



# Sécurité des biens et des personnes dans les transports publics et licenciement

Actualité législative publié le 11/05/2017, vu 1398 fois, Auteur : [Blog de Maître d'ARDALHON](#)

**La Loi du 28 février 2017 relative à la sécurité publique autorise à licencier un salarié dont le comportement est incompatible avec ses fonctions. Cette mesure vise les salariés affectés à des postes de sécurité dans le transport public de personnes ou le transports de marchandises dangereuses tels que certains Agents de la SNCF ou de la RATP : aiguilleurs, administrateurs des systèmes d'information sensibles, conducteurs de cars, de bus, de tramways etc... ce qui concerne près de 189.000 emplois.**

Station Saint-Michel en Juillet 1995, Train Thalys en Août 2015 autant d'événements qui ont poussé le législateur à agir pour permettre le contrôle du personnel affecté à des postes dits « sensibles » relatifs à la sécurité des personnes et des biens.

En effet, l'Article L.114-2 du Code de la Sécurité Intérieure qui concerne les entreprises de transport public de personnes et les entreprises de transport de marchandises dangereuses prévoit l'obligation pour ces dernières d'adopter un Plan de sûreté.

Selon cet article, les entreprises peuvent diligenter des enquêtes administratives visant leurs salariés ou futurs salariés.

L'objectif est de vérifier la compatibilité entre le comportements de ces derniers et l'exercice des fonctions ou des missions envisagées.

Peuvent, ainsi, faire l'objet d'enquêtes les personnes qui postulent pour des fonctions directement en lien avec la sécurité des personnes et des biens mais aussi les salariés déjà affectés à de telles fonctions mais dont le comportement laisse apparaître des doutes.

Lorsque le résultat de l'enquête montre que le comportement du salarié concerné est incompatible avec l'exercice de ses missions, l'employeur doit lui proposer un emploi différent – autre que ceux visés par le texte – et correspondant à ses qualifications.

Si un tel reclassement est impossible ou si le salarié refuse, l'employeur engage à son encontre une procédure de licenciement.

Le texte souligne que « cette incompatibilité constitue la cause réelle et sérieuse du licenciement ».

L'employeur peut décider, à titre conservatoire et pendant la durée nécessaire à la mise en œuvre des suites à donner au résultat de l'enquête qui lui est communiquée par l'autorité administrative, de retirer le salarié de son emploi.

Dans cette hypothèse, la rémunération du salarié doit être maintenue.

Pour enrayer la procédure, le salarié dispose, quant à lui, d'un recours : il peut contester l'avis

donné à la suite de l'enquête administrative, avant l'engagement de la procédure de licenciement.

Pour ce faire, le salarié doit saisir le Juge Administratif dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'avis, la décision devant être rendue dans un délai de 2 mois.

La procédure de licenciement est, de ce fait, bloquée tant que la juridiction n'a pas statué en dernier ressort sur l'affaire.

\* Loi n°2001-258 du 28 février 2017 : JO, 1er mars 2017