membre à l'autre.

Tableau 10: Contrôle et sanctions exercés par les pouvoirs publics

Sanctions exercées par les pouvoirs publics	Dispositions	
Pays	Sanctions en vigueur	Autres dispositions
Autriche	Retrait de l'autorisation en cas d'infractions répétées de la loi	
Belgique	Retrait de l'autorisation pouvant aller jusqu'à 6 mois, retrait de la carte d'identification.	Les infractions à la loi sont punies de sanctions financières allant de 25 à 25 000 euros.
Danemark	Retrait de l'autorisation	
Finlande	Retrait de l'autorisation	Les droits des membres du personnel des entreprises de sécurité privée ne sont généralement guère différents de ceux de tout particulier. Les gardes opèrent principalement sur des propriétés privées ou sur des sites auxquels s'appliquent des restrictions particulières. L'ordre public relève, à ce jour, exclusivement de la police.
France	L'autorisation peut être retirée.	
Allemagne	L'autorisation d'exploiter une entreprise peut être retirée.	
Grèce	L'autorisation peut être retirée si une seule des conditions préalables	

	exigées pour son obtention n'est plus remplie par le titulaire. Elle peut être suspendue pour trois mois, et retirée à titre définitif lors du troisième délit consécutif.	
Irlande	La nouvelle loi prévoit la possibilité de retirer l'autorisation.	Les autorités peuvent procéder à des enquêtes.
Italie	Possibilité de suspension ou de suppression de l'autorisation.	
Luxembourg	Retrait d'autorisation	
Pays-Bas	Retrait d'autorisation, avec application éventuelle d'une amende par les autorités.	Amendes administratives (12 000 euros maximum)
Portugal	Les autorisations peuvent être retirées en cas de violations graves ou répétées des dispositions législatives. Les enquêtes relèvent du ministère de l'Intérieur, des forces de police et de l'IGAI.	Des sanctions financières peuvent être exercées sur les entreprises; elles vont de 997,59 à 39 903,83 euros selon l'infraction commise. Une entreprise peut être faire l'objet d'une fermeture allant jusqu'à deux ans.
Espagne	Un rapport annuel décrivant les activités et tout changement au niveau du personnel de direction doit être soumis aux services de police.	
Suède	Retrait d'autorisation	
Royaume-Uni	Retrait d'autorisation; introduction d'un nouveau délit, à savoir l'exploitation d'une entreprise de sécurité sans agrément.	Emprisonnement pouvant aller jusqu'à 6 mois et/ou amende.

3.0 Dispositions nationales réglementant l'activité et les conditions de travail dans le secteur de la sécurité privée

Cette troisième section propose une description plus détaillée de la législation régissant l'exploitation des entreprises de sécurité privée, et les conditions de travail de base qui leur sont applicables, dans les différents États membres.

3.1 Autriche

3.1.1 Introduction

L'histoire de la sécurité privée en Autriche remonte à 1904, et il est évident que le secteur a connu, au fil de cette existence de près d'un siècle, un élargissement considérable de son champ d'activité. Cette évolution s'est accélérée au cours des vingt dernières années, et 1972 apparaît comme une date charnière avec l'intégration du transport de fonds et de valeurs dans les attributions des entreprises de sécurité privée. Ces dernières ont actuellement pour activités principales la protection des biens et des personnes; le transport de fonds; la conception, l'installation et l'entretien de systèmes d'alarme; la surveillance du trafic et des aires de parking; le service d'incendie dans des établissements industriels; la sécurité des aéroports; et la sécurité lors d'évènements publics.

3.1.2 Législation réglementant l'activité du secteur

Le secteur autrichien de la sécurité privée est essentiellement régi par les dispositions de la réglementation générale des professions (*Gewerbeordnung* [GewO], 1994), et plus particulièrement par les paragraphes 249 à 256 (*Sicherheitspersonal* - personnel affecté à la sécurité) et 254 à 256 (*Bewachungsgewerbe* - personnel affecté au gardiennage). Les entreprises visées par ces dispositions doivent demander une licence d'exploitation aux autorités de police (*Landeshauptmann*). Le paragraphe 16 de la GewO exige des propriétaires de toute entreprise qu'ils aient des qualifications professionnelles spécialisées ou une expérience professionnelle de trois ans avec réussite d'un test d'aptitude. La législation prévoit également un âge minimum, fixé à 18 ans, et un casier judiciaire vierge de toute condamnation pénale (*Verlässlichkeitsprüfung*).

L'enquête de moralité s'applique également à tous les membres du personnel des entreprises de sécurité privée. Le paragraphe 250 de la GewO dispose que toute embauche ou départ de personnel dans ces entreprises doit être signalé dans les huit jours aux autorités de la police régionale. Si ces dernières estiment qu'une personne occupée dans une entreprise de sécurité privée ne satisfait pas aux exigences en termes de moralité (*Verlässlichkeitsprüfung*), son employeur en est immédiatement informé par écrit, et peut être tenu de retirer le salarié concerné du service actif.

Les personnes qui demandent une permission de port d'arme font l'objet d'un contrôle de "fiabilité" plus rigoureux encore. Une autorisation est exigée pour toutes les armes à feu, et tous les membres du personnel qui les portent doivent suivre une formation spéciale. Les chiens utilisés pour les missions de protection doivent, eux aussi, faire l'objet d'une autorisation.

À l'inverse d'autres pays, l'Autriche n'a prévu aucune exigence particulière en matière d'évaluation de la performance (rapport annuel, par exemple) en dehors de l'obligation de signaler l'entrée et le départ des membres du personnel.

Il n'existe pas davantage d'obligation pour les membres du personnel des entreprises de sécurité privée de suivre une formation agréée. L'organisation de la formation est totalement volontaire, et relève des employeurs pour leur propre personnel.

Le paragraphe 250a de la GewO exige que les uniformes soient approuvés par le ministère des Finances. L'agrément n'est accordé que si le modèle ne prête pas à confusion avec les uniformes portés par les agents de la force publique.

Les autorités responsables de la réglementation des professions peuvent opérer un retrait d'autorisation en cas de violations répétées des dispositions législatives applicables.

3.1.3 Dispositions législatives et conventionnelles réglementant les conditions de travail de base

Une convention collective centrale régit les conditions de travail dans le secteur de la sécurité privée (*Kollektivvertrag für Wachorgane im Bewachungsgewerbe*), et une législation adéquate a été adoptée en ce qui concerne la durée du travail, le droit aux congés, la protection de l'emploi, l'égalité des chances et les droits des travailleurs intérimaires et des travailleurs à temps partiel.

La loi sur le temps de travail limite la durée hebdomadaire de celui-ci à 40 ou 60 heures (sur la base d'une annualisation des horaires). La convention centralisée autorise un temps de travail hebdomadaire de 60 heures au maximum, à condition qu'un temps de repos compensatoire suffisant soit alloué. La législation prévoit un congé payé annuel de 5 à 6 semaines, confirmé par la convention collective avec le versement à chaque agent de sécurité d'un pécule annuel de vacances représentant de 3,5 à 4,33 semaines de rémunération.

Il n'existe pas de disposition législative en matière de salaire minimum, mais la convention collective fixe des barèmes minima, ainsi que des dispositions relatives aux heures supplémentaires et à la rémunération de tâches ou catégories spéciales.

La protection de l'emploi est réglementée par la loi sur la protection des salariés (*Arbeitnehmer/innenschutzgesetz, AVRAG*). Les droits des travailleurs intérimaires et à temps partiel sont également définis dans la législation, et ces deux catégories de salariés ont droit à une égalité de traitement avec leurs homologues travaillant à temps plein.

Aucune disposition législative ne porte spécifiquement sur les faux indépendants, et la pratique de cette forme "d'ingénierie sociale" n'est apparue que ces dernières années.

3.2 *Belgique*

3.2.1 *Introduction*

La création des premières entreprises belges de sécurité privée remonte à 1905. Le secteur s'est développé au fil des années dans le cadre d'une législation rigoureuse visant à protéger les citoyens de tout abus de pouvoir de la part des entreprises en question; il convient néanmoins de préciser que la première forme stricte de législation date de 1990, et que les dispositions antérieures étaient moins exhaustives. Les services actuellement prestés par les entreprises du secteur sont essentiellement la protection des biens, le transport de fonds et de valeurs, la protection de personnes, la sécurité lors d'évènements publics, le contrôle d'accès, et la conception, l'installation et l'entretien de systèmes d'alarme.

3.2.2 *Législation régissant l'activité du secteur*

La Belgique est généralement considérée comme l'un des pays où le cadre législatif et réglementaire dans le domaine de la sécurité privée est le plus contraignant. Le secteur est régi par la loi du 10 avril 1990 sur les entreprises de gardiennage, les entreprises de sécurité et les services internes de gardiennage, modifiée en dernier lieu le 10 juin 2001, et par l'arrêté royal du 30 décembre 1999 relatif aux conditions de formation et à l'agrément des formations. On peut citer également, parmi les dispositions législatives pertinentes, la loi du 30 janvier sur les armes, et la loi du 19 juin 1991 sur les détectives privés.

En vertu de l'article 2 de la loi du 10 avril 1990, l'exploitation d'une entreprise de sécurité privée est soumise à l'obtention préalable d'une autorisation délivrée par le ministère de l'Intérieur (sur avis favorable du ministère de la Justice) pour une période de cinq ans.

Des critères précis d'exclusion sont fixés en ce qui concerne les antécédents des propriétaires, des dirigeants et des membres du personnel des entreprises de sécurité privée. L'article 5 précise, à cet égard, que la direction et les personnes qui siègent au conseil d'administration ne peuvent avoir été condamnées, même avec sursis, à un emprisonnement de six mois au moins du chef d'une infraction quelconque, ou à un emprisonnement moindre du chef de vol, extorsion, abus de confiance, faux en écritures, viol ou d'infractions visées aux articles 379 à 386 du Code pénal, ou par la loi sur la fabrication et le commerce des armes. Les propriétaires et dirigeants ne peuvent, en outre, avoir commis de fait qui, même s'ils n'ont pas fait l'objet d'une condamnation pénale, constituent un manquement grave à la déontologie professionnelle et portent atteinte au crédit de l'intéressé vis-à-vis des clients et d'autres tiers. Il en va de même des personnes qui ont été condamnées pour des faits similaires, ou à un emprisonnement, à l'étranger. Les propriétaires et le personnel de direction des entreprises de sécurité privé ne peuvent exercer simultanément une activité de détective privé ou de marchand d'armes, ni aucune autre activité susceptible de constituer un danger pour la sécurité publique. Ils ne peuvent avoir été membres d'un service de police ou d'un service de renseignements au cours des cinq années écoulées.

Les membres du personnel de direction doivent être âgés de vingt et un ans accomplis. En vertu de l'article 6 de l'amendement du 9 juin 1999, l'enquête de moralité doit être effectuée par fonctionnaire désigné à cette fin par le ministre de la Justice. Cette enquête inclut, moyennant consentement préalable des personnes visées, un examen du casier judiciaire et des antécédents professionnels.

En ce qui concerne les antécédents des salariés, l'article 6 de la loi du 10 avril 1990 dispose qu'une attestation de moralité doit prouver que les personnes visées satisfont aux conditions suivantes: ne pas avoir été condamnées à un emprisonnement de six mois au moins du chef d'une infraction quelconque, ou à un emprisonnement moindre du chef de vol, extorsion, abus de confiance, faux en écritures, viol ou autres violations des articles 379 à 386 du Code pénal Code, et pour une série d'autres délits spécifiques, parmi lesquels la fabrication et le commerce des armes. Ces dispositions s'appliquent de la même manière aux personnes condamnées pour des faits ou à des peines d'emprisonnement similaires à l'étranger. Les membres du personnel des entreprises de sécurité privée ne peuvent exercer simultanément des activités de détectives privés, ou toute autre activité susceptible de constituer un danger pour l'ordre public. Ils ne peuvent, en outre, avoir été membres d'un service de police ou d'un service public de renseignements au cours des cinq années écoulées.

Les membres du personnel d'exécution doivent être âgés de dix-huit ans accomplis.

Les entreprises sont tenues de mettre fin au contrat d'emploi de toute personne condamnée pour l'un des délits ci-dessus.

La formation est obligatoire et varie selon le domaine d'activité. Les modalités en sont définies à l'article 7 de la loi du 10 avril 1990, ainsi que par l'arrêté royal du 30 décembre 1999. La formation du personnel de direction a une durée de 72 heures, et celle du personnel d'exécution de 66 heures au moins. Une formation complémentaire de 60 heures est exigée pour le personnel chargé de la protection de personnes; de 16 heures pour les maîtres-chiens; et de 40 heures pour le personnel habilité à porter une arme à feu dans l'exercice de son activité.

La convention collective complète ces dispositions en exigeant 32 heures de formation tous les cinq ans de service, et 40 heures pour le personnel de plus de cinquante ans. Le personnel chargé de la surveillance et de la protection des transports de fonds doit suivre 40 heures de formation tous les deux ans.

La formation doit être dispensée dans des centres agréés et la réussite des examens donne lieu à la délivrance d'une attestation de compétence valable pour une période de 5 ans. Un recyclage, d'une durée de 12 heures au moins pour le personnel exécution et de 6 heures au moins pour le personnel de direction, doit être prévu après 5 ans. Une Commission compétente pour la formation dans les entreprises de sécurité conseille le ministère de l'Intérieur sur le contenu des programmes de cours. Les formateurs doivent également présenter un certificat de moralité.

Les entreprises de sécurité privée sont tenues de présenter au ministre de l'Intérieur un rapport annuel de leur activités.

Le modèle des uniformes doit être approuvé par le ministre de l'Intérieur, et ne peut prêter à confusion avec celui porté par les agents de la force publique. Tout membre du personnel de sécurité doit être en possession d'une carte d'identification mentionnant son nom, son numéro de carte et la dénomination de l'entreprise, et il est tenu de la produire à toute réquisition d'un membre d'un service de police. Les véhicules utilisés par les entreprises de sécurité privée doivent également être approuvés par le ministre de l'Intérieur, et ne peuvent prêter à confusion avec ceux utilisés par la force publique.

En vertu de la loi sur les armes du 30 janvier 1991, les personnes travaillant pour des entreprises de sécurité privée doivent suivre une formation précise pour être autorisées à porter une arme. En dehors des heures de service, les armes doivent être entreposées dans un magasin d'armes placé sous la surveillance d'un membre du personnel désigné à cette fin. Une autorisation doit être obtenue pour exploiter un magasin d'armes de ce type, et l'utilisation d'armes doit être notifiée. La loi autorise tous les particuliers à détenir une arme de défense sous réserve de l'obtention d'un permis. Celui-ci n'est délivré qu'à des personnes ayant 18 ans accomplis, et en mesure de prouver qu'ils ont les connaissances théoriques et pratiques requises pour l'utiliser. Lorsque le requérant est une entreprise de sécurité, l'autorité compétente doit s'assurer que l'entreprise en question respecte les dispositions de la loi du 10 avril 1990. Les autorisations sont toujours délivrées à des personnes physiques, et non à des personnes morales. Dans les lieux accessibles au public, le personnel des entreprises de sécurité privée ne peut porter que les armes de défense suivantes: un revolver ou un pistolet d'un calibre inférieur à 10 mm, ou une matraque d'une longueur maximale de 45 cm. Il est interdit depuis 2001 au personnel de sécurité d'utiliser et de posséder des armes dans le cadre de certaines activités spécifiques: gestion de centraux d'alarme, protection et contrôle de personnes, et contrôle à l'entrée en toutes circonstances (lieux privés et publics). Dans les lieux accessibles au public, l'utilisation et la possession d'armes sont interdites pour les activités relevant de la surveillance et de la protection de biens (im)meubles.

L'utilisation de chiens n'est autorisée que dans des circonstances particulières, et les maîtres-chiens doivent suivre 16 heures de formation complémentaire.

Des sanctions sont prévues à l'encontre des entreprises qui ne respectent pas la législation en vigueur; elles vont de l'application d'amendes à un retrait du permis d'exploitation pour une durée maximale de six mois.

3.2.3 Dispositions législatives et conventionnelles régulant les conditions de travail de base

Une convention collective centrale régit les conditions de travail dans le secteur de la sécurité privée, et la législation générale s'applique à la durée du travail, au droit aux congés, au travail à temps partiel et au travail temporaire.

La législation belge fixe la semaine de travail à 38 heures. La convention collective fixe, pour sa part, à 37 heures la durée moyenne du travail hebdomadaire, mais un maximum de 60 heures par semaine est autorisé pour autant que la moyenne mensuelle ne dépasse pas 190 heures, et la moyenne annuelle 1990 heures. Les membres du personnel ne peuvent travailler plus de six jours consécutifs sans

interruption. Une période de repos de 36 heures est, en effet, obligatoire après 6 jours ou 60 heures (bien que des dérogations puissent exister au niveau de l'entreprise). Le personnel chargé des transports de fonds ne peut prester plus de 11 heures par jour, et une pause rémunérée d'une demi-heure doit lui être accordée toutes les quatre heures de prestation.

La convention collective fixe un salaire minimum pour chaque catégorie de personnel. Un salaire est défini au niveau d'entrée, ainsi que le supplément applicable pour travail le dimanche et les jours fériés, et les heures supplémentaires. Les salaires sont automatiquement ajustés pour tenir compte de l'indice des prix à la consommation.

La législation belge prévoit le droit à un minimum de 24 jours de congé, lequel est également spécifié dans la convention collective. Cette dernière ajoute le droit à un minimum de 20 week-ends de congé par an.

Les salariés à temps partiel et les travailleurs intérimaires ont droit à une égalité de traitement avec leurs homologues occupant un emploi à temps plein.

Une législation générale et un accord interprofessionnel garantissent l'égalité des chances. L'activité des faux indépendants constitue une réelle menace pour le secteur de la sécurité privée en Belgique (en termes de sécurité, de respect de la législation sociale et d'exercice d'un contrôle adéquat par les pouvoirs publics). Face à ce risque, une table ronde organisée en septembre 1998 par la Commission paritaire a réuni tous les intéressés (employeurs, syndicats, représentants du gouvernement) dans le but d'instaurer des mesures de lutte contre le recours aux faux indépendants dans le secteur de la sécurité - la solution consistant à relever le niveau des exigences d'accès ou à interdire cette forme d'activité. Le ministre des Affaires sociales de l'époque a publié le 22 juin 1999 un arrêté royal relatif à la sécurité sociale des salariés du secteur du gardiennage privé. Il comprend les dispositions suivantes:

Tout salarié d'une entreprise de sécurité privée est automatiquement soumis aux réglementations de la sécurité sociale applicables à tous les salariés, sauf s'il remplit les critères suivants:

- personne qui exerce les activités pour son propre compte – en tant que personne physique – et qui détient, à titre personnel, l'autorisation d'exploiter une entreprise de sécurité privée;
- personne qui exerce les activités pour son compte propre - en tant que personne morale - et qui détient au moins 20% des parts ou actions de l'entreprise de sécurité privée.

Cet arrêté royal a été annulé par le Conseil d'État en date du 22 septembre 1999.

La législation a évolué entre-temps et une nouvelle initiative est donc requise. Les partenaires sociaux ont tenté de faire publier un nouvel arrêté royal, mais en vain. Le ministre de l'Emploi prépare actuellement une modification de la loi de base de juin 1978 sur les contrats d'emploi, afin de clarifier et de définir de manière plus précise la relation entre un employeur et un salarié qui équivaut à un contrat de travail.

3.3 *Danemark*

3.3.1 *Introduction*

Le Danemark se caractérise par une collaboration de longue date, efficace et sans problème, entre la sécurité privée et les services de police. Un débat politique, axé sur la délimitation entre les domaines respectifs d'activité et la réglementation sectorielle, a toutefois été suscité par le développement du secteur au cours des années 1970 et au début des années 1980, et la prolifération de petits exploitants non contrôlés qui y a été associée. Une législation a été adoptée à la fin des années 1980, qui définit clairement les domaines de responsabilité et réglemente le secteur de la sécurité privée.

3.3.2 *Législation réglementant l'activité du secteur*

Une législation réglementant l'exploitation des entreprises de sécurité privée a été votée en 1986 (loi n° 266 du 22 mai 1986 sur les services de sécurité et règlement n° 936 du 26 décembre 1986 sur le secteur de la sécurité): elle couvre le gardiennage de bâtiments privés et publics, les transports de fonds et de valeurs, la protection de personnes et l'exploitation de systèmes centraux d'alarme.

Les entreprises de sécurité privée doivent demander une autorisation d'exploitation aux services de police, lesquels sont également habilités à la retirer si le titulaire ne satisfait plus aux conditions requises. La police peut effectuer à tout moment un contrôle de l'activité des entreprises de sécurité privée.

Les propriétaires et dirigeants des entreprises de sécurité privée doivent faire l'objet d'une enquête portant sur leurs antécédents pénaux éventuels, mais la législation ne prévoit aucun critère d'exclusion particulier. Les propriétaires doivent par ailleurs être en mesure de fournir la preuve de leur capacité financière d'exploiter l'entreprise, et avoir suivi une formation professionnelle. L'âge minimum est fixé à 25 ans.

Les membres du personnel d'exécution des entreprises de sécurité doivent avoir 18 ans accomplis et avoir suivi (ou être en voie d'avoir suivi) une formation de base de 111 heures. Aucun examen final n'est prévu, mais la preuve de la participation est exigée. La formation est organisée par les employeurs dans des établissements publics à l'intention des agents de sécurité. Une filière de formation continue pour le personnel d'exécution a récemment été mise au point.

La loi exige que les gardes portent des uniformes, qui ne peuvent ressembler à ceux des agents de l'ordre public et doivent être agréés par le Commissaire de police. La police peut autoriser des missions en tenue civile dans certains cas particuliers. Les agents de sécurité doivent être en possession d'une carte d'identification délivrée par les services de police.

Les agents danois de sécurité privée ne peuvent porter d'armes, et l'utilisation de chiens lors des missions doit être approuvée par le Commissaire de police.

3.3.3 *Dispositions législatives et conventionnelles réglementant les conditions de travail de base*

Le Danemark a une longue tradition de réglementation des conditions de travail au travers de conventions cadres négociées à l'échelon sectoriel. Des dispositions légales définissent, en outre, les droits en matière de congés, l'égalité des chances et les droits des travailleurs à temps partiel et des travailleurs occupés sur la base d'un contrat à durée déterminée.

La durée maximale de la semaine de travail et le salaire minimum sont fixés par les conventions collectives. La loi sur les congés prévoit un minimum de 30 jours de vacances obligatoires par an, mais la convention collective applicable au secteur fixe les congés payés annuels à six semaines à partir de 2004.

Les travailleurs à temps partiel et les travailleurs engagés pour une durée déterminée ont droit à l'égalité de traitement, et la législation sur l'égalité des rémunérations garantit un salaire égal au personnel d'exécution féminin et masculin depuis vingt cinq ans.

3.4 *Finlande*

3.4.1 *Introduction*

L'expansion du secteur de la sécurité privé est un phénomène relativement récent en Finlande, lié à l'augmentation de la criminalité et à la diminution du pourcentage d'affaires élucidées par la police. L'externalisation de fonctions antérieurement assumées par les services publics a été un catalyseur supplémentaire de l'activité du secteur. Les entreprises finlandaises de sécurité privée opèrent dans les domaines de la protection des biens et des personnes, du transport de valeurs et de fonds, de la fourniture de services de secours, et de l'installation et de l'entretien de systèmes d'alarme.

3.4.2 *Législation régissant l'activité du secteur*

Le secteur finlandais de la sécurité privée est régi par la loi de 1983 sur les prestataires de services de sécurité privée. Une licence est exigée pour l'exploitation d'une entreprise, dont les propriétaires et dirigeants doivent faire l'objet d'une enquête établissant leurs antécédents pénaux éventuels (aucun critère spécifique d'exclusion n'est toutefois défini). Un contrôle de la viabilité financière est également obligatoire. Le propriétaire et les cadres des entreprises de sécurité privée doivent avoir suivi une formation déterminée. Les membres du personnel d'exécution font, eux aussi, l'objet d'une enquête pénale lorsqu'ils demandent leur autorisation, laquelle doit être renouvelée tous les cinq ans. La nouvelle législation exige de ce personnel opérationnel qu'il ait suivi un minimum de 100 heures de formation pratique et théorique.

Les uniformes portés par les agents de sécurité ne peuvent prêter à confusion avec ceux d'autres agents de l'ordre public, et doivent avoir été agréés par les services de police.

L'usage d'armes à feu est autorisé. Ceux qui portent des armes dans le cadre de leurs missions doivent toutefois obtenir une permission à cette fin, et suivre une formation spéciale. La nouvelle législation prévoit un test annuel d'aptitude à l'utilisation des armes à feu.

Les services de police sont habilités à retirer les autorisations d'une entreprise qui commet des infractions répétées aux dispositions législatives qui lui sont applicables.

3.4.3 *Dispositions législatives et conventionnelles réglementant les conditions de travail de base*

Il existe en Finlande une convention collective centrale qui fixe les conditions de travail du personnel du secteur. La législation nationale régit, par ailleurs, la durée du travail, le droit aux congés, la protection de l'emploi et les droits des travailleurs à temps partiel et des travailleurs intérimaires.

La législation prévoit une durée maximale du travail hebdomadaire de 48 heures. Les conventions collectives stipulent, pour leur part, un maximum de 120 heures prestées au cours d'une période de trois semaines. Le nombre maximum d'heures travaillées en

une période de travail posté est fixée à 16. Tout travailleur a droit, au cours d'une même semaine, à une période ininterrompue de 30 heures de repos, et une période de 10 heures au moins doit être prévue entre deux périodes de travail posté. Les salaires minima sont le plus souvent déterminés par convention collective, et les employeurs sont tenus, en vertu de la loi sur les contrats d'emploi, d'appliquer au minimum les conditions salariales établies pour un travail équivalent ou similaire par les accords conventionnels nationaux. La même loi définit les dispositions en matière de protection de l'emploi. L'exigence réglementaire du congé payé annuel de 30 jours est détaillée dans les conventions collectives, de même que le salaire dû pendant les vacances. Les travailleurs à temps partiel et les travailleurs intérimaires ont droit aux mêmes conditions que leurs homologues travaillant à temps plein dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. L'activité des faux indépendant, peu fréquente dans le secteur, tombe sous le coup des dispositions législatives sur les prestataires de services de sécurité privée, qui interdisent à quiconque d'exercer une activité dans ce domaine sans autorisation. La législation fiscale est également applicable aux activités de sécurité privée, et interdit le statut de faux indépendant.

Une législation générale est en vigueur en matière d'égalité des chances.

3.5 *France*

3.5.1 *Introduction*

Le secteur de la sécurité connaît, en France, une forte expansion depuis les années 1970 et 1980, et le désir de l'État d'en réglementer les activités remonte également à cette époque. La France a été longtemps considérée comme un pays doté d'un degré intermédiaire de législation dans ce domaine, mais un renforcement de cette dernière est attendu avec le nouveau projet de loi n° 346 sur l'activité des entreprises de sécurité privée, et la mise en œuvre de la nouvelle loi du 31 octobre 2001 sur la sécurité quotidienne.

3.5.2 *Législation régissant l'activité du secteur*

Le secteur est réglementé, en France, par la loi 83-629 sur les activités privées de surveillance, de gardiennage et de transport de fonds; par le décret de 1986 relatif à l'autorisation administrative et au recrutement des personnels des entreprises de surveillance et de gardiennage, de transport de fonds et de protection des personnes; par le décret de 1986 relatif à l'utilisation des matériels, documents, uniformes et insignes; et par la nouvelle loi du 31 octobre 2001 sur la sécurité quotidienne. Un projet de loi (n° 346) relatif aux activités de sécurité privée a été soumis à l'assemblée législative dans la perspective d'un renforcement de la réglementation du secteur.

Une autorisation, délivrée par le ministre de l'Intérieur, est exigée pour l'exploitation d'une entreprise de sécurité privée.

Les articles 5 et 6 de la loi du 12 juillet 1983 disposent que l'honorabilité des propriétaires et du personnel de direction des entreprises de sécurité privée doit être vérifiée par le préfet qui, en sa qualité de représentant de l'État, consulte le bulletin n° 2 du casier judiciaire. Ce contrôle s'effectue sur la base d'une série de critères concernant les condamnations pénales encourues, et certains délits relevant du droit commercial peuvent également être pris en considération. Le nouveau projet de loi vise à resserrer ces critères, et à pouvoir refuser l'autorisation de créer une entreprise même si des actes présumés illicites n'ont pas donné lieu à des sanctions juridiques. Aucune loi n'interdit actuellement à ceux qui exercent (ou qui ont antérieurement exercé) certaines professions de fonder une entreprise de sécurité privée. La loi interdit aux entreprises de sécurité privée d'exercer parallèlement des activités telles que les recherches privées, et la nouvelle législation devrait étendre cette interdiction à leur personnel de direction et d'exécution.

L'accès à la profession peut être refusé à un candidat qui se présente à des fonctions opérationnelles au sein d'une entreprise de sécurité privée s'il a fait l'objet d'une condamnation pénale. S'il s'agit d'un ressortissant étranger, un extrait du casier judiciaire de son pays d'origine est exigé. Une enquête de moralité est effectuée dans le cas des agents de sécurité armés pour leurs missions, y compris ceux qui participent aux transports de fonds. Ces vérifications sont demandées par le préfet et effectuées par la police.

L'offre de formation était jusqu'ici volontaire, comme le prévoit la convention collective. Le projet de loi comporte une obligation de formation initiale. Le contrôle

de la qualité de cette formation initiale relève de la responsabilité interne des entreprises. Le contenu de la formation dépend du domaine d'activité / du métier. Aucune formation n'est prévue pour le personnel de direction. En ce qui concerne la formation spécialisée, il existe des qualifications reconnues par l'État.

Les uniformes portés par les agents de sécurité privée ne peuvent prêter à confusion avec ceux des agents de l'ordre public.

Le port et l'utilisation d'armes à feu ne sont autorisés que pour les agents effectuant des transports de fonds, qui sont tenus participer à des formations régulières.

3.5.3 Dispositions législatives et conventionnelles réglementant les conditions de travail de base

La France s'est dotée d'une vaste législation en matière de relations de travail, et des conventions collectives en précisent les modalités d'application. La France a introduit en 1998 une nouvelle législation sur la semaine de 35 heures, qui s'applique également au secteur de la sécurité privée; des heures supplémentaires peuvent être prestées, mais elles sont limitées à 130 heures par an.

Le salaire national minimum (le SMIC), fixé annuellement, est intégralement dû à tout travailleur ayant 18 ans accomplis.

La législation prévoit un congé annuel minimum de 30 jours. Le droit à l'égalité de traitement des travailleurs à temps partiel et des travailleurs intérimaires a été consacré par le droit national, de même que les normes en matière d'égalité des chances.

3.6 *Allemagne*

3.6.1 *Introduction*

Le secteur de la sécurité privée a récemment fêté, en Allemagne, son centième anniversaire - un siècle d'existence au cours duquel les entreprises ont beaucoup évolué, en particulier au cours des vingt dernières années avec l'externalisation de prestations relevant antérieurement des services publics, l'apparition de nouveaux domaines d'activité et les avancées rapides des technologies de sécurité. Les entreprises de sécurité privée proposent désormais un large éventail de services, y compris la surveillance de bâtiments et d'installations industrielles et militaires, la sécurité lors d'évènements, la protection de personnes, et le transport de fonds et de valeurs. L'Allemagne est généralement classée parmi les pays où l'intervention juridique dans la création et l'exploitation d'entreprises de sécurité privée reste relativement limitée.

3.6.2 *Législation régissant l'activité du secteur*

Il n'existe actuellement aucune législation sectorielle réglementant spécifiquement la création et l'exploitation des entreprises de sécurité privée, lesquelles relèvent de la réglementation générale des professions (*Gewerbeordnung*), qui remonte au 7 février 1927 et qui a été modifiée pour la dernière fois le 16 juin 1998, et de l'ordonnance sur les entreprises de sécurité (*Verordnung über das Bewachungsgewerbe*) du 14 décembre 1995. On peut encore citer, parmi les dispositions législatives pertinentes, la loi sur le port d'armes (*Waffengesetz*).

Une nouvelle législation sur l'exploitation des entreprises de sécurité privée est à l'étude.

La création d'une nouvelle entreprise dans le secteur est réglementée par le paragraphe 34(a) de la *Gewerbeordnung*, qui précise qu'il appartient aux instances professionnelles de surveillance (*Gewerbeaufsichtsbehörden*) d'évaluer la viabilité et l'honorabilité de l'entreprise. Elles sont habilitées à refuser le permis de création d'une entreprise lorsque le demandeur ne peut prouver qu'il dispose d'un capital d'exploitation suffisant. Elles sont également chargées d'évaluer l'honorabilité de l'entrepreneur; cette évaluation ne se fonde pas directement sur l'absence de condamnations pénales ou sur d'autres éléments réglementaires, mais il va de soi que ce type de critère peut justifier le refus de délivrer l'autorisation. On attend des personnes privées se proposant de créer une entreprise de sécurité privée qu'elles aient une bonne connaissance de la législation applicable au secteur. L'autorité compétente (*Gewerbeaufsichtsbehörde*) peut enquêter à tout moment sur l'activité d'une entreprise.

En dehors de l'évaluation de leur honorabilité, le seul autre critère applicable aux propriétaires et au personnel de direction des entreprises de sécurité privée est l'interdiction pour eux d'être des fonctionnaires publics en activité.

Les conditions d'admission applicables au personnel d'exécution sont définies au paragraphe 34a (1) de la *Gewerbeordnung*, et aux paragraphes 3 et 9 de la *Verordnung über das Bewachungsgewerbe*. Elles spécifient notamment l'obligation

d'avoir 18 ans accomplis et de présenter un certificat délivré par la police après vérification du casier judiciaire.

La législation allemande (§ 34a, sous-section 3 de la *Gewerbeordnung* et §§1-5 de la *Verordnung über das Bewachungsgewerbe*) exige des personnes qui participent à la direction et à l'exécution de services de sécurité privée qu'elles suivent une formation couvrant les dispositions législatives applicables (droit civil, ordre public, droit commercial, code pénal et dispositions en matière d'hygiène et de sécurité). Le personnel de direction doit suivre une formation de 40 heures, et le personnel d'exécution une formation de 24 heures. La certification peut être obtenue par tous ceux qui ont suivi les cours obligatoires (sans limite de temps ni examen). Aucune disposition réglementaire n'est prévue en matière de formation continue. La formation est organisée par les chambres de commerce et d'industrie, ainsi que par les associations professionnelles du secteur. Les organismes de formation ne font pas l'objet d'un processus d'agrément particulier.

Il n'existe pas, en Allemagne, de dispositions portant spécifiquement sur les uniformes.

Le port et l'usage d'armes sont réglementés par les § 28, 31, 35, 36 de la *Waffengesetz*; ils sont soumis à l'obtention d'un permis et d'un document d'immatriculation de l'arme. L'obtention du permis est elle-même liée à une formation et à la réussite d'un test d'aptitude. Seuls 6% environ de l'ensemble des agents de sécurité privée sont porteurs d'une arme (missions de transports de fonds et de surveillance d'installations militaires, dans la plupart des cas).

Les gardes utilisant des chiens doivent suivre une formation spéciale, et renouveler chaque année la preuve de leur compétence.

3.6.3 Dispositions législatives et conventionnelles réglementant les conditions de travail de base

Les conditions de travail dans le secteur sont réglementées à la fois par des dispositions législatives et par des conventions collectives régionales. Le quatrième paragraphe de la loi sur le temps de travail (*Arbeitszeitgesetz*) prévoit un maximum de 8 heures par jour et de 48 heures par semaine. La loi exige par ailleurs une pause d'une demi-heure lorsque le temps de travail dépasse 6 heures. Les dispositions en matière de durée du travail varient, en ce qui concerne les conventions collectives, d'un Land à l'autre. La durée quotidienne du travail est, en moyenne, de 10 heures au maximum, bien qu'elle puisse atteindre 24 heures dans les installations militaires fédérales. La durée maximale du travail hebdomadaire est généralement fixée à 72 heures. La durée maximale du travail mensuel varie fortement, mais se situe en moyenne aux alentours de 264 heures.

Il n'y a pas de salaire minimum obligatoire, mais il existe un salaire conventionnel minimum qui varie selon le Land et le domaine d'activité. Des primes spéciales sont allouées pour certaines tâches (port d'armes et utilisation de chiens, par exemple). Les salaires dans les nouveaux Länder s'établissent à 70% environ de ceux en vigueur dans les anciens.

Le droit aux vacances est réglementé par la loi sur les congés payés (*Bundesurlaubsgesetz*); il est fixé à 24 jours par an. Les modalités conventionnelles en la matière varient d'un Land à l'autre, le congé de base allant de 24 à 32 jours. Le congé annuel peut atteindre 42 jours pour les personnes ayant plus de dix ans d'ancienneté.

La protection de l'emploi est assurée par le code social (*Sozialgesetzbuch*). Les conventions collectives prévoient, en outre, une période de préavis de trois mois.

La loi sur les contrats de travail à temps partiel et à durée déterminée (*Teilzeit und Befristungsgesetz*) dispose que les travailleurs concernés par ces régimes ne peuvent faire l'objet d'une discrimination, et la constitution interdit toute discrimination fondée sur la race ou le sexe.

3.7 Grèce

3.7.1 Introduction

Il est difficile d'évaluer la taille du secteur grec de la sécurité privée, étant donné qu'il a été fort peu réglementé jusqu'à l'entrée en vigueur d'une législation spécifique en 1997. Les entreprises spécialisées opèrent principalement dans les domaines du gardiennage de bâtiments et de sites industriels, de la protection des personnes, de la sécurité lors d'événements publics, de la sécurité dans les aéroports et autres bâtiments publics, et du transport de fonds et de valeurs.

3.7.2 Législation régissant l'activité du secteur

Le fonctionnement du secteur est régi par la loi n° 2518 du 21 août 1997 sur les entreprises de sécurité privée, laquelle exige des candidats fondateurs d'une entreprise de ce type qu'ils obtiennent une autorisation auprès des services de police. La vérification du casier judiciaire est prévue pour les propriétaires, le personnel de direction et le personnel d'exécution. Les entreprises de sécurité privée sont fermées aux personnes ayant fait l'objet d'une condamnation pénale assortie d'une peine de prison de plus de six mois. Les personnes condamnées pour l'un des délits ci-après ne peuvent, en outre, exercer de fonction administrative ou opérationnelle dans une entreprise de sécurité privée:

- Désobéissance civile
- Répression de droits fondamentaux ou de libertés civiles
- Exploitation de la vie sexuelle
- Faux et usage de faux
- Chantage
- Violation du droit à la confidentialité des communications ou conversations
- Vol ou escroquerie
- Fraude
- Perfidie
- Subornation ou corruption
- Oppression
- Consommation de stupéfiants
- Contrebande

Les membres du personnel d'exécution doivent également avoir accompli leur service militaire.

La formation est volontaire et les normes ont traditionnellement été peu rigoureuses. Une commission spéciale a donc été créée pour étudier la question dans la perspective d'un relèvement de ces normes de formation.

Les uniformes, dont le port est obligatoire, ne peuvent ressembler à ceux de la police ou d'autres agents de l'ordre public. Ils doivent être approuvés par le ministre de la Défense. Les agents en service doivent être porteurs d'une carte d'identification.

La possession et l'utilisation d'armes à feu sont légalement autorisées aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux particuliers; la formation est obligatoire.

L'utilisation de chiens est autorisée dans le cadre de missions effectuées dans des bâtiments privés et des aires clôturées. Les maîtres-chiens doivent suivre une formation spéciale.

L'autorisation d'exercer peut être suspendue si son titulaire ne remplit plus toutes les conditions requises pour son obtention. Elle peut être définitivement retirée après trois infractions.

3.7.3 Dispositions législatives et conventionnelles réglementant les conditions de travail de base

Une convention collective nationale régit les conditions de travail dans le secteur de la sécurité privée. Des normes légales de référence s'appliquent en outre à la durée du travail, au droit aux congés et aux droits des travailleurs à temps partiel et des travailleurs intérimaires. Le temps de travail, établi par l'article 41 de la loi 1982/90, est fixé à 40 heures par semaine et 8 heures par jour. En pratique, néanmoins, les entreprises dépassent souvent cette durée réglementaire.

Un salaire minimum est déterminé pour le secteur par convention collective. Les droits en matière de congé sont généralement définis par la législation du travail et complétés par des dispositions conventionnelles. Le droit au congé annuel varie en fonction de l'ancienneté: il va de 20 jours après un an à 25 jours après 10 ans.

En vertu des lois 2874/2000 et 2639/1998, les travailleurs à temps partiel et les travailleurs intérimaires doivent bénéficier des mêmes droits que leurs homologues travaillant à temps plein dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Ils doivent également être tenus informés des postes à plein temps et à durée indéterminée qui deviennent vacants au sein de l'entreprise.

3.8 *Irlande*

3.8.1 *Introduction*

L'Irlande a été jusqu'à une date très récente, avec le Royaume-Uni, l'un des pays où le secteur de la sécurité privée était parmi les moins réglementés. Cette ouverture pratiquement sans réserve à quiconque souhaitait y créer une entreprise, a cependant nuit à la réputation du secteur et, tout comme au Royaume-Uni, cette situation est appelée à changer.

3.8.2 *Législation régissant l'activité du secteur*

L'Irlande est aujourd'hui le seul pays dont le secteur de la sécurité privée, qui couvre le gardiennage de bâtiments et de sites industriels, la protection des personnes, la sécurité sur les lieux publics, et le transport de fonds et de valeurs, reste largement non réglementé. Cette situation va néanmoins évoluer puisqu'un projet de loi sur le secteur de la sécurité privée (2000) a été soumis au Parlement et devrait doter l'Irlande d'un cadre législatif similaire à celui mis en place au Royaume-Uni.

Le projet de législation prévoit l'obligation pour les entreprises de sécurité de demander l'autorisation d'exercer leur activité. Cette autorisation, délivrée par une nouvelle instance sectorielle spécifiquement instaurée à cette fin pour une période de deux ans, sera accordée pour le type particulier de service de sécurité envisagé. Les dirigeants et propriétaires des entreprises concernées devront présenter des certificats de moralité, de viabilité financière et de compétence. Les membres du personnel d'exécution seront uniquement tenus, pour leur part, d'apporter la preuve qu'ils sont qualifiés ("*fit and proper*") pour les fonctions d'agents de sécurité. L'âge minimum exigé sera fixé à 18 ans accomplis.

La nouvelle autorité aura notamment pour attribution d'élaborer un programme de formation, cette dernière devenant une exigence réglementaire. Aucune disposition ne concerne spécifiquement le port et le modèle de l'uniforme.

Le port et l'utilisation d'armes à feu est interdit aux agents des entreprises de sécurité privée. L'utilisation de chiens lors des missions est, en revanche, autorisé.

3.8.3 *Dispositions législatives et conventionnelles réglementant les conditions de travail de base*

La loi de 1997 sur le temps de travail fixe à 48 heures la durée maximale du travail hebdomadaire. Cette disposition ne s'applique pas, à l'heure actuelle, au personnel chargé des transports de fonds, assimilé au personnel salarié du secteur des transports. L'arrêté sur la réglementation de l'emploi établit un salaire minimum pour l'ensemble des secteurs économiques.

La loi sur le temps de travail dispose que tous les salariés ont droit à un congé payé annuel de quatre semaines, auquel s'ajoutent 9 jours fériés par an. La loi de 1991 sur la protection des travailleurs prévoit l'égalité de traitement pour les salariés à temps partiel et ceux qui travaillent sur la base d'un contrat à durée déterminée. L'égalité des droits est régie par la loi de 1998 sur l'égalité en matière d'emploi.

L'arrêté sur la réglementation de l'emploi précise les équipements à fournir par l'employeur, ainsi que les indemnités individuelles en cas d'agression ou de décès survenant en mission. Aucune convention collective centrale n'a été conclue dans le secteur irlandais de la sécurité privée.

3.9 *Italie*

3.9.1 *Introduction*

Le secteur de la sécurité privée, dont les origines remontent, en Italie, aux années 1870, a connu une croissance rapide avec le développement de nouveaux domaines d'activité (transport de fonds, par exemple) et l'externalisation de prestations antérieurement assurées par les services publics. Il couvre principalement le gardiennage de bâtiments et de sites industriels, la protection de personnes, et le transport de fonds et de valeurs.

3.9.2 *Législation régissant l'activité du secteur*

Le secteur est régi par la loi du 18 juin 1931 sur la sécurité publique, la loi du 26 septembre 1935 et la loi du 6 mai 1940, qui forment le cadre de réglementations plus détaillées adoptées à l'échelon régional, conformément à la structure politique et administrative du pays. La législation régit également l'activité des détectives privés.

La législation italienne confère un quasi-monopole de la force à l'État, qui exerce ce droit au travers de l'armée. L'État peut, dans des circonstances exceptionnelles, déléguer au secteur privé l'exécution d'une série très limitée de tâches (prévention de délits contre les biens, par exemple) par le biais d'autorisations délivrées par le préfet de la province en vertu des articles 133 et 134 de la loi.

L'article 136 de l'arrêté royal 773/1931 et la circulaire du 11 juillet 1998 fournissent des directives quant aux organismes en mesure d'aider les préfets à organiser et à gérer le processus d'enquête sur les propriétaires et gestionnaires d'entreprises de sécurité privée, lequel inclut la vérification de leurs antécédents pénaux éventuels. Les membres du personnel d'exécution doivent, pour travailler dans ce type d'entreprise, obtenir une autorisation délivrée par un juge pour une période d'une année; son octroi et son maintien sont laissés à la discrétion du préfet compétent pour la province. L'âge minimum requis est fixé à 18 ans, et les titulaires doivent avoir accompli leur service militaire et posséder la nationalité italienne. Une vérification du casier judiciaire et la présentation d'un certificat de moralité sont également exigés.

Les obligations en matière de formation sont définies à l'échelon régional par le biais de conventions collectives. La formation est volontaire, et comprend 40 heures de théorie et 40 heures de pratique.

Les exigences relatives au port et au modèle des uniformes sont définies dans les textes législatifs, et des normes plus précises sont établies au niveau de chaque région.

C'est, en vertu de l'article 42 de l'arrêté royal 773/1931 et de l'article 71 de l'arrêté royal 635/1940, au Commissaire régional de police qu'il appartient de délivrer les permis de port d'armes. Aucune obligation de formation spécifique n'est prévue en la matière.

L'utilisation de chiens est autorisée en mission, mais aucune obligation spéciale de formation n'est requise à cet égard.

3.9.3 Dispositions législatives et conventionnelles réglementant les conditions de travail de base

Les conditions de travail dans les entreprises de sécurité privée sont définies par le droit national et par une convention collective sectorielle centrale. La législation italienne prévoit une durée maximale de 40 heures du travail hebdomadaire. La convention collective fixe, pour sa part, un salaire minimum et les droits aux congés, de même que l'interdiction d'une discrimination vis-à-vis des travailleurs intérimaires et des travailleurs à temps partiel.

3.10 Luxembourg

3.10.1 Introduction

Le Luxembourg est généralement considéré comme l'un des pays dotés des dispositions les plus strictes en matière d'exploitation d'entreprises de sécurité privée. Ces dernières assurent principalement la surveillance et la protection de bâtiments et de personnes, le convoyage de fonds et d'autres biens, et l'installation et l'entretien de systèmes d'alarme.

3.10.2 Législation régissant l'activité du secteur

Le secteur de la sécurité privée est régi par la loi du 6 juin 1990 sur les activités privées de gardiennage et de surveillance. Le processus de consultation et d'approbation d'un nouveau projet de loi visant à modifier cette législation (document parlementaire 4784 - projet de loi relative aux activités privées de gardiennage et de surveillance) est en cours.

Nul ne peut exercer une activité relevant de la sécurité privée sans l'autorisation écrite du ministre de la Justice; cette autorisation est délivrée pour un terme de 5 ans. L'engagement du personnel d'exécution doit également être approuvé par le ministre de la Justice.

L'article 5 de la loi du 6 juin 1990 précise notamment que l'autorisation peut être refusée pour l'engagement des personnes qui ne remplissent pas les conditions de moralité, mais la législation actuelle ne contient aucune liste de critères d'exclusion. Tout changement au sein du personnel de direction doit être communiqué aux autorités. Les activités du personnel à ce niveau ne peuvent être conjuguées à des activités jugées incompatibles avec la mission de surveillance - sans que la loi fournisse d'autres précisions à cet égard.

Les salariés des entreprises de sécurité privée doivent être âgés de 18 ans au moins, et ne peuvent exercer d'autres activités qui seraient incompatibles avec leur mission de gardiennage et de surveillance. Les postulants doivent pouvoir présenter un certificat de moralité, même si aucun critère d'exclusion n'est spécifié. Le personnel des entreprises de sécurité privée doit être muni d'une carte d'identification à exhiber sur demande de la police.

La loi n'établit aucune exigence de base en ce qui concerne la formation des agents privés de sécurité. Cette formation est donc volontaire. Les entreprises exigent généralement, lors du recrutement, que les candidats possèdent des aptitudes linguistiques et un permis de conduire vierge de toute infraction.

La législation ne fait aucune référence spécifique aux uniformes. Elle autorise l'utilisation de chiens en mission, ainsi que le port et l'usage d'armes à feu. Le port d'une arme à feu est toutefois soumis, en vertu de l'article 7 de la loi de 1990, à l'obtention d'une autorisation de la part du ministre de la Justice, et toute demande à cette fin est contrôlée par les services de police. Les armes, autorisées au titre de l'autodéfense, ne sont généralement utilisées que dans le cadre des services de transport de fonds.

3.10.3 Dispositions législatives et conventionnelles réglementant les conditions de travail de base

La législation fixe la durée du travail à 8 heures par jour, 40 heures par semaine et 173 heures par mois. La convention collective actuellement en vigueur autorise 10 heures par jour, 48 heures par semaine et 192 heures par mois. Un salaire minimum a été défini par la loi, et un niveau salarial sectoriel a été obtenu dans le cadre des négociations collectives, de même que des primes pour les heures supplémentaires, le travail du dimanche et le travail de nuit. La législation et les conventions collectives prévoient 25 jours de congé payé par an, plus dix jours fériés, et les secondes stipulent un jour de vacances supplémentaire par vingt ans d'ancienneté. La protection de l'emploi est assurée par la loi, sous réserve de périodes de qualification déterminées. Les travailleurs à temps partiel ont les mêmes droits que leurs homologues occupés à temps plein. Il n'existe actuellement aucune disposition législative spécifique en ce qui concerne le travail temporaire.

3.11 Pays-Bas

3.11.1 Introduction

Le secteur de la sécurité privée a connu aux Pays-Bas, par rapport à d'autres pays européens, un développement relativement tardif, catalysé par le besoin accru de services de ce type sur les sites industriels créés entre les deux guerres. Les activités des entreprises du secteur couvrent actuellement la protection de personnes et de bâtiments, le convoyage de fonds et l'installation de systèmes d'alarme.

3.11.2 Législation régissant l'activité du secteur

On estime généralement que les Pays-Bas font partie des États membres dotés d'un degré moyen de réglementation du secteur de la sécurité privée. Les activités des entreprises offrant des services de gardiennage, de même que l'activité des détectives privés, sont régies par la loi sur 24 octobre 1997 sur les prestataires privés de services de sécurité et sur les agences de détectives privés, ainsi que par un règlement du 3 mars 1999.

La création d'une entreprise de sécurité privée est soumise à l'obtention d'une autorisation du ministre de la Justice. Ce dernier agit sur recommandation du chef de la police compétent pour la circonscription judiciaire dans laquelle l'entreprise a son siège principal d'exploitation. L'obtention de cette autorisation, délivrée pour un terme de cinq ans, est impérative. Les requérants doivent également attester qu'ils disposent de fonds de roulement suffisants, et qu'ils ont engagé du personnel dûment qualifié.

Les membres du personnel de direction doivent demander, en vertu de l'article 7 de la loi du 24 octobre 1997, une autorisation qui leur sera délivrée pour cinq ans, à condition qu'ils n'aient encouru aucune condamnation pénale au cours des quatre dernières années, ni aucune condamnation ayant donné lieu à une peine de prison au cours des huit dernières années.

La loi de 1997 prévoit que tout membre du personnel occupé dans le secteur doit obtenir une autorisation; d'une durée initiale de quatre ans, elle est renouvelable à chaque fois pour quatre années supplémentaires. L'article 15 du règlement du 3 mars 1999 oblige les entreprises à s'assurer régulièrement que les membres de leur personnel n'ont participé à aucune activité illégale (voir les critères ci-dessus). L'article 7 de la loi actuelle précise qu'une entreprise de sécurité ne peut occuper de personnel sans autorisation de la police régionale (ou de la police militaire lorsqu'il s'agit d'une activité exercée dans l'aviation). Les officiers de police ne peuvent travailler pour des agences d'enquêtes privées, ni pour des firmes privées de sécurité. Toutes ces vérifications sont effectuées par les entreprises elles-mêmes, ainsi que par les autorités.

Toute personne postulant pour un emploi dans une entreprise de sécurité privée doit avoir obtenu le certificat de base du personnel de sécurité, délivré par l'association des entreprises du secteur (en vertu de l'article 5 du règlement de 1999). Les exceptions suivantes sont néanmoins prévues: lorsque la personne peut attester qu'elle suivra cette formation durant ses douze premiers mois d'emploi; qu'elle a suivi la formation théorique et qu'elle a un contrat d'apprentissage; ou qu'elle est née avant le 1^{er}

décembre 1937 et qu'elle a travaillé sans interruption entre le 1^{er} décembre 1980 et le 30 novembre 1982. Il existe des diplômes différents pour le personnel de sécurité aux portes des hôtels et restaurants, les stewards dans les stades de football, les agents en tenue civile et les enquêteurs privés, les installateurs d'alarme et les agences de détectives. Les antécédents des personnes ayant des fonctions administratives sont également examinés.

Le port de l'uniforme est obligatoire, mais les agents privés de sécurité ne peuvent posséder d'armes. L'utilisation de chiens est autorisé dans certains cas.

3.11.3 Dispositions législatives et conventionnelles réglementant les conditions de travail de base

Les conditions de travail du secteur sont régies par la législation nationale, qui fixe à 48 heures la durée maximale du travail hebdomadaire. Il existe un salaire minimum obligatoire, revu chaque année. La législation prévoit 4 semaines de congé annuel, et les travailleurs à temps partiel ou intérimaires ont les mêmes droits que leurs homologues travaillant à plein temps sur la base d'un contrat à durée indéterminée.

3.12 *Norvège*

3.12.1 *Introduction*

Le développement du secteur de la sécurité privée a été lié, en Norvège, à une prise de conscience de la nécessité de suppléer aux services de la police, traditionnellement détentrice d'un monopole en matière de protection des citoyens et des biens.

3.12.2 *Législation régissant l'activité du secteur*

La législation réglementant le secteur de la sécurité privée date du 13 mai 1988. Elle couvre la surveillance et la protection des personnes, des biens meubles et immeubles, et des transports de fonds, ainsi que l'exploitation des systèmes d'alarme.

Le propriétaire d'une entreprise de sécurité, âgé de 21 ans au moins, doit être en possession d'un certificat de bonne conduite et d'une autorisation délivrée par la police locale. Les membres du personnel d'exécution doivent avoir 18 ans accomplis, et posséder également un certificat de bonne conduite.

Un agent de sécurité doit avoir suivi une formation préalable de 15 heures, suivie de 50 heures de théorie et de 30 heures de pratique.

Le port de l'uniforme est obligatoire. L'utilisation de chiens est autorisée pendant le service, mais les agents de sécurité privée ne peuvent faire usage d'armes à feu.

3.12.3 *Dispositions législatives et conventionnelles réglementant les conditions de travail de base*

Les conditions de travail du secteur sont régies par la législation nationale et précisées par une convention centralisée. La réglementation en matière de temps de travail fixe la durée maximale du travail quotidien à 9 heures, et la convention collective la durée maximale du travail hebdomadaire à 37 heures et demie. Il existe un salaire minimum conventionnel, et un droit réglementaire à quatre semaines de congé annuel que la convention collective a étendu à 4 semaines et 3 jours.

La législation comporte des dispositions en matière de protection de l'emploi, d'égalité des chances et de droits des travailleurs à temps partiel et des travailleurs sous contrat à durée déterminée.

3.13 Portugal

3.13.1 Introduction

La réglementation du secteur de la sécurité privée est assez récente au Portugal, puisque la première législation spécifique date de 1986; les dispositions en ont été renforcées entre-temps.

3.13.2 Législation régissant l'activité du secteur

Le secteur portugais de la sécurité privée est régi par les actes législatifs et réglementaires suivants:

- Décret 772 du 12 octobre 1985
- Décret-loi 231 du 22 juillet 1998
- Décret 969 du 16 novembre 1998
- Décret 970 du 16 novembre 1998
- Décret 971 du 16 novembre 1998
- Décret 972 du 16 novembre 1998
- Décret 25 du 16 janvier 1999
- Décret 135 du 26 février 1999
- Décret 1325 du 4 décembre 2001

Ce cadre législatif régleme les activités suivantes:

- Systèmes centraux d'alarme
- Gestion, entretien et exploitation rentable des systèmes de sécurité
- Installation et entretien de systèmes de sécurité
- Gardiennage de bâtiments
- Protection de biens (fixes ou en circulation)
- Surveillance et contrôle de personnes et d'accès dans des lieux publics
- Surveillance et protection de personnes
- Transport, surveillance et livraison de valeurs

Les entreprises de sécurité privée doivent obtenir une licence d'exploitation, dont la durée de validité n'est pas limitée. Elle est délivrée par le ministre de l'Intérieur. Les requérants doivent notamment apporter la preuve qu'ils disposent de fonds propres suffisants. Certaines dispositions de la loi générale sur le commerce sont également applicables (articles 7 et 22 du Décret-loi 231 du 22 juillet 1998). Les personnes qui demandent une licence doivent aussi être possession d'une garantie bancaire, d'une assurance responsabilité civile et d'une assurance contre le vol (dans le cas des entreprises souhaitant une autorisation pour le transport de valeurs).

Les propriétaires, les gestionnaires et les membres du personnel d'exécution des entreprises de sécurité ne peuvent avoir fait l'objet d'une condamnation pénale pour fraude ou d'autres actes commis avec intention délictueuse, que cette intention soit directe, nécessaire ou fortuite - ce qui revient à dire que leur dossier ne peut comporter aucune condamnation pénale du tout. La vérification de leurs antécédents pénaux est effectuée par les autorités publiques (en l'occurrence l'IGAI) et par l'entreprise.

Bien qu'aucun âge minimum ne soit fixé, le propriétaire et le personnel de direction doivent obligatoirement avoir la pleine capacité juridique, ce qui implique qu'ils aient atteint l'âge légal de la majorité, à savoir 18 ans.

Il est interdit de cumuler des fonctions relevant de la sécurité privée avec la fabrication ou le commerce des armes, des munitions, et des substances et dispositifs explosifs. Les membres du personnel de direction et d'exécution ne peuvent avoir appartenu aux services de renseignements au cours des cinq dernières années. Il est également interdit de cumuler une activité dans la sécurité privée avec une fonction dans les services publics, ou un statut de préretraité ou de réserviste d'une force armée ou de sécurité quelconque, et en particulier de la police.

Outre ces exigences, le personnel d'exécution doit satisfaire à des tests d'aptitude et suivre avec succès une formation générale obligatoire de 58 heures, plus une formation spécifique de 30, 36 ou 42 heures selon les tâches qu'il sera appelé à assumer.

Deux examens attestent de la réussite de la formation.

La loi exige des entreprises de sécurité privée qu'elles tiennent des fiches de travail quotidiennes, et qu'elles communiquent un rapport annuel au ministère de l'Intérieur. Elles peuvent faire, à tout moment, l'objet d'une évaluation de la part des autorités publiques (l'IGAI, en l'occurrence), généralement destinée à vérifier que les entreprises ont dûment mis en œuvre les changements de procédures qui leur ont été recommandés.

Les propriétaires, le personnel de direction et le personnel d'exécution doivent tous avoir suivi au minimum les neuf années de l'enseignement obligatoire. La formation, uniquement obligatoire pour le personnel d'exécution, s'établit comme suit:

- 58 heures de formation générale;
- 42 heures supplémentaires pour le personnel chargé de tâches relevant des cinq derniers domaines couverts par la législation, cités au tableau 1;
- 30 heures supplémentaires pour ce même personnel d'exécution s'il est autorisé à porter une arme de défense;
- 36 heures supplémentaires pour le personnel d'exécution opérant dans les cafés, restaurants, boîtes de nuits et établissements similaires, en ce compris tout espace ou pièce où les clients peuvent danser.

Les domaines et sujets couverts par la formation sont rigoureusement réglementés.

Les membres du personnel doivent réussir deux examens écrits.

La formation est organisée dans des écoles et centres de l'enseignement public agréés à cette fin par le ministre de l'Intérieur. La personne responsable du centre de

formation doit également être officiellement agréée en qualité de formateur. Les formateurs doivent satisfaire aux mêmes exigences que celles figurant au tableau 3.

Les uniformes ne peuvent prêter à confusion avec ceux des agents de la force publique ou ceux des militaires, et doivent être agréés par le ministre de l'Intérieur. Le personnel d'exécution doit être en possession d'une carte d'identification lorsqu'il est en mission.

Une autorisation, délivrée par la police, est exigée pour le port d'armes à feu. Elle est accordée aux personnes ayant suivi une formation adéquate. Le port d'une arme de défense est réservé, en outre, au personnel pendant son service, et pour autant qu'il soit possession d'une permission écrite de l'entreprise, renouvelable tous les trois mois. L'usage de ce type d'arme est soumis aux mêmes restrictions que celles applicables aux particuliers. Une formation spéciale de 30 heures supplémentaires est exigée.

Un permis est exigé pour les chiens qui doivent suivre, de même que leurs maîtres, une formation spéciale.

Les conducteurs doivent passer un examen dont la réussite les autorise à utiliser un chien pendant une période de trois ans; ils sont tenus de repasser un examen à l'issue de cette période. Les chiens sont contrôlés chaque année.

L'autorisation peut être retirée en cas d'infraction grave ou répétée. Le ministre de l'Intérieur, les forces de police et l'IGAI peuvent procéder à des enquêtes et des examens. Des sanctions pécuniaires (*coimas*) peuvent être prises à l'encontre des entreprises; elles varient, sauf conditions exceptionnelles, entre 997,59 euros à peine et 39 903,83 euros, selon le type d'infraction ou de délit.

3.13.3 Dispositions législatives et conventionnelles régissant les conditions de travail de base

La législation et les conventions collectives régissent la durée du travail, les congés et la protection de l'emploi.

3.14 Espagne

3.14.1 Introduction

Adoptée en 1992 en raison d'une volonté d'améliorer l'image assez négative du secteur, la législation espagnole figure aujourd'hui parmi les plus rigoureuses de l'UE.

3.14.2 Législation régissant l'activité du secteur

Le secteur de la sécurité privée (gardiennage de bâtiments et de sites industriels, protection de personnes, transports de fonds, installation et entretien de systèmes d'alarme) est régi par la loi 23/1992 du 30 juillet 1992 (*Ley 23/1992 de 30 Julio de seguridad privada*), mise en œuvre par l'arrêté royal 2364/1994 du 9 décembre 1994 (*Real Decreto 2364/1994 de 9 diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad Privada*). On peut citer, parmi les autres dispositions législatives applicables au secteur, l'arrêté royal 137/1993 relatif au port d'armes.

Les entreprises de sécurité privée doivent obtenir une autorisation, délivrée par le ministre de la Justice.

L'article 52 de l'arrêté royal 2364/1994 prévoit que tous les membres des entreprises de sécurité (personnel de direction et d'exécution) doivent obtenir une autorisation administrative du ministère de la Justice et de l'Intérieur. Ils ne doivent, à cette fin, avoir fait l'objet d'aucune condamnation pénale (y compris les infractions à la loi sur les secrets officiels ou autres droits fondamentaux) au cours des cinq années écoulées. Les membres du personnel ne peuvent, en outre, avoir commis de délit grave au cours des 2 à 4 dernières années, ni avoir été exclus des forces armées ou de sécurité. Le personnel d'exécution ne peut avoir assumé de fonction de gestion dans le secteur de la sécurité privée au cours des deux dernières années. Une activité d'enquêteur privé ne peut être exercée parallèlement à une fonction dans la sécurité privée. Il existe également des restrictions en ce qui concerne les fabricants et marchands d'armes. La vérification des antécédents incombe aux services de police. Les membres du personnel doivent avoir atteint l'âge légal de la majorité.

Les obligations en matière de formation sont définies à l'article 5 de la loi de 1992 sur la sécurité privée et aux articles 56 et 57 de l'arrêté royal du 9 décembre 1994. Le premier dispose que les entreprises de sécurité doivent assurer la formation de l'ensemble de leurs effectifs (personnel de direction et d'exécution). Le contenu des aspects théoriques et pratiques de cette formation est défini par les ministères de la Justice et de l'Intérieur, après consultation des services de plusieurs autres ministères. La formation peut être dispensée dans des centres agréés par le ministre de l'Intérieur, et la formation pratique est organisée sur le lieu de travail. Le personnel doit suivre un minimum de 240 heures de théorie et de 20 heures de pratique. Une formation complémentaire de 75 heures de théorie, ou 15 jours ouvrables, est, en outre, obligatoire tous les trois ans. Une formation à l'usage des armes est exigée par l'article 61 de l'arrêté royal. Les agents de sécurité doivent obtenir un permis C et suivre une formation semestrielle (8 mois maximum entre deux sessions). Les gardes appelés à utiliser des armes dans le cadre de leurs missions doivent passer un examen psychologique.

Les agents de sécurité doivent porter un uniforme et l'usage d'armes, soumis à l'obtention d'une autorisation, est strictement réglementé. Outre un permis, l'arme elle-même fait l'objet de restrictions rigoureuses selon les fonctions assumées par l'agent de sécurité, et plus particulièrement dans le cas des transports de fonds, du gardiennage d'installations sensibles ou dangereuses, y compris les installations militaires, et des missions de gardes du corps.

3.14.3 Dispositions législatives et conventionnelles réglementant les conditions de travail de base

Les conditions de travail sont régies par la législation nationale du travail, et précisées par convention collective. La convention actuellement en vigueur fixe à 1804 heures la durée maximale du travail annuel (appelée à diminuer progressivement en 2003 et 2004); elle définit également le salaire minimum et la rémunération des heures supplémentaires.

Les travailleurs à temps partiel ont les mêmes droits que leurs homologues à temps plein, et la législation nationale fixe les normes en matière d'égalité des chances.

3.15 Suède

3.15.1 Introduction

Certains auteurs, parmi lesquels de Waard (2000), considèrent que les services suédois de sécurité privée sont, en termes qualitatifs, parmi les meilleurs au monde. Les dispositions législatives et réglementaires couvrent de nombreux domaines d'activité, et des exigences très strictes s'appliquent à la formation et aux autorisations. Les contrôles officiels sont jugés rigoureux. Les activités relevant de la sécurité privée sont très variées et couvrent notamment les services d'ambulance, le transport de patients, le contrôle du trafic, l'assistance en cas d'incendie, l'assistance en cas de panne de véhicule, la surveillance de quartiers, la sécurité dans les aéroports, le transport de valeurs et de fonds, et la protection générale de personnes et de bâtiments.

3.15.2 Législation régissant l'activité du secteur

Le fonctionnement du secteur de la sécurité privée est réglementé par les actes législatifs suivants:

- Loi et décret du 26 avril 1974 sur les entreprises de sécurité privée
- Loi et décret sur le maintien de l'ordre (1980/578 et 1980/579)
- Loi et décret sur la protection des institutions d'importance nationale (1990, 217 et 1990, 1334)
- Loi et décret définissant les règles en matière d'installation de systèmes d'alarme et de raccordement de ces systèmes à la police (1983/1097 et 1983/1099)

La loi de 1974 exige des entreprises de sécurité qu'elles obtiennent une autorisation, mais elle ne spécifie aucun critère d'exclusion. Le propriétaire, les gestionnaires et les salariés de ces entreprises doivent avoir un casier judiciaire vierge, lequel est contrôlé chaque année par la police. Toute condamnation peut entraîner l'exclusion du secteur. Le personnel d'exécution doit être âgé de 18 ans au moins, et cette limite est portée à 20 ans pour certaines tâches particulières.

La formation est obligatoire et doit comporter 97 heures d'instruction théorique et 120 heures d'expérience pratique. L'acquis de chaque cours est évalué au moyen d'un examen. Il existe quinze centres de formation, parmi lesquels des universités, des prestataires privés et des associations d'employeurs. La qualité des organismes de formation est contrôlée par des instances réglementaires régionales.

Le modèle et le port de l'uniforme dans les entreprises de gardiennage sont définis par la loi de 1974.

Un permis est exigé pour le port d'armes, ainsi qu'une formation de 21 heures. Un recyclage est obligatoire chaque année. L'utilisation de chiens est autorisée en mission dans les circonstances prévues par les règlements, et une formation annuelle spécifique est exigée, tant pour les chiens que pour leurs maîtres.

3.15.3 Dispositions législatives et conventionnelles réglementant les conditions de travail de base

Les conditions de travail sectorielles sont réglementées par la législation et par une convention collective centrale. La législation fixe à 48 heures la durée maximale du travail hebdomadaire. Les salaires minima sont établis par convention collective. Un congé annuel minimum de 25 jours est obligatoire, et les travailleurs à temps partiel et les travailleurs intérimaires ont les mêmes droits que leurs homologues travaillant à temps plein sur la base d'un contrat à durée indéterminée.

3.16 Royaume-Uni

3.16.1 Introduction

Le secteur de la sécurité privée a traditionnellement été peu réglementé au Royaume-Uni, même si un large éventail de normes et une série de bureaux d'inspection en assuraient le contrôle avant même l'entrée en vigueur du cadre juridique actuel. La BSIA (*British Security Industry Association*) apparaît comme la principale association professionnelle à l'origine de l'auto-réglementation du secteur, mais le vide juridique est appelé à être comblé avec la mise en œuvre de la nouvelle législation.

3.16.2 Législation régissant l'activité du secteur

La loi de 2001 sur le secteur de la sécurité privée est entrée en vigueur le 11 mai 2001, mais bon nombre de ses dispositions seront introduites de manière progressive pour tenir compte, notamment, de l'exigence de création d'une nouvelle SIA (*Security Industry Authority*). La nouvelle législation couvre tous les types de gardiennage de biens publics et privés, la protection de personnes et le transports de fonds, ainsi que les tâches effectuées par le personnel de sécurité aux portes, les préposés à l'immobilisation de véhicules, les conseillers en sécurité et les enquêteurs privés. Selon la BSIA, la SIA ne sera pas en place avant le début de l'année 2003, et deux ou trois années supplémentaires seront nécessaires pour que le personnel obtienne les nouvelles autorisations requises.

Aux termes de la nouvelle législation, les entreprises elles-mêmes ne doivent pas être titulaires d'une autorisation, mais tous leurs salariés - qu'il s'agisse du personnel de direction ou du personnel d'exécution - sont tenus d'être en possession d'un permis d'exercer, dont la durée de validité a été fixée à trois ans. En ce qui concerne les propriétaires et dirigeants de ces entreprises, les vérifications liées à la délivrance de cette autorisation consisteront notamment à examiner auprès de la Company House les registres reprenant les faillis non libérés et/ou les administrateurs déchus de leurs droits. Une vérification du casier judiciaire va également être instaurée. Une redevance de 35 à 40 livres Sterling sera demandée pour l'obtention de l'autorisation.

Tous les membres du personnel d'exécution des entreprises de sécurité doivent faire l'objet d'une enquête sur leurs antécédents pénaux éventuels, effectuée par la SIA ou par l'autorité locale, avant d'obtenir l'autorisation préalable à leur embauche. Ce document a, lui aussi, une durée de validité de trois ans et il est délivré moyennant le paiement de 35 à 40 £. Les sociétés prendront probablement le plus souvent à leur charge les frais liés à cette démarche administrative, mais la loi ne le précise pas. La prestation de services de sécurité sans autorisation sera illégale.

La nouvelle législation maintient le caractère volontaire de la formation, sauf si les entreprises souhaitent obtenir des labels de qualité tels que *Investors in People* ou ISO 9000. La formation volontaire est actuellement dispensée en entreprise et/ou par la SITO (*Security Industry Training Organisation*), également chargée d'en définir le contenu.

Aucune disposition ne porte spécifiquement sur le port de l'uniforme ou son modèle. L'utilisation de chiens est réglementé par la loi de 1975 sur les chiens de garde.

Le port et l'usage d'armes sont interdits.

3.16.3 Dispositions législatives et conventionnelles réglementant les conditions de travail de base

Les conditions de travail du secteur sont régies par la législation générale sur l'emploi. Il n'existe pas d'accords sectoriels nationaux, mais des conventions collectives ont été conclues avec quelques grands employeurs.

La durée du travail est fixée par le règlement de 1998 sur le temps de travail, qui dispose qu'aucun travailleur ne doit prestre plus de 48 heures par semaine - cette moyenne étant calculée sur une période de référence de 17 à 26 semaines. Chaque travailleur peut décider de se soustraire (ou d'être réintégré) à ces dispositions, qui ne concernent cependant pas les cadres supérieurs.

En vertu de la loi de 1998 sur le salaire minimum national, les travailleurs britanniques ont droit à un salaire minimum réglementaire, qui est régulièrement revu. Les travailleurs de moins de 21 ans ne bénéficient cependant pas de l'intégralité de ce barème.

Tous les travailleurs ont droit à quatre semaines au moins de congé payé par an. Les membres du personnel occupant certaines fonctions publiques ont droit à un congé compensatoire "raisonnable".

La réglementation en matière de protection de l'emploi (portant notamment sur le licenciement abusif) est définie par la loi de 1996 sur les relations du travail. La période de stage est d'un an. En vertu du Règlement (2000) relatif aux travailleurs à temps partiel (prévention d'un traitement moins favorable), ces derniers ont droit aux mêmes conditions que leurs homologues à temps plein. Il en va de même pour les travailleurs engagés sur la base d'un contrat à durée déterminée.

La loi actuelle interdit toute discrimination fondée sur le sexe, la race, la nationalité, l'invalidité et la transsexualité. De nouvelles mesures seront nécessaires pour mettre en œuvre la directive cadre européenne, qui requiert d'inclure l'orientation sexuelle et l'âge en tant que formes de discrimination.

4.0 *Conclusion*

Le secteur de la sécurité privée s'est considérablement développé dans l'Union européenne au cours des dix à quinze dernières années. Il propose désormais des prestations que les entreprises privées ou publiques ont longtemps assurées pour leur propre compte avant de les sous-traiter à des firmes spécialisées dans un souci de plus grande efficacité et de meilleure rentabilité. La sophistication du secteur et le relèvement des exigences de qualité renforcent le rôle de la législation en tant que garant de la professionnalisation des services proposés.

Cet aspect revêt une importance particulière à l'heure de la libre circulation des biens, des services et du personnel, dans la mesure où les entreprises qui achètent des services de sécurité privée doivent être informées des normes de qualité et des prescriptions légales appliquées par les candidats fournisseurs. Mais s'il convient, dans cette perspective, de veiller à une sensibilisation accrue à l'égard des prescriptions réglementaires appliquées à l'exploitation des entreprises de sécurité privée dans chacun des États membres, force est de reconnaître qu'une telle démarche ne suffit plus à assurer la sécurité publique.

Notre étude met en évidence les disparités entre les niveaux de réglementation du secteur de la sécurité privée selon les États membres, en particulier pour ce qui concerne les antécédents des propriétaires et du personnel, et le degré de formation des agents.

Il est indispensable, si l'on veut assurer une circulation totalement libre des services tout en garantissant la fiabilité des entreprises et la moralité de leurs gestionnaires, d'instaurer une législation de base qui soit comparable en termes de délivrance d'autorisations aux entreprises de sécurité et de vérification des antécédents de leurs propriétaires et dirigeants. Des règles minimales devraient être établies quant aux normes commerciales, financières et morales à respecter. Il conviendrait, en outre, de veiller à la comparabilité des organismes chargés de la mise en œuvre, afin de permettre l'échange d'informations transparentes et d'offrir aux entreprises du secteur la possibilité d'obtenir une autorisation de prêter leurs services dans un autre État membre.

Le professionnalisme du secteur peut être amélioré par l'application d'un certain nombre de règles minimales communes en ce qui concerne les qualités morales et professionnelles requises des agents de sécurité privée. Une série commune de règles devrait, dans cette perspective, être adoptées au niveau des organismes chargés de vérifier les antécédents pénaux de toute personne se présentant pour un emploi dans le secteur. La mobilité du personnel exige que les autorisations accordées soient reconnues dans tous les États membres. Il conviendrait également de prendre des mesures visant à assurer une meilleure comparabilité entre les niveaux de formation; à l'heure actuelle, en effet, la formation du personnel d'exécution n'est pas obligatoire partout - sans compter qu'elle varie fortement entre les États membres qui l'exigent. Si ces disparités peuvent être partiellement attribuées aux contextes d'exploitation différents dans lesquels opèrent les entreprises de sécurité privée, un certain degré d'harmonisation n'en reste pas moins souhaitable pour la professionnalisation du secteur et le respect de la liberté de circulation. Soucieux de créer des normes

minimales communes dans ce domaine, les partenaires sociaux du secteur, à savoir la CoESS et UNI Europa, ont conjointement rédigé un manuel de formation, qui peut servir de base sans compromettre les dispositions plus rigoureuses que certains États membres auraient adoptées en la matière.

Les règles applicables à l'utilisation de chiens et d'armes durant les missions varient considérablement, elles aussi, d'un pays à l'autre. Tout en admettant qu'il convient de veiller au respect absolu de certaines différences culturelles (accepter ou non que les agents de sécurité privée fassent usage d'armes, par exemple), des normes communes doivent être mises au point pour éviter des dispositions conflictuelles; elles devraient notamment définir les cas dans lesquels les armes peuvent être utilisées, et le niveau de formation exigé des gardes qui s'en servent.

Enfin, l'attention doit être attirée sur l'impact que les conditions de travail peuvent avoir sur la motivation du personnel et sur la qualité des services fournis. Les prestations exclusivement sélectionnées sur la base de l'offre au prix le plus bas pourraient bien conduire à une détérioration des conditions de travail et de l'infrastructure de formation, et générer, partant, davantage de risques pour la sécurité. Il est donc important que des normes minimales soient applicables en matière de santé et de sécurité, et de durée maximale du travail. Les partenaires sociaux ont d'ailleurs travaillé ensemble à un manuel et une campagne de sensibilisation visant à encourager le choix du fournisseur proposant "l'offre économiquement la plus avantageuse" plutôt que le prix le plus bas.

Sources:

Ottens, Olschok, Landrock (eds.), *Recht und Organisation privater Sicherheitsdienste in Europa* (1999)

De Waard, Jaap; *The Private Security Industry in an International Perspective*; European Journal on Criminal Policy and Research, vol 7, n° 2, 1999, pp.143-174

Brion F, Kaminski D; *Étude de droit comparé sur la réglementation du secteur de la sécurité privée dans 9 États membres de l'Union Européenne*, rapport final, 15 novembre 2001

Nous adressons plus particulièrement nos remerciements aux organisations membres, et aux secrétariats, de la CoESS et d'UNI Europa, ainsi qu'à la Commission européenne (Direction générale Emploi, Unité Dialogue social), pour leur contribution à nos travaux de recherche et pour leur aide lors de la collecte des informations.

Nous tenons également à remercier les personnes ci-après de leurs précieuses remarques à propos des versions successives de notre rapport:

Jonas Hult, ministère de la Justice (Suède)

H.A Offens, ministère de la Justice (Pays-Bas)

E. João Silva, ministère de l'Intérieur (Portugal)

Graham Titcombe, Home Office (Royaume-Uni)

Marc Cools et P. Ponsears, Université de Gand