

PRÉVENTION ET SÉCURITÉ

Brochure n° 3196

Générée le 28/09/2016

JuriTravail.com



L'info pratique en Droit du Travail



Tout le Droit du Travail en accès illimité

- ✓ Salariés
- ✓ Employeurs
- ✓ Comités d'Entreprises
- ✓ Délégués Syndicaux
- ✓ Délégués du Personnel

Des avocats et juristes vous permettent de comprendre vos droits et vous proposent des outils simples immédiatement opérationnels.

JuriTravail.com vous apporte des réponses immédiates.

- **2000 questions/réponses** pour faire le point immédiatement sur un sujet.
- **500 Modèles de lettres et contrats** prêts à l'emploi.
- **300 synthèses pratiques**, claires et vivantes pour aller plus loin.

Votre convention collective à jour et son actualité

Et aussi, le code du travail, l'actualité, les chiffres clefs, la jurisprudence, l' évaluation des salaires, ...

Consulter nos offres d'abonnement

Sommaire

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).....	1
Texte de base.....	1
Convention collective nationale du 15 février 1985.....	1
Champ d'application.....	1
Application de la convention.....	2
Commission paritaire de conciliation et d'interprétation.....	3
Droit syndical.....	4
Représentation du personnel.....	5
Emploi.....	7
Réglementation du travail.....	10
Classifications.....	13
Rémunération.....	14
Hygiène et sécurité et conditions de travail.....	15
Sécurité professionnelle.....	15
Modification de la situation juridique de l'employeur.....	16
Formation professionnelle et formation permanente.....	16
Prévoyance.....	17
Textes Attachés.....	23
Clauses générales - Rémunération des jours fériés, Interprétation Accord du 2 novembre 1988.....	23
Annexe I : Durée du travail - Accord du 9 juin 1982.....	23
Champ d'application.....	24
Date d'application.....	24
Heures supplémentaires.....	24
Dispositions diverses.....	24
Extension.....	25
Avenant n° 1 du 23 septembre 1987 (se substitue à l'accord du 1er juillet 1987) (1).....	25
Annexe II : Classification des postes d'emploi.....	28
Préambule.....	28
Agents d'exploitation, employés administratifs, techniciens.....	28
Agents de maîtrise.....	30
Ingénieurs et cadres.....	31
Annexe III : Salaires.....	31
Annexe IV : Agents d'exploitation, employés administratifs et techniciens.....	31
Domaine d'application.....	31
Période d'essai.....	32
Affectation provisoire.....	32
Exécution d'heures de permanence.....	32
Port de l'uniforme.....	33
Indemnité de panier.....	33
Agent de sécurité cynophile.....	33
Maladie - Accident.....	34
Délai-congé.....	34
Départ à la retraite.....	35
Annexe V : Agents de maîtrise.....	35
Domaine d'application.....	35
Période d'essai.....	35
Durée et organisation du travail.....	36
Affectation provisoire.....	36
Port de l'uniforme.....	37
Congés annuels supplémentaires payés.....	37
Maladie. - Accident.....	37
Délai-congé.....	37
Départ à la retraite.....	38
Annexe VI : Cadres.....	39
Domaine d'application.....	39
Contrat de travail.....	39
Période d'essai.....	39
Délégation de responsabilité.....	40
Déplacements professionnels.....	40
Changement de résidence.....	40
Congé annuel supplémentaire payé.....	40
Maladie ou accident.....	40
Délai-congé.....	41
Départ à la retraite.....	42
Organisation du travail.....	42
Annexe VII : Prévoyance - Avenant de révision n° 1 du 4 juillet 2011 à l'avenant du 10 juin 2002.....	42
Préambule.....	43
Annexe. Contrat de garanties collectives (1).....	46
Contrat de garanties collectives.....	46
Assiette des cotisations. - Exonération.....	46
Salaire de référence servant au calcul des prestations.....	46
Pluralité des sinistres.....	46
Délais de prescription.....	47
Subrogation.....	47

Sommaire

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)

Principes de fonctionnement des adhésions.....	47
Information des salariés.....	47
Gestion. Modalités particulières.....	47
Frais de gestion.....	48
Effet. - Durée.....	48
Annexe VIII : Dispositions particulières aux emplois de la sûreté aérienne et aéroportuaire (Ajouté par avenant du 31 juillet 2002).....	48
Champ d'application des dispositions de l'annexe « Sûreté aérienne et aéroportuaire ».....	48
Classification et rémunération des emplois de la sûreté aérienne et aéroportuaire.....	49
Autres composantes de la rémunération.....	51
Articulation avec les autres dispositions conventionnelles.....	53
Accord du 18 mai 1993 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail.....	53
Préambule.....	53
Champ d'application.....	53
Durée du travail.....	53
Organisation du temps de travail.....	54
Contrôle et modification de l'horaire.....	54
Prestation exceptionnelle.....	54
Congés payés.....	54
Modalités de décompte des heures supplémentaires et de paiement.....	54
Bilan d'application.....	55
Durée.....	55
Révision.....	55
Entrée en vigueur.....	56
Protocole du 11 décembre 1984 relatif à la constitution du conseil de perfectionnement de l'Association nationale pour le développement de la formation dans les professions de la sécurité (ANFORS).....	56
Constitution.....	56
Composition.....	56
Durée.....	56
Attributions.....	57
Réunions.....	57
Bilans.....	57
Règlement intérieur.....	57
Accord du 6 février 1985 relatif à la mise en oeuvre des formations en alternance dans les professions de prévention et de sécurité.....	57
Accord national du 23 septembre 1987 relatif à la mise en place de formations professionnelles qualifiantes.....	59
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).....	67
Avenant n° 1 du 23 avril 1991 relatif à la formation initiale de base.....	69
Champ d'application.....	70
Exonération totale de la formation théorique minimale de base.....	70
Exonération partielle de la formation minimale de base.....	71
Rupture du contrat de travail au cours de la période d'essai.....	71
Date d'application.....	71
Extension.....	71
Avenant n° 2 du 23 avril 1991 relatif à la formation initiale de base des salariés sous contrat à durée déterminée.....	71
Accord du 8 mars 1995 portant création d'une section professionnelle paritaire de la prévention-sécurité.....	72
Création.....	72
Missions de la section professionnelle.....	73
Pouvoirs du conseil paritaire de la section professionnelle.....	73
Délégation à une personne morale.....	74
Composition et fonctionnement du conseil paritaire de la section professionnelle.....	74
Indemnités des membres de l'instance paritaire.....	75
Dévolution des biens.....	75
Révision.....	75
Dénonciation.....	75
Extension.....	76
Durée de l'accord.....	76
Accord du 22 décembre 1997 relatif au capital de temps de formation.....	76
Champ d'application.....	76
Objet du capital de temps de formation.....	76
Publics prioritaires.....	76
Ancienneté requise.....	77
Actions de formation éligibles.....	77
Durée des actions de formation éligibles.....	77
Délai de franchise.....	77
Information.....	77
Demande du salarié.....	77
Report de la demande du salarié.....	78
Demande de prise en charge financière à l'OPCIB.....	78
Dispositions financières.....	78
Application, extension, révision, dénonciation.....	78
Accord du 16 juillet 1999 relatif aux salaires 2007, à la formation et à la réduction du temps de travail (Guadeloupe).....	78
Préambule.....	79
Durée de l'accord.....	79

Sommaire

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)

Champ d'application.....	79
Rémunération mensuelle de base.....	79
Prime de transports.....	79
Rappel de salaire.....	79
Formation.....	79
Réduction du temps de travail.....	80
Dépôt et extension.....	80
Accord du 30 octobre 2000 relatif aux salaires et dispositions diverses.....	80
Préambule.....	80
Classifications.....	80
Régime de prévoyance.....	81
Travail de nuit.....	81
Rémunérations conventionnelles.....	81
Temps d'habillage et de déshabillage.....	81
Demande d'extension et formalités de dépôt.....	82
Accord du 21 mars 2001 relatif aux salaires, à la formation et à la RTT (Guadeloupe).....	82
Préambule.....	82
Sur la réduction du temps de travail à 35 heures.....	82
Sur la formation.....	82
Sur les salaires.....	82
Sur la mutuelle.....	82
Dépôt et extension.....	83
Accord du 3 janvier 2001 relatif à l'institution d'une commission paritaire régionale de conciliation et d'interprétation (Martinique).....	83
Préambule.....	83
Commission paritaire régionale de conciliation et d'interprétation.....	83
Rémunération des jours fériés.....	83
Date d'effet.....	83
Dépôt. - Extension.....	84
Avenant du 25 septembre 2001 relatif au travail de nuit.....	84
Préambule.....	84
Compensations au travail de nuit.....	84
Durée du travail et travail de nuit.....	85
Modification de la réglementation.....	85
Prise d'effet.....	85
Demande d'extension et formalités de dépôt.....	85
Accord du 30 avril 2003 relatif à la création d'une commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).....	85
Champ d'application.....	86
Objet.....	86
Missions.....	86
Composition de la commission.....	87
Fonctionnement.....	87
Information des employeurs et des salariés.....	88
Bilan.....	88
Révision.....	88
Dépôt et extension.....	88
Accord du 29 octobre 2003 relatif aux modalités de rémunération du travail du dimanche.....	88
Préambule.....	88
Compensation au travail du dimanche (1).....	88
Dépôt et extension.....	89
Lettre d'adhésion de l'USP à l'accord sur la prévoyance collective et son annexe Lettre d'adhésion du 4 mai 2004.....	89
Avenant du 24 juin 2004 portant création d'un observatoire des métiers.....	89
Préambule.....	90
Champ d'application.....	90
Missions et objectifs de l'observatoire.....	90
Comité de pilotage.....	90
Fonctionnement.....	91
Remise des travaux de l'observatoire.....	91
Révision.....	92
Durée de l'accord.....	92
Dénonciation.....	92
Dépôt et extension.....	92
Avis de la CPNI du 18 avril 2005 relatif à la prime annuelle de sûreté aéroportuaire dite PASA.....	92
Accord du 28 juin 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	93
Préambule.....	93
Champ d'application.....	94
Objectifs et actions prioritaires de la branche.....	94
Publics prioritaires de la branche.....	95
Entretien professionnel.....	95
Droit individuel à la formation.....	95
Période de professionnalisation.....	97
Contrat de professionnalisation.....	98
Modalités de prise en charge de la professionnalisation.....	98
Plan de formation de l'entreprise.....	98

Sommaire

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)

Validation des acquis de l'expérience.....	99
Fonction tutoriale.....	100
Bilan de compétences.....	101
Passeport formation.....	101
Mise en signature, entrée en vigueur et durée de l'accord.....	101
Révision et dénonciation.....	102
Dépôt et extension.....	102
Lettre d'adhésion du syndicat national des entreprises de sécurité (SNES) à l'accord de la branche prévention et sécurité relatif à la formation professionnelle Lettre d'adhésion du 20 septembre 2005.....	102
Lettre d'adhésion du SYNDAPS-CGTR à la convention et à ses avenants Lettre d'adhésion du 9 décembre 2005.....	102
Accord du 1er décembre 2006 relatif aux qualifications professionnelles.....	102
Préambule.....	103
Champ d'application.....	103
Libellés des emplois repères.....	103
Définitions des emplois repères.....	103
Affectation.- Formation.....	104
Reconfiguration de la nouvelle grille des salaires minima.....	104
Calendrier d'application de l'accord.....	104
Dispositions diverses.....	105
Mise en signature, entrée en vigueur et durée de l'accord.....	105
Révision et dénonciation.....	105
Dépôt et extension.....	105
Annexe 1.....	105
Fiches descriptives des métiers repères et des formations associées.....	105
Annexe 1.1.....	106
Agent de sécurité qualifié.....	106
Annexe 1.1.1.....	107
Formation agent de sécurité qualifié (1).....	107
Annexe 1.2.....	109
Agent de sécurité confirmé.....	109
Annexe 1.3.....	109
Agent de sécurité cynophile.....	109
Annexe 1.3.1.....	110
Formation agent de sécurité cynophile. - Protection. - Détection.....	110
Annexe 1.4.....	111
Agent de sécurité chef de poste.....	111
Annexe 1.5.....	112
Agent de sécurité mobile.....	112
Annexe 1.5.1.....	113
Formation agent de sécurité mobile.....	113
Annexe 1.6.....	114
Agent de sécurité magasin prévention vols.....	114
Annexe 1.7.....	114
Agent de sécurité magasin vidéo.....	114
Annexe 1.8.....	115
Agent de sécurité magasin arrière caisse.....	115
Annexe 1.8.1.....	115
Formation métiers de la filière distribution.....	115
Annexe 1.9.....	116
Agent de sécurité filtrage.....	116
Annexe 1.9.1.....	116
Formation agent de sécurité opérateur filtrage.....	117
Annexe 1.10.....	117
Agent de sécurité opérateur filtrage.....	117
Annexe 1.10.1.....	117
Formation opérateur filtrage.....	117
Annexe 1.11.....	118
Agent des services de sécurité incendie.....	118
Annexe 1.11.1.....	118
Annexe 1.12.....	119
Chef d'équipe des services de sécurité incendie.....	119
Annexe 1.12.1.....	119
Formation chef d'équipe des services de sécurité incendie.....	119
Annexe 1.13.....	119
Agent de sécurité opérateur SCT 1.....	119
Annexe 1.13.1.....	120
Opérateur SCT 1 Modules de formation.....	120
Annexe 1.14.....	121
Agent de sécurité opérateur SCT 2.....	121
Annexe 1.14.1.....	122
Agent de sécurité opérateur SCT 2 Modules de formation.....	122
Annexe 1.15.....	123
Pompier d'aérodrome.....	123

Sommaire

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)

Annexe I.15.1.....	124
Formation pompier d'aérodrome.....	124
Annexe I.16.....	124
Pompier d'aérodrome chef de manoeuvre.....	124
Annexe I.16.1.....	124
Formation pompier d'aérodrome chef de manoeuvre.....	124
Annexe I.17.....	124
Responsable SSLIA.....	124
Annexe I.17.1.....	125
Formation responsable SSLIA.....	125
Annexe II.....	125
Classification des emplois repères.....	125
Annexe III.....	126
Aménagements des écarts de salaires minima sur la grille conventionnelle pour les coefficients relevant de l'annexe IV de la CCN (agents d'exploitation, employés administratifs, techniciens).....	126
Accord du 26 juillet 2007 relatif à la prévoyance, à la formation et aux salaires (Guadeloupe).....	127
Annexe I.....	128
Lettre d'adhésion du 17 janvier 2008 de la fédération CGT du commerce, de la distribution et des services à l'accord du 1er décembre 2006 relatif aux qualifications professionnelles.....	129
Accord du 9 octobre 2008 relatif au champ d'application de la convention.....	129
Adhésion par lettre du 22 septembre 2009 de l'USP à l'accord du 5 mars 2002.....	130
Accord du 16 juillet 2009 relatif à la période d'essai.....	130
Préambule.....	131
Champ d'application.....	131
Articles modifiés ou abrogés par le présent accord.....	131
Nouvelles dispositions relatives à la période d'essai.....	131
Dispositions transitoires.....	132
Dérogations.....	132
Durée de la convention, révision et dénonciation.....	132
Dépôt et procédure d'extension.....	132
Accord du 14 décembre 2009 relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.....	132
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.....	133
Accord du 23 avril 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	133
Préambule.....	134
Annexe.....	136
Accord du 21 décembre 2010 relatif à la répartition de la contribution au FPSPP.....	138
Avenant du 28 janvier 2011 à l'accord du 5 mars 2002 relatif à la reprise du personnel.....	139
Préambule.....	139
Annexe.....	142
Avenant du 6 juillet 2011 à l'accord du 8 mars 1995 relatif à la désignation de l'OPCA.....	143
Avenant de révision n° 1 du 4 juillet 2011 à l'accord du 10 juin 2002 relatif à la prévoyance.....	144
Préambule.....	144
Annexe.....	151
Adhésion par lettre du 25 octobre 2011 du GPMSE-TS à la convention.....	154
Accord du 20 décembre 2011 relatif à la répartition de la contribution au FPSPP.....	154
Accord du 24 novembre 2011 relatif au champ d'application de la convention.....	155
Accord du 30 novembre 2011 relatif aux agressions en situation de travail.....	156
Préambule.....	156
Annexe.....	158
Adhésion par lettre du 6 septembre 2012 de la FMPS UNSA à l'annexe VIII de la convention.....	159
Avenant du 3 décembre 2012 à l'accord du 28 janvier 2011 relatif à la reprise du personnel.....	159
Adhésion par lettre du 2 mai 2013 de la SNEPS CFTC à l'annexe VIII de la convention.....	160
Accord du 3 juin 2013 relatif à la prévoyance.....	160
Préambule.....	160
Annexe I.....	165
Avenant n° 2 du 30 juin 2014 à l'avenant du 10 juin 2002 relatif au régime de prévoyance.....	166
Préambule.....	167
Accord du 15 juillet 2014 relatif à l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.....	167
Préambule.....	168
Accord du 5 mai 2015 relatif aux conditions d'emploi d'agent de sécurité cynophile.....	170
Préambule.....	170
Accord du 5 mai 2015 relatif au développement des compétences, à la formation, à l'employabilité et aux classifications.....	172
Préambule.....	172
Annexes.....	173
Textes Salaires.....	174
Annexe III Salaires Procès-verbal n° 1 du 21 juin 1989.....	174
Avenant du 17 octobre 2006 relatif aux salaires 2007.....	174
Rémunérations conventionnelles.....	174
Examens des salaires conventionnels 2007.....	175
Dépôt et extension.....	175
Prise d'effet.....	175
Grille des salaires minima conventionnels.....	175

Sommaire

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)

Accord du 1er décembre 2006 relatif à la prime de panier.....	176
Revalorisation de la prime de panier, prise d'effet.....	176
Dépôt et extension.....	176
Accord du 18 mai 2007 relatif aux négociations annuelles obligatoires 2006 (Guadeloupe).....	176
Annexe I.....	177
Accord « Salaires » du 3 décembre 2007 applicable au 1er juillet 2008 (1).....	178
Article 1er.....	178
Article 2.....	178
Annexe.....	178
Accord du 9 octobre 2008 relatif aux salaires au 1er décembre 2008.....	179
Article 1er.....	179
Article 2.....	179
Annexe.....	179
Accord du 21 octobre 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2011.....	180
Préambule.....	180
Annexe.....	181
Accord du 21 octobre 2010 relatif aux indemnités de panier pour l'année 2011.....	184
Préambule.....	184
Avenant du 19 mars 2012 relatif à l'indemnité de panier de nuit.....	185
Avenant du 9 janvier 2015 relatif aux salaires pour 2015.....	185
Textes Extensions.....	187
ARRÊTÉ du 15 novembre 1982.....	187
ARRÊTÉ du 5 juin 1985.....	187
ARRÊTÉ du 25 juillet 1985.....	187
ARRÊTÉ du 6 juin 1986.....	188
ARRÊTÉ du 2 octobre 1987.....	188
ARRÊTÉ du 15 décembre 1987.....	188
ARRÊTÉ du 24 décembre 1987.....	188
ARRÊTÉ du 29 février 1988.....	188
ARRÊTÉ du 2 mai 1988.....	189
ARRÊTÉ du 1 juin 1988.....	189
ARRÊTÉ du 15 juin 1988.....	189
ARRÊTÉ du 16 mars 1989.....	189
ARRÊTÉ du 28 août 1989.....	189
ARRETE du 18 janvier 1991.....	190
ARRÊTÉ du 13 août 1991.....	190
ARRÊTÉ du 22 janvier 1992.....	190
ARRETE du 9 août 1993.....	191
ARRETE du 3 mars 1994.....	191
ARRETE du 19 juillet 1994.....	192
ARRETE du 11 avril 1995.....	192
ARRETE du 16 octobre 1995.....	193
ARRETE du 26 décembre 1995.....	193
ARRETE du 29 avril 1996.....	194
ARRETE du 26 juillet 1996.....	194
ARRETE du 20 avril 1998.....	195
ARRETE du 22 décembre 1998.....	195
ARRETE du 20 juillet 2000.....	196
ARRETE du 21 février 2001.....	196
ARRETE du 15 octobre 2001.....	197
ARRETE du 13 novembre 2001.....	197
ARRETE du 12 décembre 2001.....	198
ARRETE du 3 mai 2002.....	198
ARRETE du 21 octobre 2002.....	199
ARRETE du 10 décembre 2002.....	199
ARRETE du 23 décembre 2002.....	200
ARRETE du 7 février 2003.....	200
ARRETE du 2 avril 2003.....	201
ARRETE du 3 octobre 2003.....	201
ARRETE du 8 janvier 2004.....	201
ARRETE du 4 mai 2004.....	202
ARRETE du 7 décembre 2004.....	202
ARRETE du 3 février 2006.....	203
ARRETE du 13 mars 2007.....	203
ARRETE du 23 avril 2007.....	204
Accord du 15 septembre 2008 relatif aux négociations annuelles obligatoires pour 2008 (Guadeloupe).....	205
Texte de base.....	205
Négociations annuelles obligatoires pour 2008 (Guadeloupe).....	205
Annexe.....	206

Sommaire

Les 10 idées reçues du Droit du Travail.....	209
1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence.....	210
2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail.....	211
3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima.....	212
4. La rupture conventionnelle est.....	213
5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de.....	214
6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise.....	215
7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser.....	216
8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de.....	217
9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là.....	218
10. Le retard n'est pas un motif de licenciement.....	219
Comment lire efficacement sa convention collective.....	220
1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?.....	221
a. Définition de la convention collective.....	221
b. Thèmes abordés dans la convention collective.....	221
c. Utilité de la convention collective.....	221
2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?.....	222
a. L'activité de l'entreprise.....	222
b. La notice d'information remise au moment de l'embauche.....	222
c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie.....	222
d. Les mentions du contrat de travail.....	223
e. L'affichage dans l'entreprise.....	223
f. La mise à disposition des représentants du personnel.....	224
g. L'information auprès de l'inspecteur du travail.....	224
3. Comment s'applique une convention collective ?.....	225
a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail.....	225
b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs.....	225
c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail.....	225
d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral.....	226
e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?.....	226
4. Quels sont les événements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?.....	228
a. La convention collective qui est applicable est révisée.....	228
b. La convention collective qui est applicable est dénoncée.....	228
c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique).....	228
d. La disparition des organisations signataires.....	228
5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?.....	229
a. Savoir chercher dans sa convention collective.....	229
b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?.....	229
c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?.....	231
d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?.....	232

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)

Texte de base

Convention collective nationale du 15 février 1985

Syndicat national des entreprises de prévention et de sécurité (SNEPS) ;

Chambre syndicale nationale des entreprises de sécurité (CSNES) ;

Syndicat national des exploitants en télésecurité (SNET).

Fédération CFDT des services (à l'exception de l'annexe I relative à la durée du travail faisant référence à un accord dont elle n'est pas signataire);

Fédération des employés, cadres, techniciens, agents de maîtrise CFTC ;

Fédération des travaux publics, portuaires de la marine et des transports FO ;

Confédération française de l'encadrement CGC.

Syndicat des professionnels de la sécurité, le 8 janvier 1987 ;

Syndicat national des professionnels de la protection et de la sécurité (S.N.P.S.), le 2 novembre 1989 ;

Union nationale des syndicats autonomes prévention-sécurité par lettre du 27 novembre 1998 (BO CC 99-3) ;

Confédération autonome du travail (CAT), par lettre du 22 septembre 2000 (Opposition de la fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services, 2 rue d'Hauteville, 75010 Paris [FNECS-CGC], par lettre du 11 octobre 2000.) ;

Fédération nationale des métiers de la prévention, de la sécurité, des services annexes, 22 rue Corvisart, 75013 Paris (FNMPSSA), par lettre du 27 septembre 2000 (BO CC 2000-41).

Syndicat professionnel des entreprises de sécurité exerçant des activités de sûreté aérienne et aéroportuaire (SPESSAA), sis 101-109 rue Jean-Jaurès, 92300 Levallois-Perret, par lettre du 17 décembre 2001 (BO CC 2002-2).

SYNDAPS-CGTR, 144, rue Général-de-Gaulle, BP 829, 97476 Saint-Denis Cedex, par lettre du 9 décembre 2005 (BO CC 2005-52).

Le groupement professionnel des métiers de la sécurité électronique télésurveillance, 17, rue de l'Amiral-Hamelin, 75116 Paris, par lettre du 25 octobre 2011 (BO n°2011-47)

Dénonciation de l'accord du 23 septembre 1987 sur l'aménagement du temps de travail par les syndicats FO, CFTC et CFDT en date du 17 septembre 1990.

Champ d'application

Article 1er En vigueur étendu

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.

Application de la convention

Article 2 En vigueur étendu

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 six mois après la date d'application.

A 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.

A 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.

Commission paritaire de conciliation et d'interprétation

Article 3 En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- de la défense nationale ;
- de la recherche et de l'industrie nucléaire ;
- de l'aviation civile ;
- des IGH, des établissements classés ou répertoriés ;
- des établissements recevant du public.

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

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

Droit syndical

Article 4 En vigueur étendu

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.

Représentation du personnel

Article 5 En vigueur étendu

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 election.

A 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° 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
A 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).

Emploi

Article 6 En vigueur étendu

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 fautive 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 troisième mois, en plus de la réglementation en vigueur, des dispositions ci-après :

- réduction de la durée journalière de travail d'une 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 seuls la garde effective d'un ou plusieurs enfants des autorisations d'absence pour garder leur enfant âgé de moins de 12 ans. Chaque absence sera justifiée par certificat médical.

Ces absences pourront être prises soit par journée, soit par demi-journée ; leur cumul ne pourra excéder 4 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.

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 de procédure pénale (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).

Réglementation du travail

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 2 du 18 novembre 1987, étendu par arrêté du 29 février 1988 (JO du 10 mars 1988)

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 cinquième 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, une année sur deux, 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 : 3 jours ouvrés ;
- 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.

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.

A 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 4 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.

(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).

Classifications

Article 8 En vigueur étendu

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

A 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.

Rémunération

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 2 du 18 novembre 1987, étendu par arrêté du 29 février 1988 (JO du 10 mars 1988)

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 Deuxième Troisième	1/3 2/3 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.

Hygiène et sécurité et conditions de travail

Article 10 En vigueur étendu

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.

Sécurité professionnelle

Article 11 En vigueur étendu

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'engage 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.

Modification de la situation juridique de l'employeur

Article 12

En vigueur étendu

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.

Formation professionnelle et formation permanente

Article 13

En vigueur étendu

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.

Prévoyance

Article 14 En vigueur étendu

14.1. 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 oeuvre 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.

14.2. Ancienneté

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

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

14.3. 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 3^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 1^{er} 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.

14.4. 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 3^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 1^{er} jour d'arrêt de travail.

Conditions et cessation d'indemnisation :

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

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :

-lors de la reprise du travail ;

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

-au décès du salarié ;

-lors de la mise en invalidité ;

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

C.-Garantie invalidité - incapacité permanente professionnelle

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

-à défaut de tous les susnommés, aux héritiers.

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

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

14.6. Définition des enfants à charge

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

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

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

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

-d'être en apprentissage ;

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

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

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

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

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.

14.7. 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.

14.8. 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.

14.9. 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 1095^e jour d'incapacité ou jusqu'à la mise en invalidité et au plus tard à la date d'effet de la liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale.

Durée et limites de la portabilité

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

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

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

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

Paiement des prestations

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

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

Financement de la portabilité

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

L'assiette de cotisations est égale à la moyenne des salaires des douze 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. A 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).

Textes Attachés

Clauses générales - Rémunération des jours fériés, Interprétation Accord du 2 novembre 1988

En vigueur non étendu

La commission paritaire de conciliation et d'interprétation prévue à l'article 3 des clauses générales de la convention s'est réunie à Paris le 25 octobre 1988 sous la présidence de M. Laurent.

Etaient présents :

La CFDT ;

La CFTC ;

Et la délégation patronale.

L'ordre du jour était le suivant :

Interprétation de l'article 9.05 des clauses générales de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité, suite à la saisine de la commission par M. le président de la chambre syndicale nationale des entreprises de sécurité.

Les deux parties se sont accordées sur le texte ci-après :

- le salarié travaille le jour férié : il a droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué le jour férié, à une indemnité égale au montant de ce salaire ;
- le salarié travaille suivant un horaire collectif permanent ; du fait du jour férié, il ne travaille pas mais a travaillé les 2 jours de travail entourant le jour férié, sauf autorisation d'absence préalablement accordée par le chef d'entreprise ou le chef d'établissement ;
- en fin de mois, il perçoit sa rémunération mensuelle habituelle, toutes choses étant égales par ailleurs et sans avoir à récupérer ce jour férié par modification du planning initial ;
- un salarié travaille sur la base de plannings variables, dans le cadre d'une durée de travail hebdomadaire collective mais d'interventions individuelles : s'il est inscrit au planning un jour férié, il est payé et indemnisé dans les conditions de l'alinéa 2 de l'article 9.05 de la convention collective.

S'il ne travaille pas le jour férié et qu'il est planifié à hauteur de son horaire mensuel contractuel dans le mois considéré, il ne bénéficie d'aucune rémunération particulière, puisque sa rémunération n'a pas été affectée par le fait qu'il n'a pas travaillé le jour férié.

Annexe I : Durée du travail - Accord du 9 juin 1982

Chambre syndicale des entreprises de gardiennage de France ;

Syndicat national des entreprises de prévention et de sécurité.

CFE-CGC ;

Fédération des travaux publics et portuaires de la marine et des transports CGT-FO ;

CFTC.

En vigueur étendu

En concluant le présent accord, les parties manifestent leur volonté de promotion dans la profession, tendant conjointement à améliorer la situation et les conditions de travail des salariés et à contribuer à la lutte générale contre le chômage par la création d'emplois.

Cet accord est conclu dans le cadre du protocole du 17 juillet 1981 sur la durée du travail entre les syndicats des salariés signataires et le CNPF ; il tient compte de l'accord professionnel du 23 juillet 1981 ainsi que de l'ordonnance du 16 janvier 1982.

Il est également conclu dans le cadre des dispositions en vigueur en matière de droits des travailleurs et ne préjuge pas des dispositions légales ou contractuelles qui pourraient être prises ultérieurement dans ce domaine.

Enfin, l'attention est attirée sur deux points importants :

- a) En raison du caractère spécifique de la sécurité et de la continuité de ses obligations, les horaires de travail doivent déroger au régime général.

Cette spécificité, qui exclut la pénibilité du travail à la chaîne, autorise des temps de présence supérieurs à ceux accomplis dans les secteurs de la production.

Ainsi la durée de présence sur les lieux de travail, comprenant les heures de travail effectif et les heures de permanence, est modulée selon les probabilités de réduction de la durée légale du travail de manière, dans l'éventualité d'une réduction à 35 heures, de pouvoir encore effectuer 48 heures par semaine sans autorisation de l'inspecteur du travail.

Aussi, le présent protocole prévoit en tableau des réductions de temps de travail en fonction des durées légales jusqu'à 35 heures par semaine. L'application de ce tableau dans le temps est fonction des mesures à venir.

b) Les avenants (n^{os} 2 et suivants) au protocole du 23 juillet 1981 règlent certains problèmes propres aux équivalences en matière de durée du travail et de compensations financières.

Les dispositions du présent protocole qui ne concernent pas ces sujets spécifiques sont applicables aux personnels des entreprises de surveillance, de gardiennage et de sécurité.

D'autre part, convaincues que la diminution de la durée du travail et que la suppression progressive des équivalences provoqueront la création d'emplois nouveaux, les parties signataires s'engagent à intervenir auprès des pouvoirs publics en vue de permettre à la profession de bénéficier des contrats de solidarité.

Champ d'application

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

Le présent protocole est applicable sur l'ensemble de territoire métropolitain aux entreprises ou organismes privés dont l'activité économique est la surveillance, le gardiennage et la sécurité, ainsi qu'à leurs employés.

Date d'application

Article 2

[En vigueur étendu](#)

Le présent protocole entre en vigueur sous un délai de 3 mois décompté à partir du premier jour du mois suivant la date de signature.

Heures supplémentaires

Article 8

[En vigueur étendu](#)

Modifié par avenant n° 2 du 18 novembre 1987 étendu par arrêté du 29 février 1988 JORF 10 mars 1988

1. Abrogé par avenant n° 2 du 18 novembre 1987 (1).

2. Abrogé par avenant n° 2 du 18 novembre 1987 (1).

3. Les durées de travail effectif journalier peuvent être prolongées à titre temporaire en cas de force majeure, correspondant à des travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage en cas d'accident ou d'incendie.

(1) Voir l'accord national professionnel du 1er juillet 1987, modifié par avenant n° 1 du 23 septembre 1987 relatif à la durée du travail.

(1) Voir l'accord national professionnel du 1er juillet 1987, modifié par avenant 1 du 23 septembre 1987 relatif à la durée du travail.

Dispositions diverses

Article 12

[En vigueur étendu](#)

Modifié par avenant n° 2 du 18 novembre 1987 étendu par arrêté du 29 février 1988 JORF 10 mars 1988

1. Les modalités d'application du présent protocole feront l'objet, autant que de besoin, dans chaque entreprise, d'une consultation avec les institutions représentatives du personnel concerné.

2. En cas de différend collectif relatif à l'application du présent protocole, une commission de conciliation se réunira pour trouver une solution amiable au différend.

La commission sera composée d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs et de représentants des organisations syndicales représentatives de salariés, signataires du présent protocole ou y adhérant postérieurement.

3. (Abrogé par avenant n° 2 du 18 novembre 1987.)

4. Le présent protocole est applicable aux personnels à temps partiel dans la mesure où la structure de leur service répond aux dispositions ci-dessus énumérées.

Extension

Article 13

En vigueur étendu

Le présent protocole ayant valeur d'accord national professionnel au sens de l'article L. 133-12-6 du code du travail, les signataires demandent son extension aux entreprises et organismes privés de surveillance, gardiennage, sécurité et à leurs salariés, sur l'ensemble du territoire métropolitain.

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

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

(1) Dénonciation de l'avenant du 23 septembre 1987 par les syndicats FO, CFTC et CFDT, par lettre du 17 septembre 1990.

CSNES ;

SNET ;

SNEPS ;

PROSECUR.

CFTC ;

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CFDT.

Dénonciation de l'avenant du 23 septembre 1987 par les syndicats FO, CFTC et CFDT, par lettre du 17 septembre 1990.

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 1 du 23 septembre 1987, étendu par arrêté du 15 décembre 1987 (JO du 29 décembre 1987)

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

Entre les soussignés, après avoir rappelé que :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La journée civile va de 0 heure à 24 heures ;

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

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 1 du 23 septembre 1987, étendu par arrêté du 15 décembre 1987 (JO du 29 décembre 1987)

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

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

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 1 du 23 septembre 1987, étendu par arrêté du 15 décembre 1987 (JO du 29 décembre 1987)

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

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

2.1. Organisation du travail

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

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

- 3 semaines à 36 heures, 1 semaine à 48 heures ;
- 1 semaine à 32 heures, 1 semaine à 40 heures, 1 semaine à 44 heures ;
- 3 semaines à 44 heures, 1 semaine à 36 heures.

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

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

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

Décompte des heures supplémentaires dans le cadre du cycle

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

Modalités de paiement au mois

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

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

2.3. Contrôle et modification de l'horaire de travail

Les plannings de vacations seront établis par référence aux cycles.

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

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

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

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

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

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 1 du 23 septembre 1987, étendu par arrêté du 15 décembre 1987 (JO du 29 décembre 1987)

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.

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 1 du 23 septembre 1987, étendu par arrêté du 15 décembre 1987 (JO du 29 décembre 1987)

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

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 1 du 23 septembre 1987, étendu par arrêté du 15 décembre 1987 (JO du 29 décembre 1987)

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

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 1 du 23 septembre 1987, étendu par arrêté du 15 décembre 1987 (JO du 29 décembre 1987)

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.

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 1 du 23 septembre 1987, étendu par arrêté du 15 décembre 1987 (JO du 29 décembre 1987)

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

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

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

Article 8

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 1 du 23 septembre 1987, étendu par arrêté du 15 décembre 1987 (JO du 29 décembre 1987)

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

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

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

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

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 1 du 23 septembre 1987, étendu par arrêté du 15 décembre 1987 (JO du 29 décembre 1987)

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

Article 10

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 1 du 23 septembre 1987, étendu par arrêté du 15 décembre 1987 (JO du 29 décembre 1987)

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

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

Article 11

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 1 du 23 septembre 1987, étendu par arrêté du 15 décembre 1987 (JO du 29 décembre 1987)

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

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

Annexe II : Classification des postes d'emploi

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires professionnels de la prévention et de la sécurité, conscients de la nécessité d'organiser les structures de leur profession afin de poursuivre son développement dans des conditions favorables à chacune des parties, ont été conduits à instaurer une classification des emplois, concernant l'ensemble des salariés.

Cette classification permet la mise en place d'une politique cohérente de promotions et de salaires visant à établir, d'une part, l'égalité des chances professionnelles des salariés d'une activité à l'autre et d'une entreprise à l'autre et, d'autre part, l'égalité des chances économiques des entreprises dans un marché concurrentiel.

L'ensemble de la profession couvrant plusieurs activités diversifiées dont les techniques sont appelées à évoluer de manière significative dans les prochaines années, il s'est révélé nécessaire que cette classification soit adaptée aussi bien à cette diversité qu'à ces évolutions.

Pour répondre à cette nécessité, un cadre large regroupant les emplois par niveaux a été retenu.

Les définitions de ces niveaux reposent sur des critères généraux tels que les compétences nécessaires, l'autonomie, la responsabilité, etc., communs à toutes les activités.

Les connaissances requises sont déterminées par référence aux niveaux de formation définis par l'Education nationale ; ces connaissances pourront être également acquises par l'expérience professionnelle. Un salarié ne peut prétendre accéder à un niveau donné s'il ne peut pas satisfaire l'ensemble des critères des niveaux inférieurs.

Ces définitions de niveaux sont affinées par des définitions d'échelons tenant compte de la difficulté et de la complexité du service à effectuer.

Cette classification permet ainsi d'établir des correspondances logiques entre activités diverses et doit harmoniser les déroulements de carrière soit au sein d'une même activité, soit par passage d'une activité à une autre.

Son application conduit à une mise en ordre des classements actuels et introduit une nouvelle relativité des fonctions les unes par rapport aux autres.

Elle n'entraîne ni remise en cause du salaire de base correspondant à la qualification antérieure, ni pour autant l'accès automatique à une classification supérieure.

Agents d'exploitation, employés administratifs, techniciens

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 1 du 17 décembre 1987, étendu par arrêté du 1er juin 1988 (JO du 9 juin 1988)

Niveau I

Le salarié exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie en se conformant à des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail, les procédures à utiliser, les moyens à employer, les limites à respecter. Le contrôle de l'exécution de ces tâches est simple et peut être immédiat. Le niveau minimal de connaissances requis est de comprendre rapidement les consignes verbales ou écrites, de s'exprimer et de tenir la main courante du poste de façon facilement intelligible par le personnel de l'entreprise bénéficiaire de la prestation, ainsi que par les personnels des services publics chargés de la sécurité.

1er échelon :

Le travail est caractérisé par l'exécution de tâches simples. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas quelques heures.

2e échelon :

Le travail est caractérisé par la combinaison et la succession d'opérations diverses. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas quelques jours.

Niveau II

Le salarié exécute un travail qualifié constitué par un ensemble de tâches diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à obtenir. Il se conforme à des instructions et/ou consignes de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les méthodes à employer, les moyens disponibles, les limites à respecter. Le niveau de connaissances, qui peut être acquis par l'expérience professionnelle, correspond au niveau V bis de l'Education nationale. La qualification professionnelle requise s'acquiert rapidement dans l'entreprise.

1er échelon :

Le travail est caractérisé par la combinaison d'opérations nécessitant des connaissances professionnelles permettant, sans difficulté particulière, de constater la normalité de la situation ou d'intervenir dans le but de rétablir cette normalité. Le contrôle de l'exécution du travail peut être immédiat.

2e échelon :

Le travail est caractérisé par la combinaison d'opérations nécessitant des connaissances professionnelles permettant, après l'exécution d'opérations de vérification, de constater la normalité de la situation ou d'intervenir dans le but de rétablir cette normalité. Le contrôle immédiat de l'exécution du travail n'est pas toujours possible, mais les conséquences des erreurs ou des manquements se manifestent rapidement.

Niveau III

(Complété par avenant n° 1 du 17 décembre 1987)

Le salarié exécute des travaux comportant l'analyse et l'exploitation d'informations. Il se conforme à des instructions de travail précises et détaillées ainsi qu'à des informations sur les méthodes à employer et les objectifs à atteindre. La coordination des activités de son groupe de travail peut lui être confiée. Le contrôle du travail est complexe, les conséquences des erreurs et des manquements n'apparaissent pas toujours immédiatement. Le niveau de connaissances, qui peut être acquis par l'expérience professionnelle, correspond au niveau V de l'Education nationale (CAP d'agent de prévention et de sécurité, notamment). La qualification professionnelle requise s'acquiert par une formation appropriée.

1er échelon :

Le travail est caractérisé par l'exécution des tâches réalisées selon un processus standardisé ou selon un processus inhabituel mais avec l'assistance nécessaire.

2e échelon :

Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution de manière autonome d'une suite de tâches selon un processus déterminé ;
- l'établissement sous la forme requise des documents qui en résultent.

3e échelon :

Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution d'un ensemble de tâches généralement interdépendantes dont la réalisation nécessite de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications en cours de travail ;
- la rédaction de comptes rendus techniques.

Niveau IV

Le salarié exécute des travaux faisant appel à une technique connue. Il reçoit des instructions de caractère général laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en oeuvre et sur la succession des étapes. Ces instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.

Il peut avoir la responsabilité technique du travail exécuté par un personnel de qualification moindre. Le niveau de connaissances, qui peut être acquis par l'expérience professionnelle, correspond au niveau IV de l'Education nationale. La qualification professionnelle requise s'acquiert par une formation spécifique.

1er échelon :

Le travail généralement inscrit dans le domaine d'une technique est caractérisé par une initiative portant sur des choix entre des méthodes et des moyens habituellement utilisés.

2e échelon :

Le travail est caractérisé par la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes d'adapter, les méthodes et les moyens habituellement utilisés.

3e échelon :

Le travail est caractérisé par :

- l'élargissement du domaine d'action à des spécialités techniques connexes et à des tâches administratives ;
- le choix éventuel des méthodes et des moyens et leur modification ;
- l'autonomie indispensable à l'exécution sous la réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires.

Niveau V

Le salarié exécute des travaux d'après des directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif à atteindre, accompagnées d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux ; il assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe selon l'échelon. Ces travaux nécessitent la prise en compte et l'intégration de données observées et de contraintes d'ordre technique, économique, administratif, etc., ainsi que du coût des solutions proposées, le cas échéant en collaboration avec des agents d'autres spécialités.

L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation de moyens ou de procédés comportant, à un degré variable selon l'échelon, une part d'innovation. L'étendue ou l'importance de cette activité détermine le degré d'association ou de combinaison de ces éléments : conception, synthèse, coordination ou gestion. Il a généralement une responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis d'un personnel de qualification moindre. Il a de larges responsabilités sous le contrôle d'un supérieur, qui peut être le chef d'entreprise. Le niveau de connaissances, qui peut être acquis par l'expérience professionnelle, correspond au niveau III de l'Education nationale. La qualification professionnelle requise s'acquiert par une formation longue dans plusieurs domaines.

1er échelon :

A cet échelon, l'innovation consiste à rechercher des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini. Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif.

2e échelon :

A cet échelon, l'innovation consiste, en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et à adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables. L'élaboration de ces solutions peut impliquer de proposer des modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini.

En cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif, le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente devra être accompagné de propositions de modifications de certaines caractéristiques de cet objectif.

3e échelon :

A cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécifications destinées à compléter l'objectif initialement défini, à élaborer et à mettre en oeuvre les solutions nouvelles qui en résultent.

Agents de maîtrise

En vigueur étendu

L'agent de maîtrise a les qualités humaines et les capacités professionnelles nécessaires pour assumer des responsabilités d'encadrement (connaissances techniques et de gestion, aptitude au commandement) dans les limites de la délégation qu'il a reçue. Cette délégation sera attribuée à des salariés ayant des connaissances ou une expérience professionnelle au moins équivalentes à celles des personnels encadrés.

Niveau I

L'agent de maîtrise de niveau I encadre un groupe de salariés. Il dispose d'instructions précises et détaillées, un programme et des objectifs lui sont fixés, les moyens adaptés lui sont fournis.

Il prend notamment la responsabilité :

- d'accueillir les nouveaux embauchés et d'aider à leur adaptation ;
- de répartir et affecter les tâches, donner les instructions utiles, conseiller et faire toutes observations appropriées ;
- d'assurer les liaisons nécessaires à l'exécution du travail, contrôler la réalisation ;
- de participer à l'appréciation des compétences du personnel et au choix des mesures susceptibles d'apporter un perfectionnement individuel ainsi qu'aux promotions ;
- de veiller à l'application correcte des règles d'hygiène et de sécurité, participer à leur amélioration ainsi qu'à celle des conditions de travail, prendre des décisions immédiates dans les situations dangereuses ;
- de transmettre et expliquer les informations professionnelles ascendantes et descendantes.

Le niveau de connaissances, qui peut être acquis par l'expérience professionnelle, correspond au niveau V de l'Education nationale.

1er échelon :

Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux dont la nature répond aux définitions des échelons des niveaux I et II du personnel d'exécution.

2e échelon :

Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux dont la nature répond aux définitions des échelons des niveaux I à III du personnel d'exécution.

Il peut être amené à procéder à des adaptations des méthodes et des moyens mis à sa disposition.

Niveau II

L'agent de maîtrise de niveau II encadre un groupe de salariés soit directement, soit par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveau I. Il dispose d'instructions relatives aux conditions d'organisation de travail du groupe lui permettant d'utiliser les moyens qui lui sont fournis en fonction d'un programme et des objectifs à atteindre.

Il prend notamment la responsabilité :

- de participer à l'accueil du personnel nouveau et de veiller à son adaptation ;
- de faire réaliser les programmes en recherchant la bonne utilisation du personnel et des moyens, de donner les instructions adaptées et d'en contrôler l'exécution ;
- de décider et d'appliquer les mesures correctrices nécessaires pour faire respecter les normes d'activités ;
- d'apprécier les compétences du personnel et de proposer les mesures propres à promouvoir l'évolution et les promotions individuelles ;
- d'imposer le respect des dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité et d'en promouvoir l'esprit ;
- de rechercher et de proposer des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail ;
- de transmettre et d'expliquer les informations professionnelles ascendantes et descendantes.

Le niveau de connaissances, qui peut être acquis par l'expérience professionnelle, correspond aux niveaux III et IV de l'Education nationale.

1er échelon :

Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux répondant aux définitions des échelons des niveaux I à IV du personnel d'exécution.

Il peut intervenir sur les processus d'exécution et les méthodes de vérification du respect des normes.

2e échelon :

Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux faisant appel à des solutions diversifiées et nécessitant des adaptations. Il est associé au choix des moyens et à l'établissement des programmes d'activités ainsi qu'à l'élaboration des processus d'exécution.

Niveau III

L'agent de maîtrise de niveau III assure l'encadrement d'un ou de plusieurs groupes, généralement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise des niveaux I et II, et en assure la cohésion.

Il est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires à partir de directives en précisant le cadre. Des objectifs et des règles de gestion lui sont assignés.

Il prend notamment la responsabilité :

- de veiller à l'accueil des nouveaux membres des groupes et à leur adaptation ;
- de faire réaliser les programmes ;
- de formuler les instructions d'application ;
- de répartir les programmes, en suivre la réalisation, en contrôler les résultats par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctives nécessaires ;
- de contrôler la gestion de son unité en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées ;
- de donner délégation de pouvoir pour prendre certaines décisions ;
- d'apprécier les compétences individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité les mesures de formation ou de promotion en découlant ;
- de promouvoir la sécurité à tous les niveaux ainsi que les recherches en matière d'amélioration des conditions de travail ;
- de favoriser la circulation et la compréhension de l'information ;

- de participer à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui en découlent.

Il est généralement placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, qui peut être le chef d'entreprise. Le niveau de connaissances, qui peut être acquis par l'expérience professionnelle, correspond au niveau III de l'Education nationale.

1er échelon :

Agent de maîtrise assumant la responsabilité de l'encadrement de personnels exécutant des travaux diversifiés mais complémentaires.

2e échelon :

Agent de maîtrise assumant la responsabilité de l'encadrement de personnels exécutant des travaux de nature différente mettant en oeuvre des processus stabilisés.

3e échelon :

Agent de maîtrise assumant la responsabilité de l'encadrement de personnels exécutant des travaux mettant en oeuvre des techniques diversifiées et évolutives. Il est associé à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion.

Ingénieurs et cadres

En vigueur étendu

Position I

Les ingénieurs et cadres de la position I sont des salariés titulaires d'un diplôme des niveaux II et I de l'Education nationale, ne pouvant justifier de plus de 2 années de pratique dans un ou des emplois d'ingénieurs ou de cadres où ils ont été appelés à mettre en oeuvre les connaissances théoriques sanctionnées par ce diplôme.

Position II

Peuvent accéder à la position II :

- les ingénieurs ou cadres titulaires d'un diplôme des niveaux II et I de l'Education nationale dès qu'ils peuvent justifier de 2 ans de pratique des connaissances théoriques sanctionnées par ce diplôme ;

- sont également classés en position II les salariés ayant acquis une expérience professionnelle et/ou des connaissances leur permettant de tenir les fonctions correspondant aux définitions ci-dessous et qu'ils exercent effectivement.

Position II-A

Ingénieur ou cadre qui assume dans les domaines soit technique, soit administratif, soit commercial, soit de la gestion des responsabilités découlant des directives de son supérieur hiérarchique.

Position II-B

Ingénieur ou cadre assumant les mêmes responsabilités qu'en position II-A mais dont l'activité s'étend à la totalité d'un service avec une autonomie limitée.

Position III

L'ingénieur ou le cadre de position III assume dans des domaines soit technique, soit administratif, soit commercial, soit de la gestion, soit dans plusieurs d'entre eux des responsabilités exigeant une large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre de ses attributions.

Position III-A

Ingénieur ou cadre exerçant des fonctions dans lesquelles il met en oeuvre non seulement des connaissances équivalentes à celles sanctionnées par un diplôme mais aussi des connaissances fondamentales et une expérience étendue dans une spécialité.

Position III-B

Ingénieur ou cadre exerçant des fonctions dans lesquelles il met en oeuvre des connaissances théoriques et une expérience étendue dépassant le cadre de la spécialisation ou conduisant à une haute spécialisation.

Les responsabilités qu'il assume exigent une très large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre de ses attributions.

Position III-C

L'existence de tels postes ne se justifie que par la valeur technique requise par la nature de l'entreprise, par l'importance de l'établissement ou par la nécessité d'une coordination à haut niveau entre plusieurs services ou activités.

Ces postes exigent la plus large autonomie de jugement et d'initiative.

Une telle classification résulte du niveau de l'expérience et des connaissances de l'intéressé mais aussi de l'importance particulière des responsabilités techniques, commerciales, administratives ou de gestion qu'il assume sans que sa position dans la hiérarchie réponde à la définition ci-dessus, ni même à celles prévues par la position II.

Position supérieure

Sont placés dans cette position les ingénieurs ou cadres exerçant la totalité d'une fonction de gestion dans l'entreprise.

Ils n'entrent pas dans le champ d'application de la présente convention collective ni de ses avenants ou annexes et font l'objet de contrats particuliers.

Annexe III : Salaires

En vigueur étendu

Voir partie " Salaires".

Annexe IV : Agents d'exploitation, employés administratifs et techniciens

Domaine d'application

Article 1er

En vigueur étendu

La présente annexe précise les dispositions particulières aux agents d'exploitation, employés administratifs et techniciens dont les emplois sont définis dans l'annexe "Classifications".

Période d'essai

Article 2

En vigueur étendu

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 appelée 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.

Affectation provisoire

Article 3

En vigueur étendu

Tout agent d'exploitation, employé administratif ou technicien assurant l'intérim d'un poste de classification supérieure pendant une période continue de plus de 2 mois recevra, à partir du troisième 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.

Exécution d'heures de permanence

Article 4

En vigueur étendu

Un agent d'exploitation peut être amené en cas de nécessité à effectuer des heures de permanence.

Dans ce cas, il peut être amené à assurer des vacations d'une durée maximale de 15 heures, dans les postes de travail nécessitant l'arrêt d'un système de sécurité.

Port de l'uniforme

Article 5

En vigueur étendu

L'exercice de la fonction d'agent d'exploitation entraîne l'obligation formelle du port de l'uniforme sur les postes d'emploi fixes ou itinérants et pendant toute la durée du service. L'uniforme professionnel étant représentatif de son entreprise, le salarié ne doit en aucun cas le porter 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.

Indemnité de panier

Article 6

En vigueur étendu

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

Son montant est fixé à 3,30 € et sera revalorisé, lors de l'entrée en vigueur de chaque révision conventionnelle de la grille des salaires, d'un taux égal à celui de l'évolution de cette grille.

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

Agent de sécurité cynophile

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Les agents de sécurité cynophile bénéficient d'une indemnité forfaitaire correspondant à l'amortissement ainsi qu'aux dépenses d'entretien, de matériel canin et de santé du chien. Cette indemnité minimum, basée sur une durée moyenne de vie professionnelle de 6,5 ans et calculée en incluant la nécessité de renouveler le chien à l'issue de cette durée moyenne, est égale à 1,13 € par heure de vacation effectuée par l'équipe homme-chien.

Le détail de l'ensemble des coûts et dépenses ci-dessus mentionnés, qui aboutissent à la détermination du montant indemnitaire précité et qui ont fait l'objet d'un recensement exhaustif entre les parties signataires avec l'aide de professionnels, figure, à titre de justificatif et de référence, en annexe au présent accord.

Cette indemnité sera annuellement réévaluée au 1er janvier de chaque année par application du taux d'évolution de l'indice des prix à la consommation (mensuel, ensemble des ménages, métropole, base 1998), nomenclature COICOP : 09.3.4, " Animaux d'agrément, y compris services vétérinaires et autres services ".

La première réévaluation interviendra pour la première fois au jour de l'entrée en vigueur du présent accord en fonction du dernier indice connu, l'indice retenu comme référence au moment de la signature étant celui du mois de décembre 2014 au niveau de : 131,76.

7.2. Les agents de sécurité cynophile bénéficient d'un régime de branche couvrant les frais de santé canine spécifiquement exposés pour leurs chiens.

L'indemnité prévue au paragraphe 7.1 ci-dessus incluant une contribution de l'employeur au coût d'adhésion à ce régime, les agents de sécurité cynophile justifieront semestriellement à l'égard de leur employeur du paiement biannuel de leur prime, effectué auprès du gestionnaire du régime.

L'employeur sera fondé à suspendre le paiement de l'indemnité prévue à l'article 7.1 ci-dessus tant que le salarié ne produira pas cette justification.

A titre transitoire, dans le cas de chiens déjà couverts par une assurance santé au moment de l'entrée en vigueur du présent accord, les agents cynophiles pourront attendre la survenance de la prochaine échéance de cette police individuelle pour souscrire au régime d'assurance mutuelle de branche énoncé au premier alinéa ci-dessus.

Pour cette période transitoire, ils devront néanmoins justifier de l'existence et de la validité en cours de cette assurance individuelle pour bénéficier du versement de l'indemnité horaire.

7.3. 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 cynophile une " indemnité de transport de chien " selon les conditions et modalités suivantes :

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 pour accomplir une vacation avec son chien. Elle n'est donc pas due pour tout autre déplacement ne nécessitant pas la présence du chien.

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

Le barème 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.

(En euros.)

Distance aller simple	Indemnité pour un aller-retour
-----------------------	--------------------------------

De 0 à 15 km	1,75
De 16 à 30 km	2,33
De 31 à 50 km	2,68
Plus de 50 km	3,03

Ce barème sera indexé sur l'évolution du barème annuel de l'administration, et ce à compter du premier jour du mois suivant l'entrée en vigueur du nouveau barème.

Maladie - Accident

Article 8

En vigueur étendu

Sous réserve d'avoir satisfait aux obligations de l'article 7.03 des clauses générales, après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté 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 10 jours)	70 % 2e période
Plus de 3	Pendant 30 jours	Les 30 jours suivants
Plus de 8	Pendant 45 jours	Les 45 jours suivants
Plus de 13	Pendant 60 jours	Les 45 jours suivants
Plus de 18	Pendant 60 jours	Les 75 jours suivants
Plus de 23	Pendant 75 jours	Les 75 jours suivants
Plus de 28	Pendant 90 jours	Les 90 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 onzième jour d'absence en cas de maladie et à compter du premier 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 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 premier jour d'une maladie n'ayant pas été indemnisée, même partiellement, au cours du cycle précédent.

Délai-congé

Article 9 (1)

En vigueur étendu

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			
	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 15 jours à 1 mois	1 jour ouvré	1 jour ouvré	1 jour ouvré	1 jour ouvré
De plus de 1 mois à 2 mois	2 jours ouvrés	2 jours ouvrés	2 jours ouvrés	2 jours ouvrés
De plus de 2 mois à 6 mois	7 jours calendaires	14 jours calendaires (1)	7 jours calendaires	14 jours calendaires (1)
De plus de 6 mois à 2 ans	1 mois	1 mois	1 mois	1 mois
De plus de 2 ans	1 mois	2 mois	2 mois	2 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.

Départ à la retraite

Article 10

En vigueur étendu

A 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) :

- 1/2 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 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).

NB (1) Etendu sous réserve de l'application de l'article R. 122-1 du code du travail.

Annexe V : Agents de maîtrise

Domaine d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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

Période d'essai

Article 2

En vigueur étendu

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 appelée 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.

Durée et organisation du travail

Article 3

En vigueur étendu

Etant 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.

Affectation provisoire

Article 4

En vigueur étendu

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 troisième 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.

Port de l'uniforme

Article 5

En vigueur étendu

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.

Congés annuels supplémentaires payés

Article 6

En vigueur étendu

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.

Maladie. - Accident

Article 7

En vigueur étendu

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 quatrième jour d'absence en cas de maladie et à compter du premier 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 premier jour d'une maladie n'ayant pas été indemnisée, même partiellement, au cours du cycle précédent.

Délai-congé

Article 8 (1)

En vigueur étendu

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	
	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.

Départ à la retraite

Article 9 En vigueur étendu

A 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) :

- 1/2 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).

(1) Etendu sous réserve de l'application de l'article R. 122-1 du code du travail.

Annexe VI : Cadres

Domaine d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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

Contrat de travail

Article 2

En vigueur étendu

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.

Période d'essai

Article 3

En vigueur étendu

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.

Délégation de responsabilité

Article 4 En vigueur étendu

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.

Déplacements professionnels

Article 5 En vigueur étendu

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.

Changement de résidence

Article 6 En vigueur étendu

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.

Congé annuel supplémentaire payé

Article 7 En vigueur étendu

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.

Maladie ou accident

Article 8 En vigueur étendu

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.

Délai-congé

Article 9 (1) En vigueur étendu

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.

(1) Sauf pendant le renouvellement éventuel de la période d'essai dans ce cas, quatorze jours calendaires.

(2) Sauf pendant le renouvellement éventuel de la période d'essai dans ce cas, un mois.

Départ à la retraite

Article 10

En vigueur étendu

A 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).

Organisation du travail

Article 11

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 2 du 18 novembre 1987, étendu par arrêté du 29 février 1988 (JO du 10 mars 1988)

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.

Annexe VII : Prévoyance - Avenant de révision n° 1 du 4 juillet 2011 à l'avenant du 10 juin 2002

SNES ;

SPESSAA ;

AG2R.

CFDT ;

CFTC ;

CGC ;

CGT ;

FO.

Adhésion de l'USP par lettre du 4 mai 2004.

Préambule

En vigueur étendu

Préambule

Considérant la situation financière déséquilibrée du régime de prévoyance, les partenaires sociaux ont voulu sauvegarder ce régime, mis en place par l'avenant du 10 juin 2002, en procédant à des aménagements visant à en garantir la pérennité.

De plus, les parties conviennent d'adapter l'avenant du 10 juin 2002 aux différentes dispositions réglementaires ou législatives intervenues depuis la prise d'effet du régime conventionnel.

Article 1er

En vigueur étendu

Dans un souci de lisibilité, le présent avenant se substitue à compter de sa date d'effet aux dispositions antérieures de l'article 14 des clauses générales modifié par l'avenant du 10 juin 2002 de la convention collective nationale des entreprises de prévention et sécurité.

Les modalités de ce régime sont définies ci-après.

Article 2

En vigueur étendu

Art. 2. Cotisations

Assiette et paiement des cotisations

La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire retenus sont ceux entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale ou ceux entrant dans cette assiette mais bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de sécurité sociale. Sont notamment pris en compte dans l'assiette des cotisations, le 13e mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne sont pas prises en compte dans l'assiette des cotisations les sommes versées à titre exceptionnel lors de la cessation du contrat de travail (notamment l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non-concurrence).

Les cotisations sont prélevées sur les paies et réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu.

Chaque année, avec paiement des cotisations du 4e trimestre, les entreprises adhérentes au régime de prévoyance devront transmettre obligatoirement, à AG2R Prévoyance, leur DADS ou leur DADS-U.

2.1. Personnel non cadre

(En pourcentage.)

CATEGORIE NON CADRE	EMPLOYEUR	SALARIÉ
Décès toutes causes + double effet + invalidité absolue et définitive (3e catégorie)	0,16	-
Frais obsèques	0,03	-
Rente éducation OCIRP	0,03	-
Rente de conjoint OCIRP	0,04	-
Incapacité temporaire de travail	-	0,33
Invalidité	0,27	0,20
Taux global	0,53	0,53

La cotisation globale de 1,06 % sur les tranches A et B est répartie entre l'employeur et le salarié selon le tableau ci-dessus ; la garantie incapacité temporaire de travail est financée intégralement par les salariés.

La cotisation globale des salariés non cadres visée ci-dessus est maintenue pour une durée de 5 ans, à périmètre de garanties constantes, sous réserve que pendant cette période des modifications de lois ou de règlements servant de base aux prestations garanties ne remettent pas en cause l'équilibre technique du présent régime.

2.2. Personnel cadre

Assiette et paiement des cotisations

La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire retenus sont ceux entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale ou ceux entrant dans cette assiette mais bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de sécurité sociale. Sont notamment pris en compte dans l'assiette des cotisations le 13e mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne sont pas prises en compte dans l'assiette des cotisations les sommes versées à titre exceptionnel lors de la cessation du contrat de travail (notamment l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non-concurrence).

Les cotisations sont prélevées sur les paies et réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu.

Chaque année, avec paiement des cotisations du 4e trimestre, les entreprises adhérentes au régime de prévoyance devront transmettre obligatoirement, à AG2R Prévoyance, leur DADS ou leur DADS-U.

(En pourcentage.)

		Taux de cotisations	
--	--	---------------------	--

Catégorie cadre	Taux de cotisations		Taux de cotisations	Taux de cotisations
	Employeur	Employeur	Salarié	Salarié
	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B
Décès toutes causes + double effet + invalidité absolue et définitive (3e catégorie)	0,67	-	-	-
Frais obsèques	0,03	-	-	-
Rente éducation OCIRP	0,06	0,03	-	0,03
Rente de conjoint OCIRP	0,09	0,045	-	0,045
Incapacité temporaire de travail	0,40	0,255	-	0,255
Invalidité	0,29	0,19	-	0,19
Taux global	1,54	0,52	-	0,52

La cotisation de 1,54 % sur la tranche A et de 1,04 % sur la tranche B est répartie entre l'employeur et le salarié selon tableau ci-dessus.

La cotisation globale des salariés cadres visée ci-dessus est maintenue pour une durée de 5 ans, à périmètre de garanties constantes, sous réserve que pendant cette période des modifications de lois ou de règlements servant de base aux prestations garanties ne remettent pas en cause l'équilibre technique du présent régime.

Article 3

En vigueur étendu

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assureurs avant le 31 mars 2012 seront garantis à la date d'effet de leur adhésion pour les prestations suivantes :

- l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, lorsque aucun organisme précédent n'indemnise ces arrêts ;
- les revalorisations futures portant sur les indemnités journalières et rentes invalidité en cours de service ;
- l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation moindre par un assureur antérieur ;
- la poursuite de la garantie décès au profit de ces personnes, sauf à ce que le contrat antérieur prévoit ce maintien en cas de résiliation.

En cas de résiliation d'un contrat due à la présente désignation entraînant de la part de l'organisme assureur antérieur une demande d'indemnité de résiliation en application de l'article 30 de la loi du 31 décembre 1989 précitée, les organismes désignés s'engagent à reprendre intégralement les engagements relatifs au maintien des garanties décès (y compris pour les bénéficiaires dont le contrat de travail a été rompu) sous réserve que (1) :

- d'une part, les entreprises concernées communiquent un état détaillé des bénéficiaires des rentes d'incapacité et d'invalidité selon les modalités et délais fixés par le contrat d'adhésion annexé à l'accord, et
- d'autre part, le précédent organisme assureur transmette aux organismes désignés les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de cet article 30.

Au cas où l'entreprise, notamment du fait de la souscription d'un contrat antérieur, viendrait à rejoindre le régime professionnel postérieurement au 31 mars 2012, une pesée du risque présenté par cette entreprise serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation professionnelle.

Afin d'assurer l'équilibre technique du régime professionnel, les organismes assureurs désignés calculeront la prime nécessaire à la constitution des provisions correspondant aux revalorisations futures portant sur les indemnités journalières et rentes invalidité en cours de service et l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation moindre par un assureur antérieur.

Lorsque aucun organisme précédent n'indemnise les arrêts de travail, les assureurs désignés calculeront la prime nécessaire à la constitution des provisions correspondant à l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet.

- (1) Paragraphe exclu de l'extension en tant qu'il conduit à priver le salarié de ses droits ou à conditionner ces derniers à des obligations procédant du contrat entre les employeurs et les organismes d'assurance (arrêté du 30 mai 2012, art. 1er).

Article 4 (1)

En vigueur étendu

Est reconduite par le présent avenant la désignation des organismes assureurs suivants :

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 35, boulevard Brune, 75680 Paris Cedex 14, en qualité d'organisme assureur des garanties décès, double effet, invalidité absolue et définitive, incapacité temporaire de travail et invalidité ;
- l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, désigné comme organisme assureur de la garantie rente éducation, AG2R Prévoyance recevant délégation de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

La désignation des organismes assureurs pourra être réexaminée périodiquement par les parties. En tout état de cause, ce réexamen sera effectué au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent avenant, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Afin de fixer les relations avec les organismes ci-dessus désignés, les partenaires sociaux signeront un « contrat de garanties collectives », ce dernier étant annexé au présent avenant.

Mise en place du régime

Les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance à la date d'effet de l'avenant du 10 juin 2002 peuvent maintenir leur contrat auprès de l'organisme auquel elles adhèrent. Toutefois, cette faculté est subordonnée à la condition de s'assurer de la conformité de leurs garanties risque par risque, avec celles définies à l'article 1er du présent avenant, et ce pour un coût identique.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans le cas où ces conditions ne sont pas respectées, les entreprises concernées

doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre fin au contrat de prévoyance et adhérer aux organismes désignés à l'article 1.18 du présent avenant, ces derniers s'engageant par ailleurs à proposer la mise en place de régimes différentiels, dès lors que les contrats antérieurs étaient plus avantageux.

Changement d'organisme assureur

En cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation de l'un ou des organismes assureurs désignés à l'article 4 du présent avenant, les garanties en cas de décès sont maintenues pour les salariés et anciens salariés bénéficiaires des prestations incapacité et invalidité complémentaires du présent régime, par le ou les organismes faisant l'objet d'une résiliation ou non renouvelé(s), et ce au niveau de prestation tel qu'il est défini par le texte conventionnel au jour de sa résiliation ou du non-renouvellement de la désignation.

Les prestations incapacité, invalidité et rente éducation en cours de versement continueront d'être servies jusqu'à leur terme, à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement de la désignation.

Par ailleurs, les partenaires sociaux organiseront la poursuite des revalorisations des prestations périodiques auprès des nouveaux assureurs désignés dans des conditions identiques à celles définies par le présent régime.

(1) Article étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale (arrêté du 30 mai 2012, art. 1er).

Article 5

En vigueur étendu

La commission technique paritaire, instituée par l'avenant du 10 juin 2002, est composée de membres désignés par les organisations syndicales salariales signataires (collège participant) et de membres désignés par les organisations patronales signataires (collège adhérent). Il peut en outre être désigné des suppléants dans chaque collège ; ceux-ci prennent part aux travaux de la commission comme les titulaires mais n'ont pas droit de vote.

La commission technique paritaire de surveillance se réunit autant de fois que nécessaire et au moins une fois par an, sur convocation de son président. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents.

Cette commission :

- suit la mise en place du régime de prévoyance ;
- contrôle son application ;
- est consultée sur tout litige collectif ou individuel relatif à la mise en service du régime ;
- contribue à l'intégration des ressortissants de la profession dans le régime de prévoyance ;
- participe par tous moyens à l'information des personnes intéressées ;
- examine les comptes de résultats du régime de prévoyance professionnel, ainsi que l'évolution statistique et démographique de la profession et celle spécifique aux risques couverts.

La commission technique paritaire de surveillance peut solliciter un conseil, non courtier, pour l'aider dans sa mission de suivi et de contrôle du régime de prévoyance.

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les conditions et modalités de la mutualisation des risques seront réexaminées au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent avenant.

A l'issue de cet examen, le régime mis en oeuvre pourra être modifié ou complété dans l'organisation de la mutualisation qu'il instaure.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, et au plus tôt au 1er janvier 2012, à l'exception des dispositions de l'article 3 du présent avenant qui entreront en vigueur à la date mentionnée dans ledit article.

Les dispositions prévues par le présent accord pourront faire l'objet de modification, révision, ou dénonciation selon les règles légales en vigueur.

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, pourra être dénoncé par lettre recommandée avec accusé de réception, par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 6 mois.

Dans l'hypothèse où le contrat de garanties collectives serait résilié à l'initiative de l'un ou l'autre des organismes assureurs désignés, les partenaires sociaux se réuniront pour trouver une solution de remplacement. A défaut, le présent avenant cesserait de s'appliquer à la date d'effet de la résiliation. Néanmoins, cette cessation d'application ne saurait remettre en cause la poursuite des revalorisations des prestations d'incapacité, d'invalidité ou de rentes suite à décès en cours de service à la date d'effet de la résiliation.

En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Une négociation sera organisée dans le mois de la signature de la dénonciation, sans délai, afin de déterminer, le cas échéant, les nouvelles mesures de protection sociale.

(1)-Phrase exclue de l'extension en tant qu'elle contrevient aux dispositions des articles L. 2222-6 et L. 2222-10 du code du travail (arrêté du 30 mai 2012, art. 1er).

Arrêté du 7 février 2003 : le premier alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 7 (1)

En vigueur étendu

7.1.?Dépôt légal

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

7.2.?Extension

L'extension sera demandée dans les conditions prévues par l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail (arrêté du 6 juillet 2015, art. 1er).

Article 8

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, et, au plus tôt, au 1er janvier 2003.

Les dispositions prévues par le présent accord pourront faire l'objet de modifications, révisions ou dénonciation selon les règles légales en vigueur.

Dans le cadre de l'examen de modifications éventuelles, et à la condition que le régime soit structurellement en excédent, les parties sont convenues d'examiner la possibilité de réduire la période non indemnisée d'arrêt de travail afin de permettre la prise en charge anticipée du risque incapacité temporaire de travail.

Dans l'hypothèse où le " contrat de garanties collectives " serait résilié à l'initiative de l'un ou l'autre des organismes assureurs désignés, les partenaires sociaux se réuniront pour trouver une solution de remplacement. A défaut, le présent avenant cesserait de s'appliquer à la date d'effet de la résiliation. Néanmoins cette cessation d'application ne saurait remettre en cause la poursuite des revalorisations des prestations d'incapacité, d'invalidité ou de rentes suite à décès en cours de service à la date d'effet de la résiliation.

Les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, organiseront la poursuite de ces revalorisations sur la base, au minimum, des valeurs du point ARRCO par négociation entre les organismes assureurs désignés à l'article 6 et tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

Il fera l'objet, ainsi que son annexe " contrat de garanties collectives ", d'un dépôt à la direction départementale de l'emploi. Les signataires en demandent l'extension.

Fait à Paris, le 10 juin 2002.

Annexe. Contrat de garanties collectives (1)

Contrat de garanties collectives

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale des entreprises de prévention et sécurité ont signé un avenant à la convention instaurant un régime de prévoyance obligatoire au profit des salariés de la branche. Cet avenant désigne les organismes chargés de l'assurance et de la gestion dudit régime. Le présent contrat de garanties collectives a pour objet de formaliser l'acceptation des organismes assureurs et de préciser les modalités de leurs obligations vis-à-vis de la branche professionnelle et des partenaires sociaux.

Par la signature de ce contrat, l'AG2R Prévoyance et l'OCIRP acceptent leur désignation en qualité d'organismes assureurs, et en qualité d'organisme gestionnaire pour la seule AG2R Prévoyance.

Ils acceptent de garantir les prestations prévues par l'avenant à la convention collective relatif à la prévoyance collective, aux taux de cotisation et conditions fixés par l'article 2 de ce même avenant, et en particulier de garantir le taux pour une période de 3 ans à dater de la date d'effet dudit avenant, sous réserve d'une modification de la législation affectant les prestations en espèces de l'assurance maladie ou les obligations des unions et institutions de prévoyance.

Le présent « Contrat de garanties collectives » est ainsi conclu entre, d'une part, les partenaires sociaux signataires de l'accord prévoyance du..., et, d'autre part, par AG2R Prévoyance, institution de prévoyance agréée, relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, agissant pour son compte et, en tant que membre de l'union, pour le compte de l'OCIRP, union d'institutions de prévoyance agréées et relevant de l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale.

(1)-Le contrat de garanties collectives annexé au présent avenant est exclu de l'extension comme n'entrant pas dans le champ des articles L. 2221-1 du code du travail et L. 911-1 du code de la sécurité sociale (arrêté du 30 mai 2012, art. 1er).

(1) -Le contrat de garanties collectives annexé au présent avenant est exclu de l'extension comme n'entrant pas dans le champ des articles L. 2221-1 du code du travail et L. 911-1 du code de la sécurité sociale (arrêté du 30 mai 2012, art. 1er).

Assiette des cotisations. - Exonération

Article 1er

En vigueur étendu

Est soumis à cotisations le salaire brut total de l'ensemble du personnel visé par l'avenant à la convention collective relatif à la prévoyance collective, y compris les primes à périodicité plus longue que le mois. Le salaire soumis à cotisation se décompose comme suit :

- tranche A (TA) : partie de salaire limitée au plafond mensuel de la sécurité sociale ;

- tranche B (TB) : partie de salaire comprise entre le plafond mensuel de la sécurité sociale et 4 fois son montant.

Par ailleurs, dès lors que le salarié bénéficie de prestations du régime de prévoyance liées à une incapacité de travail, une invalidité ou une incapacité permanente professionnelle, ces prestations sont exonérées de toute cotisation due au titre de l'avenant à la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité relatif à la prévoyance collective.

Salaire de référence servant au calcul des prestations

Article 2

En vigueur étendu

Par salaire brut de référence pour le calcul des prestations, il faut entendre le salaire total brut ayant donné lieu à cotisations au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ou le décès.

Pour les salariés ayant été en arrêt de travail au cours de l'année précédant l'arrêt de travail ou le décès, ou n'ayant pas 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise, le salaire sera reconstitué pro rata temporis.

Pluralité des sinistres

Article 3

En vigueur étendu

En cas de pluralité de décès ou d'invalidité permanentes totales causés par un même événement accidentel ou non, ou à l'occasion d'un déplacement professionnel ou non, effectué dans le même appareil de transport, l'adhérent déclare à l'AG2R Prévoyance l'événement ou les circonstances à l'origine de la pluralité des sinistres.

Délais de prescription

Article 4

[En vigueur étendu](#)

Versement des capitaux ou rentes suite à décès

Les demandes non présentées dans un délai de 10 ans suivant la date du décès ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Versement des capitaux ou rentes suite à invalidité absolue et définitive ou incapacité permanente professionnelle

Les demandes non présentées dans un délai de 5 ans suivant la date d'effet de la pension d'invalidité ou de la rente pour accident du travail ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Versement des indemnités journalières ou rentes suite à incapacité de travail, invalidité ou incapacité permanente professionnelle

Les demandes non présentées dans un délai de 5 ans suivant la date de l'arrêt de travail ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Subrogation

Article 5

[En vigueur étendu](#)

L'AG2R Prévoyance est subrogée de plein droit aux salariés victimes d'un accident dans leur action contre les tiers responsables et dans la limite des dépenses supportées par elle.

Principes de fonctionnement des adhésions

Article 6

[En vigueur étendu](#)

L'adhésion de chaque entreprise est régie dans son fonctionnement administratif par les statuts et conditions générales d'AG2R Prévoyance et par les statuts et règlements intérieurs de l'OCIRP pour la partie qui la concerne, pour tous les points qui ne seraient pas stipulés dans l'accord prévoyance ou dans le présent « contrat de garanties collectives ».

[En vigueur non étendu](#)

[En vigueur non étendu](#)

[En vigueur étendu](#)

Information des salariés

Article 7

[En vigueur étendu](#)

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les organismes assureurs rédigent une notice d'information à destination des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et sécurité.

Cette notice sera adressée en nombre suffisant, à chaque entreprise adhérente.

La preuve de la remise de la notice à chaque salarié incombe à l'entreprise.

Gestion. Modalités particulières

Article 8

[En vigueur étendu](#)

Collecte des DADS et DADS-U : dans le même temps où elles s'acquitteront du paiement des cotisations du 4e trimestre de l'année N, les entreprises adhérentes au régime de prévoyance devront obligatoirement transmettre leur DADS ou DADS-U à AG2R Prévoyance.

AG2R Prévoyance mettra en place un dispositif de gestion visant à lister les entreprises défaillantes, de façon à les mettre en demeure de s'acquitter de cette obligation stipulée à l'article 2 de l'accord de prévoyance collective et à l'article 5 b des conditions générales AG2R Prévoyance.

Versement de prestations incapacité temporaire et information des salariés : AG2R Prévoyance transmettra, trimestriellement, à chaque salarié indemnisé au titre

de l'incapacité temporaire, un relevé des prestations réglées à l'employeur, qui les reverse via la feuille de paie.

Frais de gestion

Article 9

En vigueur étendu

Afin d'assurer les tâches inhérentes à leur mission, les organismes assureurs retiendront, sur la valeur des cotisations brutes encaissées, des frais de gestion dont le montant est égal à :

- risque décès-garantie en capital = 6,00 % des cotisations brutes ;
- risque décès-garantie en rentes (OCIRP) = 8,50 % des cotisations brutes ;
- risques incapacité et invalidité = 8,00 % des cotisations brutes.

Ces prélèvements correspondent aux charges de gestion légitimement prévisibles à la date d'effet du présent contrat.

Effet. - Durée

Article 10

En vigueur étendu

Le présent contrat de garanties collectives aura un effet et une durée identiques à l'avenant à la convention collective relatif à la prévoyance collective.

Il pourra toutefois être résilié :

- par les partenaires sociaux à la suite d'un avenant à la convention modifiant le ou les organismes assureurs désignés ;
- par le ou les organismes assureurs désignés.

Un préavis de 6 mois devra être respecté dans les deux cas, et l'auteur de la résiliation devra faire part de celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent contrat de garanties collectives.

En cas de dénonciation de la convention collective, de résiliation du contrat de garanties collectives, quel qu'en soit l'auteur, ou en cas de changement d'organisme assureur, le maintien de la garantie décès (capital, rentes éducation et de conjoint) devra être assuré, et les prestations en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation. La poursuite des revalorisations futures, au profit des personnes en cours d'indemnisation devra faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs suivants, conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

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

(1) Les dispositions du présent accord prendront effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension, sous réserve de l'obtention préalable par le SPESSAA, de la part des autorités administratives compétentes (ministère des transports, DGAC) ou des donneurs d'ordre avec lesquels sont conclus des marchés publics ou contrats administratifs (Aéroports de Paris, CCI, La Poste, etc.), d'une garantie de prise en compte intégrale, y compris dans les contrats et marché en cours, de l'augmentation des coûts salariaux directs et indirects résultant des dispositions du présent accord.

(2) Adhésion à cette annexe de la Fédération des métiers de la prévention et de la sécurité UNSA (FMPS-UNSA), par lettre du 6 septembre 2012.

(3). Adhésion à cette annexe du syndicat national des employés de la prévention sécurité CFTC, par lettre du 2 mai 2013.

Syndicat professionnel des entreprises de sécurité exerçant des activités de sûreté aérienne et aéroportuaire (SPESSAA).

CGT-FO ;

CFE-CGC.

FMPS UNSA 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnolet Cedex , par lettre du 6 septembre 2012 (BO n°2012-46).

SNEPS CFTC 34, quai de la Loire 75019 Paris, par lettre du 2 mai 2013 (BO n°2013-30).

Champ d'application des dispositions de l'annexe « Sûreté aérienne et aéroportuaire »

Article 1er

En vigueur étendu

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).

Les dispositions du présent accord prendront effet le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension, sous réserve de l'obtention préalable par le SPESSAA, de la part des autorités administratives compétentes (ministère des transports, DGAC) ou des donneurs d'ordre avec lesquels sont conclus des marchés publics ou contrats administratifs (Aéroports de Paris, CCI, La Poste, etc.), d'une garantie de prise en compte intégrale, y compris dans les contrats et marché en cours, de l'augmentation des coûts salariaux directs et indirects résultant des dispositions du présent accord.

Classification et rémunération des emplois de la sûreté aérienne et aéroportuaire

Article 2 En vigueur étendu

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	<ul style="list-style-type: none"> - 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. - Etiquetage : 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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 confiées aux agents de sûreté.
Instructions	<ul style="list-style-type: none"> - Activer les procédures adéquates en cas de détection d'objets dangereux et/ou d'intrusion non habilitée. - Mise en oeuvre 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).

Opérateur confirmé de sûreté aéroportuaire	
Missions	<ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Supplétivement, assurer des missions confiées aux agents de sûreté.</p>
Instructions	<ul style="list-style-type: none"> - Activer les procédures adéquates en cas de détection d'objet dangereux et/ou intrusion non habilitée. - Mise en oeuvre 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	<p>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).</p> <p>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.</p>
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, 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.	<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 : <ul style="list-style-type: none"> - 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.

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.

Appellation et définition des emplois

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 :	Agent d'exploitation	150	160
- Qualifié		160	175
- Confirmé			
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.

Autres composantes de la rémunération

Article 3 En vigueur étendu

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 3,50 € et sera revalorisé, lors de l'entrée en vigueur de chaque révision conventionnelle de la grille des salaires, d'un taux égal à celui de l'évolution de cette grille.

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

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 (2)

Il est versé une prime individuelle de performance représentant en moyenne un demi-mois de salaire brut de base par an pour un salarié de performance satisfaisante et présent une année complète. Son attribution est effectuée selon les critères obligatoirement définis par chaque entreprise avant le début de chaque année. Ces critères peuvent notamment être : assiduité, ponctualité, résultats aux tests internes à l'entreprise, résultats aux tests des services officiels, relationnel client-passagers, attitude au poste et présentation de la tenue. Dans les cas soit de transfert de marché, soit d'affectation à un site dans la même entreprise, le montant de la prime sera dû au prorata de la période courue, en appréciant les critères de performance sur la même période.

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. 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. Ces règles et conditions d'attribution devront faire l'objet d'une information aux délégués du personnel du site ou de l'agence de rattachement, ou du comité d'établissement au début de chaque année.

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.

(2) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-42 du code du travail prohibant les sanctions pécuniaires, les éventuelles sanctions infligées à l'entreprise par les autorités publiques ne pouvant être supportées individuellement par les agents (arrêté du 21 octobre 2002, art. 1er).

NOTA : Arrêté du 21 octobre 2002 : l'article 3.06 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-42 du code du travail prohibant les sanctions pécuniaires, les éventuelles sanctions infligées à l'entreprise par les autorités publiques ne pouvant être supportées individuellement par les agents.

Articulation avec les autres dispositions conventionnelles

Article 4

En vigueur étendu

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.

Accord du 18 mai 1993 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail

CSNES ;

PROSECUR ;

SNET.

CFTC ;

CGT-FO ;

FNECS CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord manifeste la volonté de ses signataires de promouvoir la profession et les métiers de la prévention et de la sécurité, d'améliorer la situation et les conditions de travail des salariés de cette branche professionnelle et de contribuer à la lutte générale contre le chômage par la création d'emplois.

Cet accord, conclu entre les syndicats de salariés et les organisations représentant les entreprises de la branche PROSECUR, SNES et SNET, a pour objet de fixer les règles relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail.

Il est également 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.

Les parties signataires conviennent expressément que en raison du caractère spécifique de la profession de la sécurité, et notamment des principes de permanence et de continuité des prestations, les horaires de travail et leur aménagement doivent déroger au régime général, dans les limites du présent accord.

Champ d'application

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire national (métropole et départements d'outre-mer), quelle que soit la nationalité de l'entreprise et de ses salariés, et concerne la durée et l'aménagement du temps de travail des salariés des entreprises de prévention et de sécurité relevant des catégories agents d'exploitation et techniciens. Les cadres, agents de maîtrise et personnels administratifs ne sont pas concernés, sauf accord individuel avec l'entreprise.

Champ d'application

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire national (métropole et départements d'outre-mer), quelle que soit la nationalité de l'entreprise et de ses salariés et concerne la durée et l'aménagement du temps de travail des salariés des entreprises de prévention et de sécurité relevant des catégories agents d'exploitation et techniciens. Les cadres, agents de maîtrise et personnels administratifs ne sont pas concernés sauf accord individuel avec l'entreprise.

Durée du travail

Article 1er

En vigueur étendu

Dans le souci d'éviter les difficultés d'organisation des services pour les entreprises, les parties signataires conviennent que la durée quotidienne maximale du travail peut être supérieure à 10 heures mais ne peut dépasser 12 heures.

La durée théorique moyenne du travail pour un salarié à temps complet sur un mois est de 169 heures et de 39 heures par semaine.

Organisation du temps de travail

Article 2

En vigueur étendu

Par application de l'article L. 212-5, le temps du travail peut être aménagé sur une période maximale de 4 semaines ; à l'intérieur de cette période, la durée hebdomadaire du travail est susceptible de variation dans la limite maximale de 48 heures.

La répartition du temps de travail doit se répéter à l'identique d'une période à l'autre, cette répétition étant appréciée relativement à la durée hebdomadaire du travail et non relativement à la répartition des jours de travail à l'intérieur de la semaine.

Le temps de repos entre deux services ne peut être inférieur à 12 heures. Vingt-quatre heures de repos doivent être prévues après 48 heures de travail.

Vu les us et coutumes et la spécificité de la profession et suivant les exigences du service, les services IGH ou pompiers 24-72 sont désormais autorisés (1).

L'organisation des services de la période fait l'objet de plannings prévisionnels qui doivent être remis aux salariés au moins 1 semaine avant leur entrée en vigueur.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-1 du code du travail (arrêté du 3 mars 1994, art. 1er).

Contrôle et modification de l'horaire

Article 3

En vigueur étendu

Les plannings de vacation sont établis par référence à la durée du travail sur la base d'un horaire nominatif et individuel.

Toute modification doit être portée par écrit, sur un document identifiant l'entreprise, à la connaissance du salarié au moins 1 semaine avant son entrée en vigueur.

Cette modification ne remet pas en cause l'application des dispositions du présent accord.

Le délai spécifié de 1 semaine pourra être réduit avec l'accord exprès du salarié concerné, notamment dans les cas suivants :

1. Remplacement d'un salarié absent, notamment pour cause de :

- maladie, accident du travail ;
- absences inopinées ;
- congés pour événements familiaux ;
- congé mutualiste ;
- congé de représentation ;
- congés statutaires pour les représentants des organisations syndicales ;
- congés dans le cadre de la formation professionnelle continue ;
- heures de délégation pour les représentants du personnel.

Cette modification n'entraîne pas, pour des absences de courte durée, de changement au planning normal ; le salarié absent retrouve à son retour son poste de travail.

2. En cas de prestation supplémentaire demandée par le client :

- dans ce cas, l'accord du salarié intervenant en supplément doit être confirmé et formalisé par écrit. Un exemplaire contresigné est remis au salarié. Le refus d'un salarié d'assurer ce ou ces services supplémentaires ne pourra entraîner de sanctions d'aucune nature, toute disposition contraire étant nulle de plein droit.

Tout service supplémentaire ne pourra être compensé, dans le cadre de la durée du travail, par la suppression d'un service équivalent prévu au planning, sauf demande du salarié.

Prestation exceptionnelle

Article 4

En vigueur étendu

En cas de prestation demandée par un nouveau client et présentant un caractère exceptionnel et d'urgence en raison d'un service de nature à préserver les biens et les personnes, l'employeur peut demander à un salarié d'effectuer un service supplémentaire sous condition qu'entre ces deux services le temps de repos de 12 heures soit respecté.

L'accord du salarié doit être formalisé par écrit. Un exemplaire est remis au salarié. Cet accord comporte obligatoirement une contrepartie financière spécifique qui ne pourra pas être inférieure à la rémunération que perçoit le salarié en raison des heures effectuées.

Seule la première vacation ouvre droit à une contrepartie financière.

Le refus du salarié d'assurer cette prestation supplémentaire n'entraîne aucune sanction et ne peut faire l'objet d'une procédure de licenciement.

Congés payés

Article 5

En vigueur étendu

Dans l'organisation du travail, l'entreprise doit prévoir la période de congés. Le congé ne doit pas avoir pour effet de créer une nouvelle période.

Modalités de décompte des heures supplémentaires et de paiement

Article 6 (1)

En vigueur étendu

Les salariés de la prévention-sécurité bénéficient, en vertu de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 et de la loi du 19 janvier 1978, des dispositions relatives à la mensualisation.

Lorsque le temps de travail est organisé sur plusieurs semaines conformément à l'article 2 ci-dessus, seules sont considérées comme heures supplémentaires, pour l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail, celles qui dépassent la durée moyenne de 39 heures calculée en fin de période, sur le nombre d'heures réalisées.

Formule de calcul :

'Total des heures travaillées dans la période'

divisé par 'Nombre de semaines de la période' = D

Si D est égal à 39 heures : pas d'heures supplémentaires (HS).

Si D est supérieur à 39 heures et inférieur ou égal à 47 heures : HS à 25 %.

Si D est supérieur à 47 heures : HS à 50 %.

Si la durée complète du travail est comprise dans la durée de 1 mois, les majorations pour heures supplémentaires s'ajoutent à la rémunération de ce mois et figurent sur le bulletin de salaire courant.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires sans autorisation de l'inspection du travail est de 288 heures.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail (arrêté du 3 mars 1994, art. 1er).

Article étendu sous réserve de l'application de l'article L.212-5 du code du travail.

Bilan d'application

Article 7

En vigueur étendu

Un bilan sur l'application de l'accord sera effectué par une commission formée par deux membres de chaque organisation syndicale signataire du présent accord. La commission se réunit tous les 6 mois et au plus tard, pour la première fois, 1 an après l'extension de l'accord.

La commission pourra interroger par écrit les entreprises (chefs d'entreprise, délégués syndicaux, représentants du personnel) pour vérifier l'application de l'accord.

Le bilan sera déposé au plus tard dans un délai de 2 ans suivant la date d'application et remis à ladite commission et aux membres de la commission mixte.

Le bilan sera examiné en commission mixte.

Durée

Article 8 (1)

En vigueur étendu

Cet accord est à durée déterminée de 3 ans.

Au plus tard 6 mois avant son terme, les parties signataires conviennent de se réunir en commission paritaire.

Au vu du bilan d'application, les partenaires sociaux décideront soit d'amender le présent accord, soit de le reconduire, soit de le transformer, après amendements éventuels, en accord à durée indéterminée.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 133-1 du code du travail (arrêté du 3 mars 1994, art. 1er).

Article étendu sous réserve de l'application de l'article L.133-1 du code du travail.

Révision

Article 9 (1)

En vigueur étendu

L'accord pourra être révisé par avenant conclu par les organisations professionnelles signataires.

Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une quelconque des parties signataires.

La demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance des parties contractantes.

La partie demandant la révision de l'accord devra accompagner sa lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision.

Les discussions devront commencer dans le mois suivant la lettre de notification.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision et jusqu'au terme de l'accord.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 133-1 du code du travail (arrêté du 3 mars 1994, art.1er).

Entrée en vigueur

Article 10 En vigueur étendu

L'accord entrera en application le 1er juin 1993 (1).

Les parties conviennent d'agir conjointement en vue d'obtenir l'extension du présent accord à l'ensemble des entreprises de prévention-sécurité (code NAFY 746 Z).

(1) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 3 mars 1994, art. 1er).

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

Fédération française des organismes de prévention et de sécurité.

Fédération des employés, cadres, techniciens, agents de maîtrise CFTC ;

Fédération des services CFDT ;

Fédération des travaux publics et portuaires de la marine et des transports FO ;

CFE-CGC.

En vigueur non étendu

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

il a été convenu ce qui suit :

Constitution

Article 1er En vigueur non étendu

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

Composition

Article 2 En vigueur non étendu

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

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

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

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

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

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

Durée

Article 3 En vigueur non étendu

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

Attributions

Article 4

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 3 février 1989

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

Attributions consultatives : le conseil de perfectionnement est consulté sur :

- les perspectives d'ouverture ou de fermeture des sections de formation ;
- l'organisation et le déroulement de la formation ;
- l'établissement des programmes.

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

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

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

Réunions

Article 5

En vigueur non étendu

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

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

Bilans

Article 6

En vigueur non étendu

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

Règlement intérieur

Article 7

En vigueur non étendu

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

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

Accord du 6 février 1985 relatif à la mise en oeuvre des formations en alternance dans les professions de prévention et de sécurité

Fédération française des organismes de prévention et de sécurité.

Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTC ;

Fédération des services CFDT ;

Fédération des travaux publics et portuaires de la marine et des transports FO ;

CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés des organismes de prévention et de sécurité se sont réunies afin d'étudier la mise en oeuvre, dans la profession, des formations en alternance définies par :

- l'annexe du 26 octobre 1983 relative à l'insertion professionnelle des jeunes à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels ;

- la loi n° 84-130 du 24 février 1984 portant réforme de la formation professionnelle continue.

Les partenaires sociaux souhaitent favoriser l'insertion professionnelle des jeunes qui assureront le développement et le renouvellement des effectifs de la branche.

La modernisation de la profession, l'évolution des métiers et des techniques nécessitent l'intégration dans la branche de jeunes possédant un niveau de qualification les rendant aptes à tirer profit, au cours de leur vie active, des actions de formation continue conformément à la politique de formation de la branche telle qu'elle est définie par le conseil de perfectionnement de l'Association nationale pour le développement de la formation dans les professions de la sécurité (ANFORS) créée par la Fédération française des organismes de prévention et de sécurité le 22 juillet 1981.

Article 1er

En vigueur étendu

Les actions de formation en alternance conduites à l'initiative des entreprises et qui seront mises en oeuvre dans la branche sont de nature à permettre dans de meilleures conditions l'insertion professionnelle des jeunes dans les professions de prévention et de sécurité. Elles ne doivent pas être considérées comme une étape obligatoire dans l'accès à l'emploi.

Les actions de formation alternée ne doivent pas entrer en concurrence avec les formations par l'Education nationale.

Article 2

En vigueur étendu

Les actions de formation en alternance visées à l'article précédent sont celles définies par :

- l'annexe du 26 octobre 1983 relative à l'insertion professionnelle des jeunes à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels ;

- la loi n° 84-130 du 24 février 1984 portant réforme de la formation professionnelle continue.

Ces actions de formation en alternance ont pour objectif, soit l'acquisition d'une qualification, soit l'adaptation à un emploi, soit une initiation à la vie professionnelle.

En ce qui concerne cette dernière formule, elle doit être comprise comme étant une première étape devant permettre l'accès soit à une formation, soit à un emploi.

Article 3

En vigueur étendu

Le financement des formations en alternance visées à l'article 2 ci-dessus sera assuré conformément aux mesures législatives et réglementaires par la défiscalisation :

- de la taxe additionnelle à la taxe d'apprentissage égale à 0,10 % des salaires versés au Trésor par les entreprises avant le 6 avril ;

- du 0,20 % des salaires prélevé sur la participation obligatoire des employeurs à la formation professionnelle continue et versé au Trésor par les entreprises au plus tard le 15 septembre.

Article 4

En vigueur étendu

Pour les modalités d'exonération des sommes prévues à l'article 3 ci-dessus, les entreprises visées par le présent accord pourront :

1. Soit verser l'intégralité de ces sommes à l'ANFORS avant le 6 avril en ce qui concerne le 0,10 % additionnel à la taxe d'apprentissage et au plus tard le 15 septembre en ce qui concerne le 0,2 % formation continue. Elles seront remboursées des frais engagés au titre des formations en alternance prévues aux articles L. 980-1 à L. 980-12 du code du travail suivant les barèmes fixés par la loi de finances en vigueur. Ces remboursements pourront aller au-delà de leurs versements ;

2. Soit verser à l'ANFORS les sommes non utilisées directement par ces entreprises avant le 6 avril en ce qui concerne le 0,1 % additionnel à la date d'apprentissage et au plus tard le 15 septembre pour le 0,2 % formation continue.

Article 5

En vigueur étendu

Les sommes versées par les entreprises seront mutualisées au sein de l'ANFORS.

L'emploi de ces sommes sera décidé par le conseil de perfectionnement de cet organisme.

Article 6

En vigueur étendu

Afin de couvrir les frais de gestion liés à la mise en oeuvre des formations en alternance, l'ANFORS pourra utiliser un pourcentage des sommes versées à ce titre par les entreprises. Ce pourcentage ne pourra excéder 10 % des sommes reçues.

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de se réunir dans un délai maximum de 2 mois à dater de la parution des textes au cas où les pouvoirs publics autoriseraient l'utilisation des fonds définis à l'article 3 pour des formations autres que celles prévues par le présent accord.

L'objet de cette réunion concernerait les nouvelles affectations de fonds.

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord concerne toutes les entreprises de prévention et de sécurité définies par la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983.

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour la durée de l'exercice 1985. Si les dispositions législatives et réglementaires le permettent, il pourra être renouvelé annuellement par tacite reconduction, sauf dénonciation ou demande de révision émanant de l'une des parties signataires. La dénonciation ou la demande de révision devra être portée à la connaissance de toutes les parties signataires par lettre recommandée au plus tard 1 mois avant l'expiration de chaque période annuelle.

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 11

En vigueur étendu

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 133-8 du code du travail.

Accord national du 23 septembre 1987 relatif à la mise en place de formations professionnelles qualifiantes

SNEPS ;

CSNES ;

SNET.

CGT-FO ;

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

FO ;

CFTC ;

CFDT.

Par lettre du 17 septembre 1990

En vigueur étendu

Afin de favoriser l'application des dispositions légales et réglementaires concernant la formation des jeunes salariés embauchés dans le cadre de l'alternance, les parties signataires conviennent de mettre en place, par le présent accord, des formations professionnelles qualifiantes préparant à l'exercice d'un métier défini.

Les niveaux de qualification seront précisés par rapport à l'annexe II "Classifications" de la convention collective nationale.

Ils seront attribués aux salariés ayant suivi la formation spécifique par un processus de certification paritaire.

Article 1er

En vigueur étendu

Bien qu'élaborée en vue de l'insertion dans la vie professionnelle des jeunes salariés embauchés dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires relatives à la formation en alternance, cette formation est ouverte à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Article 2

En vigueur étendu

Seul le processus de certification est défini par le présent accord.

Le programme et la durée de formation sont sous la responsabilité des organismes qui délivrent l'enseignement.

Ces organismes devront être agréés par le conseil de perfectionnement paritaire de l'ANFORS (CPP).

Ils devront être capables d'organiser les épreuves pratiques des examens dans de bonnes conditions d'efficacité et de sécurité.

Cet agrément est renouvelable chaque année sur examen d'un dossier présenté par l'organisme.

Article 3

En vigueur étendu

Pour obtenir la certification de sa qualification, le candidat doit satisfaire aux épreuves d'un examen ponctuel ou présenter au jury un dossier établi selon les principes du contrôle continu tel que défini par l'Education nationale et conforme au programme de certification.

Article 4

En vigueur étendu

Dans le cas de l'examen ponctuel, le jury prépare une série de questions et/ou de travaux pratiques à partir du programme de certification correspondant à la qualification.

Article 5

En vigueur étendu

Dans le cas du contrôle continu, le dossier de chaque candidat est examiné séparément par chaque membre du jury.

Article 6

En vigueur étendu

Le candidat est noté confidentiellement par chaque membre du jury pour chaque épreuve ou chaque partie de son dossier. A l'issue des épreuves ou de l'examen des dossiers de contrôle continu, une moyenne des notes de chaque candidat est calculée.

Avant de siéger, le jury peut décider de notes éliminatoires. Dans ce cas, des moyennes devront être établies par épreuve ou par partie de dossier. Ce sont ces moyennes qui seront comparées aux notes éliminatoires.

Article 7

En vigueur étendu

Le jury est composé d'un représentant par organisation syndicale de salariés signataire de la convention collective et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs signataires de la convention collective.

Les membres du jury sont obligatoirement des professionnels de la sécurité ayant obtenu l'autorisation administrative d'exercer la profession selon la loi du 12 juillet 1983.

Ils sont désignés par le CPP de l'ANFORS à partir de listes présentées par leurs organisations.

Article 8

En vigueur étendu

Les fonctions de membre du jury ne sont pas rémunérées.

Article 9
En vigueur étendu

Le jury se réunira à la demande des organismes de formation. Ces derniers prendront en charge les frais exposés par les membres du jury à l'occasion de sa session.

Article 10
En vigueur étendu

Les formations qualifiantes faisant l'objet de l'article 12 incluront si nécessaire une formation générale au gardiennage.

Le programme d'évaluation des connaissances et savoir-faire correspondant s'ajoutera obligatoirement aux programmes de l'article 12.

Article 11
En vigueur étendu

Programme d'évaluation des connaissances et savoir-faire en matière de gardiennage définissant les connaissances de base dont l'acquisition préalable est obligatoire pour l'obtention des qualifications faisant l'objet de l'article 12 :

1. Lutte contre l'incendie

Le candidat doit être capable :

- d'exposer la théorie du triangle du feu ;
- de distinguer les différents types de feu ;
- de juger de l'importance d'un feu par rapport aux moyens d'intervention et de l'adéquation de ces moyens à la nature du feu ;
- de mettre en oeuvre les consignes du poste (notamment donner l'alerte, accueillir les services publics et les guider...) ;
- de décrire les principes généraux de détection.

En matière de savoir-faire, le candidat devra satisfaire à un exercice d'extinction sur une aire de feu.

2. Prévention de la malveillance

Le candidat doit être capable de :

- déceler une situation anormale et donner l'alerte en fonction des consignes du poste ;
- lister les principaux points sensibles ;
- commenter les articles du code pénal concernant la profession.

En matière de savoir-faire, le candidat devra exécuter une ronde correctement.

3. Tâches administratives

Le candidat devra être capable de :

- de tenir une main courante ;
- de remplir correctement des imprimés ;
- d'effectuer un compte rendu oral ;
- de citer les règles fondamentales du comportement du gardien.

Ne seront pas pris en compte les paragraphes ci-dessus correspondant directement à la spécificité faisant l'objet de la certification.

Article 12
En vigueur étendu

Programme d'évaluation des connaissances et savoir-faire des candidats à la certification de :

1. Agent de sécurité incendie certifié

- a) L'agent de sécurité incendie doit être titulaire du brevet de sauveteur-secouriste du travail (SST) ou du brevet national de secourisme (BNS).
- b) Connaissances dans les domaines de :

- la combustion :

Il doit être capable :

- d'expliquer le principe et les conséquences de la combustion vive (triangle du feu) ;
- d'indiquer les différentes classes de feu correspondant à la norme en vigueur, en citant au moins un exemple pour chaque classe ;
- de citer, en faisant jouer les trois paramètres, des exemples de causes d'incendie en s'aidant du triangle du feu ;
- de citer des exemples de points sensibles et/ou devant faire l'objet d'une surveillance particulière ;

- la détection :

Il doit être capable :

- de citer les causes pouvant mettre en action un détecteur d'incendie ;
- d'indiquer les éléments essentiels qui constituent un système de détection d'incendie.

- l'alarme :

Il doit être capable :

- de décrire au moins quatre moyens d'alarme, dont un automatique.

- la lutte contre le feu :

Il doit être capable :

- d'expliquer le principe de l'extinction d'un feu en utilisant la théorie du triangle du feu, en s'aidant au besoin d'exemples ;
- de citer au moins un exemple par paramètre du triangle du feu ;
- de donner au moins trois exemples de moyens différents et faire la liaison avec le triangle du feu et avec les agents extincteurs utilisés ;
- de citer les principaux agents extincteurs : leur utilisation en fonction des différentes classes de feu, en explicitant brièvement les contre-indications les plus usuelles ;
- de citer, décrire et exposer le principe de fonctionnement de tous les matériels.

c) Savoir-faire :

Le jury fera préparer des exercices de lutte contre le feu. Il jugera les candidats sur :

- leur comportement (sang-froid, qualité et rapidité de la décision, rapidité de l'action...) ;
- leur réussite.

2. Opérateur certifié de télésécurité

a) Connaissances dans les domaines des :

- principes de fonctionnement.

Il doit être capable :

- d'expliquer la finalité de cette technique de surveillance ;
- d'établir un diagramme schématisant une installation de télésécurité.

- détections :

Il doit être capable :

- de différencier la détection périmétrique et la détection volumétrique ;
- de citer plusieurs principes physiques utilisés par les deux types de détections.

- matériels :

Il doit être capable :

- de décrire les matériels de détection et d'expliquer leurs principes de fonctionnement, si nécessaire au moyen de schémas ;
- de décrire les matériels de transmission et de donner leurs caractéristiques principales ;

- de décrire les matériels de réception et les fonctions qu'ils remplissent, les possibilités de dysfonctionnement, les procédés permettant de les détecter et d'y pallier.

- principes d'exploitation :

Il doit être capable :

- d'expliciter les modes de traitement des informations reçues ;

- d'expliquer les rôles des écrans, ordinateurs, imprimantes, enregistreurs... ;

- d'exposer les relations liant les consignes générales, les consignes particulières aux clients, l'interprétation des alarmes et les priorités de traitement.

- réglementations :

Il doit être capable :

- de citer les risques courus par l'entreprise de télésécurité vis-à-vis de la réglementation et des assureurs en cas de défaillance.

b) Savoir-faire :

Le candidat mettra en oeuvre, en situation de simulation en vraie grandeur, une centrale de réception d'alarme.

Le jury notera en fonction des erreurs commises et de la capacité à dominer un dysfonctionnement ou une situation proche de la saturation.

3. Intervenant certifié en télésécurité

a) L'intervenant en télésécurité doit être titulaire du CAP d'agent de prévention et de sécurité (comprenant le BNS) et du certificat d'opérateur en télésécurité.

b) Connaissances dans les domaines de :

- la législation :

Il doit être capable de citer et d'expliquer sans erreur les contenus des articles du code pénal, du code de procédure pénale et du code civil concernant sa profession.

- l'assurance :

Il doit être capable d'expliquer, sans erreur grave, les obligations de la profession vis-à-vis des relations clients-assurances.

- la technique :

Il doit être capable :

- d'utiliser un plan dans le cadre des consignes particulières du client ;

- d'apprécier les conséquences possibles d'une intervention sur un circuit électrique, une installation de climatisation, une installation de distribution d'eau ou de gaz, un ascenseur...

c) Savoir-faire :

Le jury mettra le candidat en situation de simulation sur plan et jugera :

- sa capacité à choisir un itinéraire ;

- la qualité et la rapidité de ses décisions ;

- ses qualités d'opérateur radio, notamment sa capacité à synthétiser l'information.

4. Immeubles de grande hauteur

Les qualifications d'agent de sécurité d'immeubles de grande hauteur sont prises en compte dans la convention collective.

5. Conducteur de chien de défense certifié

a) Le conducteur de chien étant avant tout un agent de sécurité doit posséder les connaissances et savoir-faire de base du métier. Il doit faire la preuve qu'il remplit les conditions nécessaires à l'obtention de l'unité 2 du domaine technologique du CAP d'agent de prévention et de sécurité.

b) Connaissances dans les domaines cynophiles :

- morphologie du chien :

Il doit être capable :

- de décrire les particularités anatomiques relatives aux races canines et préciser celles que doit posséder tout bon chien de défense et celles qui sont considérées comme des défauts ;

- d'expliquer l'intérêt de ces qualités et les conséquences de ces défauts et de situer les principales races de chiens les plus couramment utilisées par rapport à ces qualités et ces défauts.

- physiologie du chien :

Il doit être capable :

- de citer les principales particularités de la physiologie du chien, notamment en fonction du sexe ;

- d'expliquer sans erreurs les particularités relatives au cinq sens du chien par rapport à ceux de l'homme. Il doit connaître les besoins et habitudes alimentaires du chien sur les plans qualitatif et quantitatif. Il doit pouvoir décrire avec précision les soins périodiques d'hygiène à appliquer au chien.

- comportement du chien :

Il doit être capable de citer les bases psychologiques du dressage, les bases des relations maître-animal, les réactions vis-à-vis d'un agresseur potentiel, les réactions vis-à-vis de ses congénères. Il doit connaître l'influence sur le comportement de l'animal des périodes pendant lesquelles il est apte à la reproduction.

- sémiologie canine :

Il doit être capable de reconnaître les symptômes des principales maladies qui peuvent affecter le chien. Il doit connaître leurs effets.

Il doit connaître les effets internes et externes des traumatismes les plus courants. Il doit être capable de reconnaître les affections internes et externes d'origine parasitaire et d'en citer les traitements.

c) Savoir-faire :

Le conducteur de chien doit montrer qu'il maîtrise la technique du dressage au cours d'exercices pratiques organisés dans un centre agréé. Le jury vérifiera qu'il est capable de :

- faire exécuter par le chien les commandements réglementaires ;

- faire exécuter par le chien des exercices tels que :

- marche à la laisse ;

- défense du maître ;

- garde de personne ou d'objets...

6. Convoyeur de fonds et valeurs certifié

a) Le convoyeur de fonds et valeurs doit être titulaire du permis de conduire correspondant au tonnage du véhicule et d'une autorisation de port d'arme.

b) Connaissances dans les domaines :

- du transport de fonds et valeurs :

Il doit être capable :

- de décrire avec précision les différentes phases d'une mission de transport de fonds, en mentionnant les principaux risques correspondants ;

- d'énumérer et de commenter les consignes générales correspondant aux différentes phases d'une mission ;

- d'expliciter les principes généraux du travail en équipe, en orientant son exposé sur la protection des personnes qui constituent l'équipage du véhicule blindé et en rappelant les fonctions de chacun.

- de la législation :

Il doit être capable de :

- citer sans erreurs l'essentiel du contenu des dispositions législatives et réglementaires concernant les armes, leur détention, leur utilisation ;

- citer sans erreurs et commenter en donnant des exemples les articles du code pénal relatifs à la légitime défense, au flagrant délit et à l'assistance aux personnes en danger.

- de l'armement et des munitions :

Il doit être capable :

- de citer les différentes classes d'armes et de munitions autorisées pour le convoyage de fonds ;

- de donner leurs principales caractéristiques qui permettent leur usage par les convoyeurs ;

- de décrire les différents principes de fonctionnement et les avantages et inconvénients liés à chacun d'eux ;

- d'énumérer, en les expliquant sans erreurs et sans omissions, les consignes de sécurité concernant le port et le maniement des armes et des munitions.

c) Savoir-faire :

Le convoyeur devra satisfaire aux épreuves pratiques suivantes organisées dans un centre agréé :

- renseignements des différentes pièces et bordereaux relatifs à une mission de transport de fonds ;
- organisation du chargement du véhicule en fonction de la tournée. Dispositions de sécurité ;
- démontage et remontage des armes ;
- exercices de tir à la cible et de tir instinctif sur silhouettes ;
- manipulation d'un émetteur-récepteur radio-électrique, connaissance des procédures d'appel et d'accusé de réception, présentation synthétique des messages.

7. Surveillant de magasin

a) Connaissances dans les domaines :

- de la législation :

Il doit être capable de :

- de citer les principaux droits de la personne humaine ;
- de citer, analyser et commenter les articles du code de procédure pénale, du code pénal et du code civil qui le concernent ;
- d'indiquer les précautions à prendre à l'égard de mineurs présumés délinquants ;
- de connaître les dispositions essentielles relatives à la réglementation dans les établissements recevant du public.

- du comportement :

Il doit être capable d'indiquer :

- quelles sont les qualités professionnelles nécessaires à cette activité ;
- comment se comporter à l'égard :
 - d'un présumé délinquant ;
 - d'un mineur ;
 - d'une personne âgée ;
 - d'une femme présumée délinquante lorsque le surveillant est un homme.

- comment se comporter face à :

- des insultes ;
- une attitude menaçante, agressive ;
- des violences ;
- des risques d'attentat.

- comment effectuer une surveillance ou des contrôles :

- aux entrées du magasin ;
- aux sorties de caisse ;
- aux sorties du magasin.

- des techniques de surveillance :

Il doit être capable :

- de déterminer les zones propices au vol, les rayons à surveiller plus particulièrement ;
- d'expliciter les différentes formes de surveillance, les divers modes d'opérer des délinquants et les techniques à utiliser pour les détecter ;
- se servir de moyens matériels (miroirs, par exemple) ;
- de l'interpellation :

Il doit être capable :

- d'expliquer dans quelles conditions il peut procéder à l'interpellation de délinquants présumés ;
- d'indiquer la façon d'interpeller et les précautions à prendre ;
- d'indiquer ce qu'il peut faire et ce qu'il n'a pas le droit de faire ;
- de connaître les suites possibles d'une interpellation positive ou négative.

b) Savoir-faire :

Le surveillant de magasin devra montrer devant le jury comment :

- il exerce une surveillance préventive ;
- il décèle un délinquant présumé et le suit jusqu'à l'interpellation ;
- il procède à l'interpellation, confond l'auteur du vol et établit une fiche d'interpellation ;
- il informe et témoigne de ses constatations au directeur du magasin, au service de la police et, le cas échéant, devant un tribunal.

8. Agent technique certifié en télésécurité

1. Missions.

L'agent technique certifié en télésécurité doit être capable :

- d'utiliser correctement les divers matériels de télésurveillance, en démontrant sa connaissance des procédures et matériels mis en oeuvre par le télésurveilleur ainsi que des règles de l'APSAIRD qui concernent procédures et matériels.

2. Niveau de connaissances.

L'agent technique certifié en télésécurité doit être titulaire d'un baccalauréat technique (électricité, électronique, électromécanique), du CAP d'agent de prévention et de sécurité (comprenant le BNS), du certificat d'opérateur en télésécurité et du permis de conduire B. Il doit justifier de connaissances dans les domaines de :

- la maintenance technique :
 - des transmetteurs ;
 - du matériel de réception ;
 - du matériel d'enregistrement ;
 - de l'équipement informatique ;
- l'encadrement :
 - accueil et formation des nouveaux embauchés ;
 - répartition des tâches et contrôle de l'exécution ;
 - appréciation des compétences personnelles ;
 - apporter un perfectionnement individuel ;
 - veiller à l'application correcte des règles d'hygiène et de sécurité ;
- la législation :
 - articles du code pénal, du code de procédure pénale et du code civil concernant sa profession ;
- l'assurance :
 - obligations de la profession vis-à-vis de relations clients-assurances.

Article 13

En vigueur étendu

Les postes d'emploi correspondant aux qualifications décrites dans les articles précédents correspondent aux classifications suivantes :

Niveau II.

Conducteur de chien de défense certifié.

Agent de sécurité titulaire du certificat d'aptitude IGH.

Agent de sécurité incendie certifié.

Surveillance de magasin.

Niveau III.

Convoyeur de fonds et valeurs certifié.

Opérateur certifié en télésecurité.

Intervenant certifié en télésecurité.

Niveau I AM.

Agent technique certifié en télésecurité.

Article 14
En vigueur étendu

Les parties conviennent de se concerter pour définir la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise pour valider les certifications.

Article 15
En vigueur étendu

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

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)

Article 1er
En vigueur non étendu

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.

Article 2
En vigueur non étendu

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.

Article 3
En vigueur non étendu

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.

Article 4
En vigueur non étendu

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.

Article 5
En vigueur non étendu

Modifié par avenant n° 2 du 13 juin 1989

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.

Article 6
En vigueur non étendu

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.

Article 7
En vigueur non étendu

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.

Article 8
En vigueur non étendu

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.

Article 9
En vigueur non étendu

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.

Article 10

En vigueur non étendu

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.

Article 11

En vigueur non étendu

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

Article 12

En vigueur non étendu

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.

Avenant n° 1 du 23 avril 1991 relatif à la formation initiale de base

SNEPS ;

SNET ;

CSNES ;

PROSECUR.

CGT ;

CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Des difficultés sont apparues lors de la mise en application de l'avenant du 9 novembre 1990 à la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

Le champ d'application de ces mesures n'a notamment pas été précisé, ce qui porte préjudice aux salariés ayant une expérience confirmée.

Le présent avenant a pour but de préciser les aménagements indispensables à l'application pratique des dispositions relatives à la formation minimale de base dans les entreprises quelles que soient leur importance, leur appartenance à une organisation patronale ou leur localisation géographique.

Les parties signataires du présent avenant à la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité ont donné leur accord aux dispositions suivantes :

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant annule et remplace l'avenant du 9 novembre 1990.

Article 2

En vigueur étendu

(Voir l'annexe III "Salaires" du 26 septembre 1990 relative à la formation minimale des nouveaux embauchés.)

Champ d'application

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant relatives à l'obligation de dispenser une formation minimale aux nouveaux embauchés concernent les agents d'exploitation, à l'exclusion des agents administratifs, des techniciens, des agents de maîtrise et des cadres.

Article 4 (1)

En vigueur étendu

Tout nouvel embauché n'ayant pas déjà reçu, en vertu du présent accord, une formation minimale de base attestée recevra obligatoirement et au plus tard durant la période d'essai un enseignement théorique et pratique d'une durée minimale de 32 heures décomposée comme suit :

Partie théorique : 20 heures au minimum, portant sur :

- présentation et réglementation de la profession :
- réglementation générale et spécifique applicable à la profession, convention collective nationale, déontologie ;
- rôle et consignes générales :
- prévention des risques généraux, prévention des risques spécifiques, accueil, attitudes, comportement ;
- mission et savoir-faire techniques :
- consignes particulières, contrôle d'accès, rondes et surveillance, rondes techniques de sécurité, accueil visiteurs et accueil téléphonique, main courante, rapport et compte rendu ;
- sécurité incendie, théorie du triangle du feu, nature des différents types de feu, adéquation des moyens d'intervention à l'importance et à la nature du feu, donner l'alerte, exercice d'extinction sur une aire de feu.

Partie pratique : 12 heures au minimum en double du titulaire :

- présentation du site et du poste de garde. Listage des missions et prise en compte des consignes particulières. Mise en pratique de consignes de poste.

(1) Voir avenant n° 2 du 23 avril 1991 relatif à la formation initiale des salariés sous contrat à durée déterminée.

Article 5

En vigueur étendu

L'enseignement de la partie théorique sera dispensé avant le 31 décembre 1991 à tous les salariés qui n'ont pas reçu la formation correspondant au minimum prévu par l'article 4 ci-dessus.

Dans le cas contraire, l'employeur devra délivrer au salarié l'attestation prévue à l'article 6 du présent avenant.

Si la formation théorique dispensée au cours de son contrat de travail ne concerne qu'une partie de celle qui est prévue par l'article 4, l'attestation délivrée par l'employeur au salarié comportera avec précision les enseignements non dispensés.

Article 6

En vigueur étendu

Cet enseignement minimal sera organisé aux soins de l'entreprise. Il sera rémunéré en tant que travail effectif. L'employeur devra obligatoirement délivrer une attestation de formation distincte du certificat de travail en fin de contrat.

Exonération totale de la formation théorique minimale de base

Article 7

En vigueur étendu

I. - Sont exonérés de la formation minimale de base les salariés présents dans l'entreprise le 31 janvier 1991 qui satisfont l'un des critères suivants :

- être au coefficient 120 ou au-dessus avant le 1er février 1991 ;
- pouvoir justifier d'une expérience professionnelle (certificats de travail) d'au moins 2 ans dans quatre entreprises au plus ou sur un même site au cours des 4 années précédant le 1er février 1991 ;
- être titulaire d'une ou de plusieurs attestations de stage totalisant un minimum de 20 heures d'enseignement théorique correspondant à l'ensemble de la formation minimale de base théorique ;
- être titulaire d'un diplôme de l'Education nationale relatif à la prévention et à la sécurité ;
- avoir bénéficié d'un contrat d'adaptation ou de qualification ou d'un contrat de retour à l'emploi avec formation à la prévention et à la sécurité dans une entreprise relevant de la loi du 12 juillet 1983.

Les stages IGS, SST et BNS n'entrent pas dans le décompte des 20 heures de formation théorique.

II. - Les salariés embauchés avant l'application du présent accord qui satisfont aux critères énoncés ci-dessus sont exonérés de la formation théorique minimale de base.

III. - Pour l'avenir, tout nouvel embauché titulaire d'un diplôme de l'Education nationale relatif à la prévention et à la sécurité sera dispensé de la formation théorique minimale de base.

IV. - Les salariés ne pouvant pas bénéficier de cette exonération devront recevoir la formation minimale prévue à l'article 4 du présent avenant.

V. - Les salariés exonérés de la formation minimale théorique de base devront recevoir l'attestation prévue à l'article 6 du présent avenant.

Exonération partielle de la formation minimale de base

Article 8 En vigueur étendu

A. - Dans le cadre de l'article 5 du présent avenant

I. - Les salariés ayant moins de 2 ans d'expérience professionnelle au 1er février 1991 et présents dans l'entreprise à cette date qui justifient d'une formation dans une spécialité de la sécurité recevront un complément d'enseignement théorique pour la partie ne correspondant pas à leur spécialité.

II. - Les salariés embauchés avant l'application du présent accord qui présentent les caractéristiques définies dans le paragraphe I recevront un complément d'enseignement théorique pour la partie ne correspondant pas à leur spécialité.

B. - Cas général

Tout nouvel embauché justifiant d'une formation dans une spécialité de la sécurité recevra durant la période d'essai la formation pratique prévue à l'article 4 du présent avenant et un complément d'enseignement théorique pour la partie ne correspondant pas à sa spécialité.

C. - Dans tous les cas, l'attestation prévue à l'article 6 précisera que les salariés ont reçu le complément de formation ne correspondant pas à leur spécialité.

Rupture du contrat de travail au cours de la période d'essai

Article 9 En vigueur étendu

L'attestation obligatoire ne peut que préciser la situation du salarié au moment de la rupture (formation totale, partielle ou nulle).

En cas de formation partielle, sa nature et sa durée seront précisées sur l'attestation.

Date d'application

Article 10 En vigueur étendu

Le présent avenant s'imposera aux entreprises relevant des organisations signataires le lendemain de sa signature.

Extension

Article 11 En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Une demande d'extension sera remise aux services compétents du ministère du travail dans les délais les plus brefs par la partie la plus diligente.

Avenant n° 2 du 23 avril 1991 relatif à la formation initiale de base des salariés sous contrat à durée déterminée

Syndicat national des entreprises de prévention et de sécurité (SNEPS) ;

Syndicat national des exploitants en télésecurité (SNET) ;

Chambre syndicale nationale des entreprises de sécurité (CSNES) ;

Syndicat des professionnels de la sécurité (PROSECUR).

CGT ;

CFE-CGC.

Article 1er
En vigueur étendu

Cet avenant complète l'avenant du 23 avril 1991 annulant et remplaçant l'avenant du 9 novembre 1990 sur la formation initiale de base.

Article 2
En vigueur étendu

Modifié par accord du 1er décembre 2006, arrêté du 28 septembre 2007 (JO du 11 octobre 2007)

Pour tous les salariés sous contrat à durée déterminée, la formation prévue par l'article 4 de l'avenant n° 1 du 23 avril 1991 sur la formation initiale de base est dispensée au cours des 3 premiers mois qui suivent l'embauche.

Dans les cas où le contrat de travail à durée déterminée est inférieur à 3 mois, à l'expiration d'une durée totale de travail égale à 3 mois cumulés sur une période maximale de 6 mois consécutifs, la formation minimale de base aura été dispensée dans son intégralité.

Dans ce cas, la formation théorique minimale de base est dispensée, au minimum, à raison d'un tiers par mois.

L'attestation délivrée à la fin de chaque contrat de travail à durée déterminée indiquera avec précision la formation qui aura été dispensée à l'agent.

Les dispositions de l'article 2 de l'avenant n° 2 du 23 avril 1991 sont abrogées pour ce qui concerne le positionnement hiérarchique des salariés en CDD (alinéas 2 et 4) (Accord du 1er décembre 2006, art. 7).

Article 3
En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Une demande d'extension sera remise aux services compétents du ministère du travail dans les délais les plus brefs par la partie la plus diligente.

Accord du 8 mars 1995 portant création d'une section professionnelle paritaire de la prévention-sécurité

SNES ;

SNET ;

PROSECUR.

CGT-FO ;

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

CFE-CGC.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux prennent acte des dispositions de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié par l'avenant du 5 juillet 1994 et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 1994 portant création de l'OPCIB. Ils réaffirment solennellement leur volonté de développer la formation professionnelle dans la branche.

Les parties signataires s'engagent en outre à négocier un accord sur la formation professionnelle, sur le capital temps formation. Elles s'engagent en outre à procéder à la création et à la mise en place d'une CPNE avant le 31 décembre 1995. En conséquence de quoi il est décidé ce qui suit.

Création

Article 1er
En vigueur étendu

Modifié par avenant du 6 juillet 2011, étendu par arrêté du 27 février 2012

Il est convenu de l'adhésion de la branche professionnelle de la prévention-sécurité à l'OPCALIA (1) et de la création d'une section professionnelle paritaire chargée d'assurer la gestion des contributions au développement de la formation professionnelle des entreprises relevant du champ d'application de la convention

collective des entreprises de prévention et de sécurité, référencées notamment sous le code APE 7714.

(1) Cette désignation prend effet au 1er janvier 2012, pour une durée indéterminée.

(1) Cette désignation prend effet au 1er janvier 2012, pour une durée indéterminée.

Missions de la section professionnelle

Article 2 En vigueur étendu

La section professionnelle a pour objets :

1. De concourir à la réalisation de la politique de formation définie par l'accord de branche.
2. De collecter, conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur :
 - les contributions obligatoires des entreprises au titre de la formation en alternance pour les entreprises employant plus de 10 salariés, à concurrence de 0,4 % du montant de la masse salariale ;
 - la contribution de 0,10 % due par les entreprises employant moins de 10 salariés affectée au financement de l'alternance ;
 - la contribution de 0,15 % due par les entreprises employant moins de 10 salariés, affectée au financement de leur plan de formation (1) ;
 - les contributions des entreprises au titre de l'apprentissage à hauteur de 0,20 % du montant des salaires payés pendant l'année de référence qui n'auront pas fait l'objet par l'entreprise d'un versement direct à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis (CFA) (1) ;
 - les contributions au titre du capital temps formation, conformément aux dispositions de l'accord de branche prévu au préambule du présent accord ;
 - les reliquats de la contribution des entreprises de 10 salariés ou plus, et relative au plan de formation, qui n'ont pas fait l'objet d'une exonération directe au 31 décembre de l'exercice considéré (2).
3. De mutualiser, dès le premier jour de leur versement, les contributions visées au point 1 ci-dessus dans le cadre de sections particulières (3).
4. De gérer et de suivre de façon distincte, conformément au plan comptable applicable aux OPCA, les contributions visées au point 1.
5. De développer une politique incitative de formation, de coordonner et d'adapter les moyens de formation notamment concourant avec la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) à la définition et à la conception de modules de formation appropriés.

(1) Tirets exclus de l'extension (arrêté du 16 octobre 1995, art. 1er).

(2) Tiret étendu sous réserve de l'application des articles R. 964-13 et R. 950-3 du code du travail (arrêté du 16 octobre 1995, art. 1er).(3) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 du code du travail (arrêté du 16 octobre 1995, art. 1er).

Pouvoirs du conseil paritaire de la section professionnelle

Article 3 En vigueur étendu

La section professionnelle définit conformément aux textes conventionnels et réglementaires en vigueur :

1. Les conditions de prise en charge, les critères et les priorités :
 - les conditions dans lesquelles les versements des entreprises en faveur de l'apprentissage (à hauteur de 0,2 %) sont affectés au centre de formation d'apprentis et aux établissements visés par l'article L. 118-2-1 du code du travail, après consultation du CPNE (1) ;
 - la part des dépenses de fonctionnement affectée à l'information au titre de la section concernant les contrats d'insertion en alternance ;
 - les règles et les priorités permettant de décider des prises en charge en matière de contrat d'insertion en alternance ;
 - les modalités de versement des sommes dues aux entreprises ayant recruté des jeunes sous contrat d'insertion en alternance en application de montants forfaitaires ;
 - les critères de l'échéancier au regard desquels sont examinées les demandes de financement présentées par les entreprises, au titre du capital temps de formation, et qui sont mentionnés dans un document précisant les conditions d'examen des demandes de prise en charge, et ce conformément aux dispositions de l'accord instituant le capital temps de formation ;
 - la part de dépenses de fonctionnement affectée à la gestion et à l'information au titre de la section concernant la participation des employeurs occupant moins de dix salariés au développement de la formation professionnelle continue (1) ;
 - les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées par les entreprises employant moins de dix salariés au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue (1) ;

- la part des dépenses de fonctionnement affectée à la gestion et à l'information au titre de la section concernant la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises employant 10 salariés ou plus, comprenant, le cas échéant et en fonction des disponibilités constatées, une participation financière aux dépenses d'information sur la formation professionnelle menée par les signataires ;

- les études et recherches, notamment sur la formation professionnelle, décidées par la CPNE ;

- les moyens nécessaires au fonctionnement de la section professionnelle paritaire.

2. L'information à destination des entreprises et des salariés :

- sur les conditions de l'intervention financière de la section professionnelle vis-à-vis des centres de formation d'apprentis et des établissements visés à l'article L. 118-2-1 du code du travail ;

- sur les conditions de l'intervention financière de la section professionnelle, au titre des contrats d'insertion en alternance ;

- sur les conditions d'examen des demandes de prise en charge au titre du capital temps de formation ;

- sur les conditions de l'intervention financière de la section professionnelle au titre de la contribution des entreprises employant moins de 10 salariés affectée au développement de la formation professionnelle continue (1) ;

- sur la formation initiale de base, prévue par l'accord du 23 avril 1991.

3. Les modalités de vérification et d'approbation des documents de contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds collectés.

4. Assurer le suivi trimestriel de l'activité de l'opérateur sur la base de tableaux de bord élaborés par le conseil paritaire. Les membres du conseil peuvent avoir à leur demande un accès aux dossiers et à leurs justificatifs.

5. Le conseil paritaire décide du contenu de la convention de délégation à la personne morale et arrête chaque année le budget de fonctionnement attribué à la personne morale (2).

6. Le conseil paritaire élabore un règlement intérieur qui fixe ses modalités de fonctionnement non prévues par le présent accord.

(1) Tiret exclu de l'extension (arrêté du 16 octobre 1995, art. 1er).

(2) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 16 octobre 1995, art. 1er).

Délégation à une personne morale

Article 4 (1)

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'accord du 17 novembre 1994, les parties signataires conviennent de déléguer par voie de convention à une personne morale créée en application des dispositions de la loi du 1er juillet 1901, et désignée par l'UFISS, les missions visées à l'article 4 ci-dessous, nécessitant une relation directe avec les entreprises.

La personne morale visée ci-dessus présente chaque année un bilan de son activité à l'instance paritaire, conformément aux orientations définies par le conseil d'administration de l'OPCIB.

La personne morale collecte et gère les contributions visées à l'article 2 selon les critères et les règles de prise en charge définis par le conseil paritaire.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 961-12 et R. 964-1-4 du code du travail (arrêté du 16 octobre 1995, art. 1er).

Composition et fonctionnement du conseil paritaire de la section professionnelle

Article 5

En vigueur étendu

La section professionnelle est administrée conformément aux statuts de l'OPCIB. Pour ce qui est du rôle et des missions de la section professionnelle, il est constitué une instance paritaire, conformément à l'article 5 du 17 novembre 1994.

1. Composition de l'instance paritaire de la section professionnelle.

L'instance paritaire de la section professionnelle est composée à parité de deux collèges de :

- un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord et d'un suppléant qui n'assiste aux réunions qu'en cas d'absence du titulaire ;

- un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs adhérents à l'UFISS.

Les membres de l'instance paritaire sont désignés pour 2 ans, leur mandat est renouvelable. En cas d'empêchement d'un administrateur, il est pourvu à son remplacement par l'organisation professionnelle ou syndicale.

2. Fonctionnement de l'instance paritaire.

L'instance paritaire se réunit sur convocation de son président au moins trois fois par an.

L'ordre du jour est arrêté par le président et le vice-président. Les convocations doivent parvenir aux membres de l'instance paritaire accompagnées des documents nécessaires au moins 15 jours avant la date de la réunion.

A la demande de la majorité relative d'un collège portant sur une demande soumise par écrit au président, le point soumis est inscrit à l'ordre du jour de la réunion de l'instance paritaire. Les demandes d'accès au dossier seront traitées dans ce cadre. Elles donneront lieu à désignation d'un administrateur appartenant à chacun des deux collèges, qui effectueront sur pièce le contrôle.

L'instance paritaire ne peut valablement délibérer que lorsque la majorité des membres de chacun des collèges sont statutairement présents ou représentés. 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 présents.

Le vote a lieu par collège. Les décisions ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés. S'il y a un désaccord entre les deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la prochaine réunion de l'instance paritaire, où la décision est prise à la majorité des administrateurs présents ou représentés.

Le secrétariat du conseil paritaire est assuré par un salarié relevant de la personne morale ayant délégation.

3. Président et vice-président.

Le président, assisté du vice-président, assure la régularité du fonctionnement de la section conformément aux pouvoirs qui lui ont été délégués par l'instance paritaire. Il préside les réunions de l'instance paritaire.

4. Trésorier et trésorier adjoint.

Le trésorier, assisté du trésorier adjoint, assure la préparation et le suivi du budget de la section conformément aux pouvoirs qui lui ont été délégués par l'instance paritaire.

Indemnités des membres de l'instance paritaire

Article 6

En vigueur étendu

Sont à la charge de la section professionnelle les frais sur justificatifs de déplacement et de séjour et les pertes éventuelles de salaires des membres de la section professionnelle occasionnées par l'exercice de leur mandat dans les conditions définies par l'instance paritaire.

Pour les membres des commissions et groupes d'études mis en place par l'instance paritaire, les frais sont à la charge de la section professionnelle, qui établit un budget annuel de fonctionnement des commissions ou groupes d'études.

L'autorisation d'absence des membres salariés de l'instance paritaire est de droit.

Dévolution des biens

Article 7 (1)

En vigueur non étendu

Sous réserve d'inventaire et de l'approbation des comptes par les commissaires aux comptes, les biens tant en actif qu'en passif de l'ANFORS relatifs à son activité d'organisme mutualisateur agréé sont dévolus à la section professionnelle paritaire de la branche.

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 16 octobre 1995, art. 1er).

NOTA : Article exclu de l'extension par arrêté du 16 octobre 1995.

Révision

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé par un avenant conclu par les signataires conformément aux textes législatifs et réglementaires.

Dénonciation

Article 9

En vigueur étendu

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

Extension

Article 10 En vigueur étendu

Les dispositions font l'objet d'une demande d'extension selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Durée de l'accord

Article 11 En vigueur étendu

L'accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de publication de son arrêté d'extension, sauf dénonciation de l'accord du 17 novembre 1994 ou perte de l'agrément de l'OPCIB en qualité d'OPCA.

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

SNES ;

SNET ;

PROSECUR.

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT.

En vigueur étendu

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

Champ d'application

Article 1er En vigueur étendu

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

Objet du capital de temps de formation

Article 2 En vigueur étendu

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

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

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

Publics prioritaires

Article 3 En vigueur étendu

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

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

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

- de l'introduction dans l'entreprise de nouvelles technologies ;
- de la nécessité de développer de nouvelles compétences liées à l'évolution des métiers ;
- de changement des modes d'organisation mis en place dans l'entreprise ;
- d'une promotion récente ou d'une intégration récente dans l'encadrement ;
- les salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation au titre du plan de formation de l'entreprise au cours des 4 dernières années.

Ancienneté requise

Article 4

[En vigueur étendu](#)

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

Actions de formation éligibles

Article 5

[En vigueur étendu](#)

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

- l'élargissement et l'acquisition d'une qualification ;
- l'adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations technologiques et à l'évolution des organisations de travail.

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

Durée des actions de formation éligibles

Article 6

[En vigueur étendu](#)

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

Délai de franchise

Article 7

[En vigueur étendu](#)

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

Information

Article 8

[En vigueur étendu](#)

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

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

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

Demande du salarié

Article 9

[En vigueur étendu](#)

Dès lors que l'entreprise a pris l'initiative d'inscrire à son plan de formation des actions éligibles au capital de temps de formation, les salariés éligibles au capital

de temps de formation pourront demander, par écrit, à l'employeur de participer à ces actions.

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

Report de la demande du salarié

Article 10

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Demande de prise en charge financière à l'OPCIB

Article 11

En vigueur étendu

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

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

Dispositions financières

Article 12

En vigueur étendu

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

Application, extension, révision, dénonciation

Article 13

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Union professionnelle de prévention et de sécurité de Guadeloupe (UPPS).

Union générale des travailleurs de la Guadeloupe (UGTC).

Préambule

En vigueur non étendu

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

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

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

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

Durée de l'accord

Article 1er

En vigueur non étendu

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

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

Champ d'application

Article 2

En vigueur non étendu

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

Rémunération mensuelle de base

Article 3

En vigueur non étendu

(voir salaires)

Prime de transports

Article 4

En vigueur non étendu

(voir salaires)

Rappel de salaire

Article 5

En vigueur non étendu

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

Formation

Article 6

En vigueur non étendu

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

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

Réduction du temps de travail

Article 7

En vigueur non étendu

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

Dépôt et extension

Article 8

En vigueur non étendu

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

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

Accord du 30 octobre 2000 relatif aux salaires et dispositions diverses

SNES.

FETS FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CFDT.

La fédération nationale des métiers de la prévention, de la sécurité, des services annexes, par lettre du 24 novembre 2000 (BOCC n° 2000-50).

Préambule

En vigueur étendu

Il est apparu indispensable aux parties d'organiser de façon structurée et globale l'évolution des métiers de la sécurité.

L'environnement professionnel mais aussi normatif a conduit à une profonde modification des conditions et des modalités d'exécution du travail de l'ensemble des personnels.

Cette évolution doit trouver sa traduction sur le plan conventionnel en intégrant non seulement les éléments liés directement à la rémunération mais aussi d'autres composantes telles que les classifications professionnelles et l'instauration d'un régime de prévoyance instaurant un standard minimum et applicable à l'ensemble des salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

La mise en oeuvre de cette véritable plate-forme sociale, dont tous les éléments ne peuvent entrer en application de façon simultanée, doit être conduite en plusieurs étapes préalablement définies, lesquelles font également l'objet du présent accord.

Classifications

Article 1er

En vigueur étendu

Les travaux préalables menés au titre des classifications professionnelles actuellement pour la seule catégorie des agents d'exploitation ont permis d'identifier les filières, de définir les principaux métiers ainsi que le volet formation de chacun de ces métiers de même que la formation initiale de base de l'agent de prévention et de sécurité.

Ces travaux devront être complétés, d'une part, pour définir le mécanisme de classification au travers de la définition et de l'articulation des critères classants, d'autre part, pour effectuer le positionnement hiérarchique des métiers dans la grille et prévoir des mesures transitoires pour l'ensemble des personnels concernés.

A titre de première étape, puisque les travaux effectués ne concernent que les agents d'exploitation, les parties s'engagent à négocier ce dispositif dans un délai tel qu'il puisse permettre l'entrée en vigueur de ces dispositions au 1er janvier 2002, sous réserve des éventuels délais nécessaires pour la mise en oeuvre des volets formation prévus.

Dans cette optique, il a été convenu de réunir la commission mixte paritaire pour traiter spécifiquement du thème des classifications au cours de deux réunions déjà prévues le 20 novembre 2000 et le 16 janvier 2001.

Les travaux se poursuivront pour les autres catégories de personnel, à savoir les employés, les agents de maîtrise et les cadres, catégories destinées à faire l'objet d'un accord distinct de celui visé au précédent alinéa dont la date de prise d'effet ne peut encore être précisée à ce jour mais sur laquelle les parties conviennent de la nécessité de finaliser rapidement l'ensemble de ces travaux dans un souci de cohérence de l'ensemble.

Régime de prévoyance

Article 2

En vigueur étendu

Les travaux préalablement engagés au titre de la définition des garanties et de la cotation du cahier des charges n'étant pas totalement finalisés, les parties conviennent d'acter dans le présent accord de leur volonté commune de conclure dans les plus brefs délais un accord particulier qui sera intégralement consacré à ce sujet, étant précisé que la date de prise d'effet retenue devra intégrer les impératifs de délais inhérents à la formalisation de ce dossier.

La commission mixte paritaire sera saisie le 21 novembre pour examiner ce dossier et voir dans quelles conditions un accord pourrait être conclu sur un tel sujet, les parties étant pour leur part favorables à une entrée en vigueur au plus tôt.

Travail de nuit

Article 3

En vigueur étendu

Afin de compenser les contraintes liées au travail de nuit, il est décidé qu'à compter du 1er janvier 2002 les heures effectuées dans la plage 22 heures - 5 heures seront majorées de 10 %, pourcentage calculé sur la base du taux horaire minimum conventionnel correspondant au coefficient de l'intéressé.

Pour tenir compte des spécificités de la branche, la durée des vacances, y compris celles effectuées en tout ou partie sur la période 22 heures - 5 heures, pourra atteindre 12 heures conformément aux dispositions conventionnelles actuelles.

Il est en effet expressément convenu entre les parties que la mise en oeuvre de cet article est subordonnée à la promulgation du dispositif prévu dans le projet de loi de modernisation sociale pour les dispositions modifiant l'article L. 213-3 du code du travail et en particulier la limitation à 8 heures de la durée quotidienne du travail de nuit.

A défaut, en cas de modification du cadre législatif ci-dessus visé ou de toute autre modification légale ou réglementaire qui ne permettrait pas de conserver cette clause à titre dérogatoire, il est expressément convenu que la totalité du dispositif résultant de la présente clause deviendrait caduque et ne saurait être opposé aux parties signataires.

Rémunérations conventionnelles

Article 4

En vigueur étendu

Les parties conviennent de procéder à une revalorisation des salaires minima conventionnels prenant effet à compter du 1er janvier 2001, sous réserve de la publication à cette date de l'arrêté d'extension.

A défaut, la majoration des salaires interviendra le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Cette majoration calculée sur la base des salaires minima conventionnels applicables au 1er septembre 2000, tels que résultant de l'accord du 27 avril 2000, sera effectuée suivant les modalités définies ci-après :

- 6,92 % pour le coefficient 120 ;

- 6,70 % pour le coefficient 130 ;

- 3 % à partir du coefficient 140 sur l'ensemble des coefficients de la grille.

Le tableau correspondant est annexé au présent accord.

Cette majoration englobe et se substitue à l'augmentation de 1 % prévue par l'accord du 27 avril 2000.

Temps d'habillage et de déshabillage

Article 5

En vigueur étendu

L'activité de prévention et de sécurité étant soumise à un encadrement réglementaire spécifique prévoyant l'obligation pour le personnel de porter dans l'exercice de ses fonctions un uniforme, il est décidé en application des dispositions résultant de la loi du 19 janvier 2000 d'octroyer une prime dont la valeur est fixée forfaitairement à 130 F par mois sur la base d'un horaire mensuel de 151 h 67.

Cette prime sera proratisée en fonction du nombre d'heures prestées par le salarié, son montant en valeur - 0,86 F par heure de prestation effectivement réalisée - demeurant identique quels que soient le salaire et/ou le coefficient du salarié.

La date d'entrée en vigueur de cette mesure est fixée au 1er janvier 2001.

Demande d'extension et formalités de dépôt

Article 6 En vigueur étendu

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

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

Union professionnelle de prévention et de sécurité de Guadeloupe (UPPS).

Union générale des travailleurs de Guadeloupe (UGTG).

Préambule

En vigueur non étendu

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

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

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

Il a été convenu ce qui suit :

Sur la réduction du temps de travail à 35 heures

Article 1er En vigueur non étendu

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

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

Sur la formation

Article 2 En vigueur non étendu

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

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

Sur les salaires

Article 3 En vigueur non étendu

Voir les salaires

Sur la mutuelle

Article 4 En vigueur non étendu

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

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

Dépôt et extension

Article 5 En vigueur non étendu

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

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

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

CGPME Martinique ;

MEDEF Martinique.

CGTM-FSM ;

CFTC ;

CGT-FO ;

CGTM.

Préambule

En vigueur étendu

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

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

Commission paritaire régionale de conciliation et d'interprétation

Article 1er En vigueur étendu

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

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

Rémunération des jours fériés

Article 2 En vigueur étendu

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

- Mardi gras ;
- Vendredi saint ;
- 2 Novembre.

Date d'effet

Article 3 En vigueur étendu

Le présent accord prend effet le 1er janvier 2001.

Dépôt. - Extension

Article 4 En vigueur étendu

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

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

Avenant du 25 septembre 2001 relatif au travail de nuit

SNES.

CSFV CFTC ;

CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

FETS FO.

Préambule

En vigueur étendu

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

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

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

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

Compensations au travail de nuit

Article 1er En vigueur étendu

1.1. Majorations de salaire

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

1.2. Repos compensateur

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

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

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

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

Durée du travail et travail de nuit

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Durée quotidienne (1)

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

2.2. Durée hebdomadaire

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

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

Modification de la réglementation

Article 3

En vigueur étendu

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

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

Prise d'effet

Article 4

En vigueur étendu

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

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

Demande d'extension et formalités de dépôt

Article 5

En vigueur étendu

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

Accord du 30 avril 2003 relatif à la création d'une commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

SNES.

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

En vigueur étendu

Considérant l'accord conclu le 8 mars 1995 et compte tenu de l'évolution des travaux menés au niveau des classifications professionnelles les parties signataires prennent acte de la nécessité reconnue par l'ensemble des partenaires sociaux de disposer au niveau de la branche d'un organe paritaire dont les missions sont définies à l'article 3,

il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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

Objet

Article 2

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), ci-dessous dénommée la "commission" est au plan national l'instance d'information réciproque, d'étude, de consultation et de concertation dans le domaine de la formation professionnelle et de l'emploi.

Missions

Article 3

En vigueur étendu

Conformément à la définition générale de ses attributions telle que prévue aux accords nationaux interprofessionnels du 10 février 1969 et du 3 juillet 1991 ainsi que de leurs avenants du 8 novembre 1991, du 8 janvier 1992, du 5 juillet 1994, du 18 novembre 1996 et du 26 février 1997, la commission exerce notamment les missions suivantes :

3.1. En matière de formation professionnelle :

- promouvoir la politique de formation de la branche, participer à l'étude des moyens de cette formation ainsi que des moyens de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification, rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- proposer des contenus pédagogiques conformes à l'évolution des qualifications requises par la profession ou procéder à la validation de ceux qui seraient proposés par les écoles ou centres de formation agréés par la branche ;
- préciser les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation menées par les organismes de formation privés, définir et organiser les procédures de contrôle ;
- procéder avec les pouvoirs publics à l'examen de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances ministérielles compétentes ;
- procéder à l'agrément des programmes de formation au titre des contrats relevant de l'insertion professionnelle des jeunes ;
- procéder si nécessaire à l'examen de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaire, en concertation avec l'échelon régional, le cas échéant ;
- concourir à la définition des modalités de mise en oeuvre de certification professionnelle, et notamment de CQP ;
- proposer des actions de formation à considérer comme prioritaires ;
- être consultée avant toute conclusion préalable de contrats d'objectifs, d'engagement de développement de la formation professionnelle (EDDF), de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications (CEP) et être informée des conclusions de ces études ;
- examiner le rapport annuel de l'organisme collecteur paritaire agréé pour sa partie spécifique relative à la branche d'activité de sécurité.

D'une manière générale, la CPNEFP peut diligenter toute étude pour préparer ses décisions, en sollicitant notamment l'appui d'organismes publics disposant d'une expertise sur le ou les dossiers concernés.

3.2. En matière d'emploi :

- étudier périodiquement la situation et les perspectives d'évolution de l'emploi en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et des besoins de formation ;
- établir annuellement un rapport sur la situation de l'emploi et son évolution ;
- faire procéder, le cas échéant, à toute étude permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi et de ses évolutions, en ayant recours à des financements publics de type CEP ;
- permettre l'information réciproque des membres de la CPNEFP sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel et territorial ;
- concourir à l'insertion professionnelle des jeunes.

Dans le cadre de ces missions, la CPNEFP aura accès au rapport de branche remis à la commission nationale paritaire.

Composition de la commission

Article 4

En vigueur étendu

La commission est constituée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national.

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

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

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

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

En cas de démission d'un des membres titulaire ou suppléant, l'organisation syndicale concernée peut procéder à une nouvelle désignation pour la durée du mandat restant à courir.

Fonctionnement

Article 5

En vigueur étendu

La CPNEFP est présidée alternativement par l'un ou l'autre des membres du collège salariés ou employeurs, la vice-présidence étant assurée par un représentant de l'autre collège.

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

Le premier président sera un représentant de la délégation patronale.

La commission se réunit obligatoirement une fois par semestre. Elle se réunit également à la demande d'au moins deux organisations membres de la CPNEFP.

En cas de saisine, celle-ci doit être effectuée par lettre recommandée avec avis de réception auprès du président de la commission.

La saisine doit être accompagnée des informations (documents, etc.) sur la nature de la saisine, afin d'éclairer les membres de la commission et qu'elle puisse se prononcer, au préalable, sur la validité de cette saisine eu égard à son domaine de compétence.

La commission siège au plus tard dans les 30 jours de la saisine.

Les convocations doivent parvenir aux membres de la commission accompagnées du compte rendu de la précédente réunion et de tout document nécessaire au moins 3 semaines avant la date de la réunion.

Les suppléants sont convoqués en même temps et sont destinataires des mêmes documents que les membres titulaires.

Le président fixe conjointement avec le vice-président l'ordre du jour ; il anime et conduit les débats et en fait établir le compte rendu. Celui-ci est signé par le président et le vice-président après approbation lors de la réunion suivante.

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 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.

B. - Moyens

Le secrétariat est assuré par les organisations d'employeurs.

Les fonctions des membres de la CPNEFP sont gratuites.

Les modalités d'exercice de leur mandat par les représentants salariés sont celles définies à l'article 4.03 de la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité.

Le temps passé par les salariés pour l'exercice de leur mandat est considéré comme du temps de travail effectif. Le salaire est donc maintenu par l'employeur.

La partie salariale ou la partie patronale peut ponctuellement se faire assister lors d'une réunion, par un spécialiste des questions de formation professionnelle et/ou d'emploi.

Cette demande doit être exprimée préalablement à la réunion concernée, une fois son ordre du jour établi.

Les frais et honoraires éventuels liés à cette assistance sont à la charge de la ou des organisations syndicales l'ayant sollicitée.

Information des employeurs et des salariés

Article 6 En vigueur étendu

Une information sur la création d'une CPNEFP est mise en oeuvre, par les partenaires sociaux siégeant à la commission, au plus tard dans les 3 mois de l'entrée en vigueur des dispositions arrêtées dans le présent accord.

Bilan

Article 7 En vigueur étendu

Un bilan de fonctionnement ainsi que les études réalisées sous son impulsion sont publiés par la CPNEFP tous les 2 ans.

Révision

Article 8 En vigueur étendu

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

Les dispositions ci-dessus ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie avec toute nouvelle disposition légale ou conventionnelle.

Dépôt et extension

Article 9 En vigueur étendu

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

Il sera applicable, pour une durée indéterminée, dès publication de l'arrêté ministériel d'extension.

Accord du 29 octobre 2003 relatif aux modalités de rémunération du travail du dimanche

SNES.

SWEPS CSFV CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

FEETS FO ;

FS CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Par accord paritaire du 27 avril 2000, les partenaires sociaux de la branche professionnelle ont convenu de la nécessité de négocier sur un certain nombre de thèmes afin d'inscrire au plan conventionnel leur volonté commune de faire évoluer concrètement le statut du personnel de la sécurité privée.

C'est dans ce cadre que s'inscrit le présent accord qui traite des modalités de rémunération du travail du dimanche.

Les parties signataires précisent que les dispositions qui suivent sont convenues dans le cadre d'une négociation globale et donc de concessions mutuelles globales portant tant sur le travail du dimanche que sur les salaires pour l'année 2004 et qu'en conséquence l'engagement des parties doit également être global et porter simultanément sur les deux volets précités, même si, pour des raisons de forme, ils sont traités dans deux accords séparés.

Compensation au travail du dimanche (1)

Article 1er En vigueur étendu

A compter du 1er juillet 2004 et sous réserve de la publication à cette date de l'arrêté d'extension, toutes les heures de travail effectuées le dimanche (soit entre 0 heure et 24 heures) font l'objet d'une majoration de 10 % du taux horaire minimum conventionnel du salarié concerné.

A défaut de publication au 1er juillet 2004 de l'arrêté d'extension, ces dispositions s'appliqueront au premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

La majoration pour le travail du dimanche se calcule sur le taux horaire minimum conventionnel de base décompté avant application de toute autre majoration, quelle qu'en soit la nature ou l'origine (travail de nuit, jour férié, etc.).

Il est précisé en outre que cette majoration n'entre pas dans l'assiette de calcul de ces autres majorations, notamment celles liées au travail de nuit et/ou d'un jour férié.

(1) Exemple pratique : cf. accord du 29 octobre 2003, étendu par arrêté du 4 mai 2004 (JO du 16 mai 2004), BO conventions collectives n° 2003-48.

(1) Exemple pratique :

Pour une heure de travail effectuée le dimanche et intervenant dans la période faisant l'objet des majorations prévues pour le travail de nuit (soit de 0 heure à 6 heures et de 21 heures à 24 heures), le calcul de la rémunération due s'apprécie de la façon suivante :

- taux horaire de base conventionnel : 7,73 € ;
- majoration due au titre du travail du dimanche (10 % de 7,73) : 0,77 € ;
- majoration due au titre du travail de nuit (10 % de 7,73) : 0,77 € ;

Soit au total pour une heure de travail effectuée le dimanche et de nuit : 9,27 €.

Dépôt et extension

Article 2

En vigueur étendu

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 d'extension auprès du ministère des affaires sociales conformément à l'article L. 133-10 du code du travail.

Lettre d'adhésion de l'USP à l'accord sur la prévoyance collective et son annexe Lettre d'adhésion du 4 mai 2004

En vigueur

Paris, le 4 mai 2004.

L'USP "surveillance par agents" sécurité privée, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, service des conventions collectives, 210, quai de Jemmapes, BP 11, 75462 Paris Cedex 10.

Monsieur le directeur départemental,

Conformément aux dispositions de l'article 2.02 de la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité, nous vous notifions par la présente notre adhésion à l'accord du 10 juin 2002 et son annexe, accord relatif à la prévoyance collective étendu par arrêté du 7 février 2003.

En vous remerciant par avance de bien vouloir nous en accuser réception.

Nous vous prions de croire, monsieur le directeur, en l'expression de notre considération distinguée.

Le président.

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

Syndicat national des entreprises de sécurité (SNES) ;

Syndicat professionnel des entreprises de sécurité exerçant des activités de sûreté aérienne et aéroportuaire (SPESSAA) ;

Union des entreprises de sécurité privée (USP).

Fédération des services CFTD ;

SNEPS CFTC ;

Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services (FEETS) FO.

Préambule

En vigueur étendu

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

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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

Missions et objectifs de l'observatoire

Article 2

En vigueur étendu

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

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

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

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

A ce titre, lui sont dévolues les missions suivantes :

- avoir une meilleure vision d'ensemble des métiers et des qualifications d'une branche professionnelle ;
- identifier les facteurs et la nature d'évolution des métiers, afin d'évaluer leurs impacts sur les besoins en compétence, et en formation en tenant compte des changements environnementaux à moyen et à long terme ;
- réaliser des études spécifiques concernant les métiers présents et à venir, afin d'apporter un support technique aux travaux de la CPNEFP en matière d'adaptation et d'amélioration des programmes et des actions de formation ;
- assurer une veille permanente sur l'évolution des métiers, permettant d'enrichir le dialogue social ;
- collecter les données quantitatives et qualitatives portant sur les métiers (recensement des métiers, par exemple) et les qualifications ;
- analyser les données qui feront l'objet d'un rapport périodique ;
- d'une manière générale, concevoir et réaliser les indicateurs nécessaires à l'exécution des missions qui lui sont confiées.

Comité de pilotage

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Composition

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

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

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

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

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

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

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

les titulaires.

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

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

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

3.2. Compétences, attributions, confidentialité

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

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

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

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

Fonctionnement

Article 4 En vigueur étendu

Présidence :

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

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

Le premier président sera un représentant de la délégation salariale.

Réunions :

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

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

Majorité :

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

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

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

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

Moyens :

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

Les fonctions de membres du comité de pilotage sont gratuites.

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

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

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

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

Remise des travaux de l'observatoire

Article 5 En vigueur étendu

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

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

Révision

Article 6

[En vigueur étendu](#)

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

Durée de l'accord

Article 7

[En vigueur étendu](#)

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

Dénonciation

Article 8

[En vigueur étendu](#)

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

Dépôt et extension

Article 9

[En vigueur étendu](#)

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

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

SNES ;

SPESSAA ;

USP.

CFE-CGC ;

CFDT ;

CFTC ;

FO.

[En vigueur non étendu](#)

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

Après échanges entre l'ensemble des organisations, est arrêté le texte suivant, qui constitue le texte de la recommandation.

Question 1 : le versement de la « prime annuelle de sûreté aéroportuaire » dite PASA était-il conditionné à l'acceptation de la revalorisation des marchés par les donneurs d'ordres de chaque entreprise ?

Avis de la commission : il était expressément convenu entre les parties que le versement de la PASA n'était pas subordonné à la prise en charge de son coût par les

donneurs d'ordres.

Question 2 : pour la première année d'application, y avait-il lieu de proratiser la PASA ?

Avis de la commission : il n'y avait pas lieu de proratiser la PASA, laquelle est payable en une seule fois dans les conditions de l'article 2.5, y compris pour sa première application.

Question 3 : à quelle date cette PASA était-elle exigible pour la première fois étant rappelé que l'accord du 31 juillet 2002 a fait l'objet d'un arrêté d'extension du 21 octobre 2002 publié au Journal officiel du 24 octobre 2002, avec une date d'application fixée au 1er novembre 2002 ?

Avis de la commission : eu égard à l'esprit et au contexte des négociations, les intentions de l'ensemble des parties signataires étaient bien de faire bénéficier les salariés de cette PASA dès novembre 2002.

Question 4 : dans l'esprit des négociateurs, était-il prévu d'instaurer un cumul obligatoire entre la PASA et un 13e mois antérieurement versé ?

Question 5 : le versement d'un 13e mois entre-t-il dans la catégorie de « toute autre prime éventuelle versée annuellement » visée à l'article 2.5 ?

Question 6 : dans l'affirmative, cette assimilation est-elle toujours valable quelle que soit l'origine du 13e mois, à savoir : usage, contrat de travail, accord collectif et/ou élément repris lors d'un transfert entre prestataires successifs ?

Question 7 : dans le cadre d'un accord d'entreprise (instaurant ce 13e mois) antérieur à la date de prise d'effet de l'annexe VIII et prévoyant dans ses modalités de paiement un versement anticipé d'un acompte (moitié en juin et le solde en décembre), ledit 13e mois est-il toujours assimilable à une prime versée annuellement ?

Avis de la commission :

En réponse de façon globale aux quatre questions figurant ci-avant, la commission confirme qu'il était bien dans l'esprit des négociateurs, et dans la lettre, d'instaurer une prime ne se cumulant pas avec un 13e mois (quelles que soient son appellation, son origine ou ses modalités de paiement).

Il est précisé que le salarié doit bénéficier du principe de l'application de la disposition la plus favorable (montant, modalités, conditions) entre la PASA et une telle prime.

Le présent avis d'interprétation, après signature par les différentes organisations syndicales, fera l'objet d'une procédure d'extension à la diligence des organisations patronales.

Accord du 28 juin 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

USP.

SNEPS CFTC ;

FS CFDT.

Syndicat national des entreprises de sécurité (SNES), par lettre du 20 septembre 2005 (BO n° 2005-39).

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 et a pour objet de définir les conditions de leur mise en oeuvre dans la branche professionnelle.

Il fait suite à l'accord du 24 juin 2004 sur la mise en place de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les partenaires sociaux souhaitent, par le présent accord, donner une nouvelle impulsion et créer une dynamique dans le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle.

Conscients de l'enjeu majeur que représente la formation professionnelle des salariés dans leur activité, les partenaires sociaux se sont attachés à définir les priorités en termes de publics et d'objectifs de formation professionnelle, ainsi que les conditions de mise en oeuvre les mieux adaptées à la branche prévention et sécurité.

Les partenaires sociaux de la branche partagent la volonté de mener une politique dont l'objectif est de conjuguer de façon pertinente et ambitieuse :

- les aspirations des salariés en matière de formation professionnelle dans le cadre de la construction de leur parcours professionnel ;
- les besoins de formation des entreprises pour faire face aux évolutions de l'environnement économique, des technologies et du cadre législatif et réglementaire ;
- le nécessaire renforcement des compétences et des qualifications des salariés pour mieux anticiper et répondre à l'évolution des activités de prévention et sécurité et des besoins des entreprises clientes.

Les partenaires sociaux soutiennent cette politique qui doit créer les conditions adaptées à la branche prévention et sécurité pour :

- permettre aux entreprises de mobiliser la formation et ses financements au service d'objectifs correspondant aux enjeux de la profession et de ses emplois ;
- soutenir l'effort d'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi ;
- développer les actions de formations professionnelles qualifiantes entrant dans les priorités de la branche ;
- permettre aux salariés de s'inscrire dans une dynamique d'amélioration de leurs compétences et d'être acteurs de leur projet professionnel ;
- faire de la formation professionnelle un levier pour favoriser la mobilité professionnelle et accompagner le passage d'un métier à un autre au sein du secteur d'activité prévention et sécurité ;

- contribuer à l'attractivité du secteur d'activité, notamment à l'égard du public " jeunes " ;

- faciliter l'exercice et l'articulation des différents dispositifs existants et renforcer l'unité des pratiques et la continuité en matière de formation professionnelle au sein de la branche, quelles que soient les entreprises.

Dans le cadre de cette politique, les partenaires sociaux s'engagent à faciliter l'accès de tous, et en particulier des travailleurs handicapés, à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Ils réaffirment leur attachement à l'égalité d'accès à la formation professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent que cette politique de formation permette de mieux s'adapter aux évolutions de la profession et de répondre de façon réactive à de nouveaux besoins.

A cet effet, ils reconnaissent à la CPNEFP et à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications un rôle renforcé dans le cadre de cet accord. Ils s'accordent sur l'importance de la CPNEFP et de la section professionnelle paritaire pour faire le bilan et suivre la mise en oeuvre des actions de formation professionnelle de la branche.

Ils rappellent la nécessité de permettre aux instances représentatives du personnel et au personnel d'encadrement de jouer leur rôle respectif pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment en ce qui concerne l'information des salariés.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises et à tous les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité, les activités de transport de fonds n'étant pas concernées.

Les partenaires sociaux décident qu'aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra contenir des dispositions de portée inférieures aux dispositions du présent accord.

Objectifs et actions prioritaires de la branche

Article 2

En vigueur étendu

Compte tenu de l'évolution de l'activité de prévention et de sécurité et des contraintes de son environnement économique et réglementaire, les parties partagent la volonté de concentrer les efforts de formation professionnelle et les financements correspondants sur les axes qu'elles jugent stratégiques et prioritaires pour les salariés et les entreprises.

Les parties signataires considèrent comme objectif prioritaire de la profession toute action visant à élever le niveau de qualification, à contribuer au processus de VAE, à développer le niveau de compétences et à favoriser l'employabilité des salariés de la profession.

En particulier, les organisations signataires privilégient :

- les actions permettant aux salariés, pas ou peu qualifiés, d'obtenir tout ou partie d'un diplôme ;
- les actions de formation qui, dans le cadre de périodes de professionnalisation, faciliteront l'adaptation du salarié aux évolutions de l'emploi et des technologies, l'acquisition d'une qualification ou l'élargissement du domaine de compétence du salarié ;
- les actions de formation favorisant :
- le maintien à l'emploi ;
- l'insertion des travailleurs handicapés et des chômeurs de longue durée ;
- une meilleure maîtrise de la langue française ;
- les actions de formation favorisant l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à l'emploi et l'évolution professionnelle d'un métier à un autre au sein du secteur d'activité de la branche.

L'actualisation des publics concernés et des priorités d'actions de formation est effectuée, si besoin est, dans le cadre de la CPNEFP, en intégrant les travaux issus de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications mis en place dans l'accord du 24 juin 2004.

La section paritaire professionnelle fait un point régulier avec l'OPCA dont relève la branche sur la mise en oeuvre et le financement des dispositifs de professionnalisation dans la profession.

Les partenaires sociaux reconnaissent comme priorités nationales les objectifs suivants :

1. Pour les personnels opérationnels

- adapter les compétences techniques et les aptitudes de service dans les emplois occupés, pour tenir compte notamment de l'évolution des grilles de classification et de qualification des métiers ;
- renforcer le développement de nouvelles compétences de nature à favoriser l'évolution et la mobilité professionnelle vers un nouvel emploi et/ou une nouvelle qualification, notamment par le biais du tutorat ;

- faciliter l'accès à certains niveaux de qualification par l'acquisition de titres, diplômes, certificats, habilitations et notamment de certificats de qualification professionnelle reconnus par la branche ;

- développer la formation à la prévention des risques dans le respect de la législation en vigueur.

2. Pour les personnels d'exploitation

- développer les capacités techniques, organisationnelles (incluant l'utilisation d'outils bureautiques), managériales (animation des équipes, tutorat, entretien d'évaluation, motivation du personnel, etc.) et relationnelles (aptitudes de service face au client).

3. Pour les personnels administratifs, de structure et de management

- le développement des capacités techniques, organisationnelles (incluant l'utilisation d'outils bureautiques), managériales (animation des équipes, tutorat, entretien d'évaluation, motivation du personnel, etc.) et relationnelles (aptitudes de service face au client) ;

- l'acquisition de compétences commerciales, notamment sur la dimension "services", gestion des sites (législation, gestion d'exploitation, qualité, devis) et de management (notamment le tutorat) ;

- l'acquisition et le développement de compétences favorisant leur évolution professionnelle particulièrement dans le domaine de la gestion des ressources humaines et de l'évolution technique des outils de gestion.

Publics prioritaires de la branche

Article 3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux définissent deux niveaux de priorité au sein de la branche professionnelle concernant les publics salariés dans le cadre de la mise en oeuvre des différents dispositifs les concernant, c'est-à-dire dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation, de la VAE et du droit individuel à la formation.

Il est précisé que ces publics sont prioritaires au regard des actions elles-mêmes prioritaires dans le présent accord.

Ces priorités permettront aux entreprises de pouvoir bénéficier des financements de l'OPCA de la branche, dans la limite des fonds disponibles.

1re priorité. - Afin de réduire les inégalités d'accès à la formation et à la qualification, les partenaires sociaux désignent comme publics prioritaires majeurs de la branche l'ensemble des personnels opérationnels et d'exploitation accomplissant des prestations de sécurité, de sûreté, de prévention, de surveillance, de télésurveillance, ainsi que les techniciens effectuant des missions d'installation et de maintenance de systèmes de sécurité.

2e priorité. - Les partenaires sociaux considèrent également comme publics prioritaires les personnels administratifs, de structure et de management pour favoriser l'évolution de leurs compétences au regard de l'évolution des métiers qu'ils occupent et des outils et technologies utilisés.

Entretien professionnel

Article 4

En vigueur étendu

Chaque salarié ayant au minimum 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficiaire, au moins tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise, dans les conditions définies par le chef d'entreprise, après information du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

L'entretien professionnel a pour finalité de permettre à chaque salarié d'exprimer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et, en fonction, de la situation de l'entreprise.

Cet entretien professionnel a lieu pendant le temps de travail, à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant et si l'employeur le souhaite, avec un concours technique extérieur.

Le représentant de l'employeur chargé de mener l'entretien professionnel doit disposer d'une bonne connaissance de l'entreprise et du fonctionnement de ses processus de formation.

Pour l'application des dispositions du présent article, l'entretien professionnel devra avoir lieu tous les 2 ans et, pour le premier entretien, dans un délai maximal de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Les agents de maîtrise et cadres, qui ont en charge l'encadrement d'autres salariés, ont un rôle moteur à jouer dans la détection des besoins de formation individuels et/ou collectifs ainsi que dans l'information sur les dispositifs de formation et dans l'accompagnement et l'élaboration des projets professionnels.

En conséquence, les entreprises doivent permettre au personnel d'encadrement d'assumer son rôle, notamment en l'informant sur les dispositifs de formation et de validation des acquis de l'expérience et en assurant sa formation à la conduite des entretiens professionnels.

Droit individuel à la formation

Article 5

En vigueur étendu

5.1. La définition des priorités d'actions de formation

dans le cadre du DIF

Les parties rappellent que sont éligibles au DIF les actions de formation destinées à :

- la promotion ;
- l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement des connaissances ;
- la qualification.

Compte tenu des enjeux du secteur de la prévention et de la sécurité, priorité sera donnée, dans le cadre du DIF, aux actions de formation visant à la promotion d'un salarié au sein de l'activité de sécurité ou à l'acquisition de connaissances ou d'une qualification en lien avec les métiers ou emplois existants.

Les parties souhaitent privilégier l'évolution professionnelle du salarié au sein de l'activité de prévention et sécurité, à travers son perfectionnement ou l'évolution de ses compétences.

Elles privilégient les parcours qualifiants individualisés et notamment celui du bilan de compétences, de la VAE, des CQP et des CPC.

Au-delà des inscriptions aux actions prévues par l'entreprise dans son plan de formation, le DIF doit permettre à des salariés d'accéder volontairement, avec accord de l'entreprise, à certaines de ces actions pour enrichir leur parcours professionnel et leurs connaissances.

De plus, les parties soulignent que le DIF doit s'inscrire dans les objectifs professionnels définis avec le salarié, notamment lors de l'entretien prévu à l'article 4 du présent accord, ainsi que dans le cadre d'un parcours professionnel cohérent.

Elles soulignent toutefois que ces priorités n'excluent pas la possibilité pour le salarié d'utiliser le DIF pour l'acquisition de connaissances, compétences et qualifications n'ayant pas un rapport direct avec les métiers de la sécurité y compris lorsque survient la cessation de son contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

De même, elles rappellent que cette possibilité existe également d'une manière générale au-delà des priorités précédemment définies dès lors qu'elle fait l'objet d'un accord avec l'employeur.

5.2. Modalités particulières de mise en oeuvre du DIF

Le droit individuel à la formation s'applique à tous les salariés à temps plein et à temps partiel en contrat à durée indéterminée ayant au moins 1 an d'ancienneté, continu ou discontinu, dans la branche.

Pour ce faire, le salarié doit avoir totalisé, au cours des 18 derniers mois précédant sa demande de DIF, 12 mois de présence dans une entreprise de prévention et de sécurité.

Les parties conviennent que pour l'acquisition du crédit annuel d'heures, l'ancienneté requise d'une année par tranche de 20 heures sera observée à la date du 31 décembre de chaque année.

Pour la première mise en oeuvre en 2005, l'ancienneté acquise par chaque salarié depuis le 1er mai 2004 donnera droit à un crédit calculé pro rata temporis et utilisable à compter du 1er janvier 2005. Pour les années postérieures, les crédits annuels de 20 heures s'acquièrent à terme échu de chaque année civile et donc indépendamment de la date anniversaire d'entrée en entreprise, sauf pour les salariés entrés en cours d'année qui bénéficieront, au 31 décembre de l'année de leur entrée, d'un crédit également calculé pro rata temporis.

Exemple d'un salarié entré au 1er juillet :

- crédit acquis au 31 décembre de la même année = 10 heures ;
- crédit cumulé au 1er juillet de l'année suivante = 10 heures ;
- crédit cumulé au 31 décembre de l'année n+1 = 10 heures + 20 heures ;
- crédit cumulé au 31 décembre de l'année n+2 = 10 heures + 20 heures + 20 heures.

Par ailleurs, au moment de l'entrée dans l'entreprise, tout salarié pouvant justifier d'une ancienneté continue ou discontinuée dans la profession d'au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois se verra compléter son DIF au titre de l'année en cours à concurrence de son ancienneté acquise dans la branche, et ceci dans la limite globale maximale du droit annuel de 20 heures.

Pour les salariés à temps partiel ou en contrat à durée déterminée, les droits annuels sont calculés pro rata temporis de présence effective dans l'entreprise et également appréciés en tenant compte des dispositions de l'alinéa précédent relatives à l'ancienneté branche.

Les heures non utilisées sont cumulables sur 6 ans et sont plafonnées à 120 heures sur 6 ans.

La mise en oeuvre du DIF suit les dispositions légales et réglementaires prévues.

Elle relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Le choix de l'action de formation prend en compte les priorités définies par accord de branche et fait l'objet d'un accord écrit du salarié et de l'employeur. Le traitement de la demande se fait selon les dispositions légales prévues.

Le DIF s'exerce en dehors du temps de travail. Le salarié bénéficie alors d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence le concernant, selon la règle de calcul de l'allocation de formation définie par décret.

Toutefois, à titre dérogatoire pendant une période transitoire de 3 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, pour permettre à un plus grand nombre de salariés d'effectuer des actions de formation en rapport direct avec les métiers de sécurité, le DIF sera réalisé sur le temps de travail pour tous les salariés ayant, avant ou au cours de cette période, au minimum 5 ans d'ancienneté branche telle que définie aux alinéas 1 et 2 du § 5.2 ci-dessus. Dans ce cas, la rémunération est

maintenue dans les conditions habituelles pour la partie du DIF effectuée pendant le temps de travail. Ces mêmes salariés conservent néanmoins, s'ils le souhaitent et en font expressément la demande écrite, la possibilité d'effectuer leur DIF hors du temps de travail avec le bénéfice de l'allocation de 50 % prévue dans ce cas.

Par ailleurs, tant pendant qu'après la période transitoire, pour tous les autres salariés non spécifiquement définis à l'alinéa précédent, le DIF pourra aussi être réalisé en tout ou partie sur le temps de travail, sous condition d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Les dépenses liées aux actions de formation (frais de formation, de transport et d'hébergement) et l'allocation de formation versée au salarié par l'entreprise (ou par l'organisme de formation en cas de licenciement ou de démission) (1) dans le cadre du DIF sont prises en charge par l'OPCA dont relève la branche sur la contribution spécifique de 0,5 %, dans la limite des fonds disponibles et dans la mesure où elles correspondent aux priorités de formation telles que définies par la branche.

Le montant des frais de formation est calculé sur la base du coût horaire de formation des contrats de professionnalisation telle que définie à l'article 8 du présent accord.

En cas d'impossibilité pour le salarié et l'entreprise de parvenir à un accord sur la mise en oeuvre du DIF durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié est orienté vers le collecteur agréé pour le CIF. Si la prise en charge du CIF est acceptée, l'entreprise verse à l'organisme collecteur le montant de l'allocation de formation, en fonction du nombre d'heures prises en charge dans la limite des droits acquis par le salarié au titre du DIF augmenté des frais de formation.

Dans ce dernier cas, le montant des frais de formation est calculé sur la base du coût horaire de formation des contrats de professionnalisation telle que définie par décret.

5.3. Transférabilité du DIF

Les droits acquis au titre du DIF et non encore utilisés sont conservés par le salarié en cas de transfert entre entreprises du même groupe.

Par ailleurs, les droits acquis au titre du DIF et non encore utilisés sont conservés par le salarié en cas de transfert dans le cadre de l'accord de reprise du personnel entre deux entreprises soumises à la CCN des entreprises de prévention et de sécurité.

Une situation précise des droits acquis antérieurement ainsi que des heures déjà utilisées au titre du crédit, avec mention des dates et de l'objet des formations suivies spécifiquement au titre du DIF, fait l'objet d'une information récapitulative et détaillée, expressément transmise par écrit par l'entreprise sortante à l'entreprise entrante dans les 8 jours suivant la communication par cette dernière de l'identité des personnes reprises.

En cas de licenciement, sauf en cas de faute grave ou lourde, l'employeur est tenu dans la lettre de licenciement, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF, notamment la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

(1) Mots exclus de l'extension comme étant contraires à l'article R. 964-16-1 du code du travail (arrêté du 3 février 2006, art. 1er).

Période de professionnalisation

Article 6 En vigueur étendu

Les périodes de professionnalisation entrent en application à la date définie à l'article 14 du présent accord.

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi ou l'employabilité des salariés en contrat à durée indéterminée.

Elles sont ouvertes en priorité :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, en particulier à ceux dont l'emploi est menacé en les préparant à une mutation d'activité.

Elles sont également ouvertes :

- aux salariés qui comptent au moins 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimale de 1 an de présence dans la branche ;

- aux salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;

- aux salariés reprenant leur activité après un congé maternité ou un congé parental d'éducation ;

- aux salariés reprenant leur activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident ;

- aux salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail.

Pour l'ensemble des publics décrits dans le paragraphe ci-dessus, il sera donné priorité aux personnes qui n'ont pas utilisé le dispositif de capital temps formation au cours des deux années précédentes.

Les parties conviennent que le nombre de personnes pouvant simultanément s'absenter au titre de la période de professionnalisation est fixé à 3 % de l'effectif mais que ce taux sera mutualisé au niveau global de l'entreprise de sorte qu'il puisse, le cas échéant, permettre un dépassement au niveau d'un établissement.

Le nombre de personnes ayant bénéficié d'une période de professionnalisation fera l'objet d'une information spécifique fournie au niveau du comité d'établissement ou d'entreprise et récapitulée au niveau du comité central d'entreprise, à l'occasion des informations légalement communiquées à ces instances en matière d'avancement et de bilan du plan de formation.

Les périodes de professionnalisation ont pour vocation prioritaire de favoriser l'accès du salarié en contrat à durée indéterminée à un diplôme, un certificat, un titre professionnel ou une qualification d'Etat ou reconnus dans la convention collective.

Les périodes de professionnalisation peuvent aussi permettre aux salariés et en priorité au personnel relevant des qualifications définies à l'annexe IV de la convention collective ou, selon les besoins de l'entreprise, d'une autre catégorie de salariés, de suivre des actions de formation réalisées dans le cadre du plan de formation.

Le parcours de formation des périodes de professionnalisation fait l'objet d'une approche plus individualisée qui intègre les adaptations nécessaires selon le parcours professionnel du salarié.

Contrat de professionnalisation

Article 7

En vigueur étendu

Les contrats de professionnalisation entrent en application à la date définie à l'article 14 du présent accord.

L'objet du contrat de professionnalisation est prioritairement (1) l'acquisition d'une qualification professionnelle : diplôme, certificat, titre professionnel ou qualification d'Etat ou reconnus dans la convention collective, ou figurant sur une liste établie par la CPNEFP.

Le contrat de professionnalisation est ouvert, selon les termes de la loi, aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus.

L'action de professionnalisation se situe dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou en début de contrat à durée indéterminée. Elle a une durée comprise entre 6 et 12 mois. Toutefois, cette durée est portée à 24 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme (niveau I à V de l'éducation nationale), un titre homologué à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

Le parcours de formation a une durée comprise entre 15 %, avec un minimum de 150 heures, et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation.

(1) Mot exclu de l'extension comme étant contraire aux articles L. 981-1 et L. 981-3 du code du travail aux termes desquels l'acquisition d'une qualification est l'objet même du contrat de professionnalisation (arrêté du 3 février 2006, art. 1er).

Modalités de prise en charge de la professionnalisation

Article 8

En vigueur étendu

Les parties rappellent que la conclusion d'un contrat ou d'une période de professionnalisation suppose une évaluation préalable des connaissances, du savoir-faire, des compétences et de la motivation du candidat retenu.

Cette évaluation vise, d'une part, à valider la pertinence des actions de professionnalisation choisies par rapport au profil et au parcours du candidat et, d'autre part, à vérifier que le candidat aura l'assiduité requise pour mener à terme sa formation.

Considérant l'enjeu de professionnalisation des salariés prioritaire pour la profession, les parties signataires incitent l'OPCA dont relève la branche à consacrer une part importante des fonds alloués aux dispositifs de professionnalisation, objet du présent accord, au financement d'actions au titre de périodes de professionnalisation, dans la limite de ses ressources disponibles.

La prise en charge concerne aussi bien une action de formation réalisée par un organisme de formation extérieur à l'entreprise qu'une action de formation réalisée par l'entreprise elle-même avec des moyens de formation structurés et des formateurs internes, pour autant qu'ils soient formellement habilités à effectuer les formations concernées selon les référentiels prévus.

La prise en charge des actions dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation par l'OPCA dont relève la branche s'effectue dans un premier temps suivant le forfait horaire unique de 13 €.

La CPNEFP pourra déterminer des montants inférieurs ou supérieurs de prise en charge pour des actions ou typologies d'actions spécifiques ainsi que fixer, si nécessaire, des plafonds de prise en charge globale par nature d'action.

Plan de formation de l'entreprise

Article 9

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux considèrent le plan de formation de l'entreprise comme un axe majeur de la stratégie de formation permettant la progression des salariés, favorisant leur fidélisation et le développement de leurs compétences. Ils s'attachent au développement parallèle de l'évolution professionnelle des salariés et de la compétitivité des entreprises.

Les signataires estiment que les instances représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois et sur l'évolution des qualifications ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils ont accès.

De ce fait, le comité d'entreprise ou d'établissement est obligatoirement consulté tous les ans sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise. Deux réunions spécifiques ont lieu sur le thème de la formation. Dans le cadre de ces réunions, le comité d'entreprise donne son avis sur les conditions de mise en oeuvre des contrats et périodes de professionnalisation, ainsi que sur la mise en oeuvre du DIF.

Les documents remis au comité d'entreprise ou d'établissement précisent notamment la nature des actions proposées par l'employeur au titre du plan de formation, en distinguant chaque action selon sa nature.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des mêmes missions dévolues aux membres du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle.

Dans le cadre d'une gestion anticipée des compétences et des qualifications, le plan de formation définit 3 catégories d'actions de formation ainsi que leur mise en oeuvre :

1. Les formations d'adaptation au poste de travail.
2. Les formations liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi.
3. Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences.

Les actions inscrites dans la 2e catégorie peuvent donner lieu à un dépassement du temps de travail dans les conditions prévues par la loi et notamment avec l'accord écrit du salarié.

Les actions inscrites dans la 3e catégorie peuvent, à la demande écrite du salarié, être effectuées hors du temps de travail avec l'accord de son employeur.

Cet accord écrit pourra être dénoncé dans les 8 jours par le salarié. Le salarié pourra alors bénéficier de l'allocation prévue par les textes en vigueur, soit 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné (1).

Dans ce cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé, et feront l'objet d'un suivi entre le salarié et l'employeur, notamment dans le cadre de l'entretien professionnel.

Toute action de formation donne lieu à la remise par l'organisme de formation d'une attestation, ou d'une certification, ou d'unité capitalisable, ou de diplôme, ou de titre, ou de reconnaissance par la convention collective de branche ou la CPNEFP.

L'organisme de formation devra préciser les conditions de mise en oeuvre. L'attestation ou le document de certification comportera notamment les éléments suivants :

- l'objet de la formation ;
- les dates de stage et la durée suivie ;
- l'indication de l'organisme dispensateur.

Afin de permettre aux salariés de faire état des actions de formation dont ils ont bénéficié, un exemplaire du document écrit devra leur être remis.

A l'issue de la période de formation, les employeurs s'attacheront à prendre en compte les qualifications acquises.

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 932-1-III, deuxième alinéa, du code du travail (arrêté du 3 février 2006, art. 1er) .

Validation des acquis de l'expérience

Article 10 **En vigueur étendu**

Les parties signataires souhaitent faciliter la reconnaissance de l'expérience des salariés du secteur en vue de l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un diplôme.

La demande est une démarche volontaire du salarié qui peut s'inscrire dans le cadre du droit individuel à la formation, ou dans le cadre d'un congé de validation de l'expérience après accord de l'entreprise.

Tout salarié, justifiant de l'expérience et des conditions requises, peut faire valider les acquis de son expérience en vue d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification figurant au répertoire national des certifications professionnelles.

Lorsqu'il est prévu une validation en situation de travail, deux situations sont possibles :

- une évaluation en situation de travail réelle réalisée en entreprise ;
- une évaluation en situation de travail reconstituée dans un organisme ayant la capacité de l'organiser.

Pour faire valider son expérience, le salarié doit justifier d'activités, exercées de façon continue ou non pendant une durée totale d'au moins 3 ans. Les activités exercées doivent être en rapport avec la certification visée.

Les salariés peuvent demander à utiliser les droits acquis au titre du DIF pour suivre une action de VAE.

Le détail de la prise en charge financière par l'entreprise est précisé par écrit avant le début de l'action.

Le congé pour validation des acquis de l'expérience a pour but de permettre à tout salarié, désirant faire valider son expérience, de participer à des épreuves de validation organisées par un organisme habilité à délivrer un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification.

La durée du congé pour VAE est celle fixée par le code du travail.

1. Les conditions d'ouverture des droits

Les salariés concernés par ce dispositif peuvent en faire la demande, à tout moment, auprès de l'entreprise qui les emploie.

Si, au moment du début de l'action, le bénéficiaire est salarié d'une entreprise extérieure à la profession, il perd le bénéfice du financement accordé par l'OPCA de branche.

2. Les modalités d'obtention du congé pour VAE

La demande doit être faite par écrit auprès de l'entreprise au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation ou de préparation de cette validation.

La demande doit préciser le diplôme, le titre, ou le certificat de qualification demandé et indiquer les dates, la nature et la durée des actions de validation ou de préparation de cette validation ainsi que la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la certification.

La réponse de l'employeur, auprès duquel la demande a été faite, doit intervenir dans un délai maximal de 30 jours suivant la réception de la demande et doit être faite par écrit au salarié.

L'entreprise qui répond favorablement à cette demande signe une autorisation d'absence. Par ailleurs, l'entreprise signe avec le bénéficiaire du congé pour VAE un contrat de mission-validation tel que prévu à l'article L. 124-21 du code du travail pour la durée des épreuves de validation ou de préparation de cette validation (1).

3. Prise en charge

Le financement des congés de validation de l'expérience est assuré soit par l'OPCA dont relève la branche sur les fonds collectés au titre du DIF, soit (2) par les OPACIF au titre du CIF.

Les partenaires sociaux souhaitent une réelle implication de l'entreprise pour la mise en place et la prise en charge de la VAE.

Pour le salarié ayant obtenu une autorisation d'absence pour congé de validation des acquis de l'expérience, la demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé sera présentée par l'employeur auprès de l'OPCA de branche sauf si l'entreprise accepte d'en assurer directement le financement.

La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé est accordée dès lors que l'ensemble des demandes reçues peuvent être simultanément satisfaites, compte tenu des priorités, critères et échéancier définis par l'OPCA dont relève la branche.

Pour compléter la prise en charge, le salarié peut utiliser les droits ouverts au titre du DIF.

(1) Phrase exclue de l'extension comme étant contraire à l'article L. 124-21 du code du travail qui prévoit un dispositif spécifique aux salariés temporaires des entreprises de travail temporaire (arrêté du 3 février 2006, art. 1er). (2) Mots exclus de l'extension comme étant contraires à l'article R. 964-16-1 du code du travail (arrêté du 3 février 2003, art. 1er).

Fonction tutoriale

Article 11

En vigueur étendu

Les signataires considèrent la compétence tutoriale comme relevant d'une démarche à déployer et à partager par chacun dans l'entreprise, à l'égard de tout nouvel embauché, quel que soit son statut et sa fonction.

Cette démarche doit contribuer à la qualité de l'accueil, à la communication des messages essentiels comme ceux relatifs à la sécurité au travail, à l'accompagnement, à l'intégration et à la fidélisation. Toute action visant à sensibiliser l'ensemble des salariés à la nécessité de partager ses compétences est à encourager.

Le tutorat a pour fonction principale :

- d'accueillir et accompagner l'intégration des nouvelles recrues au sein de l'entreprise ;
- de contribuer à l'acquisition de ses connaissances, compétences et aptitudes professionnelles ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Un tuteur est choisi par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de l'emploi qu'il occupe et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans.

En cas de carence de volontaires, le chef d'entreprise ou son représentant désigne le tuteur selon les critères définis au présent article (1). Un tuteur ne peut avoir sous sa responsabilité plus de 3 personnes en contrat ou en période de professionnalisation en même temps. Le nom du tuteur doit impérativement apparaître sur le contrat de professionnalisation.

Pour permettre ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi du titulaire du contrat ou de la période de professionnalisation.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutoriale, le salarié peut bénéficier à sa demande, au préalable, d'une formation spécifique. La prise en charge de cette formation sera assurée par l'OPCA dont relève la branche selon les forfaits en vigueur. La CPNEFP pourra concevoir une formation spécifique au tutorat.

Les signataires recommandent aux entreprises d'organiser les conditions d'exercice de la mission de tuteur et de reconnaître cette mission dans leurs dispositifs

d'évaluation. Les partenaires sociaux considèrent que le développement de ces missions constitue une des conditions de réussite de la politique de formation et de développement de compétences de la branche. De ce fait, la fonction de tuteur ne doit entraîner ni une surcharge de travail ni une baisse de rémunération, notamment sur les éléments variables.

(1) Phrase exclue de l'extension comme étant contraire à l'article D. 981-8, premier alinéa, du code du travail, au terme duquel le tuteur doit être volontaire (arrêté du 3 février 2006, art. 1er).

Bilan de compétences

Article 12

En vigueur étendu

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution.

Ces actions de bilan contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant conduire, le cas échéant, à l'émergence d'un besoin de formation.

Ce bilan de compétences a lieu à l'initiative du salarié ou de l'employeur :

- s'il est à l'initiative du salarié, il peut être exercé dans le cadre d'un CIF soumis à la prise en charge de l'OPACIF ou d'un DIF ;
- s'il est à l'initiative de l'employeur, il relève des actions de développement des compétences et se déroule dans le cadre du plan de formation.

Passeport formation

Article 13

En vigueur étendu

Chaque salarié peut, à son initiative, établir un passeport formation qui reste sa propriété, et sous sa responsabilité d'utilisation, au sein duquel il peut inscrire ses connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Les signataires encouragent la mise en oeuvre de ce passeport et proposent à tout salarié qui le souhaite de l'établir sur la base du modèle du curriculum vitae européen reprenant :

- les informations personnelles (nom, prénoms, adresse, téléphone, télécopie, courrier électronique, nationalité, date de naissance) ;
- l'expérience professionnelle (de date à date, nom de l'entreprise, type ou secteur d'activité, fonction ou poste occupé, principales activités et responsabilités) ;
- éducation et formation (dates de... à..., nom et type de l'établissement dispensant l'enseignement ou la formation, principales matières, compétences professionnelles couvertes, intitulé du certificat ou diplôme délivré, niveau dans la classification nationale le cas échéant) ;
- aptitudes et compétences personnelles (acquises au cours de sa vie et de sa carrière mais pas nécessairement validées par des certificats et diplômes officiels) ;
- langue maternelle ;
- autres langues (parlées, écrites) ;
- aptitudes et compétences sociales (vivre et travailler avec d'autres personnes, dans des environnements multiculturels, à des postes où la communication est importante et dans des situations où le travail d'équipe est essentiel, par exemple activités culturelles et sportives, etc.) ;
- aptitudes et compétences organisationnelles (coordination et gestion de personnes, de projets, de budgets ; au travail, en bénévolat [activités culturelles et sportives par exemple] à la maison, etc.) ;
- aptitudes et compétences techniques (liées à l'informatique, à des types spécifiques d'équipement, de machines, etc.) ;
- aptitudes et compétences artistiques et sportives (musique, écriture, dessin, etc.) ;
- autres aptitudes (non mentionnées précédemment) ;
- permis de conduire ;
- information complémentaire.

Mise en signature, entrée en vigueur et durée de l'accord

Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord est ouvert à la signature jusqu'à la date du 28 juin 2005 aux différentes parties.

Il est conclu pour une durée indéterminée et sera mis en application par les parties signataires à la date de signature de l'accord puis sera étendu à compter de la date de publication de son arrêté d'extension.

Révision et dénonciation

Article 15

En vigueur étendu

Les modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles peuvent amener les partenaires sociaux à réviser cet accord dans les conditions de l'article L. 132-7 du code du travail. Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

Dépôt et extension

Article 16

En vigueur étendu

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

Lettre d'adhésion du syndicat national des entreprises de sécurité (SNES) à l'accord de la branche prévention et sécurité relatif à la formation professionnelle Lettre d'adhésion du 20 septembre 2005

En vigueur

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.

Lettre d'adhésion du SYNDAPS-CGTR à la convention et à ses avenants Lettre d'adhésion du 9 décembre 2005

En vigueur

Saint-Denis, le 9 décembre 2005

Le SYNDAPS-CGTR, 144, rue Général-de-Gaule, BP 829, 97476 Saint-Denis Cedex, à M. le directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, 109, rue Montmartre, 75082 Paris, Cedex 02.

Monsieur le directeur,

Notre syndicat a l'honneur de vous informer qu'il adhère à la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité et de ses avenants.

Je vous transmets ci-joint copie du statut de notre organisation.

Je vous saurais gré de bien vouloir m'indiquer les adresses des différentes parties signataires de la convention afin de les informer de cette adhésion.

Je vous prie d'agréer, monsieur le directeur du travail, l'expression de mes respectueuses salutations.

Le secrétaire général.

Accord du 1er décembre 2006 relatif aux qualifications professionnelles

USP.

Fédération équipement, environnement, transport, services FO ;

Fédération nationale commerce et services CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CSFV CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Conscientes de la nécessité de prendre en compte les importantes évolutions :

- de l'accroissement quantitatif et qualitatif des besoins de sécurité ;
- des techniques et moyens mis en oeuvre pour y répondre ;
- de la spécialisation des emplois ;
- de la réglementation et/ou de la normalisation encadrant certaines qualifications ou typologies de sites,

les organisations signataires des présentes ont estimé indispensable de renforcer la professionnalisation des métiers de la sécurité en :

- relevant les prérequis de formation nécessaires à l'exercice des différents emplois au-delà de la formation initiale et de l'aptitude préalable fixée par la loi ;
- reconnaissant et valorisant les compétences acquises ;
- favorisant les évolutions professionnelles, notamment au sein de filières ou de métiers ou transversalement par des passerelles.

C'est pourquoi, par le présent accord, les organisations signataires sont convenues d'inscrire dans la convention collective les seuils minima de classification des emplois repères dont elles ont préalablement défini, d'une part, les missions et responsabilités générales (fiches descriptives de métiers) et, d'autre part, les formations qui y sont nécessairement attachées (fiches formation).

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Le champ d'application du présent accord est celui de l'article 1er des clauses générales de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

Les salariés relevant de l'annexe VIII sont exclusivement concernés par le présent article ainsi que par les articles 2, 3.1, 3.3, 3.4, 3.5, 4.2, 4.3, 4.4, 5, 6, 7, 8, 9 et 10.

1.2. A l'inverse, les dispositions des articles 3.2 et 4.1 ne sont pas applicables aux salariés relevant de l'annexe VIII.

Libellés des emplois repères

Article 2

En vigueur étendu

Tout salarié affecté dans un emploi dont les missions incluent la réalisation des missions spécifiques décrites dans une même définition d'emploi repère se voit nécessairement attribuer la dénomination d'emploi prévue pour cet emploi repère suivant la grille annexée au présent accord.

Cette dénomination doit obligatoirement apparaître comme telle, d'une part, sur le contrat de travail et le bulletin de paie des nouveaux embauchés à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord et, d'autre part, sur le bulletin de paie de tous les salariés déjà en poste, à l'exclusion de toute autre appellation la modifiant ou la complétant. Cette dénomination permet de déterminer la classification du poste que le salarié est en droit de faire valoir et constitue la référence pour la garantie du salaire minimum conventionnel qui y est attaché.

La mention de cette dénomination précise sur le bulletin de salaire l'emporte sur toutes celles qui seraient utilisées soit par le client pour définir ou qualifier son besoin, soit par l'entreprise de sécurité elle-même dans ses usages et terminologie internes de gestion et d'organisation.

Définitions des emplois repères

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Les parties rappellent que les missions des agents dans les différents métiers ont nécessairement un lien direct avec la protection des biens et des personnes sur les sites clients.

Elles ne doivent donner lieu à aucune confusion avec des tâches administratives, logistiques, d'entretien ou de confort normalement dévolues aux personnels de l'entreprise cliente ou à d'autres sous-traitants spécialisés dans ces activités.

3.2. Compte tenu de la diversité des contextes d'exercice des métiers, les " fiches métier " jointes en annexe I au présent accord n'ont pas pour objet de dresser une liste exhaustive des actions et missions qui constituent la réalité quotidienne de l'emploi concerné mais de définir ce qui en constitue les rôles, missions et responsabilités essentielles de manière à suffisamment caractériser l'emploi occupé pour lui accorder la classification correspondante prévue à l'annexe II jointe au présent accord.

3.3. Cette classification sera attribuée aux salariés embauchés à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

A compter de cette date, tout salarié recruté, quelle que soit la nature de son contrat de travail, bénéficiera dès son embauche du coefficient correspondant au métier qu'il va exercer dès lors que, dans le cadre de son affectation, il devra mettre en oeuvre une ou plusieurs des compétences et accomplir une ou plusieurs des missions et responsabilités spécifiques prévues par la fiche métier, en vertu des finalités et instructions attachées au poste.

La formation correspondante à ce métier doit être commencée au plus tard avant l'issue de la période d'essai. L'initiative de cette formation est obligatoirement à la charge de l'employeur.

3.4. Toutefois, les salariés qui, au moment de l'entrée en vigueur du présent accord, exercent déjà un des métiers repères décrits dans les fiches métier de l'annexe I ci-jointe bénéficient dès cette entrée en vigueur de l'application du coefficient correspondant au métier concerné.

Les coefficients définis par le présent accord étant des minima, il est précisé que les salariés employés à la date d'entrée en vigueur du présent accord avec des coefficients supérieurs dans les métiers définis par les métiers repères ne peuvent faire l'objet d'une remise en cause de leur coefficient.

Sous réserve de l'alinéa suivant 3.5, en cas de pluralité d'exercice de métiers, simultanément ou alternativement, c'est le coefficient le plus élevé qui doit s'appliquer.

3.5. En cas de remplacement temporaire dans un poste de classification supérieure, les dispositions de l'article 3 de l'annexe IV de la CCN demeurent applicables. (1)

(1) Article étendu sous réserve de l'application du principe « à travail égal, salaire égal » résultant des dispositions des articles L. 133-5, L. 136-2 et L. 140-2 du code du travail (arrêté du 28 septembre 2007, art. 1er).

Affectation.- Formation

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Par dérogation à l'alinéa suivant du présent article, les salariés déjà en poste qui, au moment de l'entrée en vigueur du présent accord, accomplissent des actions et missions décrites dans une des fiches métiers figurant à l'annexe I ci-jointe bénéficient, du fait de l'expérience acquise, d'une équivalence avec les formations attachées à ce métier repère et s'en trouvent ainsi dispensés.

4.2. Un salarié embauché à compter de l'entrée en vigueur du présent accord ne peut être affecté à des missions relevant d'un emploi repère susceptible d'entraîner l'attribution de la dénomination correspondante s'il n'a pas reçu l'ensemble des formations prévues pour cet emploi repère dans les conditions prévues à l'article 3.3. Cette formation doit répondre aux conditions de contenu précisées soit dans la fiche formation jointe aux définitions des emplois repères en annexe I, soit dans les textes réglementaires applicables aux métiers considérés.

Selon la nature de la formation prévue, celle-ci peut être globale et spécialement dispensée en vue de l'affectation précisément envisagée ou résulter totalement ou partiellement d'une ou de plusieurs formations complémentaires acquises antérieurement y compris celles suivies pour l'obtention de l'aptitude préalable prévue par la loi n° 2003-239 du 18 mars 2003 et le décret n° 2005-1122 du 6 septembre 2005.

En tout état de cause, une récapitulation des formations requises pour un emploi repère devra impérativement faire l'objet d'une attestation à remettre au salarié, en mentionnant obligatoirement la ou les dates auxquelles ont été dispensés l'ensemble des formations et recyclages, la durée, ainsi que le nom de l'organisme ou service de formation les ayant dispensés et, le cas échéant, les certificats, qualifications ou titres que la formation inclurait nécessairement en application de la fiche formation emploi repère ou en application de la réglementation.

4.3. En cas de transfert de personnels consécutif à une perte de marché, une copie de ces attestations doit impérativement être transmise par l'employeur " sortant " à l'employeur " entrant " dans les conditions prévues aux alinéas 1 et 2 de l'article 2.5 de l'accord de reprise du personnel du 5 mars 2002.

4.4. Afin de permettre une évolution de carrière mais aussi pour préserver l'emploi des salariés, les parties conviennent d'instaurer des modules de formation favorisant l'accès à un métier différent. Ces modules pourront notamment être obtenus par la VAE, le DIF, etc.

Reconfiguration de la nouvelle grille des salaires minima

Article 5

En vigueur étendu

Les parties observent que la grille conventionnelle actuelle comporte des distorsions dans la progression des écarts salariaux entre les différents coefficients, valorisant moins les évolutions dans les premiers coefficients.

De manière à rendre ces évolutions professionnelles plus significatives et plus cohérentes avec le positionnement des emplois repères, les parties signataires conviennent de redéfinir les écarts entre les coefficients de la grille des minima conformément au tableau de l'annexe III.

Les valeurs absolues des minima étant appelées à évoluer, la grille exprime des pourcentages d'écart avec chaque coefficient inférieur, la base 100 étant constituée par le coefficient 120.

Calendrier d'application de l'accord

Article 6

En vigueur étendu

Sous réserve de son extension préalable, les dispositions du présent accord entreront en vigueur, de façon échelonnée, selon le calendrier suivant :

- phase 1 : au 1er juillet 2007 ou le premier jour du deuxième mois suivant la date d'extension si celle-ci n'est pas intervenue au moins 2 mois avant cette date :

application des volets emploi, formation (suivant annexe I du présent accord) et de la classification des emplois repères (suivant l'annexe II) ;

- phase 2 : au 1er juillet 2008 ou 1 an après l'entrée en application de la phase 1, application des nouveaux pourcentages d'écart entre les coefficients de la grille conventionnelle suivant annexe III au présent accord.

Dispositions diverses

Article 7

[En vigueur étendu](#)

7.1. Sous réserve des exclusions prévues à l'article 1.2, toutes les dispositions du présent accord prévalent et l'emportent dans leur contenu et leurs effets sur toutes clauses déjà existantes de la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité qui pourraient s'avérer différentes ou contraires.

7.2. Les accords de salaires conclus à compter de l'entrée en vigueur du présent accord ne feront plus mention des coefficients 100, 105 et 110, lesquels sont abrogés par le présent accord dès son entrée en vigueur.

Les dispositions de l'article 2 de l'avenant n° 2 du 23 avril 1991 sont également abrogées pour ce qui concerne le positionnement hiérarchique des salariés en CDD (alinéas 2 et 4).

7.3. La commission technique continue les travaux pour l'élaboration d'autres fiches métiers en cours, et notamment pour le personnel administratif, maîtrise, encadrement, ainsi que pour les métiers émergents.

Les fiches métiers ainsi élaborées seront intégrées par voie d'avenants au présent accord après avoir été validées en commission conformément au processus habituel.

Mise en signature, entrée en vigueur et durée de l'accord

Article 8

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord est ouvert à la signature aux différentes parties jusqu'au 1er décembre 2006 inclus.

Il est conclu pour une durée indéterminée et sera mis en application dans les conditions prévues à l'article 6.

Révision et dénonciation

Article 9

[En vigueur étendu](#)

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

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

Dépôt et extension

Article 10

[En vigueur étendu](#)

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

Annexe I

Fiches descriptives des métiers repères et des formations associées

[En vigueur étendu](#)

I.1. Agent de sécurité qualifié

I.1.1. Formation agent de sécurité qualifié

I.2. Agent de sécurité confirmé

I.3. Agent de sécurité cynophile

I.3.1. Formation agent de sécurité cynophile

I.4. Agent de sécurité chef de poste

I.5. Agent de sécurité mobile

- I.5.1. Formation agent de sécurité mobile
- I.6. Agent de sécurité magasin prévention vols
- I.7. Agent de sécurité magasin vidéo
- I.8. Agent de sécurité magasin arrière caisse
- I.8.1. Formation métiers de la filière distribution
- I.9. Agent de sécurité filtrage
- I.9.1. Formation agent de sécurité filtrage
- I.10. Agent de sécurité opérateur filtrage
- I.10.1. Formation agent de sécurité opérateur filtrage
- I.11. Agent des services de sécurité incendie
- I.11.1. Formation agent des services de sécurité incendie (réglementée)
- I.12. Chef d'équipe des services de sécurité incendie
- I.12.1. Formation chef d'équipe des services de sécurité incendie (réglementée)
- I.13. Agent de sécurité opérateur SCT1
- I.13.1. Formation agent de sécurité opérateur SCT1
- I.14. Agent de sécurité opérateur SCT2
- I.14.1. Formation agent de sécurité opérateur SCT2
- I.15. Pompier d'aérodrome
- I.15.1. Formation pompier d'aérodrome (réglementée)
- I.16. Pompier d'aérodrome chef de manoeuvre
- I.16.1. Formation pompier d'aérodrome chef de manoeuvre (réglementée)
- I.17. Responsable SSLIA
- I.17.1. Formation responsable SSLIA (réglementée)

Annexe I.1

Agent de sécurité qualifié

En vigueur étendu

Coefficient 120

Cadre général d'intervention

Les missions de l'agent de sécurité qualifié ont pour objet la protection des biens meubles et immeubles ainsi que celle des personnes physiques ou morales liées directement ou indirectement à la sécurité des biens.

Elles se déclinent en missions :

- d'accueil et contrôle d'accès ;
- de surveillance générale du site ;
- de sécurité technique et incendie (de base) ;
- de secours et d'assistance aux personnes, protection et alerte en cas d'accident ou d'événement exceptionnel.

Elles ne doivent donner lieu à aucune confusion avec les tâches administratives, logistiques, d'entretien ou de confort normalement dévolues aux personnels de l'entreprise cliente ou à d'autres sous-traitants spécialisés dans ces activités.

L'agent de sécurité qualifié exerce ses fonctions au sein de tout type d'entreprise ou d'organisme privé ou public, que ceux-ci soient pourvus de leur propre service de sécurité ou non. Il agit pour le compte d'une entreprise prestataire de services de prévention et de sécurité, son employeur.

Ses interventions s'effectuent dans le respect des dispositions législatives et réglementaires applicables à l'activité de sécurité privée.

L'agent de sécurité qualifié peut être placé sous l'autorité d'un responsable hiérarchique direct de l'encadrement de sa société ou de son agence de rattachement (responsable d'exploitation, chef de secteur, adjoint d'exploitation, etc.) ou par délégation le cas échéant (notamment chef d'équipe, chef de poste, chef de site, etc.).

Missions

<p>Accueil et contrôle d'accès. Les missions d'accueil et de contrôle d'accès constituent le premier maillon de la chaîne de la sécurité. Elles s'exercent dans le cadre strict des consignes particulières du poste. Elles excluent notamment les tâches à caractère administratif, logistique ou protocolaire susceptibles de détourner l'agent de sa mission de gestion des entrées et sorties du personnel, des prestataires et des clients de l'entreprise utilisatrice.</p>	<p>Filter et contrôler les entrées et sorties des personnes, des véhicules et des colis. Contrôler les parkings (rondes de surveillance) dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, et notamment la loi du 3 mai 2002 et tous les textes qui viendront s'y substituer. Accueillir les visiteurs. Enregistrer les identités. Délivrer les badges aux visiteurs et entreprises extérieures. Vérifier la validité des badges. Effectuer le rapprochement entre les identités et les habilitations. Informer, orienter et accompagner les visiteurs sur le site. Gérer les appels téléphoniques pour des motifs de sécurité. Assurer la gestion des clefs et des moyens d'ouverture.</p>
<p>Surveillance générale.</p>	<p>Effectuer des rondes de surveillance sur site selon les consignes en vigueur. Traiter les anomalies en application des consignes du poste. Utiliser les possibilités techniques du système de surveillance mis à disposition. Assurer la gestion des alarmes.</p>
<p>Sécurité technique et incendie. Les missions de sécurité technique visent à assurer la continuité et l'intégrité du fonctionnement des infrastructures confiées par l'entreprise cliente dans le cadre strict des consignes particulières au poste. Cette fonction d'alerte et d'intervention de première urgence n'a pas pour objet de se substituer aux contrôles et à l'intervention de spécialistes (services spécialisés incendie, services publics).</p>	<p>Effectuer des rondes techniques. Vérifier la présence et l'accessibilité du matériel de sécurité prévu pour le site. Contrôler le respect de l'application des consignes de sécurité du site. Assurer la gestion des alarmes. Surveiller les alarmes techniques et incendie. Confirmer les alarmes (levée de doute). Traiter les anomalies en application des consignes du poste. Intervenir et/ou donner l'alerte. Utiliser un moyen d'extinction approprié à la nature du feu à titre de prévention (départ de feu) ou pour sa propre protection (formation EPI).</p>
<p>Secours aux personnes. Protection et alerte en cas d'accident ou d'événement exceptionnel (à l'exclusion des missions d'accompagnement des personnes à mobilité réduite).</p>	<p>Prendre les mesures conservatoires (mise en place d'un périmètre de sécurité). Donner l'alerte. Faciliter et guider les secours.</p>

Annexe I.1.1

Formation agent de sécurité qualifié (1)

En vigueur étendu

1. Présentation et réglementation de la profession

Dispositions applicables aux activités de prévention et de sécurité.

Textes réglementant la profession :

- lois et décrets (port de la tenue, carte professionnelle, etc.) ;
- convention collective nationale ;
- déontologie professionnelle.

Connaissance de l'environnement juridique et pénal.

La mission de l'agent de sécurité le conduit à intervenir pour la protection des biens et des personnes dont il assure la sécurité. De même, de par son activité, l'agent est confronté à des situations au cours desquelles il est amené à intervenir comme tout citoyen. Le but du présent contenu de formation est de lui permettre de mettre en oeuvre le comportement adapté dans chacun de ces cas.

L'agent de sécurité dans son environnement :

- la Constitution et les libertés publiques ;
- le statut de l'agent de sécurité (droits et devoirs) ;
- l'intégration et la reconnaissance de l'entreprise ;
- la responsabilité du salarié ;
- le droit de retrait en cas de danger grave et imminent ;
- l'assistance à personne en danger ;
- les témoignages et le concours des agents à l'oeuvre de justice ;
- la réquisition par les autorités compétentes.

L'espace d'intervention de l'agent de sécurité :

- protection des biens ;
- participation à l'interpellation en présence d'un représentant du client ;
- légitime défense (cf. la législation en vigueur).

Les interdictions fondamentales :

- non-immixtion dans les conflits du travail ;
- non-atteinte aux libertés syndicales ;
- la fouille ;
- les contrôles d'identité ;
- la mise en danger d'autrui ;
- les actes de violence ;
- les atteintes à la dignité des personnes.

2. Risques et moyens de prévention

Descriptif des risques inhérents à l'activité d'un agent de prévention et de sécurité.

Descriptif des moyens de détection et de prévention liés à ces risques.

3. Missions. - Savoir-faire technique

Missions de l'agent de prévention et de sécurité :

- accueil et contrôle d'accès ;
- surveillance générale ;
- sécurité technique incendie de base ;
- secours aux personnes, protection et alerte en cas d'accident ou événement exceptionnel.

Consignes écrites :

- générales (plan de prévention) ;
- particulières ;
- spécifiques ou temporaires.

4. Communication. - Comportement

Communication :

- adapter la forme du message à l'outil (téléphone, radiotransmission, etc.) ;
- effectuer un compte rendu le plus fidèle possible (oral et écrit) et rédiger un rapport si nécessaire.

Attitudes. - Comportement :

- apprentissage des techniques d'accueil et de contrôle d'accès ;
- gérer les situations conflictuelles ;
- faire face aux situations de risque déclaré.

5. Sécurité. - Incendie (EPI)

Partie théorique :

- théorie du triangle du feu ;
- nature des différents types de feu ;
- présentation des différents moyens d'intervention adaptés à la nature et à l'importance du feu ;
- donner l'alerte.

Partie pratique :

- incendie : exercice sur aire à feu.

6. Evaluation

7. Formation pratique (en binôme) :

- présentation du site et du poste de garde ;

- descriptif des missions et prise en compte des consignes particulières ;

- mise en pratique des consignes.

(1) Formation applicable dans l'attente de l'entrée en vigueur du dispositif réglementaire organisant l'aptitude préalable qui s'y substituera à compter de cette même date.

Annexe I.2

Agent de sécurité confirmé

[En vigueur étendu](#)

Coefficient 130

Relèvent obligatoirement de ce niveau :

1. Soit tout agent de sécurité qualifié affecté régulièrement à un poste dans lequel les missions qui lui sont assignées nécessitent contractuellement ou réglementairement ou par conformité à une norme professionnelle au moins une formation autre que celles limitativement ci-dessous énumérées :

- la formation conventionnelle de base ;

- la formation pratique sur site ;

- l'habilitation électrique ;

- secours aux personnes nécessitant une formation AFPS ou SST (1), sans laquelle l'agent ne pourrait être en mesure d'appliquer - que ce soit de manière habituelle ou exceptionnelle - les consignes et instructions de son poste, ni de réaliser les actions qui en découlent.

Exemples non limitatifs de formation supplémentaire :

- équipier de seconde intervention ;

- prévention de risques spécifiques chimiques, nucléaires, mécaniques.

Tout agent de sécurité qualifié affecté provisoirement en remplacement d'un agent de sécurité confirmé percevra un différentiel de rémunération égal à l'écart entre sa rémunération et la rémunération conventionnelle du poste tenu temporairement. Ce différentiel sera dû à compter du premier jour de remplacement, par dérogation aux dispositions de l'article 3 de l'annexe IV.

2. Soit tout agent de sécurité qualifié titulaire du CAP prévention et sécurité employé depuis au moins 6 mois dans l'entreprise.

(1) Toutefois, ces 2 formations au secourisme sont considérées comme supplémentaires et justifient l'attribution du niveau "confirmé" à titre transitoire jusqu'à l'entrée en vigueur de l'aptitude professionnelle résultant du décret du 6 septembre 2005.

(1) Toutefois ces deux formations au secourisme sont considérées comme supplémentaires et justifient l'attribution du niveau "confirmé" à titre transitoire jusqu'à l'entrée en vigueur de l'aptitude professionnelle résultant du décret du 6 septembre 2005.

Annexe I.3

Agent de sécurité cynophile

[En vigueur étendu](#)

Coefficient 140

L'agent de sécurité cynophile est un agent de sécurité qui doit s'attacher à constituer une véritable équipe "homme-chien" sachant optimiser les qualités acquises et naturelles du chien.

Le chien est l'auxiliaire du conducteur de chien dans l'exercice de sa mission. L'agent de sécurité cynophile est obligatoirement propriétaire de son chien, en règle avec la législation en vigueur.

Les risques inhérents à cette activité sont couverts par la responsabilité civile souscrite par l'employeur.

Dans le cadre de ses missions, son activité consiste à assurer la protection des biens et/ou des personnes sur un secteur géographique déterminé en application des consignes écrites transmises par l'employeur et en utilisant les qualités combinées du conducteur et du chien.

Les activités de base les plus communément attribuées consistent à :

- effectuer des rondes de surveillance, à horaires variables ou non, pour prévenir des malveillances et des risques détectables tels que l'intrusion, le vandalisme ou l'incendie ;
- contrôler et surveiller les sites et périmètres déterminés tels que parkings, entrepôts, chapiteaux et toutes autres zones dont il a la garde ;
- procéder aux actions de sauvegarde adaptées et assurer la continuité de la protection du site selon les consignes prédéterminées et/ou les instructions de la hiérarchie ;
- intervenir à la demande de personnel autorisé à le faire ou sur des alarmes pour effectuer une levée de doute ;
- prévenir ou faire prévenir les services compétents et/ou les personnes désignées pour faire cesser le trouble concerné ;
- détecter à l'intérieur d'un site ou d'un périmètre clairement déterminé la présence d'une personne, d'objets, de produits pouvant porter un préjudice à la sécurité des biens et des personnes.

L'utilisation du chien - pouvant être considéré comme une arme par destination - est purement préventive et dissuasive.

Toutefois, dans une situation d'intrusion et/ou d'agression, l'intervention du chien ne peut s'effectuer que dans le strict respect de la législation relative à la légitime défense.

L'activité du binôme " conducteur-chien " s'exerce dans le cadre de la réglementation en vigueur et du respect des libertés publiques. Dans les lieux publics ou privés ouverts au public, le chien doit être tenu en laisse et porter la muselière pour les catégories de chiens définies par la réglementation en vigueur.

Lorsque ses missions sont celles d'un agent de sécurité mobile, l'ensemble des dispositions de la fiche métier " agent de sécurité mobile " s'applique.

Pour l'exercice de l'activité de l'agent de sécurité cynophile sont exclus les races molossoïdes non soumises au travail par la société centrale canine ainsi que les chiens de type molossoïde entrant dans la première catégorie définie par la législation en vigueur, et notamment les dispositions de la loi n° 99-5 du 6 janvier 1999 relative aux animaux dangereux et errants et à la protection des animaux.

Annexe I.3.1

Formation agent de sécurité cynophile. - Protection. - Détection

[En vigueur étendu](#)

Objectifs de la formation

Obtenir un chien sociable, obéissant et équilibré permettant au conducteur de chien d'assurer dans les meilleures conditions les missions qui lui sont confiées.

Contenu de la formation (1)

NB. - Pour les formations "Protection" les 6 modules ci-après définis sont obligatoires, pour les formations " Détection " le module 5 " Défense du maître " n'est pas applicable.

Module 1. - Législation, réglementation

Historique ; le chien dans la société.

La société centrale canine, les papiers officiels.

Textes relatifs à l'utilisation du chien et aux animaux dits dangereux.

Responsabilité civile et pénale du maître et de l'entreprise, notion d'arme par destination.

Module 2. - Connaissances générales de l'animal

Hygiène corporelle.

Urgences cynophiles :

- le retournement d'estomac ;
- le coup de chaleur ;
- les différentes blessures.

Les moyens de communication, psychologie canine :

- l'olfaction ;

- l'audition ;

- la vision ;

- les postures corporelles.

Nomenclature des races.

Morphologie et anatomie :

- le squelette ;

- la dentition.

Les dysplasies, la vaccination.

Maladies parasitaires, maladies virales, maladies bactériennes.

Psychologie canine.

Matériels cynotechniques.

Module 3. - Obéissance-sociabilité

Suite au pied en laisse.

Suite au pied en laisse muselée.

Suite au pied sans laisse.

Maintien de position couchée.

Position aux pieds.

Sociabilité vis-à-vis des congénères et des humains.

Rappel au pied.

Franchissement d'obstacles.

Module 4. - Détection

Développement des aptitudes sensorielles du chien (vue, ouïe, odorat) permettant la détection d'une personne sur un secteur préalablement défini.

Détection de personne au sol et aérienne.

Module 5. - Défense du maître

Le débouillage.

Le mordant au costume.

Le mordant sur costume de déconditionnement.

La défense du maître : frappe muselée.

La cessation et rappel aux pieds.

Module 6. - Entraînement

Mise en situation sur des cas concrets de jour comme de nuit et dans différents environnements (usines, dépôts, bois, etc.).

(1)-Pour les formations « Protection », les six modules ci-après définis sont obligatoires ; pour les formations « Détection », le module 5 « Défense du maître » n'est pas applicable.

Annexe I.4

Agent de sécurité chef de poste

En vigueur étendu

Coefficient 140

Définition

En complément de ses missions d'agent de sécurité, l'agent de sécurité chef de poste est chargé, pendant sa présence sur son site d'exploitation, de la bonne exécution de la prestation du ou des agents qu'il coordonne.

A cette fin, il assure la prise de connaissance et l'application des consignes, dans le respect des normes et instructions de son entreprise.

Sans disposer d'un pouvoir hiérarchique, il peut être amené à émettre un avis sur l'adéquation du ou des agents qu'il coordonne ainsi qu'à transmettre et rendre compte à sa hiérarchie des besoins et observations exprimés par le client.

Toute mission répondant a minima à cette définition entraîne l'attribution du coefficient prévu pour l'agent de sécurité chef de poste, quelle que soit la dénomination éventuellement différente qui pourrait lui être donnée.

Compte tenu de la diversité des typologies de prestations, des contextes opérationnels, des organisations d'entreprises, la présente définition vise non pas à décrire de manière exhaustive et universelle l'ensemble des missions et rôles inhérents à la fonction d'agent de sécurité chef de poste mais seulement à dégager les quelques critères essentiels qui, en tout état de cause, constituent le socle minimum justifiant l'attribution de droit du coefficient prévu pour cette fonction.

Annexe I.5

Agent de sécurité mobile

En vigueur étendu

Coefficient 140

L'agent de sécurité mobile est un agent de sécurité qui effectue :

- des rondes à horaires variables ou non, sur plusieurs sites ;
- des interventions sur alarme dans le cadre des missions de télésécurité.

Son travail principal consiste à effectuer des rondes de surveillance et/ou des interventions pour prévenir des malveillances et des risques facilement détectables tels que l'incendie ou l'intrusion.

Les activités les plus communément attribuées consistent à :

- effectuer des rondes de surveillance pour prévenir des malveillances et des risques facilement détectables tels que l'incendie ou l'intrusion ;
- intervenir pour effectuer une levée de doute ;
- détecter l'origine de l'alarme ;
- prévenir ou à faire prévenir les services ou personnes concernés en mesure de faire cesser le trouble concerné ;
- procéder aux actions de sauvegarde adaptées et à assurer la continuité de la protection du site selon les consignes prédéterminées et/ou les instructions du centre de télésurveillance ;
- rendre compte de sa mission à sa hiérarchie, au client par l'intermédiaire de la fiche visite, ainsi qu'éventuellement aux services publics concernés.

Il a pour instructions :

- d'assurer sa propre sécurité notamment en respectant le code de la route ;
- de ne pas mettre en péril la sécurité d'autrui ;
- d'exécuter les tâches définies, d'assurer leur combinaison, de conserver les moyens d'accès fournis.

Moyens

Moyens mis à sa disposition par l'entreprise conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur :

- il dispose d'un véhicule non banalisé dont les organes de sécurité sont maintenus en bon état de fonctionnement ;
- il dispose d'un moyen de communication servant tant à l'exercice de sa mission qu'à sa protection personnelle ;
- il dispose d'un cahier de consignes précisant pour chaque site :
 - la localisation géographique ;
 - les dispositifs d'ouverture et de fermeture ;
 - les spécifications de l'alarme ;
 - les classes de risques présents sur le site.

Annexe I.5.1

Formation agent de sécurité mobile

En vigueur étendu

Axe n° 1. - Connaissance du matériel de détection

- 1.1. La détection intrusion : étude pratique des éléments composant une installation (centrale d'alarme, détecteurs périphériques et périmétriques).
- 1.2. La détection incendie : étude pratique des principaux types de détecteurs et de leur emploi.
- 1.3. Le cas particulier des alarmes techniques (chaud/froid, niveau d'eau, arrêt machine, chaudière, procédure de mise en sécurité).
- 1.4. La gestion technique centralisée : identification des zones sur tableau de signalisation, exploitation des données sur écran ou synoptique, traçabilité des événements sur imprimante (sur site).
- 1.5. La signalétique et les symboles de sécurité : produits dangereux (manipulation, stockage) et risques toxicologiques, mesures de sécurité, moyens de secours et de circulation.
- 1.6. Description de la chaîne de la télésécurité et de ses acteurs.
- 1.7. Glossaire des abréviations indiquant la nature des incidents et conditionnant la nature de l'intervention.

Axe n° 2. - Sécurité routière

- 2.1. Le respect des dispositions générales relatives à la sécurité routière (vitesse, signalisation routière d'obligations, d'interdictions et de stationnement, port de la ceinture, respect des usagers de la route et application des réglementations relatives à la conduite).
- 2.2. Les réglementations techniques applicables au véhicule : moyens de signalisation et d'avertissement, organes moteur, pneumatiques, système de freinage, tenue du carnet du véhicule pour le contrôle et l'entretien).
- 2.3. Mise en pratique de ces réglementations dans le cadre de l'activité professionnelle.
- 2.4. Les principes de conduite préventive et les techniques d'orientation.
- 2.5. Apprentissage des comportements d'un véhicule (perte d'adhérence, manoeuvres d'urgence, facteurs accentogènes).
- 2.6. Adaptation de la conduite selon les situations et les contextes (pluie, nuit, verglas...).
- 2.7. Incidence de l'état du véhicule sur la sécurité du conducteur et des autres usagers.

Axe n° 3. - Règles et modes opératoires

régissant la ronde de sécurité et de l'intervention

- 3.1. La préparation et l'organisation de la ronde (prise en compte des consignes et du matériel, choix des fréquences et des itinéraires, gestion des clés...).
- 3.2. Le déroulement d'une ronde préventive, de dissuasion ou de détection.
- 3.3. La transmission périodique d'informations et la rédaction des comptes rendus.
- 3.4. L'approche du site (configuration des lieux, repérage des moyens d'accès, vérification des abords, contact radio).
- 3.5. La levée de doute (identification des anomalies par ronde extérieure, contact radio).
- 3.6. L'intervention (vérification des installations, actions correctives, préservation des indices, contact radio).
- 3.7. L'accueil des services publics et la gestion administrative des événements.

Axe n° 4. - Habilitation électrique H0B0

Formation des personnels aux notions élémentaires d'électricité, aux mesures de précaution face à un incident ou à un accident d'origine électrique, aux règles de secours en présence d'une personne électrisée.

Axe n° 5. - Habilitation mécanique M0

Formation aux risques liés au travail en hauteur, aux risques thermiques, aux bruits, aux produits dangereux et au travail en espace confiné.

Axe n° 6. - Sauveteur secouriste du travail

Formation aux gestes élémentaires pour savoir analyser la situation, déclencher l'alerte et assister l'accidenté jusqu'à l'arrivée des secours.

Recyclage annuel : 14 heures (SST, sécurité routière, analyse de la pratique d'intervention).

Annexe I.6

Agent de sécurité magasin prévention vols

En vigueur étendu

Coefficient 130

L'agent de sécurité magasin prévention vols est un agent de sécurité qui participe à un travail de surveillance, dans les établissements recevant du public dont l'activité exclusive est la vente, en vue d'éviter les vols et les actes de malveillance. Son activité s'exerce à l'intérieur de l'établissement.

Il exerce une mission de prévention et/ou de dissuasion à l'intérieur de la surface de vente.

Il n'entre pas dans la mission de l'agent de vérifier la pertinence des moyens de paiement présentés par le client, ainsi que de procéder à la vérification des pièces d'identité.

Cet agent n'est pas soumis au port obligatoire de l'uniforme tel que prévu par la réglementation en vigueur.

Ses missions consistent à :

- lutter contre la démarque inconnue, en identifiant précisément les individus suspectés de vol ;
- rechercher tout indice susceptible de le renseigner sur les comportements frauduleux des personnes présentes sur la surface de vente ;
- prévenir l'agent " entrée sortie " des individus repérés ;
- confirmer à l'agent " entrée sortie " l'acte délictueux présumé ;
- rédiger un rapport de ses constatations sur les documents prévus à cet effet, renseigner la main courante ou tout autre support existant.

L'agent de sécurité magasin prévention vols ne doit pas exercer d'autres missions que celles définies ci-dessus.

Instructions

Il exerce ses missions dans le cadre de la législation en vigueur et dans le strict respect des libertés publiques et conformément aux consignes écrites de son employeur.

Moyens

Un moyen de communication conforme à la législation en vigueur devra lui être fourni et en bon état de fonctionnement.

Annexe I.7

Agent de sécurité magasin vidéo

En vigueur étendu

Coefficient 130

L'agent de sécurité magasin vidéo est un agent de sécurité qui participe à un travail de surveillance, dans les établissements recevant du public dont l'activité exclusive est la vente, en vue d'éviter les vols et les actes de malveillance. Son activité s'exerce à l'intérieur de l'établissement et de son périmètre vidéo surveillé.

Il exerce une mission d'observation, de détection et de prévention à l'intérieur du magasin et de ses annexes dans la limite du périmètre vidéo surveillé.

Cet agent est soumis au port obligatoire de l'uniforme prévu par la réglementation en vigueur.

Ses missions consistent à :

- détecter et à localiser tout individu suspecté de vol et d'acte de malveillance sur la zone vidéo surveillée ;
- rechercher tout indice susceptible de le renseigner sur les comportements frauduleux des personnes présentes dans les zones vidéo surveillées ;
- assurer de façon prioritaire la surveillance vidéo des opérations de transport de fonds et de valeurs ;
- prévenir l'agent "pré-vol" et/ou l'agent "entrée sortie et arrière caisse" de tout individu suspect et d'acte de malveillance repérés ;
- suivre à l'aide des moyens vidéo le déroulement du processus d'identification, de contrôle et d'interpellation ;
- informer les représentants du client de tout incident et/ou accident conformément aux consignes écrites ;
- rédiger un rapport de ses constatations sur les documents prévus à cet effet, renseigner la main courante ou tout autre support existant.

Instructions

Il exerce ses missions dans le cadre de la législation en vigueur et dans le strict respect des libertés publiques et conformément aux consignes écrites de son

employeur.

Moyens

Un moyen de communication conforme à la législation en vigueur devra lui être fourni et en bon état de fonctionnement.

Annexe I.8

Agent de sécurité magasin arrière caisse

[En vigueur étendu](#)

Coefficient 140

L'agent de sécurité magasin arrière caisse est un agent de sécurité qui participe à un travail de surveillance, dans les établissements recevant du public dont l'activité exclusive est la vente, en vue d'éviter les vols et les actes de malveillance. Son activité s'exerce à l'intérieur de l'établissement.

Il exerce une mission de contrôle au niveau des accès de la surface de vente et des terminaux de paiement.

Il n'entre pas dans la mission de l'agent de vérifier la pertinence des moyens de paiement présentés par le client, ainsi que de procéder à la vérification des pièces d'identité.

Cet agent est soumis au port obligatoire de l'uniforme prévu par la réglementation en vigueur.

Ses missions consistent à :

- tester avant chaque ouverture, à l'aide d'un antivol,, le système de protection marchandises ; mentionner le résultat du test sur tout document prévu à cet effet ;
- faire appliquer les procédures de contrôle d'accès aux entrées et sorties de la surface de vente vis-à-vis des clients, des fournisseurs, du personnel et des visiteurs ;
- s'assurer que les clients qui ont passé les terminaux de paiement ont acquitté le montant de la totalité des articles en leur possession ;
- exercer une surveillance préventive et dissuasive ;
- détecter les comportements potentiellement frauduleux et/ou dangereux et rendre compte immédiatement de ses constatations à la direction de l'entreprise cliente, qui prendra ou non la décision de faire appel aux forces de l'ordre et sera seule habilitée à déposer plainte ;
- participer, en présence d'un représentant du client, à la procédure d'interpellation conformément aux dispositions de la législation en vigueur et notamment de l'article 73 du code de procédure pénale. En l'absence d'un représentant du client, la mission de l'agent est exclusivement préventive et dissuasive ;
- rédiger un rapport de ses interventions sur les documents prévus à cet effet, renseigner la main courante ou tout autre support existant.

Les agents de sécurité magasin arrière caisse ne doivent pas exercer d'autres missions que celles définies ci-dessus.

Instructions

Il ne peut participer à l'interpellation d'une personne qu'en cas de flagrant délit ; il exerce ses missions dans le cadre de la législation en vigueur et dans le strict respect des libertés publiques et conformément aux consignes écrites de son employeur.

Moyens

Un moyen de communication conforme à la législation en vigueur devra lui être fourni en bon état de fonctionnement.

Annexe I.8.1

Formation métiers de la filière distribution

[En vigueur étendu](#)

Programme de formation tronc commun
aux trois fiches métiers de la filière distribution

1. Rappel des dispositions légales spécifiques aux métiers.

Notion de vol, complicité, etc.

Définition des limites de la surface de vente.

Notion de flagrant délit.

Procédures et méthodes d'interpellation :

- limites et spécificités applicables en fonction des catégories de population concernées (hommes, femmes, mineurs, etc.) ;

- mise en situation par rapport aux différents cas de figure.

Notion d'OPJ, remise aux autorités compétentes, fin de mission, rédaction d'un rapport.

Rappel du cadre réglementaire spécifique applicable aux palpations de sécurité (autorisation préfectorale).

2. Module additionnel pour les opérateurs vidéo.

Cadre réglementaire spécifique à l'utilisation de la vidéo, limite des périmètres surveillés (respect des libertés privées) et délai de conservation des supports.

Formation pratique sur site pour l'utilisation du matériel.

3. Exercice de l'activité.

Secteurs et produits les plus sensibles par type de magasin.

Moyens de protection des produits.

Méthodes de repérage et de filature.

Techniques de surveillance ou contrôle aux entrées d'un magasin, surveillance aux sorties de caisses, surveillance aux sorties d'un magasin.

4. Gestion des situations conflictuelles.

Comportement : traitement de l'agression verbale, acquisition des techniques verbales, gestion émotionnelle.

Mise en situation : cas pratiques, comportement face aux insultes, attitudes agressives, etc.

Annexe I.9

Agent de sécurité filtrage

[En vigueur étendu](#)

Coefficient 140

L'agent de sécurité filtrage est un agent de sécurité dont l'action permet d'empêcher que des objets illicites soient introduits à l'intérieur d'une zone strictement définie, hors zone de sûreté aéroportuaire.

L'agent de sécurité filtrage assure l'analyse des informations données par les appareils de contrôle, comprenant notamment l'interprétation d'alarmes émises par ces appareils.

Il procède, le cas échéant, à la levée de doute suivant les procédures et consignes établies, dans le respect des libertés publiques.

Ses missions consistent à :

- interpréter les informations données par les appareils de contrôle ;
- réaliser le contrôle de concordance entre l'objet et son convoyeur ;
- effectuer ou faire effectuer la levée de doute conformément aux consignes et dans le respect des libertés publiques ;
- alerter les services compétents lorsque l'intervention requise dépasse ses prérogatives.

Instructions

Il a pour instructions de :

- faciliter l'accès et le passage aux appareils de contrôle ;
- préserver le confort des personnes contrôlées ;
- filtrer, à l'aide des moyens techniques mis à sa disposition, les objets en présence des détenteurs ;
- n'exécuter des consignes en provenance d'un tiers qu'avec l'approbation de sa propre hiérarchie ;
- respecter les consignes spécifiques au site.

Annexe I.9.1

Formation agent de sécurité opérateur filtrage

En vigueur étendu

Objectifs de la formation

Exploiter et gérer une aire de contrôle pour vérifier les entrées et sorties des accédants.

La formation doit être considérée comme nécessaire à l'acquisition des connaissances initiales et préalables à la prise effective du poste.

Contenu de la formation

Connaître les procédures et méthodes de mise en service des différents matériels mis à disposition.

Savoir utiliser un magnétomètre et un portique détecteur de métal.

Faciliter l'accueil et l'orientation des accédants en étant capable d'expliquer les raisons justifiant l'existence d'un tel système de contrôle.

Maîtriser les méthodes d'intervention, notamment du contrôle visuel et de la palpation, lors du déclenchement du matériel de détection d'objets suspects et/ou prohibés.

Annexe I.10

Agent de sécurité opérateur filtrage

En vigueur étendu

Coefficient 150

L'agent de sécurité opérateur filtrage assure l'analyse des informations données par des appareils de contrôle comprenant l'interprétation d'alarmes émises par ces appareils et l'interprétation d'images radioscopiques.

L'agent de sécurité opérateur filtrage est un agent de sécurité dont l'action permet d'empêcher que des objets illicites soient introduits à l'intérieur d'une zone strictement définie et hors site faisant l'objet d'une réglementation et/ou législation particulière.

Il procède, le cas échéant, à la levée de doute suivant les procédures et consignes établies, dans le respect des libertés publiques.

Lorsqu'il intervient seul, l'opérateur se doit d'être en mesure d'accomplir les missions de l'agent de filtrage.

Ses missions consistent à :

- visualiser les images radioscopiques ;
- analyser les informations données par les appareils de contrôle ;
- réaliser le contrôle de concordance entre l'objet et son convoyeur ;
- effectuer ou faire effectuer la levée de doute conformément aux consignes et dans le respect des libertés publiques ;
- alerter les services compétents lorsque l'intervention requise dépasse ses prérogatives.

Instructions

Il a pour instructions de :

- faciliter l'accès et le passage aux appareils de contrôle ;
- filtrer, à l'aide des moyens techniques mis à sa disposition, les objets en présence des détenteurs ;
- examiner sur l'écran les formes et contenus des objets en cours de contrôle pour identifier ceux qui sont suspects ou prohibés ;
- n'exécuter des consignes en provenance d'un tiers qu'avec l'approbation de sa propre hiérarchie ;
- respecter les consignes spécifiques au site, écrites de son employeur.

Annexe I.10.1

Formation opérateur filtrage

En vigueur étendu

Objectifs de la formation

Exploiter et gérer une aire de contrôle pour vérifier les entrées et sorties des bagages et colis des accédants à l'aide de matériel spécialisé.

La formation doit être considérée comme nécessaire à l'acquisition des connaissances initiales et préalables à la prise effective du poste.

Contenu de la formation

Connaître les procédures et méthodes de mise en service des différents matériels mis à disposition.

Savoir utiliser un magnétomètre et un portique détecteur de métal.

Faciliter l'accueil et l'orientation des accédants en étant capable d'expliquer les raisons justifiant l'existence d'un tel système de contrôle.

Maîtriser les méthodes d'intervention auprès d'un accédant ayant déclenché un matériel de détection d'objets suspects et/ou prohibés.

Connaître les techniques de l'imagerie radioscopique :

- principe d'émission des rayons ;
- principe de détection ;
- principe de discrimination organique.

Connaître les risques et les mesures de protection liés aux rayonnements ionisants.

Connaître les principes de repositionnement des bagages ou colis.

Maîtriser les méthodes d'intervention auprès d'un accédant dont les bagages ou colis paraissent douteux à l'image.

Annexe I.11

Agent des services de sécurité incendie

[En vigueur étendu](#)

Coefficient 140

L'agent des services de sécurité incendie est un agent de sécurité qui doit avoir satisfait aux épreuves ou qui est titulaire d'une des équivalences prévues par la réglementation en vigueur à la date du présent accord (SSIAP).

Il doit également remplir les conditions d'accès prévues par les textes.

Ses missions s'exercent dans le cadre des textes législatifs et réglementaires en vigueur concernant les établissements recevant du public et les immeubles de grande hauteur (notamment sur les conditions à remplir).

Il assure la prévention et la sécurité incendie dans les établissements recevant du public (ERP) et les immeubles de grande hauteur (IGH).

Il a pour missions :

- la prévention des incendies ;
- la sensibilisation des employés en matière de sécurité contre l'incendie et dans le cadre de l'assistance à personnes ;
- l'entretien élémentaire des moyens concourant à la sécurité incendie ;
- l'alerte et l'accueil des secours ;
- l'évacuation du public ;
- l'intervention précoce face aux incendies ;
- l'assistance à personnes au sein des établissements où il exerce ;
- l'exploitation du PC de sécurité incendie.

Le contrôle de ses activités est exercé conformément à la réglementation en vigueur.

Il est à noter que les agents de cette catégorie ne doivent jamais être distraits de leurs fonctions spécifiques de sécurité et de maintenance par d'autres tâches ou missions annexes sans rapport direct avec celles-ci.

Annexe I.11.1

Annexe I.12

Chef d'équipe des services de sécurité incendie

En vigueur étendu

Coefficient AM 150

Le chef d'équipe des services de sécurité incendie est un agent de sécurité qui doit avoir satisfait aux épreuves ou qui est titulaire d'une des équivalences prévues par la réglementation en vigueur à la date du présent accord (SSIAP).

Il doit également remplir les conditions d'accès prévues par les textes.

Ses missions s'exercent dans le cadre des textes législatifs et réglementaires en vigueur concernant les établissements recevant du public et les immeubles de grande hauteur (notamment sur les conditions à remplir).

Il assure la prévention et la sécurité incendie dans les établissements recevant du public (ERP) et les immeubles de grande hauteur (IGH).

Il a pour missions :

- le respect de l'hygiène et de la sécurité du travail en matière de sécurité incendie ;
- le management de l'équipe de sécurité ;
- la formation du personnel en matière de sécurité contre l'incendie ;
- la prévision technique encadrée par les règlements de sécurité (lecture et manipulation des tableaux de signalisation, délivrance des permis feux...) ;
- l'entretien élémentaire des moyens concourant à la sécurité incendie ;
- l'assistance à personnes au sein des établissements où il exerce ;
- la direction du poste de sécurité lors des sinistres.

Le contrôle de ses activités est exercé conformément à la réglementation en vigueur.

Il est à noter que les agents de cette catégorie ne doivent jamais être distraits de leurs fonctions spécifiques de sécurité et de maintenance par d'autres tâches ou missions annexes sans rapport direct avec celles-ci.

Annexe I.12.1

Formation chef d'équipe des services de sécurité incendie

En vigueur étendu

Formation réglementée

Annexe I.13

Agent de sécurité opérateur SCT 1

En vigueur étendu

Coefficient 140

L'agent de sécurité opérateur SCT 1 est un agent de sécurité qui doit s'assurer, sous le contrôle de l'opérateur SCT 2, de la réception et du traitement des informations reçues et appliquer des consignes définies.

Lorsqu'un opérateur exerce seul ces missions, il est obligatoirement opérateur SCT 2.

Il travaille au sein d'une station centrale de télésurveillance.

Ses missions consistent à :

- prendre en compte les différentes consignes au début de chaque prise de service ;
- analyser et traiter les informations reçues chronologiquement et par priorité et rendre compte au fur et à mesure à l'opérateur SCT 2 de toutes les anomalies détectées et des actions entreprises ;
- effectuer le déclenchement et le suivi de l'intervention ;

- traiter les appels entrants ;
- s'assurer du retour à la normalité de fonctionnement.

Instructions

Il a pour instructions :

- de respecter les consignes clients validées par l'entreprise ;
- d'appeler les personnes habilitées et les services compétents ;
- de veiller au respect de la confidentialité ;
- de respecter les procédures de sécurité spécifiques au centre dans lequel il exerce son activité.

Annexe I.13.1

Opérateur SCT 1 Modules de formation

En vigueur étendu

Objectifs

Maîtrise des outils informatisés de télésurveillance.

Faculté d'analyse synthétique des informations reçues.

Traitement des actions à entreprendre, notamment à travers la gestion des priorités.

Rapidité d'exécution.

Optimisation de la communication.

Module 1. - Télésurveillance

Présentation générale de la surveillance à distance :

- la description de la chaîne de la télésécurité et de ses acteurs ;
- la typologie des risques et la connaissance des moyens de protection ;
- les techniques de surveillance à distance ;
- l'environnement juridique et contractuel.

La détection intrusion :

- la centrale d'alarme et les détecteurs (composition d'une installation d'alarme) ;
- l'autoprotection d'un système d'alarme ;
- les principes de fonctionnement d'un système d'alarme ;
- le cas particulier des alarmes d'agression ;
- la définition des priorités de traitement.

La détection incendie :

- information sur les principaux types de détecteurs et leur emploi ;
- information sur les principaux types d'alarmes techniques.

La transmission à distance des informations :

- le transmetteur téléphonique ;
- les protocoles ;
- les réseaux de transmission ;
- les liaisons ;
- les réseaux de télécommunication.

La protection de la station centrale :

- les équipements ;
- les procédures ;
- les exigences de la règle R. 31 ;
- les stations de secours (fonctionnement en dégagement ou en débordement).

Module 2. - Modalités d'exercice de l'activité

La réception en station centrale.

Les fonctions et missions de l'opérateur.

Les techniques de levée de doute.

Le traitement des informations reçues.

Les conduites à tenir selon la nature de l'alarme.

La prise en compte des consignes client.

Le suivi de l'intervention.

Module 3. - Communication

L'accueil et l'écoute de la demande.

Les techniques relationnelles appropriées aux interlocuteurs (client, société d'intervention, forces de l'ordre...).

Mise en situation. Gestion émotionnelle.

Rédaction de comptes rendus.

Module 4. - Formation pratique :

mise en pratique sur logiciels d'application

L'exploitation des informations réceptionnées.

L'exploitation des moyens de communication.

La chronologie des tâches par ordre de priorité.

Les conduites à tenir selon la nature du déclenchement.

L'utilisation de la main courante.

L'application des consignes client.

Les communications téléphoniques (client, société d'intervention, forces de l'ordre...).

Le suivi de l'intervention.

La gestion du stress professionnel.

Familiarisation aux procédures de gestion client de l'entreprise (y compris la gestion des règles de confidentialité).

Familiarisation avec l'environnement de la SCT.

Annexe I.14

Agent de sécurité opérateur SCT 2

[En vigueur étendu](#)

Coefficient AM 150

L'agent de sécurité opérateur SCT 2 est un agent de sécurité qui gère et contrôle les activités des opérateurs de niveau 1.

L'opérateur SCT 2 exerce de la même façon les missions dévolues à l'opérateur SCT 1.

Il gère et traite les anomalies transmises par l'opérateur SCT 1.

Il rend compte au responsable du centre ou d'astreinte des actions menées par les opérateurs ou par lui-même (ainsi que du résultat obtenu, afin de remédier aux anomalies non résolues).

Lorsqu'un opérateur exerce seul ces missions, il est obligatoirement opérateur SCT 2.

Il travaille au sein d'une station centrale de télésurveillance.

Ses missions consistent à :

- prendre en compte les différentes consignes validées par l'entreprise au début de chaque prise de service ;
- analyser et à traiter les informations reçues ;
- analyser les anomalies détectées par l'opérateur SCT 1 et prendre toute mesure de sauvegarde adaptée dans le respect des consignes prédéfinies ;
- faire des rapports complets et précis ;
- veiller au bon fonctionnement de son service ;
- tenir les différents cahiers et registres à jour ;
- assurer la continuité de l'analyse et du traitement des informations en cas de défaillance technique, dans le cadre de consignes prédéfinies.

Instructions

Il a pour instructions :

- de respecter les consignes clients validées par l'entreprise ;
- d'appeler les personnes habilitées et les services compétents ;
- de veiller au respect de la confidentialité ;
- de respecter les procédures de sécurité spécifiques au centre dans lequel il exerce son activité ;
- d'appeler le ou les responsables du centre pour validation de toute proposition d'ajout de consignes temporaires ;
- d'être la bonne interface avec tous les interlocuteurs du centre, et en particulier avec l'intervenant (suivi de l'intervention, contrôle de la transmission de consignes, s'assurer du résultat).

Annexe I.14.1

Agent de sécurité opérateur SCT 2 Modules de formation

[En vigueur étendu](#)

Objectifs

Maîtriser les outils d'exploitation et la chaîne d'acquisition des données pour savoir détecter la source d'une anomalie ou d'un dysfonctionnement.

Savoir prendre les mesures adaptées suivant le type d'anomalie détectée.

Optimisation de la communication : traitement des appels difficiles et des comptes rendus et rapports écrits.

Connaître les enjeux liés à l'exécution d'un contrat.

Module 1. - Télésurveillance

La surveillance à distance : approfondissement du contexte juridique.

Protection de la SCT : approfondissement des fondamentaux (équipements et procédures, station de secours...).

Les risques :

- typologie des risques (exemples) ;
- démarche d'évaluation des risques (donner une méthode et des exemples) ;
- gestion des sinistres : process et enjeux.

L'environnement juridique et contractuel :

- obligations contractuelles : notions de base sur le droit des contrats ;
- règles APSAD : approfondissement ;

- cadre réglementaire sur la conservation/gestion des supports et enregistrements.

La transmission à distance des informations : approfondissement du process de transmission des informations.

Revoir les fondamentaux et identifier les cas particuliers pour pouvoir identifier un dysfonctionnement et sa source.

Les déclenchements d'alarme : revoir les modalités de déclenchement fondamentales et identifier les cas particuliers.

Les transmetteurs : revoir les particularités des différents types de transmetteurs en tenant compte des évolutions techniques.

Les réseaux de transmission : appréhender la diversité des supports téléphoniques, modes de numérotation et protocoles (définition des principaux protocoles).

La réception et la distribution des alarmes : connaître l'emplacement et la fonction des outils de réception et de traitement des alarmes (frontaux, dispatchers, multiplexeurs).

Le traitement des données : savoir comment se fait l'acquisition des données par l'outil d'exploitation (approche théorique).

NB. - Programmation des transmetteurs : cette rubrique fera l'objet d'un module complémentaire.

Module 2. - Communication

Communication orale : la reprise d'un appel difficile.

L'accueil et l'écoute de la demande.

L'analyse de la situation : reformuler et apaiser le dialogue, dédramatiser la situation, calmer l'interlocuteur...

Rester calme et neutre dans toute situation.

Gérer le stress lié à la conversation.

Prendre les mesures nécessaires.

Communication écrite : rédaction de rapports et de comptes rendus.

Sensibilisation à la précision, à la compréhension et à l'exploitation ultérieure des rapports écrits.

Annexe I.15

Pompier d'aérodrome

[En vigueur étendu](#)

Coefficient 150

Le pompier d'aérodrome assure au sein du SSLIA le sauvetage et la lutte contre l'incendie des aéronefs sur les zones d'aérodromes et les zones voisines telles que définies par la réglementation en vigueur.

Celui-ci doit répondre aux exigences de l'agrément individuel délivré par les autorités de tutelle en matière de sauvetage et de lutte contre l'incendie des aéronefs.

Ses missions s'exercent dans le strict cadre des textes législatifs et réglementaires en vigueur régissant les services de sauvetage et de lutte contre l'incendie des aéronefs.

Les missions de base les plus communément attribuées sont les suivantes :

- prévenir tout incendie ou accident d'aéronef ;
- intervenir sur tout incendie ou accident d'aéronef ;
- intervenir sur tout incident mettant en péril la sécurité des personnes et des biens en ZA ou en ZVA en dehors d'une situation d'état d'alerte ;
- assurer les vérifications périodiques du matériel et des équipements de protection individuelle mis à disposition du service.

Il a pour instructions d'appliquer et de faire appliquer les consignes opérationnelles propres à chaque aérodrome incluses dans le recueil des consignes opérationnelles.

Moyens

L'ensemble des moyens nécessaires à l'accomplissement de ses missions lui sont fournis, notamment la tenue de protection individuelle.

Annexe I.15.1

Formation pompier d'aérodrome

[En vigueur étendu](#)

Formation réglementée

Annexe I.16

Pompier d'aérodrome chef de manoeuvre

[En vigueur étendu](#)

Coefficient AM 185

Le pompier d'aérodrome chef de manoeuvre assure au sein du SSLIA le sauvetage et la lutte contre l'incendie des aéronefs sur les zones d'aérodromes et les zones voisines telles que définies par la réglementation en vigueur.

Celui-ci doit répondre aux exigences de l'agrément individuel délivré par les autorités de tutelle en matière de sauvetage et de lutte contre l'incendie des aéronefs.

Ses missions s'exercent dans le strict cadre des textes législatifs et réglementaires en vigueur régissant les services de sauvetage et de lutte contre l'incendie des aéronefs.

Outre les missions de base effectuées par le pompier d'aérodrome (cf. fiche concernée), les missions les plus communément attribuées sont les suivantes :

- assurer la gestion opérationnelle et le commandement au sein du service ;
- assurer l'instruction et l'entraînement des membres de son équipe ;
- veiller au bon fonctionnement du service et rendre compte aux autorités de tutelle de tout dysfonctionnement opérationnel ;
- conduire et diriger les opérations et les interventions ;
- assurer la traçabilité opérationnelle.

Il a pour instructions d'appliquer et de faire appliquer les consignes opérationnelles propres à chaque aérodrome incluses dans le recueil des consignes opérationnelles.

Moyens

L'ensemble des moyens nécessaires à l'accomplissement de ses missions lui sont fournis, notamment la tenue de protection individuelle.

Annexe I.16.1

Formation pompier d'aérodrome chef de manoeuvre

[En vigueur étendu](#)

Formation réglementée

Annexe I.17

Responsable SSLIA

[En vigueur étendu](#)

Coefficient AM 235

Le responsable de service est chargé d'appliquer et de faire appliquer la réglementation en vigueur relative au sauvetage et à la lutte contre l'incendie des aéronefs sur les zones d'aérodromes et les zones voisines, ainsi que les dispositions spécifiques à chaque aérodrome.

Celui-ci doit répondre aux exigences de l'agrément individuel délivré par les autorités de tutelle en matière de sauvetage et de lutte contre l'incendie des aéronefs.

Ses missions s'exercent dans le strict cadre des textes législatifs et réglementaires en vigueur régissant les services de sauvetage et de lutte contre l'incendie des aéronefs.

En sa qualité d'interlocuteur direct du responsable sécurité du gestionnaire les missions de base les plus communément attribuées sont les suivantes :

Missions opérationnelles :

- encadrer et veiller au maintien en état opérationnel d'intervention des moyens dont est doté l'aérodrome en application de l'article D. 213-1-3 du code de l'aviation civile ;
- veiller à l'application des consignes opérationnelles prévues à l'article D. 213-1-9 du code de l'aviation civile ;
- rédiger et transmettre les comptes rendus ;
- proposer diverses mesures relatives aux procédures d'intervention des moyens du service et à leur coordination avec ceux susceptibles d'être fournis par d'autres personnes dans le cadre des dispositions fixées par le plan de secours spécialisé de l'aérodrome.

Missions administratives :

- rédiger et mettre à jour le recueil des consignes opérationnelles transmis au gestionnaire ;
- participer à l'organisation et au processus de recrutement du personnel du service ;
- organiser et valider les formations initiales et continues prévues par la réglementation en vigueur ;
- s'assurer des conditions de maintien de l'agrément du personnel du service ;
- assurer le bon déroulement de la prestation sur le plan du management opérationnel et du fonctionnement général du service ;
- participer à la gestion et à l'optimisation des matériels et produits nécessaires au bon fonctionnement du service.

Moyens

L'ensemble des moyens nécessaires à l'accomplissement de ses missions lui sont fournis, notamment la tenue de protection individuelle.

Annexe I.17.1

Formation responsable SSLIA

[En vigueur étendu](#)

Formation réglementée

Annexe II

Classification des emplois repères

[En vigueur étendu](#)

Sous réserve de remplir les conditions prévues au présent accord, aucun agent de sécurité ne peut être affecté dans un des emplois-repères définis en annexe sans bénéficier de la classification minimale correspondante, ainsi qu'il suit :

Filière surveillance

Agent de sécurité qualifié : 120

Agent de sécurité confirmé : 130

Agent de sécurité chef de poste : 140

Agent de sécurité cynophile : 140

Agent de sécurité mobile : 140

Agent de sécurité filtrage : 140

Agent de sécurité opérateur filtrage : 150

Filière distribution

Agent de sécurité magasin prévention vols : 130

Agent de sécurité magasin vidéo : 130

Agent de sécurité magasin arrière caisse : 140

Filière télésurveillance

Agent de sécurité opérateur SCT 1 : 140

Agent de sécurité opérateur SCT 2 : AM 150

Filière incendie

Agent des services de sécurité incendie : 140 (*)

Chef d'équipe des services sécurité incendie : AM 150 (*)

Pompier d'aérodrome : 150

Pompier d'aérodrome chef de manoeuvre : AM 185

Responsable SSLIA : AM 235

Filière aéroportuaire (annexe VIII CCN)

(coefficients après période d'essai)

Agent d'exploitation de sûreté : 150

Profileur : 160

Opérateur de sûreté qualifié : 160

Opérateur de sûreté confirmé : 175

Coordinateur : 190

Chef d'équipe : AM 200

Superviseur : AM 255

(*) Pour faire coïncider les dispositions du présent accord et répondre aux obligations de l'article 15 de l'arrêté du 2 mai 2005, les agents IGH et ERP présents au 1er janvier 2006 bénéficient des coefficients prévus dans la présente annexe.

Annexe III

Aménagements des écarts de salaires minima sur la grille conventionnelle pour les coefficients relevant de l'annexe IV de la CCN (agents d'exploitation, employés administratifs, techniciens)

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions du présent accord convenues à l'article 4 ainsi qu'à l'alinéa 3 de l'article 5, les pourcentages d'écart de salaire entre les coefficients sont modifiés comme suit :

Coefficient 120 : base 100 (selon valeur lors de l'entrée en vigueur du présent accord)

Ecart entre les coefficients 120 à 130 : 2,81 %

Ecart entre les coefficients 130 à 140 : 3,00 %

Ecart entre les coefficients 140 à 150 : 3,74 %

Ecart entre les coefficients 150 à 160 : 5,53 %

Ecart entre les coefficients 160 à 175 : 8,13 %

Ecart entre les coefficients 175 à 190 : 7,52 %

Ecart entre les coefficients 190 à 210 : 9,35 %

Ecart entre les coefficients 210 à 230 : 8,53 %

Ecart entre les coefficients 230 à 250 : 7,86 %

Il est précisé qu'aucune modification n'intervient sur les écarts entre les minima des coefficients AM ni sur les écarts entre les minima des coefficients Cadres.

Accord du 26 juillet 2007 relatif à la prévoyance, à la formation et aux salaires (Guadeloupe)

Union professionnelle prévention et sécurité de Guadeloupe (UPPS).

Union générale des travailleurs de Guadeloupe (UGTG).

En vigueur non étendu

1. Hôtel Fort-Royal

Etant donné la situation actuelle et le reclassement de 9 des 10 salariés de l'hôtel Fort-Royal, l'UPPS propose de demander l'intégration du dernier salarié dans une des entreprises affiliées à son syndicat.

2. Formation de branche

Il a été décidé que toutes les entreprises de sécurité de la Guadeloupe, affiliées à l'UPPS, feront parvenir au plus tard le 26 juillet 2007 le plan de formation SSIAP qu'elles auront mis en place aux dirigeants du secteur de la sécurité UGTG. Les trois centres de formation agréés choisis, afin que les dossiers des salariés puissent être traités, même en cas de perte de marché d'une ou des entreprises de la branche, seront transmis au plus tard le 5 septembre 2007. La liste de tous les salariés et leur date de départ seront aussi transmises au dirigeant au plus tard le 20 septembre 2007. Les formations débuteront au plus tard le 1er octobre 2007 pour se terminer au plus tard le 31 mars 2008.

3. Mutuelle et prévoyance de branche

3.1. Prévoyance

Il a été décidé, comme stipulé dans la convention collective n° 3196 des entreprises de sécurité et de gardiennage, que toutes les entreprises sont affiliées à l'AG2R Prévoyance.

3.2. Mutuelle

Il a été décidé qu'un audit sera réalisé par l'UPPS et le collectif des patrons de la sécurité, et les noms des mutuelles les plus adaptées au secteur seront remis au plus tard le 1er septembre 2007 aux dirigeants du secteur de la sécurité UGTG pour décider du choix de la mutuelle, afin que toutes les entreprises y soient affiliées.

Un accord devra être pris pour la prise en compte à 100 % par entreprise des frais de mutuelle et de prévoyance, au plus tard au 1er janvier 2008.

4. Conditions de travail et matériel de travail

Il a été décidé que toutes les dispositions seront prises, en termes d'hygiène et de sécurité, afin que tous les agents affectés sur les différents sites, tant en poste isolé (travaillant seul) qu'au niveau des agents travaillant en groupe et des patrouilles, puissent travailler dans les meilleures conditions possible (toilettes, radio-émetteur, téléphones portable et fixe, lampes, véhicules, système PTI, connection PC, etc.).

5. Tenues de travail

Il a été décidé que toutes les entreprises du secteur fourniront des tenues complète, à chaque agent, soit :

- 4 chemises ou polos ;
- 3 pantalons ;
- 1 paire de chaussures (magnum ou GK) ;
- badge et carte professionnelle ;
- 1 casquette ;
- 1 ceinture de sécurité ;
- 1 blouson de sécurité.

6. Grille des salaires

Une augmentation de 0,50 € sera appliquée au taux horaire de la grille des salaires applicable dans la région Guadeloupe en 2006.

7. Primes

Il a été décidé que la prime de panier passera de 2,90 € à 4,50 € pour 6 heures de travail effectif ; la prime de transport sera augmentée de 5 € par zone ; la prime d'habillage passera de 25 € à 28 € net et au minimum à 30 € pour 2008 ; la prime de nuit (de 21 heures à 6 heures du matin) passera de 10 % à 15 % en juillet 2007, 20 % en janvier 2008, 25 % en janvier 2009 et 30 % en janvier 2010 ; la prime du dimanche passera de 10 % à 15 % en juillet 2007, 20 % en janvier 2008, 25 % en janvier 2009 et 30 % en janvier 2010.

8. Convention collective de la Guadeloupe

Il a été décidé qu'étant donné les écarts entre la Guadeloupe et la France en termes de coût de la vie et perception d'opinion publique, le fonctionnement des entreprises de sécurité et les demandes des clients, les salariés demandent qu'une convention collective de Guadeloupe soit créée.

Chaque partie convient d'élaborer et d'échanger des propositions de convention collective Guadeloupe courant juillet-août 2007.

Les parties devront se revoir le 20 septembre afin de finaliser cette convention et de la soumettre à la direction départementale du travail et à la préfecture.

Il est d'ores et déjà convenu que les points 7, ligne 3 (concernant l'ancienneté), 9, 11, 14, 15, 16 et 17 du cahier de revendications déposé par le secteur de la sécurité UGTG ainsi que l'établissement de la nouvelle grille de salaires prolongeant l'expérience de l'agent jusqu'à 18 ans seront inscrits dans cette même convention.

9. Retraite

Il a été décidé qu'une démarche commune sera entreprise par les organisations patronales et syndicales (UPPS et UGTG) au plus tard le 20 septembre 2007 pour demander que l'âge de la retraite soit fixé à 55 ans dans le domaine de la sécurité.

10. Médecine du travail

Il a été décidé, concernant la médecine du travail, qu'un contrôle soit fait au niveau du centre MTG-BTP sur les sociétés en termes d'affiliation et de paiement des cotisations.

Toutes les entreprises devront être affiliées à ce centre au plus tard au 1er janvier 2008.

En outre, il a été décidé que deux visites médicales par an soient programmées sur certains sites (exemple : hôpitaux, cliniques, agents en télésurveillance, etc.).

11. Casier judiciaire

Il a été décidé qu'une démarche commune entre l'UPPS et l'UGTG sera faite au plus tard le 20 septembre 2007, pour demander qu'une dérogation à l'article 5 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 relatif aux conditions individuelles pour exercer le métier d'agent de sécurité soit prise.

12. Trente-cinq heures

Il a été décidé de l'extension dans l'ensemble du secteur de l'accord des 35 heures comme convenu dans l'accord du 21 mars 2001.

En outre, à compter du mois de juillet 2007, tous les salariés seront planifiés 144 à 146 heures effectives, payés 151,67 heures.

13. Cahier des charges

Il a été décidé qu'un cahier des charges soit attribué à chaque site, quelle que soit sa nature (usine, magasin, etc.), public ou privé.

14. Règlement intérieur de branche

Il a été décidé, pour que les droits et devoirs soient les mêmes pour tous les agents affiliés à la convention collective n° 3196 des entreprises de prévention et de sécurité, qu'un règlement intérieur de branche soit instauré dans le secteur.

Celui-ci se fera en concertation entre les entreprises de sécurité, la direction du travail et le syndicat UGTG.

15. Poste de travail occupé

Il a été décidé que la nature du poste indiqué sur la fiche de paie soit respectée par les directions des entreprises.

En outre, une prime de fonction différentielle sera attribuée à tout salarié travaillant sur un poste différent que celui indiqué sur sa fiche de paie.

Elle sera égale à la différence de taux horaires entre les deux postes occupés par heure travaillée.

16. Prime de fonctionnement pour les agents de maîtrise et responsables d'exploitation

Une prime de 75 € net sera attribuée aux agents occupant ces fonctions. Une fiche de poste sera établie, afin de déterminer la nomenclature d'emploi.

17. Calendrier de congés dans toutes les entreprises

(art. D. 223-4 du code du travail)

Il a été décidé que le calendrier des congés de toutes les entreprises sera transmise aux délégués et aux dirigeants du secteur de la sécurité UGTG dès les congés de 2006-2007.

18. Affichage obligatoire sur tous les sites

(art. L. 412-8 et L. 424-2 du code du travail)

Il a été décidé que les panneaux d'affichage seront mis sur tous les sites dès signature du présent protocole.

19. Dépôt et extension

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

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

Annexe I

En vigueur non étendu

Grille des salaires 2007

(En euros.)

I. - Agent d'exploitation, employé administratif, technicien, conducteur de chien							
NIVEAU I	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE			SALAIRE BRUT 151,67 heures		
		2005	2006	2007	2005	2006	2007
Echelon 1, à l'embauche	120	8,74	9,06	9,56	1 325,59	1 374,13	1 449,96
Echelon 2 : 1 an d'expérience professionnelle	130	9,06	9,38	9,88	1 374,13	1 422,66	1 498,49
Echelon 3 : plus de 2 ans d'expérience professionnelle	140	9,30	9,62	10,12	1 410,53	1 459,06	1 534,90
Echelon 4 : plus de 6 ans d'expérience professionnelle	150	9,49	9,81	10,31	1 439,35	1 487,88	1 563,71

Echelon 5 : plus de 6 ans d'expérience et possédant le certificat ERP et/ou IGH	160	9,71	10,03	10,53	1 472,71	1 521,25	1 597,08
---	-----	------	-------	-------	----------	----------	----------

(En euros.)

II. - Agent cynophile, opérateur PC, télésurveillance, patrouilleur, investigateur							
NIVEAU II	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE			SALAIRE BRUT 151,67 heures		
		2005	2006	2007	2005	2006	2007
Echelon 1, à l'embauche	150	9,17	9,49	10,99	1 390,81	1 439,35	1 515,18
Echelon 2 : 1 an d'expérience professionnelle	160	9,49	9,81	10,31	1 439,35	1 487,88	1 563,71
Echelon 3 : plus de 2 ans d'expérience professionnelle	170	9,64	9,96	10,46	1 462,10	1 510,63	1 586,46
Echelon 4 : plus de 2 ans d'expérience professionnelle et possédant la qualification correspondante	180	9,74	10,06	10,56	1 477,26	1 525,80	1 600,47

Agents de maîtrise et cadres

(En euros.)

III. - Chef de poste, chef de site, chef d'exploitation									
NIVEAU III	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE				SALAIRE BRUT 151,67 heures			
		2003	2004	2006	2007	2003	2004	2006	2007
Echelon 1 : après 4 ans au moins dans l'entreprise + ERP1 ou IGH 1 ou CAP	200	-	-	13,50	14,00	-	-	2 047,55	2 123,38
Echelon 2 : + de 4 ans dans l'entreprise possédant ERP2 ou IGH 2	215	-	-	14,50	15,00	-	-	2 199,22	2 275,05
Echelon 3 : + de 6 ans dans l'entreprise possédant ERP2 ou IGH 3	235	-	-	15,50	16,00	-	-	2 350,89	2 426,72

Lettre d'adhésion du 17 janvier 2008 de la fédération CGT du commerce, de la distribution et des services à l'accord du 1er décembre 2006 relatif aux qualifications professionnelles

[En vigueur non étendu](#)

Montreuil, le 17 janvier 2008.

La fédération du commerce, de la distribution et des services CGT, à la direction du travail, service dépôt accords de branche, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur,

Par la présente, notre fédération CGT du commerce, de la distribution et des services a décidé d'adhérer à l'accord sur les qualifications professionnelles des métiers du 1er décembre 2006 concernant la branche de la prévention sécurité.

L'adhésion à celui-ci prendra effet à la réception de ce courrier.

Vous en souhaitant bonne réception,

Recevez, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Accord du 9 octobre 2008 relatif au champ d'application de la convention

USP ;
SNES ;
SESA.

SNEPS-CFTC ;
FEETS FO ;
FNECS CFE-CGC ;
FS CFDT.

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

Le point 1.01 de l'article 1er de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité est modifié ainsi qu'il suit :

« 1.01. Champ d'application professionnel et territorial

La présente convention collective, ses annexes et ses avenants, conclue conformément aux dispositions du titre III du livre Ier du code du travail, et notamment de l'article L. 132-4, règle sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises privées exerçant sous une forme quelconque une activité principale soumise à la loi du 12 juillet 1983 et qui consiste à fournir aux personnes physiques et morales des services ayant pour objet la sécurité des biens meubles et immeubles et des personnes liées directement ou indirectement à la sécurité de ces biens.

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

- de prévention et de surveillance ;
- des services de surveillance et d'intervention incendie ;
- de sûreté aéroportuaire, telles que définies à l'article L. 282-8 du code de l'aviation civile ;
- de sûreté portuaire, telles que définies à l'article R. 2324-4 du code des ports maritimes ;
- de sécurité des manifestations sportives, récréatives ou culturelles ;
- de sécurité mobile qui consistent à se déplacer de manière préventive ou à effectuer une levée de doute vers un bien meuble ou immeuble dont l'entreprise, à la garde, n'empruntant la voie publique que de façon transitoire ;
- de télésurveillance dédiées à la sécurité ;
- de prévention et d'intervention incendie sur les aérodromes, dans les conditions définies par l'arrêté du 9 janvier 2001 et par les articles D. 213-1 et suivants du code de l'aviation civile ;
- de protection rapprochée.

Sont notamment exclues de la présente convention les activités suivantes :

- de transport de fonds ;
- d'agent de recherche privée ;
- de médiation ;
- consistant à procéder à des contrôles de sécurité techniques ou autres relevant du champ d'application de l'entreprise ou du service public donneur d'ordres ;
- de gardien d'immeubles ;
- de sécurité exercées sur la voie publique (patrouilles urbaines et suburbaines) ;
- activité d'installation et de maintenance en tant que seule activité au niveau de l'entreprise.

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

Des avenants régionaux ou locaux adapteront, si les parties intéressées en reconnaissent la nécessité, certaines dispositions de la présente convention aux conditions particulières de travail dans la région ou la localité considérée, étant entendu que ces avenants ne pourront être moins favorables que la présente convention. »

Le point 1.02 est sans changement.

Article 2 En vigueur étendu

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

Article 3 En vigueur étendu

Les dispositions issues du présent accord prendront effet à compter du 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

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

En vigueur

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.

Accord du 16 juillet 2009 relatif à la période d'essai

SNES ;

USP ;

SESA.

UNSA ;

FS CFDT ;

FCS CGT ;

FEETS CGT-FO ;

SNEPS CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties prennent acte que les conditions de conclusion, de renouvellement et de rupture de la période d'essai ont été modifiées par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 ainsi que par la loi du 25 juin 2008 portant tous deux sur la modernisation du marché du travail.

En conséquence, elles sont convenues de réviser par le présent accord les dispositions relatives à la période d'essai contenues dans la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

Articles modifiés ou abrogés par le présent accord

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de définir les nouvelles règles applicables aux périodes d'essai pour les salariés des entreprises de prévention et de sécurité.

Les dispositions prévues par le présent accord se substituent en totalité aux dispositions des articles suivants de la convention collective nationale, lesquels sont par conséquent abrogés et remplacés :

- article 6.02 des clauses générales de la CCN des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 ;
- article 2 de l'annexe IV « Agents d'exploitation, employés administratifs et techniciens » de la CCN des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 ;
- article 2 de l'annexe V « Agents de maîtrise » de la CCN des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 ;
- article 3 de l'annexe VI « Cadres » de la CCN des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985.

Les dispositions intitulées « Délai de prévenance » prévues par le présent accord se substituent en totalité, pour les salariés en situation de période d'essai, aux dispositions des articles de la convention collective nationale relatifs au délai-congé. Ces articles conservent leur application de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est rompu pour un autre motif que la fin d'une période d'essai. Ces articles sont les suivants :

- pour les agents d'exploitation, employés administratifs et techniciens, l'article 9 de l'annexe IV de la CCN des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 ;
- pour les agents de maîtrise, l'article 8 de l'annexe V de la CCN des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 ;
- pour les cadres, l'article 9 de l'annexe VI de la CCN des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985.

Nouvelles dispositions relatives à la période d'essai

Article 3

En vigueur étendu

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, 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.

Dispositions transitoires

Article 4

[En vigueur étendu](#)

Les salariés embauchés avant l'entrée en application du présent accord continueront de se voir appliquer les dispositions relatives à la période d'essai (durée initiale, renouvellement, délais de prévenance et délai-congé) en vigueur à la date de leur embauche.

Dérogations

Article 5

[En vigueur étendu](#)

Conformément à l'article L. 1221-22 du code du travail, il n'est possible de déroger aux dispositions du présent accord, que ce soit par accord collectif ou par une disposition contenue dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, que pour instituer des durées plus courtes que celles qui y sont énoncées.

Durée de la convention, révision et dénonciation

Article 6

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté ministériel 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 oeuvre comme indiqué aux alinéas précédents du présent article (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du second alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail, aux termes desquelles lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation (arrêté du 10 mars 2010, art. 1er).

Dépôt et procédure d'extension

Article 7

[En vigueur étendu](#)

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.

Accord du 14 décembre 2009 relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

SNES ;

USP ;

SESA.

UNSA FMPS.

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

L'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ont instauré une contribution au profit du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels calculée sur la base des obligations légales de financement de la formation professionnelle continue des entreprises prévues aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Le taux de cette contribution, égal à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de ces obligations légales, est fixé chaque année par arrêté ministériel sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Les sommes s'imputent sur la participation des employeurs due au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du congé individuel de formation.

Au titre du plan de formation et de la professionnalisation, elles sont déterminées par un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel.

A défaut d'accord, elles sont calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent de manière identique à chacune de ces participations. Les pourcentages appliqués respectivement au titre du plan de formation et de la professionnalisation peuvent être encadrés par voie réglementaire.

Le présent accord a pour objet de préciser la répartition de la contribution versée au FPSPP, au titre du plan de formation et de la professionnalisation, dans le cadre du taux fixé chaque année par arrêté ministériel, pour les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

Article 2

En vigueur étendu

La répartition de la contribution des entreprises, au titre de leur participation au financement de la formation professionnelle continue au titre du plan de formation et au titre de la professionnalisation, au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est déterminée comme suit.

Le montant de la contribution au FPSPP est réparti entre la contribution des entreprises au financement du plan de formation et la contribution au financement de la professionnalisation sur les bases suivantes :

- 80 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation ;
- 20 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises appliquant la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an pour la collecte des fonds de la formation effectuée au cours de l'exercice 2010.

Les partenaires sociaux se rencontreront au cours du dernier trimestre 2010 pour fixer les règles de répartition applicables à l'exercice 2011.

Article 4

En vigueur étendu

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 enfin l'objet d'une demande d'extension dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du même code.

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

En vigueur non étendu

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,

En vigueur non étendu

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.

Accord du 23 avril 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 26 avril 2011, art. 1er)

SNES ;

USP ;

SESA.

CGT commerce ;

FEETS FO.

Préambule

En vigueur étendu

Cet accord s'inscrit dans le cadre des textes relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui font obligation aux partenaires sociaux de progresser vers une réduction des inégalités analysées à partir d'indicateurs pertinents.

L'intégration, l'évolution professionnelle et le recrutement de salariés hommes et femmes bénéficiant de profils variés tant en termes de culture, de nationalité, de formation et d'expérience constituent un axe fort de la politique sociale et du développement de l'entreprise.

Ainsi, les entreprises de la branche prévention sécurité reconnaissent dans la mixité et la diversité professionnelle une source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Cela permet de s'entourer des meilleures compétences, participant de fait à la réussite de l'entreprise, et de faciliter la confrontation d'idées et de perspectives nouvelles, renforçant ainsi la performance d'ensemble par de meilleures décisions, une créativité accrue et une action plus efficace.

L'acceptation des différences renforce la cohésion sociale, la motivation et favorise l'intégration de tous.

L'égalité des chances et de traitement constitue un engagement conforme à la responsabilité sociale de l'entreprise.

C'est pourquoi les partenaires sociaux de la branche prévention sécurité engagent une démarche visant à favoriser le développement de l'emploi féminin, de la diversité et de l'égalité des chances à l'intérieur de la branche professionnelle.

Au-delà du respect des règles légales, les entreprises de la branche prévention sécurité doivent appliquer et promouvoir les meilleures pratiques afin de lutter contre toutes les formes de racisme, de xénophobie et d'homophobie et, plus généralement, d'intolérance à l'égard des différences.

Afin de définir un dispositif efficace s'inscrivant dans le cadre des dispositions de l'article L. 2261-22 du code du travail, les parties sont convenues d'un ensemble de mesures visant à prévenir, à identifier et à proscrire tout traitement inégal, tant lors du recrutement que de la vie professionnelle.

En matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, cinq orientations fortes ont ainsi été choisies :

- a) Renforcer la politique de mixité du recrutement et de l'emploi ;
- b) Garantir des niveaux de salaires identiques entre les femmes et les hommes ;
- c) Favoriser des parcours professionnels équivalents pour tous, avec les mêmes possibilités d'évolution ;
- d) Accompagner la féminisation de l'emploi par l'amélioration des conditions de travail, l'adaptation des structures de vie professionnelle et la formation ;
- e) Organiser le temps de travail de façon à mieux concilier vie privée - vie professionnelle.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord national concerne les entreprises régies par la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité dont le code APE est 80.10Z.

Cet accord s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions des articles L. 2241-3 et L. 2241-9 du code du travail et sans préjudice des articles L. 2242-1 et L. 2242-7 du même code.

Le suivi de cet accord se fera par l'intermédiaire du rapport de branche géré par l'observatoire des métiers.

Article 3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale et religieuse, de formation et de conditions de travail.

Plus largement, les partenaires sociaux réaffirment que la non-discrimination est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie et du dialogue social des entreprises de la branche prévention sécurité.

Article 4

En vigueur étendu

Les entreprises s'engagent à libeller leurs offres d'emploi de telle sorte qu'elles s'adressent indistinctement aussi bien aux femmes qu'aux hommes pour tous les emplois.

Article 5

En vigueur étendu

Les entreprises ont l'obligation de respecter le principe de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes sur la base du principe qu'à qualification, fonction,

compétence et expérience équivalentes les femmes et les hommes soient embauchés aux mêmes salaire, position et coefficient pour les même fonction et métier. Ces informations seront présentées et commentées dans le rapport sur l'« Egalité hommes-femmes » qui doit contenir au moins (2) les éléments d'information figurant en annexe au présent accord.

(1) L'article 5 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2323-57 et D. 2323-12 du code du travail, et à l'exclusion des termes : « au moins » comme n'étant pas suffisants au regard des exigences posées par ces mêmes articles du code du travail.

(Arrêté du 26 avril 2011, art. 1er) (2) L'article 5 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2323-57 et D. 2323-12 du code du travail, et à l'exclusion des termes : « au moins » comme n'étant pas suffisants au regard des exigences posées par ces mêmes articles du code du travail.

(Arrêté du 26 avril 2011, art. 1er)

Article 6

En vigueur étendu

Quels que soient les emplois tenus, les entreprises de la branche prévention sécurité doivent appliquer sans discrimination les niveaux de classification et de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou, à défaut, dans la branche.

Article 7

En vigueur étendu

Les entreprises de la branche prévention sécurité rappellent que l'évolution professionnelle des salariés repose exclusivement sur des critères objectifs prédéfinis en entreprise.

Les possibilités d'évolution sont ouvertes à tous sans distinction. Les entreprises ont l'obligation d'assurer une exacte égalité dans les critères pris en compte pour la promotion professionnelle des femmes comme des hommes.

Un suivi statistique de ces évolutions est mis en oeuvre au sein de la branche prévention sécurité.

L'entreprise fournira aux représentants du personnel un tableau relatant l'ensemble des promotions ayant eu lieu dans l'année ; ce tableau donnera un comparatif entre les promotions hommes et femmes.

Les entreprises ont l'obligation d'assurer une exacte égalité dans l'accession à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 8

En vigueur étendu

Les entreprises doivent rendre accessibles à l'ensemble de leurs salariés sans discrimination, en fonction des besoins validés par leurs responsables, toutes les formations dispensées au titre du plan de formation et/ou visées par l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 28 juin 2005.

Article 9

En vigueur étendu

Tout salarié qui le souhaite pourra solliciter un entretien spécifique avant son départ pour l'un de ses congés.

Dans ce cadre, l'entretien permettra au responsable hiérarchique et au (à la) salarié(e) concerné(e) de dédier un moment spécifique à l'échange sur les perspectives professionnelles prévisibles à l'issue du congé.

Article 10

En vigueur étendu

Afin d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les entreprises de la branche prévention sécurité s'engagent à une application stricte des textes législatifs y afférents et à étudier toutes les demandes écrites présentées par le (la) salarié(e) de modification de l'organisation de son temps de travail et/ou de son affectation, notamment en matière de durée de la prestation, éloignement du domicile, travail jour/nuit, durée contractuelle du travail. Les entreprises s'engagent à tout mettre en oeuvre pour répondre favorablement aux demandes des salarié(e)s, en prenant en compte cependant les possibilités de l'entreprise. Une réponse écrite sera dans tous les cas adressée au salarié.

Les entreprises doivent étudier, en collaboration avec les IRP, les possibilités existantes ou à créer de services de proximité pour faciliter la vie quotidienne des salariés et l'évolution de celle-ci.

Les entreprises s'engagent à ne pas recourir à une mobilité professionnelle discriminatoire qui aurait pour conséquence de mettre en péril l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Article 11

En vigueur étendu

En cas de difficulté d'application des critères d'égalité professionnelle dans l'un des quelconques domaines exposés de l'article 4 à l'article 10 du présent accord, le salarié pourra solliciter un entretien avec une personne de sa hiérarchie directe en vue d'en recueillir les explications et, le cas échéant, de rechercher une solution.

Article 12

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent leur attachement à une égalité de tous les salariés sans discrimination à tous les niveaux de responsabilité au sein de l'entreprise.

En ce sens, la représentation du personnel telle que définie dans les dispositions des articles L. 2314-10 et L. 2324-11 du code du travail appartient elle aussi aux différents principes d'accès et d'un exercice partagé des responsabilités.

A cette occasion et lors de la mise en place des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, les organisations syndicales

représentatives au sein des entreprises s'attacheront à atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes électorales. Cette représentation équilibrée visée par le présent article tiendra bien évidemment compte de la proportion respective des femmes et des hommes employés par l'entreprise.

Article 13
En vigueur étendu

Toutes les études conduites sur la branche (observatoire des métiers, rapport de branche...) doivent permettre une analyse et une comparaison de la situation des hommes et des femmes.

Article 14
En vigueur étendu

Les signataires s'engagent à demander à l'observatoire des métiers, via la CPNEFP, une étude tous les 3 ans dont l'objet sera d'analyser l'égalité professionnelle hommes-femmes dans la branche.

Les partenaires sociaux décident de se revoir à l'issue de la première étude réalisée dans ce cadre pour examiner, en fonction de l'analyse des résultats, les modifications qui pourraient être apportées au présent accord.

Article 15
En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est susceptible d'être modifié par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ces dispositions.

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus avec des délégués syndicaux peuvent prévoir des dispositions différentes plus favorables que celles du présent accord, spécifiques à leur situation particulière et concourant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté ministériel d'extension.

Les partenaires sociaux conviennent d'examiner le bilan des mesures prises en matière d'égalité professionnelle au sein de la branche et les suites qu'il conviendrait éventuellement d'y apporter.

Cet examen aura lieu, avant le 31 décembre de chaque année, après la date de prise d'effet du présent accord, et s'appuiera notamment sur le bilan visé à l'article 2 du présent accord.

Le présent accord peut être dénoncé partiellement ou en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimal de 6 mois.

Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec avis de réception.

La dénonciation partielle ou totale du présent accord n'emporte pas dénonciation de la convention collective nationale.

La partie qui dénoncera l'accord devra accompagner sa notification d'un nouveau projet, afin que les négociations puissent commencer sans retard.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2232-6 du code du travail, et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal.

Annexe

En vigueur étendu

Annexes

I. - Rémunérations réelles moyennes mensuelles (brutes et toutes primes soumises à charges comprises)

I.1. Par catégorie et par sexe

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
Agents, employés			
Agents de maîtrise			
Cadres			

I.2. Par catégorie et par ancienneté

Catégorie	< 1 an	De 1 à 3 ans	De 4 à 7 ans	De 8 à 10 ans	De 11 à 12 ans	De 13 à 15 ans	> 15 ans
Agents, employés							
Agents de maîtrise							
Cadres							

II. - Nombre de promotions par catégorie et par sexe (en nombre et/ou en pourcentage)

II.1. Effectif total

Catégorie	Hommes	Femmes	Total
Agents, employés			
Agents de maîtrise			
Cadres			

II.2. Promotions

Vers les agents de maîtrise :

- nombre : ...
- pourcentage : ...

Vers les cadres :

- nombre : ...
- pourcentage : ...

Total :

- nombre : ...
- pourcentage : ...

III. - Nombre et pourcentage d'actions de formation par catégorie et par sexe

Catégorie	Hommes	Femmes
Agents, employés		
- nombre		
- pourcentage		
Agents de maîtrise		
- nombre		
- pourcentage		
Cadres		
- nombre		
- pourcentage		
Total		
- nombre		
- pourcentage		

IV. - Nombre et pourcentage d'embauches par catégorie et par sexe

Catégorie	Hommes	Femmes
Agents, employés		
- nombre		
- pourcentage		
Agents de maîtrise		
- nombre		
- pourcentage		
Cadres		
- nombre		
- pourcentage		
Total		
- nombre		
- pourcentage		

V. - Nombre de passages à temps partiel par catégorie et par sexe

Catégorie	Hommes	Femmes
Agents, employés		
- nombre		
- pourcentage		
Agents de maîtrise		
- nombre		
- pourcentage		
Cadres		

- nombre		
- pourcentage		
Total		
- nombre		
- pourcentage		

Accord du 21 décembre 2010 relatif à la répartition de la contribution au FPSPP

Le SNES ;

L'USP ;

Le SESA,

La CFE-CGC ;

La FEETS FO ;

Le SNEPS CFTC ;

L'UNSA FMPS,

Article 1er

En vigueur étendu

L'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ont instauré une contribution au profit du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels calculée sur la base des obligations légales de financement de la formation professionnelle continue des entreprises prévues aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Le taux de cette contribution, égal à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de ces obligations légales, est fixé chaque année par arrêté ministériel sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Les sommes s'imputent sur la participation des employeurs due au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du congé individuel de formation.

Au titre du plan de formation et de la professionnalisation, elles sont déterminées par un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel.

A défaut d'accord, elles sont calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent de manière identique à chacune de ces participations. Les pourcentages appliqués respectivement au titre du plan de formation et de la professionnalisation peuvent être encadrés par voie réglementaire.

Le présent accord a pour objet de préciser la répartition de la contribution versée au FPSPP, au titre du plan de formation et de la professionnalisation, dans le cadre du taux fixé chaque année par arrêté ministériel, pour les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

Article 2

En vigueur étendu

La répartition de la contribution des entreprises, au titre de leur participation au financement de la formation professionnelle continue, au titre du plan de formation et au titre de la professionnalisation, au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, est déterminée comme suit :

Le montant de la contribution au FPSPP est réparti entre la contribution des entreprises au financement du plan de formation et la contribution au financement de la professionnalisation sur les bases suivantes :

- 60 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation ;
- 40 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises appliquant la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an pour la collecte des fonds de la formation effectuée au cours de l'exercice 2011.

Les partenaires sociaux se rencontreront au cours du dernier trimestre 2011 pour fixer les règles de répartition applicables à l'exercice 2012.

Article 4

En vigueur étendu

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 enfin l'objet d'une demande d'extension dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du même code.

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

SNES ;

USP ;

SESA.

FEETS FO.

Préambule

En vigueur étendu

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.

A 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 oeuvre 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.

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Article 2

En vigueur étendu

Article 2.1

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 durée déterminée ou indéterminée) sont exclus du champ d'application du présent accord. Ces contrats demeurent soumis aux lois et règlements qui les régissent.

Article 2.3

En vigueur étendu

Article 2.3.1

En vigueur étendu

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.

Article 2.3.2

En vigueur étendu

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.

Article 2.3.3

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 3 décembre 2012

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.

Article 3
En vigueur étendu

Article 3.1
En vigueur étendu

Article 3.1.1
En vigueur étendu

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.

Article 3.1.2
En vigueur étendu

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 équivalent 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.

Article 3.2
En vigueur étendu

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 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.

Article 4
En vigueur étendu

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.

Article 5
En vigueur étendu

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.

Article 6
En vigueur étendu

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.

Article 7
En vigueur étendu

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 oeuvre comme indiqué aux alinéas précédents du présent article.

Article 8
En vigueur étendu

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.

Annexe

En vigueur étendu

Coordonnées du salarié							
Nom							
Prénom							
Sexe							
Date de naissance							
No							
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							
Echelon							
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 du 6 juillet 2011 à l'accord du 8 mars 1995 relatif à la désignation de l'OPCA

USP ;
SNES ;
SESA.
SNEPS CFTC ;
UNSA FMPS ;
FS CFDT ;
CGT commerce ;
FEETS FO ;
CFE-CGC.

[En vigueur étendu](#)

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue ;
Vu l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels,

Article 1er
[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 1er de l'accord paritaire du 8 mars 1995. Les signataires désignent OPCALIA en qualité d'organisme collecteur paritaire pour la branche de la prévention sécurité, sous la condition suspensive de son agrément par l'Etat.

Article 2
En vigueur étendu

Cette désignation prend effet au 1er janvier 2012, pour une durée indéterminée.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du code du travail, il peut être révisé, en tout ou partie, sur demande d'une ou 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 avenant 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'avenant continuera de s'appliquer pendant une période d'une 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 oeuvre comme indiqué aux alinéas précédents du présent article.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par l'article 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.

Avenant de révision n° 1 du 4 juillet 2011 à l'accord du 10 juin 2002 relatif à la prévoyance

SNES ;

USP ;

SESA.

SNES CFE-CGC ;

FCS CGT ;

FEETS FO ;

FS CFDT ;

SNEPS CFTC ;

UNSA FMPS.

Préambule

En vigueur étendu

Considérant la situation financière déséquilibrée du régime de prévoyance, les partenaires sociaux ont voulu sauvegarder ce régime, mis en place par l'avenant du 10 juin 2002, en procédant à des aménagements visant à en garantir la pérennité.

De plus, les parties conviennent d'adapter l'avenant du 10 juin 2002 aux différentes dispositions réglementaires ou législatives intervenues depuis la prise d'effet du régime conventionnel.

Article 1er
En vigueur étendu

Dans un souci de lisibilité, le présent avenant se substitue à compter de sa date d'effet aux dispositions antérieures de l'article 14 des clauses générales modifié par l'avenant du 10 juin 2002 de la convention collective nationale des entreprises de prévention et sécurité.

Les modalités de ce régime sont définies ci-après.

« 14.1. Champ d'application

Le présent 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 présente 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.

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 oeuvre par le présent article.

Les garanties prévues par le présent 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 ci-après.
- Le droit à garantie cesse également au décès du salarié.

14.2. Ancienneté

Pour bénéficier des prestations mises en oeuvre 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 six mois continue ou discontinue, au cours des 12 mois précédant l'évènement ouvrant droit à la prestation.

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

14.3. 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 troisième 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 d'une rente temporaire versée au conjoint survivant ou 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 partenaire lié par un Pacs survivant jusqu'à ce qu'il atteigne son 55^e 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 une maladie professionnelle au sens de la législation 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, et 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 de 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 aux 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 1^{er} 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 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 1^{re} catégorie.

Les salariés reconnus en invalidité de 2^e ou 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 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 un 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.

14.4. 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 une maladie professionnelle au sens de la législation 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 aux 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, et 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 de 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 aux 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 vieillesse.

C. - Garantie invalidité-incapacité permanente professionnelle

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

Pour une invalidité de 1re catégorie le montant de la rente est de 48 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale. (restituée 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 1re catégorie.

Pour une invalidité de 2e ou 3e catégorie, le montant de la rente est de 80 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale (restituées 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 2e catégorie.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un 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.

14.5. Dévolution du capital décès du personnel cadre et non cadre

Le salarié peut désigner le (s) bénéficiaire (s) du capital en cas de décès. A 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 es qualité durant leur minorité.

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

14.6. Définition des enfants à charge

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

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire, et 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 plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
- d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrit auprès de Pôle Emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;

- d'être employés dans un centre d'aide par le travail en tant que travailleurs handicapés, sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 21e anniversaire, équivalents à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile.

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 ou 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.

14.7. 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.

14.8. 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 préparations militaires 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 sécurité.

14.9. 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 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.

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 vieillesse de la sécurité sociale, en cas de décès.

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

Paiement des prestations

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

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

Financement de la portabilité

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

L'assiette de cotisations est égale à la moyenne des salaires des douze 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. A défaut de paiement par l'ancien salarié ou l'employeur, 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. »

Article 2 En vigueur étendu

Assiette et paiement des cotisations

La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire retenus sont ceux entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale ou ceux entrant dans cette assiette mais bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de sécurité sociale. Sont notamment pris en compte dans l'assiette des cotisations, le 13e mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne sont pas prises en compte dans l'assiette des cotisations, les sommes versées à titre exceptionnel lors de la cessation du contrat de travail (notamment l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non-concurrence).

Les cotisations sont prélevées sur les paies et réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu.

Chaque année, avec paiement des cotisations du 4e trimestre, les entreprises adhérentes au régime de prévoyance, devront transmettre obligatoirement, à AG2R Prévoyance, leur DADS ou leur DADS-U.

2.1. Personnel non cadre

Catégorie non cadre	Taux de cotisations	
	Employeur	Salarié
Décès toutes causes + double effet + invalidité absolue et définitive (3e catégorie)	0,16	-
Frais obsèques	0,03	-
Rente éducation OCIRP	0,03	-
Rente de conjoint OCIRP	0,04	-
Incapacité temporaire de travail	-	0,33
Invalidité	0,27	0,20
Taux global	0,53	0,53

La cotisation globale de 1,06 % sur les tranches A et B est répartie entre l'employeur et le salarié selon tableau ci-dessus ; la garantie incapacité temporaire de travail est financée intégralement par les salariés.

La cotisation globale des salariés non cadres visée ci-dessus est maintenue pour une durée de 5 ans, à périmètre de garanties constantes, sous réserve que pendant cette période des modifications de lois ou de règlements servant de base aux prestations garanties ne remettent pas en cause l'équilibre technique du présent régime.

2.2. Personnel cadre

Assiette et paiement des cotisations

La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire retenus sont ceux entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale ou ceux entrant dans cette assiette mais bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de sécurité sociale. Sont notamment pris en compte dans l'assiette des cotisations, le 13e mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne sont pas prises en compte dans l'assiette des cotisations, les sommes versées à titre exceptionnel lors de la cessation du contrat de travail (notamment l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non concurrence).

Les cotisations sont prélevées sur les paies et réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu.

Chaque année, avec paiement des cotisations du 4e trimestre, les entreprises adhérentes au régime de prévoyance, devront transmettre obligatoirement, à AG2R Prévoyance, leur DADS ou leur DADS-U.

(tableau non reproduit)

La cotisation de 1,54 % sur la tranche A et de 1,04 % sur la tranche B est répartie entre l'employeur et le salarié selon tableau ci-dessus.

La cotisation globale des salariés cadres visée ci-dessus est maintenue pour une durée de 5 ans, à périmètre de garanties constantes, sous réserve que pendant cette période des modifications de lois ou de règlements servant de base aux prestations garanties ne remettent pas en cause l'équilibre technique du présent régime.

Article 3 En vigueur étendu

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assureurs avant le 31 mars 2012 seront garantis à la date d'effet de leur adhésion pour les prestations suivantes :

- l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, lorsqu'aucun organisme précédent n'indemnise ces arrêts ;
- les revalorisations futures portant sur les indemnités journalières et rentes invalidité en cours de service ;
- l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation moindre par un assureur antérieur ;
- la poursuite de la garantie décès au profit de ces personnes, sauf à ce que le contrat antérieur prévoit ce maintien en cas de résiliation.

En cas de résiliation d'un contrat due à la présente désignation entraînant de la part de l'organisme assureur antérieur une demande d'indemnité de résiliation en application de l'article 30 de la loi du 31 décembre 1989 précitée, les organismes désignés s'engagent à reprendre intégralement les engagements relatifs au maintien des garanties décès (y compris pour les bénéficiaires dont le contrat de travail a été rompu) sous réserve que (1) :

- d'une part, les entreprises concernées communiquent un état détaillé des bénéficiaires des rentes d'incapacité et d'invalidité selon les modalités et délais fixés par le contrat d'adhésion annexé à l'accord, et
- d'autre part, le précédent organisme assureur transmette aux organismes désignés les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de cet article 30.

Au cas où l'entreprise, notamment du fait de la souscription d'un contrat antérieur, viendrait à rejoindre le régime professionnel postérieurement au 31 mars 2012, une pesée du risque présenté par cette entreprise serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation professionnelle.

Afin d'assurer l'équilibre technique du régime professionnel, les organismes assureurs désignés calculeront la prime nécessaire à la constitution des provisions correspondant aux revalorisations futures portant sur les indemnités journalières et rentes invalidité en cours de service et l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation moindre par un assureur antérieur.

Lorsqu'aucun organisme précédent n'indemnise les arrêts de travail, les assureurs désignés calculeront la prime nécessaire à la constitution des provisions correspondant à l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet.

(1) Le deuxième paragraphe de l'article 3 du présent avenant est exclu de l'extension en tant qu'il conduit à priver le salarié de ses droits ou à conditionner ces derniers à des obligations procédant du contrat entre les employeurs et les organismes d'assurance.

(Arrêté du 30 mai 2012, art. 1er)

Article 4
En vigueur étendu

Est reconduite par le présent avenant la désignation des organismes assureurs suivants :

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 35, boulevard Brune, 75680 Paris Cedex 14, en qualité d'organisme assureur des garanties décès, double effet, invalidité absolue et définitive, incapacité temporaire de travail et invalidité ;
- l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, désigné comme organisme assureur de la garantie rente éducation, AG2R Prévoyance recevant délégation de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

La désignation des organismes assureurs pourra être réexaminée périodiquement par les parties. En tout état de cause, ce réexamen sera effectué au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent avenant, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Afin de fixer les relations avec les organismes ci-dessus désignés, les partenaires sociaux signeront un « contrat de garanties collectives », ce dernier étant annexé au présent avenant.

Mise en place du régime

Les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance à la date d'effet de l'avenant du 10 juin 2002 peuvent maintenir leur contrat auprès de l'organisme auquel elles adhèrent. Toutefois, cette faculté est subordonnée à la condition de s'assurer de la conformité de leurs garanties, risque par risque, avec celles définies à l'article 1er du présent avenant, et ce pour un coût identique.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans le cas où ces conditions ne sont pas respectées, les entreprises concernées doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre fin au contrat de prévoyance et adhérer aux organismes désignés à l'article 1.18 du présent avenant, ces derniers s'engageant, par ailleurs à proposer la mise en place de régimes différentiels, dès lors que les contrats antérieurs étaient plus avantageux.

Changement d'organisme assureur

En cas de résiliation ou de non renouvellement de la désignation de l'un ou des organismes assureurs désignés à l'article 4 du présent avenant, les garanties en cas de décès sont maintenues pour les salariés et anciens salariés bénéficiaires des prestations incapacité et invalidité complémentaires du présent régime, par le ou les organismes faisant l'objet d'une résiliation ou non renouvelé(s) et ce au niveau de prestation tel qu'il est défini par le texte conventionnel au jour de sa résiliation ou du non renouvellement de la désignation.

Les prestations incapacité, invalidité et rente éducation en cours de versement continueront d'être servies jusqu'à leur terme, à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non renouvellement de la désignation.

Par ailleurs, les partenaires sociaux organiseront la poursuite des revalorisations des prestations périodiques auprès des nouveaux assureurs désignés dans des conditions identiques à celles définies par le présent régime.

(1) L'article 4 du présent avenant est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 30 mai 2012, art. 1er)

Article 5
En vigueur étendu

La commission technique paritaire, instituée par l'avenant du 10 juin 2002, est composée de membres désignés par les organisations syndicales salariales signataires (collège participant) et de membres désignés par les organisations patronales signataires (collège adhérent). Il peut en outre être désigné des suppléants dans chaque collège ; ceux-ci prennent part aux travaux de la commission comme les titulaires mais n'ont pas droit de vote.

La commission technique paritaire de surveillance se réunit autant de fois que nécessaire et au moins une fois par an, sur convocation de son président. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents.

Cette commission :

- suit la mise en place du régime de prévoyance ;
- contrôle son application ;
- est consultée sur tout litige collectif ou individuel relatif à la mise en service du régime ;
- contribue à l'intégration des ressortissants de la profession dans le régime de prévoyance ;
- participe par tous moyens à l'information des personnes intéressées ;
- examine les comptes de résultats du régime de prévoyance professionnel, ainsi que l'évolution statistique et démographique de la profession et celle spécifique aux risques couverts.

La commission technique paritaire de surveillance, peut solliciter un conseil, non courtier, pour l'aider dans sa mission de suivi et de contrôle du régime de prévoyance.

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les conditions et modalités de la mutualisation des risques seront réexaminées au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent avenant.

A l'issue de cet examen, le régime mis en oeuvre pourra être modifié ou complété dans l'organisation de la mutualisation qu'il instaure.

Article 6
En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, et au plus tôt au 1er janvier 2012, à

l'exception des dispositions de l'article 3 du présent avenant qui entreront en vigueur à la date mentionnée dans le dit article.

Les dispositions prévues par le présent accord pourront faire l'objet de modification, révision, ou dénonciation selon les règles légales en vigueur.

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, pourra être dénoncé par lettre recommandée avec accusé de réception, par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 6 mois.

Dans l'hypothèse où le contrat de garanties collectives serait résilié à l'initiative de l'un ou l'autre des organismes assureurs désignés, les partenaires sociaux se réuniront pour trouver une solution de remplacement. A défaut, le présent avenant cesserait de s'appliquer à la date d'effet de la résiliation. (1) Néanmoins, cette cessation d'application ne saurait remettre en cause la poursuite des revalorisations des prestations d'incapacité, d'invalidité ou de rentes suite à décès en cours de service à la date d'effet de la résiliation.

En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Une négociation sera organisée dans le mois de la signature de la dénonciation, sans délai, afin de déterminer, le cas échéant, les nouvelles mesures de protection sociale.

(1) La phrase : « A défaut, le présent avenant cesserait de s'appliquer à la date d'effet de la résiliation. », contenue dans l'article 6 du présent avenant, est exclue de l'extension en tant qu'elle contrevient aux dispositions des articles L. 2222-6 et L. 2261-10 du code du travail.

(Arrêté du 30 mai 2012, art. 1er)

Article 7 En vigueur étendu

3.1. Dépôt légal

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

3.2. Extension

L'extension sera demandée dans les conditions prévues par l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 6 juillet 2015 - art. 1)

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Contrat de garanties collectives (1)

Accord conventionnel de prévoyance des entreprises de prévention et sécurité

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale des entreprises de prévention et sécurité ont signé un accord instaurant un régime de prévoyance obligatoire au profit des salariés de la branche. Cet accord désigne les organismes chargés de l'assurance et de la gestion dudit régime.

Le présent « Contrat de garanties collectives » a pour objet de formaliser l'acceptation des organismes assureurs et de préciser les modalités de leurs obligations vis à vis de la branche professionnelle et des partenaires sociaux.

Par la signature de ce contrat, AG2R Prévoyance et l'OCIRP acceptent leur désignation en qualité d'organismes assureurs, et en qualité d'organisme gestionnaire pour la seule AG2R Prévoyance. Elles acceptent de garantir les prestations prévues par l'accord de Prévoyance aux taux de cotisation fixés par ce même accord et de maintenir ces taux pour une durée de 5 ans à périmètre de garanties constantes et sous réserve que pendant cette période des modifications de lois ou de règlements servant de base aux prestations garanties ne remettent pas en cause l'équilibre technique du présent régime.

Le présent « Contrat de garanties collectives » est ainsi conclu entre, d'une part, les partenaires sociaux signataires de l'accord prévoyance du..., et d'autre part, par AG2R Prévoyance, institution de prévoyance agréée, relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, agissant pour son compte et, en tant que membre de l'union, pour le compte de l'OCIRP, union d'institutions de prévoyance agréées et relevant de l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale.

(1) Le contrat de garanties collectives annexé au présent avenant est exclu de l'extension comme n'entrant pas dans le champ des articles L. 2221-1 du code du travail et L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 30 mai 2012, art. 1er)

Article 1er En vigueur étendu

Est soumis à cotisations le salaire brut total de l'ensemble du personnel visé par l'avenant à la convention collective relatif à la prévoyance collective, y compris les primes à périodicité plus longue que le mois. Le salaire soumis à cotisation se décompose comme suit :

- tranche A (TA) : partie de salaire limitée au plafond mensuel de la sécurité sociale ;

- tranche B (TB) : partie de salaire comprise entre le plafond mensuel de la sécurité sociale et quatre fois sont montant.

Par ailleurs, dès lors que le salarié bénéficie de prestations du régime de prévoyance liées à une incapacité de travail, une invalidité ou une incapacité permanente professionnelle, ces prestations sont exonérées de toute cotisation due au titre de l'avenant à la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité relatif à la prévoyance collective.

Article 2

En vigueur étendu

Par salaire brut de référence pour le calcul des prestations, il faut entendre le salaire brut total, ayant donné lieu à cotisation au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ou le décès.

Pour les salariés ayant été en arrêt de travail au cours de l'année précédant l'arrêt de travail ou le décès, ou n'ayant pas 12 mois de présence dans l'entreprise employeur, le salaire sera reconstitué pro rata temporis.

Article 3

En vigueur étendu

En cas de pluralité de décès ou d'invalidité permanentes totales causés par un même évènement accidentel ou non, ou à l'occasion d'un déplacement professionnel ou non, effectué dans le même appareil de transport, l'adhérent déclare à AG2R Prévoyance l'évènement ou les circonstances à l'origine de la pluralité des sinistres.

Article 4

En vigueur étendu

Versement des capitaux ou rentes suite à décès

Les demandes non présentées dans un délai de 10 ans suivant la date du décès ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Versement des capitaux ou rentes suite à invalidité absolue et définitive ou incapacité permanente professionnelle

Les demandes non présentées dans un délai de 5 ans suivant la date d'effet de la pension d'invalidité ou de la rente pour accident du travail ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Versement des indemnités journalières ou rentes suite à incapacité de travail, invalidité ou incapacité permanente professionnelle

Les demandes non présentées dans un délai de 5 ans suivant la date de l'arrêt de travail ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Article 5

En vigueur étendu

AG2R Prévoyance est subrogée de plein droit aux salariés victimes d'un accident dans leur action contre les tiers responsables et dans la limite des dépenses supportées par elle.

Article 6

En vigueur étendu

L'adhésion de chaque entreprise est régie dans son fonctionnement administratif par les statuts et conditions générales d'AG2R Prévoyance et par les statuts et règlements intérieurs de l'OCIRP pour la partie qui la concerne, pour tous les points qui ne seraient pas stipulés dans l'accord prévoyance ou dans le présent « contrat de garanties collectives ».

Article 7

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les organismes assureurs rédigent une notice d'information à destination des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et sécurité.

Cette notice sera adressée en nombre suffisant, à chaque entreprise adhérente.
La preuve de la remise de la notice à chaque salarié incombe à l'entreprise.

Article 8
En vigueur étendu

Collecte des DADS et DADS-U : dans le même temps où elles s'acquitteront du paiement des cotisations du 4e trimestre de l'année N, les entreprises adhérentes au régime de prévoyance devront obligatoirement transmettre leur DADS ou DADS-U à AG2R Prévoyance.
AG2R Prévoyance mettra en place un dispositif de gestion visant à lister les entreprises défailtantes, de façon à les mettre en demeure de s'acquitter de cette obligation stipulée à l'article 2 de l'accord de prévoyance collective et à l'article 5b des conditions générales AG2R Prévoyance.
Versement de prestations incapacité temporaire - information des salariés : AG2R Prévoyance transmettra, trimestriellement, à chaque salarié indemnisé au titre de l'incapacité temporaire, un relevé des prestations réglées à l'employeur, qui les reverse via la feuille de paye.

Article 9
En vigueur étendu

Afin d'assurer les tâches inhérentes à leur mission, les organismes assureurs retiendront, sur la valeur des cotisations brutes encaissées, des frais de gestion dont le montant est égal à :

- risque décès - garantie en capital = 6,00 % des cotisations brutes ;
 - risque décès - garantie en rentes (OCIRP) = 8,50 % des cotisations brutes ;
 - risques incapacité et invalidité = 8,00 % des cotisations brutes.
- Ces prélèvements correspondent aux charges de gestion légitimement prévisibles à la date d'effet du présent contrat.

Article 10
En vigueur étendu

Le présent « Contrat de garanties collectives » aura un effet et une durée identique à l'avenant à la convention collective relatif à la prévoyance collective.
Il pourra toutefois être résilié :

- par les partenaires sociaux à la suite d'un avenant à la convention modifiant le ou les organismes assureurs désignés ;
- par le ou les organismes assureurs désignés.

Un préavis de 6 mois devra être respecté dans les deux cas, et l'auteur de la résiliation devra faire part de celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent « Contrat de garanties collectives ».

En cas de dénonciation de la convention collective, de résiliation du « Contrat de garanties collectives », quel qu'en soit l'auteur, ou en cas de changement d'organismes assureurs, les prestations en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation.

De même, les garanties décès sont maintenues pour les salariés ou anciens salariés bénéficiaires des prestations incapacité et invalidité complémentaires, et ce au niveau de prestation tel qu'il est défini par le texte conventionnel au jour de sa résiliation ou du non renouvellement de la désignation.

La poursuite des revalorisations futures devra faire l'objet d'une négociation avec le ou les organisme(s) assureur(s) suivant(s), conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

En vigueur étendu

AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, membre du GIE AGZR.

En vigueur étendu

Fait à Paris, le 4 juillet 2011.

USP ;
SNES ;
SESA.

FS CFDT ;
SNEPS CFTC ;
UNSA FMPS ;
FNECS ;
FEETS FO ;
Fédération CGT des personnels du commerce, de la distribution et des services.

Adhésion par lettre du 25 octobre 2011 du GPMSE-TS à la convention

En vigueur non étendu

Paris, le 25 octobre 2011.

Le groupement professionnel des métiers de la sécurité électronique télésurveillance, 17, rue de l'Amiral-Hamelin, 75116 Paris, au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, direction générale du travail (DGT), service des conventions collectives, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Par la présente, le groupement professionnel des métiers de télésurveillance et des télé-services de prévention et de sécurité (GPMSE-TS), GPMSE Télésurveillance, déclare adhérer à la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 n° 3196 (idcc 1351), comme le permettent les articles 2.02 de ladite convention collective et L. 2261-3 du code du travail.

Le GPMSE-TS est un syndicat patronal créé le 7 juillet 2011. Il a pour vocation de regrouper les entreprises privées exerçant, à titre principal, une activité en France dans le domaine de la télésurveillance à des fins de prévention et de sécurité ainsi que dans le domaine des télé-services associés. Le syndicat a également pour vocation de regrouper les entreprises privées exerçant, à titre accessoire, une activité en France dans le domaine de la télésurveillance à des fins de prévention et de sécurité et des télé-services associés à condition qu'elles soient adhérentes d'une organisation professionnelle affiliée à la fédération GPMSE.

Pour toutes informations complémentaires que vous souhaiteriez, nous vous invitons à prendre contact avec notre déléguée générale.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Le président.

Accord du 20 décembre 2011 relatif à la répartition de la contribution au FPSPP

Le SNES ;

L'USP ;

Le SESA,

La CFE-CGC ;

La FEETS FO ;

L'UNSA FMPS ;

La SNEPS CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu

L'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 relatif à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a instauré une contribution au profit du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels calculée sur la base des obligations légales de financement de la formation professionnelle continue des entreprises prévues aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Le taux de cette contribution égal à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de ces obligations légales est fixé chaque année par arrêté ministériel sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Les sommes s'imputent sur la participation des employeurs due au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du congé individuel de formation.

Au titre du plan de formation et de la professionnalisation, elles sont déterminées par un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel.

A défaut d'accord, elles sont calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent de manière identique à chacune de ces participations. Les pourcentages appliqués respectivement au titre du plan de formation et de la professionnalisation peuvent être encadrés par voie réglementaire.

Le présent accord a pour objet de préciser la répartition de la contribution versée au FPSPP, au titre du plan de formation et de la professionnalisation, dans le cadre du taux fixé chaque année par arrêté ministériel, pour les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

Article 2

En vigueur étendu

La répartition de la contribution des entreprises, au titre de leur participation au financement de la formation professionnelle continue au titre du plan de formation et au titre de la professionnalisation, au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est déterminée comme suit :

Le montant de la contribution au FPSPP est réparti entre la contribution des entreprises au financement du plan de formation et la contribution au financement de la professionnalisation sur les bases suivantes :

- 60 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation ;
- 40 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises appliquant la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an pour la collecte des fonds de la formation effectuée au cours de l'exercice 2012.
Les partenaires sociaux se rencontreront au cours du dernier trimestre 2012 pour fixer les règles de répartition applicables à l'exercice 2013.

Article 4 En vigueur étendu

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.

Accord du 24 novembre 2011 relatif au champ d'application de la convention

USP ;
SNES ;
SESA.
CFE-CGC ;
FEETS FO ;
UNSA.

En vigueur étendu

Etant préalablement exposé que les parties signataires du présent accord ont entendu confirmer l'appartenance des salariés des services de sécurité incendie ainsi que des agents de sûreté aérienne et aéroportuaire - dans le strict respect des exigences et conditions d'exercice posées par chacune des réglementations propres à ces activités - à la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité, laquelle régit leurs droits et obligations dans leurs rapports avec leurs employeurs,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1er En vigueur étendu

Le point 1.1 de l'article 1er de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité est modifié ainsi qu'il suit :

« 1.1. 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 sécurités 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. »

(Le point 1.2 demeure inchangé.)

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt auprès de la direction départementale du travail et du conseil de prud'hommes et d'une demande d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions issues du présent accord prendront effet à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

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

SESA ;

USP.

FEETS FO ;

FS CFDT ;

SNEPS CFTC ;

UNSA.

Préambule

En vigueur étendu

Les salariés exerçant les missions d'agents de sûreté aérienne et aéroportuaire dans le cadre des articles L. 6342-2 et L. 6343-1 du code des transports sont confrontés à un certain nombre d'inconduites ou d'incivilités de la part des personnes assujetties au contrôle. Cela peut procéder d'une volonté de se soustraire en tout ou partie à cette opération - se traduisant alors par des tentatives d'intimidation - ou, tout simplement, d'une tension générée soit par le contrôle lui-même, soit par des motifs parfaitement externes mais qui tendent à se cristalliser lors des opérations de filtrage.

Ces inconduites ou incivilités peuvent prendre la forme d'agressions verbales ou physiques caractérisées, qui nécessitent alors un soutien effectif de la part de la hiérarchie de l'entreprise et des services compétents de l'Etat. Ce soutien doit offrir à la personne victime d'une agression l'accompagnement nécessaire à la reconnaissance de son agression ainsi qu'à la préservation de ses intérêts physiques et moraux.

C'est pourquoi le présent accord a pour vocation d'instaurer un ensemble cohérent d'actions et de garanties permettant la prévention des agressions en milieu de travail, la prise en compte des agressions survenues, le dépôt éventuel de plainte par le salarié et le support à la personne agressée.

Ce dispositif entre dans le cadre de l'investissement des interlocuteurs sociaux de l'activité de sûreté aérienne et aéroportuaire pour l'amélioration des conditions de travail et la protection des agents de sûreté à l'égard des risques inhérents à leur activité.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et personnels visés par l'article 1er de l'annexe VIII de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord vise la protection des personnels de sûreté aérienne et aéroportuaire victimes, de la part de toute personne assujettie à l'un des contrôles prévus aux articles L. 6342-2 et L. 6343-1 du code des transports, de l'une des deux catégories d'agressions suivantes :

- l'agression verbale / les incivilités : sont ici visées la tenue de propos injurieux et/ ou discriminatoires tels que définis par les textes, la tenue de propos mettant en cause l'intégrité morale de l'agent de sûreté ainsi que la profération de menaces verbales. Par extension, la violence que représente, par exemple, le bris volontaire d'objets sur le poste de travail ou toute détérioration de matériel peut entrer dans cette catégorie ;

- l'agression physique : sont ici visées l'ensemble des actions mettant en cause l'intégrité physique de l'agent de sûreté.

Article 3 En vigueur étendu

3.1. Communication préventive

Afin d'optimiser les mesures relatives à la sécurité du personnel, les interlocuteurs sociaux incitent les entreprises à développer de manière préventive, en étroite association avec les donneurs d'ordres au sein des locaux desquels se déroulent les prestations, des actions de communication adaptées, relatives notamment :

- à l'importance de la sûreté comme acteur de la vie sociale ;
- aux mesures destinées à garantir la sécurité mise en place par les organismes internationaux ;
- au rappel des règles de savoir-vivre dans l'espace aéroportuaire ;
- aux conséquences des incivilités sur le déroulement des contrôles de sûreté ;
- aux sanctions encourues par les agresseurs des salariés des entreprises de sûreté.

Cette communication peut être réalisée par l'utilisation de tous types de supports, et notamment les journaux internes d'entreprise, écrans d'aéroport, magazines compagnies, reportages vidéo/télévisuels...

3.2. Formation des salariés

Les interlocuteurs sociaux rappellent aux entreprises leur obligation en matière de formation professionnelle et insistent sur l'importance qui doit être accordée à la formation des salariés relevant de l'annexe VIII, aspect fondamental de la prévention et de la gestion des phénomènes d'agressions et d'incivilités.

Cette formation doit permettre aux agents en poste de faire face de façon adaptée aux situations de conflit rencontrées avec les personnes assujetties aux contrôles. Les membres de l'encadrement doivent, quant à eux, être en mesure de gérer eux-mêmes ces situations et d'apporter aux agents en poste le soutien et l'accompagnement issus des dispositions du présent accord.

3.2.1. Formation initiale

La formation initiale des agents de sûreté aérienne et aéroportuaire (titre valant aptitude préalable à l'embauche) doit préparer les futurs salariés à la gestion des conflits. Cette formation doit permettre aux salariés de comprendre les types et les principaux mécanismes de conflit et d'acquérir une méthodologie précise pour sortir des situations conflictuelles en fonction de leur degré d'avancement et du type de personnalité avec lequel elles interviennent.

3.2.2. Formation continue, recyclage

La formation continue et le recyclage périodique des agents de sûreté aérienne et aéroportuaire doivent permettre de maintenir et d'approfondir les connaissances de la gestion des conflits des agents en poste, notamment par une mise en commun de l'expérience acquise sur le terrain par ces derniers.

Cette formation doit également permettre de dispenser aux agents qui, du fait de leur ancienneté, ne seraient pas détenteurs du titre valant aptitude préalable à l'embauche une maîtrise équivalente de ces techniques.

3.2.3. Personnel d'encadrement

Les membres de l'encadrement doivent recevoir une formation adaptée leur permettant :

- d'être en mesure de gérer eux-mêmes les situations de conflit avec les personnes assujetties aux contrôles ;
- d'apporter aux agents en poste le soutien et l'accompagnement issus des dispositions du présent accord.

Article 4 En vigueur étendu

Lorsqu'un salarié exerçant une mission de sûreté aérienne ou aéroportuaire se plaint d'une agression à l'occasion de l'exercice de ses missions, il est fait application de la procédure chronologique suivante :

- a) L'utilisateur et le salarié sont invités à patienter séparément dans le périmètre du lieu du litige. En cas d'agression physique, ou si l'utilisateur refuse de se soumettre à cette mesure conservatoire, il sera fait appel aux services compétents de l'Etat ;
- b) Il est fait appel à un encadrant sensibilisé à la procédure. Celui-ci devra appartenir au minimum à l'échelon chef d'équipe. En absence de chef d'équipe, il est fait appel à l'encadrant en fonction. Il doit être déchargé sans délai de ses autres missions pendant le temps qu'il consacre à cette intervention ;
- c) L'encadrant s'attache, dans la mesure du possible, à apaiser la situation et à créer les conditions propices à la conduite de l'enquête. Dans le cas où, malgré tout, la situation ne devient plus contrôlable, il fait appel aux services compétents de l'Etat par tous les moyens prévus à cet effet ;
- d) Les circonstances de l'événement survenu sont formalisées par écrit, sans considération des aspects commerciaux, sur le modèle fourni en annexe au présent accord :

- le salarié consigne les circonstances de l'événement survenu sur la partie du rapport destinée à cet effet ;

- l'encadrant mobilisé consigne l'ensemble des éléments contradictoires qu'il a recueillis (faits, témoignages, déclarations de l'utilisateur) ;

e) A sa demande, l'agent de sûreté est accompagné par un représentant de la société pour procéder au dépôt d'une plainte ;

f) Dans les cas les plus graves, notamment en présence d'une agression physique de nature à engendrer un traumatisme psychique, le salarié pourra demander à l'encadrant mobilisé à être mis en relation téléphonique avec une cellule d'écoute psychologique composée de psychologues qualifiés.

Cette cellule procédera à la qualification du besoin d'assistance et proposera, le cas échéant, la mise en oeuvre d'une rencontre avec le salarié, de type debriefing, en vue de limiter les conséquences traumatiques de l'agression subie.

Les absences justifiées par la mise en oeuvre de cette procédure ne donneront lieu à aucune diminution de rémunération incluant toute prime.

Dans le cas où le parquet décide d'engager des poursuites pénales à la suite de la plainte déposée par le salarié, l'entreprise prend en charge l'ensemble des frais de procédure pour le compte de l'agent concerné. Elle choisit et mandate l'auxiliaire de justice chargé de représenter le salarié et peut en outre décider de se porter partie civile à l'action.

Le salarié reversera à l'entreprise les sommes qu'il aura éventuellement perçues au titre de l'article 475-1 du code de procédure pénale, dans la limite des sommes exposées par l'entreprise.

Article 5 En vigueur étendu

5.1. Rôle du CHSCT

Le rôle et les missions du CHSCT (ou, à défaut, des délégués du personnel) placent cette instance au coeur du dispositif d'information, d'échanges et de concertation avec les salariés sur les questions de sécurité au sein de l'entreprise.

Cette institution intervient donc à trois niveaux :

Le CHSCT est informé, au plus près des faits, de toute agression présentant un caractère de gravité significatif ou mettant en exergue une typologie de risque particulier, afin, le cas échéant, de pouvoir procéder à toute enquête sur le terrain et d'étudier les moyens permettant d'en prévenir la répétition.

Dans le cadre de son information trimestrielle, le CHSCT a communication de tous les rapports d'agressions établis au cours du trimestre écoulé. Il est ainsi en mesure de procéder à l'analyse quantitative et qualitative de l'ensemble de ces phénomènes et de formuler toute recommandation inspirée par les constats réalisés.

Le CHSCT est destinataire d'un bilan annuel consignant l'ensemble des agressions survenues au cours de l'exercice annuel écoulé, les classant par typologies et fournissant, en l'état des informations possédées à cette date par l'entreprise, le nombre de déclarations d'accidents du travail établies pour ce motif, le nombre de jours d'arrêt de travail enregistrés pour ce motif, le nombre de dépôts de plaintes réalisés ainsi que les suites données à celles-ci par le parquet.

Ce bilan, fondé sur les rapports d'agressions de l'année N, lui est fourni au cours du mois d'avril de l'année N + 1, en vue de préparer sa réunion du deuxième trimestre. Au cours de cette réunion, le CHSCT débat avec le représentant de l'entreprise des tendances quantitatives et qualitatives observées et formule toute recommandation inspirée par les constats réalisés.

5.2. Rapport annuel de branche

Chaque année, une section dédiée du rapport annuel de branche sera consacrée à l'analyse des agressions survenues au cours de l'exercice annuel écoulé concernant les activités entrant dans le champ d'application du présent accord, en les classant par typologies et en fournissant, en l'état des informations possédées à cette date par les entreprises répondantes, le nombre de déclarations d'accidents du travail établies pour ce motif, le nombre de jours d'arrêt de travail enregistrés pour ce motif, le nombre de dépôts de plaintes réalisés ainsi que les suites données à celles-ci par le parquet.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du code du travail, il peut être révisé, en tout ou partie, sur demande d'une ou de plusieurs organisations signataires ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail. Toute demande de révision devra être notifiée à chacune des parties par lettre recommandée avec avis de réception et indiquer les dispositions à réviser ainsi que le texte proposé pour la modification.

Conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail, toute organisation syndicale signataire de la présente convention a la faculté de la dénoncer à tout moment, en tout ou partie, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois, en informant les autres signataires de cette dénonciation ainsi qu'en procédant aux formalités de dépôt en vigueur. Dans ce cas, le présent accord continuera de s'appliquer pendant une période de 1 année courant à compter de la fin du préavis de dénonciation, période qui pourra être mise à profit pour négocier un accord de substitution ou, si la dénonciation émane d'une partie des organisations signataires, en réviser les modalités de mise en oeuvre comme indiqué aux alinéas précédents du présent article.

Article 7

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord constituant un socle conventionnel a minima, aucun accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne pourra y déroger, si ce n'est dans un sens plus favorable apprécié au niveau de chaque dérogation à l'une de ces dispositions.

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Article 9

En vigueur étendu

Les dispositions issues du présent accord prendront effet à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Annexe

En vigueur étendu

Document de déclaration d'incident et d'enquête contradictoire (1)

Logo et adresse de l'entreprise. - copie au CHSCT

(1) Document pouvant être produit en justice. Toute déclaration ou allégation inexacte ou mensongère est susceptible d'entraîner des poursuites civiles ou pénales à l'encontre de son auteur.

Incident du :	Salarié(e) :	N° de badge :
Salarié concerné		Usager impliqué
Nom, prénom :	Qualification :	Nom, prénom :
N° de badge :	Adresse (facultatif) :	Passager, n° de vol/destination :
N° de téléphone (facultatif) :	N° de téléphone (facultatif) :	N° de siège :
		Personnel navigant :
		Nom de la compagnie :
		N° de la carte professionnelle :
		Personnel aéroport :
		Nom de la société :
		N° de badge :
		Autres :

Type d'incident : Agression verbale/incivilité Agression physique Heure de l'incident : Lieu : Un appel aux services compétents de l'Etat a-t-il été nécessaire ? Oui Non Le salarié présente-t-il des blessures apparentes ? Oui Non Si oui, y a-t-il eu intervention des secours ? Oui Non Y a-t-il eu des témoins ? Oui Non	
1. Nom/Prénom :	N°s de vol et de siège (ou) n° de badge (ou) n° de la carte professionnelle :
2. Nom/Prénom :	N°s de vol et de siège (ou) n° de badge (ou) n° de la carte professionnelle :
3. Nom/Prénom :	N°s de vol et de siège (ou) n° de badge (ou) n° de la carte professionnelle :
4. Nom/Prénom :	N°s de vol et de siège (ou) n° de badge (ou) n° de la carte professionnelle :
5. Nom/Prénom :	N°s de vol et de siège (ou) n° de badge (ou) n° de la carte professionnelle :
6. Nom/Prénom :	N°s de vol et de siège (ou) n° de badge (ou) n° de la carte professionnelle :
7. Nom/Prénom :	N°s de vol et de siège (ou) n° de badge (ou) n° de la carte professionnelle :
Description de l'incident par le salarié : Signature du salarié : Eléments recueillis par l'encadrant (faits, témoignages, déclarations de l'usager) :	
Nom de l'encadrant : Fonction : No de badge : Signature de l'encadrant : Le salarié décide-t-il de porter plainte ? Oui Non Se réserve le droit de le faire ultérieurement.	
Signature des témoins (nom + signature) :	
Nom, prénom : Complément d'information :	

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

En vigueur non étendu

Bagnolet, le 6 septembre 2012.

FMPS UNSA

21, rue Jules-Ferry

93177 Bagnolet Cedex

Monsieur le président,

La fédération des métiers de la prévention et de la sécurité UNSA (FMPS-UNSA) adhère à l'annexe VIII de la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité.

Par ailleurs, notre fédération vous informe qu'elle est adhérente de la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité depuis le 27 novembre 1998, dont dépend l'annexe VIII.

Nous vous prions de croire, Monsieur le président, en l'expression de nos sincères salutations.

Le secrétaire général.

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

Le SESA ;

L'USP ;

Le SNES,

La FEETS FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 2.3.3 : « Obligations à la charge de l'entreprise entrante pour les reprises de marché dans l'activité de sûreté aérienne et aéroportuaire régie par l'annexe VIII de la convention collective nationale » de l'avenant du 28 janvier 2011 sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« La liste des salariés que l'entreprise entrante doit reprendre est constituée obligatoirement de 100 % des salariés figurant sur la liste fournie par l'entreprise sortante qui remplissent les conditions de transfert fixées à l'article 2.2.

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

Les obligations de reprise du personnel dans les conditions du présent accord s'appliquent au périmètre sortant tel que défini à l'article 1er « Champ d'application » de l'avenant de révision du 28 janvier 2011.

Dans un délai de 8 jours ouvrables maximum à compter de la réception des dossiers complets des personnes figurant sur la liste des personnels transférables, l'entreprise entrante communique à l'entreprise sortante, par lettre recommandée avec avis de réception, la liste du personnel reprise conformément aux conditions de transfert fixées à l'article 2.2. »

Article 2

En vigueur étendu

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.

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant prendront effet à compter du premier jour du mois suivant la parution de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel, à la condition expresse que l'avenant du 28 janvier 2011, dont il modifie les dispositions, soit lui-même entré en vigueur, c'est-à-dire qu'il ait été étendu par arrêté ministériel publié au Journal officiel.

Adhésion par lettre du 2 mai 2013 de la SNEPS CFTC à l'annexe VIII de la convention

En vigueur non étendu

Paris, le 2 mai 2013.

SNEPS CFTC

34, quai de la Loire

75019 Paris

Monsieur le président,

Le syndicat national des employés de la prévention sécurité CFTC, adhère, à compter de ce jour, à l'annexe VIII de la convention collective n° 3196 des entreprises de prévention et sécurité.

Recevez, Monsieur le président, l'expression de mes salutations distinguées.

Le secrétaire général.

Accord du 3 juin 2013 relatif à la prévoyance

SESA ;

SNES ;

USP.

CGT ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FEETS FO ;

SNEPS CFTC ;

UNSA FMPS.

Préambule

En vigueur non étendu

Conformément aux accords pris dans le cadre de la NAO de juillet 2010, les partenaires sociaux ont ouvert une négociation en décembre 2011.

Le présent accord a pour objet de mettre en place un régime conventionnel relatif au remboursement de frais de soins de santé en complément du régime de base de la sécurité sociale en cas de frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation.

Les représentants professionnels et les organisations syndicales représentatives signataires ont souhaité donner une dimension de solidarité sociale et professionnelle accrue au présent régime par la prise en charge des cotisations et le maintien des garanties au bénéfice de personnes touchées par certains événements.

Ce régime répond aux objectifs suivants :

- mutualiser les risques au niveau de la profession, afin de :
- remédier aux difficultés rencontrées par certains employeurs pour la mise en place d'une protection sociale complémentaire ;
- garantir l'accès de tous les salariés de la branche aux garanties collectives, sans considération, notamment, de l'âge ou de l'état de santé ;
- piloter paritairement un nouveau socle de garanties minimum de branche destiné à permettre à tous les salariés d'accéder aux soins dans des conditions financières satisfaisantes et à la profession de se valoriser et d'asseoir ainsi son attractivité, notamment auprès des jeunes gens ;
- gérer de façon responsable et indépendante au niveau de la profession les flux et les réserves du régime ;
- instaurer une solidarité entre toutes les entreprises ;
- instaurer un nouveau standard professionnel unifié en matière d'assurance santé basé sur la qualité des prestations, des garanties, des services et de la gestion.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur non étendu

Le régime complémentaire s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité : territoire métropolitain et départements d'outre-mer (DOM).

Article 2
En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux, à l'issue d'une consultation fondée sur un cahier des charges prédéfini adressé à cinq organismes assureurs et après audition de trois d'entre eux qui avaient été retenus, ont décidé le 3 juin 2013 de confier l'assurance et la gestion du risque santé à AG2R Prévoyance.

Article 3
En vigueur non étendu

L'adhésion de toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord au régime complémentaire de remboursement de frais de soins de santé et l'affiliation des salariés de ces entreprises ont un caractère obligatoire.

En application de l'article L. 2251-1 du code du travail, les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord devront adapter les accords pouvant exister et portant sur les garanties frais de santé (ou ayant le même objet que le présent accord) au plus tard le 31 décembre 2013.

Les entreprises concernées qui désirent néanmoins rejoindre le régime conventionnel pour bénéficier de la mutualisation peuvent demander leur adhésion auprès d'AG2R Prévoyance.

A cette fin, les entreprises recevront un contrat d'adhésion et des bulletins d'affiliation pour chaque salarié.

Article 4
En vigueur non étendu

Tout salarié relevant d'une structure entrant dans le champ d'application du présent accord sera inscrit de façon obligatoire au régime complémentaire de remboursement de frais de soins de santé, quels que soient la nature du contrat de travail et le nombre d'heures effectuées.

Aucune condition d'ancienneté n'est requise.

Toutefois, pour bénéficier des prestations optique et prothèses dentaires, le salarié devra justifier d'une période de travail effectif ou assimilé, dans une ou plusieurs entreprises de la branche, d'une durée d'au moins 3 mois, continue ou discontinue, au cours des 12 mois précédant l'affiliation.

Aucune sélection médicale ne sera effectuée.

Les salariés bénéficiaires du régime complémentaire de remboursement de frais de soins de santé ont droit à un remboursement complémentaire à celui de la sécurité sociale pour les actes indiqués au tableau annexé au présent accord.

Les salariés qui peuvent justifier des cas dérogatoires cités à l'article suivant peuvent, à leur demande, ne pas bénéficier du régime complémentaire de remboursement de frais de soins de santé.

Tant qu'il est en vigueur, aucun salarié bénéficiaire ne peut quitter à titre individuel et de son propre fait le régime complémentaire de remboursement de frais de soins de santé.

Article 5
En vigueur non étendu

Toutefois, peuvent être dispensés, à leur demande, du bénéfice des garanties du régime complémentaire les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel (une attestation d'assurance mentionnant l'échéance du contrat est à fournir par les salariés concernés) et, quelle que soit leur date d'embauche, les salariés qui se trouvent dans l'un des cas suivants :

Les salariés bénéficiant de la couverture maladie universelle complémentaire (CMUC), pour la durée de leur prise en charge au titre de ce régime, à la condition de fournir à leur employeur une attestation annuelle justifiant de leur couverture. Les salariés devront obligatoirement rejoindre le présent régime à compter de la date à laquelle ils ne bénéficient plus du régime de la CMUC ;

Les salariés bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale, et cela jusqu'à échéance du contrat individuel si l'intéressé ne peut pas le résilier par anticipation ;

Les salariés à temps très partiel (contrat de travail inférieur à un mi-temps) qui devraient acquitter une cotisation au régime complémentaire au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

Les salariés en contrat à durée déterminée inférieur ou égal à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

Les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de prévoyance complémentaire suivants (à justifier chaque année) :

- dispositif de prévoyance complémentaire collectif obligatoire (remplissant les conditions mentionnées au 6e alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale) ;

- régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle (en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale) ;

- régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières (en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946) ;

- régime de prévoyance de la fonction publique d'Etat issu du décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 ;

- régime de prévoyance de la fonction publique territoriale issu du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 ;

- contrat d'assurance de groupe « Madelin » issu de la loi n° 94-126 du 11 février 1994.

Les dispenses d'affiliation prévues ci-dessus ne peuvent en aucun cas être imposées par l'employeur.

Ce dernier a l'obligation de proposer aux salariés visés ci-dessus l'affiliation à la garantie de frais de soins de santé.

En outre, aucun autre cas dérogatoire ne peut être accordé.

Article 6
En vigueur non étendu

Les garanties du régime complémentaire de remboursement de frais de soins de santé sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes.

Le tableau des garanties figure à l'annexe I du présent accord.

Sont couverts tous les actes et frais courants sur la période de garantie ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de base de la sécurité sociale au titre de la législation « maladie », « accidents du travail, maladies professionnelles » et « maternité » ainsi que les actes et frais non pris en charge par ce dernier, expressément mentionnés dans le tableau des garanties. Les prestations complémentaires sont limitées aux frais réels dûment justifiés restant à la charge du participant, après intervention du régime de base de la sécurité sociale, et/ou d'éventuels organismes complémentaires.

Article 7

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à ce que le contrat d'AG2R Prévoyance respecte les exigences légales et réglementaires applicables au contrat responsable et notamment les dispositions concernant :

- la réforme de l'assurance maladie issue de la loi du 13 août 2004, ayant posé comme principe fondamental la nécessaire maîtrise des dépenses de santé en France (notamment l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale) ;
- les décrets des 29 septembre 2005 et 1er août 2007 ;
- l'arrêté du 8 juin 2006 fixant les actes de prévention qualifiants pour le contrat responsable ;
- le décret n° 2012-386 du 21 mars 2012.

Les partenaires sociaux veilleront sans délai à faire évoluer le contrat d'AG2R Prévoyance en cas d'évolution des dispositions légales et réglementaires relatives au contrat responsable.

A ce titre :

Le contrat prend en charge au moins (conformément à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale) :

- 30 % du tarif opposable des consultations du médecin traitant ou du médecin consulté dans le cadre du parcours de soins ;
- 30 % du tarif servant de base au calcul des prestations d'assurance maladie pour les médicaments prescrits par le médecin traitant ou par un médecin consulté dans le cadre du parcours de soins (ne bénéficient pas de cette prise en charge minimale systématique les spécialités homéopathiques, les médicaments destinés au traitement des troubles ou affections sans caractère habituel de gravité et les médicaments dont le service médical rendu n'a pas été classé comme majeur ou important) ;
- 35 % du tarif servant de base au calcul des prestations d'assurance maladie pour les frais d'analyses ou de laboratoire prescrits par le médecin traitant ou par un médecin consulté dans le cadre du parcours de soins ;
- Le ticket modérateur pour les actes de prévention « détartrage » et « vaccins » visés par l'arrêté ministériel du 8 juin 2006, aux conditions fixées par cet arrêté. Le cas échéant, les taux de prise en charge minimale définis aux points a à c ci-dessus sont réduits afin que la prise en charge de la participation des assurés ne puisse excéder le montant des frais exposés à ce titre.

Le contrat ne prend pas en charge :

Conformément à l'article R. 871-1 du code de la sécurité sociale, la majoration de la participation de l'assuré (ticket modérateur) prévue aux articles L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale (consultation d'un médecin en dehors du parcours de soins) et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale devenu L. 1111-14 du code de la santé publique (refus du droit d'accès au dossier médical personnel quand il sera instauré) ;

Conformément à l'article R. 871-1 du code de la sécurité sociale, les dépassements d'honoraires pratiqués par certains spécialistes lorsque l'assuré consulte sans prescription du médecin traitant (et hors protocole de soins), et ce sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du dépassement autorisé sur les actes cliniques et techniques ;

La participation forfaitaire, définie à l'article L. 322-2-II du code de la sécurité sociale ;

Les franchises médicales, définies à l'article L. 322-2-III du code de la sécurité sociale.

Article 8

En vigueur non étendu

Pendant la période de garantie, les exclusions et les limitations de garanties ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont pour effet d'empêcher les prises en charge minimales prévues à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Ne donnent pas lieu à remboursement :

- les frais de soins de santé ;
- engagés avant la date d'effet de la garantie ou après la cessation de celle-ci. La date de prise en considération est, dans tous les cas, celle figurant sur les décomptes de la sécurité sociale ;
- déclarés après un délai de 2 ans suivant la date des soins pratiqués ;
- engagés hors de France. Si la caisse de sécurité sociale à laquelle l'assuré est affilié prend en charge les frais engagés hors de France, ceux-ci seront pris en charge par l'organisme assureur sur la base du remboursement utilisé par la sécurité sociale et selon les garanties prévues par le régime ;
- non remboursés par les régimes de base de la sécurité sociale ;
- ne figurant pas à la nomenclature générale des actes professionnels ou à la classification commune des actes médicaux, et même s'ils ont fait l'objet d'une notification de refus ou d'un remboursement nul par le régime de base, sauf pour les actes prévus expressément dans le tableau de garanties ;
- au titre de la législation sur les pensions militaires ;
- au titre de l'hospitalisation dans les centres hospitaliers de long séjour ou dans les unités de long séjour relevant des centres hospitaliers, dans les sections de cure médicale des maisons de retraite, des logements-foyers ou des hospices ;
- qui sont les conséquences de guerre civile ou étrangère ou de la désintégration du noyau atomique ;
- les participations forfaitaires et les franchises restant à la charge du salarié prévues à l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;
- la majoration de participation, prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale ;
- les dépassements d'honoraires sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques.

Pour les frais conséquents à des actes soumis à entente préalable de la sécurité sociale, en l'absence de notification de refus à ces ententes préalables par les services de sécurité sociale, les règlements éventuels seront effectués après avis des praticiens-conseils de l'organisme assureur.

Pour les frais conséquents à des actes dont la cotation n'est pas conforme à la nomenclature générale des actes professionnels ou à la classification commune des actes médicaux, le remboursement est limité à la cotation définie par cette nomenclature ou cette classification.

Pour les frais conséquents à des actes dont les dépassements d'honoraires ne sont pas autorisés par les conventions nationales signées entre les régimes de base et les représentants des praticiens ou dans les cas où ces dépassements ne correspondent pas aux conditions conventionnelles, le remboursement est limité à la base de remboursement utilisée par la sécurité sociale.

Pour les médicaments figurant dans un groupe générique prévu au code de la santé publique et ayant fait l'objet d'un remboursement par l'organisme de sécurité sociale sur la base du tarif forfaitaire de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments, le remboursement complémentaire effectué par l'organisme assureur se fera également sur la base du tarif forfaitaire de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments.

Pour les actes ou postes de garantie exprimés sous la forme d'un crédit annuel ou d'un forfait, le crédit annuel ou le forfait correspond au montant maximum d'indemnisation. Ces crédits annuels et ces forfaits sont exclusifs, pour les actes ou postes de garantie concernés, de toute autre indemnisation de la part de l'organisme assureur.

Afin de s'assurer du respect de ces principes, il pourra être demandé au salarié de fournir tout devis ou facture relatif, notamment, aux actes et frais dentaires ou d'optique envisagés.

Qu'ils soient demandés par l'organisme assureur ou produits spontanément par le salarié, les devis feront l'objet d'un examen par un professionnel de santé dans le respect des règles déontologiques s'appliquant aux praticiens. L'organisme assureur peut également missionner tout professionnel de santé pour procéder à une expertise médicale du salarié. Dans un tel cas de figure, les frais et honoraires liés à ces opérations d'expertise seront à la charge exclusive de l'organisme assureur.

La prise en charge des frais inhérents à des séjours en établissement psychiatrique en secteur non conventionné est limitée à 90 jours par année civile et fait l'objet d'un règlement sur la base du remboursement utilisé par le régime de sécurité sociale.

En l'absence de télétransmission par les organismes de base en cas de consultation d'un praticien du secteur non conventionné, le salarié doit transmettre à l'organisme assureur une facture détaillée établie par son médecin ; à défaut, l'indemnisation se fera sur la base de la garantie prévue pour les actes conventionnés.

Article 9

En vigueur non étendu

En cas d'intervention en secteur non conventionné sur la base d'une prestation calculée par référence aux tarifs retenus par les régimes de base de la sécurité sociale pour les actes effectués en secteur conventionné, la prestation ne pourra excéder celle qui aurait été versée si la dépense avait été engagée en secteur conventionné. Les prestations complémentaires sont limitées aux frais réels dûment justifiés restant à la charge du salarié, après intervention du régime de base de la sécurité sociale et/ou d'éventuels organismes complémentaires.

Article 10

En vigueur non étendu

a) Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail.

Cependant, le droit à garanties est suspendu de plein droit en cas de suspension du contrat de travail. En conséquence, aucune cotisation n'est due pendant cette période.

La garantie reprend effet dès la reprise du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré.

Toutefois, le régime complémentaire de remboursement de frais de soins de santé, et les cotisations salariales et patronales seront maintenues dans les mêmes conditions que celles des salariés en activité si la suspension du contrat de travail du salarié est due à :

- un arrêt de travail pour maladie, maternité, adoption ou paternité ;
- un arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle ;
- l'exercice du droit de grève ;
- un congé non rémunéré qui n'excède pas 1 mois consécutif ;
- une suspension du contrat de travail liée à un problème réglementaire et/ou disciplinaire.

Et, en tout état de cause, les garanties seront maintenues en cas de suspension du contrat de travail avec maintien du salaire total ou partiel ou versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

Dans une telle hypothèse, l'entreprise verse une contribution identique à celle versée pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à s'acquitter de sa part de cotisation.

b) Dans les cas où il y a suspension du droit à garanties (en cas de congés non rémunérés supérieurs à 1 mois : congés sabbatiques, congés pour création d'entreprise...), le salarié peut demander à titre individuel auprès d'AG2R Prévoyance à continuer de bénéficier du régime complémentaire de remboursement de frais de soins de santé pendant la durée de ce congé. Ce dispositif n'est pas mutualisé avec le régime complémentaire conventionnel.

L'employeur doit informer le salarié par écrit de la possibilité de maintenir l'assurance lors de son départ en congé.

La cotisation est celle prévue pour le personnel en activité. Celle-ci est à la charge exclusive du salarié, qui doit verser directement sa cotisation à AG2R Prévoyance.

Lorsque le salarié débute son congé en cours de mois, la première cotisation au régime complémentaire de remboursement de frais de soins de santé facultatif due est celle du mois suivant le début du congé.

Lorsque le salarié termine son congé en cours de mois et qu'il reprend le travail, la dernière cotisation au régime complémentaire de remboursement de frais de soins de santé facultatif due est celle du mois précédant la fin du congé.

Le maintien de cette assurance facultative prend fin dans les cas suivants :

- à la date de fin d'effet du congé ;
- en cas de rupture du contrat de travail du salarié, sous réserve des dispositions prévues en cas de cessation des garanties.

Lorsque le salarié n'a pas choisi de maintenir la garantie complémentaire de remboursement de frais de soins de santé, le droit à garanties reprend dès la reprise du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré.

Article 11

En vigueur non étendu

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, modifié par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013.

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, le salarié bénéficie du maintien des garanties exposées dans le présent article.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, dont la date est égale ou postérieure à la date de prise d'effet du présent accord, sauf poursuite des droits à portabilité ouverts chez un assureur précédent.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf les stipulations 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 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.

Lorsque le salarié renonce au maintien de ses droits, cette renonciation est définitive et concerne automatiquement l'ensemble des garanties collectives dont il bénéficiait dans l'entreprise. Il doit le notifier expressément par écrit à son ancien employeur dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties prend effet 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.

Le maintien des 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 12 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'employeur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date 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.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité du présent régime obligatoire est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 13.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Article 12

En vigueur non étendu

a) Maintien des garanties de frais de soins de santé aux anciens salariés

Pour tout salarié, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise ou, en cas de maintien des droits au titre de la portabilité (art. 11 du présent accord), le dernier jour du mois au cours duquel le bénéficiaire cesse d'être garanti.

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite « loi Evin »), une garantie de frais de soins de santé est proposée sans condition de période probatoire, d'examens ou de questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;

- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;

- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès d'AG2R Prévoyance dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou le cas échéant, dans les 6 mois, suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient du maintien de ces garanties au titre de la portabilité des droits.

AG2R Prévoyance adresse la proposition de maintien de la couverture à ces anciens salariés au plus tard dans un délai de 2 mois à compter de la date de rupture du contrat de travail ou à la fin de la période de maintien des garanties au titre de la portabilité des droits.

b) Maintien des garanties de frais de soins de santé aux ayants droit du salarié décédé

En cas de décès d'un salarié bénéficiaire du présent accord, y compris en période de portabilité des droits, ses ayants droit bénéficieront des garanties, sans paiement de cotisation, pendant 12 mois à compter du premier jour du mois suivant le décès.

A l'issue de la période de gratuité, sous réserve qu'ils en fassent la demande expressément dans les 6 mois suivant l'issue de cette période, les ayants droit du salarié décédé pourront continuer à bénéficier du régime complémentaire de remboursement de frais de soins de santé selon les conditions tarifaires prévues à l'article 13.

AG2R Prévoyance adresse la proposition de maintien de la couverture aux ayants droit de l'assuré décédé au plus tard dans un délai de 2 mois à compter de la date de la fin de la période de couverture à titre gratuit.

La nouvelle adhésion prendra effet, au plus tard, au lendemain de la demande.

Article 13

En vigueur non étendu

Les taux de cotisation sont établis sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la prise d'effet du présent accord et seront revus sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie à cette occasion.

Le taux de cotisation du régime complémentaire obligatoire de remboursement de frais de soins de santé est exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et est maintenu pour une durée de 2 ans.

Salarié relevant du régime général de la sécurité sociale	0,84 %
Salarié relevant du régime local Alsace-Moselle	0,51 %

A compter du 1er janvier 2016 et au 1er janvier de chaque année, le taux de cotisation pourra être revu par les parties en fonction, notamment, de l'évolution de la législation et des résultats du régime.

La répartition de la cotisation est de 50 % pour l'employeur et de 50 % pour le salarié. Par accord d'entreprise, la participation de l'entreprise pourra être supérieure au minima défini à cet article.

Pour les anciens salariés et les ayants droit du salarié décédé (en dehors des 12 mois de gratuité) visés par l'article 4 de la loi Evin, le taux de cotisation retenu est égal à 150 % du taux de cotisation des actifs ci-dessus appelé à 130 %. Ce taux d'appel pourra être revu en fonction, notamment, de l'évolution de la législation et des résultats.

Article 14

En vigueur non étendu

Règlement des prestations :

L'organisme assureur procède au versement des prestations après réception des décomptes originaux des prestations en nature ou le plus souvent grâce à la télétransmission établie avec les caisses primaires d'assurance maladie ou, le cas échéant, sur pièces justificatives des dépenses réelles.

Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant.

Les modalités pratiques complémentaires du règlement des prestations (pièces justificatives...) seront détaillées dans le protocole d'accord de gestion administrative signé entre les signataires du présent accord et l'organisme assureur désigné pour la gestion du présent régime, ainsi que dans le contrat d'adhésion de l'entreprise et la notice d'information remise aux salariés.

Tiers payant :

Après l'enregistrement de l'affiliation du salarié auprès de l'organisme assureur, il lui est remis une carte de santé permettant la pratique du tiers payant avec certaines professions de santé et l'obtention, le cas échéant, de prises en charge hospitalières, optiques, dentaires ou d'autres professions bénéficiant d'un accord de tiers payant.

Cette carte de santé reste la propriété de l'organisme assureur.

L'entreprise s'engage à demander la restitution de la carte de santé auprès du salarié, si elle est en cours de validité, dans le délai de 15 jours suivant la date de départ du salarié de l'entreprise.

Prescription :

Toutes actions dérivant du présent régime sont prescrites dans le délai de 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

Recours contre les tiers responsables :

En cas de paiement des prestations par l'organisme assureur à l'occasion d'un accident comportant un tiers responsable, l'organisme assureur est subrogé au bénéficiaire des prestations dans son action contre le tiers responsable, dans la limite des dépenses qu'il a supportées, conformément aux dispositions légales.

Article 15

En vigueur non étendu

Le régime complémentaire de remboursement de frais de soins de santé est administré par la commission paritaire de suivi.

L'organisme assureur communique chaque année les documents, les rapports financiers, les analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission paritaire de suivi pour le 1er juin suivant la clôture de l'exercice au plus tard, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer nécessaires.

Un rapport intermédiaire avant la réunion annuelle de présentation des comptes sera communiqué à la commission paritaire de suivi au 1er octobre de chaque année.

Article 16

En vigueur non étendu

Le présent accord prendra effet le premier jour du trimestre suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 17

En vigueur non étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, pourra être dénoncé par lettre recommandée avec avis de réception par l'une ou l'autre des parties signataires, en respectant un délai de préavis de 6 mois.

En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Une négociation sera organisée dans le mois de la signature de la dénonciation, afin de déterminer, le cas échéant, les nouvelles mesures de protection sociale.

Article 18

En vigueur non étendu

Le présent accord est édité en quinze exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale, les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Annexe I

En vigueur non étendu

Branche prévention sécurité

Régime complémentaire de remboursement de frais de soins de santé obligatoire

Poste	Niveau d'indemnisation conventionné ou non conventionné Régime de base obligatoire
Les niveaux d'indemnisation s'entendent en complément des prestations versées par la sécurité sociale Remboursement selon conditions définies nonobstant toutes interventions de la sécurité sociale	
Hospitalisation médicale et chirurgicale et maternité	
Frais de séjour	100 % TM
Actes de chirurgie (ADC), actes d'anesthésie (ADA), autres honoraires	100 % TM
Chambre particulière	2 % PMSS par jour (*)
Forfait hospitalier engagé	100 % des frais réels par jour et dans la limite de la réglementation en vigueur
Transport (accepté par la sécurité sociale)	100 % TM
Actes médicaux	

Généralistes (consultations et visites)	100 % TM
Spécialiste (consultations et visites)	60 % de la BR
Actes de chirurgie (ADC), actes techniques médicaux (ATM), actes d'anesthésie (ADA), actes d'obstétrique (ACO)	100 % TM
Actes d'échographie (ADE), actes d'imagerie médicale (ADI)	100 % TM
Auxiliaires médicaux	100 % TM
Analyses	100 % TM
Pharmacie (remboursée par la sécurité sociale)	
Pharmacie	100 % TM
Dentaire (remboursé par la sécurité sociale)	
Soins dentaires	100 % TM
Inlay simple, onlay	Néant
Inlay core et inlay à clavettes	Néant
Prothèses remboursables par la sécurité sociale (1)	150 % de la BR, limité à 15 % PMSS par an
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	25 % de la BR
Prothèses non dentaires (remboursées par la sécurité sociale)	
Prothèses auditives	100 % TM
Orthopédie et autres prothèses	100 % TM
Optique (1)	
Monture	1 % PMSS, limité à 1 monture sur 2 années civiles consécutives
Verres unifocaux tous types (simples ou complexes) (**)	2,5 % PMSS par verre, limité à 2 verres sur 2 années civiles consécutives
Verres multifocaux tous types (simples ou complexes) (**)	3,5 % PMSS par verre, limité à 2 verres sur 2 années civiles consécutives
Lentilles acceptées par la sécurité sociale (la paire)	Néant
Lentilles refusées par la sécurité sociale (la paire)	Néant
Cure thermale (acceptée par la sécurité sociale)	
Frais de traitement et honoraires	Néant
Frais de voyage et d'hébergement	Néant
Actes de prévention	
Actes de prévention pris en charge dans le cadre de la loi du 13 août 2001	100 % TM
<p>TM : ticket modérateur. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. BR : base de remboursement. SS : remboursement sécurité sociale. (1) Délai de carence de 3 mois, l'ancienneté étant appréciée au regard de la profession. (*) Dans la limite des frais réels. (**) Unifocaux simples : LPP 2203240, 2287916, 2261874, 2242457, 2259966, 2226412, 2200393, 2270413, 2290396, 2291183, 2259245, 2264045, 2227038, 2299180, 2240671, 2282221. (**) Unifocaux complexes : LPP 2280660, 2282793, 2263459, 2265330, 2243540, 2297441, 2243304, 2291088, 2235776, 2295896, 273854, 2248320, 2284527, 2254868, 2283953, 2219381, 2212976, 2252668, 2238941, 2268385, 2288519, 2299523, 2245036, 2206800. (**) Multifocaux simples : LPP 2290396, 2291183, 2259245, 2264045, 2227038, 2299180, 2240671, 2282221. (**) Multifocaux complexes : LPP 2245384, 2295198, 2238792, 2202452, 2202239, 2252042, 2234239, 2259660.</p>	

Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident du travail, maladie professionnelle et maternité, et sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.

Par dérogation au tableau ci-dessus, la limite à une paire de verres tous les 2 ans ne s'applique pas en cas de changement de dioptries pour les enfants.

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

SNES ;

USP.

FNECS CFE-CGC ;

FEETS FO ;

SNEPS CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Considérant la volonté des partenaires sociaux de mettre à jour le régime de prévoyance de l'ensemble des salariés cadres et non cadres mis en place par l'avenant du 10 juin 2002, étendu le 7 février 2003 (Journal officiel du 19 février 2003), modifié en dernier lieu par l'avenant de révision n° 1 du 4 juillet 2011, étendu le 30 mai 2012 (Journal officiel du 6 juin 2012) ;

Considérant la volonté des partenaires sociaux de mettre en conformité le régime de prévoyance avec le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012, complété par la circulaire DSS n° 2013-344 du 25 septembre 2013, relatif aux catégories objectives ;

En responsabilité, les parties, au vu de ces évolutions législatives et réglementaires, décident de modifier et de mettre à jour les termes de l'avenant de révision n° 1 du 4 juillet 2011 comme suit.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 14.1 « Champ d'application » de l'avenant de révision du 4 juillet 2011 est modifié comme suit :

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

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

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

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

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

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur le 1er juillet 2014.

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 7 « Formalités administratives » de l'avenant de révision du 4 juillet 2011 sont modifiées comme suit :

« 3.1. Dépôt légal

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

3.2. Extension

L'extension sera demandée dans les conditions prévues par l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale. »

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 6 juillet 2015 - art. 1)

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

SESA.

SNEPS CFTC ;

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux du secteur de la sûreté aérienne et aéroportuaire ont décidé de s'engager en faveur d'une amélioration des conditions de travail des agents en poste. Dans ce cadre, ils sont convenus de conclure un certain nombre de dispositions permettant d'améliorer l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. Les dispositions du présent accord s'inscrivent par ailleurs dans la continuité des dispositions conclues dans le protocole d'accord du 26 décembre 2011.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et personnels visés par l'article 1er de l'annexe VIII de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité, cette annexe ne comprenant ni les personnels administratifs ni les cadres.

Article 2

En vigueur étendu

Est instaurée une durée minimale de vacation journalière continue fixée à 4 heures de vacation pour un salarié à temps partiel et à 6 heures de vacation pour un salarié à temps complet.

Il est néanmoins entendu que ces dispositions ne s'appliquent pas :

- aux aéroports de 850 000 pax annuels et moins, dont le faible nombre de vols et la répartition horaire de ceux-ci ne permettent pas d'octroyer de tels minima ;
- aux renforts ponctuels, effectués sur des temps non initialement planifiés, par des salariés volontaires. Ces prestations de renfort :
- ouvrent droit, pour les salariés concernés, aux primes et indemnités de transport et d'habillement. Une indemnité de panier est versée si les conditions légales requises sont réunies ;
- doivent s'effectuer dans le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires.

Article 3

En vigueur étendu

Il est instauré une durée maximale de vacation journalière pour les salariés affectés exclusivement à l'activité IFPBC, fixée à 10 heures pour les vacances de jour et à 12 heures pour les vacances de nuit.

Il pourra être dérogé à la limitation de 10 heures en cas d'événements exceptionnels tels que vols retardés, détournements d'avions générant des vols complémentaires ou conditions climatiques perturbant de façon significative les départs d'avions, nécessitant un maintien de la présence au poste afin d'assurer la continuité du service.

La limitation de 10 heures ne s'applique pas aux chefs d'équipe et superviseurs.

Article 4

En vigueur étendu

Le temps de pause visé à l'article L. 3121-33 du code du travail est porté à 30 minutes continues (départ/retour poste). Ce temps est rémunéré et assimilé à du temps de travail effectif.

Article 5

En vigueur étendu

Le planning initial est remis aux salariés concernés 7 jours avant la période de planification concernée, selon l'une des modalités suivantes :

- remis individuellement aux intéressés ;
- ou envoyé :
- aux salariés en congés payés ;
- aux salariés absents qui préviennent de leur retour ;
- ou disponible en ligne pour les intéressés disposant d'un outil de communication adapté, si le processus informatisé a été mis en place dans l'entreprise selon les formes requises.

Le système déployé doit permettre au salarié concerné d'être alerté de toute modification ultérieure de son planning.

Quel que soit le mode de remise du planning, les délais conventionnels doivent être respectés.

Article 6

En vigueur étendu

1. Rappel des règles législatives et conventionnelles applicables

a) Tout salarié doit bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures minimum entre deux vacations.

b) Sans préjudice des dispositions de la convention collective nationale en la matière (et notamment l'article 7.01, alinéa 4), tout salarié doit bénéficier d'un repos hebdomadaire d'au moins 35 heures consécutives.

Pour les salariés dont le cycle de travail est établi conformément à l'article 2 de l'accord du 18 mai 1993, ces durées sont de 12 heures et de 36 heures.

2. Jours de repos après 6 jours de vacation accolés

Tout salarié qui effectuera 6 vacations de suite bénéficiera d'un repos hebdomadaire d'au moins 2 jours continus. Les signataires rappellent que la planification de 6 vacations continues est et doit rester une exception.

3. Visibilité au trimestre pour les week-ends de repos planifiés

Au début de chaque trimestre, les entreprises de sûreté communiqueront aux salariés à temps plein leurs week-ends de repos prévisionnels (au sens de l'article 7.01, alinéa 4, de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité) sur l'ensemble du trimestre considéré.

Ne sont pas concernées par les présentes dispositions les entreprises qui, par accord d'entreprise, auront mis en place une organisation du travail par cycles ou utilisant un système de requêtes rendant les conditions d'application incompatibles avec ce dispositif.

Article 7 En vigueur étendu

Pour l'application du présent article, il faut entendre par « vacation de nuit » une plage d'heures de travail au sein de laquelle les heures de nuit (heures comprises entre 21 heures et 6 heures) sont en nombre supérieur ou égal aux heures de jour et se terminant à 1 heure du matin et au-delà.

Un repos minimal de 24 heures devra être accordé à tout salarié qui enchaîne une vacation de nuit et une vacation de jour ou une vacation de jour et une vacation de nuit.

Article 8 En vigueur étendu

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.

Article 9 En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prennent effet, dans les entreprises couvertes par le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité, à compter du premier jour du mois suivant la parution de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

Article 10 En vigueur étendu

Les parties conviennent qu'une commission de suivi se réunira à la fin de la deuxième année d'application du présent accord pour procéder à une évaluation de sa mise en place et de son impact sur les conditions de vie au travail des personnels concernés.

Article 11 En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du code du travail, il peut être révisé, en tout ou partie, sur demande d'une ou de plusieurs organisations signataires ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail. Toute demande de révision devra être notifiée à chacune des parties par lettre recommandée avec avis de réception et indiquer les dispositions à réviser ainsi que le texte proposé pour la modification. (1)

Conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail, toute organisation syndicale signataire du présent accord a la faculté de le dénoncer, en tout ou partie, à tout moment, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois, en informant les autres signataires de cette dénonciation ainsi qu'en procédant aux formalités de dépôt en vigueur. Dans ce cas, l'accord continuera de s'appliquer pendant une période de 1 année courant à compter de la fin du préavis de dénonciation, période qui pourra être mise à profit pour négocier un accord de substitution ou, si la dénonciation émane d'une partie des organisations signataires, en réviser les modalités de mise en oeuvre comme indiqué aux alinéas précédents du présent article.

(1) Alinéa 2 de l'article 11 est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507). (ARRÊTÉ du 9 avril 2015 - art. 1)

Accord du 5 mai 2015 relatif aux conditions d'emploi d'agent de sécurité cynophile

SNES ;

USP.

CGT ;

SNEPS CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Compte tenu, d'une part, des évolutions réglementaires relatives notamment aux conditions de qualification requises pour l'exercice de l'emploi d'agent de sécurité cynophile et, d'autre part, du souhait des parties signataires du présent accord de renforcer cette professionnalisation et de diminuer le recours à la sous-traitance, spécifiquement plus important dans ce type de prestations, les parties sont convenues des dispositions qui suivent :

Article 1er

En vigueur étendu

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

Article 2

En vigueur étendu

Pour exercer leur activité, les agents de sécurité cynophile doivent posséder la carte professionnelle spécifique à leur activité 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 spécifiquement pour cette qualification.

Il est de la responsabilité de l'employeur de mettre en oeuvre les moyens nécessaires au maintien régulier des compétences des équipes cynophiles. Cette obligation comporte en outre celle de soumettre à un test d'évaluation annuel le tandem homme-chien, réalisé sous la direction et le contrôle d'un spécialiste et réunissant les conditions requises par le cahier des charges établi par la branche professionnelle pour dispenser la formation au CQP cynotechnique.

Article 3

En vigueur étendu

Il est instauré un régime d'assurance mutuelle destiné à couvrir les frais de santé du chien. La prime d'assurance correspondante est acquittée par le salarié et fait l'objet d'une contribution de l'employeur suivant les conditions et modalités précisées dans le cadre du nouvel article 7 de la CCN dont la rédaction est l'objet de l'article 5 ci-dessous du présent accord.

Aucun système de mutuelle « canine » n'existant spécifiquement pour des chiens professionnels de sécurité, les signataires du présent accord ont recouru à l'expertise d'un cabinet de courtage, afin d'établir un cahier des charges et d'interroger de nombreuses sociétés d'assurance en vue de créer un tel régime pour les chiens d'agents de sécurité cynophile. Au jour du présent accord, un seul assureur a répondu à cette sollicitation en acceptant d'innover et de construire spécifiquement ce régime pour la profession.

Les conditions générales, tarifs de cette assurance ainsi que le livret-guide de présentation, de souscription et de fonctionnement du régime, qui sera diffusé à chaque agent de sécurité cynophile, figurent en annexes I, II, III, IV, V, VI (non publiées) au présent accord.

Article 4

En vigueur étendu

Le nouveau montant horaire unique de l'indemnité forfaitaire d'amortissement et d'entretien du chien, prévue dans le cadre du nouvel article 7 de la CCN dont la rédaction est l'objet de l'article 5 ci-dessous, est le résultat obtenu par les signataires des présentes d'un décompte exhaustif et détaillé de tous les postes concourant aux coûts d'investissement et d'entretien du chien (achat, nourriture, dépenses de santé, matériel professionnel, mutuelle) réalisé avec le concours de spécialistes. Ce décompte et le mode de calcul de l'indemnité horaire figurent en annexe VII au présent accord (non publiée).

Article 5

En vigueur étendu

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

« Article 7

Agent de sécurité cynophile

7.1. Les agents de sécurité cynophile bénéficient d'une indemnité forfaitaire correspondant à l'amortissement ainsi qu'aux dépenses d'entretien, de matériel canin et de santé du chien. Cette indemnité minimum, basée sur une durée moyenne de vie professionnelle de 6,5 ans et calculée en incluant la nécessité de renouveler le chien à l'issue de cette durée moyenne, est égale à 1,13 € par heure de vacation effectuée par l'équipe homme-chien.

Le détail de l'ensemble des coûts et dépenses ci-dessus mentionnés, qui aboutissent à la détermination du montant indemnitaire précité et qui ont fait l'objet d'un recensement exhaustif entre les parties signataires avec l'aide de professionnels, figure, à titre de justificatif et de référence, en annexe au présent accord.

Cette indemnité sera annuellement réévaluée au 1er janvier de chaque année par application du taux d'évolution de l'indice des prix à la consommation (mensuel, ensemble des ménages, métropole, base 1998), nomenclature COICOP : 09.3.4, " Animaux d'agrément, y compris services vétérinaires et autres services ".

La première réévaluation interviendra pour la première fois au jour de l'entrée en vigueur du présent accord en fonction du dernier indice connu, l'indice retenu comme référence au moment de la signature étant celui du mois de décembre 2014 au niveau de : 131,76.

7.2. Les agents de sécurité cynophile bénéficient d'un régime de branche couvrant les frais de santé canine spécifiquement exposés pour leurs chiens.

L'indemnité prévue au paragraphe 7.1 ci-dessus incluant une contribution de l'employeur au coût d'adhésion à ce régime, les agents de sécurité cynophile justifieront semestriellement à l'égard de leur employeur du paiement de leur prime, effectué auprès du gestionnaire du régime.

L'employeur sera fondé à suspendre le paiement de l'indemnité prévue à l'article 7.1 ci-dessus tant que le salarié ne produira pas cette justification.

A titre transitoire, dans le cas de chiens déjà couverts par une assurance santé au moment de l'entrée en vigueur du présent accord, les agents cynophiles pourront attendre la survenance de la prochaine échéance de cette police individuelle pour souscrire au régime d'assurance mutuelle de branche énoncé au premier alinéa ci-dessus.

Pour cette période transitoire, ils devront néanmoins justifier de l'existence et de la validité en cours de cette assurance individuelle pour bénéficier du versement de l'indemnité horaire.

7.3. 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 cynophile une " indemnité de transport de chien " selon les conditions et modalités suivantes :

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 pour accomplir une vacation avec son chien. Elle n'est donc pas due pour tout autre déplacement ne nécessitant pas la présence du chien.

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

Le barème 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.

(En euros.)

Distance aller simple	Indemnité pour un aller-retour
De 0 à 15 km	1,75
De 16 à 30 km	2,33
De 31 à 50 km	2,68
Plus de 50 km	3,03

Ce barème sera indexé sur l'évolution du barème annuel de l'administration, et ce à compter du premier jour du mois suivant l'entrée en vigueur du nouveau barème.

Article 6 En vigueur étendu

Le présent accord prendra effet au plus tôt au 1er janvier 2016 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.

Article 7 En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, pourra être dénoncé par lettre recommandée avec avis de réception par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois.

En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Une négociation sera organisée dans le mois de la signature de la dénonciation, afin de déterminer, le cas échéant, les nouvelles mesures de protection sociale. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.

(Arrêté du 21 décembre 2015 - art. 1)

Article 8 En vigueur étendu

Le présent accord est édité en 15 exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. (1)

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale, les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(Arrêté du 21 décembre 2015 - art. 1)

Accord du 5 mai 2015 relatif au développement des compétences, à la formation, à l'employabilité et aux classifications

SNES ;

USP.

SNEPS CFTC ;

CGT ;

FNECS CFE-CGC.

Préambule

En vigueur non étendu

Les parties signataires des présentes sont convenues de s'engager dans la négociation d'un accord visant à accroître la professionnalisation des activités de la prévention-sécurité :

- en développant la formation, les compétences, les qualifications et l'employabilité ;
- en élaborant des passerelles entre les différents emplois et activités pour ainsi favoriser les parcours professionnels ;
- en créant de nouveaux CQP et certificats professionnels ;
- en examinant l'opportunité d'instaurer un nouveau système classant.

Un tel accord serait destiné à faire évoluer ou à se substituer à l'accord du 1er décembre 2006 sur les qualifications professionnelles.

Le présent accord de méthode, dont les dispositions suivent, vise à exprimer la volonté d'aboutir de ses signataires et à les aider dans la structuration et le déroulement efficace de cette négociation.

Article 1er

En vigueur non étendu

Champ d'application du futur accord.

Système de classification.

Positionnement des emplois dans la grille.

Polycompétence des personnels.

Développement de la formation certifiante/qualifiante et création de nouveaux CQP.

Modalités, outils et conditions de la formation.

Dispositions transitoires pour les personnels en poste.

Article 2

En vigueur non étendu

Commissions paritaires techniques et CMP : la négociation sera conduite au sein de CTP, au rythme du calendrier joint en annexe I. Les travaux de celles-ci feront l'objet d'une validation par la CMP au terme de chacune des phases prévues à l'article 3 ci-dessous.

Nombre de participants, liste des participants obligatoires : chaque organisation désignera au maximum trois représentants pour participer aux débats des différentes CTP. L'absence d'une organisation ou de l'un de ses représentants ne constituera pas un motif pour revenir à un état antérieur des débats.

Les CTP se dérouleront dans les locaux mis à disposition par les organisations patronales. Les dates de réunion sont convenues suivant le calendrier joint en annexe. Une confirmation du lieu de la réunion suivante sera adressée par la partie patronale aux adresses mail indiquées en annexe II. Les CMP se tiendront dans les lieux mis à disposition par le ministère.

Au terme de chaque réunion, un bilan synthétique des avancées et des questions restant à résoudre sera établi en commun.

Concomitamment à la signature du présent accord, chaque organisation fournira la liste des destinataires des différents documents et communications afférents au déroulement des discussions tout au long de la négociation.

Tous les envois seront effectués par courrier électronique.

Article 3

En vigueur non étendu

Phase 1 :

- champ d'application du futur accord ;

- système de classification ;

- positionnement des emplois dans la grille ;

- polycompétence des personnels.

Durée : 5 mois (avril à septembre 2015).

Constat d'avancement de la négociation :

- bilans de réunion ;

- signature d'un bilan constatant l'avancement de la négociation.

Phase 2 :

- développement de la formation certifiante/qualifiante et création de nouveaux CQP ;

- modalités, outils et conditions de la formation.
 Durée : 4 mois (octobre 2015 à janvier 2016).
 Constat d'avancement de la négociation :
 - bilans de réunion ;
 - signature d'un bilan constatant l'avancement de la négociation.
 Phase 3 :
 Grille des coefficients et dispositions transitoires.
 Durée : 2 mois (février à fin mars 2016).
 Constat d'avancement de la négociation :
 - bilans de réunion ;
 - signature d'un accord final.

Article 4
 En vigueur non étendu

Le présent accord prendra effet dès le premier jour suivant sa signature dans les conditions légales de représentativité.

Article 5
 En vigueur non étendu

Le présent accord, conclu pour une durée déterminée, prendra fin au terme de la phase 3, soit au plus tard le 31 mars 2016, sauf prolongation éventuellement convenue par avenant entre les signataires.
 Conformément aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du code du travail, il pourra être révisé, en tout ou partie, sur demande d'une ou de plusieurs organisations signataires ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail. Toute demande de révision devra être notifiée à chacune des parties par lettre recommandée avec avis de réception et indiquer les dispositions à réviser ainsi que le texte proposé pour la modification.
 Il pourra être dénoncé par lettre recommandée avec avis de réception par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 2 mois.
 En cas de dénonciation ayant pour effet de ne pas préserver la représentativité des parties signataires, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'expiration de ce préavis.

Article 6
 En vigueur non étendu

Le présent accord est édité en quinze exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Annexes

En vigueur non étendu

Annexes au projet formation/qualifications/classifications/ métiers repères

Annexe I : dates prévisionnelles des CTP.
 Annexe II : liste des adresses mail (cf. article 2 ci-avant) non publiée.

Annexe I
 Calendrier prévisionnel des CTP (cf. article 2, alinéa 1)

Mai		Mardi 26 pm
Juin	Vendredi 5 pm	Mardi 23 am
Juillet	Mardi 7 pm	Mardi 28 pm
Août	Néant	Néant
Septembre		Lundi 21 am
Octobre	Mercredi 7 pm	Mardi 27 pm
Novembre	Lundi 9 pm	Mardi 24 pm
Décembre	Vendredi 18 am	

Textes Salaires

Annexe III Salaires Procès-verbal n° 1 du 21 juin 1989

CSNES ;

SNEPS ;

SNET ;

Prosecur.

CFTC ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

En vigueur non étendu

Les organisations syndicales de salariés ainsi que les organisations patronales conviennent de se réunir le 4 octobre 1989 afin d'ouvrir la négociation des trois points suivants :

1° Détermination d'un minimum base de départ au coefficient 100 :

5.500 F, négociable avec contreparties ;

2° Détermination d'un calendrier d'application reconnaissant qu'un minimum de 18 mois est nécessaire pour les entreprises afin de négocier avec leurs clients l'incidence de la nouvelle grille ;

3° Reconnaître le bien-fondé des stages de formation sanctionnés par des examens, tout en tenant compte de l'expérience professionnelle dans le respect de l'article 14 de l'accord du 23 septembre 1987.

Avenant du 17 octobre 2006 relatif aux salaires 2007

USP.

CSFV-CFTC ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

FEETS-FO.

Rémunérations conventionnelles

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties conviennent de procéder à une revalorisation de 3 % de l'ensemble des salaires minima conventionnels à compter du 1er janvier 2007, sous réserve de la publication avant cette date de l'arrêté ministériel d'extension.

A défaut, la majoration des salaires interviendra le premier jour du mois qui suivra la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Une seconde majoration de l'ensemble des salaires minima conventionnels de 1 % interviendra avec effet au 1er juillet 2007.

Le tableau correspondant est annexé au présent accord.

(1) Les accords de salaires conclus à compter de l'entrée en vigueur du présent accord ne feront plus mention des coefficients 100, 105 et 110, lesquels sont abrogés par le présent accord dès son entrée en vigueur (Accord du 1er décembre 2006, art. 7).
Avenant étendu, à l'exception des activités de transport de fonds (arrêté du 13 mars 2007, art. 1er).

Examens des salaires conventionnels 2007

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que le fait de prévoir dans le présent accord une évolution des salaires pour l'année 2007 ne fait pas obstacle à procéder au 3e trimestre 2007 à un nouvel examen des salaires pour 2007.

Dépôt et extension

Article 3

En vigueur étendu

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.

Prise d'effet

Article 4

En vigueur étendu

Ces dispositions prennent effet dans les entreprises de sécurité le 1er janvier 2007 sous réserve de la publication avant cette date de l'arrêté d'extension.

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

Grille des salaires minima conventionnels

En vigueur étendu

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE		COEFFICIENT	BASE MENSUELLE 151,67 HEURES (*)		
Niveau	Échelon		Branche au 1er juillet 2005	Branche au 1er janvier 2007 (+ 3%)	Branche au 1er juillet 2007 (+ 1%)
I. - Agents d'exploitation - Employés administratifs - Techniciens					
I	1	100	-	-	-
	2	105	-	-	-
II	1	110	-	-	-
	Quel que soit son coefficient, aucun salarié - à l'exception des cas prévus par la loi - ne peut être rémunéré à un taux inférieur à celui du SMIC en vigueur ; les salaires minima mensuels des salariés dont le temps de travail a été réduit à 35 heures doivent être conformes aux dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.				
	2	120	1260,54	1298,36	1311,34
III	1	130	1277,64	1315,97	1329,13
	2	140	1296,41	1335,30	1348,66
	3	150	1375,26	1416,52	1430,68
IV	1	160	1454,33	1497,96	1512,94
	2	175	1572,71	1619,89	1636,09
	3	190	1691,07	1741,80	1759,22
V	1	210	1849,26	1904,74	1923,79
	2	230	2007,16	2067,37	2088,05
	3	250	2165,07	2250,02	2552,32
II. - Agents de maîtrise					
I	1	150	1517,18	1562,70	1578,32
	2	160	1601,02	1649,05	1665,54
	3	170	1684,65	1735,19	1752,54

II	1	185	1810,52	1864,84	1883,48
	2	200	1936,07	1994,15	2014,09
	3	215	2061,66	2123,51	2144,74
III	1	235	2229,20	2296,08	2319,04
	2	255	2396,73	2468,63	2493,32
	3	275	2564,25	2641,18	2667,59
III. - Ingénieurs et cadres					
Position I Position II-A Position II-B Position III-A Position III-B Position III-C	300 400 470 530 620 800	2015,71 2550,89 2925,24 3246,40 3727,88 4691,12	2076,18 2627,42 3013,00 3343,79 3839,72 4831,85	2096,94 2653,69 3043,13 3277,23 3878,11 4880,17	
(*) Pour un horaire mensuel différent de 151,67 heures, le salaire minimum brut conventionnel ne pourra être inférieur au résultat du calcul suivant : salaire minimum du coefficient retenu divisé par 151,67 et multiplié par la durée mensuelle de travail du salarié concerné.					

Accord du 1er décembre 2006 relatif à la prime de panier

SNES.

FEETS FO ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT.

Revalorisation de la prime de panier, prise d'effet

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties conviennent de revaloriser le montant de la prime de panier prévue à l'article 6 de l'annexe IV de la convention collective prévention et sécurité et de porter ce montant à 3 € à compter du 1er juillet 2007, sous réserve de la publication avant cette date de l'arrêté d'extension.

A défaut, la revalorisation interviendra le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

Les conditions d'attribution de la prime de panier demeurent inchangées, notamment en termes de durée minimale, qui reste fixée à 7 heures conformément à l'accord du 25 septembre 2001.

Dépôt et extension

Article 2

En vigueur étendu

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 d'une demande d'extension à l'initiative d'une organisation patronale auprès du ministère du travail, conformément à l'article L. 133-10 du code du travail.

Accord du 18 mai 2007 relatif aux négociations annuelles obligatoires 2006 (Guadeloupe)

Union professionnelle de prévention et de sécurité de la Guadeloupe (UPPS).

Union générale des travailleurs de Guadeloupe (UGTG).

Article 1er

En vigueur non étendu

Les salaires, primes et indemnités pratiqués dans l'entreprise à l'ensemble du personnel ont été majorés, à compter du 1er janvier 2004, dans les conditions ci-après :

- salaire de base issu de l'accord d'entreprise signé le 21 novembre 2002 et de l'accord de branche du 22 mai 2002 : 4,5 % de majoration ;
- prime de transport forfaitaire établie par l'accord du 16 juillet 1999 : 4 € de majoration par zone ;
- prime d'habillement : 25 € net forfaitaires.

Il a été convenu que l'augmentation du salaire, pour l'année 2005, est fixée au minimum à 5 % du salaire de base en vigueur dans l'entreprise.

Article 2

En vigueur non étendu

A compter du 1er janvier 2006, une augmentation de 0,32 € sera ajoutée au taux horaire de la grille de 2005 afin d'obtenir le nouveau salaire de l'année 2006, applicable à tous les salariés.

La prime de transport relative à la zone de branche sera revalorisée comme suit à compter du 1er janvier 2006 de :

- 0 à 15 km : 57 € net ;
- 15 à 25 km : 61,22 € net ;
- au-delà de 25 km : 65,44 € net.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 132-19 du code du travail et sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Pointe-à-Pitre, en application de l'article L. 132-10 du code du travail.

Annexe I

En vigueur non étendu

Grille des salaires 2006

I. - Agent d'exploitation, employé administratif, technicien, conducteur de chien

(En euros.)

NIVEAU 1	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE				SALAIRE BRUT (151,67 heures)			
		2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006
Echelon 1, à l'embauche	110	-	-	8,74	9,06	-	-	1325,59	1374,13
Echelon 2, ayant 1 an d'expérience professionnelle	120	8,26	8,63	9,06	9,38	1252,79	1308,91	1374,13	1422,66
Echelon 3, ayant plus de 2 ans d'expérience professionnelle	130	8,48	8,86	9,30	9,62	1286,16	1343,80	1410,53	1459,06
Echelon 4 : plus de 6 ans d'expérience professionnelle	140	8,65	9,04	9,49	9,81	1311,94	1371,10	1439,35	1487,88
Echelon 5 : plus de 6 ans d'expérience et possédant le certificat ERP et/ou IGH	150	8,86	9,25	9,71	10,03	1343,80	1402,95	1472,71	1521,25

II. - Agent cynophile, opérateur PC, télésurveillance, patrouilleur, investigateur

(En euros.)

NIVEAU 2	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE				SALAIRE BRUT (151,67 heures)			
		2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006
Echelon 1, à l'embauche	140	-	-	9,17	9,49	-	-	1 390,81	1 439,35
Echelon 2, ayant 1 an d'expérience professionnelle	150	8,65	9,04	9,49	9,81	1 311,94	1371,10	1 439,35	1 487,88
Echelon 3, ayant plus de 2 ans d'expérience professionnelle	160	8,79	9,18	9,64	9,96	1 333,18	1 392,33	1 462,10	1 510,63
Echelon 4, ayant plus de 2 ans d'expérience professionnelle et possédant la qualification correspondante	170	8,88	9,28	9,74	10,06	1 346,83	1 407,50	1 477,26	1 525,80

Agents de maîtrise et cadres

III. - Chef de poste, chef de site, chef d'exploitation

(En euros.)

NIVEAU 3	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE				SALAIRE BRUT (151,67 h)			
		2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006
Echelon 1, après 4 ans au moins dans l'entreprise	200	-	-	-	13,50	-	-	-	2 047,55

+ ERP1 ou IGH1 ou CAP									
Echelon 2 : plus de 4 ans dans l'entreprise possédant ERP2 ou IGH2	215	-	-	-	14,50	-	-	-	2 199,22
Echelon 3 : plus de 6 ans dans l'entreprise possédant ERP2 ou IGH3	235	-	-	-	15,50	-	-	-	2 350,89

Accord « Salaires » du 3 décembre 2007 applicable au 1er juillet 2008 (1)

Union des entreprises de sécurité privée (USP) ;
Syndicat des entreprises de sûreté aéroportuaire (SESA).

FS CFDT ;
FEETS FO ;
FNECS CFE-CGC ;
SNEPS CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties conviennent de procéder à une revalorisation de 2 % de l'ensemble des salaires minima conventionnels à compter du 1er juillet 2008 sous réserve de la publication avant cette date de l'arrêté ministériel d'extension.

A défaut, la majoration des salaires interviendra le premier jour du mois qui suivra la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Le tableau correspondant est annexé au présent accord.

Article 2

En vigueur étendu

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.

(1) Avenant étendu, à l'exception des activités de transport de fonds, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail (arrêté du 6 mars 2008, art. 1er).

Annexe

En vigueur étendu

Grille de salaires applicable au 1er juillet 2008

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	ÉCHELON	COEFFICIENT	BASE MENSUELLE 151,67 HEURES	
			Branche au 1 ^{er} juillet 2007	Branche au 1 ^{er} janvier 2008 (+ 2%)
I. Agents d'exploitation, employés administratifs et techniciens				
Niveau I Niveau I Niveau II	1 2 1	Conformément à l'article 7.2 de l'accord du 1er décembre 2006 relatif aux qualifications professionnelles, aucun salarié ne pourra être classifié et rémunéré en dessous du salaire conventionnel correspondant au coefficient 120.		
Niveau II Niveau III Niveau III Niveau III Niveau IV Niveau IV Niveau IV Niveau V Niveau V Niveau V	2 1 2 3 1 2 3 1 2 3	120 130 140 150 160 175 190 210 230 250	1 311,34 1 329,13 1 348,66 1 430,68 1 512,94 1 636,09 1 759,22 1 923,79 2 088,05 2 252,32	1 337,57 1 355,71 1 375,63 1 459,30 1 543,20 1 668,81 1 794,40 1 962,26 2 129,81 2 297,37
II. Agents de maîtrise				
Niveau I Niveau I Niveau I Niveau II Niveau II Niveau II Niveau III Niveau III Niveau III	1 2 3 1 2 3 1 2 3	150 160 170 185 200 215 235 255 275	1 578,32 1 665,54 1 752,54 1 883,48 2 014,09 2 144,74 2 319,04 2 493,32 2 667,59	1 609,89 1 698,85 1 787,59 1 921,15 2 054,38 2 187,64 2 365,42 2 543,18 2 720,94
III. Ingénieurs et cadres				
Position I Position II-A Position II-B Position	-----	300 400 470 530 620	2 096,94 2 653,69 3 043,13 3	2 138,88 2 706,76 3 103,99 3

III-A Position III-B Position III-C		800	377,23 3 878,11 4 880,17	444,77 3 955,68 4 977,78
-------------------------------------	--	-----	--------------------------	--------------------------

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

(1) Accord étendu, à l'exception des activités de transport de fonds, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 5 février 2009, art. 1er).

USP ;
SNES ;
SESA.

FNECS CFE-CGC ;
FS CFDT ;
FEETS FO ;
SNEPS CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Article 2

En vigueur étendu

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.

Annexe

En vigueur étendu

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 Niveau I Niveau II	1 2 1	-		
Niveau II Niveau III Niveau III Niveau III	2 1 2 3 1 2 3 1	120 130 140 150 160	1 337,57 1 355,71 1 375,63 1	1 337,57 1 375,16 1 416,41 1
Niveau IV Niveau IV Niveau IV Niveau V	2 3	175 190 210 230 250	459,30 1 543,20 1 668,81 1	469,38 1 550,64 1 676,71 1 802,80
Niveau V Niveau V			794,40 1 962,26 2 123,81 2	1 971,36 2 139,52 2 307,69
			297,37	
II. Agents de maîtrise				
Niveau I Niveau I Niveau I Niveau II Niveau II	1 2 3 1 2 3 1 2	150 160 170 185 200	1 609,89 1 698,85 1 787,59 1	1 609,89 1 698,85 1 787,59 1
Niveau II Niveau III Niveau III Niveau III	3	215 235 255 275	921,15 2 054,38 2 187,64 2	921,15 2 054,38 2 187,64 2 365,42
			365,42 2 543,18 2 720,94	2 543,18 2 720,94
III. Ingénieurs et cadres				
Position I Position II-A Position II-B Position III-A Position III-B Position III-C	-----	300 400 470 530 620	2 138,88 2 706,76 3 103,99 3	2 138,88 2 706,76 3 103,99 3
		800	444,77 3 955,68 4 977,78	444,77 3 955,68 4 977,78

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

(1) Accord étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
(Arrêté du 14 février 2011 - art. 1)

SNES ;

USP ;

SESA.

FS CFTD ;

FEETS CGT-FO ;

FNECS CFE-CGC ;

SNEPS CFTC ;

FMPS UNSA.

Préambule

En vigueur étendu

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.

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Article 2

En vigueur étendu

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.

Article 3

En vigueur étendu

Article 4

En vigueur étendu

Article 5

En vigueur étendu

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.

Article 6

En vigueur étendu

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.

Annexe

En vigueur étendu

Grille des salaires applicable au 1er janvier 2011

(En euros.)

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

Accord du 21 octobre 2010 relatif aux indemnités de panier pour l'année 2011

SNES ;

USP ;

SESA.

FS CFDT ;

FEETS CGT-FO ;

FNECS CFE-CGC ;

SNEPS CFTC ;

FMPS UNSA.

Préambule

En vigueur étendu

Au terme de 4 réunions en commission mixte paritaire dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires 2011, outre les dispositions relatives à l'évolution de la grille des minima et au montant des indemnités de panier qui font l'objet d'un accord séparé, les parties sont convenues par le présent accord d'apporter des modifications à la rédaction même des articles 6 de l'annexe IV et 3.02 de l'annexe VIII de la convention collective.

Le présent accord ainsi que l'accord concomitant portant sur l'évolution de la grille des minima et au montant des indemnités de panier mentionné à l'alinéa précédent procèdent donc d'une négociation unique et globale sur l'ensemble des points mentionnés ci-dessus et forment un tout indissociable.

En conséquence, la signature de l'un seulement de ces deux accords par une même organisation syndicale ou patronale ne pourra produire ses effets sans la signature de l'autre accord.

Article 1er

En vigueur étendu

La rédaction de l'article 6 de l'annexe IV de la convention collective est annulée et remplacée par la rédaction suivante :

« Article 6
Indemnité de panier

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

Son montant est fixé à 3,30 € et sera revalorisé, lors de l'entrée en vigueur de chaque révision conventionnelle de la grille des salaires, d'un taux égal à celui de l'évolution de cette grille.

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

Article 2

En vigueur étendu

La rédaction de l'article 3.02 de l'annexe VIII de la convention collective est annulée et remplacée par la rédaction suivante :

« 3.02. Indemnité de panier

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

Son montant est fixé à 3,50 € et sera revalorisé, lors de l'entrée en vigueur de chaque révision conventionnelle de la grille des salaires, d'un taux égal à celui de l'évolution de cette grille.

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

Article 3

En vigueur étendu

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.

Article 4

En vigueur étendu

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.

Fait à Paris, le 21 octobre 2010.

Avenant du 19 mars 2012 relatif à l'indemnité de panier de nuit

La SESA,

La FEETS FO ;

Le SNES CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Le montant de l'indemnité de panier prévue à l'article 3.02 de l'annexe VIII de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité est porté à 5,17 €.

Article 2

En vigueur étendu

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.

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prennent effet dans les entreprises couvertes par le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité à compter du premier jour du mois suivant la parution de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel, excepté pour les entreprises adhérentes du SESA (syndicat des entreprises de sûreté aérienne et aéroportuaire) pour lesquelles ces dispositions sont applicables à compter du 1er janvier 2012, conformément au protocole de fin de conflit signé le 26 décembre 2011.

Avenant du 9 janvier 2015 relatif aux salaires pour 2015

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(ARRÊTÉ du 2 juillet 2015 - art. 1)

Le SNES ;

Le SESA,

La CFE-CGC ;

Le SNEPS CFTC ;

L'UNSA FMPS,

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties conviennent de procéder à une revalorisation de 1,2 % de l'ensemble des salaires minima conventionnels.

Le tableau correspondant est annexé au présent accord.

Il est rappelé que, conformément à l'accord du 21 octobre 2010, la prime de panier sera simultanément réévaluée au même taux à la même date.

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 1er du présent accord sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté

Article 3
En vigueur étendu

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.

En vigueur étendu

Grille des salaires applicable pour l'année 2015

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Coefficient	Base mensuelle 151,67 heures	
		Branche au 1er janvier 2014	Branche 2015
I. - Agents d'exploitation, employés administratifs, techniciens			
Niveau I :			
- échelon 1			
- échelon 2			
Niveau II :			
- échelon 1	120	1 422,23	1 439,30
- échelon 2			
Niveau III :			
- échelon 1	130	1 462,19	1 479,74
- échelon 2	140	1 506,06	1 524,13
- échelon 3	150	1 562,38	1 581,13
Niveau IV :			
- échelon 1	160	1 648,78	1 668,57
- échelon 2	175	1 782,83	1 804,22
- échelon 3	190	1 916,90	1 939,90
Niveau V :			
- échelon 1	210	2 096,13	2 121,28
- échelon 2	230	2 274,93	2 302,23
- échelon 3	250	2 453,74	2 483,18
II. - Agents de maîtrise			
Niveau I :			
- échelon 1	150	1 711,78	1 732,32
- échelon 2	160	1 806,36	1 828,04
- échelon 3	170	1 900,73	1 923,54
Niveau II :			
- échelon 1	185	2 042,74	2 067,25
- échelon 2	200	2 184,40	2 210,61
- échelon 3	215	2 326,10	2 354,01
Niveau III :			
- échelon 1	235	2 515,13	2 545,31
- échelon 2	255	2 704,13	2 736,58
- échelon 3	275	2 893,15	2 927,87
III. - Ingénieurs et cadres			
Position I			
Position II-A	300	2 274,25	2 301,54
Position II-B	400	2 878,07	2 912,61
	470	3 300,44	3 340,05
Position III-A	530	3 662,78	3 706,73
Position III-B	620	4 206,02	4 256,49
Position III-C	800	5 292,82	5 356,33

Textes Extensions

ARRÊTÉ du 15 novembre 1982

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national du 9 juin 1982 sur la durée du travail dans les professions de gardiennage, de surveillance et de sécurité.

Article 2.

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3.

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française, ainsi que l'accord dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

ARRÊTÉ du 5 juin 1985

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national du 6 février 1985 relatif à la mise en oeuvre des formations en alternance dans les professions de prévention et de sécurité.

ARRÊTÉ du 25 juillet 1985

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de :

- la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 et ses annexes, à l'exclusion :
- de la première phrase du premier alinéa du paragraphe 5.01 de l'article 5 ;
- des termes " au plus tard vingt jours calendaires à l'avance " figurant au deuxième alinéa du paragraphe 5.01 de l'article 5 ;
- de l'alinéa Collèges électoraux du paragraphe 5.02 de l'article 5 ;
- de l'alinéa Collèges électoraux du paragraphe 5.03 de l'article 5 ;
- du deuxième alinéa du paragraphe 5.04 de l'article 5 ;
- des deux derniers alinéas du paragraphe 1 de l'annexe 3 ;
- du terme " légal " figurant aux premiers alinéas des articles 10 de l'annexe 4, 9 de l'annexe 5 et 10 de l'annexe 6.

Le 3° du paragraphe 6.01 de l'article 6 est étendu, sous réserve de l'application des articles 774, 776 et 777-1 du code de procédure pénale.

Le 5° du paragraphe 6.01 de l'article 6 est étendu, sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail, notamment de l'article L. 122-14-3 et de l'article L. 122-41.

Le paragraphe 7.05 de l'article 7 est étendu, sous réserve de l'application de l'article de l'article L.226-1 du code du travail.

Le paragraphe 1 de l'article II de l'annexe 3 est étendu, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Les troisièmes alinéas des articles 10 de l'annexe 4, 9 de l'annexe 5 et 10 de l'annexe 6 sont étendus, sous réserve de l'application de l'article R. 122-1 du code du travail.

Article 2.

L'extension des effets et sanctions de la convention collective susvisée et de ses annexes est faite à dater du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Article 3.

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 25 juillet 1985.

ARRÊTÉ du 6 juin 1986

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective susvisée, les dispositions des avenants Salaires du 8 avril 1986 à l'annexe n° 3 à la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ du 2 octobre 1987

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective, les dispositions de l'avenant du 1er juillet 1987 à l'annexe III à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRÊTÉ du 15 décembre 1987

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective, les dispositions de l'accord professionnel du 1er juillet 1987, modifié par avenant n° 1 du 23 septembre 1987 conclu dans le cadre de la convention susvisée.

L'extension du premier alinéa de l'article 8 ne vise que les entreprises ou établissements qui ont conclu des accords de modulation postérieurement à la date de publication du présent arrêté.

Le deuxième alinéa de l'article 2-3 est étendu, sous réserve de l'application de l'article 3, alinéa 2, du décret n° 87-897 du 30 octobre 1987.

ARRÊTÉ du 24 décembre 1987

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective, les dispositions de l'annexe Formation professionnelle du 23 septembre 1987 à la convention susvisée.

ARRÊTÉ du 29 février 1988

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective, les dispositions de l'avenant n° 2 du 18 novembre 1987 à la convention susvisée.

L'extension du premier alinéa de l'article 7-11 ne vise que les entreprises ou établissements qui ont conclu des accords de modulation postérieurement à la date de publication du présent arrêté.

L'article 7-03 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 7-07 est étendu sous réserve de l'application de l'article 3, alinéa 2, du décret n° 87-897 du 30 octobre 1987.

ARRÊTÉ du 2 mai 1988

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective, les dispositions de l'avenant n° 1 du 17 décembre 1987 à l'annexe IV de la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ du 1 juin 1988

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective, les dispositions de l'avenant n° 1 du 17 décembre 1987 à l'annexe II de la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ du 15 juin 1988

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective, les dispositions de l'avenant du 12 avril 1988 à l'annexe III à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRÊTÉ du 16 mars 1989

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 25 juillet 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 juin 1988, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant du 14 octobre 1988 à l'annexe III, modifié par accord du 24 janvier 1989, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel des 21 décembre 1988 et 18 février 1989 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dispositions de l'avenant du 14 octobre 1988 à l'annexe III, modifié par accord du 24 janvier 1989, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Article 2.

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Article 3.

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ARRÊTÉ du 28 août 1989

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dispositions de l'avenant du 21 juin 1989 à l'annexe 3 de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Article 2.

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective susvisée.

Article 3.

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ARRETE du 18 janvier 1991

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 25 juillet 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 28 août 1989 portant extension de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant du 26 septembre 1990 à l'annexe III de la convention collective susvisée, modifié par avenant du 9 novembre 1990 ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 29 décembre 1990 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dispositions de : l'avenant du 26 septembre 1990 à l'annexe III de la convention collective susvisée, modifié par avenant du 9 novembre 1990.

Les dispositions de l'avenant du 26 septembre 1990 à l'annexe III sont étendues sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRÊTÉ du 13 août 1991

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 25 juillet 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 18 janvier 1991 portant extension de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu les deux avenants du 23 avril 1991 à la convention collective susvisée,

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 19 juillet 1991 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dispositions des deux avenants du 23 avril 1991 à la convention collective susvisée et relatifs à la formation initiale des salariés du secteur.

ARRÊTÉ du 22 janvier 1992

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 25 juillet 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 13 août 1991 portant extension de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu les deux avenants du 13 décembre 1991 à l'annexe III (Salaires) de la convention collective susvisée,

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 1er janvier 1992 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dispositions de l'avenant du 13 décembre 1991 à l'annexe III de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 9 août 1993

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 25 juillet 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 janvier 1992 portant extension de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant du 18 mai 1993 à l'annexe III (Salaires) de la convention collective susvisée,
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 18 juin 1993 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dispositions de l'avenant du 18 mai 1993 à l'annexe III (Salaires) de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 3 mars 1994

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 25 juillet 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 août 1993, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord (Durée et aménagement du temps de travail) du 18 mai 1993 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 19 juin 1993 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), et notamment l'opposition formulée par les représentants de deux organisations syndicales de salariés ;
Considérant l'absence de dispositif sur le cycle dans cette branche d'activité suite à la dénonciation de l'avenant n° 1 du 23 septembre 1987 à l'accord du 1er juillet 1987 sur la durée du travail ;

Considérant la volonté de différentes organisations représentatives du secteur de recourir à l'organisation du travail par cycle ;
Considérant aussi que le champ d'application d'un accord est librement déterminé par ces organisations qui peuvent en limiter l'application à certaines catégories de personnel ;
Considérant, en outre, que l'accord susvisé, sous réserve de l'exclusion de la première phrase de l'article 10, n'est contraire à aucune disposition légale ou réglementaire, et notamment au décret n° 87-897 du 30 octobre 1987 relatif à l'application du cycle dans les entreprises privées de gardiennage, de surveillance et de sécurité ;
Considérant enfin que, sur le point particulier des modalités de calcul des heures supplémentaires sur la durée du cycle, l'accord n'est pas non plus contraire à la législation en vigueur, selon laquelle, d'une part, les heures supplémentaires effectuées sur la période du cycle s'apprécient sur cette même période et par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen de travail (quotient du nombre d'heures du cycle par le nombre de semaines qu'il comporte), et, d'autre part, lorsque cet horaire hebdomadaire moyen est supérieur à trente neuf heures, le nombre total d'heures supplémentaires est égal au nombre des heures supplémentaires effectuées en moyenne hebdomadaire multiplié par le nombre de semaines de cycle,
Arrête :

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, tel que défini par l'accord du 18 mai 1993, les dispositions de l'accord (Durée et aménagement du temps de travail) du 18 mai 1993 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion de la première phrase de l'article 10.

L'avant-dernier alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-1 du code du travail.

L'article 6 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail.

Les articles 8 et 9 sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 133-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'avenant susvisé.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 93-24 en date du 31 juillet 1993.

ARRETE du 19 juillet 1994

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 25 juillet 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 mars 1994 portant extension de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant Salaires du 5 mai 1994 (un barème annexé) à la convention collective nationale précitée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 juin 1994 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Art. 1er. -

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dispositions de l'avenant Salaires du 5 mai 1994 (un barème annexé) à la convention collective nationale susvisée.

Art. 2. -

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Art. 3. -

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-21 en date du 12 juillet 1994.

ARRETE du 11 avril 1995

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 25 juillet 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 juillet 1994, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant Salaires du 13 février 1995 (un barème annexé) à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 février 1995 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Art. 1er. -

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dispositions de l'avenant Salaires du 13 février 1995 (un barème annexé) à la convention collective nationale susvisée.

Art. 2. -

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Art. 3. -

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-8 en date du 1er avril 1995.

ARRETE du 16 octobre 1995

Le ministre du travail, du dialogue social et de la participation,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 25 juillet 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 avril 1995, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord sur la formation professionnelle du 8 mars 1995 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 avril 1995 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dispositions de l'accord sur la formation professionnelle du 8 mars 1995 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion :

- des troisième et quatrième tirets du point 2 de l'article 2 ;
- des premier, sixième et septième tirets du point 1 de l'article 3 ;
- du quatrième tiret du point 2 de l'article 3 ;
- du point 5 de l'article 3 ;
- de l'article 7.

L'article 1er est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 du code du travail.

Le sixième tiret du point 2 de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des articles R. 964-13 et R. 950-3 du code du travail.

Le point 3 de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 du code du travail.

L'article 4 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 961-12 et R. 964-1-4 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-30 en date du 14 septembre 1995.

ARRETE du 26 décembre 1995

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 25 juillet 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 16 octobre 1995 portant extension de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant Salaires du 21 septembre 1995 (barème annexé) à l'annexe III à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 14 décembre 1995 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli selon la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dispositions de l'avenant Salaires du 21 septembre 1995 (barème annexé) à l'annexe III à la convention nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-44 en date du 9 décembre 1995.

ARRETE du 29 avril 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 25 juillet 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 décembre 1995, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant du 18 octobre 1995 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 7 novembre 1995 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), et notamment l'opposition de quatre organisations de salariés ;

Considérant que l'opposition à l'entrée en vigueur de l'accord, formulée sur la base de l'article L. 132-7 du code du travail par les non-signataires, n'entre pas dans les conditions prévues par ledit article qui limite l'exercice du droit d'opposition aux avenants de révision " qui réduisent ou suppriment un ou plusieurs avantages individuels ou collectifs dont bénéficient les salariés en application de la convention ou de l'accord qui les fondent ", ce qui n'est pas le cas du présent accord ;

Considérant que les conditions de négociations de l'accord ont été respectées, notamment les dispositions de l'article L. 133-1 du code du travail qui prévoient la négociation avec l'ensemble des organisations représentatives d'employeurs et de salariés de la branche ;

Considérant que la détermination des garanties apportées aux salariés relève de la liberté contractuelle des parties,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dispositions de l'avenant du 18 octobre 1995 à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion :

- des mots : " au client " figurant à l'alinéa 4 du préambule ;

- de l'alinéa 5 de l'article 1er ;

- de l'alinéa 1 du point 2.1 de l'article 2 ;

- des mots : " en parallèle " et " également " à l'alinéa 2 du point 2.1 de l'article 2 ;

- de l'alinéa 3 du premier point du point 3.1 et le dernier point du point 3.2 de l'article 3 ;

- de la deuxième phrase du premier alinéa du deuxième point du point 3.3 de l'article 3.

L'alinéa 1 du premier point du point 3.1 de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-14 du code du travail.

Le point 2.2 de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 432-1 du code du travail.

L'avant-dernier alinéa du deuxième point du point 3.3 de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-6 et L. 122-8 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-43 en date du 5 décembre 1995.

ARRETE du 26 juillet 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 25 juillet 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 décembre 1995, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant Salaires du 28 mai 1996 (barème annexé) à l'annexe III à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 juin 1996 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dispositions de l'avenant Salaires du 28 mai 1996 (barème annexé) à l'annexe III à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-23 en date du 20 juillet 1996.

ARRETE du 20 avril 1998

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 25 juillet 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 juillet 1996, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 22 décembre 1997 relatif au capital de temps de formation conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 6 février 1998 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dispositions de l'accord du 22 décembre 1997 relatif au capital de temps de formation conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-06 en date du 13 mars 1998.

ARRETE du 22 décembre 1998

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 25 juillet 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 avril 1998, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant Salaires du 22 septembre 1998 (barème annexé) à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 octobre 1998 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dispositions de l'avenant Salaires du 22 septembre 1998 (barème annexé) à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-45 en date du 11 décembre 1998.

ARRETE du 20 juillet 2000

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 25 juillet 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 décembre 1998, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 27 avril 2000 relatif aux salaires (barème annexé), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 juin 2000 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dispositions de l'accord du 27 avril 2000 relatif aux salaires (barème annexé), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

l'article 2 et le barème annexé sont étendus sous réserve de l'application de l'article 32 (paragraphe I et II) de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/20 en date du 16 juin 2000.

ARRETE du 21 février 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 25 juillet 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 juillet 2000, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 30 octobre 2000 sur les salaires, la prime d'habillage et de déshabillage et le travail de nuit (un barème annexé) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 novembre 2000 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dispositions de l'accord du 30 octobre 2000 sur les salaires, la prime d'habillage et de déshabillage et le travail de nuit (un barème annexé) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/46 en date du 14 décembre 2000.

ARRETE du 15 octobre 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 25 juillet 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 juillet 2000, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 3 janvier 2001 (institution d'une commission paritaire régionale de conciliation et d'interprétation, rémunération des jours fériés) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 février 2001 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dispositions de l'accord du 3 janvier 2001 (institution d'une commission paritaire régionale de conciliation et d'interprétation, rémunération des jours fériés) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/37 en date du 12 octobre 2001.

L'arrêté du 13 novembre 2001 remplace l'article 1 par les dispositions suivantes :

"Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'accord régional (Martinique) du 3 janvier 2001 (institution d'une commission paritaire régionale de conciliation et d'interprétation, rémunération des jours fériés) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée."

ARRETE du 13 novembre 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'accord régional (Martinique) du 3 janvier 2001 (institution d'une commission paritaire régionale de conciliation et d'interprétation, rémunération des jours fériés) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 ;

Vu l'arrêté du 15 octobre 2001 portant extension de l'accord susvisé,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

L'article 1er de l'arrêté du 15 octobre 2001 portant extension de l'accord régional (Martinique) du 3 janvier 2001 (institution d'une commission paritaire régionale de conciliation et d'interprétation, rémunération des jours fériés) conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 est remplacé par les dispositions suivantes :

" Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'accord régional (Martinique) du 3 janvier 2001 (institution d'une commission paritaire régionale de conciliation et d'interprétation, rémunération des jours fériés) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée. "

Article 2

Le présent arrêté modificatif prend effet à compter de sa publication pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord susvisé.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ARRETE du 12 décembre 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 25 juillet 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 juillet 2000, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 25 septembre 2001 (salaires et primes de panier) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organismes signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 7 novembre 2001 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dispositions de l'accord du 25 septembre 2001 (salaires et primes de panier) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

La grille de salaires minima mensuels définie pour 35 heures hebdomadaires figurant au tableau des salaires minimaux conventionnels est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/44 en date du 1er décembre 2001.

ARRETE du 3 mai 2002

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 25 juillet 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 décembre 2001, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 25 septembre 2001 relatif au travail de nuit, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organismes signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 7 novembre 2001 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 28 mars 2002,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dispositions de l'accord du 25 septembre 2001 relatif au travail de nuit, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le paragraphe 2.1 (durée quotidienne) de l'article 2 (durée du travail et travail de nuit) est étendu sous réserve de l'article R. 213-4 du code du travail, selon lequel il peut être fait application de la dérogation prévue au 2° de l'article L. 213-3 du code du travail à condition que des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées en application de la dérogation soient accordées aux salariés concernés.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/44 en date du 1er décembre 2001.

ARRETE du 21 octobre 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 25 juillet 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 décembre 2001, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 31 juillet 2002 portant création d'une annexe à la convention collective nationale susvisée spécifique au métier de la sûreté aérienne et aéroportuaire conclu dans le cadre de ladite convention ;

Vu la demande d'extension présentée par les organismes signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 29 août 2002 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 30 septembre 2002,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dispositions de l'accord du 31 juillet 2002 portant création d'une annexe à la convention collective nationale susvisée spécifique au métier de la sûreté aérienne et aéroportuaire, conclu dans le cadre de ladite convention.

L'article 3.06 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-42 du code du travail prohibant les sanctions pécuniaires, les éventuelles sanctions infligées à l'entreprise par les autorités publiques ne pouvant être supportées individuellement par les agents.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/34 en date du 21 septembre 2002.

ARRETE du 10 décembre 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 25 juillet 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 21 octobre 2002, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 5 mars 2002 relatif à la reprise du personnel dans le secteur prévention sécurité ;

Vu la demande d'extension présentée par les organismes signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 mai 2002 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 28 novembre 2002,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dispositions de l'accord du 5 mars 2002 relatif à la reprise du personnel dans le secteur prévention sécurité, à l'exclusion :

- des mots " au client " figurant au deuxième alinéa du préambule ;

- de l'alinéa 5 de l'article 1er (champ d'application) ;

- du premier alinéa du point 2.1 (modalités générales d'information) de l'article 2 (principes et modalités de transfert) ;

- des mots : " en parallèle " et " également " figurant au second alinéa du point 2.1 (modalités générales d'information) de l'article 2 (principes et modalités de transfert) ;

- du troisième alinéa du point 1 du 3.1 (obligations à la charge de l'entreprise sortante) de l'article 3 (modalités de transfert du contrat de travail) comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 223-14 du code du travail ;

- du dernier point du 3.2 (obligations à la charge de l'entreprise entrante), comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 223-14 du code du travail ;

- de la deuxième phrase du deuxième point du 3.3 (obligations à la charge du personnel) comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

Le point 2.2 (information des représentants du personnel) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 432-1 du code du travail.

Le premier alinéa du point 1 du 3.1 (obligations à la charge de l'entreprise sortante) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 223-14 du code du travail qui prévoit le paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés dans la seule hypothèse où le contrat de travail est résilié.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, n° 2002/32 en date du 7 septembre 2002.

ARRETE du 23 décembre 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 25 juillet 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 décembre 2002, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 27 septembre 2002 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organismes signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 16 novembre 2002 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dispositions de l'accord du 27 septembre 2002 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/43 en date du 23 novembre 2002.

ARRETE du 7 février 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 25 juillet 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 23 décembre 2002, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant du 10 juin 2002 (une annexe) relatif à la prévoyance à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organismes signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 10 octobre 2002 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 31 janvier 2003,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dispositions de l'avenant du 10 juin 2002 (une annexe) relatif à la prévoyance à la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/42 en date du 16 novembre 2002.

ARRETE du 2 avril 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 25 juillet 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 21 octobre 2002, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 5 mars 2002 relatif à la reprise du personnel dans le secteur prévention sécurité ;

Vu l'arrêté du 10 décembre 2002 portant extension de l'accord susvisé,

Article 1, 2, 3

En vigueur

ARRETE du 3 octobre 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 25 juillet 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 février 2003, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 30 avril 2003 portant création de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 27 juin 2003 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 30 septembre 2003,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dispositions de l'accord du 30 avril 2003 portant création de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/23.

ARRETE du 8 janvier 2004

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 25 juillet 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 février 2003, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 29 octobre 2003 (une annexe) relatif aux salaires conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 novembre 2003 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dispositions de l'accord du 29 octobre 2003 (une annexe) relatif aux salaires conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/48.

ARRETE du 4 mai 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 25 juillet 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 8 janvier 2004, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 29 octobre 2003 relatif aux modalités de rémunération du travail du dimanche conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organismes signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 novembre 2003 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 5 avril 2004,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dispositions de l'accord du 29 octobre 2003 relatif aux modalités de rémunération du travail du dimanche conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/48.

ARRETE du 7 décembre 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 25 juillet 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 octobre 2003, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 24 juin 2004 relatif à la création d'un observatoire des métiers conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 22 septembre 2004 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 29 novembre 2004,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, les dispositions de l'accord du 24 juin 2004 relatif à la création d'un observatoire des métiers conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/33.

ARRETE du 3 février 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 25 juillet 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 décembre 2004, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 28 juin 2005, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 6 octobre 2005 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 17 janvier 2006,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, à l'exception des activités de transport de fonds, les dispositions de l'accord du 28 juin 2005, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion :

- des mots : " et l'allocation de formation versée au salarié par l'entreprise (ou par l'organisme de formation en cas de licenciement ou de démission) " du treizième alinéa de l'article 5-2 comme étant contraires à l'article R. 964-16-1 du code du travail ;

- du mot : " prioritairement " du deuxième alinéa de l'article 7 comme étant contraire aux articles L. 981-1 et L. 981-3 du code du travail aux termes desquels l'acquisition d'une qualification est l'objet même du contrat de professionnalisation ;

- de la dernière phrase de l'article 10-2, dernier alinéa, comme étant contraire à l'article L. 124-21 du code du travail qui prévoit un dispositif spécifique aux salariés temporaires des entreprises de travail temporaire ;

- des mots : " soit par l'OPCA dont relève la branche sur les fonds collectés au titre du DIF, soit " du premier alinéa de l'article 10-3 comme étant contraires à l'article R. 964-16-1 du code du travail ;

- de la première phrase du cinquième alinéa de l'article 11 comme étant contraire à l'article D. 981-8, premier alinéa, du code du travail, au terme duquel le tuteur doit être volontaire.

Le neuvième alinéa de l'article 9 (" cet accord écrit pourra être dénoncé ... ") est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 932-1-III, deuxième alinéa, du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, n° 2005/32.

ARRETE du 13 mars 2007

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 25 juillet 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 février 2006, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant du 17 octobre 2006, relatif aux salaires conventionnels (barème annexé), à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 3 janvier 2007 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, à l'exception des activités de transport de fonds, les dispositions de l'avenant du 17 octobre 2006, relatif aux salaires conventionnels (barème annexé), à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/48.

ARRETE du 23 avril 2007

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;
Vu l'arrêté du 25 juillet 1985 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 13 mars 2007, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 1er décembre 2006 relatif à la prime de panier conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 20 mars 2007 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985, à l'exception des activités de transport de fonds, les dispositions de l'accord du 1er décembre 2006 relatif à la prime de panier conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2007/6.

Accord du 15 septembre 2008 relatif aux négociations annuelles obligatoires pour 2008 (Guadeloupe)

Texte de base

Négociations annuelles obligatoires pour 2008 (Guadeloupe)

Le collectif d'entreprises de prévention et de sécurité de la Guadeloupe,

L'UGTG,

En vigueur non étendu

1. Application de l'accord de branche 2007

Il a été décidé que l'article 3 et l'article 7 de l'accord du 26 juillet 2007 soient ainsi modifiés :
« A compter du 1er août 2008, les primes de nuit seront majorées de 14 % ainsi que les primes du dimanche. »
« La mutuelle sera prise en charge à 100 % par l'entreprise à partir du 1er juillet 2009. »

2. Grille des salaires

La grille des salaires actuelle sera modifiée. L'expérience professionnelle passera de 6 ans à 9 ans et sera échelonnée chaque année (grille en annexe).

3. Primes

La prime d'ancienneté sera attribuée de la façon suivante :

- 2 ans : 1 % ;
- 4 ans : 3 % ;
- 6 ans : 5 % ;
- 8 ans : 7 % ;
- 10 ans : 9 % ;
- 12 ans : 11 % ;
- 14 ans : 13 % ;
- 16 ans : 15 % ;
- 18 ans : 17 %.

4. Convention collective de la Guadeloupe

Etant donné les écarts entre la Guadeloupe et la France en termes de coût de la vie et de perception par l'opinion publique, le fonctionnement des entreprises de sécurité et les demandes des clients, une convention collective de la Guadeloupe sera créée. Les parties conviennent de se revoir au mois d'octobre 2008 avec la direction départementale du travail pour l'élaboration de ladite convention.

5. Reconversion

Le métier d'agent de sécurité demande des efforts énormes à l'organisme humain (manque de sommeil, station debout répétée et prolongée, éveil continu des sens, angoisse, stress, nervosité quotidienne) et une aptitude physique énorme. Il a été décidé qu'une solution soit trouvée en termes de changement d'affectation ou de reconversion à partir de 55 ans.

6. Médecine du travail

Etant donné le laxisme des entreprises de sécurité concernant la médecine du travail, un contrôle sera fait au niveau du centre MTG-BTP sur les sociétés en termes d'affiliation et de paiement des cotisations.

En outre, il a été décidé que deux visites médicales par an soient programmées sur certains sites (centre hospitalier, clinique, centrale EDF, SARA, etc.).

7. Casier judiciaire

Un rendez-vous sera pris avec les instances de l'Etat afin de demander que l'application de l'article 6 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 relatif aux conditions individuelles pour exercer le métier d'agent de sécurité soit discutée au cas par cas avec les différentes instances patronales et syndicales avant toute demande de licenciement.

8. Règlement intérieur de branche

Un règlement intérieur de branche sera instauré dans le secteur afin que les droits et devoirs soient les mêmes pour tous les agents affiliés à la convention collective n° 3196 des entreprises de prévention et de sécurité.
Son élaboration se fera en concertation entre les entreprises de sécurité, la direction du travail et les syndicats au mois d'octobre 2008.

9. Délégué du personnel

La mise en place d'institutions représentatives du personnel se fera à partir d'un effectif de cinq salariés.

En ce qui concerne les heures de délégation, elles seront attribuées comme suit :

- les délégués du personnel titulaires : 20 heures ;
- les délégués syndicaux : 20 heures ;
- les membres du bureau collégial représentatif des salariés : 10 heures.

10. Prise d'effet

Ces dispositions prennent effet à partir du 1er août 2008. Les prochaines négociations de branche sont prévues à partir d'octobre 2008.

11. Notification et dépôt

Le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera déposé, conformément à l'article L. 2231-6, à la direction du travail et de l'emploi de Basse-Terre ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Pointe-à-Pitre.

12. Extension

Les parties conviennent d'agir conjointement en vue d'obtenir son extension sur l'ensemble du territoire de la Guadeloupe auprès du ministère du travail, en application de l'article L. 2261-24 du code du travail.

13. Droit d'opposition

Le présent accord peut être frappé d'opposition par écrit motivé précisant les points de désaccord, conformément à l'article L. 2231-8 du code du travail. Cette opposition sera notifiée aux signataires.

14. Egalité entre les femmes et les hommes

Les entreprises signataires s'engagent sur l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre. A ce titre, les entreprises signataires s'engagent à privilégier le recrutement d'agents de sexe féminin, à aménager un planning de travail pour les salariés du sexe féminin pour une meilleure articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle, conformément à l'article L. 2242-5.

Annexe

En vigueur non étendu

ANNEXE

Grille des salaires 2008

Niveau I. - Agent d'exploitation, employé administratif, technicien, conducteur de chien

(En euros.)

EXPÉRIENCE	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE (base 151,67 heures)
A l'embauche	120	9,56	1 449,06
1 an d'expérience	130	9,88	1 498,49
2 ans d'expérience	140	10,12	1 534,90
3 ans d'expérience	150	10,21	1 549,30
4 ans d'expérience	160	10,31	1 563,71
5 ans d'expérience	170	10,42	1 580,40
6 ans d'expérience	180	10,53	1 597,08
7 ans d'expérience	190	10,61	1 609,97
8 ans d'expérience	200	10,70	1 622,08
9 ans d'expérience	210	10,85	1 645,61

Niveau II. - Agent cynophile, opérateur PC, opérateur PC
SSI télésurveillance, patrouilleur, investigation, sûreté

(En euros.)

EXPÉRIENCE	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE (base 151,67 heures)
A l'embauche	130	9,99	1 515,18
1 an d'expérience	140	10,31	1 563,71
2 ans d'expérience	150	10,46	1 589,92
3 ans d'expérience	160	10,56	1 601,63
4 ans d'expérience	170	10,66	1 616,80
5 ans d'expérience	180	10,76	1 631,96
6 ans d'expérience	190	10,86	1 647,14
7 ans d'expérience	200	10,96	1 662,30
8 ans d'expérience	210	11,06	1 677,47
9 ans d'expérience	220	11,16	1 692,63

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 28/09/2016.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2016

Les 10 idées reçues du Droit du Travail

Les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par les nombreuses règles prévues par le Code du travail et par les conventions collectives. Pour identifier et lutter contre les idées préconçues qui existent bien souvent en droit du travail, Juritravail vous propose de répondre à une dizaine d'idées reçues sous la forme d'un quizz.

Vous pourrez ainsi comparer vos connaissances aux bonnes réponses et comprendre la solution juridique applicable à ces différentes questions pratiques.

1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ J'analyse cette absence comme étant une démission
- ◊ Je lui prélève ses prochains congés payés sans lui demander son autorisation
- ◊ Je peux le licencier pour abandon de poste
- ◊ Je dois attendre un délai de 10 jours avant de pouvoir agir

Un salarié ne revient pas de congés, c'est un abandon de poste

L'abandon de poste suppose que le salarié ait quitté son poste avant la fin du service, sans raison légitime et sans en informer son employeur.

Ainsi, si le salarié n'est pas revenu travailler à l'expiration de ses congés payés, et cela sans autorisation de votre part et sans invoquer aucune raison légitime à cette absence, il s'agit bien d'un abandon de poste.

Les effets d'un abandon de poste d'un salarié qui n'est pas revenu de congés :

Lorsqu'un abandon de poste est caractérisé, vous pouvez engager une procédure de licenciement. Vous n'êtes pas obligé d'attendre avant de débiter la procédure. Toutefois, il vous est conseillé en premier lieu de mettre en demeure le salarié de justifier de son absence. Si le salarié ne répond pas, vous pouvez procéder à son licenciement, y compris pour faute grave.

Afin d'évaluer la gravité de la faute commise par l'abandon de poste du salarié, vous devez prendre en compte son niveau de responsabilité ainsi que son ancienneté au sein de l'entreprise. A titre d'exemple, est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié qui avait prolongé ses congés annuels d'une semaine sans autorisation, alors qu'il avait déjà été mis en garde un an auparavant contre un tel comportement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 octobre 1990. N° de pourvoi : 88-43448*).

Attention : un abandon de poste n'est en aucun cas suffisant pour caractériser la démission du salarié (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 juillet 2002. N° de pourvoi : 00-45566*), et ce même si votre convention collective prévoit que le salarié qui abandonne son poste est démissionnaire (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 mai 1980. N° de pourvoi : 78-41833*).

La réponse est : si le salarié ne revient pas de ses congés payés, vous pouvez le licencier pour abandon de poste.

2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux
- ◇ Faux, cela dépend de la quantité consommée
- ◇ Faux, cela dépend du type d'alcool consommé
- ◇ Faux, cela dépend de l'évènement

En effet, il est interdit de laisser introduire ou distribuer à l'intérieur de l'établissement, pour être consommées par le personnel, des boissons alcoolisées autres que le vin, la bière, le cidre et le poiré.

Toutefois, le règlement intérieur de l'entreprise peut formuler une interdiction totale.

Une circulaire ministérielle (n° 4/69 du 13 janvier 1969) a souligné que devait être interdite, toute facilité donnée aux travailleurs de se procurer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail, particulièrement par le biais de distributeurs automatiques.

La trop grande consommation d'alcool peut constituer une faute grave si elle a une répercussion sur la qualité du travail ou si elle fait courir des risques au salarié lui-même ou à d'autres personnes.

Par exemple, dans un arrêt du 6 décembre 2000, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que le fait pour un salarié de se trouver dans un état d'ébriété, de sorte qu'il ne pouvait pas assumer ses responsabilités d'ordre professionnel en présence de ses subordonnés, constituait une faute grave (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-45785*).

En revanche, si les faits n'ont aucune répercussion sur la qualité du travail ni sur le fonctionnement normal de l'entreprise, la faute grave n'est pas caractérisée (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 juin 2011. N° de pourvoi : 10-30162*).

Références : Articles R. 4228-20 et -21 du Code du travail

La réponse est : faux, cela dépend du type d'alcool consommé.

3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation.

Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail*

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation. Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail.*

La réponse est : vous ne pouvez pas rémunérer les salariés au salaire minima fixé dans votre convention collective si celui-ci est inférieur au SMIC.

4. La rupture conventionnelle est

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Un synonyme de transaction
- ◇ Un licenciement à l'amiable
- ◇ Un mode de rupture du contrat de travail
- ◇ Une rupture qui résulte de la convention collective

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail :

La rupture conventionnelle du contrat de travail résulte d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, qui souhaitent interrompre leurs relations contractuelles. Ce mode de rupture suit une procédure particulière. Il s'agit d'organiser des entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur négocient le contenu de la convention. Lors du dernier entretien, la convention est signée.

Un délai de 15 jours permet ensuite aux parties de se rétracter. Enfin, la convention de rupture est homologuée par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) dans un délai de quinze jours, avant que la rupture de la relation de travail ne devienne définitive.

La rupture conventionnelle n'est pas une transaction :

La rupture conventionnelle se distingue de la transaction car cette dernière vise à régler une contestation née ou à naître, issue de la rupture du contrat de travail. Cela signifie donc que la rupture du contrat est déjà intervenue (licenciement, démission, mise à la retraite, rupture conventionnelle).

La rupture conventionnelle n'est pas un licenciement à l'amiable :

La rupture conventionnelle ne peut être assimilée à un licenciement à l'amiable. En effet, la rupture conventionnelle intervient suite à un accord entre le salarié et l'employeur, alors que la décision de licencier est le fait de l'employeur.

Par ailleurs, le licenciement ne fait pas l'objet d'une homologation, contrairement à la rupture conventionnelle.

Références : Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail.

La réponse est : la rupture conventionnelle du contrat de travail est un mode de rupture du contrat de travail.

5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 48 heures
- 72 heures
- 7 jours
- Il peut se rétracter à tout moment sous réserve de l'acceptation de son employeur

Une rétractation soumise à votre acceptation : le salarié a la possibilité de se rétracter à tout moment. Toutefois, vous êtes en droit de la refuser. En effet, pour être considérée comme valable, la rétractation doit avoir été au préalable acceptée par vous, et ce même tacitement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 mars 2006. N° de pourvoi : 04-42228*).

La démission doit être claire et non équivoque : la démission est considérée comme définitive une fois que le salarié a manifesté son intention claire et non équivoque de démissionner (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 septembre 2005. N° de pourvoi : 03-43937*).

La rétractation : un indice faisant présumer que la démission est équivoque : la rétractation peut être prise en compte par les juges, en cas de litige, pour apprécier le caractère équivoque de la démission. En effet, les juges ont considéré que :

- le salarié n'a pas exprimé une volonté claire de démissionner lorsque la lettre de démission a été rédigée par l'employeur, à la suite d'une altercation entre ce dernier et le salarié, et que le salarié s'est rétracté 3 jours après (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 septembre 2002. N° de pourvoi : 00-45684*).

- le salarié n'a pas manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner dès lors que sa lettre de démission avait été écrite lors d'un entretien avec son employeur, au cours duquel le salarié avait été menacé de poursuites disciplinaires susceptibles d'aboutir à un licenciement pour faute grave, et avait été suivi le lendemain d'une lettre de rétractation. (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 mars 2009. N° de pourvoi : 07-42881*).

Référence : Article L. 1237-1 du Code du travail

La réponse est : lorsqu'un salarié démissionne, il peut se rétracter à tout moment.

6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Ce motif de licenciement économique n'est pas prévu par le Code du travail, mais résulte de l'évolution de la jurisprudence. Le Code du travail prévoit deux causes économiques permettant de procéder à un licenciement économique : les difficultés économiques et les mutations technologiques. Mais ces causes ne sont pas exhaustives. Ainsi, les juges ont élargi les possibilités de procéder à un licenciement économique. Ils ont notamment estimé que la réorganisation de l'entreprise peut permettre de procéder à des licenciements économiques, si cette réorganisation a pour but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient (1). L'employeur peut ainsi prévenir des difficultés économiques à venir dans un souci de gestion prévisionnelle des emplois (2).

En définitive, pour pouvoir procéder à des licenciements économiques dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise, vous devez prouver préalablement que la sauvegarde de la compétitivité de votre entreprise est menacée. Par exemple, le fait qu'une entreprise cherche à être plus performante ne constitue pas une sauvegarde de la compétitivité. Dans ce cas, vous ne pourrez procéder à des licenciements économiques (3). En revanche, un contexte concurrentiel préoccupant peut justifier la réorganisation de l'entreprise (4). Vous devez donc établir la source de vos difficultés futures.

Applications : l'entreprise ne connaît pas encore de difficultés économiques, mais les évolutions technologiques et leurs conséquences prévisibles sur l'emploi pourront répondre au critère de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise (5). Par exemple, un vendeur de cassettes vidéo, face à l'arrivée en masse des DVD, pourra licencier une partie de ses salariés. En revanche, la seule volonté d'augmenter les profits de l'entreprise ne constitue pas une cause économique de licenciement (6).

Références : (1) Arrêts des 5 avril 1995, 13 juin 2001, 16 décembre 2008 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (2 et 3) Arrêt du 29 janvier 2008 et du 17 octobre 2007 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (4, 5 et 6) Arrêt du 21 novembre 2006, du 11 janvier 2006 et du 13 mai 2003 de la Chambre sociale de la Cour de cassation. Articles L.1233-1 et suivants du Code du travail.

La réponse est : la sauvegarde de la compétitivité est un motif vous permettant de procéder à des licenciements économiques.

7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- Un mois de salaire
- 4 736 euros
- L'indemnité compensatrice de congés payés et de préavis
- Un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement
- Rien si il n'a pas un an d'ancienneté
- Rien car la rupture conventionnelle est assimilée à une démission

Rupture conventionnelle : obligation de verser une indemnité spécifique : la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail distinct du licenciement ou de la démission. Elle vous permet ainsi qu'au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord, après homologation de l'administration. Le salarié a droit à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est fixé dans la convention de rupture. La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) contrôle l'existence et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Si elle ne valide pas ce montant, la rupture conventionnelle n'est pas homologuée.

Un montant minimum : ce montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est plus favorable. Si le salarié compte moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité lui est due au prorata du nombre de mois de présence.

Calcul du montant de l'indemnité : à titre d'exemple, un salarié embauché dans une entreprise de publicité, statut employé, a 10 ans d'ancienneté et perçoit un salaire de 2 300 euros brut par mois. Quel montant minimum vais-je devoir lui verser au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ? Pour calculer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, vous devez vous référer au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement si l'indemnité légale est moins favorable. La convention collective Publicité et assimilées (Entreprises), (N°: 3073), prévoit à l'article 31 que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 33% de mois des derniers appointements perçus par le salarié, par année complète de présence pour une période d'ancienneté jusqu'à 15 ans soit : $(2\ 300 \times 33 / 100) \times 10 = 759 \times 10 = 7\ 590$ euros. *Réf : Articles L.1237-11 et L.1237-13 du Code du travail ; Circulaire DGT n°2009-4, 17 mars 2009.*

La réponse est : lorsque vous signez une rupture conventionnelle avec un salarié, vous devez lui verser une indemnité spécifique de rupture d'un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement.

8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 3 ans d'ancienneté
- 5 ans d'ancienneté
- 10 ans d'ancienneté
- Le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté n'est pas obligatoire. Elle peut être instaurée par une convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail. Ainsi, pour savoir si vous devez verser une prime d'ancienneté aux salariés de votre entreprise, vous devez regarder si la convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail des salariés en prévoit le versement. Si c'est le cas, vous serez dans l'obligation de la verser.

Les conventions collectives peuvent, notamment, faire dépendre l'attribution de la prime à une condition d'ancienneté ou de qualification.

A titre d'exemple, la convention collective de l'industrie chimique (N° 3108) prévoit une prime d'ancienneté pour les ouvriers et collaborateurs de 3% après 3 ans d'ancienneté, allant jusqu'à 15% pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté.

Si la prime d'ancienneté est prévue par le contrat de travail du salarié, les modalités d'attribution seront celles prévues par le contrat.

A savoir : la prime d'ancienneté est un élément de rémunération soumis à cotisations sociales (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 Octobre 2003. N° de pourvoi : 01-43374*).

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté. Mais la convention collective applicable à votre entreprise peut vous y contraindre.

9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- Vrai
- Faux

Les jours fériés : le Code du travail liste 11 jours fériés qui sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

Rémunération du travail les jours fériés : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail les jours fériés. Toutefois, votre convention collective ou un accord collectif d'entreprise peut prévoir des majorations de salaire pour le travail un jour férié.

A titre d'exemple, la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n°3010) dispose à l'article 7-1 que "les 7 jours fériés chômés/payés choisis par l'employeur ainsi que le 1er mai, lorsqu'ils seront travaillés par décision de l'employeur en raison des nécessités de l'entreprise, seront soit compensés par une journée de congé supplémentaire dans la quinzaine qui précède ou qui suit, soit par une majoration de salaire de 100 %".

A savoir : cette éventuelle majoration de salaire ne se cumule pas avec celle éventuellement versée pour le travail le dimanche, si le jour férié tombe un dimanche.

Exception : majoration à 100 % du travail le 1er mai.

Le 1er mai est le seul jour férié légalement chômé (non travaillé). Dès lors, la rémunération du travail le 1er mai obéit à des règles spécifiques. Le travail le 1er mai ouvre droit pour le salarié à une majoration de salaire égale à 100 % de la rémunération de cette journée.

Références : Articles L. 3133-1 à -6 du Code du travail

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail le 8 mai.

10. Le retard n'est pas un motif de licenciement

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux

Un employeur peut licencier un salarié en raison de ses retards lorsque ceux-ci présentent une certaine répétition ou lorsqu'ils désorganisent le bon fonctionnement de l'entreprise.

Le licenciement du salarié fondé sur ses retards : les juges ont estimé justifié le licenciement d'un salarié qui, en dépit d'avertissements antérieurs, a persisté à ne pas respecter l'horaire de travail imposé collectivement (1). De même pour une salariée qui se présentait fréquemment avec 15 minutes de retard à son poste de travail et ce, même si celle-ci arrivait à l'heure dans l'entreprise (2).

En outre, les juges ont admis le licenciement pour faute grave d'un salarié dont les nombreux retards injustifiés avaient désorganisé la bonne marche de l'entreprise (3). La faute grave a également été retenue au regard du statut du salarié dans l'entreprise. Les juges ont en effet estimé qu'un chef d'équipe, auquel étaient reprochés des retards réitérés, avait manqué aux obligations liées à sa qualité et à son pouvoir de direction et de contrôle sur les salariés. Ce manquement a été qualifié de faute grave (4).

Les autres sanctions possibles : si les retards du salarié sont peu nombreux, ou qu'ils n'ont pas pour effet de perturber le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut envisager des sanctions moins lourdes qu'un licenciement, tels qu'un avertissement, un blâme ou encore une mise à pied disciplinaire.

Références : Article L. 1331-1 du Code du travail (1) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1981. N° de pourvoi : 79-40813 ; (2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-44.418 ; (3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mars 1987. N° de pourvoi : 84 40 716 ; (4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2007. N° de pourvoi : 06-43.983.

La réponse est : le retard peut, dans certains cas, être un motif de licenciement.

Comment lire efficacement sa convention collective

Une convention collective ? Vous en connaissez les principaux mécanismes mais vous n'en maîtrisez pas tous les éléments ? Ce guide est là pour vous éclairer. Juritravail vous propose de tout connaître sur votre convention collective. Nous avons pour objectif de vous aider dans la recherche de la convention collective qui vous est applicable. Vous pourrez aussi tout savoir sur les changements pouvant intervenir dans l'application de cette convention tels que la conclusion d'avenants, la modification de la situation de l'entreprise, etc. Le contrat de travail prévoit moins de jours de congés que la convention collective ? Vous ne connaissez pas le montant de l'indemnité de licenciement ? Pas de panique ! Grâce à ce guide, vous trouverez les informations qui vous intéressent et serez à même d'en tirer profit.

1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?

a. Définition de la convention collective

La convention collective est un accord, nécessairement écrit, négocié et conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations d'employeurs ou associations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement
- et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés (**par exemple** : CGT, FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC).

Textes de loi : articles L. 2221-1, L. 2231-1 et L. 2231-3 du Code du travail

Elle vise à déterminer les conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail ainsi que les garanties sociales accordées aux salariés.

La convention collective va donc traiter l'ensemble de ces thèmes, ce qui la différencie de l'accord collectif qui ne traite qu'un ou plusieurs thèmes.

La convention collective peut être conclue à différents niveaux de négociation :

- l'accord interprofessionnel : il concerne une ou plusieurs catégories professionnelles
- l'accord de branche : il concerne l'activité de l'ensemble d'une profession
- l'accord de groupe : il concerne l'activité d'un groupe d'entreprise
- l'accord d'entreprise ou d'établissement : il concerne l'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

Texte de loi : article L. 2221-2 du Code du travail

b. Thèmes abordés dans la convention collective

Ainsi, la convention collective va notamment aborder les points suivants :

- **L'embauche** : période d'essai, salaires minima, primes, classification des emplois...
- **L'exécution du contrat de travail** : durée du travail, travail de nuit, travail des jours fériés, temps partiel, congés exceptionnels (mariage, naissance, décès ...), maintien de la rémunération durant l'arrêt de travail, maladie professionnelle, maternité, garantie d'emploi en cas de maladie, maladie et congés payés...
- **La rupture du contrat de travail** : durée du préavis, dispense de préavis, heures pour recherche d'emploi, montant de l'indemnité de licenciement
- **Les garanties sociales** : mutuelle, prévoyance,...

Elle peut également déterminer la catégorie de personnel à laquelle les salariés appartiennent et les dispositions qui en découlent comme la rémunération ou l'avancement.

c. Utilité de la convention collective

Une convention collective peut compléter la loi. En effet, souvent le Code du travail ne prévoit rien sur certains points visant à organiser les conditions de travail au sein de l'entreprise. Dans cette hypothèse, la convention collective va pallier ce vide.

C'est le cas, par exemple, pour l'octroi de primes particulières aux salariés.

Enfin, une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables pour les salariés. C'est le cas, notamment, lorsqu'il est prévu qu'une indemnité de licenciement peut être accordée à des salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise ou lorsque les salariés peuvent bénéficier de plus de 5 semaines de congés payés par an.

Texte de loi : article L. 2251-1 du Code du travail

Néanmoins, depuis la loi du 4 mai 2004, une convention collective peut déroger à la loi dans un sens moins favorable aux salariés.

2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?

Pour savoir si une convention collective vous est applicable, il faut que l'employeur soit signataire de la convention collective ou encore qu'il soit affilié à une organisation patronale signataire de la convention collective (par exemple le MEDEF, la CGPME...). L'employeur peut également décider d'appliquer volontairement tout ou partie d'une convention collective de son choix.

Enfin, il est très fréquent que la convention collective soit étendue ou élargie. Cela implique qu'elle s'applique à tous les employeurs dont l'entreprise relève du champ d'application de cette convention, même s'il n'était pas signataire. Lorsque l'employeur est tenu d'appliquer une convention collective, tous les salariés doivent en bénéficier, sauf cas particuliers. Enfin, la convention collective qui est applicable doit obligatoirement être mise à disposition dans votre entreprise.

Pour déterminer la convention qui est applicable, il existe plusieurs indices.

a. L'activité de l'entreprise

En principe, la convention collective qui est applicable est celle qui correspond à l'activité principale de votre entreprise.

Chaque convention collective est dotée d'un code APE ou NAF attribué par l'INSEE en fonction de l'activité principale réelle. Ce code n'a qu'un caractère informatif.

Texte de loi : *article L. 2261-2 du Code du travail*

En cas de doute, si votre entreprise exerce deux activités économiques, les juges ont décidé que la convention applicable était :

- soit celle correspondant à l'activité occupant le plus grand nombre de salariés, pour les entreprises à caractère industriel
- soit celle correspondant à l'activité procurant le chiffre d'affaires le plus élevé, pour les entreprises à caractère commercial.

La position des juges :

Lors de la fusion entre la société de pâtes Panzani et la société de conserves William Saurin, le nombre de salariés affectés à la fabrication de pâtes était plus important que celui des salariés affectés à la fabrication de conserves. Les juges ont ainsi décidé que la convention collective des pâtes alimentaires était celle à appliquer. *Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 23 avril 2003, n°01-41196*

Si l'entreprise exerce des activités à la fois industrielles et commerciales, le critère lié à l'effectif est retenu si le chiffre d'affaires de l'activité industrielle est égal ou supérieur à 25 % du chiffre d'affaires total.

Texte de loi : *Réponse ministérielle du 5 mai 1971, n°10230*

b. La notice d'information remise au moment de l'embauche

Une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement doit être remise aux salariés au moment de l'embauche, sauf si une convention de branche ou un accord professionnel prévoit des conditions différentes.

Cette notice n'est nullement un résumé de la convention collective, elle peut notamment contenir des références aux textes applicables, le lieu de consultation de ces textes, des explications sur leur nature.

Toutefois, la loi ne prévoit pas de sanction si l'employeur ne remet pas cette notice.

Texte de loi : *article R. 2262-1 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche et qu'il a pu en prendre connaissance.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-445159

De même, les juges ont considéré qu'un employeur ne peut reprocher à un salarié de ne pas avoir demandé le bénéfice d'un droit conventionnel (pour refuser de lui payer des congés supplémentaires prévus dans la convention collective) dès lors que lui-même n'établit pas avoir respecté ses obligations d'information du salarié sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mai 2009, n°07-45016

c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie

L'employeur a l'obligation de faire figurer sur les bulletins de paie la convention collective applicable dans l'entreprise. Si le bulletin de paie ne mentionne pas l'intitulé de cette convention collective, les salariés peuvent prétendre à l'obtention de dommages et intérêts.

Textes de loi : articles R. 3243-1 à -5 du Code du travail

La position des juges :

Les juges considèrent que l'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur (défaut d'indication de la convention collective et du coefficient hiérarchique correspondant sur le bulletin de salaire et le défaut d'affichage sur le lieu de travail de l'avis relatif à cette même convention collective), cause nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur est tenu de réparer par l'allocation d'une indemnité.
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mai 2010, n° 09-40265.

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le bulletin de paie vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 novembre 1998, n°96-42991.

A savoir : Un salarié peut se prévaloir de la convention collective inscrite sur son bulletin de paie si celle-ci est plus favorable. Toutefois, l'employeur peut démontrer qu'il s'agissait d'une erreur. Ainsi, s'il prouve qu'il y a bien eu erreur, le salarié dépendra de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise.

La position des juges :

Les juges rappellent que si le bulletin de paie mentionne une autre convention collective que celle qui est applicable dans l'entreprise eu égard à son activité principale, le salarié peut s'en prévaloir (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 7 février 2007, n°05-44201*), à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit d'une erreur (*arrêt de la Chambre sociale du 15 novembre 2007, n°06-44008*).

d. Les mentions du contrat de travail

L'indication d'une convention collective dans le contrat de travail implique l'engagement de l'employeur à appliquer cette convention même s'il ne s'agit pas de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise. Cette mention contractuelle vaut reconnaissance de son application.

La position des juges :

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le contrat de travail vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 décembre 2000, n°98-43452.

Cependant, les salariés peuvent exiger, de façon individuelle devant le Conseil de prud'hommes, l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise, dès lors que celle-ci leur est plus favorable.

La position des juges :

L'indication de la convention collective dans le contrat de travail ne saurait interdire au salarié d'exiger l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de son activité principale, dès lors que celle-ci lui est plus favorable.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 juillet 2000, n°98-42949

A savoir : la mention de la convention collective dans le contrat de travail n'est pas une obligation, sauf dispositions contraires prévues par accord de branche ou convention collective.

e. L'affichage dans l'entreprise

L'employeur doit afficher un avis à l'emplacement destiné à la communication au personnel, qui se trouve généralement sur les panneaux d'affichage situés près de la direction des ressources humaines ou dans les espaces communs. Mais il n'a pas l'obligation de remettre le texte intégral de la convention collective aux salariés.

Cet avis doit comporter :

- l'intitulé des conventions et accords collectifs en vigueur dans l'entreprise (c'est-à-dire qu'ils doivent être à jour)
- l'endroit où ces textes sont mis à disposition
- les modalités permettant de les consulter pendant le temps de travail

A savoir : un exemplaire à jour de la convention collective doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

A défaut, l'employeur encourt une double sanction :

- des sanctions pénales pour non respect de l'affichage
- une inopposabilité aux salariés de la convention collective

Si l'entreprise est dotée d'un intranet, l'employeur a l'obligation d'y faire figurer un exemplaire de la convention collective à jour.

Textes de loi : articles R. 2262-1 et R. 2262-3 du Code du travail

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche, qu'il a pu en prendre connaissance et que cette clause est obligatoire.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-44515

Or les juges ont par exemple considéré que l'absence d'affichage rend l'accord ou la convention collective inopposable aux salariés qui n'auraient pas été informés de son existence ni mis en mesure d'en prendre connaissance.

Voir notamment un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 31 mai 1989 n°86-42515 concernant un préavis conventionnel de démission.

f. La mise à disposition des représentants du personnel

Un exemplaire de la convention collective doit être remis aux représentants du personnel élus (comité d'entreprise et délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

A savoir : si l'employeur refuse d'appliquer la convention collective nationale étendue correspondant à son activité, les syndicats peuvent en demander l'exécution en justice, le non-respect de la convention étant de nature à causer nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de l'ensemble de la profession.

Texte de loi : *articles L. 2132-3, L. 2262-9 à -11 et R. 2262-2 du Code du travail.*

g. L'information auprès de l'inspecteur du travail

L'employeur (ou la partie la plus diligente) a l'obligation de déposer un exemplaire de la convention collective auprès de l'inspection du Travail dont dépend l'entreprise ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les salariés peuvent demander auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), la convention collective qui est applicable.

Texte de loi : *articles D. 2231-2 et suivants, R. 2231-9 du Code du travail.*

A noter : il se peut que vous ne soyez soumis à aucune convention collective parce que :

- soit l'activité réelle de l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application des textes conventionnels existants
- soit l'employeur n'est pas affilié à une organisation patronale signataire ou qu'il n'est pas lui-même signataire

Dans ce cas, l'employeur peut choisir d'appliquer volontairement une convention collective, mais il n'y est pas obligé.

Si celui-ci n'applique aucune convention collective volontairement, il est tenu de respecter les règles minimales prévues par le Code du travail (comme la durée du travail, les congés payés, la procédure de licenciement, les institutions représentatives du personnel) et la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 qui s'applique à tous les salariés, sauf aux travailleurs à domicile, saisonniers, temporaires et intermittents (notamment une seule paie par mois, salaire mensuel lissé indépendant du nombre réel de jours travaillés dans le mois).

3. Comment s'applique une convention collective ?

a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail

Le droit du travail fournit un cadre légal, auquel nul ne peut déroger par contrat ou accord collectif sauf dans un sens plus favorable pour vous. Ainsi, si la convention collective prévoit une disposition plus favorable concernant le salaire, appelés minima, l'employeur sera tenu d'appliquer cette disposition en lieu et place du SMIC instauré par la loi.

Attention : un accord de branche peut primer sur les dispositions du Code du travail même s'il est moins favorable au salarié (par exemple concernant le repos quotidien de onze heures).

b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs

Avec un accord de branche

Un accord de branche peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention collective ayant un champ d'application plus large, sauf si cette convention stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

Texte de loi : *article L. 2252-1 du Code du travail*

Avec un accord d'entreprise

Les accords d'entreprise peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables pour les salariés. Mais ils peuvent également prévoir des dispositions moins favorables (sauf dispositions contraires de l'accord de branche) que celles fixées par une convention collective ayant un champ d'application plus large sauf dans quatre domaines impératifs :

- les salaires minima
- les classifications
- les garanties collectives de protection sociale complémentaire
- le financement de la formation professionnelle.

Textes de loi : *articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges rappellent que pour déterminer quel accord de branche ou d'entreprise est le plus favorable, il faut comparer avantage par avantage et de façon globale, c'est-à-dire en prenant en considération l'intérêt de l'ensemble des salariés et non celui de tel ou tel d'entre eux.

Arrêt de la Chambre sociale du 14 novembre 2007, n° 06-42200.

Avec un accord de groupe

Un accord de groupe ne peut pas déroger à une convention collective dans un sens moins favorable au salarié sauf disposition expresse d'une convention de branche ou accord interprofessionnel.

Texte de loi : *article L. 2232-35 du Code du travail.*

c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail

Les clauses d'une convention collective s'appliquent au contrat de travail sauf si les clauses de celui-ci sont plus favorables. Dans ce cas, les clauses moins favorables ne sont pas applicables. C'est ce que l'on appelle le principe de faveur.

Deux situations sont donc envisageables :

- 1er cas : la convention collective contient des clauses plus favorables que les clauses insérées dans le contrat de travail : dans ce cas, les clauses de la convention collective s'appliquent au contrat de travail

- 2ème cas : le contrat de travail contient des clauses plus favorables que celles de la convention collective : dans ce cas, ce sont les dispositions du contrat de travail qui auront vocation à s'appliquer

Texte de loi : *article L.2254-1 du Code du Travail*

La position des juges :

Les juges considèrent que votre contrat de travail peut comporter des clauses plus favorables que la convention collective ou ajouter d'autres avantages que ceux prévus par la convention. Mais il ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables (changement de coefficient hiérarchique par exemple).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1990, n°87-42499.

A savoir : les avantages ayant le même objet ou la même cause prévus à la fois par la convention collective et par le contrat de travail **ne peuvent se cumuler** car c'est la disposition la plus favorable pour les salariés qui doit s'appliquer, sauf si le contrat de travail prévoit ce cumul (contrat prévoyant le cumul d'une indemnité en cas de rupture du contrat de travail, avec l'indemnité conventionnelle de licenciement).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 juin 2007, n°05-43055.

Cependant, l'employeur peut faire référence à la convention collective dans le contrat de travail. Il s'engage donc à appliquer cette convention collective.

La position des juges :

Les juges considèrent que l'employeur peut imposer au salarié une mobilité prévue dans la convention collective applicable à l'entreprise et sans que celle-ci soit reprise dans le contrat de travail. Il faut toutefois que :

- cette disposition conventionnelle se suffise à elle-même et définisse précisément une zone géographique d'application, comme pour la clause inscrite dans le contrat de travail

- le salarié ait été informé de l'existence de la convention au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Ainsi, si la clause de mobilité conventionnelle ne définit pas de façon précise sa zone géographique d'application, elle « ne saurait constituer une clause de mobilité licite directement applicable au salarié en l'absence de clause contractuelle de mobilité ».

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 24 janvier 2008, n°06-45088.

A noter : si les dispositions du contrat de travail sont moins favorables, leur application est écartée au profit de la convention collective. Mais si cette dernière disparaît, le contrat peut de nouveau s'appliquer.

d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 juillet 1996, n° de pourvoi : 94-42773.

e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?

Source de l'avantage	Méthode d'analyse	Appréciation de l'intérêt	Exemple
La convention collective par rapport à la loi	Comparaison avantage par avantage ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le nombre de jours de congés spéciaux pour son mariage
La convention collective par rapport à une autre convention collective	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet)	Intérêt collectif de l'ensemble des salariés	L'ensemble des droits du salarié malade
La convention collective par rapport au contrat de travail	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le calcul de la prime d'ancienneté

Exemples d'application

	Prime de panier	Prime d'ancienneté
Convention collective	8 €	0,20 % x 12 mois
Contrat de travail ou loi	10 €	0,10 % x 13 mois

Exemple d'un salarié qui a un salaire de 1200 € par mois.

Pour la prime de panier, peu importe la méthode de comparaison, le contrat de travail ou la loi est plus avantageuse : $8 \text{ €} < 10 \text{ €}$. La prime du salarié est de 10 €.

Pour la prime d'ancienneté :

Si on compare groupe d'avantages par groupe d'avantages : on compare $(0,20\% \times 12 \text{ mois})$ avec $(0,10\% \times 13 \text{ mois})$. Donc pour la convention collective, la prime est de 28.80 €. Pour le contrat de travail ou la loi, la prime est de 15,60 €. On applique la convention collective. La prime du salarié est de 28.80 €.

Si on compare avantage par avantage : on compare $(0,20\%)$ avec $(0,10\%) \Rightarrow$ pour le premier avantage, on applique la convention collective $(0,20 \%)$. Puis on compare (12 mois) avec $(13 \text{ mois}) \Rightarrow$ pour le second avantage, on applique le contrat de travail ou la loi (13 mois) . Donc la prime du salarié correspond à $(0,20 \% \times 13 \text{ mois})$, c'est-à-dire à 31.20 €.

A noter : si votre convention collective prévoit l'octroi d'une prime, le salarié peut en réclamer le bénéfice s'il remplit les conditions d'attribution. Ainsi, il peut saisir le juge d'une demande de rappel de salaire. Le délai pour agir est de 5 ans.

Le point de départ du délai de prescription est le jour de la date d'échéance du salaire.

La position des juges :

Le fait pour un salarié de ne pas réclamer le paiement de ses salaires et de continuer à travailler alors qu'il n'était pas payé depuis 4 mois ne suffit pas à caractériser la volonté non équivoque de renoncer à sa créance salariale.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 janvier 2005, n°02-47685.

4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?

a. La convention collective qui est applicable est révisée

La révision d'une convention collective permet d'adapter ses dispositions par la voie d'avenants, comme pour le contrat de travail.

L'avenant de révision remplace par de nouvelles dispositions tous les thèmes qui ont été révisés.

La convention collective prévoit les formes dans laquelle elle est révisée au moment de sa signature.

Texte de loi : *article L. 2222-5 du Code du travail.*

b. La convention collective qui est applicable est dénoncée

La dénonciation est l'acte par lequel l'une des parties signataires de la convention collective entend se désengager. Comme pour le contrat de travail, la convention collective peut être à durée déterminée (maximum 5 ans) ou à durée indéterminée. Même si celle-ci est à durée déterminée, elle continue à produire ses effets après sa date d'extinction si elle n'est pas dénoncée.

Textes de loi : *articles L. 2222-4 et L. 2222-6 du Code du travail.*

Lorsque la convention collective est dénoncée, elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Si aucun nouvel accord n'a été conclu dans ces délais, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord mis en cause. L'avantage individuel acquis est celui qui au jour de la dénonciation de la convention procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 mars 2001, n°99-45651

c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique)

La modification de l'activité de l'entreprise ou la modification de sa situation juridique (fusion, absorption, cession, scission,...) peut remettre en cause l'application des conventions et accords collectifs qui étaient applicables jusqu'à présent.

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord collectif est mise en cause dans l'entreprise en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet dans les mêmes conditions que la dénonciation (cf. « a. La convention collective qui m'est applicable est dénoncée »).

d. La disparition des organisations signataires

Lorsque les organisations signataires ont disparu, la convention collective continue de produire effet. Cette disparition produit les mêmes effets que la dénonciation. La convention reste en vigueur pendant un an augmenté du délai de préavis de 3 mois. Si à l'expiration de ce délai de 15 mois, il n'y a pas eu de négociations, les salariés conservent les avantages individuels acquis.

La position des juges :

Les juges ont estimé que la convention, en cas disparition des organisations signataires, continue de produire effet conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 16 mars 1995, n°94-40210.

Si l'organisation syndicale signataire n'est plus représentative, la convention collective continue d'être appliquée.

Texte de loi : *article L. 2261-14-1 du Code du travail.*

5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?

a. Savoir chercher dans sa convention collective

Une convention collective est généralement composée comme suit :

Préambule	Il présente la convention, son champ d'application (entreprises auxquelles elle est applicable)
Clauses générales	Elles traitent de toute la relation de travail y compris les avantages sociaux lorsque la convention collective en prévoit. Exemple de thèmes que vous retrouverez dans cette rubrique : <ul style="list-style-type: none">- Droit syndical- Embauche (période d'essai)- Egalité des rémunérations hommes/femmes- Temps de travail- Licenciement (indemnités, préavis)
Annexes	Essentiellement sur les classifications (cadres, agent de maîtrise ; employés), les salaires minima, les différents barèmes (déplacements)
Accords et avenants	Annexe sur une catégorie de salariés (par exemple les cadres), sur les salaires, sur la réduction du temps de travail, institution d'une mutuelle d'entreprise...

N'hésitez pas à vous reporter au sommaire de la convention collective qui vous est applicable. Par exemple, si vous cherchez le montant **des indemnités de licenciement**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « licenciement » ou « rupture du contrat de travail ».

Autre exemple, si vous cherchez **le nombre de jours de congés payés**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « congés » ou « exécution du contrat de travail ».

Si vous cherchez **le salaire minimum**, n'hésitez pas à regarder dans les annexes en fonction de son statut (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre).

b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?

Dans une grille de classification, les emplois sont classés en plusieurs niveaux eux-mêmes subdivisés en échelons. Ainsi, une grille de classification est une nomenclature qui divise en classes, niveaux, échelons et coefficients.

Les classes sont construites généralement autour de 4 critères :

- le type d'activité
- l'autonomie
- la responsabilité
- la compétence.

Exemple de grille de classification :

CATÉGORIE		DÉFINITION	FORMATION souhaitée ou équivalence	CLASSE min.	COEFF. minimum en 2009	EXEMPLE d'emploi
1 (agent de service)	1A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches simples, répétitives, n'exigeant aucune formation.	Niveau VI et / ou expérience professionnelle	1	297	Femmes de ménage, de service, gardiens...
	1B	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches prescrites nécessitant la connaissance du travail et éventuellement la prise d'initiatives.	CAP, BEP et / ou expérience niveau V	2	307	Aide cuisine, ouvrier d'entretien, jardinier, réceptionniste, lingère...
2 (agent de maîtrise)	2A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches exigeant une autonomie dans la mise en oeuvre et la réalisation en temps donné et dans un domaine défini.	BEP, BT, bac et / ou expérience niveau IB	3	317	Cuisinier, employé administratif, ouvrier hautement qualifié, aide bibliothécaire
	2B	Personnels assurant la prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens et leur mise en oeuvre, éventuellement la coordination du travail d'autres employés.	DEFA, bac + 2 et / ou expérience professionnelle niveau III	5	337	Animateur, secrétaire, maîtresse de maison, chef cuisinier, comptable..
3 (cadre)	3A	Personnels ayant reçu délégation du directeur pour organiser, assurer et contrôler en accord avec lui et sous sa responsabilité, le fonctionnement du service.	Bac + 3 et / ou expérience niveaux III ou II	12	406	Directeur adjoint, chef comptable, économiste, bibliothécaire
	3B	Responsable du fonctionnement du foyer, disposant de toute l'autorité et des moyens nécessaires à cette fonction.	Bac + 3 et expérience, niveau II	14	445	Directeur

Dans cet exemple, pour savoir dans quelle catégorie professionnelle se situe le salarié, il faut se référer :

- à la définition du poste telle que déterminée sur la fiche de poste et/ou dans le contrat de travail (« DEFINITION »)
- au niveau de formation du salarié (« FORMATION souhaitée ou équivalence »)
- au type de poste proposé (« EXEMPLE d'emploi »)

L'employeur pourra ainsi déterminer le statut (« CATEGORIE ») ainsi que les niveaux et échelons du salarié.

Après avoir déterminé la catégorie à laquelle le salarié appartient, l'employeur doit identifier la classe minimum qui lui correspond (« CLASSE Minimum »). Ainsi, par exemple, si le salarié est dans la catégorie 2B, sa classe minimum est de 5.

A noter : dans cet exemple, l'employeur peut classer le salarié dans une classe supérieure à la classe 5 (par exemple, en classe 10). A l'inverse, il ne pourra en aucun cas le positionner en classe 3, classe inférieure.

En fonction de cela, l'employeur peut déterminer le coefficient du salarié en utilisant le tableau de coefficients tel que celui reporté ci-dessous. Ainsi, plus le salarié sera qualifié et expérimenté, plus son coefficient sera élevé.

Exemple de grille de coefficients

CLASSE	COEFFICIENT
1	297
2	307
3	317
4	326
5	337
6	347
7	357
8	367
9	377
10	387
11	297
12	406
13	435
14	445
15	475
16	505
17	535
18	564
19	605
20	655

Toujours sur notre exemple, si le salarié est positionné en classe 6, son coefficient sera de 347 au minimum. En effet, l'employeur peut attribuer un coefficient supérieur à ce minimum mais jamais un coefficient inférieur.

Enfin, pour connaître la base de salaire du salarié, il suffit de se référer à la valeur du point inscrite dans la convention collective. Il faudra donc multiplier son coefficient par la valeur du point en vigueur.

c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?

Dans votre convention collective, une grille de salaires minima représente le seuil minimal de salaires notamment en fonction du coefficient du salarié. Ces minima ne peuvent en aucun cas être inférieurs au SMIC.

La grille de salaires applicable à votre entreprise est la dernière entrée en vigueur, les grilles de salaires précédentes n'étant plus applicables. Vous devez faire attention à la date à laquelle commence à s'appliquer la nouvelle grille de salaires (par exemple, certains accords ne sont pas applicables immédiatement ou sont même rétroactifs).

Textes de loi : *articles L. 2241-1 et L. 2242-8 du Code du travail.*

L'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum ainsi que ses accessoires prévus par la convention collective applicable. Faute de quoi, il s'expose :

- à des sanctions pénales (une amende de 4ème classe, soit au maximum 750 euros)
- à une action en paiement de rappel de salaire.

Textes de loi : *articles R. 2263-3 et R. 2263-4 du Code du travail ; article 131-13 du Code pénal.*

La position des juges :

Les juges rappellent que l'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum prévu par la convention collective applicable
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 octobre 2011, n°10-17396

Ainsi, si l'employeur ne verse pas un salaire au moins égal au minimum conventionnel, le salarié dispose d'une action en justice en paiement de rappel de salaires devant le Conseil de prud'hommes compétent. Il pourra également bénéficier de dommages et intérêts. Toutefois, il ne pourra obtenir un rappel de salaires seulement sur les 5 dernières années.

Texte de loi : *article L. 3245-1 du Code du travail.*

A noter : les grilles de salaires doivent être renégociées chaque année par les partenaires sociaux liés par une convention de branche ou un accord professionnel. De plus, l'employeur doit engager dans l'entreprise une négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs.

S'il n'engage pas les négociations sur les salaires ou s'il ne convoque pas les parties à la négociation dans les 15 jours qui suivent la demande d'une des organisations syndicales, il s'expose à des sanctions pénales pour délit d'entrave :

- 1 an d'emprisonnement

- 3 750 euros d'amende

De plus, il s'expose à la perte partielle ou totale du bénéfice des allègements des charges sociales s'il en bénéficie. Par exemple, perte des allègements généraux de cotisations dits « allègements Fillon ».

Texte de loi : *Circulaire DSS/5B/DGT n°2009-145 du 29 mai 2009.*

d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?

Les avenants permettent de réviser les dispositions de la convention collective. Ils sont négociés par les partenaires sociaux (n'hésitez pas à vous reporter au point 4.a. de notre dossier « La convention collective qui m'est applicable est révisée »).

Les avenants annulent et remplacent les dispositions de la convention collective et/ou les avenants plus anciens dès lors qu'ils portent sur le même thème. En effet, chaque avenant précise son champ d'application et quels articles de la convention collective il modifie.

Exemple d'avenant, Avenant n° 34 du 16 avril 2010 relatif aux primes de la Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990.

L'annexe III « Cadres » à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (idcc n° 7014) est modifiée.

Article 1er

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'**article 8** qui figurent en **annexe III « Cadres »** sont majorées de 12 € pour les déplacements en semi-nocturne.

Article 2

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au **1er avril 2010**.

Dans notre exemple, cet avenant du 16 avril 2010 modifie une prime forfaitaire d'éloignement pour les cadres. L'avenant modifie l'article 8 de l'annexe III de la convention collective (article 1er). Il s'applique rétroactivement au 1er avril 2010. L'avenant à prendre compte est celui qui est le plus récent.

Sur les conventions collectives éditées par Juritravail, vous trouverez toujours un sommaire en début d'ouvrage ainsi que les derniers avenants pour avoir toujours à portée de main votre convention collective à jour.

ISBN : 978-2-7597-2603-5