Image not found or type unknown

Agents de sécurité embauchés sans carte professionnelle: comment contester votre licenciement

Actualité législative publié le **04/04/2017**, vu **1884 fois**, Auteur : Maître Aurélie ARNAUD

Pour faire face à leurs besoins de main-d'oeuvre, certaines sociétés de sécurité privée embauchent des agents de sécurité sans même que ces derniers soient détenteurs de la carte professionnelle pourtant obligatoire. Ces nouveaux embauchés pour lesquels il s'agit souvent d'un premier emploi ne connaissent pas la réglementation en vigueur et voient leur contrat de travail être rompu du jour au lendemain pour défaut de carte professionnelle parfois après plusieurs années de service. Dès lors, ils peuvent contester leur licenciement et le fait d'avoir été placés dans la plus grande précarité pendant plusieurs années.

Pour faire face à leurs besoins de main-d'oeuvre, certaines sociétés de sécurité privée embauchent des agents de sécurité sans même que ces derniers soient détenteurs de la carte professionnelle pourtant obligatoire.

Ces nouveaux embauchés pour lesquels il s'agit souvent d'un premier emploi ne connaissent pas la réglementation en vigueur et voient leur contrat de travail être rompu du jour au lendemain pour défaut de carte professionnelle parfois après plusieurs années de service.

Dès lors, ils peuvent contester leur licenciement et le fait d'avoir été placés dans la plus grande précarité pendant plusieurs années.

Rappel de la réglementation:

Depuis le 1er janvier 2008, la branche prévention-sécurité a mis en place le Certificat de qualification professionnelle Agent de Prévention et de Sécurité (CQP APS créé par la loi n°2003-239 sur la sécurité intérieure du 18 mars 2003 modifiant la loi du 12 juillet 1983 et les décrets y attachés n°2005-1122 du 6 septembre 2005 et n°2207-1181 du 3 août 2007) pour répondre à l'obligation de justifier l'aptitude professionnelle du salarié.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2008, date d'entrée en vigueur de ces textes, tous les salariés des entreprises de sécurité doivent justifier de leur aptitude professionnelle en obtenant le CPQ APS qui donne alors droit à la détention d'une carte professionnelle.

Une dérogation était possible pour les salariés justifiant de l'exercice continu de la profession entre le 10 septembre 2004 et le 9 septembre 2005 ou ayant cumulé au moins 1 1607 heures de travail sur une période de 18 mois entre le 10 septembre 2004 et le 9 septembre 2008.

Or, certaines sociétés de sécurité privé ont embauché de nombreux salariés qui ne détenaient pas de carte professionnelle. Il s'agissait pour beaucoup d'un premier emploi et ils ignoraient la

règlementation dans ce domaine.

Pourtant, ils se sont retrouvés du jour au lendemain sans emploi du fait du défaut de carte, souvent après que leur employeur ait fait l'objet d'un contrôle du CNAPS, l'organisme qui délivre les cartes.

Ces sociétés ont alors licencié les agents sur le champ alors qu'ils travaillaient depuis plusieurs années pour leur compte.

La Cour d'Appel de versailles tout en rappelant les règles applicables depuis 2008 vient de sanctionner un employeur pour avoir agi de la sorte dans 2 arrêts du 14 mars 2017 (n°15-03518 et 15-03519): " Il résulte de ce qui précède que l'employeur avait l'obligation de vérifier que M. X était détenteur de la carte professionnelle s'il souhaitait l'embaucher comme agent de sécurité, que n'ayant pas procédé à cette vérification élémentaire, elle ne peut opposer au salarié les dispositions réglementaires prévoyant la rupture du contrat en cas de non détention de cette carte professionnelle ce dont devait s’assurer l’employeur à l’embauche".

La Cour relève également la précipitation avec laquelle la Société a notifié le licenciement pour défaut de carte professionnelle alors que cela faisait plus de trois ans que M. X exerçait son activité d’agent de sécurité.

Les deux salariés se sont vus alors attribuer des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à hauteur de 8 et 10 mois de salaires pour une ancienneté comprise entre 2 et 3 ans + une indemnité compensatrice de préavis et l'indemnité légale de licenciement.

Pour plus de renseignement, n'hésitez pas à contacter la cabinet (www.arnaud-avocat-licenciement.com)

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés