

15ème législature

Question N° : 15617	De Mme Brigitte Kuster (Les Républicains - Paris)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail		Ministère attributaire > Travail
Rubrique >travail	Tête d'analyse >CDD d'usage dans le secteur de la sécurité privée	Analyse > CDD d'usage dans le secteur de la sécurité privée.
Question publiée au JO le : 25/12/2018 Réponse publiée au JO le : 14/05/2019 page : 4535		

Texte de la question

Mme Brigitte Kuster rappelle à Mme la ministre du travail qu'alors que les services de sécurité privée sont amenés, dans le contexte sécuritaire actuel, à exercer de plus en plus de missions, en complément ou en remplacement des forces de l'ordre traditionnelles, les professionnels du secteur pointent les difficultés de recrutement qu'ils rencontrent en raison, notamment, de l'impossibilité dans laquelle ils se trouvent d'embaucher leurs salariés sous contrat à durée déterminée ou d'intérim. En effet, l'article D. 1242-1 du code du travail énumère les secteurs d'activités qui peuvent recourir à ce type de contrats, mais sans inclure à sa liste la sécurité privée dont les missions sont, pourtant, par nature, temporaire et difficilement prévisible dans le temps. Aussi, face à l'accroissement exponentiel des besoins de sécurité, elle lui demande quelle mesure elle compte adopter pour permettre au secteur de la sécurité privée de recourir aux CDD d'usage et d'intérim.

Texte de la réponse

Le contrat à durée déterminée (CDD) d'usage est un des cas de recours au contrat à durée déterminée. Il est conclu pour pourvoir un emploi pour lequel, dans certains secteurs d'activité définis par voie réglementaire ou par convention ou accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. Le recours au CDD d'usage, qui déroge au principe selon lequel la relation de travail s'opère par le biais du contrat à durée indéterminée, doit répondre à des besoins ponctuels et immédiats pour des postes spécifiques pour une durée limitée et ne peut avoir pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Ces règles sont une garantie essentielle pour lutter contre la précarisation de l'emploi des travailleurs salariés. Le CDD d'usage est un contrat sans limitation pour son renouvellement et qui n'impose pas le versement de l'indemnité de fin de contrat, ni le respect d'un délai minimal avant la conclusion d'un nouveau CDD. L'objectif poursuivi par la législation est de circonscrire ce type de contrat à des besoins strictement définis. Le Gouvernement estime préférable que les conditions d'utilisation et l'encadrement du recours au CDD d'usage soient d'abord définis par la négociation collective. Il appartient donc aux partenaires sociaux du secteur de la sécurité privée, et plus particulièrement à ceux de la branche des entreprises de prévention et de sécurité, de définir le cadre du recours aux contrats courts afin de fournir une réponse adaptée aux besoins temporaires de main d'œuvre du secteur, tout en offrant des garanties adaptées aux salariés. A ce titre, l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail permet d'aménager, par accord de branche étendu, certaines règles propres au CDD afin de prendre en compte les configurations du secteur d'activité. Ainsi, sont ouvertes à la négociation les règles relatives à la durée totale du contrat, renouvellements inclus, et au nombre maximal de



renouvellements possibles.