



La perte de chance en matière de télésurveillance



Focus sinistres

Une société spécialisée dans la vente d'électroménagers et de matériels HI-FI-VIDEO a été cambriolée dans la nuit du 16 au 17 septembre 2007 pour un montant de 42 000 €. Pour ce faire, les cambrioleurs ont escaladé le bâtiment, accédé à la toiture et pénétré dans les locaux. Quatre très courtes « phases » d'alarmes intrusions ont donné lieu à quatre contrôles extérieurs du site par une société d'intervention que la société de télésurveillance avait appelée. Aucune anomalie n'a été détectée par celle-ci.

La responsabilité de la société de télésurveillance est recherchée puisque :

1) la station de télésurveillance n'a pas appliqué les consignes contractuelles qui consistait à joindre les deux responsables du magasin pour conduite à tenir,

puisqu'elle a contacté directement la société d'intervention ;
2) cette dernière n'a pas relevé d'anomalie malgré ses contrôles des lieux.

Aux termes d'une expertise contradictoire qui a eu lieu à l'instigation de l'assureur Dommages, il est apparu que les opérateurs n'avaient pas respecté les consignes particulières consistant à prévenir les responsables du magasin pour déterminer la procédure à suivre en cas de réception d'alarme.

Il est probable que le déplacement de ces personnes, seules détentrices des clés, aurait pu minimiser le préjudice en procédant à une vérification intérieure du magasin.

Il convient néanmoins de rappeler que les sociétés de télésurveillance ne sont tenues qu'à une obligation de moyen et non de résultat. On ne peut leur demander de garantir leurs clients contre tous les cambriolages. La prestation fournie n'est pas, en effet, de nature à empêcher le vol lui-même mais tout au plus d'en limiter les conséquences dommageables.

Par ailleurs, suivant une jurisprudence constante en matière de télésurveillance, **le préjudice éprouvé par le client de la société de télésurveillance consiste uniquement en une « perte de chance » d'éviter le dommage** et non dans le fait d'avoir été cambriolé. La perte de chance ne se confond avec la perte elle-même.

Ainsi, en cas de perte de chance, la réparation du dommage ne peut être que partielle. Elle doit être mesurée à la chance perdue et ne peut être égale à l'avantage qu'aurait procuré cette chance si elle s'était réalisée. En l'espèce, même si la société de télésurveillance n'a pas effectivement appelé les responsables du magasin comme cela était prévu, (ce qui aurait pu peut-être réduire le montant du sinistre), il n'en demeure pas moins qu'elle a fait contrôler quatre fois le site par l'intervenant. Sa responsabilité ne peut donc être retenue en totalité et son assureur n'est intervenu financièrement qu'à hauteur de 50 % du recours qui lui avait été présenté.

Sylvie Gaiardi
01 49 64 14 27
sgaiardi@verspieren.com

Service documentation (réservé à nos clients...)

Les contrats-type de prestations suivants sont disponibles sur simple demande :

- Le contrat de sous-traitance
- Lois, décrets et circulaires relatifs aux métiers de Sécurité
- Responsabilité et assurance des entreprises de sécurité (extrait du Dictionnaire Permanent Assurance des Éditions Législatives)
- Recueil des principales décisions de justice intéressant les métiers de Sécurité

- Spécimen type de conditions générales de vente et pv de réception installateurs
- Spécimen type de contrat de maintenance de systèmes de détection
- Spécimen type de contrat de télésurveillance
- Spécimen type de contrat de gardiennage
- Spécimen type de contrat d'intervention

Contactez Christelle CARRASCO au 01 49 64 10 56
ccarrasco@verspieren.com



Sécur'Info

La lettre des Professionnels de la Sécurité

Février 2009 - Numéro 23



Édito

Par Philippe Brin,
Directeur du département Sécurité.

Les besoins en matière de sécurité n'ont jamais été aussi importants, et la part croissante du secteur privé dans la Sécurité est une réalité impulsée par les pouvoirs publics. Vos entreprises évoluaient déjà dans un contexte complexe : impératifs de professionnalisation et de formation, instabilité juridique, concurrence exacerbée... La crise financière et économique va amplifier les exigences de vos clients ; et la demande de dédommagement et de protection qui va émaner de la société civile ne va pas se relâcher.

Depuis de très nombreuses années Verspieren est engagée aux côtés des acteurs pour offrir des garanties et services répondant au plus près aux besoins de la profession. Dans cette approche globale du risque, nous avons notamment souhaité aborder un risque, à tort trop souvent négligé : la défense pénale des dirigeants et des préposés qui verraient leur responsabilité pénale recherchée dans l'exercice de leurs fonctions.

Comme les éditions précédentes, ce nouveau Secur'info est un outil d'information que nous vous encourageons à communiquer largement à vos collaborateurs et à nous faire part de vos remarques et suggestions puisque cette lettre est avant tout la vôtre.

Bonne lecture à tous !

Multiplication des mises en cause, poids des responsabilités, atteintes aux droits fondamentaux...

Par un arrêt du 18 Octobre 2006, la Chambre sociale de la Cour de cassation fait peser sur l'employeur l'obligation de prendre en charge les frais de justice engagés lorsqu'un de ses salariés est personnellement mis en cause en matière pénale dans le cadre de son activité professionnelle.

Mais une entreprise comme la vôtre n'est pas forcément préparée à faire face à cette obligation qui lui incombe...

Coups et blessures, injures, abus de faiblesse : vous êtes un professionnel de la Sécurité, prévoyant, et pourtant... Dans votre métier, vous êtes fortement exposé à ce type de mauvaises surprises. En voici un exemple : Dominique D. est agent de sécurité dans un supermarché. Lors de l'appréhension de voleurs pris sur le fait, une violente bagarre se déclenche. Dominique D, gravement blessé, est aussitôt conduit à l'hôpital. Un des malfaiteurs, incarcéré

et également sérieusement blessé, dépose plainte pour coups et blessures contre l'agent de sécurité mais aussi contre l'employeur, soit contre vous. Dès lors, tout s'enchaîne...

Dans ce cas d'espèce, la souscription d'un contrat d'assurance DÉFENSE PÉNALE vous arme pour faire face aux mises en cause les plus fréquentes. Dans le cadre de ces poursuites, vous contactez votre assureur et immédiatement ensuite votre avocat qui vous représente devant le Tribunal. Les frais et honoraires exposés par cette procédure sont alors pris en charge par l'assureur.

Les garanties offertes par la défense pénale professionnelle

La défense pénale professionnelle (non garantie par votre contrat de responsabilité civile professionnelle) assure une défense globale de :

- l'adhérent, ainsi que ses représentants légaux dans l'exercice de leurs fonctions ;
- les dirigeants de l'adhérent, régulièrement investis dans leurs fonctions au regard de la loi et des statuts ainsi que tout préposé qui verrait sa responsabilité recherchée dans le cadre de l'exercice de sa profession.

Nous pouvons vous proposer cette garantie pour une somme forfaitaire annuelle de quelques dizaines d'euros. Interrogez-nous pour obtenir les précisions dont vous pourriez avoir besoin sur cette toute nouvelle couverture.

Contactez Christelle CARRASCO au 01 49 64 10 56 - ccarrasco@verspieren.com



Sécur'Info est éditée par VERSPIEREN
57, rue de Villiers
92204 Neuilly-sur-Seine
Tél. : 01 49 64 10 64
Fax : 01 49 64 13 45

ISSN : 1637-8741
Dépôt légal à parution
N° Orias : 07 001 542
www.orias.fr

Directeur de la publication :
Claude Delahaye.
Rédacteur en chef :
Philippe Brin.
Comité de rédaction :
Philippe Brin, Sylvie Gaiardi,
Stéphane Letellier.
Coordination :
Florence Graziotin, Marina Corso.
Crédit photos : Getty Images.



En bref

→ Transport de fonds et sûreté aéroportuaire

Nous vous rappelons que notre département Sécurité est à votre disposition pour étudier toute demande de devis relatif à des activités de transport de fonds ou de sûreté aéroportuaire.

→ Attestations d'assurance

La délivrance de l'attestation n'est pas automatique en RC professionnelle. Pour l'obtenir, il vous suffit de nous en faire la demande (de préférence par télécopie au 01 49 64 14 25). Elle vous sera adressée sous 48 heures, soit par courrier soit par télécopie, dès lors que la cotisation de l'exercice concerné aura été acquittée.



Responsables d'entreprises de sécurité : la loi sur l'égalité des chances

Le législateur est récemment intervenu, par le biais de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 et le décret n° 2006-641 du 1er juin 2006 (JO du 2) pour préciser les modalités relatives à l'embauche et l'emploi de salariés et de manière plus générale pour confirmer l'application de critères objectifs (sélection en fonction de critères professionnels et non sur des considérations d'ordre personnel). Cette loi a un double impact sur l'entreprise, d'une part sur la politique de recrutement lors de l'embauche d'un salarié par exemple (exigences du gérant) et d'autre part sur la politique commerciale, lors du placement d'un agent de sécurité sur un site (exigences du donneur d'ordre). Nous vous proposons d'en découvrir ci-après le contenu.



Toute décision de l'employeur (embauche, promotion, sanction, mutation, licenciement, formation...) doit être prise en fonction de critères professionnels et non sur des considérations d'ordre personnel, fondées sur des éléments extérieurs au travail (sexe, religion, apparence physique, nationalité, vie privée...). À défaut, les personnes physiques ou morales coupables de discriminations encourent des sanctions civiles et pénales.

Quelles sont les personnes protégées ?

Tout salarié, tout candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise est protégé contre les discriminations au travail. Les salariés témoins ou ayant relaté des agissements discriminatoires ne peuvent pas non plus être sanctionnés, licenciés ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire.

Quels sont les motifs de discriminations interdits ?

Opérer une distinction entre les salariés sur des motifs autres que les nécessités de l'emploi ou les qualités professionnelles du salarié constitue une discrimination prohibée par la loi.

Sont particulièrement visées les discriminations fondées sur :

- l'origine,
- le sexe,
- les mœurs,
- l'orientation sexuelle,
- l'âge,
- la situation de famille ou la grossesse,
- l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race,
- les opinions politiques,
- les activités syndicales ou mutualistes,
- les convictions religieuses,
- l'apparence physique,
- le patronyme,
- l'état de santé ou le handicap.

L'exercice normal du droit de grève ne saurait donner lieu de la part de l'employeur à des sanctions ou à des mesures discriminatoires en matière de rémunérations et d'avantages sociaux.

Aucun de ces motifs ne peut donc être invoqué pour :

- écarter une personne d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise,
- sanctionner, licencier ou décider d'une mesure discriminatoire (directe ou indirecte) contre un salarié, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat. La rémunération s'entend du salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et de tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Quelles sont les différences de traitement admises ?

→ L'âge

Certaines différences de traitement justifiées par un objectif légitime lié à l'âge de la personne (politique de l'emploi, aide à l'insertion professionnelle...) sont admises : l'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés, ainsi que la fixation d'un âge maximum pour le recrutement dans le cadre de certains contrats de travail réservés aux jeunes.

La liste des travaux interdits aux salariés de moins de 18 ans, en raison du danger qu'ils présentent, est inscrite dans le Code du travail aux articles R 234-11 et suivants. D'autres travaux sont réglementés en raison de leur pénibilité (port de charges, emploi aux étalages extérieurs...).

→ L'état de santé ou le handicap

Les différences de traitement fondées sur l'incapacité constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap du salarié ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

Par ailleurs, afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs doivent prendre, en fonction des besoins dans une situation concrète, les « mesures appropriées » pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur. Ces « mesures appropriées », prises au profit des seules personnes handicapées et visant à favoriser l'égalité de traitement, ne constituent pas une discrimination : c'est au contraire le refus par l'employeur de les prendre qui serait constitutif d'une telle discrimination.

→ Le sexe

En matière d'embauche, lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe détermine l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, l'offre peut être expressément réservée à une femme ou à un homme.

Quelles sont les sanctions prévues pour l'auteur de la discrimination ?

La personne reconnue coupable de discrimination encourt :

- une sanction disciplinaire, s'il s'agit d'un salarié de l'entreprise,
- des sanctions pénales (trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende).

Les personnes morales peuvent aussi être déclarées responsables pénalement d'actes de discriminations. Les peines encourues sont l'amende et l'interdiction d'activité.

Stéphane Letellier 01 49 64 14 29
sletellier@verspieren.com