

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

6 août 2026 à 05:09

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 : Annexe V : Agents de maîtrise	•
Article 1er	•
Article 9	•
Article 8 (1)	•
Article 7	•
Article 6	•
Article 5	•
Article 4	•
Article 3	•
Article 2	•
Avenant : Annexe VI : Cadres	•
Article 3	•
Article 2	•
Article 1er	•
Article 11	•
Article 10	•
Article 9 (1)	•
Article 8	•
Article 7	•

Article 6	•
Article 5	•
Article 4	•

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 : Accord du 7 mars 1989 relatif au règlement intérieur du conseil de perfectionnement de l'Association nationale pour le développement de la fa

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 : 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 : Adhésion par lettre du 22 septembre 2009 de l'USP à l'accord du 5 mars 2002 •

Article	•
---------	---

Avenant : Adhésion par lettre du 2 novembre 2010 du syndicat des entreprises de sûreté aérienne et aéroportuaire à l'accord du 5 mars 2002 relatif à la

Article	•
Article	•

Avenant : Avenant du 28 janvier 2011 à l'accord du 5 mars 2002 relatif à la reprise du personnel •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 2.2	•
Article 2.3	•
Article 2.3.1	•
Article 3	•
Article 3.1	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 2.3.3	•
Article 2.3.2	•
Article 2.1	•
Article 3.2	•
Article 3.1.2	•
Article 3.1.1	•
Article 4	•

Article *

Article *

Avenant : Avenant du 11 janvier 2019 à l'accord du 5 mai 2015 relatif aux conditions d'emploi d'agent de sécurité cynophile *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Article 5 *

Article 6 *

Article 7 *

Article *

Avenant : Accord du 1er avril 2021 relatif à la durée minimale d'une période de travail *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Article *

Avenant : Avenant n° 4 du 21 avril 2021 à l'accord du 28 janvier 2011 relatif à la reprise du personnel dans le cadre de transferts de marchés de « sûreté » *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Article 5 *

Article 6 *

Article 7 *

Article 8 *

Article *

Avenant : Avenant du 27 septembre 2021 à l'accord du 30 avril 2003 relatif à la création d'une commission paritaire de l'emploi et de la formation profes *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Article 5 *

Article 6 *

Article *

Avenant : Avenant du 3 septembre 2025 à l'accord du 26 septembre 2016 relatif aux qualifications professionnelles (métiers de la télésurveillance) *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Article 5 *

Article 6 *

Article 7 *

Article 8 *

Article 9 *

Article 10 *

Article 11 *

Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•

Avenant salaires : Accord du 9 octobre 2008 relatif aux salaires au 1er décembre 2008 •

Article	•
Article	•
Article	•

Avenant salaires : Accord du 21 octobre 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011 •

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)

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.

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.

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'habillement, 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 vacances 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).

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 complètera 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).

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 isolements 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°s 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	1 ^{er} collège : employés 2 ^e collège : techniciens, maîtrise et cadres
À partir de 150	3	1 ^{er} collège : employés 2 ^e collège : techniciens et maîtrise 3 ^e 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).

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 siègera 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.

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.

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.

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'événement 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 31^e 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 11^e 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 1^{re} 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 1^{re} catégorie.

Les salariés reconnus en invalidité de 2^e ou de 3^e 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 2^e 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 1^{re} 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 1^{re} catégorie.

Pour une invalidité de 2^e ou de 3^e 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 2^e 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 à 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 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e 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 21^e anniversaire, équivalents à l'invalidité de 2^e ou 3^e 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'invalidité 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.

Païement 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 garanties 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.

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.

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.

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.

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.

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 : Annexe V : Agents de maîtrise

Source officielle Légifrance

ART. 1er

La présente annexe précise les dispositions particulières aux agents de maîtrise dont les emplois sont définis dans l'annexe « Classifications ».

ART. 9

À partir de l'âge *légal* (1) de la retraite, le contrat de travail peut être résilié à tout moment par l'une ou l'autre des parties moyennant un préavis réciproque de 2 mois.

Si le contrat de travail est prolongé au-delà de l'âge ci-dessus défini par accord écrit entre les parties, sa résiliation peut intervenir à tout moment moyennant un préavis réciproque de 2 mois.

Le salarié aura droit à une indemnité de départ fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise à (2) :

- 1 demi-mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté.

L'ancienneté et le salaire à prendre en considération sont ceux définis aux clauses générales de la présente convention (articles 6.05 et 9.01).

Dans le cas où le départ en retraite se fera sur l'initiative de l'employeur, celui-ci se conformera à la procédure prévue par les [articles L. 122-14 et suivants du code du travail](#).

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

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

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article R. 122-1 du code du travail (arrêté du 25 juillet 1985, art. 1er).

En cas de rupture de contrat de travail du fait de l'employeur ou du fait du salarié, sauf pour faute grave ou lourde, la durée du délai-congé est définie dans le tableau ci-dessous :

Durée du délai-congé				
Période de service continu dans l'entreprise	Rupture du fait du salarié		Rupture du fait de l'employeur	
	Niveaux I à III	Niveaux IV et V	Niveaux I à III	Niveaux IV et V
Inférieur à 15 jours	-	-	-	-
De plus de 15 jours à 2 mois	1 semaine	1 semaine	1 semaine	1 semaine
De plus de 2 mois à 3 mois	1 semaine	2 semaines (1)	1 semaine	2 semaines (1)
De plus de 3 mois à 6 mois	2 semaines (1)	2 semaines (1)	2 semaines (1)	2 semaines (1)
De plus de 6 mois à 2 ans	1 mois	2 mois	1 mois	2 mois
De plus de 2 ans	1 mois	3 mois	2 mois	3 mois
(1) Sauf pendant le renouvellement éventuel de la période d'essai, dans ce cas 7 jours calendaires.				

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, renouvellements 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.

(1) Voir aussi accord du 16 juillet 2009.

ART. 7 Sous réserve d'avoir satisfait aux obligations de l'article 7.03 des clauses générales, après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constatés par un certificat médical et pris en charge par la sécurité sociale, les salaires mensuels seront payés selon le tableau suivant :

Années d'ancienneté dans l'entreprise	90 % 1re période (carence 3 jours)	75 % 2e période
Plus de 2	Pendant 30 jours	Les 30 jours suivants
Plus de 8	Pendant 45 jours	Les 45 jours suivants
Plus de 13	Pendant 60 jours	Les 60 jours suivants
Plus de 18	Pendant 75 jours	Les 75 jours suivants
Plus de 23	Pendant 90 jours	Les 90 jours suivants
Plus de 28	Pendant 105 jours	Les 105 jours suivants

Le salaire pris en compte est celui que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé, à l'exclusion des primes, indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

Les périodes d'indemnisation commenceront à courir à compter du 4^e jour d'absence en cas de maladie et à compter du 1^{er} jour en cas d'accident. Elles seront valables pour un cycle de 12 mois consécutifs.

Si un ou plusieurs congés pour maladie sont accordés au cours d'un cycle de 12 mois consécutifs précédant le premier jour de la maladie en cours, la durée et le taux d'indemnisation de cette maladie ne pourront dépasser les droits résiduels correspondant à l'ancienneté de l'intéressé au premier jour de l'arrêt de travail concernant cette maladie.

Des salaires ainsi calculés l'employeur déduira la valeur des prestations en espèces auxquelles les intéressés ont droit soit du fait de la sécurité sociale, soit du fait de tout autre régime de prévoyance.

Un cycle débute le 1^{er} jour d'une maladie n'ayant pas été indemnisée, même partiellement, au cours du cycle précédent.

ART. 6 Il est attribué aux agents de maîtrise un congé supplémentaire selon les conditions suivantes :

- 2 jours après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise comme agent de maîtrise ;
- 3 jours après 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise comme agent de maîtrise ;
- 4 jours après 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise comme agent de maîtrise.

ART. 5 La fonction d'agent de maîtrise entraîne pour certains postes d'emploi fixes ou itinérants l'obligation formelle du port de l'uniforme pendant la durée du service.

L'uniforme professionnel étant représentatif de la société employeur, il ne doit en aucun cas être porté en dehors des heures de service.

Toutes les parties de l'uniforme, y compris les attributs spécifiques, les insignes, etc., qui sont propriété de l'entreprise, doivent être obligatoirement restituées au terme du contrat de travail sans qu'il soit besoin ni d'une demande préalable ni d'une mise en demeure.

ART. 4 Tout agent de maîtrise assurant l'intérim d'un poste de classification supérieure pendant une période continue de plus de 2 mois recevra, à partir du 3^e mois, une indemnité mensuelle qui ne peut être inférieure à la différence entre son salaire et le salaire minimal conventionnel de la catégorie du poste dont il assure l'intérim.

ART.
3

Étant donné les fonctions et responsabilités dévolues aux agents de maîtrise, il est fréquent que l'horaire de travail ne puisse être suivi d'une façon rigide. De ce fait, il pourra être convenu entre l'agent de maîtrise et l'employeur des clauses particulières dans le contrat individuel répondant aux nécessités de l'organisation du travail et de la surveillance de son exécution.

ART.
2

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 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.

Avenant : Annexe VI : Cadres

Source officielle Légifrance

ART. 3

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 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.

ART. 2

Les cadres pourront convenir, par des contrats individuels avec leur employeur, de clauses différentes de celles insérées dans cette convention, sous réserve que ces dispositions ne soient en aucun cas moins favorables que celles de ladite convention.

ART. 1er

La présente annexe précise les dispositions particulières aux cadres dont les emplois sont définis dans l'annexe « Classifications ».

ART.
11

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.
10

À partir de l'âge *légal* (1) de la retraite, le contrat de travail peut être résilié à tout moment par l'une ou l'autre des parties moyennant un préavis réciproque de 3 mois.

Si le contrat de travail est prolongé au-delà de l'âge ci-dessus défini par accord écrit entre les parties, sa résiliation peut intervenir à tout moment moyennant un préavis réciproque de 3 mois.

Le salarié aura droit à une indemnité de départ fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise à (2) :

Ancienneté	Indemnité totale exprimée en mois
Inférieure à 5 ans	Indemnité légale
De 5 à 10 ans	1 mois
De 10 à 15 ans	2 mois
De 15 à 20 ans	3 mois
Plus de 20 ans	4 mois

L'ancienneté et le salaire à prendre en considération sont ceux définis aux clauses générales de la présente convention (art. 6.05 et 9.01).

Dans le cas où le départ en retraite se fera sur l'initiative de l'employeur, celui-ci se conformera à la procédure prévue par les [articles L. 122-14 et suivants du code du travail](#).

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute indemnité de même nature.

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

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article R. 122-1 du code du travail (arrêté du 25 juillet 1985, art. 1er).

NOTA

En cas de rupture de contrat de travail du fait de l'employeur ou du fait du salarié, sauf pour faute grave ou lourde, la durée du délai-congé est définie dans le tableau ci-dessous :

Période de service continu dans l'entreprise	Durée du délai-congé
Moins de 15 jours	-
De 15 jours à 1 mois	7 jours calendaires
De plus de 1 mois à 3 mois	14 jours calendaires
De plus de 3 mois à 6 mois	1 mois (1)
De plus de 6 mois à 1 an	2 mois (2)
Plus de 1 an	3 mois
(1) Sauf pendant le renouvellement éventuel de la période d'essai, dans ce cas, 14 jours calendaires.	
(2) Sauf pendant le renouvellement éventuel de la période d'essai, dans ce cas, 1 mois.	

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, renouvellements 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.

(1) Voir aussi accord du 16 juillet 2009.

ART.
8

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et pris en charge par la sécurité sociale, les appointements mensuels seront payés selon le tableau ci-après :

Années d'ancienneté dans l'entreprise	100 % 1re période	75 % 2e période
Plus de 1	Pendant 30 jours	Les 45 jours suivants
Plus de 5	Pendant 45 jours	Les 60 jours suivants
Plus de 10	Pendant 60 jours	Les 90 jours suivants
Plus de 15	Pendant 90 jours	Les 120 jours suivants
Plus de 20	Pendant 120 jours	Les 150 jours suivants

Les appointements pris en compte sont ceux que le cadre aurait perçus s'il avait travaillé, à l'exclusion des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

Les périodes d'indemnisation du tableau ci-dessus sont valables pour un cycle de 12 mois consécutifs.

Si un ou plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'un cycle de 12 mois consécutifs précédant le premier jour de la maladie en cours, la durée et le taux d'indemnisation de cette maladie ne pourront dépasser les droits résiduels correspondant à l'ancienneté de l'intéressé au premier jour de l'arrêt de travail concernant cette maladie.

Des appointements ainsi calculés l'employeur déduira la valeur des prestations en espèces auxquelles les intéressés ont droit soit du fait de la sécurité sociale, soit du fait de tout autre régime de prévoyance.

Un cycle débute le premier jour d'une maladie n'ayant pas été indemnisée, même partiellement, au cours du cycle précédent.

ART.
7

Il est attribué aux cadres un congé annuel supplémentaire selon les conditions suivantes :

- 2 jours après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise comme cadre ;
- 3 jours après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise comme cadre ;
- 4 jours après 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise comme cadre.

Les conditions ci-dessus s'apprécient à la date du 1er juin de l'année de congé.

ART.
6

Il sera alloué au cadre déplacé sur l'initiative de l'employeur une indemnité de frais de réinstallation égale au dernier salaire mensuel net perçu.

ART.
5

Les frais de déplacement (voyages et séjours) sont à la charge de l'employeur.

Les déplacements par chemin de fer sont assurés en première classe le jour et en couchette première classe de nuit.

Déplacements en métropole, plus de 2 mois et moins de 1 an

Le cadre dont la fonction ne nécessite pas de déplacements habituels d'une certaine durée et qui serait muté temporairement à l'intérieur du territoire métropolitain pour une durée continue de plus de 2 mois et de moins de 1 an bénéficiera, si le lieu de son séjour est distant de moins de 100 kilomètres de son lieu habituel de travail, d'une prise en charge par l'employeur des frais de transport occasionnés par un voyage hebdomadaire pour lui permettre de retourner à son foyer.

Si le lieu de son séjour est distant de plus de 100 kilomètres de son lieu habituel de travail, il bénéficiera d'une prise en charge par l'employeur des frais de transport occasionnés par un voyage toutes les 2 semaines pour lui permettre de retourner à son foyer.

Dans ces deux cas, le cadre sera remboursé des frais engagés, sur présentation des justificatifs.

Déplacements hors métropole

Les déplacements temporaires de moins de 1 an hors métropole feront, pour la fixation des conditions de séjour, l'objet d'une entente préalable entre le cadre et sa direction.

ART.
4

Dans un souci de meilleure efficacité, et notamment compte tenu de la dispersion des postes de travail, le chef d'entreprise pourra déléguer tout pouvoir aux cadres dans le secteur dont ils assurent l'encadrement.

Cette délégation de pouvoir sera consignée dans un document écrit, signé par le mandant et le mandataire et engageant la responsabilité de ce dernier en matière de respect de la législation en vigueur.

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.

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)

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 confiées 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 : 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 siègera(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 7

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 procédure 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 8

Avenant : Adhésion par lettre du 22 septembre 2009 de l'USP à l'accord du 5 mars 2002

Source officielle Légifrance

ART.

Paris, le 22 septembre 2009.

L'union des entreprises de sécurité privée (USP), 24, rue Firmin-Gillot, 75015 Paris, au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le Ministre,

Nous avons l'honneur de vous demander de bien vouloir enregistrer l'adhésion de notre organisation à l'[accord collectif du 5 mars 2002](#), accord relatif à la reprise du personnel, étendu par arrêté du 10 décembre 2002.

Conformément aux dispositions de l'article 2. 02 de la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité, et de l'[article L. 2261-3 du code du travail](#), nous avons notifié notre adhésion à cet accord auprès de chacune des organisations signataires.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Ministre, en l'expression de notre considération distinguée.

SECTION 9

Avenant : Adhésion par lettre du 2 novembre 2010 du syndicat des entreprises de sûreté aérienne et aéroportuaire à l'accord du 5 mars 2002 relatif à la reprise du personnel

Source officielle Légifrance

ART.

Paris, le 2 novembre 2010.

Le syndicat des entreprises de sûreté aérienne et aéroportuaire SESA C/ O REGUS, 1, rue de la Haye, BP 12910, 95731 Roissy CDG Cedex, au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75739 Paris Cedex 15.

Monsieur le ministre,

ART.

Nous avons l'honneur de vous demander de bien vouloir enregistrer l'adhésion de notre organisation à [l'accord collectif du 5 mars 2002](#), accord relatif à la reprise du personnel étendu par arrêté du 10 décembre 2002.

Conformément aux dispositions de l'article 2.02 de la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité et de l'article [L. 2261-3](#) du code du travail, nous avons notifié notre adhésion à cet accord auprès de chacune des organisations signataires.

Nous vous prions de croire, Monsieur le ministre, en l'expression de notre considération distinguée.

Avenant : Avenant du 28 janvier 2011 à l'accord du 5 mars 2002 relatif à la reprise du personnel

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Pour la compréhension des dispositions du présent accord, il est expressément convenu que par les termes de « périmètre sortant », il faut entendre à la fois le volume de prestations et la configuration des métiers, emplois, qualifications de l'ensemble des effectifs réalisant celles-ci, tels que ces deux éléments conjugués existaient précédemment à la consultation en vue du renouvellement du prestataire.

Les dispositions du présent accord s'appliquent d'une part, à l'ensemble des employeurs relevant du [champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité](#) et, d'autre part, à l'ensemble de leurs salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle, affectés sur le périmètre sortant.

L'ensemble des marchés est concerné :

- qu'ils soient publics ou privés ;
- qu'ils soient exécutés dans le cadre d'un contrat écrit ou de fait ;
- que les entreprises prestataires de sécurité « entrantes » et « sortantes » soient contractuellement liées soit directement au client utilisateur final des prestations, soit à une entreprise intermédiaire de type notamment « facility management » ou multiservices ou contrat de gestion.

Les dispositions du présent accord s'appliquent également quelle que soit la partie à l'origine de la rupture de la relation contractuelle (client ou prestataire).

La reprise du personnel des services internes du client n'est pas régie par le présent accord, ces salariés concernés étant régis par leur convention collective de rattachement.

ART. 2

ART. 2.2

Sont transférables, dans les limites précisées à l'article 2.3 ci-après, les salariés visés à l'article 1er qui remplissent les conditions suivantes à la date du transfert effectif :

- disposer des documents d'identité et d'autorisation de travail en cours de validité, requis par la réglementation en vigueur ;
- pour les salariés assujettis à cette obligation, être titulaire de l'aptitude professionnelle démontrée par la détention d'un titre ou par la conformité aux conditions d'expérience acquise en application des dispositions réglementaires en vigueur ;
- pour les salariés assujettis à cette obligation, être titulaire de la carte professionnelle délivrée par la préfecture ou du récépissé attestant de la demande de carte professionnelle ;
- justifier des formations réglementairement requises dans le périmètre sortant et être à jour des éventuels recyclages nécessaires, pour l'exercice de la qualification attribuée et/ou la nature du site (notamment, par exemple : SSIAP, sûreté aéroportuaire, etc.) ;
- effectuer plus de 50 % de son temps de travail sur le périmètre sortant – ou au service de celui-ci pour le personnel d'encadrement opérationnel – cette condition étant appréciée sur les 9 derniers mois qui précèdent le transfert. Dans cette hypothèse, l'entreprise entrante doit proposer au salarié transféré un volume horaire au moins équivalent à la globalité de son horaire précédent effectué sur le périmètre sortant objet du transfert ;
- à la date du transfert, avoir effectivement accompli au moins 900 heures de vacation sur le périmètre sortant au cours des 9 mois précédents ; cette condition doit s'apprécier au prorata pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel ou effectuant plus de 50 % de leur temps de travail sur le périmètre sortant. Pour tous les représentants du personnel affectés sur le périmètre sortant, les heures consacrées à l'exercice de leurs mandats électifs ou désignatifs sont considérées comme des heures de vacation sur le site concerné pour le calcul des 900 heures ou de la durée calculée au prorata ;
- être titulaire d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée conclu pour le remplacement d'un salarié absent qui satisfait lui-même aux conditions de transfert ;
- ne pas être dans une situation de préavis exécuté ou pas ;
- ne pas avoir été reconnu médicalement inapte à tenir le poste.

Les salariés ne satisfaisant pas à l'intégralité des conditions énoncées ci-dessus sont exclus de la liste des salariés transférables et restent salariés de l'entreprise sortante.

Les salariés ne satisfaisant pas à la condition spécifique de formation réglementaire visée ci-dessus doivent être reclassés au sein de l'entreprise sortante en leur conservant les mêmes classification et rémunération ainsi qu'en leur dispensant les formations dont l'absence a fait obstacle à leur transférabilité.

Les contrats liés à la formation professionnelle du type contrat de qualification, d'alternance, etc. (qu'ils soient à durées déterminée ou indéterminée) sont exclus du champ d'application du présent accord. Ces contrats demeurent soumis aux lois et règlements qui les régissent.

ART.
2.3

ART.
2.3.1

Dans les 10 jours ouvrables à compter de la date où l'entreprise entrante s'est fait connaître, l'entreprise sortante adresse par courrier recommandé à l'entreprise entrante la liste du personnel transférable selon les critères visés à l'article 2.2 ci-dessus.

En parallèle, l'entreprise sortante adresse aux salariés concernés un courrier les informant qu'ils sont susceptibles d'être transférés. Ce courrier doit obligatoirement mentionner la date à laquelle l'entreprise entrante s'est fait connaître à l'entreprise sortante ainsi que la date prévisionnelle du transfert. Elle informe également par courrier le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, de ce transfert ainsi que des dates précédemment mentionnées, en y joignant copie du courrier de l'entreprise entrante et en lui communiquant les éléments permettant de circonscrire le périmètre sortant en termes d'effectifs.

Passé le délai de 10 jours et après mise en demeure par l'entreprise entrante par lettre recommandée avec avis de réception, restée sans suite dans les 48 heures ouvrables, celle-ci pourra refuser de reprendre le personnel qui restera alors au sein de l'entreprise sortante.

Cette liste, établie conformément au modèle en annexe sera transmise concomitamment sous format papier et électronique accompagnée pour chacun des salariés concernés :

- d'une copie de la pièce d'identité du salarié ;
- de son numéro de carte professionnelle ou, à défaut, du numéro de récépissé de demande de carte professionnelle ;
- d'une copie du contrat de travail et de ses avenants ;
- d'une copie des 9 derniers bulletins de paie ;
- d'une copie des plannings individuels des 9 derniers mois ou de tous autres éléments démontrant l'affectation au périmètre sortant sur cette période ;
- copie des diplômes et certificats nécessaires à l'exercice de l'emploi dans le périmètre sortant ;
- copie du dernier avis d'aptitude de la médecine du travail.

A cette occasion, l'entreprise sortante communique également à l'entreprise entrante la liste des salariés absents en précisant pour chacun d'eux la nature de l'absence et, le cas échéant – notamment celui des absences pour congés –, la date prévue de retour.

L'entreprise entrante accuse réception de cette liste et des pièces jointes dans les 5 jours ouvrables suivant la réception en mentionnant avec précision les pièces éventuellement manquantes. L'entreprise sortante transmet par tous moyens, y compris électroniques, les pièces manquantes dans les 48 heures ouvrables.

A défaut de transmission dans les délais de l'intégralité des éléments énumérés ci-dessus pour un salarié donné, l'entreprise entrante pourra refuser le transfert de ce salarié, que l'entreprise sortante devra reclasser en lui conservant les mêmes classification et rémunération.

A compter de la notification par l'entreprise entrante prévue à l'article 2.1, l'entreprise sortante s'interdit, pour les salariés transférables, de procéder à une quelconque modification contractuelle et notamment concernant des éléments de statut et de rémunération, à l'exception de celles qui résulteraient d'une obligation légale ou d'un accord collectif d'entreprise ou de branche.

ART.
3

ART.
3.1

ART.
5

Les dispositions du présent accord constituant un socle conventionnel a minima, aucun accord de groupe, d'entreprise ni 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.
6

En cas de litige entre deux employeurs pour l'application du présent accord, le comité de conciliation, créé sous l'égide des instances syndicales signataires représentant les employeurs, sera chargé d'établir une recommandation.

Le comité pourra prendre l'avis des organisations syndicales représentatives signataires du présent accord.

Il devra rendre sa recommandation dans un délai de 1 mois suivant sa saisine.

ART.
7

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est applicable à tout changement effectif de prestataire intervenant à compter du premier jour du deuxième mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension.

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 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 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.

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 même code.

ART.
2.3.3

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.

Pour les transferts de marchés de « sûreté aérienne et aéroportuaire » uniquement, et jusqu'au 31 décembre 2023 :

Le salarié manifeste son accord quant à son transfert au sein de l'entreprise entrante en signant et renvoyant à celle-ci l'avenant au contrat de travail qui lui a été adressé par lettre recommandée avec avis de réception. Celui-ci doit être renvoyé dans un délai maximum de 10 jours à compter de la première présentation de la lettre recommandée à son domicile. Pendant cette période, l'entreprise sortante et l'entreprise entrante effectuent un suivi des salariés ayant accepté leur avenant afin que des relances puissent être faites auprès des salariés n'ayant pas encore répondu.

L'accord du salarié est définitif.

S'il n'a pas renvoyé l'avenant dans ce délai, le salarié est considéré comme ayant refusé le transfert.

Obligations à la charge de l'entreprise entrante, hors transferts de marché dans l'activité de sûreté aérienne et aéroportuaire régie par l'annexe VIII de la présente convention collective nationale

La liste des salariés que l'entreprise entrante doit obligatoirement reprendre est constituée :

- d'une part, 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 et justifient en même temps d'une ancienneté contractuelle de 4 ans ou plus. Les conditions d'ancienneté sont appréciées à compter de la date du transfert effectif des personnels transférables ;
- d'autre part, de 85 %, arrondis à l'unité inférieure, des salariés transférables au sens de l'article 2.2 mais qui ne remplissent pas cette condition de 4 ans d'ancienneté contractuelle.

Pour le seul calcul de l'effectif transférable, il est précisé que lorsqu'un salarié en CDI en absence est temporairement remplacé par un salarié en CDD il n'est pris en compte qu'une seule unité de salarié.

Ces pourcentages et plus généralement les obligations de reprise du personnel dans les conditions du présent accord s'appliquent au périmètre sortant tel que défini à l'article 1er ci-dessus, c'est-à-dire sans qu'il y ait lieu de prendre en compte une éventuelle modification du volume ou des qualifications professionnelles requises au sein du périmètre entrant.

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 qu'elle se propose de reprendre.

Pour les transferts de marchés de « sûreté aérienne et aéroportuaire » uniquement, et jusqu'au 31 décembre 2023 :

Après réception de la liste nominative du personnel transférable et vérification des pièces requises, l'entreprise entrante fournit à l'entreprise sortante un état des pièces manquantes ou incomplètes et procède avec celle-ci dans les meilleurs délais à la mise à jour des dossiers reçus.

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 ou se trouvant dans la situation de transférabilité différée décrite au b du présent article.

Aussitôt qu'elle est en possession des pièces et documents telles que décrits au b du 2.3.1 ci-dessus, et au plus tard dans les 7 jours calendaires, l'entreprise entrante communique à l'entreprise sortante la liste du personnel qu'elle reprend par tout moyen conférant date certaine.

Les opérations de transfert se faisant par application des critères prévus au présent accord, l'entreprise entrante s'interdit de mener, à son initiative, tout entretien individuel ou collectif avec les salariés présents sur la liste du personnel transférable avant que ceux-ci n'aient manifesté leur accord quant à leur transfert. Cette acceptation se matérialise par la réception par l'entreprise entrante, de l'avenant signé par le salarié concerné.

a) Avenant au contrat de travail pour les salariés immédiatement transférables

Concomitamment à l'envoi à la société sortante de la liste du personnel repris, l'entreprise entrante établit, pour chaque salarié réunissant l'ensemble des conditions de transfert, un avenant au contrat de travail reprenant l'intégralité des éléments prévus à l'article 3.1.2 « Éléments contractuels transférés » ci-après, qu'elle adresse au salarié par lettre recommandée avec avis de réception, accompagné d'une documentation présentant l'entreprise.

b) Avenant au contrat de travail pour les salariés dont la transférabilité doit être différée

Par exception aux articles 2.2 et 2.3.1 b du présent avenant, les salariés présents sur la liste fournie par l'entreprise sortante :

- pour lesquels au moins l'un des documents permettant de justifier leur aptitude à l'exercice de l'emploi concerné (carte professionnelle ou agréments obligatoires pour l'exercice de l'activité) serait en cours de renouvellement à la date du transfert ;
- qui ne pourraient justifier des formations réglementairement requises dans le périmètre sortant ou ne seraient pas à jour des éventuels recyclages nécessaires, pour l'exercice de la qualification attribuée et/ ou la nature du site ;
- qui ne pourraient justifier d'une attestation de suivi de la visite d'information et de prévention à jour.

Sont éligibles au transfert mais ne seront transférés au sein de l'entreprise entrante qu'à la date où l'entreprise sortante sera en mesure de présenter à l'entreprise entrante la preuve que la situation a été régularisée et que le salarié peut donc, en tout état de cause, être transféré.

L'entreprise entrante leur adresse donc également un avenant au contrat de travail précisant :

- qu'ils sont embauchés sous réserve d'obtention du document ou de la formation manquant(e) ;
- que la date de cette embauche sera le lendemain du jour de réception par l'entreprise entrante du document régularisant leur situation (et au plus tôt au jour prévu pour le transfert du marché).

ART.
2.1

Dès qu'elle est informée par écrit de la reprise d'un marché et au plus tard dans les 5 jours ouvrables, l'entreprise entrante le notifie à l'entreprise sortante par lettre recommandée avec avis de réception, copie de l'écrit étant joint.

Pour les transferts de marchés de « sûreté aérienne et aéroportuaire » uniquement, et jusqu'au 31 décembre 2023 :

2.1.1. Au moment de la remise en cause d'un marché par le donneur d'ordres

En amont de la procédure de consultation visant, pour un donneur d'ordres, à réattribuer l'un de ses marchés, une liste du personnel affecté sur le marché concerné (qui constitue le périmètre « sortant » au sens de l'article 1er « Champ d'application » de l'accord du 28 janvier 2011) est établie par l'entreprise titulaire du marché.

Cette liste de salariés transférables est fournie au donneur d'ordres responsable de ce marché.

2.1.2. Lors de l'attribution du marché par le donneur d'ordres

Dès qu'elle est informée par écrit de la reprise d'un marché et au plus tard dans les 5 jours ouvrables, l'entreprise entrante le notifie à l'entreprise sortante par lettre recommandée avec avis de réception, copie de l'écrit étant joint.

ART.
3.2

Sur la base d'un arrêté de comptes qu'elle établit, l'entreprise sortante règle au salarié toute rémunération (congrés payés acquis et en cours, solde des primes dues quelles qu'elles soient, heures supplémentaires, heures complémentaires) et plus généralement toutes indemnités, quelle qu'en soit la nature, acquises au moment du transfert.

Cet arrêté de compte précisera également le nombre de jours de congés acquis détaillés par période de référence. Elle délivre également un certificat de travail et toutes attestations (formation initiale, formation qualifiante, etc.).

Postérieurement à la fourniture des éléments énoncés à l'article 2.3.1 ci-dessus, mais au plus tard dans les 30 jours suivant le jour du transfert effectif du salarié, l'entreprise sortante doit fournir à l'entreprise entrante :

- une copie de l'état des droits acquis au titre du DIF ;
- une copie des éventuelles demandes de congés payés déposées dans les conditions prévues par le code du travail ;
- une copie des bulletins de paie établis depuis la notification de l'entreprise entrante prévue à l'article 2.1 ;
- un duplicata du certificat de travail.

Tout litige portant sur la période précédant le transfert est de la responsabilité de l'entreprise sortante.

Pour les transferts de marchés de « sûreté aérienne et aéroportuaire » uniquement, et jusqu'au 31 décembre 2023 :

Sur la base d'un arrêté de comptes qu'elle établit, l'entreprise sortante règle au salarié toute rémunération (congrés payés acquis et en cours, solde des primes dues quelles qu'elles soient, heures supplémentaires, heures complémentaires) et plus généralement toutes indemnités, quelle qu'en soit la nature, acquises au moment du transfert. Cet arrêté de compte précise également le nombre de jours de congé acquis détaillés par période de référence.

Elle délivre également un certificat de travail et toutes attestations (formation initiale, formation qualifiante, etc.).

Postérieurement à la fourniture des éléments énoncés à l'article 2.3.1 ci-dessus, mais au plus tard dans les 30 jours suivant le jour du transfert effectif du salarié, l'entreprise sortante doit fournir à l'entreprise entrante :

- une copie des éventuelles demandes de congés payés déposées dans les conditions prévues par le code du travail ;
- copie des bulletins de paie établis depuis la transmission de la liste nominative visée à l'article 2.3.1 b ;

Tout litige portant sur la période précédant le transfert est de la responsabilité de l'entreprise sortante.

ART.
3.1.2

Dans l'avenant au contrat de travail prévu à l'article 3.1.1 ci-dessus, l'entreprise entrante doit obligatoirement mentionner la reprise des éléments suivants :

- l'ancienneté acquise avec le rappel de la date d'ancienneté contractuelle ;
- les niveau, échelon, coefficient et emploi constituant la classification ;
- le salaire de base et des primes constantes soumises à cotisation, payées chaque mois et figurant sur les 9 derniers bulletins de paie ainsi que les éventuels éléments bruts de rémunération contractuels à l'exclusion de ceux ayant le même objet déjà pris en charge sous une autre forme par l'entreprise entrante ;
- le salarié transféré aura droit à un congé sans solde équivalant aux droits acquis à la date du transfert et pris conformément aux dispositions légales régissant les conditions de départ en congé payé. Dans le cas où des dates de congés auraient déjà été convenues avec l'entreprise sortante, l'entreprise entrante devra accorder le congé sans solde dans le respect de ces dates. Il ne pourra être demandé au salarié concerné de « récupérer » les heures de congés sans solde (c'est-à-dire d'accomplir ultérieurement un nombre équivalent d'heures de travail effectif en compensation), ces heures devant être intégrées dans le temps de travail contractuel dû par ce salarié au sein de l'entreprise entrante, et ce quels que soient le mode et la périodicité du décompte du temps de travail en vigueur dans cette entreprise.

Le personnel bénéficie des accords collectifs et des régimes de retraite et de prévoyance de l'entreprise entrante, qui se substituent à ceux de l'entreprise sortante dès le premier jour de la reprise du marché.

Les autres éléments de salaire non soumis à cotisations sociales ne sont pas repris, sauf ceux prévus par la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

Les usages et accords collectifs de l'entreprise entrante bénéficieront aux salariés transférés. Les usages collectifs ou autres avantages individuels en vigueur au sein de l'entreprise sortante ne sont pas transférés.

Pour les transferts de marchés de « sûreté aérienne et aéroportuaire » uniquement, et jusqu'au 31 décembre 2023 :

Dans l'avenant au contrat de travail prévu à l'article 3.1.1 ci-dessus, l'entreprise entrante doit obligatoirement mentionner la reprise des éléments suivants :

- l'ancienneté acquise avec le rappel de la date d'ancienneté figurant sur les documents contractuels fournis par l'entreprise sortante ;
- les niveau, échelon, coefficient et emploi constituant la classification ;
- le salaire de base et des primes constantes soumises à cotisation, payées chaque mois et figurant sur les bulletins de paie des 6 mois précédant la date de transmission par l'entreprise sortante de la liste nominative, ainsi que les éventuels éléments bruts de rémunération contractuels à l'exclusion de ceux ayant le même objet déjà pris en charge sous une autre forme par l'entreprise entrante.

Le salarié transféré a droit à un congé sans solde équivalant aux droits acquis à la date du transfert et pris conformément aux dispositions légales régissant les conditions de départ en congé payé. Si des dates de congés ont déjà été convenues avec l'entreprise sortante, l'entreprise entrante doit accorder le congé sans solde dans le respect de ces dates. Il ne peut être demandé au salarié concerné de « récupérer » les heures de congés sans solde (c'est-à-dire d'accomplir ultérieurement un nombre équivalent d'heures de travail effectif en compensation), ces heures devant être intégrées dans le temps de travail contractuel dû par ce salarié au sein de l'entreprise entrante et ce, quels que soient le mode et la périodicité du décompte du temps de travail en vigueur dans cette entreprise.

Le personnel bénéficie des régimes de retraite et de prévoyance de l'entreprise entrante, qui se substituent à ceux de l'entreprise sortante dès le premier jour de la reprise du marché.

Les autres éléments de salaire non soumis à cotisations sociales ne sont pas repris, sauf ceux prévus par la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité. Les usages et accords collectifs de l'entreprise entrante bénéficient aux salariés transférés dès la date de leur transfert. Les usages collectifs ou autres avantages individuels en vigueur au sein de l'entreprise sortante ne sont pas transférés.

ART.
3.1.1

Concomitamment à l'envoi à l'entreprise sortante de la liste des salariés repris, l'entreprise entrante notifiera à chacun d'eux, par un courrier recommandé avec avis de réception ou remis en main propre contre décharge, son transfert en son sein. Elle établira un avenant au contrat de travail dans lequel elle mentionnera le changement d'employeur et reprendra l'ensemble des clauses contractuelles qui lui seront applicables sous réserve du respect des dispositions de l'article 3.1.2 ci-après. L'avenant au contrat à durée déterminée conclu pour le remplacement d'un salarié absent prend fin au jour du retour à son poste du salarié remplacé.

En cas d'affectation partielle au périmètre sortant (égale ou supérieure à 50 %, conformément à la condition prévue à l'article 2.2 ci-dessus), le contrat est repris par l'entreprise entrante avec un volume horaire au moins équivalent à la globalité de son horaire précédent effectué sur le périmètre sortant objet du transfert.

Dans le cas où la disposition ci-dessus ne pourrait être respectée du fait de l'annonce tardive de la décision de l'entreprise utilisatrice, l'entreprise entrante devra remettre au salarié son avenant au contrat de travail au plus tard 8 jours ouvrables après le début effectif des prestations.

Pour les transferts de marchés de « sûreté aérienne et aéroportuaire » uniquement, et jusqu'au 31 décembre 2023 :

L'avenant au contrat de travail établi par l'entreprise entrante mentionne le changement d'employeur et reprend l'ensemble des clauses contractuelles qui lui sont applicables sous réserve du respect des dispositions de l'article 3.1.2 ci-après.

L'avenant au contrat à durée déterminée conclu pour le remplacement d'un salarié absent prend fin à la fin de l'absence du salarié remplacé.

En cas d'affectation partielle au périmètre sortant (égale ou supérieure à 50 %, conformément à la condition prévue à l'article 2.2 ci-dessus), le contrat est repris par l'entreprise entrante avec un volume horaire égal à la durée mensuelle contractuelle du salarié concerné.

ART.
4

Les salariés titulaires d'un mandat de représentation du personnel devront bénéficier des dispositions légales applicables en matière de protection et de transfert de contrat de travail.

L'entreprise sortante joindra la copie de l'autorisation de transfert des salariés concernés. Dans l'attente de la décision, les salariés concernés restent salariés de l'entreprise sortante.

Le sort des mandats des salariés protégés est régi conformément aux dispositions légales en vigueur.

Pour les transferts de marchés de « sûreté aérienne et aéroportuaire » uniquement, et jusqu'au 31 décembre 2023 :

Les salariés titulaires d'un mandat de représentation du personnel doivent bénéficier des dispositions légales applicables en matière de protection et de transfert de contrat de travail.

L'entreprise sortante joint la copie de l'autorisation de transfert des salariés concernés. Dans l'attente de la décision, les salariés concernés restent salariés de l'entreprise sortante mais peuvent, avec leur accord, être mis à disposition de l'entreprise entrante.

Le sort des mandats des salariés protégés est régi conformément aux dispositions légales en vigueur.

ART.

Le présent accord est conclu en vue de conserver les effectifs qualifiés et de préserver l'emploi des salariés dans la profession à l'occasion d'un changement de prestataire.

À cet effet, les signataires ont élaboré ci-après les conditions de transfert du personnel qui s'imposent à l'entreprise entrante (nouveau titulaire du marché), à l'entreprise sortante (ancien titulaire du marché) et à l'ensemble du personnel concerné tel que défini ci-après.

Il est expressément entendu que cet accord emporte ainsi révision des accords conclus les [18 octobre 1995](#) et [5 mars 2002](#), auxquels il se substitue intégralement à compter de la date fixée à l'article 7 du présent accord. Il ne s'inscrit ni dans le cadre de l'[article 1224-1](#) du code du travail ni dans celui d'une application volontaire de cet article mais exclusivement dans le cadre d'un transfert de marché d'un prestataire à un autre.

La mise en œuvre de cet accord devra intervenir dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles organisant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ainsi que de celles interdisant la discrimination syndicale et toutes autres formes de discrimination.

Coordonnées du salarié							
Nom							
Prénom							
Sexe							
Date de naissance							
N°							
Voie							
Code postal							
Ville							
Tél.							
Aptitude à exercer							
Nationalité							
Titre valant autorisation de travail							
Date limite de validité							
No de carte professionnelle ou récépissé							
Date limite de validité							
Agrément art. L. 282-8 CAC (annexe VIII)							
Date limite de validité							
Aptitude professionnelle							
Formation complémentaire obligatoire *							
Formation continue (recyclages)							

Type de contrat **							
Emploi, statuts, éléments de rémunération							
Date d'ancienneté contractuelle							
Site							
Ancienneté sur le site							
Statut ***							
Emploi							
Base horaire							
Coefficient							
Niveau							
Échelon							
Salaire brut mensuel de base							
Primes brutes constantes sur les 9 derniers mois							
Salarié en arrêt de travail à la date des formalités							
Type d'arrêt							
Date début							
Date prévue de reprise							
CP							
CP restant dus							
CP posés à effet postérieur à la date de transfert							
Date de début							
Date de fin							

* Ex. : module CPS (ou équivalence) pour sûreté aéroportuaire.

** CDI ou CDD de remplacement.

*** 1 = employé ; 2 = AM ; 3 = cadre.

Avenant : Avenant du 11 janvier 2019 à l'accord du 5 mai 2015 relatif aux conditions d'emploi d'agent de sécurité cynophile

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord s'applique aux agents de sécurité cynophiles affectés à des missions de surveillance relevant de l'annexe IV de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité (IDCC 1351). En conséquence, les parties entendent expressément en exclure les activités cynophiles de détection d'explosifs, qui obéissent techniquement à d'autres finalités et conditions d'exercice.

S'agissant des activités cynophiles de détection d'explosifs, si des changements réglementaires intervenaient, des négociations seront immédiatement ouvertes par les partenaires sociaux de la branche selon les conditions fixées par la loi.

ART. 2

Les dispositions de l'article 7 de l'annexe IV de la convention collective nationale sont annulées en totalité et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 7 Agent de sécurité cynophile

7.1. Les agents de sécurité cynophiles bénéficient d'une indemnité forfaitaire correspondant à l'ensemble des dépenses courantes d'amortissement et d'entretien du chien. Cette indemnité est égale à 1,13 € par heure de travail effectif de l'équipe homme-chien.

Cette indemnité sera revalorisée, 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.

7.2. En outre, compte tenu des contraintes particulières liées conjointement aux horaires de travail et au transport et à l'accompagnement du chien, il est attribué aux agents de sécurité cynophiles une « indemnité de transport de chien » selon les conditions et modalités suivantes :

Cette indemnité est fixée en fonction de la distance séparant le domicile de l'agent cynophile du site d'affectation déterminé par la planification de l'agent, sur la base de zones concentriques et sur justification de l'utilisation du véhicule. Cette indemnité est versée pour les jours où l'agent s'est effectivement rendu à son travail pour accomplir une vacation avec son chien : elle n'est donc pas due pour tout autre déplacement ne nécessitant pas la présence du chien.

Cette indemnité ne se cumule pas avec une indemnité ayant le même objet.

Le barème qui suit est basé sur une référence de kilométrage pour un aller-retour, pour le trajet le plus court. Les valeurs correspondantes en euros sont applicables à un aller-retour nécessaire réalisé par l'agent pour se rendre sur son lieu de travail correspondant à sa planification, à l'exclusion de tout autre trajet pour convenance personnelle.

Barème de l'indemnité de transport de chien

(En euros.)

Distance aller-retour	Indemnité pour un aller-retour
De 0 à 30 km	1,75
De plus de 30 km à 60 km	2,33
De plus de 60 km à 100 km	2,68
Plus de 100 km	3,03

Ce barème sera indexé sur l'évolution du barème d'évaluation forfaitaire du prix de revient kilométrique applicable aux automobiles et aux deux-roues motorisés diffusé annuellement par l'administration fiscale. »

ART.
3

Pour exercer leur activité, les agents de sécurité cynophile doivent être titulaires de la carte professionnelle spécifique à leur activité, en cours de validité, et répondre à toutes les conditions requises tant pour eux-mêmes que pour leur(s) chien(s), telles que prévues par la réglementation en vigueur.

Semestriellement, chaque entreprise inscrit et planifie l'équipe cynophile dans un organisme de formation disposant d'une autorisation d'exercer délivrée par le conseil national des activités privées de sécurité (ci-après CNAPS), afin qu'elle y réalise un entraînement canin. Le volume horaire annuel minimal consacré à cet entraînement est de 21 heures par équipe cynophile. Le contenu du programme de formation est défini par la réglementation en vigueur sur le maintien et l'actualisation des compétences pour les activités cynophiles et est pris en compte dans le calcul des obligations légales nécessaires au renouvellement de la carte professionnelle d'agent cynophile.

La réalisation de cet entraînement est attestée par la production d'une attestation délivrée à chaque séance par l'organisme de formation disposant de l'autorisation d'exercer du CNAPS.

Le temps passé en formation est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel. De ce fait, les agents de sécurité cynophiles bénéficient également de l'indemnité de transport prévue à l'article 7.2 mentionné à l'article 2 du présent accord.

ART.
4

Le présent accord prendra effet au 1er janvier 2019 ou, le cas échéant, le premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel si celle-ci intervient postérieurement à cette date.

ART.
5

Conformément aux articles [L. 2222-5](#) et [L. 2261-7](#) du code du travail, il peut être révisé, en tout ou partie, jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu, sur demande d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord et d'une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.⁽¹⁾

L'alinéa précédent s'applique également à l'issue du cycle électoral actuellement en vigueur. ⁽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 100 jours calendaires, 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 à compter de la fin du préavis de dénonciation, période qui pourra être mise à profit pour négocier un accord de substitution.

(1) Alinéas étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1er)

ART.
6

La totalité des stipulations du présent accord sont applicables aux entreprises quel que soit leur effectif. En effet, elles s'appliquent aux agents de sécurité cynophiles affectés à des missions de surveillance relevant de l'annexe IV de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité (hors cynodétection). Dès lors, il serait inéquitable de limiter l'application à une partie seulement des agents concernés.

ART.
7

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.

Les parties signataires de l'[accord du 5 mai 2015](#) relatif aux conditions d'emploi d'agent de sécurité cynophile s'accordent pour pérenniser certaines dispositions de cet accord, notamment sur la prise en charge de la prime de transport du chien, et préciser celles relatives à la réalisation de la formation annuelle, en lien avec les nouvelles obligations légales relatives au maintien des acquis et compétences.

Par ailleurs, il confirme l'aspect optionnel et facultatif de l'assurance santé pour le chien tout en maintenant la valeur de l'indemnité forfaitaire d'amortissement et d'entretien du chien versée aux agents de sécurité cynophiles.

Il est expressément entendu que cet accord emporte ainsi révision de l'accord du 5 mai 2015, auquel il se substitue intégralement à compter de sa date d'approbation et d'extension.

Avenant : Accord du 1er avril 2021 relatif à la durée minimale d'une période de travail

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).

Le présent accord est applicable aux catégories agents d'exploitation et agents de maîtrise. La catégorie professionnelle des « ingénieurs et cadres » et les personnels administratifs non affectés à des fonctions en lien direct avec la protection des biens et des personnes sur les sites appartenant à la catégorie professionnelle « agent d'exploitation, employé, administratif, technicien » ne sont pas concernés par les dispositions du présent accord.

Sont également expressément exclus du champ d'application du présent accord les personnels visés par l'annexe VIII de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité issues de l'[avenant du 31 juillet 2002](#).

Les partenaires sociaux signataires du présent accord, soulignant l'importance de l'amélioration des conditions de travail et de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, 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 dispositions de l'article 7 « Réglementation du travail » de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité sont complétées par la création de deux articles 7.12 et 7.13, visant à définir la notion de durée minimale d'une période de travail ainsi que sa rémunération, rédigés comme suit :

« 7.12. Définition 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 2 heures, le temps de travail effectif total est considéré comme une seule période de travail au sens de l'accord du 1er avril 2021.

Lorsque la coupure est supérieure à 2 heures, les deux périodes de travail sont considérées comme distinctes au sens du présent accord. 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](#).

Le travail effectif réalisé en période d'astreinte, les visites médicales du travail, les réunions collectives de travail ou encore les entretiens professionnels ou disciplinaires ne constituent pas une période de travail au sens de l'accord du 1er avril 2021.

7.13. Durée minimale d'une période de travail

Une période de travail, telle que définie ci-avant, ne peut être planifiée et rémunérée pour une durée inférieure à 4 heures. Le début de la période de travail doit correspondre au début de la première prise de service effective. Ces heures planifiées et rémunérées sont reconnues comme pleines et entières dans le cadre de la reprise conventionnelle du personnel.

Les primes et indemnités sont versées sur la base servant de rémunération.

Le tableau ci-dessous présente quelques exemples d'application des dispositions de cet accord :

Horaires de travail effectif	Base de rémunération
6 heures à 8 heures sans interruption	Durée minimale de 4 heures non respectée. Rémunération de 4 heures pour la période de travail planifiée de 6 heures à 10 heures.
De 8 heures à 9 heures puis de 12 heures à 16 heures	L'interruption excède 2 heures. La première période de travail doit être rémunérée à hauteur de 4 heures. La seconde période de travail est rémunérée à hauteur de 4 heures, correspondant à la période de travail effectif. La période de travail sera ainsi planifiée de 8 heures à 16 heures.
8 heures à 9 heures puis 10 h 30 à 11 h 30	L'interruption n'excède pas 2 heures. La période de travail effectif est d'une durée totale inférieure à 4 heures. Rémunération de 4 heures pour la période de travail planifiée de 8 heures à 12 heures.

Les dispositions de l'accord du 1er avril 2021 sont sans effet sur les conditions d'octroi de l'indemnité de panier qui demeurent celles fixées à l'article 6 de l'annexe IV de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité. »

**ART.
3**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Conformément aux [dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail](#), en l'absence d'accord d'entreprise, il ne pourra être dérogé à cet accord.

ART.
4

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur prévues par les [articles D. 2231-2 et suivants du code du travail](#). Ainsi, le présent accord 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 du présent accord sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'[article L. 2261-24 du code du travail](#) afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 15 février 1985, conformément à l'article 1er du présent accord. Un exemplaire dûment signé par chacune des parties sera remis à chaque organisation représentative au sein de la branche.

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. [\(1\)](#)

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) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)*

ART.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de l'[accord du 18 mai 1993](#) relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail et de l'avenant du 25 septembre 2001 relatif au travail de nuit.

Le présent accord manifeste la volonté des parties signataires d'améliorer les conditions d'emploi et de travail des salariés de la branche en définissant une durée minimale de période de travail, tel que ce terme est défini à l'article 2 du présent accord.

Les parties signataires, via l'instauration de cette disposition, entendent ainsi agir en faveur d'un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle des salariés de la branche des entreprises de prévention et de sécurité. Elles visent ainsi à limiter conventionnellement le recours aux salariés pour de très courtes périodes de travail, notamment morcelées dans le temps.

Cet accord est conclu dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur en matière de droits des salariés et ne préjuge pas des dispositions légales ou contractuelles qui pourraient être prises ultérieurement dans ce domaine.

Avenant : Avenant n° 4 du 21 avril 2021 à l'accord du 28 janvier 2011 relatif à la reprise du personnel dans le cadre de transferts de marchés de « sûreté aérienne et aéroportuaire »

Source officielle Légifrance

**ART.
1er**

Le présent avenant s'applique aux transferts de marchés de « sûreté aérienne et aéroportuaire » (telle que définie par le 1er alinéa de l'article 1er de l'annexe VIII de la convention collective nationale des entreprises de prévention et sécurité).

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance de la sécurisation des emplois lors des transferts de marché intervenant pendant et postérieurement à la crise sanitaire, indiquent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Dans le champ d'application du présent avenant et pour la durée de celui-ci, l'article 2 « Principes et modalités de transfert » de l'accord du 28 janvier 2011 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 2.1
Modalités générales d'information

2.1.1. Au moment de la remise en cause d'un marché par le donneur d'ordres

En amont de la procédure de consultation visant, pour un donneur d'ordres, à réattribuer l'un de ses marchés, une liste du personnel affecté sur le marché concerné (qui constitue le périmètre " sortant " au sens de l'[article 1er](#) " Champ d'application " de l'accord du 28 janvier 2011) est établie par l'entreprise titulaire du marché.

Cette liste de salariés transférables est fournie au donneur d'ordres responsable de ce marché.

2.1.2. Lors de l'attribution du marché par le donneur d'ordres

Dès qu'elle est informée par écrit de la reprise d'un marché et au plus tard dans les 5 jours ouvrables, l'entreprise entrante le notifie à l'entreprise sortante par lettre recommandée avec avis de réception, copie de l'écrit étant joint.

Article 2.2
Conditions de transfert

Sont transférables, dans les limites précisées à l'article 2.3 ci-après, les salariés qui remplissent les conditions suivantes :

- disposer des documents d'identité et d'autorisation de travail en cours de validité, requis par la réglementation en vigueur ;
- pour les salariés assujettis à cette obligation, être titulaire de l'aptitude professionnelle démontrée par la détention d'un titre ou par la conformité aux conditions d'expérience acquise en application des dispositions réglementaires en vigueur ;
- pour les salariés assujettis à cette obligation, être titulaire de la carte professionnelle délivrée par le CNAPS ou du récépissé attestant de la demande de carte professionnelle ;
- pour les salariés assujettis à cette obligation, être titulaire des agréments nécessaires à l'exercice de l'activité de sûreté concernée au sein du périmètre de l'aviation civile ;
- justifier des formations réglementairement requises dans le périmètre sortant et être à jour des éventuels recyclages nécessaires pour l'exercice de la qualification attribuée et/ ou la nature du site ;
- pour un salarié affecté sur plus d'un marché, avoir effectué plus de 50 % de ses heures effectivement travaillées sur le périmètre sortant – ou au service de celui-ci pour le personnel d'encadrement opérationnel – au cours des 3 mois civils précédant l'établissement de la liste prévue au 2.1.1 ou, en cas d'absence sur ces 3 mois, des 3 mois civils précédant la date de son absence ;
- ne pas avoir été reconnu médicalement inapte à tenir le poste ;
- figurer sur la liste du personnel affecté au marché établie par l'entreprise sortante dans le cadre de la remise en cause de son marché, telle que visée à l'article 2.1.1 ci-dessus.

Les salariés inclus sur la liste sont :

- les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée, ou d'un contrat à durée déterminée conclu pour le remplacement d'un salarié absent qui satisfait lui-même aux conditions de transfert ;
- les salariés en situation d'absence, y compris absences de longue durée. La liste du personnel fournie comprend alors également l'indication de la nature de l'absence et, le cas échéant, la date prévue de retour lorsque celle-ci est connue. L'affectation des salariés concernés sur le périmètre sortant est attestée par les mentions présentes sur les bulletins de paye et plannings des 3 mois précédant la suspension du contrat de travail du salarié concerné. Par exception à ce qui précède, dans le cas où l'absence de longue durée du salarié concerné aurait abouti à ce que ce salarié – bien que se trouvant à l'effectif de la société sortante – n'ait jamais réalisé de travail effectif pour celle-ci, son affectation au marché concerné peut être attestée par les documents – et notamment l'avenant au contrat de travail – établis au moment de son transfert précédent au sein de l'entreprise sortante.

Les salariés exclus de la liste sont :

- les salariés en cours de procédure de rupture conventionnelle, de licenciement ou de préavis ;
- les salariés sous contrats de formation en alternance (qu'ils soient à durée déterminée ou indéterminée).

La liste des salariés transférables ainsi établie constitue la base de l'obligation de reprise du personnel attachée à ce marché.

Avant sa transmission au donneur d'ordres responsable de ce marché la liste est anonymisée par l'entreprise sortante.

La liste non nominative communiquée au donneur d'ordres comporte les renseignements suivants pour chacun des salariés concernés :

- sexe ;
- qualification ;
- coefficient et taux horaire ;
- pourcentage d'ancienneté ;
- heures contractuelles mensuelles affectées au marché concerné ;
- primes constantes soumises à cotisation telles que définies à l'article 3.1.2 du présent avenant.

À compter de l'établissement de cette liste, l'entreprise sortante s'interdit, pour tous les salariés qui y ont été recensés, de procéder à une quelconque modification contractuelle et notamment concernant des éléments de statut et de rémunération, à l'exception de celles qui résulteraient d'une obligation légale ou d'un accord collectif d'entreprise ou de branche.

Dans le cas où, dans le cadre de la procédure d'appel d'offres, il serait apporté au marché considéré des modifications de périmètre ou d'allotissement, le total des salariés présents sur les différentes listes que l'entreprise titulaire du marché est amenée à fournir au donneur d'ordres dans le cadre des nouveaux périmètres ou allotissements est égal au total des salariés, présents et absents, affectés sur le périmètre sortant.

Article 2.3

Modalités de transfert des salariés

2.3.1. Obligations à la charge de l'entreprise sortante

Dans les 15 jours calendaires à compter de la date où l'entreprise entrante s'est fait connaître selon les formes visées à l'article 2.1.2 ci-avant, l'entreprise sortante adresse, de façon dématérialisée, à l'entreprise entrante, la liste nominative du personnel transférable selon les critères visés à l'article 2.2 ci-dessus. Cette liste est accompagnée des pièces prévues au b du présent article.

En parallèle, l'entreprise sortante adresse aux salariés concernés une notification les informant qu'ils se trouvent sur la liste des personnes transférables. Cette communication doit obligatoirement mentionner la date à laquelle l'entreprise entrante s'est fait connaître ainsi que la date prévisionnelle du transfert. Elle informe également, par tout moyen conférant date certaine, le CSE, s'il existe, de ce transfert ainsi que des dates précédemment mentionnées, en y joignant copie du courrier de l'entreprise entrante et en lui communiquant les éléments permettant de circonscrire le périmètre sortant en termes d'effectifs.

Passé le délai de 15 jours et après mise en demeure par l'entreprise entrante par tout moyen conférant date certaine à cette mise en demeure, restée sans suite dans les 2 jours ouvrables, celle-ci peut refuser de reprendre le personnel qui reste alors au sein de l'entreprise sortante. Par exception, aucun refus de transfert ne peut résulter de la situation des salariés visés au b de l'article 2.3.2 du présent avenant.

a) Liste nominative du personnel transférable

La liste nominative du personnel transférable que l'entreprise sortante fournit à l'entreprise entrante correspond à celle, non nominative, qui a été initialement fournie au donneur d'ordres préalablement à l'attribution du marché, ce qui exclut notamment toute possibilité de transmission d'une liste comportant une augmentation du nombre d'effectifs ou du volume d'heures contractuelles affectées à la prestation considérée.

La liste comprend la liste des salariés absents et précise pour chacun d'eux la nature de l'absence et, le cas échéant – notamment celui des absences pour congés – la date prévue de retour.

La liste nominative comprend, outre les indications prévues à l'article 2.2 ci-avant et les noms et prénoms des salariés transférables, la mention des éventuels mandats de représentation détenus par les salariés figurant sur celle-ci (afin qu'il soit possible de connaître le nombre de salariés dont le transfert est soumis à autorisation de l'inspecteur du travail).

b) Pièces à fournir pour chacun des salariés concernés

La liste nominative du personnel transférable est accompagnée pour chacun des salariés :

- d'une copie de la pièce d'identité du salarié ;
- de son numéro de carte professionnelle ou, à défaut, du numéro de récépissé de demande de carte professionnelle ;
- d'une copie de ses agréments nécessaires à l'exercice de l'activité de sûreté au sein du périmètre de l'aviation civile ;
- d'une copie du contrat de travail et de ses avenants (cette disposition doit s'entendre comme une obligation pour l'entreprise sortante d'adresser à l'entreprise entrante tous les éléments en sa possession permettant de prouver l'existence de la relation de travail avec le salarié et d'attester des éléments de sa rémunération. L'absence de transmission du contrat de travail initial du salarié – qui peut avoir été perdu en raison des transferts de marchés successifs – ne peut donc, par exemple, constituer un motif de refus de transfert) ;
- d'une copie des bulletins de paie des 6 mois précédant la date de transmission de la liste nominative à l'entreprise entrante ;
- d'une copie des plannings des 6 mois précédant la date de transmission de la liste nominative à l'entreprise entrante ainsi que des plannings prévisionnels courant de la date de transmission de la liste jusqu'à la date théorique de transfert ;
- d'une copie des diplômes et certificats nécessaires à l'exercice de l'emploi dans le périmètre sortant ;
- d'une copie de la dernière attestation de suivi de la visite d'information et de prévention (accompagnée, le cas échéant, de la fiche faisant état des propositions de mesures individuelles d'aménagement du poste de travail).

2.3.2. Obligations à la charge de l'entreprise entrante

Après réception de la liste nominative du personnel transférable et vérification des pièces requises, l'entreprise entrante fournit à l'entreprise sortante un état des pièces manquantes ou incomplètes et procède avec celle-ci dans les meilleurs délais à la mise à jour des dossiers reçus.

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 ou se trouvant dans la situation de transférabilité différée décrite au b du présent article.

Aussitôt qu'elle est en possession des pièces et documents telles que décrits au b du 2.3.1 ci-dessus, et au plus tard dans les 7 jours calendaires, l'entreprise entrante communique à l'entreprise sortante la liste du personnel qu'elle reprend par tout moyen conférant date certaine.

Les opérations de transfert se faisant par application des critères prévus au présent accord, l'entreprise entrante s'interdit de mener, à son initiative, tout entretien individuel ou collectif avec les salariés présents sur la liste du personnel transférable avant que ceux-ci n'aient manifesté leur accord quant à leur transfert. Cette acceptation se matérialise par la réception par l'entreprise entrante, de l'avenant signé par le salarié concerné.

a) Avenant au contrat de travail pour les salariés immédiatement transférables

Concomitamment à l'envoi à la société sortante de la liste du personnel repris, l'entreprise entrante établit, pour chaque salarié réunissant l'ensemble des conditions de transfert, un avenant au contrat de travail reprenant l'intégralité des éléments prévus à l'article 3.1.2 " Éléments contractuels transférés " ci-après, qu'elle adresse au salarié par lettre recommandée avec avis de réception, accompagné d'une documentation présentant l'entreprise.

B) Avenant au contrat de travail pour les salariés dont la transférabilité doit être différée

Par exception aux articles 2.2 et 2.3.1 b du présent avenant, les salariés présents sur la liste fournie par l'entreprise sortante :

- pour lesquels au moins l'un des documents permettant de justifier leur aptitude à l'exercice de l'emploi concerné (carte professionnelle ou agréments obligatoires pour l'exercice de l'activité) serait en cours de renouvellement à la date du transfert ;
- qui ne pourraient justifier des formations réglementairement requises dans le périmètre sortant ou ne seraient pas à jour des éventuels recyclages nécessaires, pour l'exercice de la qualification attribuée et/ ou la nature du site ;
- qui ne pourraient justifier d'une attestation de suivi de la visite d'information et de prévention à jour.

Sont éligibles au transfert mais ne seront transférés au sein de l'entreprise entrante qu'à la date où l'entreprise sortante sera en mesure de présenter à l'entreprise entrante la preuve que la situation a été régularisée et que le salarié peut donc, en tout état de cause, être transféré.

L'entreprise entrante leur adresse donc également un avenant au contrat de travail précisant :

- qu'ils sont embauchés sous réserve d'obtention du document ou de la formation manquant(e) ;
- que la date de cette embauche sera le lendemain du jour de réception par l'entreprise entrante du document régularisant leur situation (et au plus tôt au jour prévu pour le transfert du marché).

2.3.3. Obligations à la charge du salarié

Le salarié manifeste son accord quant à son transfert au sein de l'entreprise entrante en signant et renvoyant à celle-ci l'avenant au contrat de travail qui lui a été adressé par lettre recommandée avec avis de réception. Celui-ci doit être renvoyé dans un délai maximum de 10 jours à compter de la première présentation de la lettre recommandée à son domicile. Pendant cette période, l'entreprise sortante et l'entreprise entrante effectuent un suivi des salariés ayant accepté leur avenant afin que des relances puissent être faites auprès des salariés n'ayant pas encore répondu.

L'accord du salarié est définitif.

S'il n'a pas renvoyé l'avenant dans ce délai, le salarié est considéré comme ayant refusé le transfert. »

ART. 3 Dans le champ d'application du présent avenant et pour la durée de celui-ci, l'article 3 « Modalités de transfert du contrat de travail » de l'accord du 28 janvier 2011 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 3.1

Obligations à la charge de l'entreprise entrante

3.1.1. Reprise du contrat

L'avenant au contrat de travail établi par l'entreprise entrante mentionne le changement d'employeur et reprend l'ensemble des clauses contractuelles qui lui sont applicables sous réserve du respect des dispositions de l'article 3.1.2 ci-après.

L'avenant au contrat à durée déterminée conclu pour le remplacement d'un salarié absent prend fin à la fin de l'absence du salarié remplacé.

En cas d'affectation partielle au périmètre sortant (égale ou supérieure à 50 %, conformément à la condition prévue à l'article 2.2 ci-dessus), le contrat est repris par l'entreprise entrante avec un volume horaire égal à la durée mensuelle contractuelle du salarié concerné.

3.1.2. Éléments contractuels transférés

Dans l'avenant au contrat de travail prévu à l'article 3.1.1 ci-dessus, l'entreprise entrante doit obligatoirement mentionner la reprise des éléments suivants :

- l'ancienneté acquise avec le rappel de la date d'ancienneté figurant sur les documents contractuels fournis par l'entreprise sortante ;
- les niveau, échelon, coefficient et emploi constituant la classification ;
- le salaire de base et des primes constantes soumises à cotisation, payées chaque mois et figurant sur les bulletins de paie des 6 mois précédant la date de transmission par l'entreprise sortante de la liste nominative, ainsi que les éventuels éléments bruts de rémunération contractuels à l'exclusion de ceux ayant le même objet déjà pris en charge sous une autre forme par l'entreprise entrante.

Le salarié transféré a droit à un congé sans solde équivalant aux droits acquis à la date du transfert et pris conformément aux dispositions légales régissant les conditions de départ en congé payé. Si des dates de congés ont déjà été convenues avec l'entreprise sortante, l'entreprise entrante doit accorder le congé sans solde dans le respect de ces dates. Il ne peut être demandé au salarié concerné de " récupérer " les heures de congés sans solde (c'est-à-dire d'accomplir ultérieurement un nombre équivalent d'heures de travail effectif en compensation), ces heures devant être intégrées dans le temps de travail contractuel dû par ce salarié au sein de l'entreprise entrante et ce, quels que soient le mode et la périodicité du décompte du temps de travail en vigueur dans cette entreprise.

Le personnel bénéficie des régimes de retraite et de prévoyance de l'entreprise entrante, qui se substituent à ceux de l'entreprise sortante dès le premier jour de la reprise du marché.

Les autres éléments de salaire non soumis à cotisations sociales ne sont pas repris, sauf ceux prévus par la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité. Les usages et accords collectifs de l'entreprise entrante bénéficient aux salariés transférés dès la date de leur transfert. Les usages collectifs ou autres avantages individuels en vigueur au sein de l'entreprise sortante ne sont pas transférés.

Article 3.2

Obligations à la charge de l'entreprise sortante

Sur la base d'un arrêté de comptes qu'elle établit, l'entreprise sortante règle au salarié toute rémunération (congés payés acquis et en cours, solde des primes dues quelles qu'elles soient, heures supplémentaires, heures complémentaires) et plus généralement toutes indemnités, quelle qu'en soit la nature, acquises au moment du transfert. Cet arrêté de compte précise également le nombre de jours de congé acquis détaillés par période de référence.

Elle délivre également un certificat de travail et toutes attestations (formation initiale, formation qualifiante, etc.).

Postérieurement à la fourniture des éléments énoncés à l'article 2.3.1 ci-dessus, mais au plus tard dans les 30 jours suivant le jour du transfert effectif du salarié, l'entreprise sortante doit fournir à l'entreprise entrante :

- une copie des éventuelles demandes de congés payés déposées dans les conditions prévues par le code du travail ;
- copie des bulletins de paie établis depuis la transmission de la liste nominative visée à l'article 2.3.1 b ;

Tout litige portant sur la période précédant le transfert est de la responsabilité de l'entreprise sortante. »

ART. 4 Dans le champ d'application du présent avenant et pour la durée de celui-ci, l'article 4 « Conditions de transfert des salariés protégés » de l'accord du 28 janvier 2011 est remplacé par les dispositions suivantes :

- les salariés titulaires d'un mandat de représentation du personnel doivent bénéficier des dispositions légales applicables en matière de protection et de transfert de contrat de travail ;
- l'entreprise sortante joint la copie de l'autorisation de transfert des salariés concernés. Dans l'attente de la décision, les salariés concernés restent salariés de l'entreprise sortante mais peuvent, avec leur accord, être mis à disposition de l'entreprise entrante ;
- le sort des mandats des salariés protégés est régi conformément aux dispositions légales en vigueur.

ART.
5

Le comité de conciliation instauré par l'[article 6](#) de l'accord du 28 janvier 2011 est compétent pour intervenir – sur demande de l'une ou l'autre des deux entreprises concernées – en amont de tout litige, afin de faciliter les opérations de transfert, en fournissant aux parties une interprétation de toute disposition qui lui serait soumise.

ART.
6

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée et prendra fin le 31 décembre 2023.

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 recommandée avec avis de réception et indiquer les dispositions à réviser ainsi que le texte proposé pour la modification.

ART.
7

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.
8

Les dispositions du présent avenant prennent effet au premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

ART.

Considérant que les effets de la crise sanitaire liée à la « Covid-19 » sur l'activité des salariés pouvaient engendrer des difficultés pour ceux dont le placement en activité partielle ne leur permettait pas de réunir les heures de travail effectif requises par l'[accord du 28 janvier 2011](#) pour ouvrir droit au transfert, les partenaires sociaux ont signé deux avenants successifs à durée déterminée permettant d'adapter ce texte sur un certain nombre de points.

Néanmoins, ces mêmes partenaires ont jugé nécessaire d'adopter des dispositions particulières pour les transferts de marchés qui s'opéreraient dans les secteurs concernés par une importante baisse d'activité.

Le présent avenant a donc pour objet de modifier et compléter certaines dispositions de l'accord du 28 janvier 2011 (et son [avenant du 3 décembre 2012](#)), en ce qui concerne la reprise du personnel pour les marchés de « sûreté aérienne et aéroportuaire ».

Avenant : Avenant du 27 septembre 2021 à l'accord du 30 avril 2003 relatif à la création d'une commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

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).

En raison de la nécessaire homogénéité des règles conventionnelles de la branche, les partenaires sociaux signataires du présent accord 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 vue de prendre en compte les récentes évolutions législatives et réglementaires en matière d'emploi et de formation, certains termes de l'[accord du 30 avril 2003](#) relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité sont annulés et remplacés par les termes suivants :

- au sein du 7e tiret de l'article 3.1 « Missions en matière de formation professionnelle », est remplacé le terme « CQP » par « certificat de qualification professionnelle (CQP), titre à finalité professionnelle (TFP), et certification de compétence complémentaire (CCC) à un métier, ou toute autre dénomination prévue par France compétences » ;
- au sein du 9e tiret de l'article 3.1 « Missions en matière de formation professionnelle », sont remplacés les termes « d'engagement de développement de la formation professionnelle (EDDF) » par « d'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) » ;
- au sein du 10e tiret de l'article 3.1 « Missions en matière de formation professionnelle », sont remplacés les termes « organisme collecteur paritaire agréé » par « opérateur de compétences (OPCO) ».

ART. 3

Afin de mieux tenir compte de la représentativité réelle des organisations professionnelles de la branche en matière d'attribution des sièges au sein de la commission, est ajoutée la disposition suivante au sein de l'article 4 (« Composition de la commission ») de l'[accord du 30 avril 2003](#) relatif à la création d'une commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) :

- Après la phrase « le collège employeurs désigne un nombre égal de membres titulaires et suppléants », est ajoutée la phrase suivante :

« La répartition du total des sièges au sein du collège employeur entre les différentes organisations professionnelles représentatives s'effectue en tenant compte de leur représentativité en termes d'effectifs établie par arrêté. Il est attribué au minimum un siège pour chaque organisation reconnue représentative dans la branche ».

ART.
4

En vue de favoriser l'adoption de recommandations par la commission, les dispositions de l'article 5. A (« Recommandations ») de l'[accord du 30 avril 2003](#) relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« A. Recommandations

Les recommandations ne sont valables que si la majorité des membres de la commission sont présents ou représentés. Les avis sont pris à la majorité simple des membres présents ou dûment mandatés. Seul le membre titulaire d'une organisation dispose d'un droit de vote, le suppléant ne votant qu'en son absence. Les abstentions ne sont pas comptabilisées comme un vote exprimé.

Les conditions de quorum et de majorité s'apprécient au niveau de chacun des collèges.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, l'instance paritaire est convoquée 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.

En cas de vote ne permettant pas l'expression d'une position valide (à savoir 50 % des votes exprimés + 1 voix) au sein de chacun des collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la prochaine réunion de l'instance paritaire en respectant un délai minimal de convocation de 15 jours, au cours de laquelle un nouveau vote par collège sera effectué. Si ce second vote ne permet toujours pas l'expression d'une position valide au sein d'un ou des collèges (s), la décision d'une éventuelle adoption est prise à la majorité qualifiée fixée à plus de 70 % des voix au sein des deux collèges réunis. Les abstentions ne sont pas comptabilisées comme un vote exprimé.

Par exemple, dans l'hypothèse d'une réunion à laquelle participent 7 organisations salariales et 4 organisations patronales (soit 14 sièges au total) et qu'aucune abstention n'est observée, aboutissant à un nombre de voix égal à 14 au niveau des deux collèges réunis, la recommandation pour être adoptée devra avoir recueillie 10 voix. »

ART.
5

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

ART.
6

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur prévues par les [articles D. 2231-2 et suivants du code du travail](#). Ainsi, le présent avenant 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 du présent avenant sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'[article L. 2261-24 du code du travail](#) afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 15 février 1985, conformément à l'article 1er du présent accord. Un exemplaire dûment signé par chacune des parties sera remis à chaque organisation représentative au sein de la branche.

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 avenant 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.

(1) Phrase étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

ART.

Les parties signataires, par cet avenant, souhaitent actualiser certains termes spécifiques de l'accord relatif à la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche des entreprises de prévention et de sécurité signé le 30 avril 2003.

Cette actualisation est rendue nécessaire de par les nombreuses réformes législatives et réglementaires relatives à la formation professionnelle, notamment la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018, survenues depuis la conclusion de l'accord relatif à la création de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche des entreprises de prévention et de sécurité signé le 30 avril 2003.

En outre, les parties signataires font le constat du rôle de plus en plus important confié à la commission ces dernières années et le caractère stratégique et déterminant pour garantir la compétitivité des entreprises, l'employabilité des salariés et leur montée en compétence que revêtent les grandes orientations politiques définies en matière d'emploi et de formation par la CPNEFP.

C'est pourquoi, poursuivant là encore l'objectif de favoriser les prises de décisions de la CPNEFP et de mieux tenir compte de la représentativité réelle des organisations professionnelles de la branche en matière d'attribution des sièges au sein de la commission, les partenaires sociaux souhaitent modifier les règles conventionnelles relatives à la composition de la CPNEFP et à l'adoption de recommandations par celle-ci.

Le présent avenant modifie ainsi certaines dispositions de l'[accord du 30 avril 2003](#) relatif à la création d'une commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Avenant : Avenant du 3 septembre 2025 à l'accord du 26 septembre 2016 relatif aux qualifications professionnelles (métiers de la télésurveillance)

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.

Les dispositions du présent avenant portent exclusivement sur les métiers de la télésurveillance, modifiant ainsi les fiches descriptives des spécialités et des formations associées pour l'activité de télésurveillance, ainsi que la classification des emplois-repères pour cette activité.

ART.
2

L'annexe I de l'accord du 26 septembre 2016 mentionne 2 fiches métiers pour les salariés travaillant en station centrale de télésurveillance :

- la fiche métier agent de sécurité opérateur SCT 1 – coefficient 140, annexes I.17 et I.17.1 ;
- la fiche métier agent de sécurité opérateur SCT 2 – coefficient AM 150, annexes I.18 et I.18.1.

Ces deux fiches métiers de l'activité de télésurveillance sont supprimées.

Les nouvelles fiches métiers pour l'activité de télésurveillance sont les suivantes :

- la fiche métier employé administratif en station de télésurveillance – coefficient 130 ;
- la fiche métier opérateur de télésurveillance de niveau 1 – coefficient 140 ;
- la fiche métier opérateur de télésurveillance de niveau 2 – coefficient 150 ;
- la fiche métier opérateur de télésurveillance de niveau 3 – coefficient 160 ;
- la fiche métier opérateur de télésurveillance de niveau 4 – coefficient AM 160 ;
- la fiche métier coordinateur de prestations humaines – coefficient 150 ;
- la fiche métier gestionnaire technique de niveau 1 – coefficient 160 ;
- la fiche métier gestionnaire technique de niveau 2 – coefficient AM 160 ;
- la fiche métier superviseur de salle – coefficient AM 170 ;
- la fiche métier chef de centre de télésurveillance – coefficient cadre 300 ;
- la fiche métier directeur des opérations de télésurveillance – coefficient cadre 400.

ART.
3

L'annexe II « Classification des emplois repères » de l'accord du 26 septembre 2016 est modifiée pour les métiers de télésurveillance dans les termes ci-dessous compte tenu de la suppression des emplois-repères d'agent de sécurité opérateur SCT 1 et d'agent de sécurité opérateur SCT2.

Ainsi, pour les métiers de télésurveillance, sous réserve de remplir les conditions prévues au présent avenant, aucun agent ne peut être affecté dans l'un des emplois-repères définis en annexe I pour l'activité de télésurveillance sans bénéficier de la classification minimale correspondante, ainsi qu'il suit, conformément au tableau ci-dessous :

Activité de télésurveillance	
Dénomination du métier	Classification minimale
Employé administratif en station de télésurveillance	130
Opérateur de télésurveillance de niveau 1	140
Opérateur de télésurveillance de niveau 2	150
Opérateur de télésurveillance de niveau 3	160
Opérateur de télésurveillance de niveau 4	AM 160
Coordinateur de prestations humaines	150
Gestionnaire technique de niveau 1	160
Gestionnaire technique de niveau 2	AM 160
Superviseur de salle	AM 170
Chef de centre de télésurveillance	Cadre 300
Directeur des opérations de télésurveillance	Cadre 400

4.1. Tableau de correspondance entre les 2 anciens emplois-repères (agent de sécurité opérateur SCT1 et agent de sécurité opérateur SCT2) et les nouveaux emplois-repères de l'activité de télésurveillance

Pour permettre le rattachement à l'un des nouveaux emplois-repères des salariés classés agents de sécurité opérateurs SCT1 et agents de sécurité opérateurs SCT2 à la date d'entrée en vigueur des nouveaux emplois, avec le statut et le coefficient minimal associé, les partenaires sociaux ont convenu du tableau de correspondance ci-dessous :

Ancienne fiche métier	Statut	Ancien coefficient	Correspondance avec une nouvelle fiche métier	Statut	Coefficient en cas de correspondance avec le nouveau métier
Agent de sécurité Opérateur SCT1	Employé	140	Opérateur de télésurveillance N1 dès lors que l'emploi exécuté par le salarié correspond à la fiche descriptive de ce métier.	Employé	140
Agent de sécurité Opérateur SCT1	Employé	140	Opérateur de télésurveillance N2 dès lors que l'emploi exécuté par le salarié correspond à la fiche descriptive de ce métier.	Employé	150
Agent de sécurité Opérateur SCT1	Employé	140	Opérateur de télésurveillance N3 dès lors que l'emploi exécuté par le salarié correspond à la fiche descriptive de ce métier.	Employé	160
Agent de sécurité Opérateur SCT1	Employé	140	Opérateur de télésurveillance N4 dès lors que l'emploi exécuté par le salarié correspond à la fiche descriptive de ce métier.	Agent de maîtrise	160
Agent de sécurité Opérateur SCT2	Agent de maîtrise	150	Opérateur de télésurveillance N4	Agent de maîtrise	160
Agent de sécurité Opérateur SCT2	Agent de maîtrise	150	Gestionnaire technique dès lors que l'emploi exécuté par le salarié correspond à la fiche descriptive de ce métier.	Agent de maîtrise	160
Agent de sécurité Opérateur SCT2	Agent de maîtrise	150	Superviseur de salle dès lors que l'emploi exécuté par le salarié correspond à la fiche descriptive de ce métier.	Agent de maîtrise	170

4.2. Modalités d'application du rattachement, conformément au tableau de correspondance, d'un salarié déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur du présent avenant à l'un des emplois-repères

Le rattachement d'un salarié, déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur du présent avenant, à l'un des nouveaux emplois-repères, avec mention de son statut et de son coefficient, est effectué par l'employeur en application du tableau de correspondance stipulé à l'article 4 du présent avenant.

À cette fin, l'employeur procède à une analyse pour déterminer l'adéquation entre :

- d'une part, le contenu et les caractéristiques professionnelles de l'emploi dûment exercé par le salarié dans l'entreprise ;
- et, d'autre part, le contenu des nouvelles fiches métiers stipulées dans le présent avenant.

L'employeur notifie, par tout moyen écrit, à chaque salarié concerné par un métier de la télésurveillance, son rattachement à un emploi-repère, son statut et son coefficient.

Il est rappelé que le salarié employé à la date d'entrée en vigueur du présent accord avec un coefficient supérieur à celui de l'emploi-repère auquel il est rattaché ne peut se voir remettre en cause son coefficient. Le salarié bénéficie de son coefficient supérieur au coefficient prévu par le présent avenant, ce dernier n'étant qu'un coefficient minimal.

De même, il est souligné que le rattachement du salarié à un emploi-repère de la nouvelle classification au sein de l'activité de télésurveillance ne peut avoir pour conséquence de réduire la rémunération du salarié.

Si le rattachement à un nouvel emploi-repère entraîne une modification du contrat de travail, il est rappelé que ce changement est soumis à l'accord préalable du salarié qui sera formalisée par tout moyen écrit par son employeur (notamment par voie d'avenant au contrat de travail).

Pour précision, il y a modification du contrat de travail en cas de changement de coefficient pour l'application d'un coefficient supérieur, ou/et de changement de statut. Le simple changement de l'intitulé du poste occupé, autrement dit de la dénomination de l'emploi-repère, par le salarié n'entraîne pas, quant à lui, une modification de son contrat de travail.

Par ailleurs, dans un délai d'un mois à partir de la notification par écrit de son rattachement à l'un des emplois-repères, avec mention de son statut et de son coefficient (le cas échéant, soumis à son accord préalable en cas de modification de son contrat de travail), le salarié dispose de la faculté de solliciter par écrit des explications à son employeur.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois suivant la réception de la demande écrite du salarié pour lui répondre, par tout moyen écrit, concernant le rattachement de son emploi à l'un des emplois-repères, ainsi que le statut et le coefficient y afférents.

En cas de désaccord persistant, la commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation de la convention collective pourra être saisie par l'une des parties.

4.3. Rôle du comité social et économique des entreprises

Il est rappelé que le rattachement des salariés à un emploi-repère, avec application d'un coefficient, est impératif.

Avant la mise en œuvre effective de ce rattachement en application des dispositions du présent avenant, dans les entreprises pourvues d'un comité social et économique dont les attributions sont celles d'un CSE dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, ce CSE est informé et consulté sur les modalités envisagées de mise en œuvre des dispositions du présent avenant.

Dans les entreprises pourvues d'un comité social et économique dont les attributions sont celles d'un CSE dans les entreprises d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés, la délégation du personnel au CSE peut présenter des réclamations relatives à la mise en œuvre dans l'entreprise des dispositions du présent avenant.

ART. 5

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel notifiant son extension et au plus tôt le 1er janvier 2026.

ART. 6

Afin de permettre aux entreprises d'informer et de consulter leurs instances représentatives du personnel sur les modalités envisagées de mise en œuvre des dispositions du présent avenant, de rattacher chacun des salariés de télésurveillance à l'un des nouveaux emplois-repères de cette activité, d'informer chaque salarié concerné, et, le cas échéant, d'obtenir l'accord préalable de chaque salarié concerné par une modification de son contrat de travail, il leur est accordé une période de transition.

Cette période de transition débutera le 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel notifiant l'extension du présent avenant et au plus tôt le 1er janvier 2026 pour une durée de six mois.

Au terme de cette période de transition, toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent avenant à l'accord du 26 septembre 2016 devront avoir mis en œuvre, de manière effective, ses dispositions.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à une mise en œuvre antérieure au terme de la période transitoire pour permettre au personnel de télésurveillance de s'inscrire dans une nouvelle dynamique de classification tenant compte de l'évolution des métiers.

ART. 7

L'ensemble des dispositions du présent avenant sont applicables aux entreprises de moins de 50 salariés. Il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour ces entreprises.

ART. 8

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de veiller au respect de l'égalité professionnelle au travail, ainsi qu'à la mixité, afin de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes et ce, notamment, en matière de classement dans les différents emplois-repères de la branche professionnelle.

ART. 9

La commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation de la convention collective assure le suivi de la mise en œuvre du présent avenant dans le cadre de son groupe de travail « GTP activité de télésurveillance ».

Aussi, pour assurer ce suivi, un bilan intermédiaire sera réalisé au terme de la période de transition accordée aux entreprises. Un bilan d'application sera réalisé à l'expiration d'un délai de 12 mois débutant au terme de la période de transition précitée.

ART.
10

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, en tout ou partie, sur demande d'une ou de plusieurs organisations signataires ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions du code du travail. [\(1\)](#)

Toute demande de révision devra être notifiée à chacune des parties 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 date de présentation du courrier de révision à l'ensemble des autres parties.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment, en tout ou partie, par toute organisation syndicale signataire ou toute organisation syndicale qui y ont adhéré conformément aux dispositions du code du travail, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois en informant les autres parties signataires et adhérentes de cette dénonciation ainsi qu'en procédant aux formalités de dépôt en vigueur. En cas de dénonciation, l'avenant continuera de s'appliquer pendant une période d'une année à compter de la fin du préavis de dénonciation, période qui pourra donner lieu à l'engagement d'une nouvelle négociation pour tendre à la conclusion d'un accord de substitution.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail qui prévoient, afin de tenir compte des modifications de représentativité, une distinction suivant que l'engagement de la révision intervient pendant le cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord a été conclu ou à l'issue de ce cycle.

(Arrêté du 6 février 2026 - art. 1)

ART.
11

Le présent avenant est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit notifié à l'ensemble des organisations représentatives au sein de la branche à l'issue de la procédure de signature, le délai de signature étant fixé au vendredi 3 octobre 2025 inclus.

À l'expiration du délai de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception notifiant cet avenant à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de la branche, le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail (auprès de la direction générale du travail), en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le présent avenant sera également adressé, en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Une demande d'extension sera déposée par la partie patronale, cette demande pouvant être effectuée simultanément au dépôt de l'avenant.

Métiers de la sécurité électronique Employé administratif en station de télésurveillance	
Autres appellations de l'emploi	
Sans objet	
Description générale de l'emploi	
L'employé administratif en station de télésurveillance saisit les informations communiquées par le client, notamment les consignes et vérifie leur complétude lorsqu'elles sont saisies par les clients eux-mêmes. Il est également amené à prendre les appels entrants et à effectuer les appels sortants selon les procédures.	
Responsabilité hiérarchique ou encadrement	
Sans objet	
Principales missions de l'emploi	
Réceptionner les appels entrants – Saisir les informations communiquées par un client selon les procédures spécifiques en vigueur – Vérifier la conformité des informations communiquées par le client avec les consignes initiales sur la fiche client – Demander par téléphone des précisions au client notamment concernant les consignes en cas de besoin – Transférer les appels et les informations vers les services concernés lorsque les éléments de réponse ne sont pas dans les procédures, les fiches ou à son niveau d'accréditation – Renseigner les clients par téléphone sur la base des informations contenues dans les fiches mises à disposition – Rendre compte de son activité auprès de sa hiérarchie (oral ou écrit) Réaliser des appels sortants – Réaliser un appel sortant auprès d'un client pour compléter ou vérifier une information communiquée par le client, selon la procédure Réaliser des tâches administratives – Vérifier la conformité et l'exhaustivité des informations saisies par le client avec les consignes initiales sur la fiche client – Renseigner des comptes-rendus formatés selon les procédures	
Principales connaissances liées à l'emploi	
– Les outils informatiques mis à disposition	
Conditions particulières d'exercice de l'emploi – Environnement – Contexte	
L'employé administratif en station de télésurveillance en formation doit être titulaire d'une autorisation d'entrée délivrée par le CNAPS pour être embauché par son employeur. En aucun cas, il ne gère les alarmes et il ne traite les tâches des opérateurs de télésurveillance. Une fois la carte professionnelle « agent de télésurveillance » délivrée par le CNAPS, obtenue, il passe automatiquement opérateur de télésurveillance de niveau 1.	
Profil d'accès à l'emploi	
Pas de prérequis	

Métiers de la sécurité électronique Directeur des opérations de télésurveillance
Autre(s) appellation(s) de l'emploi
Directeur d'exploitation
Description générale de l'emploi
– Assurer la direction de l'activité télésurveillance – Sous la responsabilité du dirigeant de l'entreprise
Responsabilité hiérarchique ou encadrement
Chef de centre
Principales missions de l'emploi
– Représenter le métier de la télésurveillance pour l'entreprise – Définir les moyens pour atteindre les objectifs fixés par la direction de l'entreprise En interne auprès : — des différents services. À l'extérieur auprès : — des clients ; — des organismes fédérateurs des clients ; — des associations du métier ; — des forces de l'ordre ; — des fournisseurs ; — du CNPP ; — des confrères. – Veiller au respect de l'application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles – Assurer la responsabilité des centres de télésurveillance en dirigeant l'activité des centres et les activités associées, avec des objectifs qualitatifs de : — satisfaction des clients ; — continuité de service ; — rentabilité ; — satisfaction et du bien-être des salariés ; — sécurité et des conditions de travail des salariés. – Assurer l'animation des chefs de centre – Déterminer les besoins en effectifs – Réaliser les entretiens annuels d'évaluation des chefs de centre – Assurer le suivi et piloter l'activité des centres de télésurveillance – Superviser la gestion des fiches et le bon traitement des incidents – Participer à la politique salariale de l'activité de télésurveillance – Participer à la veille technologique de l'activité de télésurveillance – Choisir les intégrations nécessaires à l'évolution de l'activité – S'assurer de la mise en œuvre des évolutions techniques, technologiques et organisationnelles – Informer en amont les salariés de ces évolutions et s'assurer de leur bonne compréhension – S'assurer en permanence que la qualité des prestations correspond bien aux attentes des clients – Intervenir en cas de besoin en soutien de la direction commerciale, en avant et/ou après-vente, au cours des négociations et des appels d'offres.
Principales connaissances liées à l'emploi
– Les outils informatiques mis à disposition
Conditions particulières d'exercice de l'emploi – Environnement – Contexte
Le directeur des opérations de télésurveillance est titulaire d'une carte professionnelle délivrée par le CNAPS « agent de télésurveillance » valide
Profil d'accès à l'emploi
Niveau 5 académique ou expérience d'au moins trois années de 1 607 heures de travail effectif chacune dans l'un des métiers de l'activité de télésurveillance

Métiers de la sécurité électronique Opérateur de télésurveillance de niveau 2	
Autre(s) appellation(s) de l'emploi	
Sans objet	
Description générale de l'emploi	
L'opérateur de télésurveillance de niveau 2 en station de télésurveillance exécute les activités de l'opérateur de télésurveillance de niveau 1. L'opérateur de télésurveillance de niveau 2 en station de télésurveillance assure le traitement des alarmes émises par les équipements installés chez les clients en appliquant les procédures et les consignes à sa disposition. Il déclenche et pilote l'intervention d'un agent de sécurité sur site ou oriente à distance un technicien sur site. L'opérateur de télésurveillance de niveau 2 réalise à distance des actions de nature technique sur le site du client selon ses besoins.	
Responsabilité hiérarchique ou encadrement	
Sans objet	
Principales missions de l'emploi	
Assurer le traitement des alarmes – Effectuer la levée de doute, à la réception d'une alarme, en appliquant les procédures prévues selon le type d'alarme ainsi que les consignes liées au site télésurveillé – Vérifier l'identité de son interlocuteur dans le respect de la procédure – Déclencher une intervention d'un agent de sécurité sur site selon les consignes – Déclencher l'intervention des services compétents conformément aux procédures et à partir d'un script – Effectuer un compte-rendu type de « levée de doute » à l'aide des outils mis à disposition (oral ou écrit) – Transférer les appels et les informations vers les services concernés lorsque les éléments de réponse ne sont pas dans les procédures, les fiches ou à son niveau d'accréditation – Répondre aux questions du client selon les procédures à disposition avec pédagogie – Rendre compte de son activité auprès de sa hiérarchie (oral ou écrit) – Prendre en compte des consignes provisoires – Saisir des consignes provisoires – Prendre en compte des rondes ponctuelles – Mettre en place des rondes ponctuelles – Signaler des anomalies liées à la fiche client ou aux consignes établies – Mise en place de mesures conservatoires avec application de consignes – Saisir des contrôles horaires provisoires et des périodes de congés des clients – Constater la situation et la partager – Réceptionner des appels des installateurs – Inhiber (le temps de sa vacation) un canal suite à un dysfonctionnement ou à une alarme répétitive selon consignes – Mettre en maintenance partielle ou totale un site – Contrôler le bon fonctionnement du système vidéo – Contrôler le bon fonctionnement du système d'alarme avec le client – Accompagner volontairement de nouveaux entrants sur le poste de travail – Effectuer le bilan de l'intervention auprès du client	
Principales connaissances liées à l'emploi	
– Les outils informatiques mis à disposition – Les différents types d'alarmes : intrusion, agression verbale, agression physique, dommage aux biens, techniques – La réglementation/télésurveillance	
Conditions particulières d'exercice de l'emploi – Environnement – Contexte	
L'opérateur de télésurveillance de niveau 2 en station de télésurveillance est titulaire d'une carte professionnelle délivrée par le CNAPS « agent de télésurveillance » valide	
Profil d'accès à l'emploi	
Avoir une expérience comme opérateur de télésurveillance de niveau 1 d'une durée de 1 607 heures de travail effectif	

Métiers de la sécurité électronique Opérateur de télésurveillance de niveau 1	
Autre(s) appellation(s) de l'emploi	
Sans objet	
Description générale de l'emploi	
L'opérateur de télésurveillance de niveau 1 est un agent posté en station de télésurveillance. Il doit être en mesure d'exécuter les activités de l'employé administratif en station de télésurveillance. L'opérateur de télésurveillance de niveau 1 en station de télésurveillance assure le traitement des alarmes émises par les équipements installés chez les clients en appliquant les procédures et les consignes à sa disposition. Il déclenche et suit les interventions sur les sites des clients selon les consignes.	
Responsabilité hiérarchique ou encadrement	
Sans objet	
Principales missions de l'emploi	
Assurer le traitement des alarmes – Effectuer la levée de doute, à la réception d'une alarme, en appliquant les procédures prévues selon le type d'alarme ainsi que les consignes liées au site télésurveillé, selon la réglementation en vigueur – Vérifier l'habilitation de son interlocuteur dans le respect de la consigne définie avec le client – Déclencher une intervention d'un agent de sécurité sur site en cas d'impossibilité de « levée de doute » à distance, selon les consignes – Déclencher l'intervention des services compétents selon les consignes définies avec le client et selon les procédures d'appels – Effectuer un compte-rendu du traitement de l'alarme à l'aide des outils mis à disposition (oral ou écrit) – Transmettre des informations vers les services concernés selon les procédures en vigueur (service comptabilité, par ex.) – Répondre aux questions du client selon les procédures à disposition avec pédagogie – Rendre compte de son activité auprès de sa hiérarchie (oral ou écrit) – Prendre en compte des consignes provisoires – Saisir des consignes provisoires – Prendre en compte des rondes ponctuelles – Mettre en place des rondes ponctuelles – Signaler des anomalies liées à la fiche client ou aux consignes établies – Mettre en place des mesures conservatoires avec application de consignes – Saisir des contrôles horaires provisoires et des périodes de congés des clients – Constater la situation et la partager – Réceptionner des appels des installateurs – Inhiber temporairement (le temps de sa vacation) un canal suite à un dysfonctionnement ou à une alarme répétitive selon les consignes prévues ou autorisation hiérarchique (astreinte) – Ne peut accompagner de nouvel entrant	
Principales connaissances liées à l'emploi	
– Les outils informatiques mis à disposition – Les différents types d'alarmes : intrusion, agression verbale, agression physique, dommages aux biens, techniques – La réglementation/télésurveillance	
Conditions particulières d'exercice de l'emploi – Environnement – Contexte	
L'opérateur de télésurveillance de niveau 1 en station de télésurveillance est titulaire d'une carte professionnelle délivrée par le CNAPS « agent de télésurveillance » valide	
Profil d'accès à l'emploi	
Pas de prérequis	

Métiers de la sécurité électronique Opérateur de télésurveillance de niveau 4	
Autre(s) appellation(s) de l'emploi	
Sans objet	
Description générale de l'emploi	
L'opérateur de télésurveillance de niveau 4 en station de télésurveillance exécute les activités de l'opérateur de télésurveillance de niveau 3. L'opérateur de télésurveillance de niveau 4 en station de télésurveillance assure le traitement exhaustif des alarmes émises par les équipements installés chez les clients en appliquant les procédures et les consignes à sa disposition. Il déclenche et pilote l'intervention d'un agent de sécurité sur site ou assiste à distance un technicien sur site. L'opérateur de télésurveillance de niveau 4 réalise à distance des actions de nature technique sur le site du client selon ses besoins. L'opérateur de télésurveillance de niveau 4 effectue le bilan des traitements.	
Responsabilité hiérarchique ou animation d'équipe	
Sans objet	
Principales missions de l'emploi	
– Assurer le traitement des alarmes – Effectuer la levée de doute, à la réception d'une alarme, en appliquant les procédures prévues selon le type d'alarme ainsi que les consignes liées au site télésurveillé – Vérifier l'identité de son interlocuteur dans le respect de la procédure – Déclencher une intervention d'un agent de sécurité sur site en cas d'impossibilité de « levée de doute » à distance – Déclencher l'intervention des services compétents conformément aux procédures et à partir d'un script – Effectuer un compte-rendu type de « levée de doute » à l'aide des outils mis à disposition (oral ou écrit) – Transmettre des informations vers les services concernés selon les procédures en vigueur (service comptabilité par ex.) – Répondre aux questions du client selon les procédures à disposition, avec pédagogie – Rendre compte de son activité auprès de sa hiérarchie (oral ou écrit) – Prendre en compte des consignes provisoires – Saisir des consignes provisoires – Prendre en compte des rondes ponctuelles – Mettre en place des rondes ponctuelles – Signaler des anomalies liées à la fiche client ou aux consignes établies – Mettre en place des mesures conservatoires avec application de consignes – Saisir des contrôles horaires provisoires et des périodes de congés des clients – Constater la situation et la partager – Réceptionner des appels des installateurs – Inhiber un canal suite à un dysfonctionnement ou à une alarme répétitive selon consignes – Mettre en maintenance partielle ou totale un site en présence ou non d'un technicien – Contrôler le bon fonctionnement du système vidéo – Contrôler le bon fonctionnement du système d'alarme avec le client – Effectuer le bilan de l'intervention auprès du client – Mettre en place des actions correctives dans le cadre d'un signalement d'anomalie liée à la fiche client ou aux consignes établies – Extraire des données sur demande – Établir un rapport de télésurveillance comportant des données préenregistrées – Saisir des consignes clients validées en interne – Affecter des mails reçus – Favoriser le fonctionnement de l'activité par son expertise métier et accompagner le développement du service – Assurer la formation initiale des opérateurs de niveau 0 et 1 avec accompagnement si besoin – Rédiger des documents/modules liés à la formation ou aux process, avec accompagnement si besoin – Évaluer la montée en compétence des apprenants et faire un compte-rendu au manager – Participer à la réalisation, au suivi et au déploiement des sujets d'amélioration continue – Assurer la continuité partielle de l'activité, sur une courte période, en l'absence exceptionnelle du manager et rendre compte	
Principales connaissances liées à l'emploi	
– Les outils informatiques mis à disposition – Les différents types d'alarmes : intrusion, agression verbale, agression physique, dommage aux biens, techniques – La réglementation/télésurveillance	
Conditions particulières d'exercice de l'emploi – Environnement – Contexte	
L'opérateur de télésurveillance de niveau 4 en station de télésurveillance est titulaire d'une carte professionnelle valide	
Profil d'accès à l'emploi	
Avoir eu une expérience comme opérateur de télésurveillance de niveau 3 d'une durée d'au moins 1 607 heures de travail effectif ou avoir exercé le métier de SCT2	

Métiers de la sécurité électronique Gestionnaire technique de niveau 2
Autre appellation de l'emploi
Opérateur de raccordement/support technique
Description générale de l'emploi
Le gestionnaire technique de niveau 2 saisit les informations complexes communiquées par le client, notamment les consignes, et vérifie leur complétude lorsqu'elles sont saisies par les clients eux-mêmes
Responsabilité hiérarchique ou encadrement
Superviseur de salle
Principales missions de l'emploi
Actions de niveau 1 et 2. – Créer des transmetteurs et des stockeurs vidéo dans les outils de gestion – Saisir les données de raccordement à partir des informations transmises par les commerciaux et/ou les installateurs selon les procédures en vigueur – Réaliser et contrôler les essais avec l'installateur – Mettre à jour des données de la fiche site (consignes, zoning, changement de protocole, extension...) – Répondre aux questions des installateurs et des commerciaux selon les procédures à disposition – Prendre en charge des appels entrants complexes en provenance des installateurs – Préparer les procès-verbaux de réception des sites – Actualiser les bases de données du parc télésurveillé – Assurer la relation de 2e niveau avec les prestataires, les fournisseurs, les services techniques et administratifs – Adapter la tâche de chaque contrôleur technique en fonction de l'activité et de leur fiche d'activité – Prendre le relai auprès des contrôleurs techniques dans le cas de situations complexes ou extraordinaires et assurer un retour auprès du contrôleur technique sur les modalités de traitement de la situation – Identifier les besoins en compétences des contrôleurs techniques et proposer des modalités d'acquisition de compétences – Transférer auprès des gestionnaires techniques de niveau 1 les compétences en créant des situations didactiques à partir de situations de travail – Mettre en œuvre des actions de médiation afin de gérer d'éventuels conflits ou des situations émotionnelles délicates envers les clients – Contribuer aux entretiens annuels conformément aux procédures en vigueur des contrôleurs techniques – Vérifier la conformité et la mise en place des nouveaux produits technologiques dans les outils de la télésurveillance
Principales connaissances liées à l'emploi
Les outils informatiques mis à disposition
Conditions particulières d'exercice de l'emploi – Environnement – Contexte
Le gestionnaire technique de niveau 2 en station de télésurveillance est titulaire d'une carte professionnelle délivrée par le CNAPS « agent de télésurveillance » valide
Profil d'accès à l'emploi
Expérience de deux années de 1 607 heures de travail effectif chacune en qualité de gestionnaire technique de niveau 1

Métiers de la sécurité électronique Chef de centre de télésurveillance
Autres appellations de l'emploi
Chef de station
Description générale de l'emploi
– Assurer la gestion et l'animation d'un centre de télésurveillance – Sous la responsabilité d'un directeur d'exploitation ou du directeur général (agrément dirigeant)
Responsabilité hiérarchique ou encadrement
Sans objet
Principales missions de l'emploi
Exploitation – Recrutement : le chef de centre procède aux entretiens d'embauche. Il valide le candidat. Il est responsable de l'embauche – Formation : il s'assure de l'intégration, de la formation et du maintien des compétences des salariés – Organisation du CT (planning) Encadrement – Gérer l'ensemble du personnel de son centre – Garantir l'animation et la motivation de son équipe – Recruter les opérateurs et les chefs de salle de station/centre de télésurveillance (vérifier usage) avec validation du N + 1 – Garantir le respect de la législation et des règles en vigueur (règlement intérieur, accord d'entreprise, convention collective, charte informatique, notes de service) – Garantir la mise en œuvre de la politique sociale de l'entreprise – Proposer les évolutions individuelles de ses équipes (salariales, primes, responsabilités, formation) – Mener sur délégation de pouvoir l'entretien préalable et demander les sanctions nécessaires en concertation avec le N + 1 – Fixer des objectifs individuels à son équipe et s'assurer de leur réalisation – Mener les entretiens d'évaluation de son équipe – S'assurer du maintien du meilleur niveau de compétence et d'efficacité de ses équipes (réglementaire notamment) – Proposer un plan de formation au sein de son centre/station pour s'assurer de l'adéquation entre le niveau de formation de son équipe, des postes respectifs et de la nature des services attendus – Contribuer à l'animation de la formation continue Relation clients – Garantir la qualité des relations avec les clients du centre/station (suivi régulier des prestations, organisation et animation des réunions) – Assurer auprès des clients une mission de conseil au regard des prestations confiées – Analyser et suivre les incidents avec les clients – Participer à des actions de formation, d'information, de sensibilisation sur la sécurité Technique – Veiller au bon fonctionnement technique du centre/station – Garantir, le cas échéant, la conformité aux dispositions de la certification APSAD Administratif – Assurer la gestion administrative de son service jusqu'à la facturation – Valider les factures fournisseurs qu'il a négociées, en termes d'unité d'œuvre et de prix
Principales connaissances liées à l'emploi
Les outils informatiques mis à disposition
Conditions particulières d'exercice de l'emploi – Environnement – Contexte
Le chef de centre de télésurveillance est titulaire d'une carte professionnelle délivrée par le CNAPS « agent de télésurveillance » valide
Profil d'accès à l'emploi (conditions cumulatives)
Niveau 4 (Bac) et expérience d'au moins deux années de 1 607 heures de travail effectif chacune dans l'un des métiers de l'activité de télésurveillance

ART.

Les parties signataires de l'accord du 26 septembre 2016 se sont engagées à intégrer, par voie d'avenant à l'accord, les fiches métiers déjà identifiés ainsi que les métiers à naître.

Le présent avenant est une concrétisation de cet engagement, avec la volonté d'instaurer de nouveaux emplois-repères dans l'activité de télésurveillance de la classification agents d'exploitation à la classification cadres.

Grâce à l'enrichissement des emplois-repères dans l'activité de télésurveillance, le parcours des salariés s'inscrit dans une nouvelle dynamique avec la perspective d'un parcours professionnel innovant et adapté aux missions confiées.

ART.

Coefficient AM 170.

Métiers de la sécurité électronique Superviseur de salle
Autres appellations de l'emploi
Superviseur/chef de salle
Description générale de l'emploi
– Assurer, en relation permanente avec le chef de centre, le bon fonctionnement et l'exploitation du centre ayant pour objectif l'application rigoureuse des consignes clients, des règles du centre et de l'entreprise. – Actualiser les bases de données du parc télésurveillé. – Assurer la relation de 1er niveau clientèle, prestataires, fournisseurs, service technique et administratif.
Responsabilité hiérarchique ou encadrement
Sans objet
Principales missions de l'emploi
Assurer la supervision de la salle d'exploitation – Maîtriser l'outil informatique bureautique et de communication – Maîtriser les matériels et les applications métiers – Vérifier et prendre les mesures nécessaires pour actualiser la base de données – S'assurer de l'application des règles et des procédures internes et externes – Savoir animer et interagir avec une équipe/contribuer à l'évaluation des collaborateurs de la station – Disposer de notions des techniques de communication (écrite et orale de 1er niveau) – Importer, rédiger et envoyer des rapports de télésurveillance – Résoudre tout problème ou situation anormale, dans le fonctionnement d'un équipement du centre dans la limite des responsabilités qui lui ont été confiées – Réaliser les tests APSAD [essais groupe électrogène, onduleurs, ... (liste non exhaustive)]. – Assurer les tâches courantes de l'opérateur et du contrôleur technique en cas de nécessité de service et/ou lors des pauses réglementaires – S'assurer que les nouveaux opérateurs embauchés ont suivi l'ensemble du parcours d'intégration – Assister l'opérateur en cas d'événements métiers exceptionnels – S'assurer de la bonne réception des appels entrants (délai et qualité) – Veiller à la qualité des échanges avec les clients, les prestataires, les forces de l'ordre – Proposer un planning à sa hiérarchie pour validation et veiller à son exécution – Être en mesure d'assurer les missions d'un opérateur, ponctuellement, en cas de besoin – Assurer, en relation avec le chef de centre, l'animation de 1er niveau
Principales connaissances liées à l'emploi
Les outils informatiques mis à disposition
Conditions particulières d'exercice de l'emploi – Environnement – Contexte
Le superviseur de salle est titulaire d'une carte professionnelle délivrée par le CNAPS « agent de télésurveillance » valide
Profil d'accès à l'emploi
Expérience d'au moins une année de 1 607 heures de travail effectif dans un des métiers de l'activité de télésurveillance

Métiers de la sécurité électronique Gestionnaire technique de niveau 1
Autres appellations de l'emploi
Opérateur/agent/support technique
Description générale de l'emploi
Le gestionnaire technique est en relation avec les techniciens en charge de l'installation et de la maintenance des dispositifs de sécurités installés sur les sites clients.
Responsabilité hiérarchique ou encadrement
Superviseur de salle
Principales missions de l'emploi
Réceptionner les appels entrants – Créer des transmetteurs et des stockeurs vidéo dans les outils de gestion – Saisir les données de raccordements à partir des informations transmises par les commerciaux et/ou les installateurs selon les procédures en vigueur – Réaliser et contrôler les essais avec l'installateur – Mettre à jour des données de la fiche site (consignes, zoning, changement de protocole, extension...) – Répondre aux questions des installateurs et des commerciaux selon les procédures à disposition – Prendre en charge des appels entrants en provenance des installateurs – Préparer les procès-verbaux de réception des sites
Principales connaissances liées à l'emploi
– Les outils informatiques mis à disposition
Conditions particulières d'exercice de l'emploi – Environnement – Contexte
Le gestionnaire technique de niveau 1 en station de télésurveillance est titulaire d'une carte professionnelle délivrée par le CNAPS « agent de télésurveillance » valide
Profil d'accès à l'emploi
Pas de prérequis

Métiers de la sécurité électronique Coordinateur de prestations humaines	
Autres appellations de l'emploi	
Gestionnaire surveillance humaine/coordonateur de sécurité physique	
Description générale de l'emploi	
En relation avec les clients et les prestataires de surveillance humaine référencés, il prend en compte l'ensemble des besoins en ressources humaines et s'assure de leur bonne programmation par les prestataires de surveillance humaine. Il travaille en journée et hors contrainte d'immédiateté.	
Responsabilité hiérarchique ou encadrement	
Sans objet	
Principales missions de l'emploi	
Réceptionner les appels entrants – Gérer le stock virtuel des moyens d'accès (prises en compte, modifications, restitutions) – Traiter la demande du client et transmettre la commande au prestataire de surveillance humaine – Assister le client sur les éléments essentiels à la prestation de surveillance humaine – S'assurer de la bonne prise en compte de la commande et de la disponibilité du prestataire – S'assurer de la réalisation des prestations conformément à la demande initiale – Traiter les écarts de premier niveau avec le prestataire et transmettre un compte-rendu – Recevoir toutes les réclamations du client et traiter les réclamations de premier niveau du client et du prestataire de surveillance humaine – Valider la préfacturation pour le service facturation – Gérer les écarts de premier niveau opérationnel en lien avec le service facturation (facture du fournisseur, facture du client) – Rendre compte à son N + 1 des difficultés rencontrées dans le cadre de ses missions	
Principales connaissances liées à l'emploi	
Les outils informatiques mis à disposition	
Conditions particulières d'exercice de l'emploi – Environnement – Contexte	
Le coordinateur de prestations humaines en station de télésurveillance est titulaire d'une carte professionnelle délivrée par le CNAPS valide. Il disposera d'une période de six mois pour obtenir la carte professionnelle « agent de télésurveillance ».	
Profil d'accès à l'emploi	
Aucun prérequis	

Métiers de la sécurité électronique Opérateur de télésurveillance de niveau 3	
Autre(s) appellation(s) de l'emploi	
Sans objet	
Description générale de l'emploi	
L'opérateur de télésurveillance de niveau 3 en station de télésurveillance exécute les activités de l'opérateur de télésurveillance de niveau 2. L'opérateur de télésurveillance de niveau 3 en station de télésurveillance assure le traitement exhaustif des alarmes émises par les équipements installés chez les clients en appliquant les procédures et les consignes à sa disposition. Il déclenche et pilote l'intervention d'un agent de sécurité sur site ou assiste à distance un technicien sur site. L'opérateur de télésurveillance de niveau 3 réalise à distance des actions de nature technique sur le site du client selon ses besoins. L'opérateur de télésurveillance de niveau 3 effectue le bilan des traitements.	
Responsabilité hiérarchique ou animation d'équipe	
Sans objet	
Principales missions de l'emploi	
Assurer le traitement des alarmes – Effectuer la levée de doute, à la réception d'une alarme, en appliquant les procédures prévues selon le type d'alarme ainsi que les consignes liées au site télésurveillé – Vérifier l'identité de son interlocuteur dans le respect de la procédure – Déclencher une intervention d'un agent de sécurité sur site en cas d'impossibilité de « levée de doute » à distance – Déclencher l'intervention des services compétents conformément aux procédures et à partir d'un script – Effectuer un compte-rendu type de « levée de doute » à l'aide des outils mis à disposition (oral ou écrit) – Transmettre des informations vers les services concernés selon les procédures en vigueur (service comptabilité par ex.) – Répondre aux questions du client selon les procédures à disposition avec pédagogie – Rendre compte de son activité auprès de sa hiérarchie (oral ou écrit) – Prendre en compte des consignes provisoires – Saisir des consignes provisoires – Prendre en compte des rondes ponctuelles – Mettre en place des rondes ponctuelles – Signaler des anomalies liées à la fiche client ou aux consignes établies – Mettre en place des mesures conservatoires avec application de consignes – Saisir des contrôles horaires provisoires et des périodes de congés des clients – Constater la situation et la partager – Réceptionner des appels des installateurs – Inhiber un canal suite à un dysfonctionnement ou à une alarme répétitive selon consignes – Mettre en maintenance partielle ou totale un site – Contrôler le bon fonctionnement du système vidéo – Contrôler le bon fonctionnement du système d'alarme avec le client – Accompagner volontairement de nouveaux entrants sur le poste de travail – Effectuer le bilan de l'intervention auprès du client – Mettre en place des actions correctives dans le cadre d'un signalement d'anomalie liée à la fiche client ou aux consignes établies – Extraire des données sur demande – Établir un rapport de télésurveillance comportant des données préenregistrées – Saisir des consignes clients validées en interne – Affecter des mails reçus	
Principales connaissances liées à l'emploi	
– Les outils informatiques mis à disposition – Les différents types d'alarmes : intrusion, agression verbale, agression physique, dommage aux biens, techniques – La réglementation/télésurveillance	
Conditions particulières d'exercice de l'emploi – Environnement – Contexte	
L'opérateur de télésurveillance de niveau 3 en station de télésurveillance est titulaire d'une carte professionnelle délivrée par le CNAPS « agent de télésurveillance » valide	
Profil d'accès à l'emploi	
Avoir eu une expérience comme opérateur de télésurveillance de niveau 2 d'une durée d'au moins 1 607 heures de travail effectif.	

Avenant salaires : Accord du 9 octobre 2008 relatif aux salaires au 1er décembre 2008

Source officielle Légifrance

Grille de salaires applicable au 1er décembre 2008

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	ÉCHELON	COEFFICIENT	BASE MENSUELLE 151,67 HEURES	
			Branche au 1 ^{er} juillet 2008	Branche au 1 ^{er} décembre 2008
I. Agents d'exploitation, employés administratifs et techniciens				
Niveau I	1			
Niveau I	2			
Niveau II	1			
Niveau II	2	120	1 337,57	1 337,57
Niveau III	1	130	1 355,71	1 375,16
Niveau III	2	140	1 375,63	1 416,41
Niveau III	3	150	1 459,30	1 469,38
Niveau IV	1	160	1 543,20	1 550,64
Niveau IV	2	175	1 668,81	1 676,71
Niveau IV	3	190	1 794,40	1 802,80
Niveau V	1	210	1 962,26	1 971,36
Niveau V	2	230	2 123,81	2 139,52
Niveau V	3	250	2 297,37	2 307,69
II. Agents de maîtrise				
Niveau I	1	150	1 609,89	1 609,89
Niveau I	2	160	1 698,85	1 698,85
Niveau I	3	170	1 787,59	1 787,59
Niveau II	1	185	1 921,15	1 921,15
Niveau II	2	200	2 054,38	2 054,38
Niveau II	3	215	2 187,64	2 187,64
Niveau III	1	235	2 365,42	2 365,42
Niveau III	2	255	2 543,18	2 543,18
Niveau III	3	275	2 720,94	2 720,94
III. Ingénieurs et cadres				
Position I	-	300	2 138,88	2 138,88
Position II-A	-	400	2 706,76	2 706,76
Position II-B	-	470	3 103,99	3 103,99

Position III-A	-	530	3 444,77	3 444,77
Position III-B	-	620	3 955,68	3 955,68
Position III-C	-	800	4 977,78	4 977,78

ART.

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.

ART.

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre des dispositions relevant de l'accord relatif aux qualifications professionnelles en date du 1er décembre 2006 et plus particulièrement de son annexe III intitulée « Aménagement des écarts de salaires minima sur la grille conventionnelle pour les coefficients relevant de l'annexe IV de la convention collective nationale (agents d'exploitation, employés administratifs, techniciens) ». Conformément à l'annexe III de [l'accord du 1er décembre 2006](#), il avait été décidé la modification des pourcentages d'écart des salaires entre les coefficients 120 à 250.

L'accord visé ci-dessus a fait l'objet d'un [arrêté d'extension en date du 28 septembre 2007](#) rendant applicables les dispositions de l'annexe ci-dessus visée à effet au 1er décembre 2008.

Le présent avenant a exclusivement pour objet de formaliser par une grille de salaires conventionnels les modifications résultant de cet accord déjà étendu, la date de prise d'effet demeurant inchangée au 1er décembre 2008.

Avenant salaires : Accord du 21 octobre 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Les parties conviennent de procéder à une revalorisation de l'ensemble des salaires minima conventionnels pour les 3 années 2011, 2012, 2013 comme suit :

- 2,2 % au 1er janvier 2011, sous réserve de l'entrée en vigueur du présent accord à cette date conformément aux dispositions de l'article 6 ci-après ;
- 2 % au 1er janvier 2012 ;
- 2 % au 1er janvier 2013.

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

Les parties conviennent de se revoir dans le cadre des négociations annuelles obligatoires sur la base des minima garantis par le présent accord.

ART.
2

Les salariés entrant dans le champ d'application de l'[annexe VIII](#) « Sûreté aérienne et aéroportuaire » bénéficieront, pour la seule année 2011, d'une majoration de 0,3 % calculée sur les salaires minima conventionnels, tels qu'issus des dispositions de l'article 1er ci-dessus, pour les coefficients concernés.

Tous les éléments de rémunération assis sur le salaire brut de base bénéficieront donc automatiquement de cette disposition.

ART.
3

.....

ART.
4

.....

ART.
5

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.
6

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 quatre 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 objet du présent accord, les parties sont convenues, dans le cadre d'un accord séparé, 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 nationale relatives aux conditions d'attribution des primes de panier.

Le présent accord ainsi que l'accord concomitant portant sur les modifications rédactionnelles mentionnées 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.

Par ailleurs, les organisations syndicales patronales s'engagent à inscrire à l'ordre du jour des négociations paritaires, à compter du premier trimestre 2011, les thèmes des métiers repères et de la mutuelle de branche.

Catégorie PROFESSIONNELLE	Coef.	Base mensuelle 151,67 HEURES	
		Branche au 1er décembre 2008	Branche au 1er janvier 2011
I. – Agents d'exploitation, employés administratifs, techniciens			
Niveau I :			
–échelon 1			
–échelon 2 f			
Niveau II :			
–échelon 1			
–échelon 2	120	1 337,57	1 367,00
Niveau III :			
–échelon 1	130	1 375,16	1 405,41
–échelon 2	140	1 416,41	1 447,57
–échelon 3	150	1 469,38	1 501,71
Niveau IV :			
–échelon 1	160	1 550,64	1 584,76
–échelon 2	175	1 676,71	1 713,60
–échelon 3	190	1 802,80	1 842,46
Niveau V :			
–échelon 1	210	1 971,36	2 014,73
–échelon 2	230	2 139,52	2 186,59
–échelon 3	250	2 307,69	2 358,46
II. – Agents de maîtrise			
Niveau I :			
–échelon 1	150	1 609,89	1 645,31
–échelon 2	160	1 698,85	1 736,22

-échelon 3	170	1 787,59	1 826,92
Niveau II :			
-échelon 1	185	1 921,15	1 963,42
-échelon 2	200	2 054,38	2 099,58
-échelon 3	215	2 187,64	2 235,77
Niveau III :			
-échelon 1	235	2 365,42	2 417,46
-échelon 2	255	2 543,18	2 599,13
-échelon 3	275	2 720,94	2 780,80
III. – Ingénieurs et cadres			
Position I	300	2 138,88	2 185,94
Position II - A	400	2 706,76	2 766,31
Position II - B	470	3 103,99	3 172,28
Position III - A	530	3 444,77	3 520,55
Position III - B	620	3 955,68	4 042,70
Position III - C	800	4 977,78	5 087,29

Grille des salaires applicable au 1er janvier 2012

(En euros.)

Catégories professionnelles	Coefficient	Base mensuelle 151,67 heures	
		Branche au 1er janvier 2011	Branche au 1er janvier 2012
I. – Agents d'exploitation, employés administratifs, techniciens			
Niveau I :			
-échelon 1			
-échelon 2			
Niveau II :			
-échelon 1			
-échelon 2	120	1 367,00	1 394,34

Niveau III :			
-échelon 1	130	1 405,41	1 433,52
-échelon 2	140	1 447,58	1 476,53
-échelon 3	150	1 501,71	1 531,75
Niveau IV :			
-échelon 1	160	1 584,76	1 616,45
-échelon 2	175	1 713,60	1 747,87
-échelon 3	190 f	1 842,46	1 879,31
Niveau V :			
-échelon 1	210	2 014,73	2 055,03
-échelon 2	230	2 186,59	2 230,32
-échelon 3	250	2 358,46	2 405,63
II. – Agents de maîtrise			
Niveau I :			
-échelon 1	150	1 645,31	1 678,22
-échelon 2	160	1 736,22	1 770,94
-échelon 3	170	1 826,92	1 863,46
Niveau II :			
-échelon 1	185	1 963,42	2 002,69
-échelon 2	200	2 099,58	2 141,57
-échelon 3	215	2 235,77	2 280,49
Niveau III :			
-échelon 1	235	2 417,46	2 465,81
-échelon 2	255	2 599,13	2 651,11
-échelon 3	275	2 780,80	2 836,42
III. – Ingénieurs et cadres			

Position I	300	2 185,94	2 229,66
Position II - A	400	2 766,31	2 821,64
Position II - B	470	3 172,28	3 235,73
Position III - A	530	3 520,55	3 590,96
Position III - B	620	4 042,70	4 123,55
Position III - C	800	5 087,29	5 189,04

Grille des salaires applicable au 1er janvier 2013

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Coefficient	Base mensuelle 151,67 HEURES	
		Branche au 1er janvier 2012	Branche au 1er janvier 2013
I. – Agents d'exploitation, employés administratifs, techniciens			
Niveau I :			
-échelon 1			
-échelon 2			
Niveau II :			
-échelon 1			
-échelon 2	120	1 394,34	1 422,23
Niveau III :			
-échelon 1	130	1 433,52	1 462,19
-échelon 2	140	1 476,53	1 506,06
-échelon 3	150	1 531,75	1 562,38
Niveau IV :			
-échelon 1	160	1 616,45	1 648,78
-échelon 2	175	1 747,87	1 782,83
-échelon 3	190	1 879,31	1 916,90
Niveau V :			
-échelon 1	210	2 055,03	2 096,13

-échelon 2	230	2 230,32	2 274,93
-échelon 3	250	2 405,62	2 453,74
II. – Agents de maîtrise			
Niveau I :			
-échelon 1	150	1 678,22	1 711,78
-échelon 2	160	1 770,94	1 806,36
-échelon 3	170	1 863,46	1 900,73
Niveau II :			
-échelon 1	185	2 002,69	2 042,74
-échelon 2	200	2 141,57	2 184,40
-échelon 3	215	2 280,49	2 326,10
Niveau III :			
-échelon 1	235	2 465,81	2 515,13
-échelon 2	255	2 651,11	2 704,13
-échelon 3	275	2 836,42	2 893,15
III. – Ingénieurs et cadres			
Position I	300	2 229,66	2 274,25
Position II - A	400	2 821,64	2 878,07
Position II - B	470	3 235,73	3 300,44
Position III - A	530	3 590,96	3 662,78
Position III - B	620	4 123,55	4 206,02
Position III - C	800	5 189,04	5 292,82

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).