Ma-CCN.com

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

À JOUR
08 novembre 2026
Source officielle

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985. Etendue par arrêté du 25 juillet 1985 (JO du 30 juillet 1985)

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE
Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 1351

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR
Texte de base : Convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985. Etendue par arrêté du 25 juillet 1985 (JO du 30 juillet 1985)

DERNIER AVENANT SALAIRES
Accord collectif triennal du 25 septembre 2023 relatif aux revalorisations salariales pour 2024, 2025 et 2026

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE
KALICONT000005635405

URL OFFICIELLE
https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635405

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE
8 novembre 2026 à 03:37

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base

- Article 9
- Article 8
- Article 7
- Article 6
- Article 5
- Article 4
- Article 3
- Article 2
- Article 1er
- Article 14
- Article 13
- Article 12
- Article 11
- Article 10

Avenant salaires en vigueur

- Article 1er
- Article 2
- Article 3
- Article 4
- Article 5
- Article 6
- Article
- Article
- Article
- Article

Avenant : Avenant n° 1 du 23 septembre 1987 (se substitue à l'accord du 1er juillet 1987) (1)

- Article
- Article 1er
- Article 2
- Article 3
- Article 4
- Article 5
- Article 6
- Article 7
- Article 8
- Article 9
- Article 10
- Article 11

Avenant : Annexe III : Salaires

- Article

Avenant : Annexe VIII : Dispositions particulières aux emplois de la sûreté aérienne et aéroportuaire (Ajoutée par avenant du 31 juillet 2002)

- Article 1er
- Article 4

Article 3
Article 2
Avenant : Protocole du 11 décembre 1984 relatif à la constitution du conseil de perfectionnement de l'Association nationale pour le développement de la
Article
Article 3
Article 2
Article 1er
Article 7
Article 6
Article 5
Article 4
Avenant : Accord du 7 mars 1989 relatif au règlement intérieur du conseil de perfectionnement de l'Association nationale pour le développement de la fo
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Avenant : Accord du 22 décembre 1997 relatif au capital de temps de formation
Article
Article 7
Article 6
Article 5
Article 4
Article 13
Article 3
Article 2
Article 12
Article 1er
Article 11
Article 10
Article 9
Article 8
Avenant : Accord du 16 juillet 1999 relatif aux salaires 2007, à la formation et à la réduction du temps de travail (Guadeloupe)
Article 5
Article
Article 4
Article 3
Article 2
Article 1er
Article 8

Article 7
Article 6
Avenant : Accord du 21 mars 2001 relatif aux salaires, à la formation et à la RTT (Guadeloupe)
Article
Article 5
Article 4
Article 3
Article 2
Article 1er
Avenant : Accord du 3 janvier 2001 relatif à l'institution d'une commission paritaire régionale de conciliation et d'interprétation (Martinique)
Article 4
Article 3
Article 2
Article 1er
Article
Avenant : Avenant du 25 septembre 2001 relatif au travail de nuit
Article 5
Article 4
Article 3
Article 2
Article 1er
Article
Avenant : Avenant du 24 juin 2004 portant création d'un observatoire des métiers
Article 8
Article 7
Article 6
Article 5
Article 4
Article 3
Article 2
Article 1er
Article
Article 9
Avenant : Avis de la CPNI du 18 avril 2005 relatif à la prime annuelle de sûreté aéroportuaire dite PASA
Article
Avenant : Lettre d'adhésion du 20 septembre 2005 du syndicat national des entreprises de sécurité (SNES) à l'accord de la branche prévention et sécur
Article
Avenant : Lettre d'adhésion du SYNDAPS-CGTR à la convention et à ses avenants Lettre d'adhésion du 9 décembre 2005
Article
Avenant : Accord du 26 juillet 2007 relatif à la prévoyance, à la formation et aux salaires (Guadeloupe)
Article
Article
Avenant : Lettre d'adhésion du 17 janvier 2008 de la fédération CGT du commerce, de la distribution et des services à l'accord du 1er décembre 2006 re
Article
Avenant : Accord du 9 octobre 2008 relatif au champ d'application de la convention
Article 1er
Article 2

Article 3

Avenant : Accord du 30 novembre 2011 relatif aux agressions en situation de travail

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Article 7

Article 8

Article 9

Article

Article

Avenant : Adhésion par lettre du 6 septembre 2012 de la FMPS UNSA à l'annexe VIII de la convention

Article

Avenant : Avenant du 3 décembre 2012 à l'accord du 28 janvier 2011 relatif à la reprise du personnel

Article 1er

Article 2

Article 3

Avenant : Avenant n° 2 du 30 juin 2014 à l'avenant du 10 juin 2002 relatif au régime de prévoyance

Article 1er

Article 2

Article 3

Article

Avenant : Accord du 15 juillet 2014 relatif à l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Article 7

Article 8

Article 9

Article 10

Article 11

Article

Avenant : Avenant du 19 janvier 2018 modifiant l'article 3.06 de l'annexe VIII relatif aux dispositions particulières aux emplois de la sûreté aérienne et aé

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article

Avenant : Adhésion par lettre du 11 juillet 2018 de la FS CFDT à l'accord du 5 mai 2015 relatif aux conditions d'emploi d'agent de sécurité cynophile

Article

Avenant : Adhésion par lettre du 29 novembre 2018 de l'UNSA à la convention collective ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants, ses textes attachés et a

Article
Avenant : Avenant du 31 août 2018 à l'accord du 26 septembre 2016 relatif aux qualifications professionnelles
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Avenant : Avenant du 10 décembre 2018 à l'accord du 14 décembre 2017 relatif au financement du stage de maintien et d'actualisation des compétence
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Avenant : Accord du 18 décembre 2019 relatif aux entretiens professionnels
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article
Article
Avenant : Accord du 4 avril 2023 relatif à la composition d'une section paritaire professionnelle (SPP)
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article
Avenant : Avenant n° 4 du 6 décembre 2023 à l'accord du 14 décembre 2017 relatif au financement de formations

Article 1er
Article 2
Article 3
Article 3.1
Article 3.2
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article
Avenant : Avenant n° 1 du 18 février 2025 à l'accord du 23 avril 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 4.1
Article 4.2
Article 5
Article 5.1
Article 5.2
Article 5.3
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article
Avenant salaires : Avenant du 17 octobre 2006 relatif aux salaires 2007
Article
Article 1er
Article 4
Article 2
Article 3
Avenant salaires : Accord du 21 octobre 2010 relatif aux indemnités de panier pour l'année 2011
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant salaires : Accord du 27 septembre 2021 relatif aux revalorisations salariales
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5

Article 6 .
Article .
Article .
Avenant salaires : Accord du 19 septembre 2022 relatif aux revalorisations salariales .
Article 1er .
Article 2 .
Article 3 .
Article 4 .
Article 5 .
Article 6 .
Article .
Article .
Lexique .

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985. Etendue par arrêté du 25 juillet 1985 (JO du 30 juillet 1985)

ART. 9

9.01. Détermination du salaire de référence

Le salaire de référence conventionnel est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le terme du contrat de travail ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 des 3 derniers mois.

Toute prime ou gratification de caractère annuel exceptionnel, bénévole ou aléatoire, versée aux salariés pendant ces périodes ne serait pas prise en compte.

9.02. Compléments salariaux des postes d'emploi

Des compléments salariaux conjoncturels sont attribués pour des fonctions demandant l'usage de compétences particulières pendant toute la durée du service qui requiert la mise en oeuvre de ces compétences.

Ces compléments salariaux s'ajoutent aux salaires minimaux hiérarchiques résultant de la définition des échelons correspondants, selon application de la grille des classifications.

9.03. Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté est accordée aux agents d'exploitation, employés, techniciens et agents de maîtrise.

Cette prime s'ajoute au salaire réel de l'intéressé ; elle est calculée sur le salaire minimal conventionnel de la qualification de l'intéressé aux taux suivants :

-2 % après 4 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

-5 % après 7 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

-8 % après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

-10 % après 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

-12 % après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Le changement du taux de la prime intervient le mois qui suit la date anniversaire de l'entrée dans l'entreprise ou le mois même de la date anniversaire si le salarié est rentré le premier jour travaillé du mois.

Une période transitoire de 2 ans est prévue selon le calendrier ci-dessous pour les entreprises qui ne versent pas à leur personnel, avant la date d'application de la présente convention, une prime d'ancienneté correspondant au tableau ci-dessous :

Année d'application de la convention	Fraction de prime effectivement versée
Première	1/3
Deuxième	2/3
Troisième	3/3

Cette prime se substitue à tout avantage de même nature précédemment accordé dans l'entreprise à concurrence de son montant.

9.04. Indemnité de congés annuels payés

1° Calcul

L'indemnité de congés annuels payés est calculée conformément à la réglementation en vigueur.

2° Versement

Les congés payés, constituant un des éléments de la rémunération afférente au mois où ils sont pris, seront réglés à la même date que l'ensemble des autres éléments de la rémunération mensuelle dudit mois.

9.05. Rémunération des jours fériés (1)

Le chômage d'un jour férié légal ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération habituellement perçue quelle que soit l'ancienneté du salarié dans la mesure où celui-ci a accompli à la fois la journée de travail précédant le jour férié légal et la journée de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée par le chef d'entreprise ou le chef d'établissement. Les heures de travail perdues en raison du chômage d'un jour férié ne peuvent être récupérées.

En raison de la nature de la profession, des salariés sont amenés à travailler pendant les jours fériés. Ils ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué le jour férié, à une indemnité égale au montant de ce salaire. Cette indemnité peut être remplacée au choix du salarié par un temps de repos équivalent obligatoirement pris dans le mois suivant.

Le cas du 1er Mai est régi par les articles L. 222-5 et suivants du code du travail.

(1) Voir accord d'interprétation du 2 novembre 1988.

ART. 8

8.01. Classifications professionnelles et rémunérations

Sont définis à l'annexe spécifique (1) les points ci-après :

1° Les postes d'emploi et les niveaux de qualification correspondants.

2° Les coefficients hiérarchiques affectés aux différents niveaux de qualification et les salaires minimaux correspondants.

8.02. Salaires

1° Les salaires minimaux seront réétudiés paritairement. Deux réunions paritaires pour cette étude de cette réévaluation auront lieu chaque année.

2° Aucune discrimination salariale ne sera appliquée à un(e) salarié(e) en fonction de quelque critère que ce soit, dans la mesure où le résultat de son travail justifie le respect du principe à « travail égal, salaire égal ».

3° Les difficultés qui pourraient naître au sujet des alinéas précédents seraient réglées par l'application des procédures prévues à l'article 3 de la présente convention.

8.03. Paie et fiche de paie

La paie a lieu à date fixe ; elle est établie pour la période allant du premier au dernier jour du mois précédent.

Le bulletin de paie délivré mensuellement à chaque salarié comporte notamment :

- l'intitulé de la convention collective applicable dans l'entreprise ;

- le nom, l'adresse et la raison sociale de l'employeur, l'adresse de l'agence ou du sous-établissement dont dépend le salarié ;

- le code APE ;

- les nom, prénoms de l'ayant droit, ainsi que sa classification en référence à la présente convention ;

- le nombre d'heures de présence et effectives exécutées, en précisant les heures supplémentaires.

Les heures sont décomposées selon la législation en vigueur et l'application de la présente convention :

- les majorations de salaire ;

- le montant et la nature des différentes primes s'ajoutant à la rémunération, et soumises à retenues ;

- le salaire correspondant à une heure de travail effectif ;

- le salaire brut ;

- la nature, le coefficient et le montant des déductions faites sur la rémunération brute ;

- les acomptes perçus ;

- les versements ayant nature de remboursement de frais, et non soumis à retenues ;

- le montant de la somme nette perçue ;

- le total des repos compensateurs acquis ;

- la date de paiement ou de virement de la paie ;

- les organismes auxquels sont versées les retenues sur salaire, ainsi que le numéro d'immatriculation de l'entreprise auprès de ces organismes.

8.04. Acompte

À une date déterminée au sein de l'entreprise, un acompte sera versé au salarié qui en fait la demande ; cet acompte ne peut excéder ce que le salarié a effectivement gagné depuis le début du mois en cours.

(1) Voir annexe II (Classification des postes d'emploi) ci-après.

ART. 7

La durée du travail est régie conformément aux dispositions des articles L. 212-1 et suivants du code du travail, des décrets spécifiques à la profession ainsi que par les dispositions des accords du 9 juin 1982 et du 1er juillet 1987, modifié par l'avenant du 23 septembre 1987.

Les dispositions principales de ces accords dont le texte intégral figure en annexe *(1)* ont cependant été insérées ci-après.

Il résulte de l'ensemble du dispositif que :

1. La pratique des équivalences et le régime des permanences sur les lieux de travail sont désormais interdits ;

2. La durée du travail peut être organisée sous forme de cycles de travail.

7.01. Travail les dimanches et jours fériés

En raison du caractère spécifique de la sécurité et de la continuité de ses obligations, les parties reconnaissent la nécessité d'assurer un service de jour comme de nuit, quels que soient les jours de la semaine.

En conséquence, le fait pour un salarié d'être employé indistinctement soit de jour, soit de nuit, soit alternativement de nuit ou de jour constitue une modalité normale de l'exercice de sa fonction.

En cas de passage d'un service de nuit à un service de jour ou inversement, une interruption d'activité de 10 heures sera respectée.

Les repos hebdomadaires des salariés à temps plein sont organisés de façon à laisser 2 dimanches de repos par mois en moyenne sur une période de 3 mois, les dimanches étant accolés soit à un samedi, soit à un lundi de repos.

Les salariés qui travaillent les jours fériés légaux sont indemnisés dans les conditions fixées à l'article 9.05 des présentes clauses générales.

7.02. Absences

1. Absence régulière

Est en absence régulière le salarié qui aura prévenu son employeur de l'impossibilité dans laquelle il se trouve d'assurer son service et obtenu son accord.

Le salarié doit prévenir par téléphone son employeur dès qu'il connaît la cause de l'empêchement et au plus tard 1 vacation ou 1 journée avant sa prise de service, afin qu'il puisse être procédé à son remplacement.

Cette absence sera confirmée et justifiée par écrit dans un délai de 48 heures à compter du premier jour de l'absence, le cachet de la poste faisant foi.

2. Absence irrégulière

Est en absence irrégulière le salarié qui, n'ayant pas prévenu son employeur conformément au paragraphe 1 ci-dessus, ne s'est pas présenté à son poste de travail au jour et à l'heure prescrits.

Toutefois, s'il est reconnu qu'il se trouvait dans un cas de force majeure qui l'a empêché de prévenir son employeur, une telle absence sera reconnue comme régulière si le salarié l'a justifiée dans un délai de 2 jours francs, le cachet de la poste faisant foi.

7.03. Absences pour maladie ou accident *(2)*

En cas de maladie ou d'accident, le salarié, après avoir prévenu son employeur conformément à l'article 7.02, fera parvenir à celui-ci, au plus tard dans les 2 jours de l'absence, le cachet de la poste faisant foi, un avis d'arrêt de travail établi par le médecin.

S'il doit être pourvu au remplacement effectif du salarié, l'employeur ne pourra procéder à la rupture du contrat de travail qu'après épuisement des droits du salarié à l'indemnisation complémentaire prévue à la présente convention et, en tout état de cause, si le salarié n'a pas l'ancienneté requise pour pouvoir bénéficier de cette indemnisation complémentaire, avant un délai de 6 semaines.

7.04. Congés payés

1. Le droit aux congés, la durée des congés ainsi que le montant de l'indemnité afférente sont déterminés par les articles L. 223-1 et suivants du code du travail.

Les nécessités professionnelles obligent aux congés par roulement.

2. Pour répondre à l'incitation relative à l'étalement des congés, la période de prise effective des congés payés légaux est étendue à 12 mois.

Afin de favoriser la réalisation de cet étalement, les salariés qui prendront 2 des 4 semaines de leur congé principal en dehors de la période du 1er juin au 30 septembre et des périodes de pointe définies dans le cadre de chaque entreprise bénéficieront d'une prime d'étalement des vacances.

Cette prime, d'un montant de 4 % de l'indemnité de congés payés perçue pour cette période, sera versée aux salariés qui respecteront les dates convenues de départ en congés et de reprise de travail.

Il est rappelé que la 5e semaine de congés payés ne fait pas partie du congé principal et n'ouvre donc pas droit au bénéfice de cette prime d'étalement des vacances.

3. Salariés des Dom-Tom et salariés de nationalité extra-européenne

Afin de permettre à ces salariés de se rendre dans leur département ou leur pays, il sera accordé sur justificatif, 1 année sur 2, une période d'absence non rémunérée accolée à la période normale des congés payés. La demande devra être présentée au moins 3 mois avant la date de début des congés.

La durée de cette période d'absence pourra être au maximum égale à la durée de la période de congés. Une attestation écrite précisant la durée autorisée de leur absence sera délivrée aux salariés concernés au moment du départ. Chaque année, le salarié devra prendre effectivement les congés payés réglementaires auxquels il a droit aucun report d'une année à l'autre ne sera possible.

7.05. Autorisation d'absence pour événements exceptionnels *(3)*

Tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :
– mariage du salarié : 1 semaine calendaire ;
– mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
– mariage du frère ou de la soeur : 1 jour ouvré ;
– décès du conjoint : 3 jours ouvrés ;
– décès du père ou de la mère : 1 jour ouvré ;
– décès d'un enfant :
— 13 jours ouvrables dans le cas général ;
— 15 jours ouvrables en cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans, quel que soit son âge d'un enfant qui était lui-même parent, ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié ;
– décès du père ou de la mère du conjoint : 1 jour ouvré ;
– décès du frère ou de la soeur : 1 jour ouvré ;
– présélection militaire : 3 jours ouvrés ;
– pour chaque naissance survenue au foyer ou pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption : 3 jours ouvrés ;
– annonce du handicap ou d'une pathologie d'un enfant telle que définie par la loi dans le cadre de ce congé : 6 jours ouvrables.

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris sans fractionnement au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Dans le cas de rémunération variable, le salaire est calculé sur la base de la dernière période de paie.

Lorsque l'événement se produit pendant une période d'absence dont la durée permet de faire face aux obligations entraînées par l'événement, l'attribution de ces droits devient sans objet.

Cette dernière disposition ne s'applique pas dans le cas du mariage du salarié.

Les salariés n'ayant pas 1 an d'ancienneté bénéficieront des dispositions de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation.

7.06. Organisation du travail

1. Définition du cycle

La durée du travail dans les entreprises peut être organisée sous forme de cycles de travail d'une durée maximale de 8 semaines.

À titre indicatif, les cycles suivants peuvent être mis en place :
– 3 semaines à 36 heures, 1 semaine à 48 heures ;
– 1 semaine à 32 heures, 1 semaine à 40 heures, 0 semaine à 44 heures ;
– 3 semaines à 44 heures, 1 semaine à 36 heures.

La répartition de la durée du travail à l'intérieur du cycle est déterminée par le planning de service elle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Toutefois, les entreprises ou établissements qui auront réparti la durée du travail sur une période de 4 semaines, constituée de 3 semaines à 36 heures et de 1 semaine à 48 heures, pourront, au sein de chaque cycle, déplacer la semaine de 48 heures sous réserve d'en avoir informé les salariés dans le délai prescrit au 7.07.3 ci-dessous.

2. Décompte des heures supplémentaires et modalités de paiement au mois

Décompte des heures supplémentaires dans le cadre du cycle

En vertu des possibilités ouvertes par la loi n° 87-423 du 19 juin 1987, sont considérées comme heures supplémentaires celles qui dépassent la durée moyenne de 39 heures calculée sur la durée du cycle, et ce quelle que soit la durée du cycle.

Modalités de paiement au mois

Les salariés bénéficient des dispositions relatives à la mensualisation. En conséquence, lorsque la durée moyenne du cycle est au moins égale à 39 heures, leur rémunération sera calculée sur la base de 169 heures normales.

En toute hypothèse, les heures supplémentaires décomptées suivant la règle fixée au paragraphe précédent s'ajoutent à cette rémunération.

7.07. Contrôle et modification de l'horaire de travail

1. Dans chaque établissement, le personnel administratif ne pourra être occupé que conformément aux indications d'un horaire commun précisant, pour chaque journée, la répartition des heures de travail. L'horaire flexible pourra être mis en application.

2. Pour les personnels d'exploitation ou travaillant en dehors de ces établissements, cet horaire est nominatif et individuel. Il fixe pour chacun d'eux les jours et heures de travail *(4)*.

3. Lorsque la durée du travail de ces personnels est organisée sous forme de cycles, des plannings de service seront établis.

Toute modification ayant pour effet de remettre en cause l'organisation du cycle doit être portée à la connaissance des salariés par écrit au moins 7 jours avant son entrée en vigueur.

En cas d'ajustement ponctuel de l'horaire de travail justifié par des nécessités de service, se traduisant par des services ou heures supplémentaires, le salarié doit en être informé au moins 48 heures à l'avance. Son refus pour raisons justifiées ne peut entraîner de sanctions disciplinaires.

Les délais prévus ci-dessus peuvent être réduits à condition que le salarié concerné y consente. En cas d'accord de gré à gré, il est recommandé de formaliser cet accord par écrit.

Toute modification effective du planning ne remet pas en cause l'organisation du travail sous forme de cycles.

7.08. Durée quotidienne de travail

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 212-1, la durée quotidienne de travail effectif ne peut dépasser 12 heures pour les services englobant un temps de présence vigilante.

7.09. Durée maximale de travail

La semaine de travail ne pourra excéder quatre fois 12 heures, soit 48 heures, et sur 12 semaines consécutives la durée hebdomadaire ne pourra dépasser 46 heures. Un jour de repos minimum sera ménagé après toute période de 48 heures de service.

7.10. Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires sans autorisation de l'inspection du travail est porté à 329 heures. Il peut soit se décompter en heures réellement effectuées, soit se traduire par la possibilité d'effectuer 46 heures par semaine d'une façon permanente sans autorisation de l'inspection du travail.

7.11. Modulation du temps de travail

Dès lors que des entreprises ou établissements ont conclu des accords de modulation conformes aux dispositions du code du travail (dont l'article L. 212-8), il est convenu expressément et par dérogation que la limite hebdomadaire de 44 heures puisse être portée à 48 heures *(5)*.

Les conventions ou accords de modulation doivent accorder une contrepartie aux salariés consistant en une réduction de la durée du travail effectif ou en toute autre contrepartie laissée à l'appréciation des signataires de la convention ou de l'accord.

7.12. Définition d'une période de travail et d'une amplitude de travail et modalités de leur rémunération respective

a) Définition et rémunération d'une période de travail

La période de travail est définie comme la période de temps continu comprise entre la prise de poste et la fin de poste, rémunérée comme temps de travail pour un salarié.

Lorsqu'un agent effectue deux périodes de temps de travail effectif séparées par une coupure non rémunérée d'une durée inférieure ou égale à deux heures, le temps de travail effectif total est considéré comme une seule période de travail au sens du présent avenant. Le début de la période de travail doit correspondre au début de la première prise de service effective.

La période de travail ainsi définie conventionnellement est rémunérée conformément au temps de travail effectif réalisé par le salarié, avec un minimum de 6 heures.

b) Définition et rémunération d'une amplitude de travail

La notion d'amplitude de travail sera prise en considération lorsqu'un agent effectue deux périodes de travail effectif séparées par une coupure non rémunérée supérieure à deux heures. Dans ce cas, l'agent est rémunéré sur la base de l'amplitude de travail, qui correspond au temps compris entre le début de la première prise de poste et la fin du dernier poste.

L'amplitude de travail ainsi définie conventionnellement ne peut être rémunérée pour une durée inférieure à 6 heures.

c) Modalités d'application

Les heures planifiées et rémunérées au titre des périodes de travail ou des amplitudes de travail telles que définies ci-avant sont reconnues comme pleines et entières dans le cadre de la reprise conventionnelle du personnel.

Les primes et indemnités, y compris la prime d'habillage, sont versées sur la base servant de rémunération.

Le travail effectif réalisé en période d'astreinte, les visites médicales du travail, les réunions collectives de travail, le temps passé en formation, les vacations inférieures à 6 heures lorsque cette durée est la résultante du placement du salarié en situation de temps partiel thérapeutique, les heures de travail effectif issues des mandats de représentation ou encore les entretiens professionnels ou disciplinaires ne constituent ni une période de travail, ni une amplitude de travail au sens du présent avenant. Ces temps de travail ne sont donc pas concernés par le présent avenant.

Les dispositions concernant les interruptions ne s'appliquent que tant qu'elles ne contreviennent pas à l'article L. 3123-23 du code du travail.

Il est par ailleurs rappelé que, conformément au code du travail et à la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité :
– l'amplitude maximale de travail est fixée à 13 heures sur une journée ;
– la durée quotidienne du travail effectif ne peut excéder 12 heures ;
– un salarié doit toujours bénéficier d'une période de repos quotidien conforme à la réglementation (article L. 3131-1 et suivants du code du travail).

(1) Voir annexe I « Durée du travail » ci-après.

(2) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail (arrêté du 29 février 1988, art. 1er).

(3) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 226-1 du code du travail (arrêté du 25 juillet 1985, art. 1er).

(4) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 3, alinéa 2, du décret n° 87-897 du 30 octobre 1987 (arrêté du 29 février 1988, art. 1er).

(5) L'extension de cet alinéa ne vise que les entreprises ou établissements qui ont conclu des accords de modulation postérieurement au 10 mars 1988 (arrêté du 29 février 1988, art. 1er).

ART. 6

6.01. Engagement

1. L'embauchage du personnel salarié est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Conformément aux dispositions de l'article L. 311-2 du code du travail, les employeurs feront connaître leurs besoins en personnel à l'Agence nationale pour l'emploi.

Toutefois, ils peuvent recourir à l'embauchage direct en application de l'article L. 311-5 dudit code.

L'embauchage à l'intérieur des débits de boissons est interdit.

2. Tout candidat à un emploi devra présenter lors de l'engagement :
– un certificat de travail délivré par son dernier employeur ;
– une déclaration sur l'honneur spécifiant ne pas avoir été l'objet d'une condamnation non amnistiée et n'être l'objet d'aucune poursuite ou information pénale en cours. Toute déclaration se révélant fausse entraînera la rupture immédiate du contrat de travail ;
– un extrait de son casier judiciaire datant de moins de 2 mois. Cette pièce ne sera conservée par l'entreprise que si le candidat est retenu. Elle sera restituée au salarié à l'expiration de son contrat de travail ;
– conformément aux articles L. 324-1, L. 324-2 et L. 324-3 du code du travail, le salarié informera l'employeur des contrats de travail distincts et simultanés qui le lient à d'autres employeurs. Par ailleurs, le salarié s'engage par écrit pour la durée de son contrat à respecter, d'une part, les limitations maximales de la durée du travail en vigueur et, d'autre part, les dispositions de l'article L. 324-1 du code du travail.

3. L'embauchage ne devient définitif qu'à l'issue de la période d'essai définie à l'article 6.02 de la présente convention et sous réserve de la reconnaissance par le médecin du travail de ses aptitudes physiques à remplir l'emploi proposé. Un test professionnel préalable à la période d'essai pourra être demandé (1).

4. Chaque embauchage sera confirmé par écrit dans les conditions déterminées par les annexes relatives à chaque catégorie de personnel et fera l'objet d'un contrat de travail, précisant la durée de la période d'essai, signé des deux parties, avec remise d'un exemplaire original à chaque signataire.

5. Tout embauchage irrégulier et notamment le versement d'une somme d'argent par un nouvel embauché à un membre du personnel de l'entreprise à l'occasion de son embauchage sont interdits sous peine de licenciement de l'un et l'autre salarié. La même interdiction et la même sanction s'appliquent à tout changement d'emploi et à tout débauchage irréguliers. De même, le versement par l'employeur d'une prime à un membre du personnel pour la présentation d'un candidat à l'embauchage est interdit (2).

6. Le salarié est embauché pour un emploi à tenir dans un ensemble de lieux et de services correspondant à la nature des prestations requises.

7. Des contrats à durée déterminée et/ ou à temps partiel pourront être conclus en cas de nécessité ou en raison de services limités dans le temps (salons, foires, expositions, etc.) et des périodes d'inactivité des établissements surveillés pendant lesquelles les prestations sont nécessairement renforcées, ainsi que pendant les périodes d'aggravation des risques.

6.02. Période d'essai

La période d'essai est le temps qui s'écoule entre la date d'embauche du salarié nouvellement engagé et son engagement définitif. Cette durée est impérativement rappelée par le contrat de travail écrit, qui doit prévoir expressément la possibilité et les conditions de son renouvellement.

Elle est prolongée d'un temps égal aux absences du salarié pendant cette période. Par ailleurs, et conformément aux dispositions de l'article 6.1 de la loi de 1983 modifiée, la période d'essai sera prorogée de la durée égale à celle de la formation nécessaire à l'acquisition de l'aptitude professionnelle, et ce dans la limite maximale de 1 mois. Il est ici rappelé que cette formation doit être réalisée avant toute affectation à un poste de travail dans l'entreprise nécessitant l'aptitude professionnelle.

Sa durée ainsi que ses modalités de renouvellement et de rupture pour les salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée sont fixées, pour chaque catégorie de personnel, de la façon suivante :

1. Durée initiale

– agents d'exploitation, employés administratifs et techniciens : 2 mois maximum ;
– agents de maîtrise : 3 mois maximum ;
– cadres : 4 mois maximum.

2. Renouvellement

Si les conditions n'ont pas permis d'apprécier le travail exécuté, la période d'essai peut être renouvelée une fois, d'un commun accord, pour une durée de :
– 1 mois maximum pour les agents d'exploitation, employés administratifs et techniciens, moyennant le respect d'un délai de prévenance de 3 jours calendaires ;
– 3 mois maximum pour les agents de maîtrise, moyennant le respect d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires ;
– 4 mois maximum pour les cadres, moyennant le respect d'un délai de prévenance de 14 jours calendaires.

3. Rupture de la période d'essai et délai de prévenance

Pour les contrats comportant une période d'essai d'au moins 1 semaine, un délai de prévenance doit être respecté lorsqu'il est mis fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai.

Lorsque la rupture émane du salarié, celui-ci est tenu de respecter un délai de prévenance égal à :
– 24 heures pour une durée de présence inférieure à 8 jours ;
– 48 heures pour une durée de présence supérieure ou égale à 8 jours.

Lorsque la rupture émane de l'employeur, celui-ci est tenu de respecter un délai de prévenance égal à :
– 24 heures pour une durée de présence inférieure à 8 jours ;
– 48 heures pour une durée de présence supérieure à 8 jours et inférieure ou égale à 1 mois ;
– 2 semaines pour une durée de présence supérieure à 1 mois ;
– 1 mois pour une durée de présence supérieure ou égale à 3 mois.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Le non-respect de ce délai entraîne, au bénéfice du salarié concerné, le versement d'une indemnité compensatrice équivalant au salaire brut correspondant à la durée du délai de prévenance manquante.

6.03. Travail à temps partiel

Dans la mesure du possible, les entreprises feront appel à des salariés employés à temps plein. Cependant, les employeurs s'efforceront d'aménager des horaires de travail réduits dans le cadre de la réglementation en vigueur pour faciliter, d'une part, l'insertion, d'autre part, la réinsertion ou le maintien au travail de certains salariés.

Conformément à l'article L. 212-4-2 (8e alinéa et suivants) du code du travail, les salariés employés à temps partiel ont les mêmes droits et les mêmes obligations que les salariés employés à temps complet. Ils sont donc concernés par toutes les dispositions des clauses générales de la présente convention et des annexes et avenants qui les concernent.

6.04. Conditions d'emploi du personnel temporaire

Dans le cas où l'entreprise serait amenée à faire appel au personnel temporaire, elle se conformera à la réglementation en vigueur et veillera particulièrement à l'application des règles de sécurité.

6.05. Ancienneté

On entend par ancienneté dans l'entreprise le temps pendant lequel le salarié a été employé d'une façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

Sont notamment considérés comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

a) Le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise ;

b) Le temps de mobilisation et, plus généralement, les interruptions pour faits de guerre telles que définies par la législation, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues par cette législation ;

c) Les périodes militaires obligatoires ;

d) Les congés payés annuels ou congés exceptionnels résultant d'un accord conventionnel ou d'un accord entre le salarié et l'employeur ;

e) Les interruptions pour maladie, accident ou maternité dans la limite de la période d'indemnisation journalière complémentaire prévue par la présente convention ;

f) Les divers congés assimilés par la loi à une période de travail effectif et pour la durée prévue par celle-ci.

Les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté en cas de réintégration, sous réserve que l'intéressé ait répondu favorablement à une première offre de réembauchage qui lui aura été faite dans des conditions d'emploi équivalentes lorsque le contrat de travail aura été interrompu pour les causes suivantes :
– le service national obligatoire, les périodes militaires ou le rappel sous les drapeaux ;
– l'interruption du contrat de travail pour raisons personnelles à l'issue du congé de maternité.

6.06. Emploi et rémunération des jeunes

Les employeurs s'efforceront de favoriser l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle, notamment au moyen de la formation professionnelle continue. En ce qui concerne le travail des jeunes, toutes les dispositions prévues par la réglementation en vigueur sont applicables ; en revanche, l'abattement prévu par cette réglementation pour les jeunes salariés est supprimé.

6.07. Service national

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service national ou des périodes militaires ou un rappel sous les drapeaux est régi par la réglementation en vigueur.

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, la rémunération sera due, déduction faite de la solde touchée, qui devra être déclarée par l'intéressé.

6.08. Emploi du personnel féminin

6.08.1. Dispositions générales

En ce qui concerne le travail des femmes, toutes les dispositions prévues par la réglementation en vigueur sont applicables. Les entreprises s'engagent notamment à pratiquer des rémunérations égales pour les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de qualification

égale, conformément aux articles L. 140-2 et suivants du code du travail.

6.08.2. Protection de la maternité

Les femmes en état de grossesse dûment déclarée à l'employeur bénéficieront, dès la fin du 3e mois, en plus de la réglementation en vigueur, des dispositions ci-après :
– réduction de la durée journalière de travail de 1 demi-heure : cette réduction sera aménagée par accord entre la salariée et l'employeur et n'entraînera pas de diminution de la rémunération ;
– les femmes enceintes pourront se rendre aux consultations prénatales obligatoires pendant leur temps de travail si leur horaire journalier ne leur laisse pas le temps nécessaire. Ces absences seront rémunérées dans la limite de 4 heures par consultation sur présentation du volet correspondant du carnet de maternité.

6.08.3. Congés de maternité

Après un minimum de 1 an de présence dans l'entreprise, les congés de maternité dans la période qui précède et suit l'accouchement, soit 16 semaines maximum, seront indemnisés selon le processus suivant : l'employeur complétera les indemnités journalières perçues par la salariée jusqu'à concurrence de la rémunération nette qu'elle aurait perçue si elle avait continué à travailler, hormis les éléments ayant un caractère de remboursement de frais.

6.08 *bis*. Autorisation d'absence pour garde d'enfant malade

Il sera accordé aux salariés ayant une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise et qui assument la garde effective d'un ou plusieurs enfants des autorisations d'absence pour garder leur enfant âgé de moins de 13 ans qui serait malade ou hospitalisé. Chaque absence sera justifiée par certificat médical.

Ces absences pourront être prises soit par journée, soit par demi-journée ; leur cumul ne pourra excéder 5 journées par année civile et par salarié.

Ces absences seront rémunérées à 50 % du salaire qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé.

6.09. Emploi de salariés étrangers

Les salariés étrangers seront traités de la même manière que les salariés nationaux, notamment en matière d'emploi, sauf impératifs légaux ou réglementaires imposés par la nature des services demandés par le bénéficiaire de la prestation. Cette égalité de traitement sera observée aussi bien par l'employeur que par le personnel de l'entreprise.

6.10. Emploi des personnes handicapées

En ce qui concerne les salariés handicapés, les dispositions réglementaires en vigueur seront respectées.

Toutefois, en raison du caractère particulier de la profession et des exigences qu'elle entraîne pour la sécurité des salariés, les parties contractantes conviennent que les postes de travail qui pourraient être confiés à des salariés handicapés doivent être compatibles avec leur handicap.

6.11. Promotion

En cas de vacance ou de création de poste qualifié, l'employeur recherchera en priorité le futur titulaire parmi les salariés de l'entreprise ayant acquis par leur expérience professionnelle les aptitudes et les compétences requises pour le poste considéré.

Si un salarié a pu être retenu, il sera informé par écrit de cette possibilité de promotion et pourra être amené à suivre un stage de formation spécifique dans le cadre de la réglementation de la formation permanente. Une période probatoire égale à la période d'essai correspondant à la nouvelle fonction, temps de stage non compris, sera effectuée. C'est à l'issue de la période probatoire que la promotion sera confirmée si le candidat se révèle apte à remplir la nouvelle fonction.

La durée de la période probatoire sera prolongée des éventuels temps d'absence du salarié pendant cette période. En cas d'absence prolongée, il sera mis fin à la période probatoire, et le salarié réintégrera son emploi antérieur ou un emploi équivalent et retrouvera son salaire antérieur.

Le contrat de travail du salarié promu sera révisé en fonction de ses nouvelles conditions d'emploi.

Dans le cas où la promotion n'est pas confirmée ou si la période probatoire est interrompue pour insuffisance caractérisée, ou à la demande écrite du salarié, celui-ci sera réintégré dans son ancien emploi ou dans un emploi équivalent, cette mesure ne pouvant pas être considérée comme une rétrogradation. Le salarié retrouvera son salaire antérieur.

Il est rappelé que l'évolution professionnelle des salariés doit reposer exclusivement sur des critères objectifs comme par exemple leurs compétences, leurs connaissances ou encore leur potentiel managérial.

Il est rappelé à ce titre qu'il est interdit de prendre en considération le sexe, le genre, ou l'état de grossesse de la salariée dans toute mesure de promotion professionnelle ou de mutation.

Les possibilités d'évolution doivent donc être ouvertes à toutes et tous sans discrimination. Les entreprises ont ainsi l'obligation d'assurer une exacte égalité dans les critères pris en compte pour la promotion professionnelle des femmes comme des hommes.

Les entreprises veilleront également à ce que l'accès des femmes aux postes où elles sont sous-représentées, surtout sur les missions de management, de gestion d'équipe ou de fonction d'encadrement, soit permis sans discrimination.

6.12. Modification substantielle d'une clause du contrat de travail

Toute modification substantielle d'une clause du contrat de travail sera confirmée par écrit par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre rappellera obligatoirement au salarié qu'il bénéficie d'un délai de 15 jours calendaires à dater du jour de la première présentation de cette lettre pour donner sa réponse. L'absence de réponse dans ce délai équivaut à acceptation.

En cas de refus de l'intéressé, la rupture éventuelle du contrat de travail emportera tous les effets attachés au licenciement.

6.13. Rupture du contrat de travail du fait de l'employeur

Les durées de délai-congé sont fixées par les annexes catégorielles. Sauf si la rupture est provoquée par une faute du salarié, pendant la période du délai-congé celui-ci pourra, sur sa demande, s'absenter pour rechercher un nouvel emploi dans la limite de 2 heures par jour ouvré. Ces absences seront fixées d'un commun accord avec l'employeur ou, à défaut, alternativement par chaque partie, un jour par l'une, le lendemain par l'autre. Elles pourront être groupées si les parties y consentent par écrit.

Le salarié ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir de ces possibilités d'absence, à partir du moment où il a trouvé cet emploi.

Ces absences pour recherche d'emploi durant la période du délai-congé ne donnent pas lieu à réduction de la rémunération.

La dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le délai-congé ne doit entraîner, jusqu'à l'expiration de ce délai, aucune diminution de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié de cette dispense, sauf dans le cas où l'interruption a été demandée par le salarié et acceptée par l'employeur.

6.14. Rupture du contrat de travail du fait du salarié

Les durées de délai-congé sont fixées par les annexes catégorielles. Le point de départ du délai-congé est fixé au lendemain du jour où l'employeur a reçu notification de la décision du salarié de rompre son contrat de travail.

Dans tous les cas, le salarié signera un document où figureront la date du départ du délai-congé et la date à laquelle le contrat de travail sera considéré comme rompu.

6.15. Certificat de travail et solde de tout compte

Un certificat de travail précisant la qualification, le niveau de l'échelon des emplois occupés sera remis au salarié à l'expiration de son contrat.

Le solde de tout compte sera remis au salarié dans les meilleurs délais.

Il sera délivré une attestation de préavis aux salariés qui en feront la demande pendant la période du délai-congé.

(1) Point étendu sous réserve de l'application des articles 774,776 et 777-1 du code pénal (arrêté du 25 juillet 1985, art. 1er).

(2) Point étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail, notamment des articles L. 122-14-3 et L. 122-41 (arrêté du 25 juillet 1985, art. 1er).

ART. 5

5.01. Organisation des élections

La date des élections doit être placée au plus tard dans les 30 jours qui précèdent l'expiration du mandat des élus (1). Celles-ci feront l'objet d'un accord préélectoral entre les organisations syndicales concernées et l'employeur.

La date des élections sera annoncée *au plus tard 20 jours calendaires à l'avance* (2) par un avis affiché par les soins de l'employeur sur les panneaux réservés à cet effet dans son entreprise ou son établissement.

L'avis sera accompagné de la liste des électeurs et de la liste des éligibles par collège électoral, établies et affichées par les soins de l'employeur.

Les listes des candidats devront être portées à la connaissance de la direction au moins 15 jours calendaires avant le jour du scrutin et à la connaissance des électeurs au moins 8 jours calendaires avant le jour du scrutin.

Les bulletins ainsi que les enveloppes opaques, d'un modèle uniforme, seront de couleurs différentes pour les délégués titulaires et les délégués suppléants ; ils devront être fournis par la direction, qui aura également à organiser des bureaux de vote comportant des isoloirs et des urnes.

La date et les heures de commencement et de fin du scrutin ainsi que l'organisation de celui-ci pourront être précisées dans le protocole d'accord préélectoral.

Le temps passé aux élections ainsi que le temps passé par ceux des salariés qui assurent les différentes opérations du scrutin ne donneront pas lieu à variation du salaire.

Vote par correspondance

Le vote par correspondance, de pratique courante dans la profession, sera mis en oeuvre dans les conditions garantissant le secret et la liberté de vote, en particulier par l'ouverture d'une boîte postale au moment de chaque élection.

À cet effet, le salarié sera informé par son employeur de la date des élections et de la composition des listes de candidatures.

Dans un délai qui permettra à l'intéressé d'adresser son bulletin de vote par correspondance 3 jours avant le scrutin, l'employeur lui fera parvenir :

- un exemplaire de chacun des bulletins de vote ;

- une enveloppe n° 1 portant la mention « Titulaires » ;

- une enveloppe n° 1 bis portant la mention « Suppléants » ;

- une enveloppe n° 2 portant les mentions suivantes :

- élection des ... ;

- scrutin du ... (date) ;

- nom de l'électeur ;

- emploi ;

- signature ;

- une enveloppe n° 3 affranchie et portant l'adresse de la boîte postale où doit se dérouler le vote.

Le salarié appelé à voter par correspondance, après avoir choisi les bulletins de son choix, l'un pour l'élection des titulaires, l'autre pour l'élection des suppléants, disposera chacun de ces bulletins dans l'enveloppe n° 1, d'une part, dans l'enveloppe n° 1 bis, d'autre part. Ces enveloppes, après avoir été cachetées, seront disposées dans l'enveloppe n° 2 dont les mentions seront complétées par le salarié votant. L'enveloppe n° 2 cachetée par ce dernier sera placée dans l'enveloppe n° 3.

Les enveloppes n° 3 seront retirées de la boîte postale en présence d'un représentant de la direction de l'entreprise et d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative. Le bureau de vote pointera le nom du votant porté sur l'enveloppe n° 2 et déposera les enveloppes n^{os} 1 et 1 bis dans les urnes correspondantes.

Bureau de vote

Le bureau électoral de vote sera composé suivant les dispositions du protocole d'accord et pourra être assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un employé des services paie ou personnel et, sur la demande et au choix des candidats, d'un membre du personnel représentant chaque liste. En cas de nécessité, c'est le bureau qui prend les décisions.

L'électeur est libre de rayer des noms de candidats sur les listes mais ne peut pratiquer le panachage.

Toute inscription sur le bulletin de vote autre que celle résultant de la radiation entraîne l'annulation du bulletin.

Les bulletins identiques trouvés dans la même enveloppe ne compteront que pour une seule voix. Si, au contraire, ces bulletins sont différents, ils seront considérés comme nuls.

5.02. Délégués du personnel

Le statut et la mission des délégués du personnel sont déterminés par la réglementation en vigueur ainsi que le nombre de délégués et les conditions pour être électeur ou éligible.

Collèges électoraux (3)

Le nombre et la composition des collèges électoraux varient en fonction du nombre de salariés de l'établissement dans les conditions suivantes :

Effectif	Nombre de collèges	Composition
11 à 25	1	Collège unique
26 à 149	2	1er collège : employés 2e collège : techniciens, maîtrise et cadres
À partir de 150	3	1er collège : employés 2e collège : techniciens et maîtrise 3e collège : cadres

5.03. Comité d'entreprise

Le statut, la mission et le financement des comités d'entreprise sont déterminés par la réglementation en vigueur ainsi que le nombre de leurs membres et les conditions pour être électeur ou éligible.

Collèges électoraux (3) :

Le nombre et la composition des collèges électoraux varient en fonction du nombre de salariés de l'entreprise dans les conditions suivantes :

Effectif total de l'établissement	*Nombre de cadres dans l'établissement*	*Nombre de collèges*	*Répartition des collèges*
50 à 299	*Moins de 25*	*2*	*Employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres*
	25 et plus	*3*	*Employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres*
300 et plus	-	*3*	*Employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres*

5.04. Exercice du mandat de représentant du personnel

Afin de permettre l'organisation du travail de l'entreprise ou de l'établissement ainsi que le décompte des heures de délégation, les représentants du personnel élus ou désignés préviendront leur supérieur hiérarchique de leurs absences de leur poste de travail.

Un délai minimum de 1 journée sera respecté, sauf cas d'urgence justifiée, pour les absences courtes ; le délai sera de 3 jours francs pour les absences d'au moins 1 journée de travail (3).

(1) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 25 juillet 1985, art. 1er).

(2) Termes exclus de l'extension (arrêté du 25 juillet 1985, art. 1er).

(3) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 25 juillet 1985, art. 1er).

NOTA

ART. 4

4.01. Liberté d'opinion. Droit syndical

Les parties contractantes jugent utile de rappeler les articles suivants du code du travail :

Art. L. 412-1. L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail. Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions du présent titre.

Art. L. 412-2. Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci. Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

Ces dispositions sont d'ordre public.

Art. L. 122-45. Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou de ses convictions religieuses. Toute disposition contraire est nulle de plein droit.

Dans le même esprit, les salariés s'engagent à ne pas prendre en considération dans le travail ni les origines nationales, ni les opinions politiques ou religieuses des autres salariés et du chef d'entreprise, non plus que leur appartenance ou leur non-appartenance à un syndicat.

4.02. Exercice du droit syndical

En cas de nécessité, les conditions d'application du droit syndical non prévues par le code du travail feront l'objet d'accord au niveau des entreprises. Les délégués désirant obtenir des renseignements sur l'affectation des salariés en poste pourront s'adresser à l'employeur, qui sera tenu de répondre à leur demande.

Sont rappelées, ci-dessous, les dispositions de l'article L. 412-7, alinéa 3, du code du travail :

« Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux peuvent, durant leurs heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne à l'accomplissement du travail des salariés. »

4.03. Participation aux négociations de conventions collectives nationales

Le nombre de délégués, à l'exclusion des membres permanents, convoqués aux commissions mixtes et pouvant être indemnisés est de 3 délégués au maximum par délégation, venant indistinctement de Paris ou de province.

Au cas où une délégation ne ferait pas participer tous les délégués indemnisables auxquels elle a droit à une réunion, des délégués indemnisables supplémentaires, en nombre correspondant à celui des délégués absents à ladite séance, pourront participer aux séances suivantes.

Les autorisations d'absence correspondantes, variables selon l'éloignement du domicile, ne sauraient excéder :

-pour la région parisienne : 1 jour pour les salariés de jour, 2 jours pour les salariés de nuit, sauf si 1 jour de repos précède ou suit immédiatement la réunion ;

-pour la province : 2 jours ouvrés.

Au cas où la participation d'un délégué tomberait pour lui-même sur un jour de repos non payé, la rémunération normale lui serait néanmoins versée.

Le jour de repos non payé serait récupéré autant que possible dans la même semaine.

Indemnisation des frais de déplacement :

-région parisienne : 1 repas par journée de négociation plus frais de transports sur justificatifs (au tarif transports en commun), sauf prise en charge partielle de la carte Orange par l'entreprise ;

-province : 2 repas par jour d'absence autorisée plus frais de transports sur justificatifs sur la base du tarif SNCF en 1re classe majorés éventuellement :

-soit du montant de la couchette aller et retour ;

-soit du montant d'une couchette et d'une chambre d'hôtel ;

-soit du montant de 2 chambres d'hôtel.

Les repas et chambres d'hôtel seront remboursés sur la base des tarifs déterminés par l'Acoss au début de chaque année.

Les salaires et indemnités seront versés aux salariés par leurs employeurs. Seuls les salariés physiquement présents aux séances de négociation et qui auront signé la feuille de présence seront indemnisés et verront leur rémunération maintenue.

Chaque organisation syndicale établira après chaque séance de négociation un bordereau indiquant le nom, le prénom, le nom de l'entreprise, le lieu de départ de chaque délégué pouvant être rémunéré conformément au premier alinéa de cet article et aux dispositions ci-dessus.

Chaque organisation syndicale désigne de plein droit ses représentants aux séances de négociation.

Les intéressés préviendront les employeurs de leur absence au moins 3 jours ouvrables avant leur départ, afin de préserver l'organisation des services de l'entreprise.

Les entreprises donneront aux représentants désignés toutes facilités pour exercer leur mission dans le cadre du présent article.

ART. 3

Il est institué une commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation de la convention collective composée de 3 membres de chacune des organisations syndicales représentatives des salariés signataires de la présente convention et d'un nombre de représentants des employeurs égal au total de la représentation des salariés.

La commission nationale de conciliation, qui est régie par un règlement intérieur, peut être saisie de tout différend collectif portant sur l'interprétation ou l'application d'une ou de plusieurs dispositions de la présente convention et de ses annexes ou avenants.

La commission se réunit à la requête de la partie la plus diligente dans un délai qui ne peut excéder 15 jours francs qui suit la saisine. La requête est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres partenaires sociaux signataires de la présente convention. La partie patronale est chargée des convocations en vue de réunir la commission de conciliation ainsi que du choix du lieu où siégera celle-ci.

La non-comparution de la partie qui introduit la requête vaut renonciation à sa demande.

La commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder 8 jours francs à partir de la date de la première réunion.

Sur leur demande, les parties intéressées peuvent être entendues contradictoirement ou séparément par la commission.

La commission prend ses décisions à la majorité simple des membres présents au moment du vote et les consigne dans un procès-verbal signé par les membres présents de la commission ainsi que par les parties ou, le cas échéant, par leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties.

Les décisions portées au procès-verbal sont exécutoires dans un délai maximal de 48 heures de sa réception par les parties.

Dans le cas où les votes de la commission ne permettent pas de dégager une majorité, les parties établissent un procès-verbal de non-conciliation dans lequel sont mentionnées les positions des deux parties.

Dans l'hypothèse où le différend est susceptible de conduire à une cessation concertée du travail, les parties sont tenues de se concerter sur :

-les mesures minimales à prendre, à appliquer et à respecter afin d'éviter toute situation susceptible de créer des risques pour les biens de l'entreprise bénéficiaire de la prestation et secondairement des risques pour les personnes liées directement ou indirectement à ces biens ;

-les mesures spécifiques concernant les sites particuliers tels que ceux relevant :

--de l'ordonnance n° 58-1371 du 29 décembre 1958 tendant à renforcer la protection des installations d'importance vitale ;

--de la défense nationale ;

--de la recherche et de l'industrie nucléaire ;

--de l'aviation civile ;

--des IGH, des établissements classés ou répertoriés ;

--des établissements recevant du public.

Tout en respectant l'exercice du droit de grève, ces mesures doivent préserver l'outil de travail et tendre à éviter les fautes professionnelles.

Un procès-verbal faisant état des positions respectives des parties et des recommandations de la commission est remis à chaque représentant du personnel de l'entreprise et à l'inspecteur du travail. Il est communiqué au personnel par les parties signataires ou leurs représentants, par affichage dans l'établissement.

ART. 2

2.01. Durée, dénonciation, révision de la convention

La présente convention et ses annexes sont conclues pour une durée indéterminée conformément à l'article L. 132-8 du code du travail. Elles pourront être dénoncées en partie ou en totalité à tout moment par les signataires après l'expiration d'un délai de 6 mois après la date d'application.

À peine de nullité, la dénonciation :

-sera signifiée aux parties signataires et à la direction départementale du travail et de l'emploi du lieu de dépôt par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle prendra effet le premier jour du mois calendaire qui suit la date de l'accusé de réception le plus ancien ;

-sera accompagnée de propositions de rédaction nouvelle de l'ensemble ou des parties dénoncées ;

-sera complétée, dans les 30 jours qui suivent la date de l'accusé de réception le plus ancien, d'une convocation, par la partie ayant dénoncé, d'une réunion paritaire de toutes les organisations représentatives de la branche ayant pour ordre du jour la discussion des propositions nouvelles.

À l'issue des négociations, une demande de commission mixte sera faite auprès du ministère du travail pour introduire les nouveaux textes dans la convention ou ses annexes.

Les dispositions du présent article peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie de la convention avec toutes nouvelles prescriptions légales ou réglementaires.

2.02. Adhésion

Toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement dans les formes prévues à l'article L. 132-9 du code du travail. Il devra être fait déclaration de l'adhésion auprès de la DDTE dépositaire de la convention et auprès des organisations syndicales signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette adhésion sera valable à partir du jour mentionné sur l'accusé de réception de la DDTE.

2.03. Dépôt et publicité de la convention. Entrée en vigueur

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, la présente convention sera déposée par la partie la plus diligente auprès de la direction départementale du lieu de signature. Elle sera accompagnée d'une demande d'arrêté d'extension auprès des services du ministère du travail.

La partie la plus diligente remettra également un exemplaire de la présente convention au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

La présente convention prendra effet le premier jour calendaire du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la République française.

Un exemplaire de la convention sera remis aux délégués syndicaux, délégués du personnel, membres du comité d'entreprise et est tenu à la disposition des salariés dans des conditions déterminées dans chaque entreprise.

ART. 1er

1.01. Champ d'application professionnel et territorial

La présente convention collective, ses annexes et ses avenants, conclue conformément aux dispositions du code du travail, règle sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises privées exerçant sous une forme quelconque une activité principale soumise à la loi du 12 juillet 1983 ou qui consiste à fournir aux personnes physiques et morales des services ayant pour objet la sécurité des biens meubles et immeubles et des personnes liées directement ou indirectement à la sécurité de ces biens.

Dans le cadre des dispositions qui précèdent, la présente convention s'applique expressément aux activités :

-des services de surveillance ;

-des services de sécurité, d'intervention incendie et d'assistance aux personnes ;

-de prévention et d'intervention incendie sur les aérodromes, dans les conditions définies par l'arrêté du 9 janvier 2001 et par les articles D. 213-1 et suivants du code de l'aviation civile ;

-de sûreté aérienne et aéroportuaire déléguées par la puissance publique (contrôle de sûreté des personnes, des bagages, du fret, des colis postaux, des aéronefs et des véhicules), notamment telles que définies aux articles L. 6342-2 et L. 6343-1 du code des transports ;

-de sûreté portuaire, déléguées par la puissance publique telles que définies à l'article L. 5332-6 du code des transports ;

-de sécurité des manifestations sportives, récréatives ou culturelles ;

-de sécurité mobile, qui consistent à se déplacer de manière préventive ou à effectuer une levée de doute vers un bien meuble ou immeuble dont l'entreprise a la garde, en n'empruntant la voie publique que de façon transitoire ;

-de télésurveillance dédiées à la sécurité ;

-de vidéosurveillance et vidéoprotection sur sites ou à distance ;

-de protection rapprochée.

Sont notamment exclues de la présente convention les activités suivantes :

-de transport de fonds ;

-d'agent de recherche privée ;

-de médiation ;

-consistant à procéder à des contrôles de sécurité techniques ou autres relevant du champ d'application de l'entreprise ou du service public donneur d'ordres ;

-de gardien d'immeubles ;

-de sécurité exercées sur la voie publique (patrouilles urbaines et suburbaines) ;

-activité d'installation et de maintenance en tant que seule activité au niveau de l'entreprise.

Des annexes à la présente convention précisent les dispositions particulières applicables à chacune des catégories de personnel : agents d'exploitation, employés administratifs, techniciens, agents de maîtrise et cadres.

Des avenants régionaux ou locaux adapteront, si les parties intéressées en reconnaissent la nécessité, certaines dispositions de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité aux conditions particulières de travail dans la région ou la localité considérée, étant entendu que ces avenants ne pourront être moins favorables que cette même convention.

1.02. Avantages acquis

1. La présente convention oblige toutes les organisations signataires, lesquelles sont garantes de son application loyale et de bonne foi par leurs mandants. Ses dispositions remplaceront celles de tous les contrats existant à la date de son entrée en vigueur chaque fois que ces dernières seront moins favorables aux salariés.

2. La présente convention ne peut en aucun cas être la cause de restriction des avantages acquis à titre individuel ou collectif antérieurement à la date d'entrée en vigueur.

Elle ne peut en aucun cas être une cause de restriction du droit local et particulièrement pour les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

3. Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'usage ou de convention ; sera adoptée la disposition globalement la plus favorable de la présente convention ou des dispositions appliquées antérieurement. Dans le même esprit, le maintien d'un avantage est subordonné à la persistance de la cause qui l'a motivé.

4. La présente convention et ses annexes ne peuvent être l'occasion d'une modification défavorable pour le salarié dans l'exercice des fonctions remplies antérieurement à la date d'entrée en vigueur.

ART. 14

14.01. Champ d'application (Modifié en dernier lieu par avenant n° 2 du 30 juin 2014)

Le régime de prévoyance est applicable au profit de l'ensemble des salariés cadres et non cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

Ce régime est applicable quels que soient la nature du contrat de travail et le nombre d'heures effectuées.

La catégorie de personnel « salariés non cadres » vise les agents de maîtrise, les agents d'exploitation, les employés administratifs et techniciens tels que définis à l'annexe II relative à la classification des postes d'emploi de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985.

La catégorie de personnel « salariés cadres » vise les cadres et les ingénieurs tels que définis à l'annexe II relative à la classification des postes d'emploi de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985.

Le droit aux garanties est ouvert pour tous les événements survenant pendant la durée du contrat de travail, sous réserve des dispositions relatives à l'ancienneté requise ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime mis en œuvre par le présent article.

Les garanties prévues par le régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées. Toutefois, les garanties sont maintenues, moyennant paiement des cotisations, au salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que pendant cette période il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de l'employeur ou d'indemnités journalières ou rentes versées par la sécurité sociale en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

– si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'organisme assureur désigné : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;

– s'il ouvre droit au dispositif de portabilité visé à l'article 14.9 de l'avenant de révision n° 1 du 4 juillet 2011.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié.

14.02. Ancienneté

Pour bénéficier des prestations mises en œuvre par le régime de prévoyance, le salarié doit justifier d'une période de travail effectif ou assimilé, dans une ou plusieurs entreprises de la branche, d'une durée d'au moins 6 mois continue ou discontinue, au cours des 12 mois précédant l'évènement ouvrant droit à la prestation.

Seul le décès résultant d'un accident du travail, de trajet ou d'une maladie professionnelle ne requiert aucune condition d'ancienneté.

14.03. Caractéristiques du régime des salariés non cadres

A. Garanties décès, double effet et invalidité absolue et définitive

En cas de décès d'un salarié non cadre, quelle qu'en soit la cause, ou à la date à laquelle il est reconnu en invalidité de 3 ^{e} catégorie par la sécurité sociale ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux supérieur ou égal à 66 % avec recours à l'assistance d'une tierce personne, il est versé à ses ayants droit un capital égal à :

-soit un capital en un versement unique d'un montant égal à 120 % du salaire annuel brut de référence défini à l'article 2, et ce quelle que soit sa situation de famille ;

-soit une rente éducation d'un montant annuel égal à :

--5 % du salaire annuel brut de référence pour les enfants de moins de 8 ans ;

--8 % du salaire annuel brut de référence pour les enfants de 8 ans à moins de 16 ans ;

--12 % du salaire annuel brut de référence pour les enfants de 16 ans et plus tant qu'ils répondent à la notion d'enfants à charge définie à l'article 14.6 ci-après ;

--à laquelle il est adjoint un capital, en un versement unique, d'un montant égal à 85 % du salaire annuel brut de référence défini à l'article 2 ;

-soit une rente temporaire versée au conjoint survivant ou au partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) d'un montant annuel égal à 10 % du salaire annuel brut de référence, défini à l'article 2. Elle est versée au conjoint ou au partenaire lié par un Pacs survivant jusqu'à ce qu'il atteigne son 55e anniversaire, à laquelle il est adjoint un capital, en un versement unique, d'un montant égal à 80 % du salaire annuel brut de référence défini à l'article 2.

En cas de décès ou d'incapacité permanente professionnelle d'un taux supérieur ou égal à 66 % avec nécessité du recours à l'assistance d'une tierce personne, consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle au sens de la législation de la sécurité sociale, le montant du capital est doublé.

Le service du capital décès par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.

Garantie frais d'obsèques

En cas de décès d'un salarié ou de l'un de ses ayants droit (conjoint, partenaire lié par un Pacs ou enfant, selon les définitions des articles 14.6 et 14.7 ci-après), il sera versé à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques, une indemnité égale à 130 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès, dans la limite des frais réellement engagés pour les enfants de 12 ans et moins.

Double effet

Le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié ou du partenaire lié par un Pacs non lié par un nouveau Pacs au jour du décès, alors qu'il reste des enfants à charge, entraîne le versement au profit de ces derniers d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié (y compris la majoration au titre de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle).

Les rentes éducation en cours de versement à la date du décès du conjoint sont doublées jusqu'à leur terme.

Si l'option retenue au jour du décès du salarié correspond au capital minoré assorti de la rente temporaire au conjoint survivant, celle-ci est supprimée à la date de décès du conjoint.

B. Garantie incapacité temporaire de travail

Il est versé au salarié en incapacité temporaire de travail, sous réserve qu'il bénéficie des indemnités journalières de la sécurité sociale au titre des législations maladie, accident du travail ou maladie professionnelle (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ayant pas 200 heures), une indemnité égale à 80 % du salaire brut de référence, y compris les prestations brutes de la sécurité sociale.

Cette indemnisation intervient en relais des obligations conventionnelles de l'employeur.

Les salariés n'ayant pas, au premier jour de l'arrêt de travail, l'ancienneté requise pour bénéficier du maintien de salaire conventionnel mais ayant cumulé l'ancienneté professionnelle telle qu'elle est définie à l'article 14.2 bénéficient de la garantie à compter du 31e jour d'arrêt de travail continu. Toutefois, dès lors que cet arrêt de travail atteint une durée continue de 40 jours, la prestation sera assurée, à effet rétroactif, à compter du 11e jour d'arrêt de travail.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, indemnités de l'assurance chômage...) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :

-lors de la reprise du travail ;

-à la date de cessation du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;

-au décès du salarié ;

-lors de la mise en invalidité ;

-à la date de liquidation de la pension de vieillesse.

C. Garantie invalidité-incapacité permanente professionnelle

Le salarié reconnu en situation d'invalidité par la sécurité sociale ou par le médecin-conseil de l'institution (pour les salariés effectuant moins de 200 heures) bénéficie d'une rente complémentaire mensuelle, servie à terme échu, dont le niveau est fonction de la catégorie d'invalidité dans laquelle il a été classé.

S'agissant d'une invalidité de 1re catégorie, le montant de la rente est de 48 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés de moins de 200 heures).

L'incapacité permanente professionnelle dont le taux est compris entre 33 % et 66 % est assimilée à l'invalidité de 1re catégorie.

Les salariés reconnus en invalidité de 2e ou de 3e catégorie perçoivent une rente complémentaire égale à 80 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ayant pas 200 heures).

L'incapacité permanente professionnelle dont le taux est supérieur à 66 % est assimilée à l'invalidité de 2e catégorie.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, salaire à temps partiel ou quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations de la sécurité sociale ou de la décision du médecin-conseil de l'institution (salariés effectuant moins de 200 heures) jusqu'à la date de la liquidation de la retraite.

14.04. Caractéristiques du régime des salariés cadres

A. Garanties en cas de décès, double effet et invalidité absolue et définitive

En cas de décès d'un salarié cadre, quelle qu'en soit la cause, ou à la date à laquelle il est reconnu, par la sécurité sociale, en invalidité de 3e catégorie ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux supérieur ou égal à 66 % avec recours à l'assistance d'une tierce personne, il est versé à ses ayants droit :

Un capital d'un montant égal à 250 % du salaire annuel brut de référence limité à la tranche A pour les salariés célibataires, veufs ou divorcés sans enfant à charge, porté à 300 % du salaire annuel brut de référence limité à la tranche A pour les salariés mariés ou liés par un Pacs. Dans tous les cas, le capital ainsi déterminé est majoré de 45 % dudit salaire de référence limité à la tranche A par enfant à charge au jour du décès.

Et, au choix du bénéficiaire principal :

-soit d'une rente éducation d'un montant annuel égal à :

--5 % du salaire annuel brut de référence pour les enfants de moins de 8 ans ;

--8 % du salaire annuel brut de référence pour les enfants de 8 ans à moins de 16 ans,

--12 % du salaire annuel brut de référence pour les enfants de 16 ans et plus tant qu'ils répondent à la notion d'enfants à charge définie à l'article 14.6 ;

-soit d'une rente temporaire versée au conjoint survivant ou au partenaire lié par un Pacs d'un montant annuel égal à 10 % du salaire annuel brut de référence défini à l'article 2.

En cas de décès ou d'incapacité permanente professionnelle d'un taux supérieur ou égal à 66 % avec nécessité du recours à l'assistance d'une tierce personne, consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle au sens de la législation de la sécurité sociale, le montant du capital est doublé.

Le service du capital décès par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.

Pour les salariés célibataires, veufs ou divorcés sans enfant à charge, en cas d'invalidité absolue et définitive ou d'incapacité permanente professionnelle d'un taux supérieur ou égal à 66 % avec nécessité du recours à l'assistance d'une tierce personne, la garantie versée sous forme de capital est égale à 600 % du salaire brut de référence.

Frais d'obsèques

En cas de décès du salarié ou de l'un de ses ayants droit (conjoint, partenaire lié par un Pacs ou enfant, selon les définitions des articles 14.6 et 14.7), il sera versé à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques une indemnité égale à 130 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès, dans la limite des frais réellement engagés pour les enfants de 12 ans et moins.

Double effet

Le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié ou du partenaire lié par un Pacs non lié par un nouveau Pacs au jour du décès, alors qu'il reste des enfants à charge, entraîne le versement au profit de ces derniers d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié (y compris la majoration au titre de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle).

Les rentes éducation en cours de versement à la date du décès du conjoint sont doublées jusqu'à leur terme.

Si l'option retenue au jour du décès du salarié correspond au capital minoré assorti de la rente temporaire au conjoint survivant, celle-ci est supprimée à la date de décès du conjoint.

B. Garantie incapacité temporaire de travail

Il est versé au salarié en incapacité temporaire de travail, sous réserve qu'il bénéficie des indemnités journalières de la sécurité sociale au titre des législations maladie, accident du travail ou maladie professionnelle (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ayant pas 200 heures), une indemnité égale à 80 % du salaire brut de référence, y compris les prestations brutes de la sécurité sociale.

Cette indemnisation intervient en relais des obligations conventionnelles de l'employeur.

Les salariés n'ayant pas, au premier jour de l'arrêt de travail, l'ancienneté requise pour bénéficier du maintien de salaire conventionnel mais ayant cumulé l'ancienneté professionnelle telle qu'elle est définie à l'article 14.2 bénéficient de la garantie à compter du 31e jour d'arrêt de travail continu. Toutefois, dès lors que cet arrêt de travail atteint une durée continue de 40 jours, la prestation sera assurée, à effet rétroactif, à compter du 11e jour d'arrêt de travail.

Conditions et cessation d'indemnisation

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, indemnités de l'assurance chômage...) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :

-lors de la reprise du travail ;

-à la date de cessation du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;

-au décès du salarié ;

-lors de la mise en invalidité ;

-à la date de liquidation de la pension de vieillesse.

C. Garantie invalidité-incapacité permanente professionnelle

Le salarié reconnu en situation d'invalidité par la sécurité sociale ou par le médecin-conseil de l'institution (pour les salariés effectuant moins de 200 heures) bénéficie d'une rente complémentaire mensuelle, servie à terme échu, dont le niveau est fonction de la catégorie d'invalidité dans laquelle il a été classé.

Pour une invalidité de 1re catégorie, le montant de la rente est de 48 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés de moins de 200 heures).

L'incapacité permanente professionnelle dont le taux est compris entre 33 % et 66 % est assimilée à l'invalidité de 1re catégorie.

Pour une invalidité de 2e ou de 3e catégorie, le montant de la rente est de 80 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ayant pas 200 heures).

L'incapacité permanente professionnelle dont le taux est supérieur à 66 % est assimilée à l'invalidité de 2e catégorie.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, salaire à temps partiel ou quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations de la sécurité sociale ou de la décision du médecin-conseil de l'institution (salariés effectuant moins de 200 heures) jusqu'à la liquidation de la retraite.

14.05. Dévolution du capital décès des personnels cadre et non cadre

Le salarié peut désigner le (s) bénéficiaire (s) du capital en cas de décès. À défaut de désignation d'un bénéficiaire par le salarié notifiée à l'organisme assureur désigné ou lorsque cette désignation est caduque, le capital est versé :

-au conjoint non séparé judiciairement ou, à défaut, au partenaire lié par un Pacs au salarié ;

-à défaut, le capital est versé par parts égales entre eux :

--aux enfants du salarié nés ou représentés, légitimes, reconnus ou adoptifs ;

--à défaut de descendance directe, à ses parents ou, à défaut, à ses grands-parents survivants ;

--à défaut de tous les susnommés, aux héritiers.

En cas de majorations pour enfants à charge, chacune d'elles est versée directement aux enfants dès leur majorité, à leurs représentants légaux ès qualité, durant leur minorité.

Le salarié peut à tout moment modifier la désignation du ou des bénéficiaire (s) selon les modalités définies ci-dessus.

14.06. Définition des enfants à charge

Pour l'application des garanties décès et rente éducation, sont considérés comme enfants à charge les enfants du participant, qu'ils soient légitimes naturels, adoptifs ou reconnus :

-jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;

-jusqu'à leur 26e anniversaire, sous l'une des conditions énumérées ci-dessous :

--de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;

--d'être en apprentissage ;

--de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

--d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;

--d'être employés dans un centre d'aide par le travail en tant que travailleurs handicapés,

sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 21e anniversaire, équivalents à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalide civil.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis-c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs-du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

14.07. Définition du conjoint

On entend par conjoint l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé (e) par un jugement définitif.

Le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) est assimilé au conjoint dans tous ses droits.

14.08. Exclusions

Tous les risques de décès sont garantis sans restriction territoriale, quelle qu'en soit la cause, sous les réserves ci-après :

-en cas de guerre, la garantie n'aura d'effet que dans les conditions qui seront déterminées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre.

Sont exclus des garanties incapacité de travail, invalidité et incapacité permanente professionnelle :

-les accidents ou maladies régis par la législation sur les pensions militaires et ceux survenant à l'occasion d'exercices de préparation militaire ou en résultant ;

-les accidents et maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telles que par exemple : la fission, la fusion, la radioactivité ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques.

Toutefois, les exclusions prévues au présent paragraphe ne s'appliquent pas pour les maladies ou accidents dont seraient atteints ou victimes les salariés effectuant des travaux pour le compte d'employeurs relevant de la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité.

14.09. Portabilité

Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés cadres et non cadres bénéficient du maintien des garanties prévues au présent avenant.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité selon la catégorie de personnel à laquelle appartenait le bénéficiaire de la portabilité durant son activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Cette renonciation qui est définitive doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Toute révision du présent accord entraînant une modification des garanties, à la hausse comme à la baisse sera répercutée sur le niveau de couverture des anciens salariés bénéficiaires de la portabilité, selon les mêmes modalités que pour les salariés en activité.

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Garantie incapacité temporaire de travail

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

Les prestations sont versées jusqu'au 1 095e jour d'incapacité ou jusqu'à la mise en invalidité et au plus tard à la date d'effet de la liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale.

Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail, *sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné* (1).

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi, dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'entreprise de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale, en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

Paiement des prestations

L'entreprise adhérente adresse à son centre de gestion les demandes de prestations accompagnées des pièces justificatives. Devront en outre être produites le justificatif d'ouverture de droit au régime obligatoire d'assurance chômage et le justificatif de versement de l'allocation chômage.

Les prestations seront versées directement au participant ou au (x) bénéficiaire (s) en cas de décès.

Financement de la portabilité

Les cotisations dues (part entreprise et part ancien salarié) pendant toute la période de maintien des garanties définie ci-dessus sont calculées aux taux applicables à la catégorie de personnel à laquelle appartenait l'ancien salarié.

L'assiette de cotisations est égale à la moyenne des salaires des 12 derniers mois précédant la date de cessation du contrat de travail et soumis à cotisations au titre du présent régime de prévoyance. Ne sont donc pas prises en compte dans l'assiette toutes les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail.

Lorsque la période de référence est incomplète, le salaire est reconstitué sur la base du salaire que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

Il appartient à l'entreprise de régler à chaque échéance la totalité des cotisations pour les anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité, à charge pour elle de récupérer la part de leurs anciens salariés. À défaut de paiement par l'ancien salarié *ou l'employeur* (2), de la quote-part de cotisation lui incombant, les droits à portabilité cessent.

En cas de révision de la cotisation des salariés en activité, la cotisation des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité sera révisée dans les mêmes conditions.

Les employeurs pourront précompter, lors de la rupture du contrat de travail, la quote-part totale de la cotisation salariale prévisionnelle, la CSG et la CRDS dues par l'ancien salarié sur la contribution patronale.

Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

-les prestations en cours seront maintenues par le précédent organisme assureur ;

-les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions auprès du nouvel organisme assureur.

Révision du dispositif de portabilité

Le contenu du présent dispositif est susceptible d'évoluer en fonction des interprétations de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 par ses signataires. Ces modifications seront constatées par voie d'avenant à l'accord de prévoyance.

14.10. Revalorisation

En cours de contrat, les prestations incapacité temporaire de travail et invalidité sont revalorisées sur la base de l'évolution du point de retraite Arrco, dans la limite de 90 % du rendement de l'actif général de l'institution AG2R Prévoyance.

Les rentes Ocirp sont revalorisées chaque année sur décision du conseil d'administration de l'Ocirp.

(1) Termes exclus de l'extension en tant que le salarié ne peut être de ses droits pour cette raison (arrêté du 30 mai 2012, art. 1er).

(2) Termes exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions des articles L. 932-9 et suivants du code la sécurité sociale, qui imposent à l'organisme assureur de maintenir les garantes et les prestations au salarié ou à l'ancien salarié même en cas de défaut de paiement par l'entreprise de ses cotisations dues au titre du régime de prévoyance (arrêté du 30 mai 2012, art. 1er).

ART. 13

Les parties signataires reconnaissent l'importance que revêtent pour l'avenir de la profession et de ses membres la formation professionnelle et la formation permanente.

Il appartient donc à chaque employeur d'organiser, en fonction des besoins et des possibilités de chaque entreprise, la formation du personnel qu'il emploie.

Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont établis selon les textes de la réglementation en vigueur.

ART. 12

Au cas où l'article L. 122-12 devrait être appliqué, l'ancien employeur s'engage :

-à solder la totalité des comptes des salariés transférés (salaires, congés payés, repos compensateurs, etc.) ;

-à remettre un certificat de travail mentionnant l'application de l'article L. 122-12 ;

-à transmettre au nouvel employeur la liste nominative des personnels transférés indiquant :

--les conditions particulières éventuelles de chaque contrat de travail ;

--l'ancienneté ;

--la qualification, le niveau et l'échelon, le salaire et les avantages sociaux particuliers au salarié ;

--les photocopies de ses diplômes et certificats de stage.

ART. 11

11.01. Carte professionnelle

Pour garantir l'appartenance du salarié à une société de sécurité et faciliter l'exercice de ses fonctions, il lui est attribué une carte d'identité professionnelle dont il doit être porteur pendant toute la durée de son service.

Cette carte ne confère, en outre, aucune prérogative particulière à son détenteur. Cette carte d'identité professionnelle, propriété de l'entreprise, doit être obligatoirement restituée au terme du contrat de travail sans qu'il soit besoin ni d'une demande préalable, ni d'une mise en demeure.

11.02. Obligations de réserve

En raison de la nature des activités de la profession, les salariés sont appelés à connaître ou à détenir :

- des documents et informations confidentiels par nature ou par destination relatifs aux biens mobiliers et immobiliers, notamment les installations, les matériels et les activités des bénéficiaires de la prestation ;

- les savoir-faire, les méthodes et leurs applications des entreprises bénéficiaires de la prestation ;

- des renseignements d'ordre privé concernant le personnel des entreprises bénéficiaires de la prestation ;

- des matériels tels que : uniformes, recueils de consignes, appareils de transmission et de contrôle, véhicules, armes, clés, etc., appartenant soit à leur entreprise, soit à l'entreprise bénéficiaire de la prestation.

En conséquence, les salariés :

- s'obligent non seulement à la plus grande discrétion mais à respecter rigoureusement le secret professionnel pendant la durée et au-delà du terme du contrat de travail ;

- s'engagent à restituer matériels et documents soit sur demande de l'employeur ou de son représentant, soit, en cas de rupture du contrat de travail, au plus tard le dernier jour de leur service, sans qu'il soit besoin ni d'une demande préalable, ni d'une mise en demeure ;

- s'interdisent la reproduction ou la copie totale ou partielle des documents ou matériels pour un usage personnel ou illicite et d'en faire bénéficier quiconque pendant la durée et au-delà du terme du contrat de travail.

11.03. Délégation de pouvoirs

Dans le cadre des caractéristiques propres à la profession, les partenaires reconnaissent :

- d'une part, qu'entrent dans la mission même des sociétés de prévention et de sécurité non seulement la sécurité et la surveillance des entreprises bénéficiaires de la prestation mais aussi le secret des informations propres à l'organisation ainsi qu'à la nature et au fonctionnement des installations des entreprises bénéficiaires de la prestation ;

- d'autre part, qu'en raison de la dispersion des postes de travail une nécessaire décentralisation s'opère au plan des pouvoirs et autorité dont sont investis de ce fait certains salariés.

En conséquence, les salariés qui, du fait de leurs fonctions ou de leur affectation, peuvent se voir déléguer tout pouvoir pour réaliser en lieu et place du chef d'entreprise certaines tâches et pour respecter les obligations liées au contrat de prestation de services sont soumis aux mêmes contraintes de discrétion et d'efficacité que le chef d'entreprise et peuvent, en cas de négligence ou de faute en ces domaines, voir leur responsabilité engagée.

Une délégation de pouvoir est prescrite par écrit et doit s'accompagner des moyens nécessaires à l'exercice de la mission.

11.04. Clause de non-concurrence

Toute clause de non-concurrence doit faire l'objet d'une disposition dans la lettre d'engagement ou de régularisation d'engagement, ou dans un accord spécial et écrit entre les parties. Elle ne peut résulter d'un accord verbal, d'un règlement intérieur ou d'un contrat collectif.

11.05. Habilitation

Les salariés dont l'activité est subordonnée impérativement à la délivrance, après enquête administrative, d'une habilitation ou d'un agrément et qui ne pourraient obtenir cette habilitation ou cet agrément ou se les verraient retirer en cours d'activité ne peuvent de ce fait être maintenus sur leur poste, ce qui pourra entraîner la rupture du contrat de travail.

ART. 10

10.01. Dispositions générales

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail fonctionnent dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

10.02. Salariés travaillant dans les postes isolés

Conformément aux prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité, et notamment celles prévues par le décret du 29 novembre 1977 (n° 77-1321), les employeurs mettront en oeuvre avec les entreprises utilisatrices les moyens nécessaires permettant d'assurer la sécurité des salariés exerçant leur activité dans des lieux isolés.

10.03. Sécurité du personnel

Les activités de la profession constituent par nature des emplois impliquant de bonnes aptitudes physiques et un parfait équilibre psychique de la part du salarié.

Toute déclaration frauduleuse du salarié lors de l'embauchage ou en cours de contrat peut constituer, en raison des conséquences d'un tel comportement, une faute professionnelle.

Par ailleurs, les entreprises de prévention et de sécurité sont tenues d'assumer des responsabilités tant à l'égard de leurs salariés, et ce aux fins de prévenir tout accident du travail, et plus généralement, d'assurer leur sécurité, qu'à l'égard des entreprises bénéficiaires de la prestation auprès desquelles elles se sont engagées à remplir et à réaliser la mission confiée, les parties reconnaissant la nécessaire obligation pour le salarié de satisfaire périodiquement à des contrôles confirmant ses aptitudes, ses connaissances et ses comportements pour répondre aux exigences de sa fonction.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Accord collectif triennal du 25 septembre 2023 relatif aux revalorisations salariales pour 2024, 2025 et 2026

ART. 1er

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 (étendue par arrêté du 25 juillet 1985, Journal officiel 30 juillet 1985), modifié en dernier lieu par l'accord du 24 novembre 2011 (étendu par arrêté du 30 mai 2012, Journal officiel du 6 juin 2012).

Les partenaires sociaux signataires du présent accord, soulignant l'importance de la revalorisation des minima conventionnels pour l'ensemble des salariés de la branche, rappellent que le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

ART. 2

Les parties conviennent de procéder à une revalorisation de l'ensemble des salaires minimaux conventionnels pour les 3 années 2024, 2025, 2026 comme suit :

- + 5 % à date de l'entrée en vigueur du présent accord ;
- + 3,2 % au 1er janvier 2025 ;
- + 2,8 % au 1er janvier 2026.

Les tableaux correspondant à ces nouvelles grilles de minima conventionnels sont annexés au présent accord.

Les primes et indemnités pour lesquelles les dispositions d'un accord de branche ont prévu qu'elles évolueraient à due proportion des augmentations des minima conventionnels seront également revalorisées des mêmes pourcentages selon les mêmes conditions d'entrée en vigueur. Les montants de ces primes et indemnités – après revalorisation – sont également annexés au présent accord.

ART. 3

L'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre ont bien été pris en compte au cours des échanges entre les parties.

ART. 4

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en application à compter du 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté ministériel notifiant son extension et au plus tôt le 1er janvier 2024.

ART. 5

5.1. Révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties dans les conditions définies à l'article L. 2261-7 du code du travail. Les négociations sur ce projet de révision devront s'engager dans un délai de 3 mois suivant la présentation du courrier de révision. Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues.

5.2. Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, dans le respect des conditions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

ART. 6

Le présent document sera déposé en 2 exemplaires (1 version papier et 1 version électronique) par l'une des organisations patronales signataires auprès de la direction générale du travail ainsi qu'en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail. Un exemplaire dûment signé par chacune des parties sera remis à chaque organisation représentative au sein de la branche.

ART.

Grille des rémunérations minimales conventionnelles applicable à la date d'entrée en vigueur

(En euros.)

Grille de salaires applicable à la date d'entrée en vigueur			
Catégorie professionnelle	Coefficient	Base mensuelle 151,67 heures	
		Minima conventionnels au 1er janvier 2023	Minima conventionnels à date d'entrée en vigueur
I. Agent d'exploitation, employé, administratif, technicien			
Niveau 1			
Échelon 1	–	–	–
Échelon 2	–	–	–
Niveau 2			
Échelon 1	–	–	–
Échelon 2	120	1 691,16	1 775,72
Niveau 3			
Échelon 1	130	1 713,32	1 798,99
Échelon 2	140	1 764,71	1 852,95
Échelon 3	150	1 830,73	1 922,27
Niveau 4			
Échelon 1	160	1 931,96	2 028,56
Échelon 2	175	2 089,02	2 193,47
Échelon 3	190	2 246,13	2 358,44
Niveau 5			
Échelon 1	210	2 456,13	2 578,94
Échelon 2	230	2 665,63	2 798,91
Échelon 3	250	2 875,16	3 018,92
II. Agents de maîtrise			
Niveau 1			
Échelon 1	150	2 005,76	2 106,05
Échelon 2	160	2 116,60	2 222,43
Échelon 3	170	2 227,17	2 338,53
Niveau 2			
Échelon 1	185	2 393,57	2 513,25
Échelon 2	200	2 559,56	2 687,54
Échelon 3	215	2 725,60	2 861,88
Niveau 3			
Échelon 1	235	2 947,09	3 094,44
Échelon 2	255	3 168,55	3 326,98
Échelon 3	275	3 390,03	3 559,53
III. Ingénieurs et cadres			
Position I	300	2 664,84	2 798,08
Position II – A	400	3 372,38	3 541,00
Position II – B	470	3 867,28	4 060,64
Position III – A	530	4 291,84	4 506,43
Position III – B	620	4 928,39	5 174,81
Position III – C	800	6 201,84	6 511,93

À la date d'entrée en vigueur de l'accord, la prime de panier sera également revalorisée pour s'établir à 4,22 €. La prime de panier de l'annexe VIII est quant à elle portée à 6,47 €.

À cette même date, l'indemnité forfaitaire d'amortissement et d'entretien du chien sera également revalorisée pour s'établir à 1,33 € par heure de travail effectif de l'équipe homme-chien.

De même, la prime d'entretien des tenues sera également revalorisée pour s'établir à 8,28 € nets par mois.

ART.

Grille des rémunérations minimales conventionnelles applicable au 1er janvier 2025

(En euros.)

Grille de salaires applicable au 1er janvier 2025			
Catégorie professionnelle	Coefficient	Base mensuelle 151,67 heures	
		Minima conventionnels à 2024	Minima conventionnels au 1er janvier 2025
I. Agent d'exploitation, employé, administratif, technicien			
Niveau 1			
Échelon 1	–	–	–
Échelon 2	–	–	–
Niveau 2			
Échelon 1	–	–	–
Échelon 2	120	1 775,72	1 832,54
Niveau 3			
Échelon 1	130	1 798,99	1 856,56
Échelon 2	140	1 852,95	1 912,24
Échelon 3	150	1 922,27	1 983,78
Niveau 4			
Échelon 1	160	2 028,56	2 093,47
Échelon 2	175	2 193,47	2 263,66
Échelon 3	190	2 358,44	2 433,91
Niveau 5			
Échelon 1	210	2 578,94	2 661,47
Échelon 2	230	2 798,91	2 888,48
Échelon 3	250	3 018,92	3 115,53
II. Agents de maîtrise			
Niveau 1			
Échelon 1	150	2 106,05	2 173,44
Échelon 2	160	2 222,43	2 293,55
Échelon 3	170	2 338,53	2 413,36
Niveau 2			
Échelon 1	185	2 513,25	2 593,67
Échelon 2	200	2 687,54	2 773,54
Échelon 3	215	2 861,88	2 953,46
Niveau 3			
Échelon 1	235	3 094,44	3 193,46
Échelon 2	255	3 326,98	3 433,44
Échelon 3	275	3 559,53	3 673,43
III. Ingénieurs et cadres			
Position I	300	2 798,08	2 887,62
Position II – A	400	3 541,00	3 654,31
Position II – B	470	4 060,64	4 190,58
Position III – A	530	4 506,43	4 650,64
Position III – B	620	5 174,81	5 340,40
Position III – C	800	6 511,93	6 720,31

Au 1er janvier 2025, la prime de panier sera également revalorisée pour s'établir à 4,36 €. La prime de panier de l'annexe VIII est quant à elle portée à 6,68 €.

À cette même date, l'indemnité forfaitaire d'amortissement et d'entretien du chien sera également revalorisée pour s'établir à 1,37 € par heure de travail effectif de l'équipe homme-chien.

De même, la prime d'entretien des tenues sera également revalorisée pour s'établir à 8,54 € nets par mois.

ART.

Grille des rémunérations minimales conventionnelles applicable au 1er janvier 2026

(En euros.)

Grille de salaires applicable au 1er janvier 2026			
Catégorie professionnelle	Coefficient	Base mensuelle 151,67 heures	
		Minima conventionnels au 1er janvier 2025	Minima conventionnels au 1er janvier 2026
I. Agent d'exploitation, employé, administratif, technicien			
Niveau 1			
Échelon 1	–	–	–
Échelon 2	–	–	–
Niveau 2			
Échelon 1	–	–	–
Échelon 2	120	1 832,54	1 883,85
Niveau 3			
Échelon 1	130	1 856,56	1 908,54
Échelon 2	140	1 912,24	1 965,78
Échelon 3	150	1 983,78	2 039,33
Niveau 4			
Échelon 1	160	2 093,47	2 152,09
Échelon 2	175	2 263,66	2 327,04
Échelon 3	190	2 433,91	2 502,06
Niveau 5			
Échelon 1	210	2 661,47	2 735,99
Échelon 2	230	2 888,48	2 969,36
Échelon 3	250	3 115,53	3 202,76
II. Agents de maîtrise			
Niveau 1			
Échelon 1	150	2 173,44	2 234,30
Échelon 2	160	2 293,55	2 357,77
Échelon 3	170	2 413,36	2 480,93
Niveau 2			
Échelon 1	185	2 593,67	2 666,29
Échelon 2	200	2 773,54	2 851,20
Échelon 3	215	2 953,46	3 036,16
Niveau 3			
Échelon 1	235	3 193,46	3 282,88
Échelon 2	255	3 433,44	3 529,58
Échelon 3	275	3 673,43	3 776,29
III. Ingénieurs et cadres			
Position I	300	2 887,62	2 968,47
Position II – A	400	3 654,31	3 756,63
Position II – B	470	4 190,58	4 307,92
Position III – A	530	4 650,64	4 780,86
Position III – B	620	5 340,40	5 489,93
Position III – C	800	6 720,31	6 908,48

Au 1er janvier 2026, la prime de panier sera également revalorisée pour s'établir à 4,48 €. La prime de panier de l'annexe VIII est quant à elle portée à 6,87 €.

À cette même date, l'indemnité forfaitaire d'amortissement et d'entretien du chien sera également revalorisée pour s'établir à 1,41 € par heure de travail effectif de l'équipe homme-chien.

De même, la prime d'entretien des tenues sera également revalorisée pour s'établir à 8,78 € nets par mois.

ART.

Dans un contexte de forte volatilité de l'inflation et avec la volonté d'anticiper au mieux les évolutions des prochaines années, les partenaires sociaux de la branche des entreprises de prévention et de sécurité se sont réunis en vue de revaloriser les salaires minimaux conventionnels sur une période triennale correspondant aux années 2024, 2025 et 2026.

Parallèlement, cette disposition s'accompagnera de la mise en œuvre d'un agenda social conjointement défini visant à favoriser l'attractivité du secteur en matière d'évolution de carrière, de conditions de travail, de transformation des métiers et de la filière et d'une revalorisation significative des emplois, notamment par le biais des accessoires de salaires prévus conventionnellement.

Les partenaires s'engagent à ouvrir ces négociations dès signature du présent accord.

Par ailleurs, si les conditions économiques venaient à déséquilibrer la logique initiale du présent accord, les partenaires signataires s'engagent à se revoir dans les 2 mois.

SECTION 3

Avenant : Avenant n° 1 du 23 septembre 1987 (se substitue à l'accord du 1er juillet 1987) (1)

Source officielle Légifrance

ART.

Les parties signataires de l'accord national professionnel du 1er juillet 1987 sur la durée du travail dans les entreprises de prévention et de sécurité reconnaissent la nécessité d'apporter des précisions facilitant la compréhension du texte sans en remettre en cause l'économie générale. En conséquence, ils conviennent de lui substituer le texte suivant :

Entre les soussignés, après avoir rappelé que :

L'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 a ramené la durée légale du temps de travail de 40 à 39 heures par semaine ;

Les avenants n os 2 et suivants à l'accord national professionnel du 23 juillet 1981 dans les professions de gardiennage, de surveillance et de sécurité ont prévu des réductions progressives des équivalences pour aboutir à la suppression totale du régime d'équivalence, à compter du 1er juillet 1984 ;

Dans le dernier accord du 9 juin 1982 un dispositif avait été adopté, mettant en oeuvre la notion d'heures de permanence ;

Après examen paritaire, le présent accord a été conclu, remplaçant et annulant les articles 8.1,8.2 et l'article 9 de l'accord du 9 juin 1982, et toute disposition de cet accord qui lui serait contraire ;

Les parties sont convenues de se rapprocher pour définir les modalités ci-dessous, en prenant en compte la nécessité d'assurer la continuité des prestations, notamment dans les plages horaires spécifiques à la profession (qui se définissent souvent comme le complément des plages horaires du personnel travaillant sur le lieu de la prestation), d'une part, de faciliter, d'autre part, la mise en place d'horaires réduisant les déplacements des agents, surtout aux heures et jours où les moyens de transport sont plus rares, et leur permettant de disposer de temps plus importants de repos et de temps libre ;

Conscientes de l'extrême spécificité de la profession et de la notion de vacation spécifique au domaine de la surveillance, les parties sont convenues de se référer à la notion de cycle et d'ouvrir aux entreprises la possibilité de recourir au dispositif prévu à l'article L. 212-5 du code du travail dans les conditions suivantes, après information et consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, cette faculté n'excluant pas la possibilité de définir des modalités particulières d'application par voie d'accord d'entreprise, notamment dans le cadre de la négociation collective obligatoire prévue à l'article L. 132-27 du code du travail ;

L'année civile va du 1er janvier (0 heure) au 31 décembre (24 heures) ;

Le mois civil va du premier jour du mois (0 heure) au dernier jour du mois (24 heures) ;

La semaine civile va du lundi (0 heure) au dimanche (24 heures) ;

La journée civile va de 0 heure à 24 heures ;

Dans le présent texte, les termes année, mois, semaine, jour sont définis comme ci-dessus,

il a été convenu ce qui suit :

ART. 1er

Le présent accord s'applique aux entreprises de prévention et de sécurité visées à l'article 1er de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985.

Tous les salariés, quelles que soient la nature ou la durée de leur contrat, relèvent du présent accord.

ART. 2

La nécessité du service évoquée dans le préambule rend impossible de faire effectuer 39 heures de travail par semaine par des services identiques. Ces services sont de durées variables, différentes de 7 heures 80 centièmes par jour.

Les parties conviennent en conséquence de permettre la définition du cycle dans les conditions suivantes :

2.1. Organisation du travail

La durée du travail dans les entreprises peut être organisée sous forme de cycles de travail d'une durée maximale de 8 semaines.

À titre indicatif, les cycles suivants peuvent être mis en place :

-3 semaines à 36 heures, 1 semaine à 48 heures ;

-1 semaine à 32 heures, 1 semaine à 40 heures, 1 semaine à 44 heures ;

-3 semaines à 44 heures, 1 semaine à 36 heures.

La répartition de la durée du travail à l'intérieur du cycle est déterminée par le planning de service ; elle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Toutefois, les entreprises ou établissements qui auront réparti la durée du travail sur une période de 4 semaines constituée de 3 semaines à 36 heures et de 1 semaine à 48 heures pourront, au sein de chaque cycle, déplacer la semaine de 48 heures, sous réserve d'en avoir informé les salariés dans le délai prescrit au 2.3 ci-dessous.

2.2. Décompte des heures supplémentaires et modalités de paiement au mois

Décompte des heures supplémentaires dans le cadre du cycle

En vertu des possibilités ouvertes par la loi n° 87-423 du 19 juin 1987, sont considérées comme heures supplémentaires celles qui dépassent la durée moyenne de 39 heures calculée sur la durée du cycle, et ce quelle que soit la durée du cycle.

Modalités de paiement au mois

Les salariés bénéficient des dispositions relatives à la mensualisation. En conséquence, lorsque la durée moyenne du cycle est au moins égale à 39 heures, leur rémunération sera calculée sur la base de 169 heures normales.

En toute hypothèse, les heures supplémentaires décomptées suivant la règle fixée au paragraphe précédent s'ajoutent à cette rémunération.

2.3. Contrôle et modification de l'horaire de travail

Les plannings de vacations seront établis par référence aux cycles.

Toute modification ayant pour effet de remettre en cause l'organisation du cycle doit être portée à la connaissance des salariés par écrit au moins 7 jours avant son entrée en vigueur (1).

En cas d'ajustement ponctuel de l'horaire de travail justifié par des nécessités de service se traduisant par des services ou heures supplémentaires, le salarié doit en être informé au moins 48 heures à l'avance. Son refus pour raisons justifiées ne peut entraîner de sanctions disciplinaires.

Les délais prévus ci-dessus peuvent être réduits à condition que le salarié concerné y consente. En cas d'accord de gré à gré, il est recommandé de formaliser cet accord par écrit.

Toute modification effective du planning ne remet pas en cause l'application des dispositions du présent accord.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 3, alinéa 2, du décret n° 87-897 du 30 octobre 1987 (arrêté du 15 décembre 1987, art. 1er).

ART. 3

L'encadrement n'étant pas directement et automatiquement concerné par la mise en oeuvre du cycle dans l'entreprise, il n'est pas prévu d'adaptation spécifique. Dans le cas où celui-ci serait concerné d'une manière significative et permanente, il y aura lieu à détermination de modalités spécifiques avec les organisations syndicales dans l'entreprise ou, à défaut, dans le contrat individuel du salarié de l'encadrement concerné.

ART. 4

Il est convenu, par dérogation aux dispositions de l'article L. 212-1, que la durée quotidienne de travail effectif ne peut dépasser 12 heures pour les services englobant un temps de présence vigilante.

ART. 5

Il est convenu, pour la mise en place des horaires de travail, que la semaine de travail ne pourra excéder 4 fois 12 heures, soit 48 heures, et que sur 12 semaines consécutives elle ne pourra excéder 46 heures. Un jour de repos minimum sera ménagé après toute période de 48 heures de service.

ART. 6

Le contingent annuel d'heures supplémentaires sans autorisation de l'inspection du travail est porté à 329 heures. Il peut soit se décompter en heures réellement effectuées, soit se traduire par la possibilité d'effectuer 46 heures par semaine d'une façon permanente sans autorisation de l'inspection du travail.

ART. 7

Les parties conviennent que, en cas de difficultés dans la mise en oeuvre du présent accord, elles se réuniraient pour discuter de ses modalités.

Cette réunion aura lieu à l'initiative de la partie la plus diligente et dans le mois suivant la demande.

Les parties conviennent de se réunir dans le délai maximum de 1 an à compter de l'extension du présent accord en vue d'examiner les difficultés que son application aurait pu mettre en évidence et négocier le cas échéant les adaptations nécessaires.

ART. 8

Dès lors que des entreprises ou établissements ont conclu des accords de modulation conformes aux dispositions du code du travail (dont l'article L. 212-8), il est convenu expressément et par dérogation que la limite hebdomadaire de 44 heures puisse être portée à 48 heures (1).

Les conventions ou accords de modulation doivent accorder une contrepartie aux salariés consistant en une réduction de la durée du travail effectif ou en toute autre contrepartie laissée à l'appréciation des signataires de la convention ou de l'accord.

(1) L'extension de cet alinéa ne vise que les entreprises ou établissements qui ont conclu des accords de modulation postérieurement au 29 décembre 1987 (arrêté du 15 décembre 1987, art. 1er).

> **NOTA**
>
> (1) l'extension du 1er alinéa ne vise que les entreprises ou établissements qui ont conclu des accords de modulation postérieurement au 29 décembre 1987 (date de publication de l'arrêté d'extension du 15 décembre 1987).

ART. 9

Les parties conviennent de demander la mise en oeuvre des dispositions réglementaires nécessaires à la prise en compte des spécificités de la profession relatives à la définition d'un horaire collectif, de la périodicité variable de la semaine de 48 heures et de toute disposition nécessaire permettant son entrée en vigueur.

ART. 10

Le présent accord ayant valeur d'accord national professionnel au sens de l'article L. 133-12-6 du code du travail, les signataires en demandent l'extension.

Si l'extension de cet accord ou d'une partie de celui-ci n'était pas obtenue, les parties signataires s'engagent à se réunir dans un délai de 15 jours en vue de trouver une solution permettant d'obtenir l'extension totale.

ART. 11

Le présent accord ne remet pas en cause les dispositions plus favorables d'accords d'entreprise portant sur le même objet.

Le présent accord prendra effet à compter du premier jour du mois suivant son extension.

SECTION 4

Avenant : Annexe III : Salaires

Source officielle Légifrance

ART. Voir partie « Salaires ».

SECTION 5

Avenant : Annexe VIII : Dispositions particulières aux emplois de la sûreté aérienne et aéroportuaire (Ajoutée par avenant du 31 juillet 2002)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

La sûreté aérienne et aéroportuaire désigne les mesures prises dans le but d'empêcher l'introduction à bord des aéronefs en exploitation de toute personne ou élément matériel de nature à compromettre la sûreté des vols.

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises et aux personnels employés par elles qui, dans le cadre du champ d'application général de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité, exercent effectivement toutes activités de contrôle de sûreté des personnes, des bagages, du fret, des colis postaux, des aéronefs et des véhicules effectuées sur les aéroports français, notamment dans le cadre de l'article L. 282-8 du code de l'aviation civile.

En conséquence, elles cessent de s'appliquer aux personnels concernés dès lors qu'ils ne sont plus affectés à une mission relevant de la sûreté aérienne et aéroportuaire au sens ci-dessus défini. Ces missions de sûreté n'incluent donc pas des activités de sécurité qui, bien qu'exercées en milieu aéroportuaire, ne sont néanmoins pas directement liées à la sûreté des vols (telles que, à titre d'exemple, la surveillance de parkings, les activités de prévention et de lutte contre l'incendie).

ART. 4

Les avantages résultant des présentes dispositions ne s'ajoutent pas à ceux déjà accordés pour le même objet dans les entreprises à la suite d'usages ou d'accords collectifs ; seule est applicable la disposition globalement la plus favorable de la présente annexe ou des dispositions appliquées antérieurement dans l'entreprise.

De même, en cas d'évolution de la législation sociale ou de la convention collective conférant des compensations sous un libellé différent mais ayant un même objet que l'un de ceux présentement traités, seule la plus favorable des deux sera maintenue sans qu'elles puissent se cumuler entre elles.

ART. 3

3.01. Indemnité pour frais de transport

Cette indemnité est fixée en fonction de l'éloignement du domicile, sur la base de zones concentriques et sur justification de l'utilisation du véhicule personnel. Cette indemnité est versée pour les jours où l'agent s'est effectivement rendu à son travail.

Elle est exclusive de toute participation au paiement d'un titre de transport en commun pour le trajet domicile-travail.

Le barème d'indemnisation qui suit est basé sur une référence de kilométrage pour un aller simple. Les valeurs correspondantes en euros sont applicables à un aller-retour rendu nécessaire par la planification, à l'exclusion des allers-retours volontaires au domicile pour convenance personnelle :

- de 0 à 15 kilomètres : 1,50 € pour un aller-retour ;

- de 16 à 30 kilomètres : 2,00 € pour un aller-retour ;

- de 31 à 50 kilomètres : 2,30 € pour un aller-retour ;

- plus de 50 kilomètres : 2,60 € pour un aller-retour.

Ce barème sera indexé sur l'évolution du barème administratif annuel d'indemnisation applicable pour un véhicule de 6 chevaux fiscaux, et ce à compter du premier jour du mois suivant l'entrée en vigueur du nouveau barème.

3.02. Indemnité de panier
(Modifié en dernier lieu par avenant du 19 mars 2012)

Une indemnité de panier est accordée au personnel effectuant une durée minimale de travail de 6 heures continues. En cas de vacation de 12 heures, une seule indemnité de panier est due.

Son montant est fixé à 5,17 € et sera revalorisé, lors de l'entrée en vigueur de chaque révision conventionnelle de la grille des salaires, d'un taux égal à celui de l'évolution de cette grille.

Cette indemnité ne se cumule avec aucun autre avantage ou indemnité de même objet ou nature.

3.03. Indemnité de nettoyage de tenue

Elle est de 12,20 € par mois, réglée 11 mois par an, sur fourniture d'un justificatif.

Lors de la rupture du contrat de travail, les tenues doivent être rendues après nettoyage avec justificatif daté du pressing. Ces tenues auront été perçues dans un état au moins comparable.

3.04. Majoration heures de nuit *(1)*

Elle est égale à 25 % de majoration sur le taux horaire de base du salarié pour les heures travaillées entre 21 heures et 6 heures.

3.05. Majoration du dimanche *(1)*

Elle est égale à 50 % de majoration sur le taux horaire de base du salarié.

3.06. Prime de performance individuelle

Il est versé une prime, liée à la performance individuelle, représentant un montant maximum de 1 mois de salaire brut de base par an pour un salarié de performance satisfaisante.

Cette prime est versée, à trimestre échu, aux salariés présents à l'effectif au dernier jour du trimestre de référence et physiquement présents sur les postes de travail au moins 1 jour sur la période trimestrielle considérée.

Le droit à perception de cette prime est ouvert dès que les salariés concernés ont atteint 6 mois d'ancienneté continus au sein de l'entreprise.

Exemple : un salarié entré le 15 janvier perçoit, à trimestre échu, une PPI calculée pour la période allant du 16 juillet au 30 septembre.

Dans la situation particulière de modification de la situation juridique de l'employeur (changement d'employeur consécutif à un transfert de marché au sens de la présente convention collective ou autre modification telle que : succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société...), le calcul de l'ancienneté requise correspond au cumul des périodes continues passées au sein de l'ancien employeur puis du nouvel employeur.

En cas de modification de la situation juridique de l'employeur telle que décrite dans le paragraphe ci-dessus, le montant de la prime est calculé et versé par chacun des employeurs au prorata de la période passée chez chacun d'entre eux.

Ce montant se décompose comme suit :

1. Une part fixe de 500 € annuels brut (pour un salarié à 151,67 heures), versée au prorata du temps de travail contractuel pour les salariés à temps partiel. Le montant de cette part fixe sera revalorisé, lors de l'entrée en vigueur de chaque révision conventionnelle de la grille des salaires, d'un taux égal à celui de l'évolution de cette grille.

2. Une part variable correspondant au maximum à la différence entre le montant versé au titre de la part fixe visée à l'alinéa précédent et 1 mois de salaire brut de base du salarié, versée selon les critères suivants :

2.1. Fraction de la part variable liée à des critères définis par l'entreprise (50 %)

50 % du montant de la part variable seront versés selon des critères permettant d'évaluer la performance au poste de travail. Ces critères seront obligatoirement définis par chaque entreprise avant le 31 décembre de l'année précédente et pourront notamment porter sur l'assiduité et la ponctualité des salariés, les résultats aux tests internes à l'entreprise, les résultats aux tests des services officiels, le relationnel client – passagers, l'attitude au poste et la présentation de la tenue.

Compte tenu de la variété des situations, des contextes, des contraintes et donc des paramètres d'appréciation, les modalités et conditions plus précises d'attribution de cette prime devront être fixées au sein de chaque entreprise et, le cas échéant, pour chaque site aéroportuaire. Dans ce cas, en cas de changement de site en cours de période, la prime est versée sur la base de la durée passée sur chaque site, par référence aux critères applicables sur celui-ci.

Les règles et conditions d'attribution devront faire l'objet d'une information au comité d'entreprise/d'établissement, au comité social et économique ou aux délégués du personnel du site ou de l'agence de rattachement, avant le 31 décembre de l'année précédente.

2.2. Fraction de la part variable liée à des critères communs à l'ensemble des entreprises (50 %)

50 % du montant de la part variable seront versés selon des critères permettant d'évaluer l'assiduité et la ponctualité des salariés à leur poste de travail.

2.2.1. Absences (a)

Absences justifiées

Toute absence non assimilée à du temps de travail effectif au cours du trimestre considéré entraînera la proratisation, à due proportion, du montant dû pour ce même trimestre.

Une annexe au présent accord précise les absences assimilées à du temps de travail effectif (liste donnée à titre indicatif, non limitative et susceptible d'évolution en fonction des dispositions légales, réglementaires, conventionnelles ou des décisions jurisprudentielles ultérieures).

Les absences consécutives à une participation à un mouvement de grève sont sans conséquence pour l'attribution et le calcul de la prime de performance individuelle.

Absences injustifiées

Toute absence injustifiée au cours du trimestre considéré entraînera la suppression du montant dû pour ce même trimestre.

Les absences injustifiées sont celles pour lesquelles le salarié ne peut produire aucun justificatif valable et attesté au sens de l'article 7.02 de la CCN.

2.2.2. Retards

Les retards sont appréciés sur une période mensuelle. Les retards ont un effet minorateur sur le versement dû au titre du trimestre considéré.

Le montant de la part variable trimestrielle liée à des critères communs à l'ensemble des entreprises (50 %) sera minoré d'un tiers en cas de :

– deux retards ;

– ou un retard s'il est supérieur à 20 minutes constaté(s) au cours du mois considéré.

Exemples (NB : les exemples ci-dessous ne visent que les effets des seuls retards, or, la prime peut également être affectée par les absences prévues au 2.2.1) :

– si un retard de plus de 20 minutes en janvier et aucun retard en février et mars : retrait de 1/3 des 50 % ;

– si deux retards en février et aucun retard en janvier et mars : retrait de 1/3 des 50 % ;

– si un retard de plus de 20 minutes en février et deux retards en mars : retrait de 2/3 des 50 % ;

– si un retard (de moins de 20 minutes) en janvier + un retard (de moins de 20 minutes) en février + un retard (de moins de 20 minutes) en mars : aucune retenue sur les 50 %.

Les retards occasionnés par les moyens de transport (bus, navettes...) internes aux plates-formes aéroportuaires, ou consécutifs à des incidents survenus dans l'enceinte de ces mêmes plates-formes (ex : bagage abandonné), seront sans impact sur le versement de la part variable.

3. Dispositions concernant l'encadrement

L'encadrement se définit comme les personnels assurant des fonctions de management d'équipe, ce qui correspond a minima à la classification « chef d'équipe ».

Les dispositions et critères des paragraphes 1 et 2.1 du présent accord leur sont applicables.

Les critères d'assiduité définis au 2.2 ne leur sont pas applicables. Le montant de la part variable (50 %) prévu à l'article 2.2 sera donc versé aux encadrants concernés sur la base de critères de management définis par l'entreprise. Ces critères devront faire l'objet d'une information au comité d'entreprise/ d'établissement, au comité social et économique ou aux délégués du personnel du site ou de l'agence de rattachement, avant le 31 décembre de l'année précédente.

4. Information du salarié

Tous les critères retenus et les appréciations portées seront déterminés et validés objectivement par l'employeur, suivant un barème basé sur des indicateurs, paramètres et tous éléments de suivi et de consignation, tangibles, mesurables, démontrables, traçables.

Chaque salarié pourra, sur simple demande, obtenir de son entreprise le détail du calcul qui lui a été appliqué au titre du trimestre considéré.

3.07. Habillage et déshabillage

La prime conventionnelle dite d'habillage versée mensuellement est d'un montant calculé sur la base d'un temps forfaitaire de 10 minutes par jour travaillé et du salaire correspondant au minimum conventionnel du coefficient 140.

(1) Ces seules majorations sont cumulables entre elles.

(a) L'article 2.2.1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail telles qu'interprétées par la Cour de cassation (Cass soc. 16 février 1994, n° 90-45.916 et 7 novembre 2018, n° 17-15.833).
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

ART. 2

2.1. Définition des emplois

Les métiers de la sûreté aérienne et aéroportuaire sont exercés par des salariés de sûreté pour assurer l'application des mesures ou recommandations en matière de sûreté ou toute mesure complémentaire à la demande des parties concernées selon les fonctions ci-après définies, qui sont destinées à faire partie intégrante d'une grille générale des métiers repères de la sécurité dans le cadre d'un accord futur.

Appellation et définition des emplois

Agent d'exploitation de sûreté aéroportuaire	
Missions : le pourquoi, l'objectif	- Intervention sur les portes et autres éléments donnant accès au périmètre réservé. - Contrôle d'accès aux zones réservées. - Permettre ou interdire l'accès en zone réservée. - Régulation des flux de contrôle : passagers, bagages, expéditions de fret. - Rapprochement documentaire. - Étiquetage : bagages, expéditions de fret. - Visites de sûreté de la cabine et des soutes. - Surveillance des périmètres avions - Assurer la présentation manuelle indispensable des bagages, colis et objets, afin d'en faciliter la bonne analyse sur les dispositifs automatiques de contrôle.
Instructions : le comment	- N'exécuter les instructions d'un tiers dûment habilité qu'avec l'approbation de sa hiérarchie. - Contrôler les titres de transport, pièces d'identité et d'accès en zone réservée. - Faciliter les flux et le contrôle. - Procéder aux différentes visites de sûreté, afin d'assurer l'étanchéité et la stérilisation des zones réservées. - Veiller à la validité des titres d'accès et à l'habilitation des personnels intervenant directement sur le périmètre avion, ainsi qu'à la non-intrusion d'objets dangereux.
Formation	PAEP - IFPBM IFBS (durée : 50 heures). PAFR - Fret (durée : 33 heures).

Profileur	
Missions	- Il procède à la vérification et à l'analyse de documents complexes tels que les documents de voyage de passagers au départ ou déclarations de fret aérien : passeports et visas pour effectuer une première levée de doute, afin de s'assurer de leur authenticité et de leur validité.
Instructions	- Questionnement des passagers dans les langues requises à l'aide de procédures précises et complexes, afin de prévenir les actes de malveillance et l'émigration illégale. - En cas de doute sur la validité/authenticité des documents présentés, celui-ci devra alerter son responsable hiérarchique ou un représentant de la compagnie aérienne concernée.
Formation	Durée : 70 heures.

Opérateur qualifié de sûreté aéroportuaire	
Missions	- Prévenir toute intrusion de personne non habilitée dans des zones déterminées. - Examiner et analyser sur écran formes, volumes, matières, objets au cours des contrôles et leur contenu afin de détecter les objets dangereux. - Connaître les acteurs aéroportuaires ainsi que leurs compétences respectives. Supplétivement, assurer les missions conférées aux agents de sûreté.
Instructions	- Activer les procédures adéquates en cas de détection d'objets dangereux et/ou d'intrusion non habilitée. - Mise en œuvre de dispositifs automatiques de contrôle dans le but d'empêcher l'introduction à bord des aéronefs de tout élément ou produit de nature à compromettre la sûreté des vols. - Assurer le contrôle physique de sûreté des bagages de soute et des bagages à main à l'aide de dispositifs automatiques de contrôle appropriés ou de fouilles de sécurité. - Assurer le contrôle physique de sûreté du fret aérien.

	- Assurer le contrôle physique des personnes par l'utilisation des dispositifs automatiques de contrôle et/ou au moyen de palpations.
Formation	PAEB - IFBS (durée : 90 h 15). PAEPD - IFPBM + PIFP (durée : 90 h 15). PAFRD - Fret (durée : 60 h 30). PAG - IFPBM + PIFP et IFBS et Fret (durée : 107 h 15).

Opérateur confirmé de sûreté aéroportuaire	
Missions	- Prévenir toute intrusion de personne non habilitée dans des zones déterminées. - Examiner et analyser sur écran formes, volumes, matières, objets au cours des contrôles et leur contenu afin de détecter les objets dangereux. - Connaître les acteurs aéroportuaires ainsi que leurs compétences respectives. - PIF : assurer une polyvalence sur tous les postes (PIF). - PIF et CBS : assurer un tutorat à l'égard des nouvelles recrues. - Par les qualifications acquises, apporter une contribution renforcée vis-à-vis du public. Supplétivement, assurer des missions conférées aux agents de sûreté.
Instructions	- Activer les procédures adéquates en cas de détection d'objet dangereux et/ou intrusion non habilitée. - Mise en œuvre de l'ensemble des dispositifs automatiques de contrôle existants dans le but d'empêcher l'introduction à bord des aéronefs de tout élément ou produit de nature à compromettre la sûreté des vols. - Assurer le contrôle physique de sûreté des bagages de soute et des bagages à main à l'aide de dispositifs automatiques de contrôle appropriés ou de fouilles de sécurité. - Assurer le contrôle physique de sûreté du fret aérien. - Assurer le contrôle physique des personnes par l'utilisation des dispositifs automatiques de contrôle et/ou au moyen de palpations.
Formation	PAEB - IFBS (durée : 90 h 15). PAEPD - IFPBM + PIFP (durée : 90 h 15). PAFRD - Fret (durée : 60 h 30). PAG - IFPBM + PIFP et IFBS et Fret (durée : 107 h 15). Plus pour les PIF : formations perfectionnement palpations, perfectionnement relations avec le public et pour les CBS : formations au TIP, à la levée de doute ciblée, au traitement des bagages de niveau 3.
Formation opérateur confirmé de sûreté aéroportuaire : Le passage des tests permettant l'accès à la qualification d'opérateur confirmé sera effectué sur demande du salarié et aura lieu dans les 6 mois suivant l'acquisition des 2 années d'ancienneté dans la qualification d'opérateur qualifié. L'employeur ne pourra pas rejeter une demande remplissant les conditions énumérées ci-dessus. Toutefois, à titre dérogatoire,	Qualifications particulières des opérateurs confirmés sur PIF et CBS : La qualification d'opérateur PIF confirmé est accessible aux opérateurs qualifiés PIF dans les conditions suivantes : - Avoir exercé effectivement la fonction d'opérateur qualifié pendant les 2 ans précédant la demande de passage des tests d'admission à la qualification d'opérateur confirmé. - Avoir réussi au test d'anglais (TOEIC) dont le niveau doit valider la capacité à s'exprimer et à comprendre clairement et sans difficultés, de manière à pouvoir parfaitement comprendre et être compris par des passagers de langue anglaise dans le cadre de tout échange relatif à la mission de l'opérateur et au contexte général de l'aéroport sur les plans de la réglementation, de l'organisation et du fonctionnement de l'inspection filtrage. - Avoir réussi les tests d'aptitude au tutorat. - Avoir une capacité de polyvalence sur les postes de PIF et de CBS. - Avoir réussi les tests de fin de formation des modules suivants : -- perfectionnement aux opérations de palpation et aux relations avec le public ; -- aptitude à utiliser le TIP. Qualifications particulières des opérateurs CBS confirmés sur : La qualification d'opérateur CBS confirmé est accessible aux opérateurs qualifiés CBS dans les conditions suivantes : - Avoir exercé effectivement la fonction d'opérateur CBS qualifié pendant les 2 ans précédant la demande de passage des tests d'admission à la qualification d'opérateur CBS confirmé. - Réussite des tests d'utilisation de toutes les machines de détection. - Tests d'aptitude au traitement des bagages de niveau 3. - Tests d'aptitude à l'exercice de la fonction de REC (responsable d'examen ciblé) avec le niveau minimal d'anglais permettant de procéder à une réconciliation bagage/passager. - Tests d'aptitude au tutorat.

pour permettre aux entreprises de définir et de mettre en place certains modules de formation ainsi que les modalités de passage des tests, de réguler et de faire face aux demandes des personnels remplissant déjà cette condition d'ancienneté au moment de l'entrée en vigueur du présent accord, le délai pour répondre à ces demandes au cours de la première année d'application de l'accord sera de 1 an à compter de son entrée en vigueur.	

Coordinateur	
Missions	Au sein d'une équipe : - Il peut assurer les missions d'un agent de sûreté ou d'un opérateur de sûreté. - Il veille à la bonne tenue des documents utilisés. - Il traite à son niveau les incidents et en rend compte à sa hiérarchie.
Instructions	- Il coordonne techniquement le travail réalisé dans le cadre des instructions données - Il alerte le membre de l'encadrement compétent quand le traitement d'une situation excède ses prérogatives. - Il rappelle les instructions et mesures en vigueur.
Formation	Idem opérateur de sûreté et programme de formation lié à la configuration de l'aéroport et suivi des procédures de l'entreprise du client et/ou des autorités.

Chef d'équipe	
Missions	- Il est responsable de la conduite des opérations d'un terminal, d'un hall, d'un ensemble de postes de contrôle. - Il peut être amené à exécuter des tâches d'agent de sûreté en cas de nécessité.

Superviseur	
Missions	Il assume la responsabilité opérationnelle et l'encadrement des personnels exécutant des missions de sûreté diversifiées mais complémentaires.

2.2. Classifications

Emploi	Statut	Coefficient d'embauche	Coefficient à l'issue de la période d'essai

Agent d'exploitation de sûreté	Agent d'exploitation	140	150
Profileur	Agent d'exploitation	150	160
Opérateur de sûreté : - Qualifié - Confirmé	Agent d'exploitation	 150 160	 160 175
Coordinateur	Agent d'exploitation	175	190
Chef d'équipe	Agent de maîtrise	185	200
Superviseur	Agent de maîtrise	235	255

En cas de promotion interne, le coefficient applicable immédiatement est celui prévu à l'issue de la période d'essai, sous réserve, le cas échéant, d'avoir préalablement rempli les conditions d'aptitude aux différentes formations et qualifications requises.

2.3. Sujétions particulières

Indépendamment de l'application des dispositions de l'article 3, annexe IV de la convention collective, en fonction des nécessités de service et d'organisation propres aux spécificités et contraintes de l'activité, les salariés entrant dans le champ d'application de la présente annexe pourront, sans incidence sur leur rémunération, être amenés à assurer accessoirement ou ponctuellement des missions correspondant à des qualifications inférieures à celles de leurs fonction et classification contractuelles, à condition d'être titulaires des éventuels agréments nécessaires et de répondre aux conditions de formation requises.

2.4. Rémunérations de base

Les salaires minimaux hiérarchiques correspondant aux coefficients exprimés dans la présente grille sont ceux de la grille des rémunérations minimales conventionnelles de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité exprimés pour les mêmes coefficients et pour 151,67 heures mensuelles.

2.5. Prime annuelle de sûreté aéroportuaire

Outre la prime de performance mentionnée à l'article 3.06 ci-après et spécifiquement eu égard aux pratiques salariales existantes pour d'autres métiers exercés sur les plates-formes aéroportuaires, les salariés entrant dans le champ d'application de la présente annexe perçoivent une prime annuelle de sûreté aéroportuaire égale à 1 mois du dernier salaire brut de base du salarié concerné, non cumulable dans l'avenir avec toute autre prime éventuelle versée annuellement. Cette prime est soumise à la totalité des cotisations sociales (assurance maladie, vieillesse et chômage, etc.)

Le versement de cette prime en une seule fois en novembre est subordonné à la double condition de 1 année d'ancienneté, au sens de l'article 6.05 des clauses générales de la convention collective nationale, et d'une présence au 31 octobre de chaque année. Cette prime n'est donc pas proratisable en cas d'entrée ou de départ en cours d'année, en dehors des cas de transfert au titre de l'accord conventionnel de reprise du personnel. Dans ce dernier cas, l'entreprise sortante réglera au salarié transféré ayant déjà acquis plus de 1 an d'ancienneté au moment de son départ le montant proratisé de cette prime pour la nouvelle période en cours. Le solde sera réglé par l'entreprise entrante à l'échéance normale du versement de la prime.

SECTION 6

Avenant : Protocole du 11 décembre 1984 relatif à la constitution du conseil de perfectionnement de l'Association nationale pour le développement de la formation dans les professions de la sécurité (ANFORS)

Source officielle Légifrance

ART.

Vu les articles 11, 12 et 13 de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels, modifié par l'avenant du 21 septembre 1982,

il a été convenu ce qui suit :

ART. 3

Les membres du conseil de perfectionnement sont désignés pour une durée de 3 ans éventuellement renouvelable.

ART. 2

Le conseil de perfectionnement visé à l'article précédent comprend en nombre égal :

- des représentants des employeurs, membres actifs de l'ANFORS, titulaires et suppléants, désignés par la fédération française des organismes de prévention et de sécurité ;

- des représentants des salariés, à raison de deux, titulaires, désignés par chacune des organisations syndicales signataires du présent protocole ; le nombre de représentants des employeurs sera égal au nombre de représentants des salariés.

Tout titulaire qui ne pourrait siéger sera remplacé par un suppléant préalablement désigné par son organisation.

NB. Remboursement des frais de participation des représentants des salariés : voir avenant n° 2 du 13 juin 1989.

ART. 1er

Il est constitué entre la fédération française des organismes de prévention et de sécurité et les organisations syndicales de salariés susmentionnées un conseil de perfectionnement qui fonctionnera auprès de l'Association nationale pour le développement de la formation dans les professions de la sécurité.

ART. 7

Pour la mise en oeuvre des règles définies aux articles 4 et 5 ci-dessus, les membres du conseil de perfectionnement établiront un règlement intérieur (1).

(1) Voir le règlement intérieur du 7 mars 1989 faisant suite au protocole du 11 décembre 1984.

ART. 6

Au terme de chaque année, un rapport sera établi sur l'action développée, les résultats obtenus et les perspectives de l'année suivante.

ART. 5

Le conseil de perfectionnement se réunit au moins trois fois par an.

Les décisions sont prises à la majorité des membres titulaires ou, en leur absence, de leurs suppléants.

ART. 4

Le conseil de perfectionnement exerce des attributions consultatives et participe à la gestion des sommes qui, dans le cadre des dispositions prévues par la convention multilatérale pluriannuelle conclue le 13 septembre 1982 entre la fédération française des organismes de prévention et de sécurité et l'Association nationale pour le développement de la formation dans les professions de la sécurité, sont mises en réciprocité collective. Il donne en outre des informations.

Attributions consultatives : le conseil de perfectionnement est consulté sur :

-les perspectives d'ouverture ou de fermeture des sections de formation ;

-l'organisation et le déroulement de la formation ;

-l'établissement des programmes.

Gestion de la réciprocité collective : le conseil de perfectionnement décide des conditions dans lesquelles seront utilisées les sommes payées par les entreprises en application de l'article L. 950-2 du code du travail et affectées au compte de réciprocité collective susmentionné.

Informations : le conseil de perfectionnement, afin de connaître le fonctionnement de l'ANFORS et de participer à sa gestion, dispose de sièges au conseil d'administration de l'ANFORS. L'attribution de ces sièges est définie par le règlement intérieur (1).

(1) Voir accord du 7 mars 1989 non étendu relatif au règlement intérieur du conseil de perfectionnement de l'Association nationale pour le développement de la formation dans les professions de la sécurité (ANFORS).

SECTION 7

Avenant : Accord du 7 mars 1989 relatif au règlement intérieur du conseil de perfectionnement de l'Association nationale pour le développement de la formation dans les professions de la sécurité (Anfors)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le conseil de perfectionnement apporte son aide pédagogique et technique au conseil d'administration ainsi qu'à toute personne désignée par le conseil d'administration pour mener à bien les actions de formation créées par l'ANFORS dans le cadre de son objet.

L'activité du conseil de perfectionnement s'exerce dans les conditions prévues au présent règlement ainsi que dans celles fixées par l'accord modifié par l'avenant du 9 février qui y est annexé et qui a été établi entre :

La Fédération française des organismes de prévention et de sécurité (FFOPS),

et

Les organisations syndicales de salariés énoncées ci-après :

- fédération des services CFDT ;

- CFE-CGC,

en application de l'article 9 de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels et de ses avenants.

ART. 2

La compétence du conseil de perfectionnement porte sur toutes les matières concernant :

1° Les perspectives d'ouverture ou de fermeture des cycles, sessions, cours ou stages gérés par l'Anfors ;

2° L'établissement des programmes et l'organisation des actions de formation menées sous la responsabilité de l'Anfors.

Le conseil de perfectionnement donne également son avis sur toute étude ou projet dont il est saisi par le conseil d'administration de l'Anfors.

Il a à décider des conditions dans lesquelles seront utilisées les sommes payées par les entreprises en application de l'article L. 950-2 du code du travail et affectées au compte de réciprocité collective.

Il aura également à connaître l'ensemble du budget de l'association en ce qui concerne ses activités de formation et les salaires du personnel.

ART. 3

Le conseil de perfectionnement est composé de membres de droit à raison de :

- deux représentants titulaires et deux suppléants désignés par chaque organisation syndicale de salariés signataire de l'accord ;

- un nombre égal de représentants des employeurs titulaires et suppléants.

ART. 4

La présidence est tournante, par année civile, entre :

- les organisations syndicales de salariés ;

- les représentants des employeurs.

Le président est assisté d'un vice-président appartenant à l'autre collège.

L'élection du (ou des) candidats(s) désigné(s) a lieu à la majorité absolue au premier tour et à la majorité relative au second tour.

Il y a deux scrutins, l'un pour le président, l'autre pour le vice-président.

ART. 5

Les fonctions de membre du conseil de perfectionnement sont gratuites.

Les salariés membres du conseil de perfectionnement ayant exposé des frais à l'occasion des réunions du conseil et des commissions de travail décidées par ledit conseil seront remboursés :

- de leurs frais, sur présentation de justificatifs, par l'Anfors ;

- des salaires perdus, par leur employeur.

L'employeur facturera à l'Anfors la prise en charge des salaires concernant la participation aux travaux du conseil de perfectionnement.

Le montant de ces indemnités sera prélevé sur le budget annuel des frais de gestion prévus à l'article 6 de l'accord national relatif à la mise en oeuvre des formations en alternance.

ART. 6

Le conseil de perfectionnement se réunit au moins trois fois par an sur convocation de son président et toutes les fois que celui-ci le juge utile. La date de chaque réunion est fixée lors de la réunion précédente.

Le conseil peut être également convoqué sur demande adressée à son président et signée par la moitié plus un de ses membres.

Le président du conseil d'administration de l'Anfors ou son représentant et le directeur de l'Anfors assistent de droit aux réunions du conseil de perfectionnement, avec voix consultative.

ART. 7

Le conseil de perfectionnement ne peut valablement délibérer que si le nombre de membres présents est au moins égal à la moitié, augmentée d'une unité, du nombre des membres titulaires.

Il se prononce à la majorité des membres de droit ou de leurs suppléants présents qui disposent chacun d'une voix.

Le vote par correspondance est interdit.

Le texte des avis émis par le conseil de perfectionnement est, à la diligence du directeur de l'Anfors qui assure le secrétariat, transmis, sous la signature du président du conseil de perfectionnement, au président du conseil d'administration de l'Anfors.

ART. 8

Le(s) responsable(s) de formation de l'association siégera(ont) au conseil de perfectionnement. Il(s) fournira(ont) des informations et exprimera(ont) des avis.

Le conseil peut inviter à tout ou partie des réunions toute personne dont la consultation lui paraît opportune ou nécessaire.

ART. 9

Le président du conseil de perfectionnement préside et anime les réunions dudit conseil. Il assure, conjointement avec le vice-président, en tant que de besoin, l'information réciproque du conseil de perfectionnement et du conseil d'administration.

ART. 10

Chaque organisation syndicale de salariés du conseil de perfectionnement bénéficie d'un siège de droit au conseil d'administration de l'Anfors.

La désignation du représentant de chaque organisation de salariés sera signifiée par écrit au président de l'Anfors.

ART. 11

Ce présent règlement intérieur pourra être modifié à la demande écrite d'une des parties, conformément à l'article 7.

ART. 12

Le conseil d'administration est chargé de l'application du présent règlement et de son interprétation.

Le président et le vice-président du conseil de perfectionnement soumettent au président du conseil d'administration de l'Anfors les difficultés qui pourraient naître de l'application ou de l'interprétation du présent règlement au sein du conseil de perfectionnement.

Le conseil d'administration de l'Anfors se prononcera lors de sa plus prochaine réunion. Ses décisions s'imposent au conseil de perfectionnement et le président du conseil de perfectionnement est chargé de les appliquer au sein dudit conseil.

SECTION 8

Avenant : Accord du 22 décembre 1997 relatif au capital de temps de formation

Source officielle Légifrance

ART.

Considérant l'accord conclu dans le cadre de la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité en date du 8 mars 1995, portant engagement de négocier un accord sur le capital de temps de formation, il a été convenu ce qui suit.

ART. 7

La durée du délai de franchise entre deux actions de formation suivies au titre du capital de temps de formation par un même salarié est fixé à 18 mois, calculés à compter du dernier jour de réalisation de l'action de formation professionnelle précédemment suivie dans le cadre du plan de formation.

ART. 6

La durée minimale des formations ouvertes au titre du capital de temps de formation ne peut être inférieure à 80 heures, réalisées en un ou plusieurs modules de formation répartis sur un plan de formation annuel de l'entreprise.

ART. 5

Sont considérées comme éligibles au capital de temps de formation, et pouvant à ce titre être inscrites au plan de formation des entreprises, les actions de formation ayant pour objet :

- l'élargissement et l'acquisition d'une qualification ;

- l'adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations technologiques et à l'évolution des organisations de travail.

Ces formations doivent être qualifiantes, diplômantes ou reconnues dans les classifications de la convention collective.

ART. 4

L'ancienneté requise pour l'ouverture du droit des salariés concernés par l'utilisation du capital de temps de formation est fixée à 1 an minimum de présence dans l'entreprise (en contrat à durée déterminée ou indéterminée), sans prise en compte de l'ancienneté acquise dans le cadre des contrats d'insertion en alternance ou d'apprentissage.

ART. 13

Les dispositions du présent accord, conclu pour une durée indéterminée, seront applicables dès publication de l'arrêté ministériel d'extension.

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants, L. 932-2 et L. 951-1 du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension conformément aux dispositions des articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Les conditions de révision et de dénonciation du présent accord sont celles résultant des articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

ART. 3

Sont considérés comme publics prioritaires éligibles au capital de temps de formation :

- les salariés n'ayant aucune qualification professionnelle reconnue par un titre ou un diplôme de l'enseignement professionnel, ou technologique, ou par un certificat de qualification professionnelle ;

- les salariés de tous niveaux dont l'emploi est en évolution du fait :

-- de l'introduction dans l'entreprise de nouvelles technologies ;

-- de la nécessité de développer de nouvelles compétences liées à l'évolution des métiers ;

-- de changement des modes d'organisation mis en place dans l'entreprise ;

-- d'une promotion récente ou d'une intégration récente dans l'encadrement ;

- les salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation au titre du plan de formation de l'entreprise au cours des 4 dernières années.

ART. 2

Le capital de temps de formation est un droit reconnu aux salariés, à temps plein et à temps partiel, qui leur permet, sous certaines conditions définies au présent accord, de suivre des actions de formation inscrites au plan de formation.

Ces actions visent le perfectionnement et l'élargissement des compétences professionnelles leur permettant d'élargir ou d'accroître leur qualification.

Le capital de temps de formation n'a pas pour objet de se substituer aux autres modes d'acquisition d'une formation professionnelle.

ART. 12

Afin d'assurer le financement d'une partie des dépenses liées aux actions de formation conduites en application du capital de temps de formation et incluant, outre les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement ainsi que les salaires et charges sociales légales et conventionnelles afférentes à ces actions, les entreprises employant au minimum 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCIB une contribution égale à 0,10 % du montant des salaires de l'année de référence avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation au développement de la formation professionnelle continue. Cette contribution, affectée au financement du capital de temps de formation, s'impute en déduction de la participation obligatoire au titre du congé individuel de formation.

ART. 1er

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité, référencées sous le code 746.Z de la nomenclature d'activités française (NAF).

ART. 11

Sur la base des demandes présentées par les salariés éligibles au capital de temps de formation dans les conditions fixées ci-dessus, l'entreprise dépose auprès de l'OPCIB une demande de prise en charge des dépenses afférentes aux actions de formation conduite en application du capital de temps de formation.

En fonction de la réponse des instances compétentes de l'OPCIB, l'entreprise fait connaître par écrit au salarié son accord ou les raisons du rejet de la demande de participation à une action éligible au titre du capital de temps de formation.

ART. 10

Lorsque plusieurs salariés remplissant les conditions fixées aux articles 3 et 4 du présent accord demandent à bénéficier d'actions de formation au titre du capital de temps de formation, l'accord à certaines demandes peut être différé afin que le pourcentage de salariés simultanément absents de l'établissement ne dépasse pas, sauf accord de l'employeur, 3 % du nombre total des salariés dudit établissement.

Pour les sites de moins de 10 salariés, quel que soit l'effectif global de l'entreprise ou de l'établissement, la satisfaction accordée à une demande de participer à une action de formation conduite en application du capital de temps de formation peut être différée lorsqu'elle aboutirait à l'absence simultanée, au titre du capital de temps de formation, de plus d'un salarié.

Dans les établissements de moins de 200 salariés, la satisfaction à une demande de participer à une action de formation conduite en application du capital de temps de formation peut être différée si le nombre total d'heures de formation demandées dépasse 3 % du nombre total d'heures de travail effectuées dans l'année.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, la satisfaction accordée à une demande de participer à une action de formation conduite en application du capital de temps de formation peut être différée lorsqu'elle aboutirait à l'absence simultanée, au titre du capital de temps de formation, de plus d'un salarié.

Les salariés dont la demande se trouverait ainsi différée, le refus étant notifié par écrit par l'employeur, bénéficient d'un examen prioritaire en cas de renouvellement de la demande.

ART. 9

Dès lors que l'entreprise a pris l'initiative d'inscrire à son plan de formation des actions éligibles au capital de temps de formation, les salariés éligibles au capital de temps de formation pourront demander, par écrit, à l'employeur de participer à ces actions.

La demande doit être adressée à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début de la formation.

ART. 8

Dans le cadre des consultations prévues aux articles L. 933-1, L. 933-3 et L. 933-6 du code du travail, l'entreprise indique les lignes prioritaires de son plan de formation en précisant aux salariés qu'ils ont un droit individuel d'accès aux formations correspondantes dans le cadre du capital de temps de formation.

L'entreprise fournit également au comité d'entreprise, ou comité d'établissement, ou à défaut aux délégués du personnel, un bilan annuel du capital de temps de formation.

Les parties signataires s'engagent à tout mettre en oeuvre, notamment par le biais de l'OPCIB, pour que les salariés relevant du présent accord soient informés des dispositions relatives à la mise en oeuvre du capital de temps de formation.

SECTION 9

Avenant : Accord du 16 juillet 1999 relatif aux salaires 2007, à la formation et à la réduction du temps de travail (Guadeloupe)

Source officielle Légifrance

ART. 5

Les rappels de salaire seront effectués sur le salaire du mois de juillet pour la prime de transport et étalés sur les salaires de juillet, août et septembre pour le salaire de base.

ART.

En application de l'article L. 132-2 du code du travail et dans le prolongement de leurs engagements contenus dans les accords du 12 mai 1997, du 16 juin 1997 et du 2 juin 1998 relatif aux salaires, aux effectifs et aux conditions de travail, d'hygiène et de sécurité dans le secteur de la prévention et de la sécurité, les partenaires sociaux, l'union professionnelle de prévention et de sécurité de la Guadeloupe (UPPS) et l'union générale des travailleurs de Guadeloupe (UGTG), ont convenu ;

Dans l'intérêt général du secteur, les parties signataires conviennent de la nécessité de combattre le travail clandestin, de limiter le recours au travail temporaire à des circonstances exceptionnelles.

Elles réaffirment que cet accord collectif, tout comme ceux signés précédemment, concourent à la régulation du secteur, à sa moralisation tant du point de vue des rapports sociaux que des rapports commerciaux.

Elles déclarent être disposées à agir concomitamment auprès des services de l'Etat afin que les réglementations, tant en matière d'agrément et de compétences des sociétés, de formation des agents et de qualité de prestation soient respectées.

ART. 4

(voir salaires)

ART. 3

(voir salaires)

ART. 2

Est concerné par le présent accord l'ensemble des salariés (ouvriers et cadres), occupés dans les entreprises adhérentes ou non à l'UPPS qui exercent leur activité en Guadeloupe.

ART. 1er

L'accord est conclu pour l'année 1999 et restera en vigueur jusqu'à la signature d'un nouvel accord.

Les partenaires sociaux conviennent qu'une négociation paritaire sera engagée régulièrement une fois par semestre au minimum, sauf en cas de nécessité due à l'actualité sociale.

ART. 8

Le présent accord est déposé conformément à l'article L. 132-10, à la direction départementale du travail et de l'emploi de Basse-Terre, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Pointe-à-Pitre.

Les parties conviennent d'agir conjointement en vue d'obtenir son extension sur l'ensemble du territoire du département de la Guadeloupe, en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

ART. 7

Les parties conviennent de se revoir dès le 15 septembre 1999 afin de conclure leurs discussions pour la mise en place de la réduction du temps de travail pour les entreprises de la branche.

ART. 6

Les entreprises membres de l'UPPS signataires du présent accord confirment qu'un plan de formation de branche sera discuté en commission paritaire avant la fin de l'année 1999, pour une application au 1er janvier 2000.

L'objectif étant de professionnaliser l'activité et de réduire la précarité des emplois et des salaires.

SECTION 10

Avenant : Accord du 21 mars 2001 relatif aux salaires, à la formation et à la RTT (Guadeloupe)

Source officielle Légifrance

ART.

En application de l'article L. 132-2 du code du travail, les parties constatent que la négociation de branche sur les salaires, la durée et les conditions de travail, la formation constitue un atout essentiel à la profession tant en termes d'harmonisation des rapports sociaux qu'en termes d'équilibre économique.

Elles attendent, par ce nouvel accord, obtenir des pouvoirs publics une plus grande régularité au sein des entreprises intervenant dans la branche.

Elles confirment être disposées à agir auprès des services de l'Etat pour le respect des réglementations, tant en matière d'agrément et de compétence des sociétés que de formation des agents.

Il a été convenu ce qui suit :

ART. 5

Le présent accord est déposé, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, à la direction départementale du travail et de l'emploi de Basse-Terre, ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes de Pointe-à-Pitre.

Les parties conviennent d'agir conjointement en vue d'obtenir son extension sur l'ensemble du territoire du département de Guadeloupe, en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

ART. 4

La revendication des salariés de la prise en charge de 100 % par l'employeur des frais de mutuelle et de prévoyance ne pourra être examinée sur son principe que suite à une étude comparative des différentes propositions (prix et garanties) offertes par les sociétés de la place.

MM. ... et ... devront retenir l'offre la plus intéressante dans le mois qui suit la signature du présent accord.

ART. 3

Voir les salaires

ART. 2

Les entreprises membres de l'UPPS, et signataires du présent accord, s'engagent à confier à la société Aries Consultants, sise immeuble Le Forum, rue Ferdinand-Forest, zone industrielle de Jarry, 97122 Baie-Mahault, la mission d'élaborer le programme de formation de la branche, de mobiliser son financement et de piloter sa mise en place et sa réalisation dans les entreprises.

Le dispositif de formation doit démarrer au plus tard au mois de juin 2001.

ART. 1er

Depuis l'accord du 16 juillet 1999, seules 9 entreprises ont conclu des accords d'entreprise sur la réduction du temps de travail, ce même si l'effectif de 20 salariés est atteint.

Les parties conviennent en conséquence de conclure pour une application générale au 1er mai 2001 un accord de branche, susceptible d'extension en Guadeloupe, quel que soit l'effectif des entreprises.

SECTION 11

Avenant : Accord du 3 janvier 2001 relatif à l'institution d'une commission paritaire régionale de conciliation et d'interprétation (Martinique)

Source officielle Légifrance

ART. 4

Le présent accord sera déposé à la direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Martinique.

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension à l'ensemble des entreprises de la branche d'activité exerçant en Martinique, par le ministre de l'emploi et de la solidarité.

ART. 3

Le présent accord prend effet le 1er janvier 2001.

ART. 2

Le dispositif de l'article 9.05 de la convention collective nationale, relatif à la rémunération des jours fériés est étendu aux jours de fêtes martiniquaises suivants :

- Mardi gras ;

- Vendredi saint ;

- 2 Novembre.

ART. 1er

Il est institué une commission paritaire régionale de conciliation et d'interprétation de la convention collective, composée dans les mêmes proportions que la commission paritaire nationale telle que définie à l'article de ladite convention collective nationale.

Le fonctionnement de la commission paritaire régionale de conciliation et d'interprétation se fera dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 3 de la convention collective relatif à la commission paritaire nationale.

ART.

Une commission de concertation de la branche d'activité du gardiennage, de la surveillance et de la sécurité se réunit régulièrement depuis le 6 septembre 2000, pour faire le point sur la situation dans ce secteur d'activité.

Il est convenu de tout mettre en oeuvre pour l'application de la convention collective nationale étendue et son adaptation la plus appropriée à la situation de la Martinique.

SECTION 12

Avenant : Avenant du 25 septembre 2001 relatif au travail de nuit

Source officielle Légifrance

ART. 5

Une demande d'extension sera remise aux services compétents du ministère du travail. Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ART. 4

Ces dispositions prendront effet le 1er janvier 2002 sous réserve de la publication à cette date de l'arrêté d'extension.

À défaut, elles interviendront le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

ART. 3

Les décrets d'application prévus par la loi du 9 mai 2001, et notamment par le nouvel article L. 213-3 du code du travail, n'étant pas encore parus, il est expressément convenu qu'au cas où ces décrets introduiraient de nouvelles contraintes ou conditions (telles que, par exemple, le quota de repos compensateur ou des conditions pour déroger conventionnellement aux durées et à l'organisation du travail de nuit), la totalité des dispositions du présent accord deviendrait caduque et ne saurait être opposée aux parties signataires, sans pour autant redonner effet à l'article 3 de l'accord du 30 octobre 2000.

Dans une telle hypothèse, les parties conviennent de se rencontrer pour examiner les conditions d'un nouvel accord.

ART. 2

2.1. Durée quotidienne (1)

Dans le cadre des dispositions de l'article 17 de la loi du 9 mai 2001 ayant modifié l'article L. 213-3 du code du travail, les parties conviennent que la durée des vacations, y compris celles effectuées en tout ou partie sur la période 21 heures-6 heures, pourra atteindre l'amplitude de 12 heures conformément aux dispositions conventionnelles actuelles.

2.2. Durée hebdomadaire

En vertu des mêmes dispositions, les parties conviennent que la durée hebdomadaire moyenne de travail sur une période quelconque de 12 semaines consécutives pour les travailleurs de nuit peut atteindre 44 heures.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'article R. 213-4 du code du travail, selon lequel il peut être fait application de la dérogation prévue au 2° de l'article L. 213-3 du code du travail à condition que des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées en application de la dérogation soient accordées aux salariés concernés (arrêté du 3 mai 2002, art. 1er).

ART. 1er

1.1. Majorations de salaire

À compter du 1er janvier 2002, sous réserve des dispositions de l'article 4 ci-après, les heures de travail comprises entre 21 heures et 6 heures font l'objet d'une majoration de 10 % du taux horaire minimum conventionnel du salarié concerné.

1.2. Repos compensateur

Les parties conviennent de ne pas fixer de durée minimale hebdomadaire de travail de nuit pour accéder au droit au repos compensateur et en conséquence de l'attribuer dès la première heure de nuit.

Ce repos compensateur est d'une durée égale à 1 % par heure de travail comprise entre 21 heures et 6 heures. Il sera acquis et pris par le salarié dans les conditions prévues aux articles L. 212-5-1, alinéas 4 et 5, ainsi que D. 212-6 à D. 212-11 et D. 212-22 du code du travail.

Cette information des droits acquis fait l'objet d'une mention sur la fiche de paie ou en annexe à la fiche de paie, sous la rubrique « Repos compensateur sur travail de nuit » qui doit être distincte du suivi et de la rubrique « Repos compensateur sur heures supplémentaires ».

Le repos compensateur ne peut être compensé par une indemnité, sauf résiliation du contrat de travail et en cas de reprise du personnel par transfert de contrat, le salarié concerné pouvant dans ce dernier cas prendre un repos équivalent sans solde dans l'entreprise entrante.

ART.

Le travail de nuit a fait l'objet d'un accord en date du 30 octobre 2000 applicable au 1er janvier 2002 prévoyant une majoration égale à 10 % du taux horaire minimum conventionnel du salarié concerné pour les heures effectuées dans la plage 22 heures-5 heures, sous réserve d'une clause prévoyant la remise en cause de ces dispositions en cas de modification législative postérieure audit accord.

Dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 prévoyant que les heures de nuit travaillées de 21 heures à 6 heures doivent faire obligatoirement l'objet d'une compensation sous forme de repos compensateur, les parties signataires sont convenues de renégocier l'ensemble des compensations relatives au travail de nuit et de les refondre dans un nouvel accord unique sur le travail de nuit, annulant et remplaçant ainsi l'article 3 de l'accord du 30 octobre 2000.

Les parties signataires déclarent que le travail de nuit est, par nature, indissociable de l'activité et inhérent à la vocation des entreprises de sécurité d'assurer la continuité de leurs prestations vis-à-vis de leur clientèle, qu'il s'agit d'une pratique déjà instaurée dans les entreprises et qu'en conséquence le présent accord n'a pas pour objet de mettre en place ni d'étendre le travail de nuit dans les entreprises du secteur, au sens du 2e alinéa de l'article L. 213-1 du code du travail, mais seulement d'en préciser les compensations et les conditions d'application de ces compensations.

Les parties signataires précisent que les dispositions qui suivent sont convenues dans le cadre d'une négociation globale et donc de concessions mutuelles globales portant tant sur le travail de nuit que sur les salaires pour l'année 2002 et qu'en conséquence l'engagement des parties doit également être global et porter simultanément sur les deux volets précités, même si, pour des raisons de forme, ils sont traités dans deux accords séparés.

SECTION 13

Avenant : Avenant du 24 juin 2004 portant création d'un observatoire des métiers

Source officielle Légifrance

ART. 8

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

ART. 7

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de publication de son arrêté d'extension.

ART. 6

Les modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles peuvent amener les partenaires sociaux à réviser cet accord dans les conditions de l'article L. 132-7 du code du travail.

ART. 5

Le comité de pilotage transmet à la CPNEFP un compte rendu de chacune de ses réunions, le résultat de ses travaux et études ainsi qu'un bilan annuel de ses activités.

La CPNEFP est chargée de diffuser ou de faire diffuser, éventuellement par l'Opca, les résultats des travaux auprès des organisations syndicales de salariés et d'employeurs ainsi qu'aux instances intervenant comme acteurs de la formation professionnelle.

ART. 4

Présidence

Le comité de pilotage est présidé alternativement par l'un ou l'autre des membres du collège salariés ou employeurs, la vice-présidence étant assurée par un représentant de l'autre collège.

Le mandat du président et du vice-président est de 2 ans, chacun d'entre eux étant désigné par son collège.

Le premier président sera un représentant de la délégation salariale.

Réunions

Le comité se réunit obligatoirement une fois par semestre sur convocation du président. Toutefois, pour la première année, il se réunira trois fois.

Des réunions supplémentaires pourront se tenir à la demande de la majorité des membres du comité de pilotage (appréciée tous collèges réunis).

Majorité

Le comité ne peut valablement délibérer que lorsque la majorité des membres de chacun des collèges est présente ou représentée.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le comité de pilotage est convoqué à nouveau dans un délai de 1 mois et peut délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou représentés.

Les prises de décision sont prises à la majorité relative appréciée en fonction des membres présents ou dûment mandatés, tous collèges confondus.

En cas de partage des voix, les différents avis seront transmis en l'état à la CPNEFP.

Moyens

Le secrétariat courant (convocation aux réunions, rédaction et diffusion des compte rendus) est assuré par les organisations d'employeurs.

Les fonctions de membres du comité de pilotage sont gratuites.

Les modalités d'exercice de leur mandat par les représentants salariés sont celles prévues par l'article 4.3 des clauses générales de la convention collective prévention et sécurité, à l'exception des frais de transport qui seront remboursés dans la limite du barème SNCF 2e classe.

L'observatoire recourra aux moyens techniques, humains, logistiques éventuellement mis à disposition par l'OPCA de la branche.

Le financement de l'observatoire sera assuré par l'OPCA de branche dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il utilisera de la façon la plus systématique qui soit les données et statistiques déjà existantes (statistiques publiques type Cereq, Insee, rapport de branche, statistiques sur la formation en provenance de l'OPCA, etc.).

ART. 3

3.1. Composition

Les travaux de l'observatoire sont conduits par un comité de pilotage.

Ce comité de pilotage est composé de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national.

Chaque organisation syndicale de salariés désigne un membre titulaire et un membre suppléant.

Le collège employeurs désigne un nombre égal de membres titulaires et suppléants.

Les membres de la commission sont désignés pour 2 ans, leur mandat est renouvelable.

En cas d'empêchement de l'un des représentants désignés, il est pourvu à son remplacement pour la durée du mandat restant à courir par l'organisation professionnelle ou syndicale concernée.

Peuvent assister au comité de pilotage les titulaires désignés et leurs suppléants, lesquels sont régulièrement convoqués et destinataires des mêmes documents que les titulaires.

En cas d'impossibilité de siéger du titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre du comité de son choix, du même collège.

Sont également invités à participer aux réunions du comité de pilotage un membre permanent de l'OPCIB (en l'occurrence, l'interlocuteur pour la branche) ainsi que le président de la CPNEFP.

Peuvent y participer, à la demande du comité de pilotage, les experts ou consultants ayant en charge la réalisation d'études pour le compte de l'observatoire.

3.2. Compétences, attributions, confidentialité

Compte tenu de son rôle exclusivement technique, le comité de pilotage intervient pour exécuter ou faire exécuter les études et travaux commandés par la CPNEFP dans la limite des financements qui lui sont attribués.

L'observatoire devant constituer une aide à la décision pour la CPNEFP, il appartiendra aux membres du comité de pilotage de définir et de limiter précisément les travaux menés aux seuls besoins identifiés.

Les membres du comité de pilotage s'engagent à respecter la plus stricte confidentialité concernant les informations en provenance des entreprises dont ils ont pu avoir connaissance du fait de leur fonction.

Celles-ci devront être utilisées exclusivement de façon collective dans le cadre des travaux menés par l'observatoire et ne pourront en aucun cas faire l'objet d'un traitement individuel susceptible d'induire de façon directe ou indirecte des distorsions de concurrence, et ce sous quelque forme que ce soit.

ART. 2

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est un outil technique dont la finalité est de donner des éléments d'information objectifs et actualisés à la CPNEFP et d'apporter notamment aux acteurs de la formation professionnelle des éléments de connaissance.

Il est ici rappelé que la CPNEFP est au service de la commission nationale paritaire.

L'observatoire a vocation à mener des travaux à compétence nationale ; toutefois, si cela apparaît opportun et entre dans les priorités de la branche, des interventions sur le plan régional et/ou sur le plan européen pourront être conduites.

Il doit faciliter la mise en oeuvre de la mission de suivi quantitatif et qualitatif confiée par la profession à la CPNEFP. Il participe également sur un plan technique à la mise en place des dispositifs prévus en matière de formation, notamment : contrats de professionnalisation, égalité d'accès à la formation professionnelle, conclusion de contrats d'objectifs, etc.

À ce titre, lui sont dévolues les missions suivantes :

- avoir une meilleure vision d'ensemble des métiers et des qualifications d'une branche professionnelle ;

- identifier les facteurs et la nature d'évolution des métiers, afin d'évaluer leurs impacts sur les besoins en compétence, et en formation en tenant compte des changements environnementaux à moyen et à long terme ;

- réaliser des études spécifiques concernant les métiers présents et à venir, afin d'apporter un support technique aux travaux de la CPNEFP en matière d'adaptation et d'amélioration des programmes et des actions de formation ;

- assurer une veille permanente sur l'évolution des métiers, permettant d'enrichir le dialogue social ;

- collecter les données quantitatives et qualitatives portant sur les métiers (recensement des métiers, par exemple) et les qualifications ;

- analyser les données qui feront l'objet d'un rapport périodique ;

- d'une manière générale, concevoir et réaliser les indicateurs nécessaires à l'exécution des missions qui lui sont confiées.

ART. 1er Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité, les activités de transport de fonds n'étant pas concernées.

ART. Le présent accord s'inscrit dans le nouveau cadre légal et réglementaire résultant notamment de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 20 septembre 2003 complété le 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004, lesquels textes confèrent aux branches professionnelles un rôle actif au niveau de l'information et de l'orientation des salariés en matière de formation professionnelle tout au long de la vie.

ART. 9 Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt auprès de la direction départementale du travail et du conseil de prud'hommes et d'une demande d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 133-8 du code du travail.

SECTION 14

Avenant : Avis de la CPNI du 18 avril 2005 relatif à la prime annuelle de sûreté aéroportuaire dite PASA

Source officielle Légifrance

ART.

La commission de conciliation et d'interprétation, prévue à l'article 3 de la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité, est réunie sur demande des syndicats FO et de l'USP pour émettre un avis sur les modalités d'octroi et de versement de la prime instaurée par l'article 2.5 de l'annexe VIII concernant la sûreté aérienne et aéroportuaire (accord du 31 juillet 2002).

Après échanges entre l'ensemble des organisations, est arrêté le texte suivant, qui constitue le texte de la recommandation.

Question 1 : le versement de la « prime annuelle de sûreté aéroportuaire » dite PASA était-il conditionné à l'acceptation de la revalorisation des marchés par les donneurs d'ordres de chaque entreprise ?
Avis de la commission : il était expressément convenu entre les parties que le versement de la PASA n'était pas subordonné à la prise en charge de son coût par les donneurs d'ordres.

Question 2 : pour la première année d'application, y avait-il lieu de proratiser la PASA ?
Avis de la commission : il n'y avait pas lieu de proratiser la PASA, laquelle est payable en une seule fois dans les conditions de l'article 2.5, y compris pour sa première application.

Question 3 : à quelle date cette PASA était-elle exigible pour la première fois étant rappelé que l'accord du 31 juillet 2002 a fait l'objet d'un arrêté d'extension du 21 octobre 2002 publié au *Journal officiel* du 24 octobre 2002, avec une date d'application fixée au 1er novembre 2002 ?
Avis de la commission : eu égard à l'esprit et au contexte des négociations, les intentions de l'ensemble des parties signataires étaient bien de faire bénéficier les salariés de cette PASA dès novembre 2002.

Question 4 : dans l'esprit des négociateurs, était-il prévu d'instaurer un cumul obligatoire entre la PASA et un 13e mois antérieurement versé ?

Question 5 : le versement d'un 13e mois entre-t-il dans la catégorie de « toute autre prime éventuelle versée annuellement » visée à l'article 2.5 ?

Question 6 : dans l'affirmative, cette assimilation est-elle toujours valable quelle que soit l'origine du 13e mois, à savoir : usage, contrat de travail, accord collectif et/ou élément repris lors d'un transfert entre prestataires successifs ?

Question 7 : dans le cadre d'un accord d'entreprise (instaurant ce 13e mois) antérieur à la date de prise d'effet de l'annexe VIII et prévoyant dans ses modalités de paiement un versement anticipé d'un acompte (moitié en juin et le solde en décembre), ledit 13e mois est-il toujours assimilable à une prime versée annuellement ?
Avis de la commission :
En réponse de façon globale aux quatre questions figurant ci-avant, la commission confirme qu'il était bien dans l'esprit des négociateurs, et dans la lettre, d'instaurer une prime ne se cumulant pas avec un 13e mois (quelles que soient son appellation, son origine ou ses modalités de paiement).

Il est précisé que le salarié doit bénéficier du principe de l'application de la disposition la plus favorable (montant, modalités, conditions) entre la PASA et une telle prime.

Le présent avis d'interprétation, après signature par les différentes organisations syndicales, fera l'objet d'une procédure d'extension à la diligence des organisations patronales.

SECTION 15

Avenant : Lettre d'adhésion du 20 septembre 2005 du syndicat national des entreprises de sécurité (SNES) à l'accord de la branche prévention et sécurité relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART. Paris, le 20 septembre 2005.

Le syndicat national des entreprises de sécurité (SNES), 17, rue de la Croix-Nivert, 75015 Paris, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, 210, quai de Jemmapes, 75010 Paris.

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous vous informons que notre organisation patronale souhaite adhérer à l'accord de la branche prévention et sécurité relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie signé en date du 28 juin 2005.

Cette procdure d'adhésion sera notifiée à l'ensemble des signataires de l'accord précité.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

SECTION 16

Avenant : Lettre d'adhésion du SYNDAPS-CGTR à la convention et à ses avenants Lettre d'adhésion du 9 décembre 2005

Source officielle Légifrance

ART. Saint-Denis, le 9 décembre 2005

Le SYNDAPS-CGTR, 144, rue Général-de-Gaulle, BP 829, 97476 Saint-Denis Cedex, à M. le directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, 109, rue Montmartre, 75082 Paris, Cedex 02.

Monsieur le directeur,

Notre syndicat a l'honneur de vous informer qu'il adhère à la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité et de ses avenants.

Je vous transmets ci-joint copie du statut de notre organisation.

Je vous saurais gré de bien vouloir m'indiquer les adresses des différentes parties signataires de la convention afin de les informer de cette adhésion.

Je vous prie d'agréer, monsieur le directeur du travail, l'expression de mes respectueuses salutations.

Le secrétaire général.

SECTION 17

Avenant : Accord du 26 juillet 2007 relatif à la prévoyance, à la formation et aux salaires (Guadeloupe)

Source officielle Légifrance

ART.

1. Hôtel Fort-Royal

Étant donné la situation actuelle et le reclassement de 9 des 10 salariés de l'hôtel Fort-Royal, l'UPPS propose de demander l'intégration du dernier salarié dans une des entreprises affiliées à son syndicat.

2. Formation de branche

Il a été décidé que toutes les entreprises de sécurité de la Guadeloupe, affiliées à l'UPPS, feront parvenir au plus tard le 26 juillet 2007 le plan de formation SSIAP qu'elles auront mis en place aux dirigeants du secteur de la sécurité UGTG. Les trois centres de formation agréés choisis, afin que les dossiers des salariés puissent être traités, même en cas de perte de marché d'une ou des entreprises de la branche, seront transmis au plus tard le 5 septembre 2007. La liste de tous les salariés et leur date de départ seront aussi transmises au dirigeant au plus tard le 20 septembre 2007. Les formations débuteront au plus tard le 1er octobre 2007 pour se terminer au plus tard le 31 mars 2008.

3. Mutuelle et prévoyance de branche

3.1. Prévoyance

Il a été décidé, comme stipulé dans la convention collective n° 3196 des entreprises de sécurité et de gardiennage, que toutes les entreprises sont affiliées à l'AG2R Prévoyance.

3.2. Mutuelle

Il a été décidé qu'un audit sera réalisé par l'UPPS et le collectif des patrons de la sécurité, et les noms des mutuelles les plus adaptées au secteur seront remis au plus tard le 1er septembre 2007 aux dirigeants du secteur de la sécurité UGTG pour décider du choix de la mutuelle, afin que toutes les entreprises y soient affiliées.

Un accord devra être pris pour la prise en compte à 100 % par entreprise des frais de mutuelle et de prévoyance, au plus tard au 1er janvier 2008.

4. Conditions de travail et matériel de travail

Il a été décidé que toutes les dispositions seront prises, en termes d'hygiène et de sécurité, afin que tous les agents affectés sur les différents sites, tant en poste isolé (travaillant seul) qu'au niveau des agents travaillant en groupe et des patrouilles, puissent travailler dans les meilleures conditions possible (toilettes, radio-émetteur, téléphones portable et fixe, lampes, véhicules, système PTI, connexion PC, etc.).

5. Tenues de travail

Il a été décidé que toutes les entreprises du secteur fourniront des tenues complètes, à chaque agent, soit :
- 4 chemises ou polos ;
- 3 pantalons ;
- 1 paire de chaussures (magnum ou GK) ;
- badge et carte professionnelle ;
- 1 casquette ;
- 1 ceinture de sécurité ;
- 1 blouson de sécurité.

6. Grille des salaires

Une augmentation de 0,50 € sera appliquée au taux horaire de la grille des salaires applicable dans la région Guadeloupe en 2006.

7. Primes

Il a été décidé que la prime de panier passera de 2,90 € à 4,50 € pour 6 heures de travail effectif ; la prime de transport sera augmentée de 5 € par zone ; la prime d'habillage passera de 25 € à 28 € net et au minimum à 30 € pour 2008 ; la prime de nuit (de 21 heures à 6 heures du matin) passera de 10 % à 15 % en juillet 2007, 20 % en janvier 2008, 25 % en janvier 2009 et 30 % en janvier 2010 ; la prime du dimanche passera de 10 % à 15 % en juillet 2007, 20 % en janvier 2008, 25 % en janvier 2009 et 30 % en janvier 2010.

8. Convention collective de la Guadeloupe

Il a été décidé qu'étant donné les écarts entre la Guadeloupe et la France en termes de coût de la vie et perception d'opinion publique, le fonctionnement des entreprises de sécurité et les demandes des clients, les salariés demandent qu'une convention collective de Guadeloupe soit créée.

Chaque partie convient d'élaborer et d'échanger des propositions de convention collective Guadeloupe courant juillet-août 2007.

Les parties devront se revoir le 20 septembre afin de finaliser cette convention et de la soumettre à la direction départementale du travail et à la préfecture.

Il est d'ores et déjà convenu que les points 7, ligne 3 (concernant l'ancienneté), 9, 11, 14, 15, 16 et 17 du cahier de revendications déposé par le secteur de la sécurité UGTG ainsi que l'établissement de la nouvelle grille de salaires prolongeant l'expérience de l'agent jusqu'à 18 ans seront inscrits dans cette même convention.

9. Retraite

Il a été décidé qu'une démarche commune sera entreprise par les organisations patronales et syndicales (UPPS et UGTG) au plus tard le 20 septembre 2007 pour demander que l'âge de la retraite soit fixée à 55 ans dans le domaine de la sécurité.

10. Médecine du travail

Il a été décidé, concernant la médecine du travail, qu'un contrôle soit fait au niveau du centre MTG-BTP sur les sociétés en termes d'affiliation et de paiement des cotisations.

Toutes les entreprises devront être affiliées à ce centre au plus tard au 1er janvier 2008.

En outre, il a été décidé que deux visites médicales par an soient programmées sur certains sites (exemple : hôpitaux, cliniques, agents en télésurveillance, etc.).

11. Casier judiciaire

Il a été décidé qu'une démarche commune entre l'UPPS et l'UGTG sera faite au plus tard le 20 septembre 2007, pour demander qu'une dérogation à l'article 5 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 relatif aux conditions individuelles pour exercer le métier d'agent de sécurité soit prise.

12. Trente-cinq heures

Il a été décidé de l'extension dans l'ensemble du secteur de l'accord des 35 heures comme convenu dans l'accord du 21 mars 2001.

En outre, à compter du mois de juillet 2007, tous les salariés seront planifiés 144 à 146 heures effectives, payés 151,67 heures.

13. Cahier des charges

Il a été décidé qu'un cahier des charges soit attribué à chaque site, quelle que soit sa nature (usine, magasin, etc.), public ou privé.

14. Règlement intérieur de branche

Il a été décidé, pour que les droits et devoirs soient les mêmes pour tous les agents affiliés à la convention collective n° 3196 des entreprises de prévention et de sécurité, qu'un règlement intérieur de branche soit instauré dans le secteur.

Celui-ci se fera en concertation entre les entreprises de sécurité, la direction du travail et le syndicat UGTG.

15. Poste de travail occupé

Il a été décidé que la nature du poste indiqué sur la fiche de paie soit respectée par les directions des entreprises.

En outre, une prime de fonction différentielle sera attribuée à tout salarié travaillant sur un poste différent que celui indiqué sur sa fiche de paie.

Elle sera égale à la différence de taux horaires entre les deux postes occupés par heure travaillée.

16. Prime de fonctionnement pour les agents de maîtrise et responsables d'exploitation

Une prime de 75 € net sera attribuée aux agents occupant ces fonctions. Une fiche de poste sera établie, afin de déterminer la nomenclature d'emploi.

17. Calendrier de congés dans toutes les entreprises (art. D. 223-4 du code du travail)

Il a été décidé que le calendrier des congés de toutes les entreprises sera transmise aux délégués et aux dirigeants du secteur de la sécurité UGTG dès les congés de 2006-2007.

18. Affichage obligatoire sur tous les sites (art. L. 412-8 et L. 424-2 du code du travail)

Il a été décidé que les panneaux d'affichage seront mis sur tous les sites dès signature du présent protocole.

19. Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément à l'article L. 132-10 à la direction du travail et de l'emploi de Basse-Terre ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Pointe-à-Pitre.

Les parties conviennent d'agir conjointement en vue d'obtenir son extension sur l'ensemble du territoire de la Guadeloupe, en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

ART.

Grille des salaires 2007

(En euros.)

I. Agent d'exploitation, employé administratif, technicien, conducteur de chien							
Niveau I	Coefficient	Taux horaire			Salaire brut 151,67 heures		
		2005	2006	2007	2005	2006	2007
Échelon 1, à l'embauche	120	8,74	9,06	9,56	1 325,59	1 374,13	1 449,96
Échelon 2 : 1 an d'expérience professionnelle	130	9,06	9,38	9,88	1 374,13	1 422,66	1 498,49
Échelon 3 : plus de 2 ans d'expérience professionnelle	140	9,30	9,62	10,12	1 410,53	1 459,06	1 534,90
Échelon 4 : plus de 6 ans d'expérience professionnelle	150	9,49	9,81	10,31	1 439,35	1 487,88	1 563,71
Échelon 5 : plus de 6 ans d'expérience et possédant le certificat ERP et/ou IGH	160	9,71	10,03	10,53	1 472,71	1 521,25	1 597,08

(En euros.)

II. Agent cynophile, opérateur PC, télésurveillance, patrouilleur, investigateur							
Niveau II	Coefficient	Taux horaire			Salaire brut 151,67 heures		
		2005	2006	2007	2005	2006	2007
Échelon 1, à l'embauche	150	9,17	9,49	10,99	1 390,81	1 439,35	1 515,18
Échelon 2 : 1 an d'expérience professionnelle	160	9,49	9,81	10,31	1 439,35	1 487,88	1 563,71
Échelon 3 : plus de 2 ans d'expérience professionnelle	170	9,64	9,96	10,46	1 462,10	1 510,63	1 586,46
Échelon 4 : plus de 2 ans d'expérience professionnelle et possédant la qualification correspondante	180	9,74	10,06	10,56	1 477,26	1 525,80	1 600,47

Agents de maîtrise et cadres

(En euros.)

III. Chef de poste, chef de site, chef d'exploitation									
Niveau III	Coefficient	Taux horaire				Salaire brut 151,67 heures			
		2003	2004	2006	2007	2003	2004	2006	2007
Échelon 1 : après 4 ans au moins dans l'entreprise + ERP1 ou IGH 1 ou CAP	200	-	-	13,50	14,00	-	-	2 047,55	2 123,38

Échelon 2 : + de 4 ans dans l'entreprise possédant ERP2 ou IGH 2	215	-	-	14,50	15,00	-	-	2 199,22	2 275,05
Échelon 3 : + de 6 ans dans l'entreprise possédant ERP2 ou IGH 3	235	-	-	15,50	16,00	-	-	2 350,89	2 426,72

SECTION 18

Avenant : Lettre d'adhésion du 17 janvier 2008 de la fédération CGT du commerce, de la distribution et des services à l'accord du 1er décembre 2006 relatif aux qualifications professionnelles

Source officielle Légifrance

ART.

Montreuil, le 17 janvier 2008.

La fédération du commerce, de la distribution et des services CGT, à la direction du travail, service dépôt accords de branche, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.
Monsieur,
Par la présente, notre fédération CGT du commerce, de la distribution et des services a décidé d'adhérer à l'accord sur les qualifications professionnelles des métiers du 1er décembre 2006 concernant la branche de la prévention sécurité.
L'adhésion à celui-ci prendra effet à la réception de ce courrier.
Vous en souhaitant bonne réception,
Recevez, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

SECTION 19

Avenant : Accord du 9 octobre 2008 relatif au champ d'application de la convention

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le point 1.01 de l'article 1er de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité est modifié ainsi qu'il suit :

« 1.01. Champ d'application professionnel et territorial

La présente convention collective, ses annexes et ses avenants, conclue conformément aux dispositions du titre III du livre Ier du code du travail, et notamment de l'article L. 132-4, règle sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises privées exerçant sous une forme quelconque une activité principale soumise à la loi du 12 juillet 1983 et qui consiste à fournir aux personnes physiques et morales des services ayant pour objet la sécurité des biens meubles et immeubles et des personnes liées directement ou indirectement à la sécurité de ces biens.
Dans le cadre des dispositions qui précèdent, la présente convention s'applique expressément aux activités :
— de prévention et de surveillance ;
— des services de surveillance et d'intervention incendie ;
— de sûreté aéroportuaire, telles que définies à l'article L. 282-8 du code de l'aviation civile ;
— de sûreté portuaire, telles que définies à l'article R. 2324-4 du code des ports maritimes ;
— de sécurité des manifestations sportives, récréatives ou culturelles ;
— de sécurité mobile qui consistent à se déplacer de manière préventive ou à effectuer une levée de doute vers un bien meuble ou immeuble dont l'entreprise, à la garde, en n'empruntant la voie publique que de façon transitoire ;
— de télésurveillance dédiées à la sécurité ;
— de prévention et d'intervention incendie sur les aérodromes, dans les conditions définies par l'arrêté du 9 janvier 2001 et par les articles D. 213-1 et suivants du code de l'aviation civile ;
— de protection rapprochée.
Sont notamment exclues de la présente convention les activités suivantes :
— de transport de fonds ;
— d'agent de recherche privée ;
— de médiation ;
— consistant à procéder à des contrôles de sécurité techniques ou autres relevant du champ d'application de l'entreprise ou du service public donneur d'ordres ;
— de gardien d'immeubles ;
— de sécurité exercées sur la voie publique (patrouilles urbaines et suburbaines) ;
— activité d'installation et de maintenance en tant que seule activité au niveau de l'entreprise.
Des annexes à la présente convention précisent les dispositions particulières applicables à chacune des catégories de personnel : agents d'exploitation, employés administratifs, techniciens, agents de maîtrise et cadres.
Des avenants régionaux ou locaux adapteront, si les parties intéressées en reconnaissent la nécessité, certaines dispositions de la présente convention aux conditions particulières de travail dans la région ou la localité considérée, étant entendu que ces avenants ne pourront être moins favorables que la présente convention. »
Le point 1.02 est sans changement.

ART. 2

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt auprès de la direction départementale du travail et du conseil de prud'hommes et d'une demande d'extension, conformément aux dispositions de l'article L. 133-8 du code du travail.

ART. 3

Les dispositions issues du présent accord prendront effet à compter du 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

SECTION 20

Avenant : Accord du 30 novembre 2011 relatif aux agressions en situation de travail

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et personnels visés par l'article 1er de l'annexe VIII de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

ART. 2

Le présent accord vise la protection des personnels de sûreté aérienne et aéroportuaire victimes, de la part de toute personne assujettie à l'un des contrôles prévus aux articles L. 6342-2 et L. 6343-1 du code des transports, de l'une des deux catégories d'agressions suivantes :

– l'agression verbale/les incivilités : sont ici visées la tenue de propos injurieux et/ou discriminatoires tels que définis par les textes, la tenue de propos mettant en cause l'intégrité morale de l'agent de sûreté ainsi que la profération de menaces verbales. Par extension, la violence que représente, par exemple, le bris volontaire d'objets sur le poste de travail ou toute détérioration de matériel peut entrer dans cette catégorie ;

– l'agression physique : sont ici visées l'ensemble des actions mettant en cause l'intégrité physique de l'agent de sûreté.

ART. 3

3.1. Communication préventive

Afin d'optimiser les mesures relatives à la sécurité du personnel, les interlocuteurs sociaux incitent les entreprises à développer de manière préventive, en étroite association avec les donneurs d'ordres au sein des locaux desquels se déroulent les prestations, des actions de communication adaptées, relatives notamment :

– à l'importance de la sûreté comme acteur de la vie sociale ;
– aux mesures destinées à garantir la sécurité mise en place par les organismes internationaux ;
– au rappel des règles de savoir-vivre dans l'espace aéroportuaire ;
– aux conséquences des incivilités sur le déroulement des contrôles de sûreté ;
– aux sanctions encourues par les agresseurs des salariés des entreprises de sûreté.

Cette communication peut être réalisée par l'utilisation de tous types de supports, et notamment les journaux internes d'entreprise, écrans d'aéroport, magazines compagnies, reportages vidéo/télévisuels...

3.2. Formation des salariés

Les interlocuteurs sociaux rappellent aux entreprises leur obligation en matière de formation professionnelle et insistent sur l'importance qui doit être accordée à la formation des salariés relevant de l'annexe VIII, aspect fondamental de la prévention et de la gestion des phénomènes d'agressions et d'incivilités.

Cette formation doit permettre aux agents en poste de faire face de façon adaptée aux situations de conflit rencontrées avec les personnes assujetties aux contrôles. Les membres de l'encadrement doivent, quant à eux, être en mesure de gérer eux-mêmes ces situations et d'apporter aux agents en poste le soutien et l'accompagnement issus des dispositions du présent accord.

3.2.1. Formation initiale

La formation initiale des agents de sûreté aérienne et aéroportuaire (titre valant aptitude préalable à l'embauche) doit préparer les futurs salariés à la gestion des conflits. Cette formation doit permettre aux salariés de comprendre les types et les principaux mécanismes de conflit et d'acquérir une méthodologie précise pour sortir des situations conflictuelles en fonction de leur degré d'avancement et du type de personnalité avec lequel elles interviennent.

3.2.2. Formation continue, recyclage

La formation continue et le recyclage périodique des agents de sûreté aérienne et aéroportuaire doivent permettre de maintenir et d'approfondir les connaissances de la gestion des conflits des agents en poste, notamment par une mise en commun de l'expérience acquise sur le terrain par ces derniers.

Cette formation doit également permettre de dispenser aux agents qui, du fait de leur ancienneté, ne seraient pas détenteurs du titre valant aptitude préalable à l'embauche une maîtrise équivalente de ces techniques.

3.2.3. Personnel d'encadrement

Les membres de l'encadrement doivent recevoir une formation adaptée leur permettant :

– d'être en mesure de gérer eux-mêmes les situations de conflit avec les personnes assujetties aux contrôles ;
– d'apporter aux agents en poste le soutien et l'accompagnement issus des dispositions du présent accord.

ART. 4

Lorsqu'un salarié exerçant une mission de sûreté aérienne ou aéroportuaire se plaint d'une agression à l'occasion de l'exercice de ses missions, il est fait application de la procédure chronologique suivante :

a) L'usager et le salarié sont invités à patienter séparément dans le périmètre du lieu du litige. En cas d'agression physique, ou si l'usager refuse de se soumettre à cette mesure conservatoire, il sera fait appel aux services compétents de l'État ;

b) Il est fait appel à un encadrant sensibilisé à la procédure. Celui-ci devra appartenir au minimum à l'échelon chef d'équipe. En absence de chef d'équipe, il est fait appel à l'encadrant en fonction. Il doit être déchargé sans délai de ses autres missions pendant le temps qu'il consacre à cette intervention ;

c) L'encadrant s'attache, dans la mesure du possible, à apaiser la situation et à créer les conditions propices à la conduite de l'enquête. Dans le cas où, malgré tout, la situation ne devient plus contrôlable, il fait appel aux services compétents de l'État par tous les moyens prévus à cet effet ;

d) Les circonstances de l'événement survenu sont formalisées par écrit, sans considération des aspects commerciaux, sur le modèle fourni en annexe au présent accord :

– le salarié consigne les circonstances de l'événement survenu sur la partie du rapport destinée à cet effet ;
– l'encadrant mobilisé consigne l'ensemble des éléments contradictoires qu'il a recueillis (faits, témoignages, déclarations de l'usager) ;

e) À sa demande, l'agent de sûreté est accompagné par un représentant de la société pour procéder au dépôt d'une plainte ;

f) Dans les cas les plus graves, notamment en présence d'une agression physique de nature à engendrer un traumatisme psychique, le salarié pourra demander à l'encadrant mobilisé à être mis en relation téléphonique avec une cellule d'écoute psychologique composée de psychologues qualifiés.

Cette cellule procédera à la qualification du besoin d'assistance et proposera, le cas échéant, la mise en œuvre d'une rencontre avec le salarié, de type debriefing, en vue de limiter les conséquences traumatiques de l'agression subie.

Les absences justifiées par la mise en œuvre de cette procédure ne donneront lieu à aucune diminution de rémunération incluant toute prime.

Dans le cas où le parquet décide d'engager des poursuites pénales à la suite de la plainte déposée par le salarié, l'entreprise prend en charge l'ensemble des frais de procédure pour le compte de l'agent concerné. Elle choisit et mandate l'auxiliaire de justice chargé de représenter le salarié et peut en outre décider de se porter partie civile à l'action.

Le salarié reversera à l'entreprise les sommes qu'il aura éventuellement perçues au titre de l'article 475-1 du code de procédure pénale, dans la limite des sommes exposées par l'entreprise.

ART. 5

5.1. Rôle du CHSCT

Le rôle et les missions du CHSCT (ou, à défaut, des délégués du personnel) placent cette instance au cœur du dispositif d'information, d'échanges et de concertation avec les salariés sur les questions de sécurité au sein de l'entreprise.

Cette institution intervient donc à trois niveaux :

Le CHSCT est informé, au plus près des faits, de toute agression présentant un caractère de gravité significatif ou mettant en exergue une typologie de risque particulier, afin, le cas échéant, de pouvoir procéder à toute enquête sur le terrain et d'étudier les moyens permettant d'en prévenir la répétition.

Dans le cadre de son information trimestrielle, le CHSCT a communication de tous les rapports d'agressions établis au cours du trimestre écoulé. Il est ainsi en mesure de procéder à l'analyse quantitative et qualitative de l'ensemble de ces phénomènes et de formuler toute recommandation inspirée par les constats réalisés.

Le CHSCT est destinataire d'un bilan annuel consignant l'ensemble des agressions survenues au cours de l'exercice annuel écoulé, les classant par typologies et fournissant, en l'état des informations possédées à cette date par l'entreprise, le nombre de déclarations d'accidents du travail établies pour ce motif, le nombre de jours d'arrêt de travail enregistrés pour ce motif, le nombre de dépôts de plaintes réalisés ainsi que les suites données à celles-ci par le parquet.

Ce bilan, fondé sur les rapports d'agressions de l'année N, lui est fourni au cours du mois d'avril de l'année N + 1, en vue de préparer sa réunion du deuxième trimestre. Au cours de cette réunion, le CHSCT débat avec le représentant de l'entreprise des tendances quantitatives et qualitatives observées et formule toute recommandation inspirée par les constats réalisés.

5.2. Rapport annuel de branche

Chaque année, une section dédiée du rapport annuel de branche sera consacrée à l'analyse des agressions survenues au cours de l'exercice annuel écoulé concernant les activités entrant dans le champ d'application du présent accord, en les classant par typologies et en fournissant, en l'état des informations possédées à cette date par les entreprises répondantes, le nombre de déclarations d'accidents du travail établies pour ce motif, le nombre de jours d'arrêt de travail enregistrés pour ce motif, le nombre de dépôts de plaintes réalisés ainsi que les suites données à celles-ci par le parquet.

ART. 6

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du code du travail, il peut être révisé, en tout ou partie, sur demande d'une ou de plusieurs organisations signataires ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail. Toute demande de révision devra être notifiée à chacune des parties par lettre recommandée avec avis de réception et indiquer les dispositions à réviser ainsi que le texte proposé pour la modification.

Conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail, toute organisation syndicale signataire de la présente convention a la faculté de la dénoncer à tout moment, en tout ou partie, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois, en informant les autres signataires de cette dénonciation ainsi qu'en procédant aux formalités de dépôt en vigueur. Dans ce cas, le présent accord continuera de s'appliquer pendant une période de 1 année courant à compter de la fin du préavis de dénonciation, période qui pourra être mise à profit pour négocier un accord de substitution ou, si la dénonciation émane d'une partie des organisations signataires, en réviser les modalités de mise en œuvre comme indiqué aux alinéas précédents du présent article.

ART. 7

Les dispositions du présent accord constituant un socle conventionnel *a minima*, aucun accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne pourra y déroger, si ce n'est dans un sens plus favorable apprécié au niveau de chaque dérogation à l'une de ces dispositions.

ART. 8

Le présent accord fera l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail.

ART. 9

Les dispositions issues du présent accord prendront effet à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

ART.

Les salariés exerçant les missions d'agents de sûreté aérienne et aéroportuaire dans le cadre des articles L. 6342-2 et L. 6343-1 du code des transports sont confrontés à un certain nombre d'inconduites ou d'incivilités de la part des personnes assujetties au contrôle. Cela peut procéder d'une volonté de se soustraire en tout ou partie à cette opération – se traduisant alors par des tentatives d'intimidation – ou, tout simplement, d'une tension générée soit par le contrôle lui-même, soit par des motifs parfaitement externes mais qui trouve à se cristalliser lors des opérations de filtrage.

Ces inconduites ou incivilités peuvent prendre la forme d'agressions verbales ou physiques caractérisées, qui nécessitent alors un soutien effectif de la part de la hiérarchie de l'entreprise et des services compétents de l'État. Ce soutien doit offrir à la personne victime d'une agression l'accompagnement nécessaire à la reconnaissance de son agression ainsi qu'à la préservation de ses intérêts physiques et moraux.

C'est pourquoi le présent accord a pour vocation d'instaurer un ensemble cohérent d'actions et de garanties permettant la prévention des agressions en milieu de travail, la prise en compte des agressions survenues, le dépôt éventuel de plainte par le salarié et le support à la personne agressée.

Ce dispositif entre dans le cadre de l'investissement des interlocuteurs sociaux de l'activité de sûreté aérienne et aéroportuaire pour l'amélioration des conditions de travail et la protection des agents de sûreté à l'égard des risques inhérents à leur activité.

ART.

Document de déclaration d'incident et d'enquête contradictoire (1)

Logo et adresse de l'entreprise. Copie au CHSCT

(1) Document pouvant être produit en justice. Toute déclaration ou allégation inexacte ou mensongère est susceptible d'entraîner des poursuites civiles ou pénales à l'encontre de son auteur.

Incident du : (à compléter)	Salarié(e) : (à compléter)	N° de badge : (à compléter)

Salarié concerné	Usager impliqué
Nom, prénom : (à compléter) Qualification : (à compléter) N° de badge : (à compléter) Adresse (facultatif) : (à compléter) N° de téléphone (facultatif) : (à compléter) N° de téléphone (facultatif) : (à compléter)	Nom, prénom : (à compléter) Passager, n° de vol/destination : (à compléter) N° de siège : (à compléter) Personnel navigant : (à compléter) Nom de la compagnie : (à compléter) N° de la carte professionnelle : (à compléter) Personnel aéroport : (à compléter) Nom de la société : (à compléter) N° de badge : (à compléter) Autres : (à compléter)

Type d'incident : ☐ Agression verbale/incivilité ☐ Agression physique

Heure de l'incident : (à compléter) Lieu : (à compléter)

Un appel aux services compétents de l'État a-t-il été nécessaire ? ☐ Oui ☐ Non

Le salarié présente-t-il des blessures apparentes ? ☐☐ Oui ☐ Non

Si oui, y a-t-il eu intervention des secours ? ☐ Oui ☐ Non

Y a-t-il eu des témoins ? ☐ Oui ☐ Non

1. Nom/Prénom : (à compléter)	N^{os} de vol et de siège (ou) n° de badge (ou) n° de la carte professionnelle : (à compléter)
2. Nom/Prénom : (à compléter)	N^{os} de vol et de siège (ou) n° de badge (ou) n° de la carte professionnelle : (à compléter)
3. Nom/Prénom : (à compléter)	N^{os} de vol et de siège (ou) n° de badge (ou) n° de la carte professionnelle : (à compléter)
4. Nom/Prénom : (à compléter)	N^{os} de vol et de siège (ou) n° de badge (ou) n° de la carte professionnelle : (à compléter)
5. Nom/Prénom : (à compléter)	N^{os} de vol et de siège (ou) n° de badge (ou) n° de la carte professionnelle : (à compléter)
6. Nom/Prénom : (à compléter)	N^{os} de vol et de siège (ou) n° de badge (ou) n° de la carte professionnelle : (à compléter)
7. Nom/Prénom : (à compléter)	N^{os} de vol et de siège (ou) n° de badge (ou) n° de la carte professionnelle : (à compléter)

Description de l'incident par le salarié :

Signature du salarié :

Éléments recueillis par l'encadrant (faits, témoignages, déclarations de l'usager) :

Nom de l'encadrant : (à compléter) Fonction : (à compléter) N° de badge : (à compléter)

Signature de l'encadrant : Le salarié décide-t-il de porter plainte ? ☐ Oui ☐ Non ☐ Se réserve le droit de le faire ultérieurement
Signature des témoins (nom + signature) :

Nom, prénom : (à compléter) Complément d'information : (à compléter)

SECTION 21

Avenant : Adhésion par lettre du 6 septembre 2012 de la FMPS UNSA à l'annexe VIII de la convention

Source officielle Légifrance

ART.

Bagnolet, le 6 septembre 2012.
FMPS UNSA
21, rue Jules-Ferry
93177 Bagnolet Cedex
Monsieur le président,
La fédération des métiers de la prévention et de la sécurité UNSA (FMPS-UNSA) adhère à l'annexe VIII de la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité.
Par ailleurs, notre fédération vous informe qu'elle est adhérente de la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité depuis le 27 novembre 1998, dont dépend l'annexe VIII.
Nous vous prions de croire, Monsieur le président, en l'expression de nos sincères salutations.
Le secrétaire général.

SECTION 22

Avenant : Avenant du 3 décembre 2012 à l'accord du 28 janvier 2011 relatif à la reprise du personnel

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions de l'article 2.3.3 : « Obligations à la charge de l'entreprise entrante pour les reprises de marché dans l'activité de sûreté aérienne et aéroportuaire régie par l'annexe VIII de la convention collective nationale » de l'avenant du 28 janvier 2011 sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« La liste des salariés que l'entreprise entrante doit reprendre est constituée obligatoirement de 100 % des salariés figurant sur la liste fournie par l'entreprise sortante qui remplissent les conditions de transfert fixées à l'article 2.2.

Pour le seul calcul de l'effectif transférable, il est précisé que lorsqu'un CDI en absence est temporairement remplacé par un salarié en CDD, il n'est pris en compte qu'une seule unité de salarié.

Les obligations de reprise du personnel dans les conditions du présent accord s'appliquent au périmètre sortant tel que défini à l'article 1er « Champ d'application » de l'avenant de révision du 28 janvier 2011.

Dans un délai de 8 jours ouvrables maximum à compter de la réception des dossiers complets des personnes figurant sur la liste des personnels transférables, l'entreprise entrante communique à l'entreprise sortante, par lettre recommandée avec avis de réception, la liste du personnel reprise conformément aux conditions de transfert fixées à l'article 2.2. »

ART. 2

Le présent avenant fera l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail.

ART. 3

Les dispositions du présent avenant prendront effet à compter du premier jour du mois suivant la parution de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel, à la condition expresse que l'avenant du 28 janvier 2011, dont il modifie les dispositions, soit lui-même entré en vigueur, c'est-à-dire qu'il ait été étendu par arrêté ministériel publié au Journal officiel.

SECTION 23

Avenant : Avenant n° 2 du 30 juin 2014 à l'avenant du 10 juin 2002 relatif au régime de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 14.1 « Champ d'application » de l'avenant de révision du 4 juillet 2011 est modifié comme suit :
« Le régime de prévoyance est applicable au profit de l'ensemble des salariés cadres et non cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.
Ce régime est applicable quels que soient la nature du contrat de travail et le nombre d'heures effectuées.
La catégorie de personnel " salariés non cadres " vise les agents de maîtrise, les agents d'exploitation, les employés administratifs et techniciens tels que définis à l'annexe II relative à la classification des postes d'emploi de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985.
La catégorie de personnel " salariés cadres " vise les cadres et les ingénieurs tels que définis à l'annexe II relative à la classification des postes d'emploi de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985.
Le droit aux garanties est ouvert pour tous les événements survenant pendant la durée du contrat de travail, sous réserve des dispositions relatives à l'ancienneté requise ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime mis en œuvre par le présent article.
Les garanties prévues par le régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées. Toutefois, les garanties sont maintenues, moyennant paiement des cotisations, au salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que pendant cette période il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de l'employeur ou d'indemnités journalières ou rentes versées par la sécurité sociale en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité.
Le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :
– si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'organisme assureur désigné : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
– s'il ouvre droit au dispositif de portabilité visé à l'article 14.9 de l'avenant de révision n° 1 du 4 juillet 2011.
Le droit à garantie cesse également au décès du salarié. »

ART. 2

Le présent avenant entre en vigueur le 1er juillet 2014.

ART. 3

Les dispositions de l'article 7 « Formalités administratives » de l'avenant de révision du 4 juillet 2011 sont modifiées comme suit :

« 3.1. Dépôt légal

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

3.2. Extension

L'extension sera demandée dans les conditions prévues par l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale. »

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
(Arrêté du 6 juillet 2015 - art. 1)

ART.

Considérant la volonté des partenaires sociaux de mettre à jour le régime de prévoyance de l'ensemble des salariés cadres et non cadres mis en place par l' avenant du 10 juin 2002 , étendu le 7 février 2003 (Journal officiel du 19 février 2003), modifié en dernier lieu par l'avenant de révision n° 1 du 4 juillet 2011, étendu le 30 mai 2012 (Journal officiel du 6 juin 2012) ;

Considérant la volonté des partenaires sociaux de mettre en conformité le régime de prévoyance avec le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012, complété par la circulaire DSS n° 2013-344 du 25 septembre 2013, relatif aux catégories objectives ;

En responsabilité, les parties, au vu de ces évolutions législatives et réglementaires, décident de modifier et de mettre à jour les termes de l'avenant de révision n° 1 du 4 juillet 2011 comme suit.

SECTION 24

Avenant : Accord du 15 juillet 2014 relatif à l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et personnels visés par l'article 1er de l'annexe VIII de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité, cette annexe ne comprenant ni les personnels administratifs ni les cadres.

ART. 2

Est instaurée une durée minimale de vacation journalière continue fixée à 4 heures de vacation pour un salarié à temps partiel et à 6 heures de vacation pour un salarié à temps complet.

Il est néanmoins entendu que ces dispositions ne s'appliquent pas :
- aux aéroports de 850 000 pax annuels et moins, dont le faible nombre de vols et la répartition horaire de ceux-ci ne permettent pas d'octroyer de tels minima ;
- aux renforts ponctuels, effectués sur des temps non initialement planifiés, par des salariés volontaires. Ces prestations de renfort :
-- ouvrent droit, pour les salariés concernés, aux primes et indemnités de transport et d'habillage. Une indemnité de panier est versée si les conditions légales requises sont réunies ;
-- doivent s'effectuer dans le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires.

ART. 3

Il est instauré une durée maximale de vacation journalière pour les salariés affectés exclusivement à l'activité IFPBC, fixée à 10 heures pour les vacations de jour et à 12 heures pour les vacations de nuit.

Il pourra être dérogé à la limitation de 10 heures en cas d'événements exceptionnels tels que vols retardés, déroutements d'avions générant des vols complémentaires ou conditions climatiques perturbant de façon significative les départs d'avions, nécessitant un maintien de la présence au poste afin d'assurer la continuité du service.

La limitation de 10 heures ne s'applique pas aux chefs d'équipe et superviseurs.

ART. 4

Le temps de pause visé à l'article L. 3121-33 du code du travail est porté à 30 minutes continues (départ/retour poste). Ce temps est rémunéré et assimilé à du temps de travail effectif.

ART. 5

Le planning initial est remis aux salariés concernés 7 jours avant la période de planification concernée, selon l'une des modalités suivantes :
- remis individuellement aux intéressés ;
- ou envoyé :
-- aux salariés en congés payés ;
-- aux salariés absents qui préviennent de leur retour ;
-- ou disponible en ligne pour les intéressés disposant d'un outil de communication adapté, si le processus informatisé a été mis en place dans l'entreprise selon les formes requises.

Le système déployé doit permettre au salarié concerné d'être alerté de toute modification ultérieure de son planning.

Quel que soit le mode de remise du planning, les délais conventionnels doivent être respectés.

ART. 6

1. Rappel des règles législatives et conventionnelles applicables

a) Tout salarié doit bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures minimum entre deux vacations.

b) Sans préjudice des dispositions de la convention collective nationale en la matière (et notamment l'article 7.01, alinéa 4), tout salarié doit bénéficier d'un repos hebdomadaire d'au moins 35 heures consécutives.

Pour les salariés dont le cycle de travail est établi conformément à l'article 2 de l'accord du 18 mai 1993, ces durées sont de 12 heures et de 36 heures.

2. Jours de repos après 6 jours de vacation accolés

Tout salarié qui effectuera 6 vacations de suite bénéficiera d'un repos hebdomadaire d'au moins 2 jours continus. Les signataires rappellent que la planification de 6 vacations continues est et doit rester une exception.

3. Visibilité au trimestre pour les week-ends de repos planifiés

Au début de chaque trimestre, les entreprises de sûreté communiqueront aux salariés à temps plein leurs week-ends de repos prévisionnels (au sens de l'article 7.01, alinéa 4, de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité) sur l'ensemble du trimestre considéré.

Ne sont pas concernées par les présentes dispositions les entreprises qui, par accord d'entreprise, auront mis en place une organisation du travail par cycles ou utilisant un système de requêtes rendant les conditions d'application incompatibles avec ce dispositif.

ART. 7

Pour l'application du présent article, il faut entendre par « vacation de nuit » une plage d'heures de travail au sein de laquelle les heures de nuit (heures comprises entre 21 heures et 6 heures) sont en nombre supérieur ou égal aux heures de jour et se terminant à 1 heure du matin et au-delà.

Un repos minimal de 24 heures devra être accordé à tout salarié qui enchaîne une vacation de nuit et une vacation de jour ou une vacation de jour et une vacation de nuit.

ART. 8

Le présent accord fera l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail.

ART. 9

Les dispositions du présent accord prennent effet, dans les entreprises couvertes par le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité, à compter du premier jour du mois suivant la parution de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

ART. 10

Les parties conviennent qu'une commission de suivi se réunira à la fin de la 2e année d'application du présent accord pour procéder à une évaluation de sa mise en place et de son impact sur les conditions de vie au travail des personnels concernés.

ART. 11

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du code du travail, il peut être révisé, en tout ou partie, sur demande d'une ou de plusieurs organisations signataires ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail. Toute demande de révision devra être notifiée à chacune des parties par lettre recommandée avec avis de réception et indiquer les dispositions à réviser ainsi que le texte proposé pour la modification. (1)

Conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail, toute organisation syndicale signataire du présent accord a la faculté de le dénoncer, en tout ou partie, à tout moment, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois, en informant les autres signataires de cette dénonciation ainsi qu'en procédant aux formalités de dépôt en vigueur. Dans ce cas, l'accord continuera de s'appliquer pendant une période de 1 année courant à compter de la fin du préavis de dénonciation, période qui pourra être mise à profit pour négocier un accord de substitution ou, si la dénonciation émane d'une partie des organisations signataires, en réviser les modalités de mise en œuvre comme indiqué aux alinéas précédents du présent article.

(1) Alinéa 2 de l'article 11 est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).
(Arrêté du 9 avril 2015 - art. 1)

ART.

Les partenaires sociaux du secteur de la sûreté aérienne et aéroportuaire ont décidé de s'engager en faveur d'une amélioration des conditions de travail des agents en poste. Dans ce cadre, ils sont convenus de conclure un certain nombre de dispositions permettant d'améliorer l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. Les dispositions du présent accord s'inscrivent par ailleurs dans la continuité des dispositions conclues dans le protocole d'accord du 26 décembre 2011.

Source : Légifrance / DILA — Licence Etalab 2.0

SECTION 25

Avenant : Avenant du 19 janvier 2018 modifiant l'article 3.06 de l'annexe VIII relatif aux dispositions particulières aux emplois de la sûreté aérienne et aéroportuaire

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 3.06 est modifié comme suit :

Il est versé une prime, liée à la performance individuelle, représentant un montant maximum de 1 mois de salaire brut de base par an pour un salarié de performance satisfaisante.

Cette prime est versée, à trimestre échu, aux salariés présents à l'effectif au dernier jour du trimestre de référence et physiquement présents sur les postes de travail au moins 1 jour sur la période trimestrielle considérée.

Le droit à perception de cette prime est ouvert dès que les salariés concernés ont atteint 6 mois d'ancienneté continus au sein de l'entreprise.

Exemple : un salarié entré le 15 janvier perçoit, à trimestre échu, une PPI calculée pour la période allant du 16 juillet au 30 septembre.

Dans la situation particulière de modification de la situation juridique de l'employeur (changement d'employeur consécutif à un transfert de marché au sens de la présente convention collective ou autre modification telle que : succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société ...), le calcul de l'ancienneté requise correspond au cumul des périodes continues passées au sein de l'ancien employeur puis du nouvel employeur.

En cas de modification de la situation juridique de l'employeur telle que décrite dans le paragraphe ci-dessus, le montant de la prime est calculé et versé par chacun des employeurs au prorata de la période passée chez chacun d'entre eux.

Ce montant se décompose comme suit :

1. Une part fixe de 500 € annuels brut (pour un salarié à 151,67 heures), versée au prorata du temps de travail contractuel pour les salariés à temps partiel. Le montant de cette part fixe sera revalorisé, lors de l'entrée en vigueur de chaque révision conventionnelle de la grille des salaires, d'un taux égal à celui de l'évolution de cette grille.

2. Une part variable correspondant au maximum à la différence entre le montant versé au titre de la part fixe visée à l'alinéa précédent et 1 mois de salaire brut de base du salarié, versée selon les critères suivants :

2.1. Fraction de la part variable liée à des critères définis par l'entreprise (50 %)

50 % du montant de la part variable seront versés selon des critères permettant d'évaluer la performance au poste de travail. Ces critères seront obligatoirement définis par chaque entreprise avant le 31/12 de l'année précédente et pourront notamment porter sur : l'assiduité et la ponctualité des salariés, les résultats aux tests internes à l'entreprise, les résultats aux tests des services officiels, le relationnel client – passagers, l'attitude au poste et la présentation de la tenue.

Compte tenu de la variété des situations, des contextes, des contraintes et donc des paramètres d'appréciation, les modalités et conditions plus précises d'attribution de cette prime devront être fixées au sein de chaque entreprise et, le cas échéant, pour chaque site aéroportuaire. Dans ce cas, en cas de changement de site en cours de période, la prime est versée sur la base de la durée passée sur chaque site, par référence aux critères applicables sur celui-ci.

Les règles et conditions d'attribution devront faire l'objet d'une information au comité d'entreprise/ d'établissement, au comité social et économique ou aux délégués du personnel du site ou de l'agence de rattachement, avant le 31/12 de l'année précédente.

2.2. Fraction de la part variable liée à des critères communs à l'ensemble des entreprises (50 %)

50 % du montant de la part variable seront versés selon des critères permettant d'évaluer l'assiduité et la ponctualité des salariés à leur poste de travail.

2.2.1. Absences (1)

Absences justifiées

Toute absence non assimilée à du temps de travail effectif au cours du trimestre considéré entraînera la proratisation, à due proportion, du montant dû pour ce même trimestre.

Une annexe au présent accord précise les absences assimilées à du temps de travail effectif (liste donnée à titre indicatif, non limitative et susceptible d'évolution en fonction des dispositions légales, réglementaires, conventionnelles ou des décisions jurisprudentielles ultérieures).

Les absences consécutives à une participation à un mouvement de grève sont sans conséquence pour l'attribution et le calcul de la prime de performance individuelle.

Absences injustifiées

Toute absence injustifiée au cours du trimestre considéré entraînera la suppression du montant dû pour ce même trimestre.

Les absences injustifiées sont celles pour lesquelles le salarié ne peut produire aucun justificatif valable et attesté au sens de l'art 7.02 de la CCN.

2.2.2. Retards

Les retards sont appréciés sur une période mensuelle. Les retards ont un effet minorateur sur le versement dû au titre du trimestre considéré.

Le montant de la part variable trimestrielle liée à des critères communs à l'ensemble des entreprises (50 %) sera minoré d'un tiers en cas de :
– deux retards ;
– ou un retard s'il est supérieur à 20 minutes constaté (s) au cours du mois considéré.

Exemples (N. – B : les exemples ci-dessous ne visent que les effets des seuls retards, or, la prime peut également être affectée par les absences prévues au 2.2.1) :
– si un retard de plus de 20 minutes en janvier et aucun retard en février et mars : retrait de 1/3 des 50 % ;
– si deux retards en février et aucun retard en janvier et mars : retrait d'1/3 des 50 % ;
– si un retard de plus de 20 minutes en février et deux retards en mars : retrait de 2/3 des 50 % ;
– si un retard (de moins de 20 minutes) en janvier + un retard (de moins de 20 minutes) en février + un retard (de moins de 20 minutes) en mars : aucune retenue sur les 50 %.

Les retards occasionnés par les moyens de transport (bus, navettes ...) internes aux plates-formes aéroportuaires, ou consécutifs à des incidents survenus dans l'enceinte de ces mêmes plates-formes (ex : bagage abandonné), seront sans impact sur le versement de la part variable.

3. Dispositions concernant l'encadrement

L'encadrement se définit comme les personnels assurant des fonctions de management d'équipe, ce qui correspond a minima à la classification « chef d'équipe ».

Les dispositions et critères du paragraphe 1 et 2.1 du présent accord leur sont applicables.

Les critères d'assiduité définis au 2.2 ne leur sont pas applicables. Le montant de la part variable (50 %) prévu à l'article 2.2 sera donc versé aux encadrants concernés sur la base de critères de management définis par l'entreprise. Ces critères devront faire l'objet d'une information au comité d'entreprise/ d'établissement, au comité social et économique ou aux délégués du personnel du site ou de l'agence de rattachement, avant le 31/12 de l'année précédente.

4. Information du salarié

Tous les critères retenus et les appréciations portées seront déterminés et validés objectivement par l'employeur, suivant un barème basé sur des indicateurs, paramètres et tous éléments de suivi et de consignation, tangibles, mesurables, démontrables, traçables.

Chaque salarié pourra, sur simple demande, obtenir de son entreprise le détail du calcul qui lui a été appliqué au titre du trimestre considéré.

(1) L'article 2.2.1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail telles qu'interprétées par la Cour de cassation (Cass soc. 16 février 1994, n° 90-45.916 et 7 novembre 2018, n° 17-15.833).
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

ART. 2

En cas d'évolution de la législation sociale ou de la convention collective, cette prime ne pourra en aucun cas se cumuler avec une compensation ayant le même objet que l'un de ceux précédemment traités.

ART. 3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé, en tout ou partie, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision devra être notifiée à chacune des parties par lettre en recommandé avec avis de réception et indiquer les dispositions à réviser ainsi que le texte proposé pour la modification.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

ART. 4

Le présent accord fera l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail.

ART. 5

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1er janvier 2019.

ART.

Annexe

Liste indicative des absences assimilées à temps de travail effectif

(Liste non limitative et susceptible d'évolution en fonction des dispositions légales, réglementaires, conventionnelles ou des décisions jurisprudentielles ultérieures)

Les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Le temps pendant lequel un salarié est rappelé ou maintenu sous les drapeaux.

Les absences autorisées pour les candidats à certaines fonctions électives nationales.

Les autorisations d'absence des salariées pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Les autorisations d'absence des salariées bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre IV du livre Ier de la deuxième partie du code de la santé publique.

Les autorisations d'absence du conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Le congé pathologique prénatal et postnatal.

La journée d'appel de préparation à la défense.

Les périodes d'activité de réserve opérationnelle.

L'absence pour don d'ovocyte.

La période de congés payés de l'année précédente.

Les périodes de congé maternité, de paternité et accueil de l'enfant et d'adoption.

Les contreparties obligatoires en repos (repos compensateurs).

Les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail.

Les congés exceptionnels pour événements familiaux accordés par la loi, la CCN, les accords d'entreprise, les usages et les avantages individuels acquis.

Le congé mutualiste.

Jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article.

Les temps de mission et de formation des sapeurs-pompiers.

Les périodes d'activité partielle pour la totalité des heures chômées.

La durée du congé individuel de formation.

Le congé pour effectuer un bilan de compétences.

Les périodes de formation des cadres et animateurs de jeunesse.

Les congés de formation à la sécurité.

Le stage de formation économique des membres titulaires du comité d'entreprise.

La formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Le temps consacré à suivre une formation au titre du reliquat de Dif, du CPF pendant les heures de travail.

Le temps passé à suivre une action de formation dans le cadre du plan de formation.

Les actions de formation pour assurer l'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi dans l'entreprise.

La durée du congé de formation économique, sociale et syndicale accordée aux travailleurs.

Le salarié qui n'est pas titulaire d'un diplôme professionnel, ou qui n'est pas lié par un contrat de travail prévoyant une formation professionnelle répondant à des conditions fixées par voie légale, a droit, jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 25 ans révolus, à un congé lui permettant de suivre des actions de formation du type de celles mentionnées à l'article L. 6313-1 5°.

Le congé de représentation accordé aux salariés, membres bénévoles d'une association ou d'une mutuelle.

Le crédit d'heures des représentants du personnel.

Le temps passé à la négociation collective.

Le temps passé hors de l'entreprise, pendant le temps de travail, par les conseillers prud'hommes salariés, dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi que les autorisations d'absence pour les besoins de la formation à laquelle ils ont droit.

Le temps pris par les salariés, membres du conseil d'administration d'un organisme de sécurité sociale, sur les heures de travail, pour assister aux réunions plénières de ce conseil ou des commissions qui en dépendent.

Le temps pris sur les heures de travail par les salariés assurant la représentation d'associations familiales pour assister à certaines réunions.

Le temps pris sur les heures de travail par les salariés siégeant au conseil d'administration du fonds d'action sociale pour les travailleurs immigrés ou dans une commission pour l'insertion des populations immigrées pour assister aux réunions de ces organismes.

Le temps passé au titre du droit de retrait exercé par un salarié confronté à un danger grave et imminent.

SECTION 26

Avenant : Adhésion par lettre du 11 juillet 2018 de la FS CFDT à l'accord du 5 mai 2015 relatif aux conditions d'emploi d'agent de sécurité cynophile

Source officielle Légifrance

ART.

Pantin, le 11 juillet 2018.

Fédération des services CFDT, tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Le 5 mai 2015 les organisations syndicales CFTC et CGT ainsi que les organisations patronales SNES et USP, de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité (n° 1351), ont conclu un accord relatif aux conditions d'emploi d'agent de sécurité cynophile.

La Fédération des services CFDT domiciliée, tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex, entend par la présente vous informer de son adhésion à l'accord précité.

Cette procédure d'adhésion est notifiée à l'ensemble des signataires dudit accord.

Vous en souhaitant bonne réception.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

SECTION 27

Avenant : Adhésion par lettre du 29 novembre 2018 de l'UNSA à la convention collective ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants, ses textes attachés et aux textes et avenants relatifs aux salaires

Source officielle Légifrance

ART.

Bagnolet, le 29 novembre 2018.

Fédération des commerces et services UNSA
21, rue Jules-Ferry
93177 Bagnolet Cedex

Monsieur le directeur,

La fédération UNSA des commerces et services UNSA, déclarée le 4 février 1999 vous fait part de son adhésion à la convention collective nationale des entreprises de prévention et sécurité (IDCC 1351) du 15 février 1985, étendue par arrêté du 25 juillet 1985 (JO du 30 juillet 1985), ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants, ses textes attachés (accords, avenants et toutes les annexes) et aux textes et avenants relatifs aux salaires.

Nous vous joignons copie des notifications que nous adressons parallèlement à l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs dans le champ de cette convention.

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

SECTION 28

Avenant : Avenant du 31 août 2018 à l'accord du 26 septembre 2016 relatif aux qualifications professionnelles

Source officielle Légifrance

ART. 1er Le champ d'application du présent avenant est celui mentionné à l'article 1er de l'accord du 26 septembre 2016 relatif aux qualifications professionnelles de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

ART. 2 Les parties conviennent de limiter le positionnement et le maintien d'un salarié, au coefficient 120 de la grille d'emploi et de salaire de la convention collective pendant une durée maximale de 6 mois.

Cette période de 6 mois, s'entend que l'affectation du salarié soit continue ou discontinue et ce au cours des 12 derniers mois et s'analyse selon l'ancienneté de branche du salarié.

Les salariés bénéficiant de cette classification et disposant d'une ancienneté conventionnelle supérieure ou égale à 6 mois se verront donc automatiquement positionnés au coefficient 130 de la grille de la convention collective le 1er jour du mois suivant l'acquisition de 6 mois d'ancienneté conventionnelle.

La nouvelle classification sera modifiée sur le bulletin de paie du salarié, s'agissant de l'application d'une disposition conventionnelle de branche.

Cette décision a pour objet de :
– s'inscrire dans la base d'une revalorisation des salaires minima et
– tout mettre en œuvre afin de limiter la baisse continue des marges des entreprises, liées notamment à des chiffrages fréquents sur les coefficients.

ART. 3 Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en application à compter du 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté ministériel notifiant son extension et au plus tôt à compter du 1er janvier 2019.

ART. 4 La totalité des stipulations du présent avenant sont applicables aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent donc à l'ensemble des entreprises régies par la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

ART. 5

5.1. Révision

Conformément aux dispositions légales, le présent accord pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties. (1)

Chacune des parties signataires pourra solliciter la révision de tout ou partie du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception. (1)

Les négociations sur ce projet de révision devront s'engager dans un délai de 3 mois suivant la présentation du courrier de révision.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues.

5.2. Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

(1) Les deux premiers alinéas de l'article 5.1 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.
(Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)

ART. 6

Le présent document sera déposé en 2 exemplaires (1 version papier et 1 version électronique) par l'une des organisations patronales signataires auprès de la direction générale du travail ainsi qu'en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Un exemplaire dûment signé par chacune des parties sera remis à chaque organisation représentative au sein de la branche.

Les autres clauses de l'accord du 26 septembre 2016 relatif aux qualifications professionnelles restent inchangées.

SECTION 29

Avenant : Avenant du 10 décembre 2018 à l'accord du 14 décembre 2017 relatif au financement du stage de maintien et d'actualisation des compétences (MAC)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le champ d'application du présent accord est celui de l'article 1er de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité également visé par l'article 1er de l'accord du 14 décembre 2017 relatif au financement du MAC.

ART. 2

Les contributions appelées en 2018, de 0,15 % de la masse salariale de chaque entreprise cotisante, sont mutualisées dès réception.

Les parties s'engagent à veiller scrupuleusement à ce que les montants conventionnels non utilisés par les entreprises en 2018 soient reportés sur 2019 et, le cas échéant, entrent dans l'acte de dévolution au futur opérateur de compétences, (compte tenu de la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel).

Il est convenu entre les parties que les modalités de la contribution pour 2019 restent similaires à celles fixées pour l'année 2018, à savoir 0,15 % de la masse salariale de l'année en cours de l'entreprise cotisante.

Pour rappel, ces contributions sont versées spontanément à l'organisme paritaire collecteur agréé désigné par la branche à la même échéance que les contributions légalement obligatoires, ou à tout autre organisme qui se substituerait aux organismes collecteurs actuels. Compte tenu des évolutions en cours tant sur les modalités d'organisation et de financement de la formation, les parties conviennent de se rencontrer dans les 2 mois suivant l'agrément de l'opérateur de compétences (OPCO) de la branche.

ART. 3

Il est rappelé, conformément à l'accord précité que chaque entreprise bénéficie d'un droit de tirage à hauteur de ce qu'elle a versé et de l'éventuel reliquat de l'année 2018 lié à une utilisation inférieure au versement.

(1) Article exclu de l'extension en application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail.
(Arrêté du 24 juillet 2019 - art. 1)

ART. 4

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en application à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

ART. 5

La totalité des stipulations du présent avenant sont applicables aux entreprises de moins de 50 salariés.

Prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés serait de nature à fausser les règles de concurrence entre les entreprises. En effet, l'application différenciée des dispositions du présent avenant aurait un impact sur les coûts de formation supportés par les entreprises. En outre, l'objectif de financement du MAC requiert que toutes les entreprises soient traitées de la même manière et soient ainsi incitées à former leurs collaborateurs dans les meilleures conditions envisageables.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent donc à l'ensemble des entreprises régies par la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité sans qu'il ne soit possible d'y déroger.

ART. 6

6.1. Révision

Conformément aux dispositions légales, le présent avenant pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties.

Chacune des parties signataires pourra solliciter la révision de tout ou partie du présent avenant par lettre recommandée avec accusé de réception. (1)

Les négociations sur ce projet de révision devront s'engager dans un délai de 3 mois suivant la présentation du courrier de révision.

Les dispositions de l'avenant dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou avenant ou à défaut seront maintenues.

6.2. Dénonciation

Le présent avenant peut être dénoncé à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 24 juillet 2019 - art. 1)

ART. 7

Le présent document sera déposé en deux exemplaires (une version papier et une version électronique) par l'une des organisations patronales signataires auprès de la direction générale du travail ainsi qu'en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Un exemplaire dûment signé par chacune des parties sera remis à chaque organisation représentative au sein de la branche.

ART.

Les parties sont convenues de se rencontrer conformément aux dispositions de l'accord du 14 décembre 2017 portant sur les modalités de financement du stage de maintien et d'actualisation des compétences (MAC) des agents de sécurité privée nécessaire au renouvellement de la carte professionnelle.

Pour rappel, dans le respect de l'article L. 612-20-1 du code de la sécurité intérieure, créé par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, qui dispose que « le renouvellement de la carte professionnelle est subordonné au suivi d'une formation continue, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État », précisé par l'arrêté du 27 février 2017 relatif à la formation continue des agents privés de sécurité, qui définit les conditions du stage de maintien et actualisation des compétences des agents de sécurité, des modalités de financement spécifiques ont été envisagées par la branche des entreprises de prévention et de sécurité.

Un premier bilan a été présenté aux parties signataires et aux organisations de salariés et d'employeurs afin d'envisager le montant de la contribution pour l'année 2019.

SECTION 30

Avenant : Accord du 18 décembre 2019 relatif aux entretiens professionnels

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Deux entretiens auront lieu dans la période de 6 ans.

Le premier entretien professionnel aura lieu dans les 3 premières années de la période. Le second entretien se tiendra dans la seconde période de 3 ans et traitera de l'état des lieux récapitulatif, portant notamment sur l'appréciation du parcours professionnel du salarié.

À la demande du salarié, le cas échéant, un entretien supplémentaire pourra être réalisé dans la période.

ART. 2

Afin de coordonner les dispositions du présent accord avec celles de l'article L. 2141-5 du code du travail, les signataires ont convenu ce qui suit :

2.1. Prise de mandat

À l'occasion de la prise d'un mandat et sur demande du représentant du personnel, un entretien de prise de mandat visant à faciliter la coordination de l'exercice du mandat et de l'activité professionnelle pourra être organisé dans le cadre de l'article L. 2141-5 du code du travail. Ce dernier ne vaut pas entretien professionnel.

2.2. Pendant l'exercice du mandat

À la demande du représentant du personnel, le cas échéant, un entretien professionnel supplémentaire pourra être réalisé pendant la durée du mandat. Dans ce cas, cet entretien correspondra à l'entretien supplémentaire prévu dans le cadre de l'article 1er du présent accord.

2.3. Au terme du mandat (1)

Au terme de l'exercice du ou des mandats, un nouvel entretien pourra être organisé sur demande du représentant du personnel avec un représentant de la direction, dont l'objet sera :
– d'arrêter les modalités de reprise de l'activité professionnelle ;
– de prendre en compte les compétences acquises lors des activités syndicales et de représentation du personnel ;

Cet entretien professionnel s'inscrira dans le cadre de l'entretien prévu à l'article L. 2141-5 alinéa 4 et vaudra entretien professionnel au sens du présent accord.

(1) L'article 2.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.
(Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

ART. 3

Les parties conviennent de définir le processus de l'entretien professionnel afin d'en améliorer la qualité, par les mécanismes suivants :
– la convocation informe le salarié dans un délai convenable des objectifs et des modalités de l'entretien ;
– l'entretien professionnel est individuel et est du temps de travail effectif ;
– l'entretien professionnel est réalisé par une personne justifiant d'une formation ou d'une expérience professionnelle la rendant légitime à la conduite de ces entretiens ;
– il est recommandé que l'entretien ait lieu hors du poste de travail habituel ;
– afin que l'entretien se déroule dans les meilleures dispositions, il est rappelé que, pendant la durée de celui-ci, les deux parties doivent s'y consacrer exclusivement ; en particulier le salarié ne peut être affecté à des missions opérationnelles.

Les parties rappellent que l'entretien professionnel porte sur les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il comporte, plus particulièrement, des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation facultative par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

L'entretien est également l'occasion pour l'employeur de rappeler au salarié les formations qualifiantes et/ou certifiantes auxquelles il peut avoir accès ainsi que des modalités de leur mise en œuvre.

L'employeur peut ajouter ou substituer à ces mécanismes, par accord d'entreprise, d'autres éléments dans le contenu de l'entretien en fonction des orientations stratégiques de l'entreprise.

L'entretien professionnel et l'état des lieux récapitulatif donnent chacun lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

ART. 4

Lorsque les salariés sont repris en cours de cycle de 6 ans par application des dispositions conventionnelles en cas de changement de prestataire sur un marché, l'entreprise entrante devra réaliser avant la fin du cycle en cours du salarié repris, dans les conditions prévues à l'article 2 du présent accord, un entretien professionnel et un état des lieux, qui pourront avoir lieu en une seule fois.

La réalisation de cet entretien et de l'état des lieux libérera l'entreprise entrante de ses obligations à l'égard du salarié repris pour le cycle en cours.

ART. 5

Pour les salariés dont le 1er cycle de 6 ans se terminera en 2020, 2021 ou 2022, l'entretien professionnel et l'état des lieux prévus à l'article 1er pourront être réalisés au cours d'un même rendez-vous.

La réalisation de cet entretien et de l'état des lieux libérera l'entreprise entrante de ses obligations à l'égard du salarié repris pour le cycle en cours.

ART. 6

Dès lors qu'elle est réalisée en présentiel, l'action de formation prévue au 1° de l'article L. 6315-1 ne pourra être d'une durée inférieure à 7 heures. Cette durée minimale peut être réalisée dans le cadre d'un parcours de plusieurs modules disjoints dans le temps.

Toutefois, les entreprises ont la possibilité d'adopter des modalités d'action de formation différentes compte tenu notamment des dispositions légales évolutives (e-learning, formation en situation de travail).

Cette action de formation est définie par l'article L. 6313-2 comme un « comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel ». Les parties conviennent que cette action de formation doit donner lieu à une attestation de réalisation si la formation se déroule en présentiel ou à des évaluations intermédiaires ou finales pour une formation à distance (FOAD) ou dans le cadre d'une formation en situation de travail (FEST) conformément aux articles D. 6313-3-1 et D. 6313-3-2.

L'action de formation ne peut correspondre à une formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

Les partenaires sociaux actent que les formations relevant de l'article L. 6321-2 pour la branche des entreprises de prévention et de sécurité sont celles listées en annexe I.

ART. 7

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en application à compter du premier jour du mois suivant sa date de signature par les organisations représentatives d'employeurs et de salariés dans le respect de leur audience respective.

ART. 8

La totalité des stipulations du présent accord sont applicables aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les dispositions du présent accord s'appliquent donc à l'ensemble des entreprises régies par la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

ART. 9

L'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, ont bien été pris en compte au cours des échanges entre les parties.

ART. 10

Les parties conviennent qu'un bilan du présent accord interviendra avant le 31 décembre 2021 dans le cadre des travaux de l'observatoire des métiers de la branche prévention-sécurité. Pour ce faire, la CPPNI s'adressera à la CPNEFP.

À cette occasion, une négociation sur la mise en place d'un passeport de formation s'ouvrira.

Un bilan annuel sera réalisé durant les 3 années suivantes, selon des modalités définies par la CPPNI, afin d'évaluer l'application, les évolutions possibles et les accords collectifs d'entreprise mis en œuvre relatifs au présent accord.

ART. 11

11.1. Révision

Conformément aux dispositions légales, le présent accord pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties. (1) Peuvent engager une procédure de révision, les organisations visées par l'article L. 2261-7 du code du travail. Elles formulent leur demande de révision de tout ou partie de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception.

Les négociations sur ce projet de révision devront s'engager dans un délai de 3 mois suivant la présentation du courrier de révision.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou avenant ou à défaut seront maintenues.

11.2. Dénonciation

Le présent avenant peut être dénoncé à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006, n° 04-14060, 8 juillet 2009, n° 08-41507). (Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

ART. 12

Le présent document sera déposé en deux exemplaires (une version papier et une version électronique) par l'une des organisations patronales signataires auprès de la direction générale du travail ainsi qu'en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Un exemplaire dûment signé par chacune des parties sera remis à chaque organisation représentative au sein de la branche.

ART.

La loi du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel permet, en son article 8, de prévoir, par accord collectif d'entreprise ou de branche, des modalités d'appréciation du parcours professionnel d'un salarié ainsi qu'une périodicité des entretiens professionnels différentes de celles définies par ladite loi.

Les parties rappellent que l'article L. 6315-1 du code du travail indique que le salarié bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Considérant les particularités de la branche professionnelle de la prévention-sécurité (notamment : passation du personnel liée aux pertes et gains de marchés, réalisation de la prestation sur le site client et non en site propre), les parties conviennent qu'il est préférable de valoriser la bonne réalisation des entretiens.

Considérant parallèlement la nécessité d'accroître la formation et la professionnalisation des salariés dans les métiers de la prévention-sécurité afin d'avoir une meilleure appropriation du poste de travail et de mieux répondre ainsi aux attentes de nos salariés de bénéficier d'un parcours professionnel enrichissant et aux exigences de nos clients.

Afin de promouvoir le développement de carrière et le parcours des salariés, les parties signataires conviennent d'aménager la périodicité des entretiens professionnels au sein de la période de 6 ans, tout en encadrant explicitement l'action de formation prévue au 1° de l'article L. 6315-1. En effet, les parties signataires souhaitent privilégier la qualité des entretiens plutôt que leur nombre.

Parallèlement, les parties signataires souhaitent favoriser la formation ou sensibilisation des collaborateurs en charge de la réalisation de ces entretiens professionnels pour en garantir l'efficience.

Aussi, ces dispositions ont vocation à aménager, comme le prévoient les textes, l'appréciation du parcours professionnel via :
– la réalisation de 2 entretiens par période de 6 ans ;
– la réalisation d'une action de formation complémentaire par période de 6 ans.

Il est convenu ainsi ce qui suit :

ART.

Annexe I. Formations réglementaires pour les salariés des entreprises de prévention et de sécurité

Liste non exhaustive susceptible d'évolution :

– formations relevant de l'arrêté du 27 juin 2017 portant cahier des charges applicable à la formation initiale aux activités privées de sécurité et utilisées dans le cadre d'un emploi les nécessitant ;
– formations relevant de l'arrêté du 27 février 2017 relatif à la formation continue des agents privés de sécurité et utilisées dans le cadre d'un emploi les nécessitant ;
– formations relevant de l'arrêté du 2 mai 2005 relatif aux missions, à l'emploi et à la qualification du personnel permanent des services de sécurité incendie des établissements recevant du public et des immeubles de grande hauteur et utilisées dans le cadre d'un emploi les nécessitant ;
– formations relevant de l'arrêté du 11 septembre 2013 relatif aux mesures de sûreté de l'aviation civile et utilisées dans le cadre d'un emploi les nécessitant.

SECTION 31

Avenant : Accord du 4 avril 2023 relatif à la composition d'une section paritaire professionnelle (SPP)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 (étendue par arrêté du 25 juillet 1985, Journal officiel du 30 juillet 1985), modifié en dernier lieu par l'accord du 24 novembre 2011 (étendu par arrêté du 30 mai 2012, Journal officiel du 6 juin 2012).

Les interlocuteurs sociaux signataires du présent accord, soulignant l'importance de la branche, rappellent que le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

ART. 2

Collège salarié

Le collège salarié est composé de :
– sept membres titulaires, répartis comme suit : un par organisation syndicale représentative.

Collège employeur

Le collège employeur est composé d'autant de membres titulaires que le collège salarié.

Seuls ces quatorze titulaires pourront siéger à chaque réunion de la section paritaire professionnelle.

Dispositions applicables aux 2 collèges

Il est rappelé que le règlement intérieur d'AKTO prévoit la possibilité à l'article 6.3b de désigner, par accord de branche ou délibération de la CPNEFP, des participants supplémentaires au-delà des vingt-quatre prévus dans les statuts.

Les parties signataires conviennent de désigner également quatorze membres supplémentaires, 7 pour le collège salarié et 7 pour le collège employeur.

En l'absence de l'un des titulaires, l'organisation concernée peut ainsi mandater un remplaçant de son organisation en lieu et place du titulaire pour la réunion considérée. Ce remplaçant, lorsqu'il participe en l'absence du titulaire, est désigné titulaire et a les mêmes prérogatives que le titulaire remplacé et peut notamment voter en séance.

Il est admis que les membres supplémentaires peuvent assister en distanciel (visioconférence) : leurs salaires sont pris en charge sur la base de l'article 4.03 de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

ART. 3

Les membres sont désignés auprès d'AKTO pour une durée de deux ans. Leur désignation devra intervenir dans le mois qui suit la signature de l'accord.

ART. 4

Les parties souhaitent rappeler que seuls quatorze membres titulaires siègent et ont droit de vote.

En cas d'absence d'un titulaire et de son remplaçant, l'organisation syndicale salariale ou patronale aura la possibilité de donner pouvoir à un autre titulaire du même collège, pour voter en lieu et place de son organisation salariale ou patronale.

ART. 5

Les membres titulaires de la SPP sont assimilés aux administrateurs de l'OPCO, et voient à ce titre, leurs frais liés à l'exercice de leur mandat, financés par AKTO.

Le temps passé par les salariés dans l'exercice de leur mandat de titulaire est considéré et rémunéré par l'employeur comme du temps de travail effectif (application de l'article 4.03 de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité).

ART. 6

L'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre ont bien été pris en compte au cours des échanges entre les parties.

ART. 7

Le présent accord entre en vigueur à date de sa signature.

ART. 8

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Si cela s'avérait nécessaire, une négociation s'ouvrirait dans le cas où une nouvelle mesure d'audience aboutissait à modifier le nombre d'organisations représentatives au sein de la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité (n° 1351).

Cette négociation s'ouvrirait obligatoirement dans le mois suivant la publication des arrêtés fixant la liste des organisations syndicales salariales et des organisations professionnelles d'employeurs, reconnues représentatives.

Dans ce cas le présent accord serait modifié par voie d'avenant, afin de prendre en compte la nouvelle représentativité.

ART. 9

Le présent accord pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties dans les conditions définies à l'article L. 2261-7 du code du travail. Les négociations sur ce projet de révision devront s'engager dans un délai de trois mois suivant la présentation du courrier de révision. Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues.

ART. 10

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

ART. 11

Le présent document sera déposé en deux exemplaires (1 version papier et 1 version électronique) par l'une des organisations patronales signataires auprès de la direction générale du travail ainsi qu'en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Un exemplaire dûment signé par chacune des parties sera remis à chaque organisation représentative au sein de la branche.

ART. 12

Le présent accord annule dans toutes ses dispositions l'accord du 8 mars 1995 portant création d'une section professionnelle paritaire au sein de la branche prévention-sécurité.

ART.

À l'issue de la dernière mesure d'audience des organisations syndicales de salariés représentatives dans la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité (n° 1351), sept organisations ont été reconnues représentatives.

Une section paritaire professionnelle dénommée « SPP prévention-sécurité » a été créée à l'initiative de la branche des entreprises de prévention et de sécurité au sein d'AKTO, opérateur de compétences.

Le fonctionnement et la composition de la SPP prévention-sécurité sont régis par l'accord constitutif du 14 mars 2019 portant création de l'opérateur de compétence, les statuts de l'opérateur de compétence des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre du 1er avril 2019 ainsi que le règlement intérieur de la SPP de la branche des entreprises de prévention et de sécurité du 28 novembre 2019.

Aux termes des textes précités, les SPP sont composées chacune de vingt-quatre membres maximum répartis en deux collèges :
– collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche concernée ;
– collège des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche concernée.

Chaque collège ne peut donc être représenté en théorie que par un maximum de douze membres titulaires.

Le collège salarié, avec sept organisations syndicales représentatives, ne peut donc pas désigner deux membres titulaires par organisation.

Le présent accord a pour objet d'organiser la représentation du collège salarié pour permettre à chacune des organisations de siéger avec le même nombre de membres ayant droit de vote.

Par voie de conséquence, il modifie également la composition du collège employeur.

SECTION 32

Avenant : Avenant n° 4 du 6 décembre 2023 à l'accord du 14 décembre 2017 relatif au financement de formations

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le champ d'application du présent avenant est celui de l'article 1er de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité également visé par l'article 1er de l'accord du 14 décembre 2017 relatif au financement du MAC.

ART. 2

Les contributions appelées chaque année de 0,15 % de la masse salariale brute hors charges de chaque entreprise cotisante (au titre des masses salariales de l'année N–1, quel que soit l'effectif de l'entreprise), sont mutualisées dès réception. Elles feront l'objet d'une section financière à part entière affectée aux entreprises de la branche.

Ces contributions visent à financer :
– comme au titre des années précédentes, le stage de maintien et d'actualisation des compétences (MAC) ;
– et également le passage de certifications de compétence complémentaire (CCC), existantes et à venir, déposées par la branche prévention-sécurité et enregistrées au répertoire spécifique (RS) auprès de France compétences.

Les parties s'engagent à veiller scrupuleusement à ce que les montants conventionnels versés au titre des années précédentes non utilisés par les entreprises soient reportés d'année en année sur la section financière à part entière affectée aux entreprises de la branche.

Pour rappel, ces contributions sont recouvrées par l'opérateur de compétences AKTO et exigibles le 28 février de chaque année. La contribution conventionnelle à verser au titre de l'année 2024 ne pourra quant à elle s'opérer qu'après publication de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Les modalités de mobilisation du fonds mutualisé correspondant à cette contribution conventionnelle sont définies par la branche via sa section paritaire professionnelle (SPP).

ART. 3

ART. 3.1

Toute entreprise de la branche souhaitant bénéficier des fonds issus de la présente contribution conventionnelle en vue de financer des stages de MAC ou le passage de CCC de branche doit être à jour du versement de sa contribution conventionnelle au titre de l'année correspondant à cette demande.

Cette disposition trouve application à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant, c'est-à-dire à compter des contributions appelées en 2024 au titre des masses salariales 2023.

ART. 3.2

Les entreprises de la branche ont la possibilité de bénéficier du financement conventionnel à la condition d'être à jour, au jour de leurs demandes formulées à AKTO, de leurs cotisations relatives à la contribution conventionnelle dues au titre des 3 précédents exercices annuels.

Ainsi, à titre d'exemple, en cas de demande de financement formulée en 2027, l'entreprise ne sera éligible à celui-ci qu'à la stricte condition de s'être effectivement acquittée du versement des contributions conventionnelles dues en 2024, 2025 et 2026.

Cette disposition trouve application à compter de l'exercice 2027.

ART. 4

Eu égard aux frais inhérents à la procédure de recouvrement (résultant notamment de l'envoi de bordereaux de relance) engagée par AKTO pour récupérer les sommes dues au titre de la présente contribution conventionnelle, la branche prévention-sécurité acte par le présent avenant que l'opérateur de compétences fixe une somme plancher en dessous de laquelle AKTO est libérée d'engager une telle procédure.

Cette somme plancher est fixée à 150 €, pouvant correspondre à un non-versement total ou partiel par une entreprise de la branche au titre d'un ou plusieurs exercices annuel(s).

ART. 5

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en application à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension, à l'exception des dispositions issues de l'article 3.2 du présent avenant qui entreront quant à elles en application au 1er janvier 2027.

ART. 6

La totalité des stipulations du présent avenant sont applicables aux entreprises de moins de 50 salariés. Prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés serait de nature à fausser les règles de concurrence entre les entreprises. En effet, l'application différenciée des dispositions du présent avenant aurait un impact sur les coûts de formation supportés par les entreprises.

En outre, l'objectif de financement du MAC et des CCC de branche requiert que toutes les entreprises soient traitées de la même manière et soient ainsi incitées à former leurs collaborateurs dans les meilleures conditions envisageables.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent donc à l'ensemble des entreprises régies par la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité sans qu'il ne soit possible d'y déroger.

ART. 7

Les parties conviennent de se réunir chaque année en vue d'évaluer le fonctionnement de l'accord et ses possibles évolutions.

ART. 8

Conformément aux dispositions légales, le présent avenant pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties.

Chacune des parties signataires pourra solliciter la révision de tout ou partie du présent avenant par lettre recommandée avec accusé de réception, dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. (1)

Les négociations sur ce projet de révision devront s'engager dans un délai de 3 mois suivant la présentation du courrier de révision. Les dispositions de l'avenant dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues.

Le présent avenant peut être dénoncé à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, dans le respect des conditions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve du strict respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail aux termes desquelles à l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu, l'engagement de la révision est ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans son champ d'application.
(Arrêté du 17 mai 2024 - art. 1)

ART. 9

Le présent document sera déposé en deux exemplaires (une version papier et une version électronique) par l'une des organisations patronales signataires auprès de la direction générale du travail ainsi qu'en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Un exemplaire dûment signé par chacune des parties sera remis à chaque organisation représentative au sein de la branche.

ART.

Les parties sont convenues de se rencontrer conformément aux dispositions de l'accord du 14 décembre 2017 portant sur les modalités de financement du stage de maintien et d'actualisation des compétences (MAC) des agents de sécurité privée nécessaire au renouvellement de la carte professionnelle.

Pour rappel, dans le respect de l'article L. 612-20-1 du code de la sécurité intérieure, créé par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, qui dispose que « le renouvellement de la carte professionnelle est subordonné au suivi d'une formation continue, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État », précisé par l'arrêté du 27 février 2017 relatif à la formation continue des agents privés de sécurité, qui définit les conditions du stage de maintien et actualisation des compétences des agents de sécurité, des modalités de financement spécifiques ont été prévues par la branche des entreprises de prévention et de sécurité au sein de l'accord du 14 décembre 2017 et de ses avenants du 10 décembre 2018, du 25 novembre 2020 et du 28 novembre 2022 relatifs au financement du stage de maintien et d'actualisation des compétences (MAC).

Par le présent avenant, les parties signataires décident de pérenniser :
– la contribution conventionnelle mutualisée et son taux ;
– ainsi que l'ouverture du champ de cette contribution conventionnelle au financement des certifications de compétence complémentaire (CCC), existantes et à venir, déposées par la branche prévention-sécurité et enregistrées au répertoire spécifique (RS) auprès de France compétences.
Pour rappel, l'élargissement du champ de cette contribution conventionnelle résulte de l'avenant n° 3 du 28 novembre 2022 à l'accord du 14 décembre 2017 relatif au financement du stage de maintien et d'actualisation des compétences dont les effets prennent fin le 31 décembre 2023.

SECTION 33

Avenant : Avenant n° 1 du 18 février 2025 à l'accord du 23 avril 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 (étendue par arrêté du 25 juillet 1985, JO du 30 juillet 1985), modifié en dernier lieu par l'accord du 24 novembre 2011 (étendu par arrêté du 30 mai 2012, JO du 6 juin 2012).

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance de l'égalité professionnelle et de la féminisation du secteur pour l'ensemble des salariés de la branche, rappellent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

ART. 2

En matière de lutte contre le sexisme et tout agissement sexiste

Les employeurs prohiberont au sein de leurs entreprises tout sexisme ou agissement sexiste.

À ce titre, les parties signataires entendent rappeler que le sexisme peut revêtir de multiples aspects : dévalorisation au niveau des tâches confiées, blagues sexistes, remarques dévalorisant les compétences à partir de caractéristiques physiques, stigmatisation des personnes ayant une charge de famille...

Pour rappel, l'article L. 1142-2-1 du code du travail prévoit que nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

De plus, l'article L. 1321-2 du code du travail prévoit que les dispositions relatives aux agissements sexistes doivent être obligatoirement rappelées par le règlement intérieur.

Ainsi, les parties signataires tiennent à rappeler aux entreprises que les agissements sexistes constatés et avérés doivent faire l'objet d'une sanction disciplinaire conformément aux dispositions légales et réglementaires qui leur sont applicables.

Concernant l'égalité professionnelle en matière d'embauche entre les femmes et les hommes

Au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne pourra solliciter que des informations, écrites ou orales, ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi concerné, afin d'apprécier les compétences d'un candidat et ses aptitudes à occuper cet emploi.

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement doit se faire selon des pratiques non discriminantes. Pour ce faire, sera opérée une diversification des canaux de recrutement et du dépôt des offres, notamment auprès des opérateurs du service public de l'emploi, en vue de toucher tous les publics.

Lors de son intégration, l'entreprise informera, par tout moyen, le salarié nouvellement embauché des principes d'égalité entre les femmes et les hommes, par exemple par le biais du règlement intérieur.

Concernant l'égalité professionnelle en matière de formation professionnelle et de promotion entre les femmes et les hommes

Les parties signataires rappellent que l'égalité d'accès à la formation professionnelle est un facteur essentiel pour la construction de parcours professionnels et permet de contribuer à rééquilibrer la mixité dans les filières et les métiers.

Les parties signataires entendent également rappeler que l'entretien professionnel doit être l'occasion pour chaque salarié d'élaborer son projet professionnel. La branche a d'ailleurs conclu un accord sur ce sujet le 18 décembre 2019 permettant une prise en compte des particularités du secteur.

Il est rappelé par le présent avenant que l'entretien professionnel se déroule pendant le temps de travail et qu'il est rémunéré comme tel.

Concernant l'égalité professionnelle en matière de rémunérations

Le présent avenant entend rappeler que, quels que soient les emplois tenus, les entreprises de la branche doivent appliquer sans discrimination les niveaux de classification et de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou, à défaut, dans la branche et ce conformément à l'article 6.08.1 de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

Il est rappelé que les femmes bénéficient, à leur retour d'un congé de maternité ou d'un congé parental, des augmentations générales décidées par l'entreprise, ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé de maternité par les salariées relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

ART. 3

Tout poste ouvert au recrutement, s'il fait l'objet d'une diffusion dans l'entreprise, doit être porté à la connaissance du personnel sans discrimination.

Les signataires du présent avenant confie à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la prévention-sécurité et aux entreprises de la branche la mission de rechercher des partenariats avec le ministère du travail, de la santé, de la solidarité et des familles et le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et les prestataires de formation afin de sensibiliser les hommes et les femmes aux métiers de la prévention-sécurité.

ART. 4

ART. 4.1

Les formations entreprises professionnelles sont dispensées aux salariés sans discrimination, et cela pour toutes les formations validées par l'encadrement de l'entreprise au titre du plan de formation et/ou des formations visées par l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 28 juin 2005.

En outre, les entreprises fourniront dans leur base de données économiques sociales et environnementales (BDESE) le volume des formations non obligatoires et la répartition de celles-ci entre les femmes et les hommes.

ART. 4.2

Le présent avenant complète l'article 6.11 de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité des trois alinéas suivants prenant place au début dudit article :

« 6.11. Promotion

Il est rappelé que l'évolution professionnelle des salariés doit reposer exclusivement sur des critères objectifs comme par exemple leurs compétences, leurs connaissances ou encore leur potentiel managérial.

Il est rappelé à ce titre qu'il est interdit de prendre en considération le sexe, le genre, ou l'état de grossesse de la salariée dans toute mesure de promotion professionnelle ou de mutation.

Les possibilités d'évolution doivent donc être ouvertes à toutes et tous sans discrimination. Les entreprises ont ainsi l'obligation d'assurer une exacte égalité dans les critères pris en compte pour la promotion professionnelle des femmes comme des hommes.

Les entreprises veilleront également à ce que l'accès des femmes aux postes où elles sont sous-représentées, surtout sur les missions de management, de gestion d'équipe ou de fonction d'encadrement, soit permis sans discrimination. »

ART. 5

ART. 5.1

Il est instauré par le présent avenant un droit pour les salariés de la branche, quel que soit leur genre, de disposer d'un jour d'indisponibilité de façon à accompagner leur(s) enfant(s) le jour de la rentrée scolaire, à condition d'en informer leur responsable hiérarchique 4 semaines à l'avance.

Ce droit à indisponibilité du salarié correspondant à un jour de rentrée des classes est limité à 2 jours par an dès lors que le salarié a plusieurs enfants et que leurs rentrées des classes ne s'effectuent pas à la même date.

Les heures correspondant à cette indisponibilité ne sont ni planifiées ni rémunérées. Elles demeurent sans incidence sur les indemnités et primes dont le montant est lié au temps de présence de ce dernier.

Sous réserve des contraintes d'exploitation explicitées par écrit par l'employeur au plus tard 7 jours calendaires avant le jour de rentrée faisant l'objet de la demande initiale d'indisponibilité, ce dernier ne peut refuser cette indisponibilité qui respecterait le délai de prévenance mentionné ci-dessus.

ART. 5.2

Pour rappel, l'article 6.08 bis de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité prévoit qu'il soit accordé aux salariés ayant une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise et qui assument seuls la garde effective d'un ou plusieurs enfants des autorisations d'absence pour garder leur enfant malade ou hospitalisé âgé de moins de 13 ans.

Entendant ne pas discriminer les salariés n'assumant pas seuls la garde d'un ou plusieurs enfants, les signataires du présent avenant entendent étendre cette autorisation d'absence à l'ensemble des salariés.

En outre, les parties signataires entendent via le présent avenant allonger de 1 jour la durée maximale de ces autorisations d'absence rémunérées à 50 % du salaire qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé.

En conséquence, le présent avenant annule et remplace l'article 6.08 bis de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité comme suit :

« 6.08 bis. Autorisation d'absence pour garde d'enfant malade

Il sera accordé aux salariés ayant une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise et qui assument la garde effective d'un ou plusieurs enfants des autorisations d'absence pour garder leur enfant âgé de moins de 13 ans qui serait malade ou hospitalisé. Chaque absence sera justifiée par certificat médical.

Ces absences pourront être prises soit par journée, soit par demi-journée ; leur cumul ne pourra excéder 5 journées par année civile et par salarié.

Ces absences seront rémunérées à 50 % du salaire qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé. »

ART. 5.3

Pour rappel, la loi du 19 juillet 2023, visant à renforcer les droits des familles d'enfants atteints d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité, allonge la durée minimale légale de certaines autorisations en lien avec l'état de santé de l'enfant. C'est notamment le cas du congé lié au décès d'un enfant.

Ainsi, depuis le 21 juillet 2023, la durée du congé légal prévu en cas de décès d'un enfant est de :
– 12 jours ouvrables dans le cas général ;
– 14 jours ouvrables en cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans, quel que soit son âge d'un enfant qui était lui-même parent, ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.

En outre, la loi a porté à 5 jours ouvrables le congé lié à l'annonce du handicap ou d'une pathologie de l'enfant d'un salarié.

Le présent avenant entend allonger d'un jour les durées légales de congés prévues en cas de décès ou de l'annonce du handicap ou d'une pathologie d'un enfant d'un salarié.

En conséquence, l'article 7.05 de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité est modifié comme suit :

Le 6e tiret de l'article 7.05 énonçant « décès d'un enfant : 3 jours ouvrés » est annulé et remplacé par le tiret suivant :
« – décès d'un enfant :
— 13 jours ouvrables dans le cas général ;
— 15 jours ouvrables en cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans, quel que soit son âge d'un enfant qui était lui-même parent, ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié ; »

Est ajouté un tiret à la fin de l'article 7.05 comme suit :
« – annonce du handicap ou d'une pathologie d'un enfant telle que définie par la loi dans le cadre de ce congé : 6 jours ouvrables. »

ART. 6

Les entreprises de la branche doivent s'attacher à fournir à leurs salariés des tenues professionnelles adaptées à leur morphologie et à leur activité professionnelle (y compris pour les femmes en état de grossesse).

Cette disposition vise à contribuer au bien-être des salariés de la branche durant leurs activités professionnelles.

ART. 7

Pour matérialiser l'engagement de la branche en matière de lutte contre tout sexisme ou agissement sexiste, une note d'information et de sensibilisation sera élaborée par la branche, et plus particulièrement par l'observatoire prospectif des métiers de la branche de la sécurité privée, et diffusée par toutes les entreprises du secteur de la prévention-sécurité au moment de l'entrée en vigueur du présent avenant.

En outre, afin de porter à la connaissance des entreprises et de l'ensemble des salariés de la branche les avancées conventionnelles du présent avenant, une note d'information et de sensibilisation au format A4 recto-verso sera élaborée par la branche et diffusée par les entreprises.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions combinées des articles L. 2241-1, L. 4112-2, L. 1153-5 et L. 1153-5-1 du code du travail, lesquelles prévoient l'ensemble des obligations qui incombent à l'employeur en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.
(Arrêté du 6 février 2026 - art. 1)

ART. 8

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Les parties conviennent qu'une commission paritaire de suivi se réunira annuellement pour procéder à une évaluation de l'impact de cet avenant sur les conditions de vie au travail des personnels concernés et plus généralement de la féminisation du secteur de la prévention-sécurité, en se référant aux données issues du rapport annuel de branche.

ART. 9

9.1. Révision

Le présent avenant pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties dans les conditions définies à l'article L. 2261-7 du code du travail. Les négociations sur ce projet de révision devront s'engager dans un délai de 3 mois suivant la présentation du courrier de révision. Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues.

9.2. Dénonciation

Le présent avenant peut être dénoncé à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, dans le respect des conditions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

ART. 10

Le présent document sera déposé en 2 exemplaires (1 version papier et 1 version électronique) par l'une des organisations patronales signataires auprès de la direction générale du travail ainsi qu'en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail. Un exemplaire dûment signé par chacune des parties sera remis à chaque organisation représentative au sein de la branche.

ART.

Les parties signataires souhaitent, via la signature du présent avenant, pérenniser la démarche volontariste et proactive de la branche professionnelle initiée par l'accord du 23 avril 2010 en vue de faire évoluer les comportements au quotidien, lutter contre les stéréotypes qui constituent un frein important à l'intégration et à l'évolution professionnelle et sensibiliser fortement les entreprises sur l'enjeu de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, facteur d'équilibre social et de développement économique.

Les parties signataires souhaitent également mettre en œuvre une démarche engagée en matière de lutte contre le sexisme et tout agissement sexiste (incluant les violences sexuelles et sexistes au travail [VSST]).

Pour atteindre ces objectifs, le présent avenant instaure les droits nouveaux et principaux suivants :
– un droit à un jour d'indisponibilité au profit des salariés de façon à leur permettre d'accompagner leur(s) enfant(s) le jour de la rentrée scolaire ;
– l'ajout d'un jour à la durée maximale conventionnelle (soit un passage à 5 journées par année civile) des autorisations d'absence au profit des salariés pour leur permettre de garder leur enfant malade ou hospitalisé et l'extension de ce droit conventionnel aux salariés n'assumant pas seuls la garde d'un ou plusieurs enfants ;
– l'allongement d'un jour des durées légales de congés prévues en cas de décès ou de l'annonce du handicap ou d'une pathologie d'un enfant d'un salarié ;
– l'exigence faite aux entreprises de s'attacher à fournir à leurs salariés des tenues professionnelles adaptées à leur morphologie.

Il est précisé, comme le prévoit la loi n° 2016-1088 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels du 8 août 2016, qu'aucune disposition en matière d'égalité professionnelle issue d'un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter de clauses dérogeant dans un sens moins favorable aux salariés à celles contenues dans le présent avenant.

Enfin, les parties signataires poursuivent l'objectif d'une augmentation du taux de féminisation du secteur de la prévention-sécurité comme suit, partant du postulat que le rapport de branche diffusé en 2023 fait état d'un taux de féminisation s'établissant à 14 % en 2022 :
– objectif d'un taux de féminisation à 16 % a minima dans les métiers de la prévention-sécurité à horizon 2027 ;
– puis 17 % a minima à horizon 2030.

Le présent avenant complète les dispositions de l'accord du 23 avril 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche des entreprises de prévention et de sécurité.

SECTION 34

Avenant salaires : Avenant du 17 octobre 2006 relatif aux salaires 2007

Source officielle Légifrance

ART.

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE		COEFFICIENT	BASE MENSUELLE 151,67 HEURES (*)		
Niveau	Échelon		Branche au 1er juillet 2005	Branche au 1er janvier 2007 (+ 3%)	Branche au 1er juillet 2007 (+ 1%)
I. - Agents d'exploitation - Employés administratifs - Techniciens					
I	1	100	-	-	-
	2	105	-	-	-
II	1	110	-	-	-
	Quel que soit son coefficient, aucun salarié - à l'exception des cas prévus par la loi - ne peut être rémunéré à un taux inférieur à celui du SMIC en vigueur ; les salaires minima mensuels des salariés dont le temps de travail a été réduit à 35 heures doivent être conformes aux dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.				
	2	120	1260,54	1298,36	1311,34
III	1	130	1277,64	1315,97	1329,13
	2	140	1296,41	1335,30	1348,66
	3	150	1375,26	1416,52	1430,68
IV	1	160	1454,33	1497,96	1512,94
	2	175	1572,71	1619,89	1636,09
	3	190	1691,07	1741,80	1759,22
V	1	210	1849,26	1904,74	1923,79
	2	230	2007,16	2067,37	2088,05
	3	250	2165,07	2250,02	2552,32
II. - Agents de maîtrise					
I	1	150	1517,18	1562,70	1578,32
	2	160	1601,02	1649,05	1665,54
	3	170	1684,65	1735,19	1752,54
II	1	185	1810,52	1864,84	1883,48

	2	200	1936,07	1994,15	2014,09
	3	215	2061,66	2123,51	2144,74
III	1	235	2229,20	2296,08	2319,04
	2	255	2396,73	2468,63	2493,32
	3	275	2564,25	2641,18	2667,59
III. - Ingénieurs et cadres					
Position I		300	2015,71	2076,18	2096,94
Position II-A		400	2550,89	2627,42	2653,69
Position II-B		470	2925,24	3013,00	3043,13
Position III-A		530	3246,40	3343,79	3277,23
Position III-B		620	3727,88	3839,72	3878,11
Position III-C		800	4691,12	4831,85	4880,17
(*) Pour un horaire mensuel différent de 151,67 heures, le salaire minimum brut conventionnel ne pourra être inférieur au résultat du calcul suivant : salaire minimum du coefficient retenu divisé par 151,67 et multiplié par la durée mensuelle de travail du salarié concerné.					

ART. 1er

Les parties conviennent de procéder à une revalorisation de 3 % de l'ensemble des salaires minima conventionnels à compter du 1er janvier 2007, sous réserve de la publication avant cette date de l'arrêté ministériel d'extension.

A défaut, la majoration des salaires interviendra le premier jour du mois qui suivra la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Une seconde majoration de l'ensemble des salaires minima conventionnels de 1 % interviendra avec effet au 1er juillet 2007.

Le tableau correspondant est annexé au présent accord.

NOTA

(1) Les accords de salaires conclus à compter de l'entrée en vigueur du présent accord ne feront plus mention des coefficients 100, 105 et 110, lesquels sont abrogés par le présent accord dès son entrée en vigueur (Accord du 1er décembre 2006, art. 7).

Avenant étendu, à l'exception des activités de transport de fonds (arrêté du 13 mars 2007, art. 1er).

ART. 4

Ces dispositions prennent effet dans les entreprises de sécurité le 1er janvier 2007 sous réserve de la publication avant cette date de l'arrêté d'extension.

A défaut, elles interviendront le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

ART. 2

Les parties signataires conviennent que le fait de prévoir dans le présent accord une évolution des salaires pour l'année 2007 ne fait pas obstacle à procéder au 3e trimestre 2007 à un nouvel examen des salaires pour 2007.

ART. 3

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt auprès de la direction départementale du travail et du conseil de prud'hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail et une demande d'extension sera remise aux services compétents du ministère du travail par la partie patronale.

SECTION 35

Avenant salaires : Accord du 21 octobre 2010 relatif aux indemnités de panier pour l'année 2011

Source officielle Légifrance

ART. 1er

La rédaction de l'article 6 de l'annexe IV de la convention collective est annulée et remplacée par la rédaction suivante :

« Article 6
Indemnité de panier

Une indemnité de panier est accordée au personnel effectuant une durée minimale de travail de 6 heures continues. En cas de vacation de 12 heures une seule indemnité de panier est due.

Son montant est fixé à 3,30 € et sera revalorisé, lors de l'entrée en vigueur de chaque révision conventionnelle de la grille des salaires, d'un taux égal à celui de l'évolution de cette grille.

Cette indemnité ne se cumule avec aucun autre avantage ou indemnité de même objet ou nature. »

ART. 2

La rédaction de l'article 3.02 de l'annexe VIII de la convention collective est annulée et remplacée par la rédaction suivante :

« 3.02. Indemnité de panier

Une indemnité de panier est accordée au personnel effectuant une durée minimale de travail de 6 heures continues. En cas de vacation de 12 heures une seule indemnité de panier est due.

Son montant est fixé à 3,50 € et sera revalorisé, lors de l'entrée en vigueur de chaque révision conventionnelle de la grille des salaires, d'un taux égal à celui de l'évolution de cette grille.

Cette indemnité ne se cumule avec aucun autre avantage ou indemnité de même objet ou nature. »

ART. 3

Le présent accord fera l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail.

ART. 4

Les dispositions du présent accord prennent effet dans les entreprises couvertes par le champ d'application de la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité à compter du 1er janvier 2011, sous réserve de la publication avant cette date de l'arrêté ministériel d'extension.

A défaut, elles interviendront le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

ART.

Au terme de 4 réunions en commission mixte paritaire dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires 2011, outre les dispositions relatives à l'évolution de la grille des minima et au montant des indemnités de panier qui font l'objet d'un accord séparé, les parties sont convenues par le présent accord d'apporter des modifications à la rédaction même des articles 6 de l'annexe IV et 3.02 de l'annexe VIII de la convention collective.

Le présent accord ainsi que l'accord concomitant portant sur l'évolution de la grille des minima et au montant des indemnités de panier mentionné à l'alinéa précédent procèdent donc d'une négociation unique et globale sur l'ensemble des points mentionnés ci-dessus et forment un tout indissociable.

En conséquence, la signature de l'un seulement de ces deux accords par une même organisation syndicale ou patronale ne pourra produire ses effets sans la signature de l'autre accord.

SECTION 36

Avenant salaires : Accord du 27 septembre 2021 relatif aux revalorisations salariales

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 (étendue par arrêté du 25 juillet 1985, Journal officiel 30 juillet 1985) ; modifié en dernier lieu par l'accord du 24 novembre 2011 (étendu par arrêté du 30 mai 2012, Journal officiel du 6 juin 2012).

Les partenaires sociaux signataires du présent accord, soulignant l'importance de la revalorisation des minima conventionnels à l'ensemble des salariés de la branche, rappellent que le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

ART. 2

Les parties conviennent de procéder à une revalorisation de 2,2 % de l'ensemble des salaires minimas conventionnels tels que défini dans l'annexe à l'accord du 5 novembre 2019 relatif aux revalorisations salariales pour l'année 2020 étendu le 1er avril 2020.

Le tableau correspondant à cette nouvelle grille des minimas constitue l'annexe 1 du présent accord.

Il est rappelé que, jusqu'à l'entrée en vigueur de la revalorisation des salaires minimas conventionnels, les entreprises doivent au moins assurer une rémunération égale au Smic en vigueur.

Conformément aux dispositions conventionnelles, les montants des primes et/ou indemnités en vigueur seront également revalorisés du même pourcentage (2,2 %) et selon les mêmes conditions d'entrée en vigueur que celles de la revalorisation des minimas conventionnels.

(1) Article étendu sous réserve de l'application du Smic.
(Arrêté du 30 décembre 2021 - art. 1)

ART. 3

L'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre ont bien été pris en compte au cours des échanges entre les parties.

ART. 4

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en application à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté ministériel notifiant son extension.

ART. 5

5.1. Révision

Conformément aux dispositions légales, le présent accord pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties. Chacune des parties signataires pourra solliciter la révision de tout ou partie du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations sur ce projet de révision devront s'engager dans un délai de 3 mois suivant la présentation du courrier de révision. Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues.

5.2. Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

ART. 6

Le présent document sera déposé en 2 exemplaires (1 version papier et 1 version électronique) par l'une des organisations patronales signataires auprès de la direction générale du travail ainsi qu'en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail. Un exemplaire dûment signé par chacune des parties sera remis à chaque organisation représentative au sein de la branche.

ART.

Suite à la revalorisation automatique du Smic au 1er octobre 2021 résultant de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation survenue entre novembre 2020 et août 2021, les partenaires sociaux ont constaté que les termes de l'accord proposé à la signature en juillet 2021 ne permettent pas de maintenir le pouvoir d'achat des salariés de la branche.

Les parties ont donc convenu de rouvrir les discussions en vue de parvenir à un nouvel accord.

En outre, la volonté des parties ayant conduit à la conclusion du présent accord est également de prévoir une application de cette revalorisation des minima dès le 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Elles entendent également réaffirmer la trajectoire fixée visant à la hausse de la masse salariale globale de 10 % dans le cadre d'un agenda social, incluant notamment une refonte des classifications de la branche.

Les parties s'accordent sur l'inscription de cet accord dans un ensemble de chantiers sociaux et économiques plus vastes, certains liés à d'autres accords de branche, d'autres liés à l'action des organisations représentatives d'employeurs.

Il est convenu ainsi ce qui suit :

ART.

Annexe. Grille des rémunérations minimales conventionnelles

Grille de salaires applicable en 2022 à la date d'entrée en vigueur.

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Coefficient	Base mensuelle 151,67 heures	
		Branche 2021	Branche 2022 à date d'entrée en vigueur
I. Agent d'exploitation, employé, administratif, technicien			
Niveau 1			
Échelon 1			
Échelon 2			
Niveau 2			
Échelon 1			
Échelon 2	120	1 539,31	1 573,17
Niveau 3			
Échelon 1	130	1 559,48	1 593,79
Échelon 2	140	1 606,25	1 641,59
Échelon 3	150	1 666,34	1 703,00
Niveau 4			
Échelon 1	160	1 758,48	1 797,17
Échelon 2	175	1 901,44	1 943,27
Échelon 3	190	2 044,44	2 089,42
Niveau 5			
Échelon 1	210	2 235,59	2 284,77
Échelon 2	230	2 426,28	2 479,66
Échelon 3	250	2 617,00	2 674,57
II. Agents de maîtrise			
Niveau 1			
Échelon 1	150	1 825,66	1 865,82
Échelon 2	160	1 926,55	1 968,93
Échelon 3	170	2 027,19	2 071,79
Niveau 2			
Échelon 1	185	2 178,65	2 226,58
Échelon 2	200	2 329,74	2 380,99
Échelon 3	215	2 480,86	2 535,44
Niveau 3			
Échelon 1	235	2 682,47	2 741,48
Échelon 2	255	2 884,04	2 947,49
Échelon 3	275	3 085,64	3 153,52
III. Ingénieurs et cadres			
Position I	300	2 425,56	2 478,92
Position II – A	400	3 069,57	3 137,10
Position II – B	470	3 520,03	3 597,47
Position III – A	530	3 906,47	3 992,41
Position III – B	620	4 485,86	4 584,55
Position III – C	800	5 644,96	5 769,15

À la date d'entrée en vigueur de l'accord, la prime de panier sera également revalorisée pour s'établir à 3,74 €.

SECTION 37

Avenant salaires : Accord du 19 septembre 2022 relatif aux revalorisations salariales

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 (étendue par arrêté du 25 juillet 1985, JO 30 juillet 1985), modifié en dernier lieu par l'accord du 24 novembre 2011 (étendu par arrêté du 30 mai 2012, JO du 6 juin 2012).

Les partenaires sociaux signataires du présent accord, soulignant l'importance de la revalorisation des minima conventionnels pour l'ensemble des salariés de la branche, rappellent que le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

ART. 2

Les parties conviennent de procéder à une revalorisation de 7,5 % de l'ensemble des salaires minimaux conventionnels tels que définis dans l'annexe à l'accord du 27 septembre 2021 relatif aux revalorisations salariales pour l'année 2022 entré en vigueur le 1er janvier 2022.

Le tableau correspondant à cette nouvelle grille des minima constitue l'annexe 1 du présent accord.

Les primes et indemnités pour lesquelles les dispositions d'un accord de branche ont prévu qu'elles évolueraient à due proportion des augmentations des minima conventionnels seront également revalorisées du même pourcentage (7,5 %) selon les mêmes conditions d'entrée en vigueur. Les montants de ces primes et indemnités – après revalorisation – sont indiqués à l'annexe 1 du présent accord.

ART. 3

L'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre ont bien été pris en compte au cours des échanges entre les parties.

ART. 4

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en application à compter du 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté ministériel notifiant son extension.

ART. 5

5.1. Révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties dans les conditions définies à l'article L. 2261-7 du code du travail. Les négociations sur ce projet de révision devront s'engager dans un délai de 3 mois suivant la présentation du courrier de révision. Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues.

5.2. Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, dans le respect des conditions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

ART. 6

Le présent document sera déposé en 2 exemplaires (1 version papier et 1 version électronique) par l'une des organisations patronales signataires auprès de la direction générale du travail ainsi qu'en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail. Un exemplaire dûment signé par chacune des parties sera remis à chaque organisation représentative au sein de la branche.

ART.

Annexe 1

Grille des rémunérations minimales conventionnelles branche prévention-sécurité

(En euros.)

Grille de salaires applicable à la date d'entrée en vigueur			
Catégorie professionnelle	Coefficient	Base mensuelle 151,67 heures	
		Minima conventionnels au 1er janvier 2022	Minima conventionnels à date d'entrée en vigueur
I. Agent d'exploitation, employé, administratif et technicien			
Niveau 1			
Échelon 1			
Échelon 2			
Niveau 2			
Échelon 1			
Échelon 2	120	1 573,17	1 691,16
Niveau 3			
Échelon 1	130	1 593,79	1 713,32
Échelon 2	140	1 641,59	1 764,71
Échelon 3	150	1 703,00	1 830,73
Niveau 4			
Échelon 1	160	1 797,17	1 931,96
Échelon 2	175	1 943,27	2 089,02
Échelon 3	190	2 089,42	2 246,13
Niveau 5			
Échelon 1	210	2 284,77	2 456,13
Échelon 2	230	2 479,66	2 665,63
Échelon 3	250	2 674,57	2 875,16
II. Agents de maîtrise			
Niveau 1			
Échelon 1	150	1 865,82	2 005,76
Échelon 2	160	1 968,93	2 116,60
Échelon 3	170	2 071,79	2 227,17
Niveau 2			
Échelon 1	185	2 226,58	2 393,57
Échelon 2	200	2 380,99	2 559,56
Échelon 3	215	2 535,44	2 725,60
Niveau 3			
Échelon 1	235	2 741,48	2 947,09
Échelon 2	255	2 947,49	3 168,55
Échelon 3	275	3 153,52	3 390,03
III. Ingénieurs et cadres			
Position I	300	2 478,92	2 664,84
Position II – A	400	3 137,10	3 372,38
Position II – B	470	3 597,47	3 867,28
Position III – A	530	3 992,41	4 291,84
Position III – B	620	4 584,55	4 928,39
Position III – C	800	5 769,15	6 201,84

À la date d'entrée en vigueur de l'accord, la prime de panier sera également revalorisée pour s'établir à 4,02 €. La prime de panier de l'annexe VIII est quant à elle portée à 6,16 €.

À cette même date, l'indemnité forfaitaire d'amortissement et d'entretien du chien sera également revalorisée pour s'établir à 1,27 € par heure de travail effectif de l'équipe homme-chien.

De même, la prime d'entretien des tenues sera également revalorisée pour s'établir à 7,89 € nets par mois.

ART.

Dans un contexte inflationniste marqué par des augmentations successives du Smic au cours de l'année 2022, et avec une volonté d'anticiper au mieux les évolutions des prochains mois, les partenaires sociaux de la branche des entreprises de prévention et de sécurité se sont réunis en vue de revaloriser les salaires minimaux conventionnels.

Source : Légifrance / DILA — Licence Etalab 2.0

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**
  Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.
- **Cadre**
  Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).
- **Coefficient hiérarchique**
  Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.
- **Congés payés**
  Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.
- **Convention collective (CCN)**
  Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.
- **DILA**
  Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.
- **ETAM**
  Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.
- **Extension**
  Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.
- **Forfait jour**
  Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).
- **IDCC**
  Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.
- **Indemnité de licenciement**
  Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.
- **KALI**
  Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.
- **Licence Etalab**
  Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.
- **Minimum conventionnel**
  Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.
- **NAF / APE**
  Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.
- **Période d'essai**
  Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).
- **Préavis**
  Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.
- **Prime d'ancienneté**
  Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.
- **Salaire conventionnel**
  Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.
- **SMIC**
  Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).