GE_GERICHTE ATA/332/2020 vom 7. April 2020

GE Cour de justice, 2020-04-07, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_332_2020

FR: GE_GERICHTE ATA/332/2020 du 7 avril 2020

IT: GE_GERICHTE ATA/332/2020 del 7 aprile 2020

Erwägungen

E. 12

septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2)

La recourante conteste la forme de l'audition à laquelle elle a été soumise. Elle n'aurait pas été informée de l'autorité qui avait mandaté les auditeurs ; les motifs de l'audition ne lui auraient pas été rappelés et l'intégralité des questions qui lui auraient été posées n'avait pas été protocolée.

L'art. 20 al. 1 LPA prévoit que, pour établir les faits, l'autorité réunit les renseignements et procède aux enquêtes nécessaires. Elle peut pour ce faire interroger et obtenir des renseignements des parties (art. 20 al. 2 let. b LPA).

L'al. 3 de cette disposition précise que les mesures probatoires effectuées dans le cadre d'une procédure contentieuse font l'objet de procès-verbaux signés par la personne chargée d'instruire le cas échéant par le greffier et, après lecture de leurs dires, par toute personne dont les déclarations ont été recueillies.

En l'espèce, les deux procès-verbaux respectent ces exigences. Chacune des pages porte la signature de la recourante. Les deux procès-verbaux commencent par la mention « je prends note que je suis entendue sur demande du département de la sécurité, de l'emploi et de la santé (DSES) au sujet de mon honorabilité » et se terminent par l'indication « après lecture, par sa signature, la personne appelée à donner des renseignements confirme la teneur du présent procès-verbal d'audition ».

- 6/9 - A/3654/2019

Dans ces circonstances, les griefs formels développés par la recourante seront écartés. 3) a. Selon l'art. 7 al. 1 let a du concordat sur les entreprises de sécurité du 18 octobre 1996 (CES – I 2 14) une autorisation préalable est nécessaire pour exploiter une entreprise de sécurité ainsi que pour engager du personnel à cet effet. L'autorisation d'exploiter une entreprise n'est délivrée qu'à condition, notamment, que le responsable offre, par ses antécédents, par son caractère et son comportement, toute garantie d'honorabilité concernant la sphère d'activité envisagée (art. 8 al. 1 let. d CES).

L'autorisation d'engager du personnel est accordée, quant à elle, que si l'agent de sécurité ou le chef de succursale répond à un certain nombre de conditions (art. 9 CES).

La commission concordataire concernant les entreprises de sécurité a édicté, le 3 juin 2004, une directive à propos de l'exigence d'honorabilité, disponible à l'adresse internet https://www.ge.ch/document/concordat-entreprises-securite-ses- directives. Pour les infractions qui ne sont pas objectivement graves, l'autorité doit tenir compte des circonstances et du comportement de la personne concernée postérieurement à la

condamnation pour procéder à l'évaluation. Selon l'annexe à cette directive, les infractions au CES entrent dans cette catégorie et ne sont pas objectivement graves.

Cette commission a aussi diffusé un vade-mecum afin, notamment lors du renouvellement des autorisations, de préciser les bases nécessaires à l'appréciation des actes répréhensibles commis, des circonstances subjectives et des comportements postérieurs à un acte donné. Selon ce document, lorsque les actes problématiques ont été commis dans les dix ans précédant la requête, il y a lieu de refuser la condition d'honorabilité lorsque deux ou plusieurs actes successifs différents ont été commis dont le dernier date de moins de trois ans et qu'il y a un risque de récidive concret ainsi que lorsque deux ou plusieurs actes successifs de même nature ont été commis dont le dernier dans les cinq ans précédant la requête.

b. L'art. 15A CES institue une obligation de formation des agents d'entreprise de sécurité. L'entreprise doit prodiguer une formation initiale ainsi qu'une formation continue en cours d'emploi et ces formations doivent être certifiées par des tests écrits (al.1). Une directive de la commission concordataire fixe le contenu, les modalités et le contrôle de ces formations (al. 3).

c. Selon l'art. 15B CES, les entreprises de sécurité peuvent sous-traiter des tâches de protection et de surveillance à d'autres entreprises de sécurité (al. 1) pour autant que le mandant y ait donné son autorisation, que le contrat de sous

 mandat soit passé en la forme écrite et que les entreprises et les agents concernés soient autorisés conformément au CES (al. 2 let a, b et c).

d. L'art. 18 al. 3 CES prévoit que les cartes de visite, le matériel de correspondance et la publicité commerciale de l'entreprise doivent répondre à certaines exigences afin de ne pas faire naître l'idée qu'une fonction officielle est exercée. De même, les uniformes utilisés, le marquage et l'équipement des véhicules doivent être distincts de ceux des polices cantonales et locales (art. 19 CES). L'ensemble de ce matériel doit être soumis pour approbation à l'autorité compétente (art. 20 CES)

e. La recourante a déclaré, lors de son audition, « concernant la protection rapprochée, j'engage des personnes à courte durée, qui ont dans le passé exercé cette fonction ». Elle a précisé qu'elle ne demandait pas à ces agents de porter une arme, mais qu'elle ne les en empêchait pas s'ils le voulaient. Elle engageait des personnes de l'office cantonal de l'emploi pour des durées déterminées, en essayant de reprendre les mêmes collaborateurs. Les agents étaient habillés en noir et ils étaient porteurs d'un badge de l'entreprise, soit une carte avec le nom de l'entreprise et la mention de l'autorisation accordée à la recourante en qualité de cheffe d'entreprise. Elle avait également formé ces personnes, en les recadrant par rapport aux prestations qu'elle souhaitait pour son entreprise. Elle formait, de manière théorique, les agents qui n'avaient jamais exercé la profession et faisait juste une mise au point de ses attentes pour ceux qui avaient de l'expérience. Elle estimait à vingt le nombre de personnes ayant travaillé pour elle en qualité d'agent. Toutes ces personnes étaient accréditées auprès de diverses autres entreprises de la place. Lorsque Mme A_____ demandait aux candidats la raison pour laquelle ils postulaient chez elle, dès lors qu'ils avaient un autre employeur, ceux-ci lui répondaient que leur contrat chez l'employeur auprès de qui ils étaient accrédités était arrivé à échéance.

Mme A_____ a encore indiqué qu’elle n’avait jamais fait de démarches en vue d’une éventuelle accréditation pour ses agents et qu’elle ne savait pas qu’elle devait les annoncer à l’autorité. Elle n’avait pas pris contact avec les entreprises employant lesdites personnes.

f. Au vu de ses déclarations, il est manifeste que la recourante n’a pas respecté les exigences du concordat s’agissant de la gestion de son personnel. Elle n’a jamais entrepris les démarches nécessaires pour l’engagement du personnel ni celles, cas échéant, pour de la sous-traitance. Elle n’a pas rempli les obligations de formation du personnel que les chefs d’entreprise de sécurité doivent respecter et elle n’a jamais soumis à l’autorité le matériel, même restreint, utilisé par ses agents. 4)

Au vu des éléments qui précèdent, l’appréciation de l’autorité intimée selon laquelle la recourante, du fait de son manque de compétences dans la gestion de

- 8/9 - A/3654/2019 son entreprise, a commis de nombreuses et réitérées infractions au CES et que dès lors la garantie d’honorabilité nécessaire au renouvellement de l’autorisation d’exploiter une entreprise de sécurité n’est pas assurée, doit être confirmée.

Partant, le recours sera rejeté. 5)

Au vu de cette issue, un émolument de CHF 1’000.- sera mis à la charge de la recourante, qui succombe et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 al. 1 et al. 2 LPA).

* * * * *

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.