

CHIFFRES-CLÉS

GÉNÉRALITÉS

FORMATION

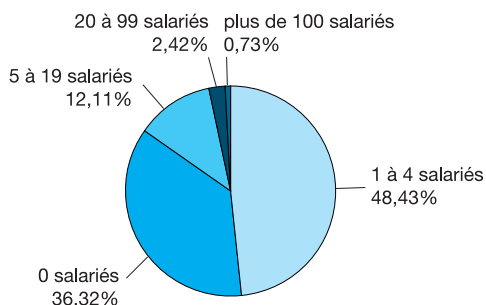
TEMPS DE TRAVAIL

CONDITIONS DE TRAVAIL

IMPACT DES INNOVATIONS TECHNOLOGIQUES

Poids économique

Nombre total d'entreprises : 413 entreprises agréées (1/8/02).



Répartition des activités

On ne dispose d'aucune donnée statistique, mais le domaine de la sécurité privée est en pleine évolution. Le nombre d'entreprises travaillant dans ce domaine est peut-être en augmentation malgré la tendance incessante aux rachats menés par les 3 entreprises qui dominent le marché danois.

Marché

Les marchés public et privé représentent respectivement 15% et 85% environ. Ils sont constants depuis trois ans.

Sous-traitance

Parmi les grandes entreprises, la sous-traitance représente entre 20 et 60% en moyenne.

Effectifs

Nombre total de salariés : 5.250 (juin 2002).

85% d'hommes	Age moyen des hommes	37
15% de femmes	Age moyen des femmes	32

95% de Danois et 5% d'étrangers.

Ancienneté moyenne :

De 0 à 18 mois	26%
De 1,5 à 3 ans	18%
De 3 à 6 ans	28%
Plus de 6 ans	28%

Contrats de longue durée : 45% (2001), 40% (2000).

12% des contrats de courte durée sont transformés en contrats de longue durée (2001).

Proportion de travail temporaire : environ 5%.

Le nombre de travailleurs dans ce domaine continuera à augmenter.

Turn-over du personnel

Motifs de départ :

Fin d'un contrat de courte durée	40% (environ)
Démission	60% (environ)

Catégories professionnelles

Gardes :	75% (environ)
Personnel administratif	15% (environ)
Cadres	10% (environ)

Temps de travail

Heures supplémentaires	de 2 à 5% environ
Rapport entre le travail durant les week-ends et jours fériés et le travail durant les jours ouvrables	30/70
Rapport temps plein/temps partiel	60/40

Formation

Pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation	de 2 à 4%
--	-----------

Relations professionnelles

Outre les CCT sectorielles, 4 accords d'entreprises.
Thèmes de ces accords : description des postes, responsabilités, avantages, conditions de préavis,...

Principaux textes législatifs et conventionnels du secteur

La Loi sur les services de sécurité (N°266 du 22.5.1986) et le Règlement 963 du 23.12.1986 (dernier amendement : n°611 datant du 22.6.2000) constituent la base juridique de la sécurité privée.

La loi couvre et réglemente toutes les activités privées, commerciales et indépendantes de surveillance :

- zones privées ou zones accessibles au public
- transport de fonds et de valeurs
- protection des personnes
- gestion de systèmes d'alarme techniques.

Outre la réglementation établie par la loi susmentionnée, le travail de garde est aussi indirectement influencé par la législation générale telle que le Code pénal et les Lois sur l'administration de la justice, sur les armes, sur la discrimination, sur les restaurants et sur l'ordre public.

Le marché de la sécurité privée est réglementé par des conventions collectives entre les partenaires sociaux. Ces conventions règlent tous les aspects de salaires, de congés, de temps de travail, de pension, d'habillement, ainsi que les aspects de recrutement et de préavis (voir détails ci-après). Les contrats individuels entre un employé et un employeur ne sont donc pas possibles.

Conditions présidant à l'activité des entreprises

Le travail de garde nécessite une autorisation de la police. Les employés de sociétés agréées n'ayant pas d'activité de garde doivent également obtenir une autorisation de la police.

Une autorisation est valable pendant 5 ans, après quoi elle doit être renouvelée. Les autorités policières ont le droit de vérifier à tout moment les activités de la société de sécurité privée. L'autorisation peut être retirée par la police. Le droit d'entrée pour établir une société agréée de sécurité privée est de 5000,- DKK (673,25 euros).

La loi réglemente l'âge et la formation des employés ainsi que la question du port de l'uniforme. Des conditions spéciales s'appliquent à l'uniforme, comme la présence visible d'un insigne ou d'une marque indiquant «garde». Le garde n'est pas autorisé à porter une quelconque arme.

Les gardes doivent être âgés d'au moins 25 ans. Ils doivent être de nationalité danoise. Leur casier judiciaire doit être vierge et ils ne peuvent pas être en faillite ou avoir une dette envers des tiers de plus de 50.000,- DKK (6.732,50 euros).

Les cadres employés par une société de sécurité privée doivent être âgés de plus de 18 ans. Cependant, dans la pratique, l'âge minimum tourne autour de 22 ans.

La loi impose une formation professionnelle de 111 heures (formation de base) – ou exige que le participant ait suivi 20 semaines de la formation professionnelle d'agent de sécurité (sur un total de 45 semaines pour la formation théorique complète).

Toute personne désirant travailler dans une société de sécurité agréée doit obtenir une autorisation de la police avant son entrée en fonctions.

Les remplaçants (en cas de maladie ou d'accouchement) seront soumis aux mêmes règles que le salarié normal.

La loi réglemente le dressage et l'usage de chiens.

Formation initiale au poste

Il existe actuellement deux formations professionnelles :

D'après la Loi sur les services de sécurité, tout garde doit avoir suivi les 111 heures de formation professionnelle obligatoire pour obtenir l'autorisation nécessaire.

Depuis 2000, il existe une nouvelle formation professionnelle allant jusqu'à 2 ans.

Cette période peut être réduite sous certaines conditions. La formation consiste en 45 semaines de formation théorique en milieu scolaire et en 40 semaines de formation pratique dans la société employant l'apprenti.

La formation susmentionnée s'applique à tous les groupes de fonctions dont le garde se chargera (voir ci-dessus). Il est possible de se spécialiser davantage via la formation continue (cours : garde mobile et stationnaire, maîtrise des foules, communication et gestion des conflits par du personnel en uniforme).

Pour avoir accès à ces formations professionnelles, il faut un casier judiciaire vierge.

La formation est subventionnée par l'État et donc gratuite pour les employés.

La formation théorique est dispensée dans des écoles publiques (centres AMU).

Toutes les formations débouchent sur un diplôme qui sert de preuve pour l'obtention d'une autorisation.

Les entreprises de sécurité individuelle offrent une formation

interne d'après les besoins estimés.

Les formateurs chargés d'enseigner aux étudiants ont reçu une formation pratique et ont de l'expérience dans les sujets et thèmes qu'ils enseignent. Ils sont sélectionnés par les écoles et travaillent pour elles.

Les écoles peuvent choisir de recourir à des conférenciers extérieurs pour des sujets spécifiques.

Formation continue

La convention collective donne droit à un minimum d'une semaine de formation supplémentaire après 9 mois de travail ininterrompu.

Elle contient des dispositions pour les apprentis qui participent au programme de formation professionnelle des agents de sécurité.

Temps de travail : – comme convenu dans la convention en général – une semaine d'école complète compte 35,6 heures. Durant les périodes de vacances, l'apprenti doit travailler dans l'entreprise pour autant qu'elle soit en activité durant cette période.

La rémunération de l'apprenti est basée sur un temps de travail de 154 heures par mois.

Les apprentis adultes (> 25 ans) reçoivent le même salaire durant leur apprentissage que les collègues occupant des fonctions similaires.

Horaires de travail

Généralement, le temps de travail est de 37 heures/semaine (norme interprofessionnelle)

Les conventions collectives du marché de la sécurité privée stipulent :

Temps de travail mensuel – standard –	154 heures
Temps de travail mensuel pour travail en soirée, de nuit, ou durant les congés	140 heures 2/3

Le travail à temps partiel est possible, d'après la réglementation européenne existante, à condition d'avoir un nombre minimum d'heures de travail. Les horaires et lieux de travail flexibles sont possibles et peuvent faire l'objet d'un accord individuel. Les personnes travaillant dans ces conditions sont soumises aux mêmes réglementations légales et salariales que les travailleurs à horaire fixe.

Tout employé a droit à une heure de table par jour (s'il travaille plus de 4 heures sur la journée).

Durant la période de validité de l'actuelle convention collective (1/3/2000 au 1/3/2003), les salaires sont régis comme suit :

Groupe A	dkk	euros
(jusqu'à 18 mois d'ancienneté)	de 16.019,00	2.156,95
	à 17.178,20	2.313,04
Groupe B		
(plus de 18 mois d'ancienneté)	de 16.509,25	2.222,97
	à 17.700,65	2.383,39

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires (heures dépassant la norme) sont payées 50% de plus que le salaire de base.

Les heures supplémentaires peuvent être réglées d'avance – dans certains cas payées en liquide – et doivent l'être dans la même période salariale que celle où elles ont été accumulées.

Une pension de retraite professionnelle générale est mise en place, dont l'employeur et le salarié paient chacun une partie. En 2003, la répartition de ces parts aboutira à 6% pour l'employeur et 3% pour l'employé.

Congés annuels

Les congés sont régis par le «Holiday Act», selon lequel chaque travailleur accumule 2 jours de congé par mois travaillé sur une année. Les primes de vacances s'élèvent à 12% du salaire.

En outre, durant la période de l'actuelle convention collective (2000-2004), 5 jours de congés supplémentaires sont accumulés, ajoutant une 6e semaine de congé à partir de 2004.

Flexibilité (Horaires de travail, stand by)

Un accord local est passé entre l'employé et l'employeur concernant le salaire et le nombre d'heures pendant lesquelles il doit pouvoir être joint. Il reçoit un montant convenu – et quand il est appelé – il reçoit le salaire horaire normal.

D'après la Loi sur le personnel d'encadrement, tous les salariés doivent recevoir une confirmation écrite d'engagement un mois – au plus tard – après être entré en fonction. Cet accord reprend toutes les questions de salaires, de préavis, de description du poste, de responsabilités et de compétences, d'horaires et de lieux de travail.

En général, les conditions de travail sont régies par la Loi n°784 du 11 octobre 1999 sur le milieu de travail. D'après celle-ci, toutes les entreprises de plus de 5 employés sont obligées de créer un groupe de sécurité dirigé par un responsable élu par les employés. Le responsable de la sécurité doit suivre un cours de 37 heures en la matière. Si l'entreprise compte plus de 20 salariés, un comité de sécurité comprenant autant de représentants des employeurs que des employés doit être mis en place.

Pas de port d'arme.

Pour tous leurs lieux de travail, toutes les entreprises doivent procéder à une évaluation de l'environnement de travail propre à chaque lieu de travail

Les partenaires sociaux ont préparé un guide du milieu de travail des agents de sécurité («vagters Arbejdsmiljø») – toutes fonctions – qui propose des mesures préventives dans différents environnements de travail, par exemple : vêtements adaptés (chaussures), levée de charges lourdes, adaptation des sièges des véhicules, chaises correctes, équipement technique, organisation du travail, mesures contre le stress et prévention des accidents de travail...

Fonctions et catégories professionnelles

Garde assistant (centres de contrôle)

Garde

Garde en chef

Chef de service/division

Directeur régional

Rémunérations

Salaire horaire de 132,72 DKK (17,87 euros).

Turn-over

Statistiques assez incomplètes, chiffres de 40 à 50% (probablement à majorer).

La pratique veut qu'une entreprise ayant décroché un contrat au détriment d'un concurrent reprenne habituellement le personnel – dans les mêmes conditions d'emploi qu'auparavant.

Égalité des chances

Selon la Loi n°459 du 12/6/1996, il est illégal pour un employeur d'opérer une distinction entre les candidats ou les salariés en fonction de la race, de la couleur de peau, du sexe, de la religion, des opinions politiques ou de l'orientation sexuelle dans le cadre d'une promotion, d'un transfert, d'un licenciement ou d'un engagement, des conditions de salaire et de travail.

Dans certains cas et pour certains types de travail, le recrutement de personnel féminin est favorisé.

En général, les partenaires sociaux pensent que l'impact de l'évolution technologique est très important en matière de formation professionnelle, de professionnalisation et de rationalisation tandis qu'il est moindre sur le nombre

d'employés dans ce domaine et sur leur âge (répartition). Le temps de travail n'est pas considéré comme étant affecté par l'évolution technologique.

