

# Rapport

## POURQUOI FAUT-IL AMÉLIORER LA PROTECTION ET LA SÛRETÉ DES INTÉRÊTS FRANÇAIS À L'ÉTRANGER ?

### COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL

**Jean d'AMÉCOURT**

Ancien ambassadeur de France en Afghanistan, ancien directeur de la DAS.

**Jean-Louis BRUGUIÈRE**

Magistrat honoraire, ancien coordinateur du pôle antiterroriste.

**François DUPONT**

Amiral (2S), ancien inspecteur général des armées et ancien directeur de l'IHEDN.

**Jérôme FERRIER**

Président de l'Union Internationale du Gaz, ancien directeur de la sûreté de Total.

**Alain JUILLET**

Président du Club des directeurs de sécurité des entreprises (CDSE).

**Alexandre MALAFAYE**

Président de Synopia.

**Jean-Marc SCHAUB**

Administrateur de sociétés, secrétaire général de Synopia.

**Jean-Philippe WIRTH**

Général (2S), ancien inspecteur des forces en opérations et ancien inspecteur général des armées.

**Mai 2015**

## **SOMMAIRE**

**1 - L'ÉTAT FRANÇAIS**

**2 - L'ÉTAT HÔTE**

**3 - L'ENTREPRISE**

**4 - LE CADRE LÉGAL**

**5 – LES PRINCIPALES RECOMMANDATIONS**

### **ANNEXES**

1. Le cas spécifique des entreprises de services de sécurité et de défense (ESSD)
2. La liste des personnalités auditionnées
3. La liste des destinataires

Les entreprises travaillant dans les pays étrangers sont exposées aux risques de toute nature, et notamment aux risques terroristes. Dans ce domaine, elles se trouvent confrontées à de multiples questions très diverses dont elles n'ont qu'une maîtrise partielle, ce qui peut conduire, en cas de crise grave, à des ambiguïtés en termes de responsabilité, alors même que des vies humaines sont en jeu. Au-delà de la protection des individus existe aussi un enjeu de nature économique, une sûreté mal gérée pouvant avoir un impact fort en matière de compétitivité et d'image. Enfin, l'État peut être conduit à engager des moyens très importants, alors même que le collaborateur de l'entreprise a pu prendre des risques inconsidérés au regard de la situation sécuritaire.

Au plan de la sûreté\*, les acteurs sont au nombre de trois :

- ✓ La puissance publique française représentée par l'État français.
- ✓ La puissance publique étrangère représentée par l'État hôte.
- ✓ L'entreprise.

Ces différents acteurs agissent dans un cadre légal et normatif dont ils doivent impérativement tenir compte.

Afin d'analyser cette problématique, Synopia a constitué un groupe de travail qui réunit des membres de la société civile, des chefs d'entreprises, un spécialiste de la sûreté d'une grande entreprise, un magistrat, un ambassadeur et des officiers généraux. Ce groupe a réalisé les auditions de différents experts ayant été impliqués de près dans des crises récentes.

A partir du constat dressé, le groupe de travail propose un certain nombre de recommandations vis-à-vis de ces trois principales parties prenantes et un cadre légal associé. Celui-ci va de pair avec la mise en œuvre d'un principe de protection, corollaire du principe constitutionnel de précaution.

\* *La sûreté est l'ensemble des mesures de protection contre les actes de malveillance.*

*La sécurité regroupe les mesures de prévention et de secours contre les accidents et les sinistres involontaires.*

## 1 - L'ÉTAT FRANÇAIS

L'action de l'État en soutien de l'activité du secteur privé à l'étranger est devenue l'une de ses missions essentielles, ressortissant désormais à ses attributions régaliennes.

Cette mission comporte plusieurs volets :

**1. UN ENGAGEMENT DIRECT**, notamment au travers de ses représentations diplomatiques, en ligne avec la réelle avancée que constitue la nouvelle doctrine de diplomatie économique, et qui doit nécessairement comporter un volet sécuritaire traitant de :

- La protection militaire, comme c'est le cas pour Areva au Niger.
- L'aide à la négociation d'accords de sécurité entre les États hôtes et les entreprises.
- L'échange de renseignements entre tous les détenteurs.
- La définition des normes de sécurité.
- La limitation des déplacements des collaborateurs.
- La mise en place de moyens de traçage (*tracking*) individuel dans les zones à risque.

**2. LA MISE EN PLACE D'UN CADRE LEGAL**, pour assurer la protection des entreprises nationales en matière de sûreté dans leurs activités à l'étranger. La puissance publique ne doit pas se substituer aux entreprises qui gardent leur entière autonomie dans ce domaine, mais il lui incombe d'encadrer et de protéger leurs activités dans un dispositif normatif.

Il s'agit de faire en sorte que la mise en œuvre du principe constitutionnel de précaution ne soit pas une entrave au développement des entreprises. En revanche, il convient de promouvoir un principe de protection favorisant la dynamique de l'action responsable.

Ce cadre juridique est à créer : il devra donner lieu à une loi qui couvrira de l'amont à l'aval la problématique de sûreté de l'entreprise dans ses activités à l'étranger.

**3. L'ACTIVATION AU SERVICE DES ENTREPRISES DU CENTRE DE CRISE ET DE SOUTIEN (CDC) DU MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES ET DU DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL** qui s'efforce de créer un continuum de suivi de crise, depuis l'alerte jusqu'à la stabilisation.

Afin de mieux conseiller les entreprises, le Centre de Crise :

- Entretient des relations de proximité avec le CINDEK (Centre Inter-entreprises de l'Expatriation), le CDSE (Club des directeurs de sécurité des entreprises), le cercle Magellan (réseau professionnel de ressources humaines internationales).
- Met en œuvre chaque année une conférence ouverte par le Ministère des Affaires étrangères pour traiter des thématiques des risques pays, sanitaires, économiques.
- Conduit des audits de sécurité :
  - réservés aux entreprises considérées comme stratégiques ;
  - effectués à la demande de l'entreprise, les frais directs étant à la charge de l'entreprise.
- Travaille en relation avec le SGDSN.
- Organise des conférences téléphoniques régulières avec les représentants des entreprises.
- Établit des contacts ad hoc en fonction des circonstances.

## 2 - L'ÉTAT HÔTE

L'attentat terroriste survenu sur le site d'In Amenas en Algérie en janvier 2013, et l'expérience acquise sur les sites d'exploitation dans les pays à risques, amènent à tirer les enseignements suivants :

- La sécurité des sites repose d'abord sur les forces de sécurité du pays hôte avec lequel l'entreprise devrait signer un protocole d'accord pouvant inclure une rémunération des prestations de sécurité effectuées pour le compte de celle-ci.
- L'entreprise pourrait ainsi exprimer certaines exigences vis-à-vis de l'État hôte en application dudit protocole. Il convient que l'entreprise garde un contact très étroit avec les autorités régaliennes du pays afin de prévenir toute dérive qui irait dans le sens d'un affaiblissement de la sécurité.
- Il est nécessaire de procéder à un suivi individuel précis des hommes engagés dans le cadre de l'application du protocole, afin de pouvoir s'assurer de leur loyauté et de leur efficacité.
- Le travail de sécurisation du site doit être fait en liaison avec les représentants du pays hôte, et avec les services compétents de l'ambassade de France.
- Des exercices de crise doivent être conduits régulièrement afin de s'assurer de l'efficacité du dispositif, comme des méthodes mises en œuvre par les autorités locales.

### **3 - L'ENTREPRISE**

#### **A. LA DIRECTION GENERALE**

Les sociétés étrangères qui envoient du personnel expatrié sur des sites d'exploitation dans des pays jugés à risques, ont à la fois une responsabilité légale et une exigence morale.

Afin de les assumer en toute connaissance de cause, les responsables de ces sociétés doivent disposer de toutes les informations nécessaires à la prise de décision. L'analyse du risque est un travail de spécialistes qui doit s'appuyer sur une politique de renseignement fiable et communiquée en temps réel. Il faut donc à la fois que les services français compétents soient habilités à communiquer les informations nécessaires aux entreprises privées, et qu'une vraie politique d'échanges d'informations soit mise en place avec les pays concernés.

L'efficacité et la loyauté des forces en charge de la sécurité, qu'elles soient en place à l'intérieur d'un site ou déployées dans son environnement, doivent faire l'objet d'une analyse régulière au travers d'audits réalisés par des entreprises qualifiées. Il convient en particulier de s'assurer que le niveau de sécurité assuré est obtenu en respectant les règles de comportement appropriées (les Voluntary Principles on Security and Human Rights ou VPSHR).

A cet égard, se pose la question de l'armement des employés de la société (à ne pas confondre avec celle de l'armement des membres des entreprises de services de sécurité et de défense (ESSD), qui s'avère le plus souvent non compatible avec l'application des VPSHR.

#### **B. LE REPRESENTANT LOCAL DE L'ENTREPRISE**

Si le siège de l'entreprise doit prendre toutes les mesures nécessaires à la protection de ses salariés, le représentant local de l'entreprise détient une responsabilité capitale en la matière. C'est à lui, notamment, qu'il incombe d'assumer la gestion de crise.

Il lui revient donc :

##### **1. Au jour le jour :**

- D'entretenir un climat de confiance et de transparence au sein de son équipe.
- De s'assurer de la bonne intégration de l'entreprise dans l'environnement local.
- De connaître autant qu'il le peut, ses salariés et leur résistance au stress.
- D'établir avec soin les règles de vie professionnelle et personnelle des salariés et de leurs familles, au regard des risques encourus.
- De définir les règles de comportement, notamment pour ce qui concerne le choix des itinéraires à emprunter.

##### **2. En prévision d'une crise éventuelle :**

- D'entretenir des contacts réguliers avec les autorités locales, notamment en matière de renseignement.
- D'entretenir des contacts réguliers avec les autorités consulaires.
- De ne négliger aucune source de renseignement locale, comme par exemple celles que constituent les ONG.
- De consulter les forces spéciales sur les moyens de défense adaptés à chaque site.
- De faire auditer les dispositifs de sûreté par des experts habilités.

- D'approfondir au plan juridique la liste des actes autorisés, notamment en matière d'emploi des armes.
- De labéliser les formations données en matière de sûreté et de protection.
- D'arrêter un code de conduite décliné en fiches réflexes.
- D'assurer les moyens de transmission de secours indépendants du réseau local.
- D'organiser très régulièrement des exercices impliquant tous les acteurs concernés.

### **3. Pendant la crise :**

- De définir les dossiers d'objectifs en lien avec les forces de sécurité.
- De connaître les différentes étapes d'une crise et les syndromes qui s'y attachent.
- De gérer la communication avec le siège.

### **4. Après la crise :**

- De gérer soigneusement la période post-crise, notamment en matière d'accompagnement des victimes - directes ou indirectes - et de leur entourage.
- D'exploiter le retour d'expérience des incidents recensés dans l'entreprise ou dans son environnement, quelle que soit la gravité de ces incidents.

## **C. LE COLLABORATEUR**

Le collaborateur - expatrié ou missionnaire - ne doit pas se sentir exonéré, à peine d'engager sa responsabilité personnelle, de toutes les contraintes pesant sur lui en matière de sûreté. Un comportement individuel irréfléchi de sa part peut en effet mettre en échec les dispositions prises par les États autant que par l'Entreprise pour assurer sa sécurité.

Il doit notamment :

- Connaître les risques et les contraintes liés à son emploi en zone à risque.
- Être partie prenante de sa formation avant le départ à l'étranger.
- S'assurer qu'il est bien averti des évolutions sécuritaires in situ.
- Connaître les règles comportementales en cas de crise, et disposer de fiches-réflexes réglementaires.
- Rapporter aux autorités les indices de dégradation par lui détectés dans le domaine de la sûreté.
- Connaître les restrictions de déplacement imposées par les autorités locales.
- Accepter les mesures de localisation prescrites par l'entreprise.

**Le collaborateur doit donc s'engager contractuellement sur le respect de ces règles et bonnes pratiques.**

## **D. LES ENTREPRISES DE SERVICES DE SECURITE ET DE DEFENSE (ESSD)**

Le cas des entreprises de services de sécurité et de défense, à raison de la spécificité de leur statut et de leur mission, fait l'objet d'un développement séparé en annexe 1.

## 4 - LE CADRE LÉGAL

Dans un environnement international de plus en plus soumis au droit et régulé par un enchevêtrement croissant de normes juridiques nationales et internationales, souvent contradictoires, qui interfèrent les unes par rapport aux autres, la prise en compte du cadre légal au sens le plus large du terme, est devenue un facteur majeur de la sécurité juridique des entreprises dans leur développement à l'international.

Aucune entreprise quelle que soit sa taille ou la nature de ses activités, n'échappe à ce maillage légal et contraignant. L'Union européenne menace de faire condamner Google à une amende de plusieurs milliards d'euros pour abus de position dominante. Les États-Unis de leur côté, avec le « Foreign Corrupt Practice Act » (FCPA) et la loi sur les embargos, se confèrent à eux-mêmes une compétence universelle pour poursuivre des sociétés étrangères, quand bien même celles-ci n'opèrent pas sur le sol américain ou avec une société américaine, dès lors qu'elles ont recours au dollar américain pour leurs opérations commerciales.

La loi peut ainsi être une arme mise à la disposition d'un État au service d'une stratégie protectionniste ou de sauvegarde d'intérêts économiques considérés comme essentiels. Le cadre légal est donc prégnant, polymorphe et stratégique pour les entreprises françaises opérant sur les marchés étrangers, surtout dans des zones à risque, où la gouvernance locale est faible et la concurrence exacerbée.

Dans l'exercice de leurs activités à l'étranger, les entreprises sont à la fois soumises à la loi française, pour la prévention des risques et la réparation des dommages, et aux normes juridiques internationales, qu'il s'agisse de conventions bilatérales ou multilatérales, ou de législation nationale.

Dans ses activités à l'étranger, l'entreprise est plus fragile. Les risques auxquels elle est confrontée, et les responsabilités qu'elle encourt, sont indéniablement plus lourds que sur le territoire national.

### 1. RESPONSABILITE PENALE

- Au regard de la loi française
  - a) À l'égard de ses collaborateurs ou agents liés par un lien de subordination : la responsabilité pénale est engagée en cas de dommages causés à un collaborateur suite à un sinistre (accident, action criminelle, attentat), dès lors que l'employeur n'a pas satisfait à des règles de prudence ou de sécurité ou d'anticipation du risque. On retrouve ici le principe constitutionnel de précaution qui s'impose à l'entreprise.
  - b) À l'égard des tiers : les dommages occasionnés aux tiers font courir une double responsabilité pénale, au regard de la législation française (infraction commise par un français), au regard de la législation du pays hôte.
  - c) Responsabilité mixte : de l'entreprise et de son collaborateur (accident de la circulation dans l'exercice de sa mission si la voiture est mal entretenue ou accident de chantier, etc.). La responsabilité de l'un n'exclut pas celle de l'autre.
  - d) Responsabilité du collaborateur, exclusive de celle de l'entreprise (rixes, violences familiales, homicide volontaire, etc.).

- Au regard de la législation locale

Cette responsabilité sera engagée pour les cas b), c) et d) ci-dessus.

L'entreprise sera néanmoins indirectement concernée (assistance juridique, accompagnement des familles, gestion du risque d'image), indépendamment de l'assistance consulaire.

- Au regard de la législation des pays tiers

Le risque provient à titre principal de la législation américaine, avec le Foreign Corrupt Practice Act pour la lutte contre la corruption, la législation sur les embargos, et celle interdisant le paiement des rançons.

La législation américaine postule *de facto* le principe de la compétence universelle. Elle peut concerner les maisons mères ou les holdings, même si les faits incriminés sont commis par le préposé d'une filiale qui a sa propre personnalité juridique.

## **2. RESPONSABILITE CIVILE AU REGARD DE LA LEGISLATION SUR LE TRAVAIL**

- Responsabilité civile

Elle peut être mise en jeu dans tous les cas où la responsabilité pénale est retenue. Elle est également encourue pour des dommages aux tiers, sans mise en cause de la responsabilité pénale. Mais elle peut aussi être recherchée sur la base de la législation du pays hôte.

- Responsabilité sociale - législation sur le travail

Cette responsabilité a été mise en exergue avec la jurisprudence de l'affaire de Karachi : le tribunal a retenu la faute inexcusable de DCNS pour avoir exposé ses salariés à un risque terroriste, considéré comme un accident du travail.

Cette jurisprudence souligne la nécessité pour l'entreprise d'anticiper les risques, notamment terroriste, et l'obligation pour l'État d'apporter son concours pour l'appréciation du risque.

**Ce constat conduit à formuler plusieurs recommandations pour renforcer les capacités et le dynamisme des entreprises françaises dans leur développement à l'étranger :**

### **A. POUR LES ENTREPRISES**

- Considérer les problèmes de sûreté comme des données stratégiques.
- Inclure dans le domaine de la sûreté le « cadre légal », notamment les législations de pays tiers sur la lutte contre la corruption, les pays ou les personnes frappés d'embargo, et le paiement de rançons. L'intervention circonstancielle en période de crise d'agents extérieurs, bien que non liés organiquement à l'entreprise, ni contractuellement doit être gérée avec soin, car elle recèle potentiellement un risque réel pour l'entreprise.
- Mieux coordonner les prérogatives et responsabilités respectives des directions de la Sûreté et des affaires juridiques pour mieux appréhender et gérer ces risques.

## **B. POUR L'ÉTAT**

L'application du principe de protection du patrimoine industriel de la France et de son développement à l'international, conforme à la fois au principe constitutionnel de précaution et aux objectifs de la diplomatie économique, entraîne pour la puissance publique des obligations spécifiques :

- Négocier des conventions bilatérales avec les pays hôtes pour prévenir les doubles poursuites et condamnations pour les mêmes faits (principe du non bis ibidem).
- Obtenir pour des secteurs stratégiques ou sensibles, des clauses d'immunité ou d'exonération de responsabilité (cf. annexe 1, le cas des ESSD), et dans toutes les affaires pénales, la possibilité pour un français condamné à une peine d'emprisonnement, de purger sa peine en France.
- Renforcer l'action consulaire à l'égard des entreprises françaises, de leurs collaborateurs et de leur famille.
- Renforcer les liens entre les représentants des services de sécurité au sein de nos ambassades et les responsables locaux des entreprises, pour améliorer la qualité des informations échangées sur la situation sécuritaire.
- Mettre en place des plans de sécurité pour les ressortissants étrangers en période de crise (voir ci-dessus).

## 5. SYNTHÈSE DES PRINCIPALES RECOMMANDATIONS

La liste des recommandations proposées n'est pas exhaustive, mais celles qui sont retenues ci-dessous paraissent aujourd'hui essentielles pour sécuriser la situation des entreprises exposées aux dangers du terrorisme.

### POUR CE QUI CONCERNE L'ÉTAT FRANÇAIS

- a) Analyser régulièrement, pays par pays, les dispositions mises en place par l'État français dans le domaine de la sûreté.
- b) Renforcer, dès le temps normal, les liens entre le Centre de Crise du ministère des Affaires Étrangères et du Développement international et les entreprises.
- c) Promouvoir un principe de protection favorisant la dynamique de l'action responsable. Ce cadre juridique est à créer.

### POUR CE QUI CONCERNE L'ÉTAT HÔTE

- d) Réaffirmer la responsabilité des forces armées de l'État hôte dans la protection des sites. Ceci doit être concrétisé le plus précisément possible dans l'accord passé entre l'État hôte et l'entreprise.
- e) Organiser régulièrement des exercices de crise mettant en jeu l'ensemble des acteurs concernés.

### POUR CE QUI CONCERNE L'ENTREPRISE

- f) Instaurer des cercles d'échanges d'informations entre les entreprises qui ont des préoccupations communes.
- g) Accroître les échanges entre les entreprises et les services de renseignement.
- h) Renforcer les liens avec les autorités consulaires, les autorités locales et le réseau des entreprises étrangères implantées dans le pays.
- i) Etablir avec soin les règles de vie et de comportement du collaborateur, et les réexaminer régulièrement au regard de l'évolution de la situation.
- j) Rendre chaque collaborateur acteur de la gestion de sa propre sûreté, durant la période de préparation à l'expatriation autant que lors de son séjour à l'étranger.
- k) L'engager à accepter des mesures contraignantes, notamment en termes de localisation, lorsque la situation l'impose.
- l) Faire auditer les dispositifs de sûreté de manière régulière par des experts labellisés.
- m) Arrêter, au cas par cas, un code de conduite générique décliné en fiches réflexe.

**POUR CE QUI CONCERNE LE CADRE LEGAL**

- n) Tenir à jour le référentiel légal et ses évolutions, notamment en matière de responsabilité pénale de l'employeur.
- o) Gérer avec le plus grand soin les délégations en cascade liant le collaborateur à la direction générale.
- p) Reconnaître légalement la place des ESSD françaises dans les dispositifs liés à la sûreté.
- q) Créer un climat de confiance entre l'État et les ESSD françaises, permettant de fixer le champ de leurs responsabilités respectives et celui de leurs droits, notamment en matière d'emploi des armes.

En tout état de cause, il semble raisonnable qu'un point des dispositions prises par chacun des acteurs pour assurer la sûreté des intérêts français à l'étranger soit effectué à intervalle régulier, pays par pays, voire entreprise par entreprise.

\*

\* \*

## ANNEXE 1

### LE CAS SPÉCIFIQUE DES ESSD ENTREPRISES DE SERVICES DE SÉCURITÉ ET DE DEFENSE

La mondialisation de l'économie, surtout dans des domaines stratégiques comme l'énergie, et la détérioration du climat sécuritaire dans de nombreuses régions du monde, nécessitent que des mesures appropriées de sécurité soient prises par les opérateurs privés qui exercent leurs activités dans ces régions.

En matière de sûreté, il est devenu d'usage courant de faire appel aux ESSD (anciennement SMP ou Sociétés Militaires Privées). Sans exonérer les puissances publiques concernées de leurs responsabilités, elles se donnent pour mission de :

- Faciliter les activités de l'entreprise.
- Sécuriser les activités de l'entreprise dans un environnement complexe où les problèmes abondent, qu'il s'agisse :
  - d'organisation et de coordination des actions de prévention ;
  - de la recherche du renseignement ;
  - du respect de la législation locale ;
  - de l'acculturation en matière de sûreté ;
  - de la connaissance de l'environnement et du personnel local ;
  - du manque d'expérience des expatriés, voire de leur refus de considérer les risques.

De fait, les ESSD assurent de plus en plus des missions de service public (comme la sécurité maritime) que les forces armées des États ne remplissent pas ou partiellement (exemples du programme Atalante et de la présence militaire française au Niger pour la protection des sites d'Areva). Elles agissent ainsi en complément des forces armées locales, voire concurrentement aux missions régaliennes des États hôtes dans l'exercice de leurs prérogatives militaires.

Pour autant, le droit français ne protège pas l'activité des ESSD. Il les fragilise en exposant leurs agents à des risques juridiques que ne courent pas leurs homologues étrangers. Ce déséquilibre profite inéluctablement à la concurrence étrangère dans un secteur d'activité hautement concurrentiel, et souvent d'intérêt stratégique pour notre pays.

Les ESSD d'origine française sont pénalisées par leur taille vis-à-vis de leurs concurrentes du monde anglo-saxon. Ce handicap ne pourra toutefois être comblé que si la position de l'État français évolue. Il faut en particulier se poser la question des tâches de nature régaliennes qui pourraient être confiées aux ESSD. C'est à la communauté des entreprises de ce type en France de contribuer à faire avancer la question. Faute de quoi, les entreprises anglo-saxonnes continueront de recruter dans les rangs français, et les ESSD françaises n'auront pas voix au chapitre sur le sujet des normes.

N'étant pas des militaires, les agents des ESSD ne bénéficient pas de régime dérogatoire et sont soumis aux règles de droit commun. Ils peuvent être poursuivis pénalement devant des juridictions françaises même pour des infractions commises à l'étranger, en raison de leur

citoyenneté. De plus la responsabilité civile des sociétés qui les emploient peut être également engagée. En droit français, les agents des ESSD sont ainsi doublement pénalisés par rapport à leurs collègues étrangers :

- Ils ne bénéficient d'aucune protection juridique dans l'exercice de leurs missions à l'étranger s'ils sont employés par une société française.
- Quand bien même travailleraient-ils au sein d'une société étrangère, notamment anglo-saxonne, ils ne seraient pas protégés, car c'est leur nationalité qui fonde la compétence des juridictions françaises.
- En outre, au regard de la loi française, un étranger employé par une société française ou étrangère de protection bénéficiaire, d'une immunité de juridiction dès lors que les victimes d'un crime ou d'un délit qui lui serait imputable, ne seraient pas françaises.

Il existe donc un réel déséquilibre entre citoyens français et ressortissants des pays étrangers. Et du fait de ces disparités, une société de sécurité française a tout intérêt à embaucher des étrangers pour soustraire ces derniers à d'éventuelles poursuites en France pour des faits commis dans l'exercice de leurs fonctions

La situation faite aux ESSD s'avère ainsi discriminatoire ; elle va à l'encontre de l'égalité de traitement entre français et étrangers et pénalise lourdement les sociétés françaises dans ce marché en pleine expansion.

Par ailleurs, l'emploi des armes par les membres des ESSD est un débat dont l'issue reste encore incertaine. Cette question a été soulevée au plus fort des actes de piraterie maritime dans le Golfe d'Aden, et les armateurs ont pris la décision d'armer les employés des sociétés de sécurité assurant la protection des équipages. Même si la protection armée exercée sur des navires naviguant en haute mer n'est pas juridiquement comparable à celle qui s'exerce sur des sites terrestres, force est néanmoins de constater que ces pratiques ont fini par s'imposer du fait d'une réglementation inexistante.

Dans le cadre de leur mission de protection de l'activité économique des entreprises françaises à l'export, qui est devenue une responsabilité régalienne de l'État, les pouvoirs publics se doivent par conséquent de remédier à cette situation, tant par des mesures législatives appropriées que par des actions spécifiques de la puissance publique.

## **PROPOSITIONS**

Les propositions qui peuvent être formulées pour combler cette disparité de situation entre les ESSD françaises et leurs concurrentes étrangères, voire avec les agents français opérant au sein de sociétés étrangères, s'articulent autour de deux mesures législatives à prendre et d'actions à mener sur le terrain par les ambassades de notre pays.

### **A. Mesures législatives**

Il conviendrait de s'inspirer de l'évolution législative intervenue récemment au profit des militaires afin d'établir des règles propres aux ESSD permettant d'améliorer la protection de leurs agents en mission à l'étranger :

- L'encadrement et les agents des ESSD devraient suivre une formation sanctionnée par un diplôme national et faire l'objet d'un double agrément par leur ministère de tutelle et par celui des Affaires étrangères, la sous-direction des affaires économiques et budgétaires

étant à présent rattachée à ce département ministériel. Cet agrément doit être le préalable nécessaire à l'engagement de l'État au profit des entreprises travaillant à l'étranger.

- Il y aurait lieu de modifier le code pénal en ajoutant un alinéa à l'article 122-4 pour instituer une nouvelle cause absolutoire en faveur des agents des ESSD remplissant les conditions spécifiées ci-dessus. En d'autres termes, ces agents pourraient faire l'objet de poursuites, mais dans ce cas, ils pourraient alors faire valoir cette cause absolutoire pour se prémunir de toute condamnation pour des faits commis dans l'exercice de leurs fonctions, en dehors de tout acte de torture, de barbarie ou d'infraction au droit international.
- Enfin il serait nécessaire d'instituer une nouvelle disposition dans le code de procédure pénale, faisant obligation à l'autorité de poursuite (ministère public ou constitution de partie civile) de solliciter au préalable un avis du ministère des Affaires étrangères, compte tenu de ses nouvelles attributions dans le domaine du développement économique à l'étranger.

### **B. Actions à mener au plan local par les ambassades**

- Veiller à ce qu'il n'y ait pas de disparités de traitement entre les ESSD françaises et leurs concurrentes étrangères.
- Entreprendre les démarches nécessaires auprès des autorités compétentes locales pour faire agréer les ESSD remplissant les conditions définies ci-dessus.
- Faciliter la conclusion avec le pays hôte, d'accords ou de conventions d'immunité de poursuites ou de clauses d'excuse absolutoire pour les agents des ESSD françaises travaillant dans des secteurs stratégiques et d'intérêt national.

\*

\* \*

## ANNEXE 2

### PERSONNALITÉS AUDITIONNÉES

**Thierry d'ARBONNEAU**

Amiral (2S), consultant, ancien directeur de la protection du patrimoine et des personnes d'Areva.

**Louis CAPRIOLI**

Ancien responsable de la lutte antiterroriste à la DST.

**Pierre-Jacques COSTEDOAT**

Général (2S), PDG de Scutum Security First.

**Christophe DAMOUR**

Chef de la Cellule Nationale de Négociation du GIGN.

**Alexis GUBLIN**

Avocat à la cour (Barreau de Paris).

**Didier LE BRET**

Ambassadeur, directeur du Centre de crise et de soutien du Ministère des Affaires étrangères et du Développement international.

**Xavier MARCHAL**

Ancien responsable du groupe DCNS en Inde.

**Bertrand RACT-MADOUX**

Général (2S), gouverneur des Invalides, ancien chef d'état major de l'armée de terre.

**Synopia** remercie les personnalités auditionnées pour leurs conseils et le temps consacré.

## ANNEXE 3

### DESTINATAIRES

Présidence de la République	: État-major particulier : Conseil national du Renseignement
Premier ministre	: Cabinet militaire : SGDNS
Ministère de la Défense	: Directeur de cabinet : Directeur DGRIS
Ministère des Affaires étrangères et du Développement international	: Directeur de cabinet
Ministère de l'intérieur	: Directeur de cabinet
Ministère de la Justice	: Directeur de cabinet

### SYNOPIA

Bureau et adresse postale : 28, avenue de Friedland F-75008 Paris - mail : [synopia@synopia.fr](mailto:synopia@synopia.fr) - [www.synopia.fr](http://www.synopia.fr)  
Association reconnue d'intérêt général n° W751214612 - siret n° 751 931 023 00012 - code APE : 9499Z  
Siège social : 51, avenue Montaigne F-75008 Paris