



Convention Collective des Entreprises de Prévention et de Sécurité. ( CCN.3196 )

Mise à jour au 26/12/2006

<http://securite-privee-france.over-blog.com/>

**AVERTISSEMENT :**

Ce document ne dispense en rien de consulter un spécialiste pour adapter au besoin les règles au cas par cas.

Il résulte de ce qui précède que la responsabilité de l'auteur ne saurait être recherchée du fait de l'utilisation du guide et des modèles ci-après sans qu'il n'ait été fait appel à une analyse au cas par cas de la situation.

Les exemples de jurisprudence sont donnés à titre purement indicatif et ne sauraient en aucun cas constituer une garantie de l'orientation de la jurisprudence.

Toujours garder à l'esprit le principe de l'appréciation souveraine des juges du fond, in concreto, variable d'un Conseil de Prud'Hommes à l'autre.

Par conséquent, il est en toutes circonstances impératif de solliciter les conseils d'un professionnel, avant toute action.

# Sommaire

Détail du sommaire en dernière page.

# Convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité. Etendue par arrêté du 25 juillet 1985 JORF 30 juillet 1985.

## Clauses générales

Convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.  
Etendue par arrêté du 25 juillet 1985 JORF 30 juillet 1985.

---

## Article 1

### Champ d'application (1)

La présente convention collective, ses annexes et ses avenants (2), conclue conformément aux dispositions du titre III du livre I<sup>er</sup> du code du travail, et notamment l'article L. 132-4, règle sur l'ensemble du territoire national et les départements d'outre-mer les rapports entre les employeurs et les salariés, quel que soit leur emploi, des entreprises privées exerçant sous une forme quelconque une activité principale 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. Ces entreprises sont considérées comme des entreprises de sécurité, de surveillance et de prévention, au titre de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983.

Elle annule et remplace les conventions collectives, les protocoles, avenants et accords conclus antérieurement.

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

#### 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 aux 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.

---

## Article 2

### Application de la convention

#### 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 proposition de rédaction nouvelle de l'ensemble ou des parties dénoncées ;

- sera complétée, dans les trente 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 D.D.T.E. 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 D.D.T.E.

### 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.

---

## Article 3

### Commission paritaire de conciliation et d'interprétation

Il est institué une commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation de la convention collective composée de trois 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 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 quinze 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 huit 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 quarante-huit 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 I.G.H., des établissements classés ou répertoriés et 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.

---

## Article 4

### Droit syndical

#### 4.01. Liberté d'opinion. - Droit syndical

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

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.

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.

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 trois 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 : un jour pour les salariés de jour, deux jours pour les salariés de nuit, sauf si un jour de repos précède ou suit immédiatement la réunion ;
- pour la province : deux 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 : un 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 : deux repas par jour d'absence autorisée plus frais de transports sur justificatifs sur la base du tarif S.N.C.F. 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 deux chambres d'hôtel.

Les repas et chambres d'hôtel seront remboursés sur la base des tarifs déterminés par l'A.C.O.S.S. 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 trois 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.

---

## Article 5

### Représentation du personnel

#### 5.01. Organisation des élections

Celles-ci feront l'objet d'un accord préélectoral entre les organisations syndicales concernées et l'employeur.

La date des élections sera annoncée 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 quinze jours calendaires avant le jour du scrutin et à la connaissance des électeurs au moins huit jours calendaires avant le jour du scrutin.

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

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

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

Vote par correspondance.

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

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 trois 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.

#### 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.

#### 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.

---

## Article 5

### Représentation du personnel

#### 5.01. Organisation des élections

**(La date des élections doit être placée au plus tard dans les trente 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 vingt jours calendaires à l'avance**) (1) 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 quinze jours calendaires avant le jour du scrutin et à la connaissance des électeurs au moins huit jours calendaires avant le jour du scrutin.

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

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

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

Vote par correspondance.

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

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 trois 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.**

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

**EFFECTIF : 11 à 25.**

**NOMBRE de collèges : 1.**

**COMPOSITION : Collège unique.**

**EFFECTIF : 26 à 149.**

**NOMBRE de collèges : 2.**

**COMPOSITION : 1<sup>er</sup> Collège : employés.**

2<sup>ème</sup> collège : techniciens, maîtrise et cadres.

**EFFECTIF : A partir de 150.**

**NOMBRE de collèges : 3.**

COMPOSITION : 1<sup>er</sup> Collège : employés.

2<sup>ème</sup> collège : techniciens, maîtrise et cadres.

3<sup>ème</sup> collège : cadres.)<sup>(1)</sup>

### 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.**

**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 : 50 à 299.**

**NOMBRE DE CADRES dans l'établissement : Moins de 25.**

**NOMBRE de collèges : 2.**

**REPARTITION DES COLLEGES : Employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres.**

**EFFECTIF TOTAL de l'établissement : 50 à 299.**

**NOMBRE DE CADRES dans l'établissement : 25 et plus.**

**NOMBRE de collèges : 3.**

**REPARTITION DES COLLEGES : Employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres.**

**EFFECTIF TOTAL de l'établissement : 300 et plus.**

**NOMBRE DE CADRES dans l'établissement :**

**NOMBRE de collèges : 3.**

**REPARTITION DES COLLEGES : Employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres)<sup>(1)</sup>.**

### 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 d'une journée sera respecté, sauf cas d'urgence justifiée, pour les absences courtes, le délai sera de trois jours francs pour les absences d'au moins une journée de travail.

## Article 6

### Emploi

#### 6.01. Engagement

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

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

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

2. Tout candidat à un emploi devra présenter lors de l'engagement :

- un certificat de travail délivré par son dernier employeur ;

- une déclaration sur l'honneur spécifiant ne pas avoir été l'objet d'une condamnation non amnistiée et n'être l'objet d'aucune poursuite ou information pénale en cours. Toute déclaration, se révélant fausse, entraînera la rupture immédiate du contrat de travail ;

- un extrait de son casier judiciaire datant de moins de deux 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 est interdit 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 prise de service par le salarié nouvellement engagé et son engagement définitif. Elle est prolongée d'un temps égal aux absences du salarié pendant cette période. Sa durée ainsi que les conditions dans lesquelles il peut y être mis fin, sont fixées, pour chaque catégorie de personnel, par les annexes à la présente convention. Cette durée est rappelée par le contrat de travail écrit.

#### 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 (8<sup>e</sup> 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 obligatoire 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 quatre heures par consultation sur présentation du volet correspondant du carnet de maternité.

##### 6.08.3. Congés de maternité

Après un minimum d'un an de présence dans l'entreprise, les congés de maternité dans la période qui précède et suit l'accouchement, soit seize 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 un 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 douze 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 quatre journées par année civile et par salarié.



Ces absences seront rémunérées à 50 p. 100 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 un rétrogradation. Le salarié retrouvera son salaire antérieur.

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

Toute modification substantielle d'une clause de contrat de travail sera confirmée par écrit par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre rappellera obligatoirement au salarié qu'il bénéficie d'un délai de quinze 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 de délai-congé celui-ci pourra, sur sa demande, s'absenter pour rechercher un nouvel emploi

dans la limite de deux 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 de 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. Certificats 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.

---

## Article 7

### Réglementation du travail

La durée du travail est régie conformément aux dispositions de l'article 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 1<sup>er</sup> juillet 1987, modifié par l'avenant du 23 septembre 1987.

Les dispositions principales de ces accords dont le texte intégral figure en annexe 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 et 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 dix heures sera respectée.

Les repos hebdomadaires des salariés à temps plein sont organisés de façon à laisser deux dimanches de repos par mois en moyenne sur une période de trois 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 une vacation ou une 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 quarante-huit 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 deux jours francs, le cachet de la poste faisant foi.

### 7.03. Absences pour maladie ou accident (1)

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 deux 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 six 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 douze mois.

Afin de favoriser la réalisation de cet étalement, les salariés qui prendront deux des quatre semaines de leur congé principal en dehors de la période du 1<sup>er</sup> 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 p. 100 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 D.O.M.-T.O.M. 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 trois 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 sur l'autre se sera possible.

7.05. Autorisation d'absence pour événements exceptionnels

Tout salarié ayant au moins un 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 : une semaine calendaire ;
- mariage d'un enfant : deux jours ouvrés ;
- mariage du frère ou de la soeur : un jour ouvré ;
- décès du conjoint : trois jours ouvrés ;
- décès du père ou de la mère : un jour ouvré ;
- décès d'un enfant : trois jours ouvrés ;
- décès du père ou de la mère du conjoint : un jour ouvré ;
- décès du frère ou de la soeur : un jour ouvré ;
- présélection militaire : trois jours ouvrés ;

- pour chaque naissance survenue au foyer ou pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption : trois 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 un 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 huit semaines.

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

- trois semaines à trente-six heures, une semaine à quarante-huit heures ;
- une semaine à trente-deux heures, une semaine à quarante heures, une semaine à quarante-quatre heures ;
- trois semaines à quarante-quatre heures, une semaine à trente-six 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 quatre semaines, constituée de trois semaines à trente-six heures et d'une semaine à quarante-huit heures, pourront, au sein de chaque cycle, déplacer la semaine de quarante-huit 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 trente-neuf 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 trente-neuf 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 (2).

3. Lorsque la durée du travail de ces personnels est organisée sous forme de cycles, des plannings de services 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 sept 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 quarante-huit 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 douze heures pour les services englobant un temps de présence vigilante.

#### 7.09. Durée maximale de travail

La semaine de travail ne pourra excéder quatre fois douze heures, soit quarante-huit heures, et sur douze semaines consécutives la durée hebdomadaire ne pourra dépasser quarante-six heures. Un jour de repos minimum sera ménagé après toute période de quarante-huit 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 quarante-six 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 quarante-quatre heures puisse être portée à quarante-huit heures (3).

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.

---

## Article 8

### Classifications

#### 8.01. Classifications professionnelles et rémunérations

Sont définis à l'annexe spécifique 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 A.P.E. ;
- les nom, prénom 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.

---

## Article 9

### Rémunération

#### 9.01. Détermination du salaire de référence

Le salaire de référence conventionnel est le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le terme du contrat de travail, ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des trois 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 p. 100 après quatre ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 5 p. 100 après sept ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 8 p. 100 après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 10 p. 100 après douze ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 12 p. 100 après quinze 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 deux 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 :

ANNEES D'APPLICATION de la convention : Première.

FRACTION DE PRIME effectivement versée : 1/3.

ANNEES D'APPLICATION de la convention : Deuxième.

FRACTION DE PRIME effectivement versée : 2/3.

ANNEES D'APPLICATION de la convention : Troisième.

FRACTION DE PRIME effectivement versée : 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

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 1<sup>er</sup> mai est régi par les articles L. 222-5 et suivants du code du travail.

---

## Article 10

### Hygiène et sécurité et conditions de travail

#### 10.01. Dispositions générales

Les comités d'hygiène et 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.

---

## Article 11

## Sécurité professionnelle

### 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 transmissions et de contrôle, véhicules, armes, clés, etc., appartenant soit à leur entreprise, soit à l'entreprise bénéficiaire de la prestation.

En conséquence, les salariés :

- s'obligent non seulement à la plus grande discrétion, mais à respecter rigoureusement le secret professionnel pendant la durée et au-delà du terme du contrat de travail ;
- s'engagent à restituer matériels et documents soit sur demande de l'employeur ou de son représentant, soit en cas de rupture du contrat de travail au plus tard le dernier jour de leur service, sans qu'il soit besoin ni d'une demande préalable, ni d'une mise en demeure ;
- s'interdisent la reproduction ou la copie totale ou partielle des documents ou matériels pour un usage personnel ou illicite et d'en faire bénéficier quiconque pendant la durée et au-delà du terme du contrat de travail.

### 11.03. Délégation de pouvoirs

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

- d'une part, qu'entrent dans la mission même des sociétés de prévention et de sécurité, non seulement la sécurité et la surveillance des entreprises bénéficiaires de la prestation, mais aussi le secret des informations propres à l'organisation ainsi qu'à la nature et au fonctionnement des installations des entreprises bénéficiaires de la prestation ;
- d'autre part, qu'en raison de la dispersion des postes de travail une nécessaire décentralisation s'opère au plan des pouvoirs et autorité dont sont investis de ce fait certains salariés.

En conséquence, les salariés qui, du fait de leurs fonctions ou de leur affectation, peuvent se voir déléguer tout pouvoir

pour réaliser au lieu et place du chef d'entreprise certaines tâches et pour respecter les obligations liées au contrat de prestation de service, sont soumis aux mêmes contraintes de discrétion et d'efficacité que le chef d'entreprise et peuvent, en cas de négligence ou 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.

---

## Article 12

### Modification de la situation juridique de l'employeur

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.

---

## Article 13

### Formation professionnelle et formation permanente

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.

---

## Article 14

### Prévoyance

Dernière modification : M(Avenant 2002-06-10 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2002-31 étendu par arrêté du 7 février 2003 JORF 19 février 2003).

#### Article 14-1

##### Champ d'application

Il est instauré au profit de l'ensemble des salariés cadres et non cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective un régime de prévoyance collective. 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.

#### Article 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 discontinuée, au cours des 12 mois précédant l'événement ouvrant droit à la prestation.

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

#### Article 14-3

##### Caractéristiques du régime des salariés non cadres

##### A. - Garanties en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, ou à la date à laquelle il est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité de troisième catégorie ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux supérieur ou égal à 66 % avec nécessité du recours à l'assistance d'une tierce personne, il est versé, au choix du bénéficiaire principal selon sa situation :

- soit un capital en un versement unique d'un montant égal à 120 % du salaire annuel brut de référence total ;

- 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 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 adjoind un capital, en un versement unique, d'un montant égal à 85 % du salaire annuel brut de référence total ;

- soit une rente temporaire versée au conjoint survivant d'un montant annuel égal à 10 % du salaire annuel brut de référence. Elle est versée au conjoint survivant jusqu'à ce qu'il atteigne son 55e anniversaire,

à laquelle il est adjoind un capital, en un versement unique, d'un montant égal à 80 % du salaire annuel brut de référence total.

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'un 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.  
Frais d'obsèques

En cas de décès du salarié ou de l'un de ses ayants droit (conjoint 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.

Double effet

Le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié survenant avant son 60e anniversaire, 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 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, mais si l'option retenue au jour du décès du salarié correspond au capital minoré avec versement de la rente temporaire au conjoint survivant, celle-ci est supprimée à la date de décès du conjoint survivant.

B. - Garantie en cas d'incapacité 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 indemnité intervient en relais aux obligations de maintien de salaire assuré par 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 1er jour d'arrêt de travail.

En tout état de cause, le cumul des indemnités perçues au titre du régime général de la sécurité sociale et du régime de prévoyance, ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, indemnités ASSEDIC), ne pourra conduire l'intéressé

à percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

Le service des indemnités journalières complémentaires est maintenu tant qu'il y a versement des indemnités journalières sécurité sociale et au plus tard jusqu'au 1 095 e jour d'arrêt de travail, jusqu'à la liquidation de la pension vieillesse pour inaptitude au travail, et au plus tard jusqu'au 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant celui du 65e anniversaire.

C. - Garantie invalidité. - Incapacité permanente professionnelle

Le salarié placé en situation d'invalidité, à la suite d'une décision de la sécurité sociale ou du médecin conseil de l'institution (salarié 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 le salarié a été classé.

S'agissant d'une invalidité 1re catégorie, le montant de la rente est de 48 % du salaire brut de référence, y compris la rente brute de la sécurité sociale (reconstituée de manière théorique pour les salariés n'ayant pas 200 heures).

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

Le cumul des rentes versées par la sécurité sociale et par le régime de prévoyance avec l'éventuel salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution ne peut conduire le bénéficiaire à percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait normalement poursuivi son activité professionnelle.

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

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

Les services des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations brutes de la sécurité sociale ou de la décision du médecin conseil de l'institution (salarié effectuant moins de 200 heures), jusqu'à la liquidation de la retraite, et au plus tard jusqu'au premier jour du trimestre civil suivant celui du 60e anniversaire.

Article 14-4

Caractéristiques du régime des salariés cadres

A. - Garanties en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive

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

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. 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 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 à moins de 16 ans ;

- 12 % du salaire 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 ;

- soit une rente temporaire au conjoint survivant d'un montant annuel égal à 10 % du salaire annuel brut de référence. Cette rente est versée au conjoint survivant jusqu'à ce qu'il atteigne son 60<sup>e</sup> anniversaire.

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 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.

Double effet

Le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié survenant avant son 60<sup>e</sup> anniversaire, 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 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, mais si l'option retenue au jour du décès du salarié correspond au versement de la rente temporaire au conjoint survivant, celle-ci est supprimée à la date de décès du conjoint survivant.

B. - Garantie en cas d'incapacité 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 y compris les prestations brutes de la sécurité sociale.

Cette indemnité intervient en relais aux obligations de maintien de salaire assuré par 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<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail continu. Toutefois dès lors que cet arrêt de travail atteint une durée continue de 40 jours, la prestation sera assurée, à effet rétroactif, à compter du 11<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail.

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

Le service des indemnités journalières complémentaires est maintenu tant qu'il y a versement des indemnités journalières sécurité sociale, jusqu'à la liquidation de la pension vieillesse pour inaptitude au travail, et au plus tard jusqu'au premier jour du mois civil suivant celui du 65<sup>e</sup> anniversaire.

C. - Garantie invalidité. - Incapacité permanente professionnelle



Le salarié placé en situation d'invalidité à la suite d'une décision de la sécurité sociale ou du médecin-conseil de l'institution (salarié 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 le salarié a été classé.

S'agissant d'une invalidité 1re catégorie, le montant de la rente est de 48 % du salaire brut de référence, y compris la rente brute de la sécurité sociale (reconstituée de manière théorique pour les salariés n'ayant pas 200 heures). L'incapacité permanente professionnelle dont le taux est compris entre 33 % et 66 % est assimilée à l'invalidité de 1re catégorie.

Le cumul des rentes versées par la sécurité sociale et par le régime de prévoyance avec l'éventuel salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution ne peut conduire le bénéficiaire à percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait normalement poursuivi son activité professionnelle.

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

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

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations brutes de la sécurité sociale ou de la décision du médecin-conseil de l'institution (salarié effectuant moins de 200 heures), jusqu'à la liquidation de la retraite, et au plus tard jusqu'au premier jour du trimestre civil suivant celui du 60e anniversaire.

#### Article 14-5

##### Dévolution du capital décès

A défaut de désignation de bénéficiaire, le capital sera versé :

- au conjoint non séparé de droit ou de fait ou au partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (PACS) ;
- à défaut, et par parts égales entre eux :
- aux enfants du salarié, reconnus ou adoptifs ;
- à défaut, à ses descendants ;
- à défaut de descendants directs, aux pères et mères survivants ;
- à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants ;
- à défaut, aux autres héritiers.

A tout moment, le salarié peut désigner, comme bénéficiaire du capital, la personne de son choix. Néanmoins, les éventuelles majorations pour enfant à charge sont, en tout état de cause, versées à la personne qui a effectivement les enfants fiscalement à charge, à la suite du décès du salarié.

Le choix entre capital et capital minoré et rente éducation ou rente au conjoint survivant est exprimé lors de la demande de prestations ; il est définitif. En présence de plusieurs bénéficiaires et à défaut d'accord entre ceux-ci lors de la demande de prestations, l'AG 2 R Prévoyance privilégiera les éventuels enfants mineurs. A défaut, c'est la prestation en capital qui sera versée.

#### Article 14-6

##### Enfants à charge. - Définition

Pour l'application des garanties décès et rente éducation, sont considérés comme à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants du salarié ou de son conjoint ou concubin, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18e anniversaire sans condition ;
- jusqu'au 26e anniversaire pendant la durée :
- de l'apprentissage ou des études ;
- de l'inscription à l'ANPE comme demandeurs d'emploi ou effectuant un stage préalablement, dans l'un et l'autre cas, à l'exercice d'un premier emploi rémunéré ;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité survenant avant le 21e anniversaire et équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale, attestée par un avis médical, ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et qu'il est titulaire de la carte d'invalidé civil.

Cependant, les enfants du conjoint ou concubin du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès ne sont considérés comme enfants à charge que si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire. Par assimilation, sont considérés à charge les enfants nés viables dans les 300 jours qui suivent le décès du salarié.

#### Article 14-7

##### Conjoint. - Définition

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.

#### Article 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, tel 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.

#### Article 14-9

##### Revalorisation

Les prestations prévues par le présent avenant (rentes éducation, rentes de conjoint, indemnités journalières, rentes d'invalidité et rentes d'incapacité permanente professionnelle) sont revalorisées selon l'évolution du point de retraite complémentaire de l'ARRCO et aux mêmes dates.

Cette revalorisation est appliquée par les organismes désignés à l'article 4 durant le temps de leur désignation.

## Clauses générales, Rémunération des jours fériés, Interprétation

---

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 C.F.D.T. ;

La C.F.T.C. ;

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 deux 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.

## Préambule

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 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 C.N.P.F. ; 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 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 trente-cinq heures, de pouvoir encore effectuer quarante-huit heures par semaine sans autorisation de l'inspecteur du travail.

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

b) Les avenants (n°s 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, gardiennage et de sécurité.

D'autre part, convaincus que la diminution de la durée de travail et 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.

---

## Article 1

### Champ d'application

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.

---

## Article 2

### Date d'application

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

---

## Article 8

### Heures supplémentaires

Dernière modification : M(Avenant n° 2 1987-11-18 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.
- 

## Article 12

## Dispositions diverses

Dernière modification : M(Avenant n° 2 1987-11-18 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.

---

## Article 13

### Extension

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 quinze jours en vue de trouver une solution permettant d'obtenir l'extension totale.

---

## Préambule

Dernière modification : M(Avenant n° 1 1987-09-23 en vigueur le 1er janvier 1988 étendu par arrêté du 15 décembre 1987 JORF 29 décembre 1987)

Les parties signataires de l'accord national professionnel du 1<sup>er</sup> 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 82-41 du 16 janvier 1982 a ramené la durée légale du temps de travail de quarante à trente-neuf heures par semaine ;

Les avenants n° 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> janvier (0 heure) au 31 décembre (24 heures) ;

Le mois civil va du 1<sup>er</sup> 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 1

Dernière modification : M(Avenant n° 1 1987-09-23 en vigueur le 1er janvier 1988 étendu par arrêté du 15 décembre 1987 JORF 29 décembre 1987)

Le présent accord s'applique aux entreprises de prévention et de sécurité visées à l'article 1<sup>er</sup> 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

La nécessité du service évoquée dans le préambule rend impossible de faire effectuer trente-neuf heures de travail par semaine par des services identiques. Ces services sont de durée variable, différente 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 huit semaines.

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

- trois semaines à trente-six heures, une semaine à quarante-huit heures ;
- une semaine à trente-deux heures, une semaine à quarante heures, une semaine à quarante-quatre heures ;
- trois semaines à quarante-quatre heures, une semaine à trente-six 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 quatre semaines constituée de trois semaines à trente-six heures et d'une semaine à quarante-huit heures, pourront, au sein de chaque cycle, déplacer la semaine de quarante-huit 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 trente-neuf 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 sept 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 quarante-huit heures à l'avance. Son refus pour raisons justifiées ne peut entraîner de sanctions disciplinaires (1).

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.

---

## Article 3

Dernière modification : M(Avenant n° 1 1987-09-23 en vigueur le 1er janvier 1988 étendu par arrêté du 15 décembre 1987 JORF 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

Dernière modification : M(Avenant n° 1 1987-09-23 en vigueur le 1er janvier 1988 étendu par arrêté du 15 décembre 1987 JORF 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 douze heures pour les services englobant un temps de présence vigilante.

---

## Article 5

Dernière modification : M(Avenant n° 1 1987-09-23 en vigueur le 1er janvier 1988 étendu par arrêté du 15 décembre 1987 JORF 29 décembre 1987)

Il est convenu, pour la mise en place des horaires de travail, que la semaine de travail ne pourra excéder quatre fois douze heures, soit quarante-huit heures, et que sur douze semaines consécutives, elle ne pourra excéder quarante-six heures. Un jour de repos minimum sera ménagé après toutes périodes de quarante-huit heures de service.

---

## Article 6

Dernière modification : M(Avenant n° 1 1987-09-23 en vigueur le 1er janvier 1988 étendu par arrêté du 15 décembre 1987 JORF 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 quarante-six heures par semaine d'une façon permanente sans autorisation de l'inspection du travail.

---

## Article 7

Dernière modification : M(Avenant n° 1 1987-09-23 en vigueur le 1er janvier 1988 étendu par arrêté du 15 décembre 1987 JORF 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 d'un 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

Dernière modification : M(Avenant n° 1 1987-09-23 en vigueur le 1er janvier 1988 étendu par arrêté du 15 décembre 1987 JORF 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 quarante-quatre heures puisse être portée à quarante-huit 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.

---

## Article 9

Dernière modification : M(Avenant n° 1 1987-09-23 en vigueur le 1er janvier 1988 étendu par arrêté du 15 décembre 1987 JORF 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 quarante-huit heures, et de toute disposition nécessaire permettant son entrée en vigueur.

---

## Article 10

Dernière modification : M(Avenant n° 1 1987-09-23 en vigueur le 1er janvier 1988 étendu par arrêté du 15 décembre 1987 JORF 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 quinze jours en vue de trouver une solution permettant d'obtenir l'extension totale.

---

## Article 11

Dernière modification : M(Avenant n° 1 1987-09-23 en vigueur le 1er janvier 1988 étendu par arrêté du 15 décembre 1987 JORF 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 1<sup>er</sup> jour du mois suivant son extension.

---

## Préambule et champ d'application

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 Prosécur, S.N.E.S. et S.N.E.T., 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 droit des salariés et ne préjuge pas des dispositions légales ou contractuelles qui pourraient être prises ultérieurement dans ce domaine.

Les parties signataires conviennent expressément qu'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.

---

## Article 1<sup>er</sup>

### Durée du travail

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 dix heures mais ne peut dépasser douze 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.

---

## Article 2

### Organisation du temps de travail

Par application de l'article L. 212-5, le temps du travail peut être aménagé sur une période maximale de quatre semaines ; à l'intérieur de cette période, la durée hebdomadaire du travail est susceptible de variation dans la limite maximale de quarante-huit 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 douze heures. Vingt-quatre heures de repos doivent être prévues après quarante-huit heures de travail.

Vu les us et coutumes et la spécificité de la profession et suivant les exigences du service, les services I.G.H. 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 une semaine avant leur entrée en vigueur.

---

## Article 3

### Contrôle et modification de l'horaire

Les plannings de vacation sont établis par référence à la durée de 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 une semaine avant son entrée en vigueur.

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

Le délai spécifié d'une 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.

---

## Article 4

### Prestation exceptionnelle

En cas de prestation demandée par un nouveau client et présentant un caractère d'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 douze 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.

---

## Article 5



## Congés payés

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.

---

### Article 6

#### Modalités de décompte des heures supplémentaires et de paiement

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 trente-neuf heures calculée en fin de période, sur le nombre d'heures réalisées.

Formule de calcul :

Total des heures travaillées dans la période/Nombre de semaines de la période = D

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

Si D est supérieur à 39 heures et inférieur ou égal à 47 heures :  
H.S. à 25 p. 100.

Si D est supérieur à 47 heures : H.S. à 50 p. 100.

Si la durée complète du travail est comprise dans la durée d'un mois, les majorations pour les 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.

---

### Article 7

## Bilan d'application

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 six mois et au plus tard pour la première fois, un 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 deux 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.

---

## Article 8

### Durée

Cet accord est à durée déterminée de trois ans.

Au plus tard six 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.

---

## Article 9

### Révision

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.

---

## Article 10

### **(première phrase exclue de l'extension)**

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 746Z).

---

## Article 10

### **Entrée en vigueur**

**(L'accord entrera en application le 1<sup>er</sup> 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 746Z).

## Annexe II Classification des postes d'emploi

---

### Préambule

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'éducation 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**

Dernière modification : M(Avenant n° 1 1987-12-17 étendu par arrêté du 1er juin 1988 JORF 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.

##### 1<sup>er</sup> 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'éducation nationale. La qualification professionnelle requise s'acquiert rapidement dans l'entreprise.

##### 1<sup>er</sup> 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 :

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'éducation nationale (C.A.P. d'agent de

prévention et de sécurité notamment). La qualification professionnelle requise s'acquiert par une formation appropriée.

1<sup>er</sup> 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'éducation nationale. La qualification professionnelle requise s'acquiert par une formation spécifique.

1<sup>er</sup> 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 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 de 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'éducation nationale. La qualification professionnelle requise s'acquiert par une formation longue dans plusieurs domaines.

1<sup>er</sup> 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

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 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'éducation nationale.

1<sup>er</sup> 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'éducation nationale.

1<sup>er</sup> 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 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'éducation nationale.

1<sup>er</sup> échelon :

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

2e échelon :

Agent de maîtrise assumant la responsabilité de l'encadrement de personnels exécutant des travaux de natures différentes 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

Position I :

Les ingénieurs et cadres de la position I sont des salariés titulaires d'un diplôme des niveaux II et I de l'éducation nationale, ne pouvant justifier de plus de deux 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'éducation nationale dès qu'ils peuvent justifier de deux 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 un domaine 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 technique, commerciale, administrative 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

---

Voir accords de salaires.

## Article 1

### Domaine d'application

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

---

## Article 2

### Période d'essai

Conformément à l'article 6.02 des clauses générales de la présente convention, la durée de la période d'essai est fixée à deux mois.

Cette période peut être prolongée d'un mois une seule fois, d'un commun accord, sous réserve d'un délai de prévenance de deux jours ouvrés, si les conditions n'ont pas permis d'apprécier le travail exécuté.

Pendant la période d'essai, y compris son renouvellement, les parties peuvent se séparer librement en respectant les durées de délai-congé prévues à l'article 9 de la présente annexe.

---

## Article 3

### Affectation provisoire

Tout agent d'exploitation, employé administratif ou technicien assurant l'intérim d'un poste de classification supérieure pendant une période continue de plus de deux 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.

---

## Article 4

### Exécution d'heures de permanence

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.

---

## Article 5

### Port de l'uniforme

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 restitués au terme du contrat de travail sans qu'il soit besoin ni d'une demande préalable ni d'une mise en demeure.

---

## Article 6

### Prime de panier

Une indemnité de panier est accordée au personnel effectuant un service de façon continue ou en horaire décalé pour une durée minimale de dix heures.

Cette indemnité uniforme pour les services de jour et de nuit est égale à 50 p. 100 du tarif maximum déterminé par l'A.C.O.S.S. pour l'indemnité de jour.

Elle ne se cumulera pas avec toute autre indemnité ou avantage de même nature.

---

## Article 7

### Agent conducteur de chien de garde et de défense

Dernière modification : M(Avenant n° 1 1987-12-17 étendu par arrêté du 2 mai 1988 JORF 7 mai 1988).

Les agents d'exploitation conducteurs de chien de garde et de défense propriétaires de leur chien, âgé de dix-huit mois, tatoué et inscrit au registre de la société centrale canine bénéficient d'un remboursement forfaitaire correspondant à l'amortissement et aux dépenses d'entretien.

Le remboursement forfaitaire est égal à 3 F par heure de travail de l'équipe conducteur-chien.

Le remboursement est porté à 4,50 F lorsque le chien qui remplit les conditions précédentes fait l'objet d'un certificat de dressage délivré par un dresseur patenté ou un organisme officiel. Ce remboursement est porté à 6 F si le chien qui remplit l'ensemble des conditions précédentes est de plus inscrit au livre des origines françaises et entraîné régulièrement dans un club canin (1).

---

## Article 8

### Maladie - Accident

Sous réserve d'avoir satisfait aux obligations de l'article 7-03 des clauses générales, après trois 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 :

ANNEES d'ancienneté dans l'entreprise : Plus de 3.

90 % 1ère période (carence 10 jours) : Pendant 30 jours.

70 % 2ème période : Les 30 jours suivants.

ANNEES d'ancienneté dans l'entreprise : Plus de 8.

90 % 1ère période (carence 10 jours) : Pendant 45 jours.

70 % 2ème période : Les 45 jours suivants.

ANNEES d'ancienneté dans l'entreprise : Plus de 13.

90 % 1ère période (carence 10 jours) : Pendant 60 jours.

70 % 2ème période : Les 45 jours suivants.

ANNEES d'ancienneté dans l'entreprise : Plus de 18.

90 % 1ère période (carence 10 jours) : Pendant 60 jours.

70 % 2ème période : Les 75 jours suivants.

ANNEES d'ancienneté dans l'entreprise : Plus de 23.

90 % 1ère période (carence 10 jours) : Pendant 75 jours.

70 % 2ème période : Les 75 jours suivants.

ANNEES d'ancienneté dans l'entreprise : Plus de 28.

90 % 1ère période (carence 10 jours) : Pendant 90 jours.

70 % 2ème période : 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 douze mois consécutifs.

Si un ou plusieurs congés pour maladie sont accordés au cours d'un cycle de douze 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.

---

## Article 9



## Délai-congé

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 :

DUREE DU DELAI CONGE :

PERIODE de service continu dans l'entreprise :

Inférieur à 15 jours.

Rupture du fait du salarié :

Niveaux 1 à 3 :

Niveaux 4 - 5 :

Rupture du fait de l'employeur :

Niveaux 1 à 3 :

Niveaux 4 - 5 :

DUREE DU DELAI CONGE :

PERIODE de service continu dans l'entreprise :

De 15 jours à 1 mois.

Rupture du fait du salarié :

Niveaux 1 à 3 : 1 jour ouvré.

Niveaux 4 - 5 : 1 jour ouvré.

Rupture du fait de l'employeur :

Niveaux 1 à 3 : 1 jour ouvré.

Niveaux 4 - 5 : 1 jour ouvré.

DUREE DU DELAI CONGE :

PERIODE de service continu dans l'entreprise :

De plus de 1 mois à 2 mois.

Rupture du fait du salarié :

Niveaux 1 à 3 : 2 jours ouvrés.

Niveaux 4 - 5 : 2 jours ouvrés.

Rupture du fait de l'employeur :

Niveaux 1 à 3 : 2 jours ouvrés.

Niveaux 4 - 5 : 2 jours ouvrés.

DUREE DU DELAI CONGE :

PERIODE de service continu dans l'entreprise :

De plus de 2 mois à 6 mois.

Rupture du fait du salarié :

Niveaux 1 à 3 : 7 jours calendaires.

Niveaux 4 - 5 : 14 jours calendaires (1).

Rupture du fait de l'employeur :

Niveaux 1 à 3 : 7 jours calendaires.

Niveaux 4 - 5 : 14 jours calendaires (1).

DUREE DU DELAI CONGE :

PERIODE de service continu dans l'entreprise :

De plus de 6 mois à 2 ans.

Rupture du fait du salarié :

Niveaux 1 à 3 : 1 mois.

Niveaux 4 - 5 : 1 mois.

Rupture du fait de l'employeur :

Niveaux 1 à 3 : 1 mois.

Niveaux 4 - 5 : 1 mois.

DUREE DU DELAI CONGE :

PERIODE de service continu dans l'entreprise :

De plus de 2 ans.

Rupture du fait du salarié :

Niveaux 1 à 3 : 1 mois.

Niveaux 4 - 5 : 2 mois.

Rupture du fait de l'employeur :

Niveaux 1 à 3 : 2 mois.

Niveaux 4 - 5 : 2 mois.

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

---

## Article 10

### Départ à la retraite

A partir de l'âge légal 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 deux 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 deux mois.

Le salarié aura droit à une indemnité de départ fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise à (1) :

- un demi-mois de salaire après cinq ans d'ancienneté ;
- un mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
- trois mois de salaire après vingt 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.

## Annexe V Agents de maîtrise

---

### Article 1

#### Domaine d'application

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

---

### Article 2

#### Période d'essai

Conformément à l'article 6.02 des clauses générales, la durée de la période d'essai est fixée de la manière suivante :

- deux mois pour les salariés classés dans les niveaux I et II définis à l'annexe Classifications ;
- trois mois pour les salariés classés dans le niveau III défini à l'annexe Classifications.

Ces périodes peuvent être renouvelées une seule fois d'un commun accord, sous réserve d'un délai de prévenance de sept jours calendaires, si les conditions n'ont pas permis d'apprécier le travail exécuté.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent se séparer librement en respectant les durées de délai-congé prévues à l'article 8 de la présente annexe.

---

### Article 3

#### Durée et organisation du travail

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.

---

## Article 4

### Affectation provisoire

Tout agent de maîtrise assurant l'intérim d'un poste de classification supérieure pendant une période continue de plus de deux 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.

---

## Article 5

### Port de l'uniforme

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 restitués au terme du contrat de travail sans qu'il soit besoin ni d'une demande préalable ni d'une mise en demeure.

---

## Article 6

### Congés annuels supplémentaires payés

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

- deux jours après cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise comme agent de maîtrise ;
- trois jours après huit ans d'ancienneté dans l'entreprise comme agent de maîtrise ;
- quatre jours après douze ans d'ancienneté dans l'entreprise comme agent de maîtrise.

---

## Article 7

### Maladie - Accident

Sous réserve d'avoir satisfait aux obligations de l'article 7.03 des clauses générales, après deux 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 :

ANNEES d'ancienneté dans l'entreprise : Plus de 2.

90 p. 100 1ère période (carence 3 jours : Pendant 30 jours.

75 p. 100 2ème période : Les 30 jours suivants.

ANNEES d'ancienneté dans l'entreprise : Plus de 8.

90 p. 100 1ère période (carence 3 jours : Pendant 45 jours.

75 p. 100 2ème période : Les 45 jours suivants.

ANNEES d'ancienneté dans l'entreprise : Plus de 13.

90 p. 100 1ère période (carence 3 jours : Pendant 60 jours.

75 p. 100 2ème période : Les 60 jours suivants.

ANNEES d'ancienneté dans l'entreprise : Plus de 18.

90 p. 100 1ère période (carence 3 jours : Pendant 75 jours.

75 p. 100 2ème période : Les 75 jours suivants.

ANNEES d'ancienneté dans l'entreprise : Plus de 23.

90 p. 100 1ère période (carence 3 jours : Pendant 90 jours.

75 p. 100 2ème période : Les 90 jours suivants.

ANNEES d'ancienneté dans l'entreprise : Plus de 28.

90 p. 100 1ère période (carence 3 jours : Pendant 105 jours.

75 p. 100 2ème période : 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 douze mois consécutifs.

Si un ou plusieurs congés pour maladie sont accordés au cours d'un cycle de douze 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.

---

## Article 8

### Délai-congé

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 :

DUREE DU DELAI CONGE :

PERIODE de service continu dans l'entreprise :

Inférieur à 15 jours.

Rupture du fait du salarié :



Niveaux 1 à 3 :

Niveaux 4 - 5 :

Rupture du fait de l'employeur :

Niveaux 1 à 3 :

Niveaux 4 - 5 :

DUREE DU DELAI CONGE :

PERIODE de service continu dans l'entreprise :

De plus de 15 jours à 2 mois.

Rupture du fait du salarié :

Niveaux 1 à 3 : 1 semaine.

Niveaux 4 - 5 : 1 semaine.

Rupture du fait de l'employeur :

Niveaux 1 à 3 : 1 semaine.

Niveaux 4 - 5 : 1 semaine.

DUREE DU DELAI CONGE :

PERIODE de service continu dans l'entreprise :

De plus de 2 mois à 3 mois.

Rupture du fait du salarié :

Niveaux 1 à 3 : 1 semaine.

Niveaux 4 - 5 : 2 semaines (1).

Rupture du fait de l'employeur :

Niveaux 1 à 3 : 1 semaine.

Niveaux 4 - 5 : 2 semaines (1).

DUREE DU DELAI CONGE :

PERIODE de service continu dans l'entreprise :

De plus de 3 mois à 6 mois.

Rupture du fait du salarié :

Niveaux 1 à 3 : 2 semaines (1).

Niveaux 4 - 5 : 2 semaines (1).

Rupture du fait de l'employeur :

Niveaux 1 à 3 : 2 semaines (1).

Niveaux 4 - 5 : 2 semaines (1).

DUREE DU DELAI CONGE :

PERIODE de service continu dans l'entreprise :

De plus de 6 mois à 2 ans.

Rupture du fait du salarié :

Niveaux 1 à 3 : 1 mois.

Niveaux 4 - 5 : 2 mois.

Rupture du fait de l'employeur :

Niveaux 1 à 3 : 1 mois.

Niveaux 4 - 5 : 2 mois.

DUREE DU DELAI CONGE :

PERIODE de service continu dans l'entreprise :

De plus de 2 ans.

Rupture du fait du salarié :

Niveaux 1 à 3 : 1 mois.

Niveaux 4 - 5 : 3 mois.

Rupture du fait de l'employeur :

Niveaux 1 à 3 : 2 mois.

Niveaux 4 - 5 : 3 mois.

9ZZ NB : (1) Sauf pendant le renouvellement éventuel de la période d'essai, dans ce cas sept jours calendaires.

---

## Article 9

### Départ à la retraite

A partir de l'âge légal 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 deux 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 deux mois.

Le salarié aura droit à une indemnité de départ fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise à (1) :

- un demi-mois de salaire après cinq ans d'ancienneté ;
- un mois et demi de salaire après dix ans d'ancienneté ;
- deux mois et demi de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
- quatre mois de salaire après vingt 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.

## Annexe VI Cadres

---

### Article 1

#### Domaine d'application

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

---

### Article 2

#### Contrat de travail

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.

---

### Article 3

#### Période d'essai

Elle est fixée à trois mois pour les cadres en positions I et II, à six mois pour les cadres en position III.

Cette période peut être renouvelée une seule fois d'un commun accord sous réserve d'un délai de prévenance de quatorze jours calendaires si les conditions n'ont pas permis d'apprécier les compétences réelles du cadre.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent se séparer librement en respectant les durées de délai-congé prévues à l'article 9 de la présente annexe.

---

## Article 4

### Délégation de responsabilité

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.

---

## Article 5

### Déplacements professionnels

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 deux mois et moins d'un 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 deux mois et de moins d'un 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 deux 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 d'un an hors métropole feront, pour la fixation des conditions de séjour, l'objet d'une entente préalable entre le cadre et sa direction.

---

## Article 6

## Changement de résidence

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.

---

### Article 7

#### Congé annuel supplémentaire payé

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

- deux jours après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise comme cadre ;
- trois jours après cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise comme cadre ;
- quatre jours après huit ans d'ancienneté dans l'entreprise comme cadre.

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

---

### Article 8

#### Maladie ou accident

Après un 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.

ANNEES d'ancienneté dans l'entreprise : Plus de 1.

100 % 1ère période : Pendant 30 jours.

75 % 2ème période : Les 45 jours suivants.

ANNEES d'ancienneté dans l'entreprise : Plus de 5.

100 % 1ère période : Pendant 45 jours.

75 % 2ème période : Les 60 jours suivants.

ANNEES d'ancienneté dans l'entreprise : Plus de 10.

100 % 1ère période : Pendant 60 jours.

75 % 2ème période : Les 90 jours suivants.

ANNEES d'ancienneté dans l'entreprise : Plus de 15.

100 % 1ère période : Pendant 90 jours.

75 % 2ème période : Les 120 jours suivants.

ANNEES d'ancienneté dans l'entreprise : Plus de 20.

100 % 1ère période : Pendant 120 jours.

75 % 2ème période : 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 douze mois consécutifs.

Si un ou plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'un cycle de douze 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.

---

## Article 9

### Délai-congé

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 :

PERIODE DE SERVICE CONTINU dans l'entreprise :

Moins de 15 jours.

DUREE DU DELAI-CONGE :

PERIODE DE SERVICE CONTINU dans l'entreprise :

De 15 jours à 1 mois.

DUREE DU DELAI-CONGE : 7 jours calendaires.

PERIODE DE SERVICE CONTINU dans l'entreprise :

De plus de 1 mois à 3 mois.

DUREE DU DELAI-CONGE : 14 jours calendaires.

PERIODE DE SERVICE CONTINU dans l'entreprise :

De plus de 3 mois à 6 mois.

DUREE DU DELAI-CONGE : 1 mois (1).

PERIODE DE SERVICE CONTINU dans l'entreprise :

De plus de 6 mois à 1 an.

DUREE DU DELAI-CONGE : 2 mois (2).

PERIODE DE SERVICE CONTINU dans l'entreprise :

Plus de 1 an.

DUREE DU DELAI-CONGE : 3 mois.

---

## Article 10



## Départ à la retraite

A partir de l'âge légal 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 trois 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 trois mois.

Le salarié aura droit à une indemnité de départ fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise à (1) :

ANCIENNETE : Inférieure à 5 ans.

INDEMNITE TOTALE exprimée en mois : Indemnité légale.

ANCIENNETE : De 5 à 10 ans.

INDEMNITE TOTALE exprimée en mois : 1 mois.

ANCIENNETE : De 10 à 15 ans.

INDEMNITE TOTALE exprimée en mois : 2 mois.

ANCIENNETE : De 15 à 20 ans.

INDEMNITE TOTALE exprimée en mois : 3 mois.

ANCIENNETE : Plus de 20 ans.

INDEMNITE TOTALE exprimée en mois : 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.

---

## Article 11

## Organisation du travail

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 collective

---

### Préambule

Le présent avenant et son annexe ont pour objet de modifier les dispositions de l'article 14 étendu de la convention collective nationale relatif au régime de prévoyance collective applicable dans la branche et ce, conformément aux souhaits exprimés par les partenaires sociaux dans l'article 2 de l'accord du 30 octobre 2000.

De fait, ils annulent et remplacent l'accord du 14 octobre 1988 constituant l'annexe VII de la convention collective en définissant un nouveau régime de prévoyance collective applicable à l'ensemble des salariés de la branche.

Il a pour objet d'instaurer un régime obligatoire à toutes les entreprises de la branche.

Les modalités de ce régime sont définies ci-après.

---

### Article 1

Les dispositions de l'article 14 sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

---

### Article 2

La cotisation globale du régime est fonction du traitement annuel brut de référence et se répartit de la façon suivante entre les différentes garanties :

## 2.1. Personnel non cadre

GARANTIES	EMPLOYEUR		SALARIÉ	
Décès	0,09 %		0,05 %	
Rente éducation	0,03 %		0,01 %	
Rente conjoint survivant	0,03 %		0,02 %	
Incapacité de travail			0,32 %	
Invalidité	0,22 %			
Frais d'obsèques	0,03 %			
<b>Total</b>	<b>0,40 %</b>		<b>0,40 %</b>	

## 2.2. Personnel cadre

GARANTIES	EMPLOYEUR		SALARIÉ	
	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B
Décès	0,65 %			
Rente éducation	0,06 %	0,03 %		0,03 %
Rente conjoint survivant	0,09 %	0,045 %		0,045 %
Incapacité de travail	0,39 %	0,245 %		0,245 %
Invalidité	0,28 %	0,18 %		0,18 %
Frais d'obsèques	0,03 %			
<b>Total</b>	<b>1,50 %</b>	<b>0,50 %</b>		<b>0,50 %</b>

Cette cotisation est maintenue pendant 3 ans à compter de la date d'effet du présent avenant à la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité. Elle est ensuite révisable chaque année, au vu des différents constats, bilans et analyses, par accord paritaire.

---

## Article 3

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les entreprises qui rejoindront le régime de prévoyance alors qu'un ou plusieurs de leurs salariés ou anciens salariés sont en arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident, ou indemnisés par un régime complémentaire d'invalidité à la date d'effet de leur adhésion, devront en faire la déclaration auprès des organismes désignés ci-après.

Ces déclarations permettront d'assurer, selon le cas :

- soit l'indemnisation des arrêts de travail pour cause de maladie ou d'accident en cours à la date d'effet de l'adhésion, pour les salariés dont le contrat de travail est en vigueur à cette date, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent ;
- soit les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle, rente éducation ou de conjoint, servies par un précédent organisme assureur de l'employeur.

---

## Article 4

Sous réserve des dispositions de l'article 6, le présent avenant vaut adhésion des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité auprès de :

- l'AG2R Prévoyance, institution de prévoyance agréée, relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, assureur des risques décès, frais d'obsèques, incapacité, invalidité, incapacité permanente professionnelle, et gestionnaire des garanties rente éducation et rente au conjoint survivant ;
- l'OCIRP (Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance agréée et relevant de l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale, assureur des garanties rente éducation et rente au conjoint survivant. L'OCIRP confie la gestion de ces garanties à l'AG2R Prévoyance.

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.

L'AG2R Prévoyance établira un bulletin d'adhésion. Il sera remis à chaque entreprise relevant de la présente convention collective nationale en vue de la régularisation administrative de l'adhésion. Sera également établie par l'AG2R Prévoyance une notice d'information dont la remise aux salariés devra obligatoirement être effectuée par les employeurs, conformément à la loi n° 94-678 du 8 août 1994.

---

## Article 5

Les signataires du présent avenant donnent mandat à leurs représentants au sein d'une commission paritaire technique pour assurer le suivi et la mise en oeuvre du présent régime de prévoyance.

Cette commission paritaire technique est composée de représentants des signataires du présent avenant à la convention collective, dont la rémunération est maintenue, lorsqu'ils participent aux réunions, conformément aux dispositions énoncées par l'article 4.03 des clauses générales de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

Elle est chargée :

- de contrôler l'application du régime de prévoyance ;
- du contrôle de l'accès des salariés de la branche aux actions des fonds sociaux des institutions désignées par le présent avenant ;
- d'étudier et d'apporter une solution aux litiges portant sur l'application du régime de prévoyance ;
- de délibérer sur tous les documents d'information concernant le régime que diffuse le gestionnaire ;
- d'informer une fois par an et par écrit les membres de la commission mixte sur la gestion et la situation du régime ;
- d'émettre par ailleurs toutes observations et suggestions qu'elle juge utiles ;
- de proposer par délibération des avis relatifs au présent avenant, ces avis étant soumis à la commission d'interprétation prévue par l'article 3 de la convention collective nationale.

Par ailleurs, elle assure le contrôle du régime de prévoyance. Elle soumet à la commission mixte les taux de cotisation ainsi que la nature des prestations à négocier avec les organismes assureurs désignés.

A cet effet, ces organismes lui communiquent, chaque année, les documents financiers, ainsi que leur analyse commentée, nécessaires à ses travaux, pour le 1<sup>er</sup> août suivant la clôture de l'exercice au plus tard, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer utiles.

La commission peut demander la participation, à titre consultatif, des représentants des organismes assureurs désignés.

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les conditions et modalités de la mutualisation des risques et le " contrat de garanties collectives " conclu avec les organismes désignés seront réexaminés au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent avenant. A cette fin, la commission mixte paritaire se réunira spécialement au plus tard 6 mois avant l'échéance.

---

## Article 6

Les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance à la date d'effet du présent avenant 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 1<sup>er</sup> du présent avenant, et ce pour un coût total identique.

Cette mise en conformité doit intervenir dans les 6 mois qui suivent l'arrêté d'extension du présent avenant.

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 4 du présent avenant, ces derniers s'engageant, par ailleurs, à proposer la mise en place de régimes différentiels, dès lors que les contrats étaient plus avantageux.

---

## Article 7

Le présent accord traitant uniquement des risques relatifs au décès, à l'incapacité de travail et à l'invalidité, les entreprises entrant dans son champ d'application et ne disposant pas d'un régime de remboursement complémentaire des prestations en nature de l'assurance maladie s'engagent à négocier annuellement sur ce thème, conformément aux dispositions de l'article L. 132-27 du code du travail.

---

## Article 8

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 1<sup>er</sup> 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.

---

## Contrat de garanties collectives

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 les partenaires sociaux signataires de l'avenant à la convention collective nationale des entreprises de prévention et sécurité relatif à la prévoyance collective, d'une part, et par l'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 agréée et relevant de l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale, d'autre part.

### Article 1<sup>er</sup>

Assiette des cotisations. - Exonération

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 sécurité relatif à la prévoyance collective.

#### Article 2

##### Salaire de référence servant au calcul des prestations

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.

#### Article 3

##### Pluralité des sinistres

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.

#### Article 4

##### Délais de prescription

##### 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

##### Subrogation

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.

#### Article 6

##### Principes de fonctionnement des adhésions

L'adhésion de chaque entreprise est régie dans son fonctionnement administratif par les statuts et règlements intérieurs de l'AG2R Prévoyance et de l'OCIRP pour la partie qui la concerne, pour tous les points qui ne seraient pas stipulés dans l'avenant à la convention collective nationale relatif à la prévoyance collective ou dans le présent " contrat de garanties collectives " .

#### Article 7

##### Effet. - Durée

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 2 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.

Fait à Paris, le 10 juin 2002.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNES ;

SPESSAA ;

AG2R.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGC ;

CGT ;

FO.

---

## Article 1

### Champ d'application des dispositions de l'annexe " Sûreté aérienne et aéroportuaire "

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).

---

## Article 2

### Classification et rémunération des emplois de la sûreté aérienne et aéroportuaire

#### 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 : :- Intervention sur les portes et autres éléments	:
:	le pourquoi: donnant accès au périmètre réservé.	:

```

: l'objectif :- 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. :
:-----:
: Instruc- :- N'exécuter les instructions d'un tiers :
: tions : : habilité qu'avec l'approbation de sa :
: le comment : 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 avions, ainsi :
:           : qu'à la non-intrusion d'objets dangereux. :
:-----:
: Formation : PAEP - IFPBM IFBS (durée : 50 heures). :
:           : PAFR - fret (durée : 33 heures). :

```

-----

Appelation et définition des emplois

-----

Appelation et définition des emplois

-----

Appelation et définition des emplois

-----

Appellation et définition des emplois

-----

Appellation et définition des emplois

-----

Appellation et définition des emplois

-----

2.2 - Classifications

-----

EMPLOI	STATUT	COEFFICIENT d'embauche	COEFFICIENT à l'issue de la période d'essai
Agent d'exploita- tion de sûreté	:Agent d'ex- ploitation:	140	150
Profileur	:Agent d'ex- ploitation:	150	160
Opérateur de sûreté	:Agent d'ex- ploitation:		
- Qualifié	:	150	160
- Confirmé	:	160	175

: Coordinateur	: Agent d'ex-	:	:
:	: exploitation:	175	: 190
:-----:-----:-----:-----:			
: Chef d'équipe	: Agent de	:	:
:	: maîtrise :	185	: 200
:-----:-----:-----:-----:			
: Superviseur	: Agent de	:	:
:	: maîtrise :	235	: 255

Appelation et définition des emplois

---

: 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 rend :  
 : : compte à sa hiérarchie. :

:-----: : Instruc- :-  
 Il coordonne techniquement le travail réalisé : : tions : 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. :

:-----:

Appelation 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. :

---

Appellation et définition des emplois

---

: 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 :	COEFFICIENT :	: : :	d'embauche :	à l'issue de
		la :	: : :	: période d'essai :		
:-----:	:-----:	:-----:	:-----:	:-----:	: Agent	
d'exploita-	:Agent d'ex-	: : :	: : :	tion de sûreté :	exploitation:	140 : 150 :
:-----:	:-----:	:-----:	:-----:	:-----:	: Profileur	
	:Agent d'ex-	: : :	: : :	exploitation:	150 : 160 :	
:-----:	:-----:	:-----:	:-----:	:-----:	: Opérateur de	
:Agent d'ex-	: : :	: : :	: : :	sûreté : ploitation:	: - Qualifié :	150 : 160 : : -
	Confirmé :	: : :	: : :	160 : 175 :		
:-----:	:-----:	:-----:	:-----:	:-----:	: Coordinateur	
	:Agent d'ex-	: : :	: : :	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 celle 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 d'une 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.

---

## Article 3

### Autres composantes de la rémunération

#### 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 Euros pour 1 aller-retour ;
- de 16 à 30 kilomètres : 2,00 Euros pour 1 aller-retour ;
- de 31 à 50 kilomètres : 2,30 Euros pour 1 aller-retour ;
- plus de 50 kilomètres : 2,60 Euros pour 1 aller-retour.

Ce barème sera indexé sur l'évolution du barème administratif annuel d'indemnisation applicable pour un véhicule 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

Elle est portée de 2,90 Euros à partir de 6 heures continues de vacation.

### 3.03. Indemnité de nettoyage de tenue

Elle est de 12,20 Euros 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 (+)

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 (+)

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

+ Ces seules majorations sont cumulables entre elles.

### 3.06. Prime de performance individuelle

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.

---

## Article 4

### Articulation avec les autres dispositions conventionnelles

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'usage 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.

## Préambule

Il est préalablement rappelé :

- que les activités de sûreté aérienne et aéroportuaire ne peuvent être exercées par des entreprises privées que dans le cadre de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 et de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité ;
- qu'en particulier, les entreprises adhérentes du SPESSAA s'inscrivent bien dans ce cadre et qu'à ce titre le SPESSAA a formellement adhéré à ladite convention ;
- que, toutefois, l'exécution, sous le contrôle des autorités administratives et de police, de missions contribuant à l'accomplissement du service public dans le cadre d'une réglementation spécifique découlant notamment de l'article L. 282-8 du code de l'aviation, l'environnement et les conditions spécifiques d'exercice de l'activité de sûreté aérienne et aéroportuaire, les conditions d'agrément et d'habilitation et la spécificité des qualifications, formations et missions des personnels ont amené les parties signataires à convenir de compléter la convention collective nationale par une annexe VIII, dont les dispositions statutaires et sociales plus favorables qui suivent s'appliquent aux seuls salariés relevant du champ d'application défini ci-après ;
- que l'ensemble des autres dispositions de la convention collective nationale demeurent applicables à ces salariés pour toutes les questions non traitées spécifiquement dans l'annexe objet du présent accord ;
- qu'en concluant le présent accord, les parties affirment et concrétisent leur volonté commune de développer la professionnalisation des métiers de la sûreté aérienne et aéroportuaire et de faire reconnaître cette évolution par les acteurs économiques et administratifs de ce secteur d'activité,

il est convenu ce qui suit :

.....

### Article 3

#### Prise d'effet

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.

#### Article 4

##### Demande d'extension et formalités de dépôt

Une demande d'extension sera remise par le SPESSAA aux services compétents du ministère du travail, dans les 48 heures suivant la signature du présent accord dans le délai imparti. 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.

#### Article 5

##### Suivi

La mise en application des mesures prévues au présent accord fera l'objet d'une réunion de bilan avec les organisations signataires avant la fin 2003.

Fait à Paris, le 31 juillet 2002.

---

#### Préambule

Il est préalablement rappelé :

- que les activités de sûreté aérienne et aéroportuaire ne peuvent être exercées par des entreprises privées que dans le cadre de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 et de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité ;
- qu'en particulier, les entreprises adhérentes du SPESSAA s'inscrivent bien dans ce cadre et qu'à ce titre le SPESSAA a formellement adhéré à ladite convention ;
- que, toutefois, l'exécution, sous le contrôle des autorités administratives et de police, de missions contribuant à l'accomplissement du service public dans le cadre d'une réglementation spécifique découlant notamment de l'article L. 282-8 du code de l'aviation, l'environnement et les conditions spécifiques d'exercice de l'activité de sûreté aérienne et aéroportuaire, les conditions d'agrément et d'habilitation et la spécificité des qualifications, formations et missions des personnels ont amené les parties signataires à convenir de compléter la convention collective nationale par une annexe VIII, dont les dispositions statutaires et sociales plus favorables qui suivent s'appliquent aux seuls salariés relevant du champ d'application défini ci-après ;
- que l'ensemble des autres dispositions de la convention collective nationale demeurent applicables à ces salariés pour toutes les questions non traitées spécifiquement dans l'annexe objet du présent accord ;
- qu'en concluant le présent accord, les parties affirment et concrétisent leur volonté commune de développer la professionnalisation des métiers de la sûreté aérienne et aéroportuaire et de faire reconnaître cette évolution par les acteurs économiques et administratifs de ce secteur d'activité,

il est convenu ce qui suit :

.....

#### Article 3

##### Prise d'effet

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.

#### Article 4

##### Demande d'extension et formalités de dépôt

Une demande d'extension sera remise par le SPESSAA aux services compétents du ministère du travail, dans les 48 heures suivant la signature du présent accord dans le délai imparti. 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.

#### Article 5

##### Suivi

La mise en application des mesures prévues au présent accord fera l'objet d'une réunion de bilan avec les organisations signataires avant la fin 2003.

Fait à Paris, le 31 juillet 2002.

## Article 1

### Constitution

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.

---

## Article 2

### Composition

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

- des représentants des employeurs, membres actifs de l'A.N.F.O.R.S., 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.

---

## Article 3

### Durée

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

---

## Article 4

### Attributions

Dernière modification : M(Avenant 1989-02-03).

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 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'AN.FOR.S. et de participer à sa gestion dispose de sièges au conseil d'administration de l'AN.FOR.S.. L'attribution de ces sièges est définie par le règlement intérieur (1).

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

---

## Article 5

### Réunions

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 leur suppléant.

## Article 6

### Bilans

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

---

## Article 7

### Règlement intérieur

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.

## Préambule

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 (A.N.FOR.S.) créée par la Fédération française des organismes de prévention et de sécurité le 22 juillet 1981.

---

## Article 1

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'éducation nationale.

---

## Article 2



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

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 p. 100 des salaires versés au Trésor par les entreprises avant le 6 avril ;
- du 0,2 p. 100 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

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'A.N.FOR.S. avant le 6 avril en ce qui concerne le 0,10 p. 100 additionnel à la taxe d'apprentissage et au plus tard le 15 septembre en ce qui concerne le 0,2 p. 100 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'A.N.FOR.S. les sommes non utilisées directement par ces entreprises avant le 6 avril en ce qui concerne le 0,1 p. 100 additionnel à la date d'apprentissage et au plus tard le 15 septembre pour le 0,2 p. 100 formation continue.

---

## Article 5

Les sommes versées par les entreprises seront mutualisées au sein de l'A.N.FOR.S.

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

---

## Article 6

Afin de couvrir les frais de gestion liés à la mise en oeuvre des formations en alternance, l'A.N.FOR.S. pourra utiliser un pourcentage des sommes versées à ce titre par les entreprises. Ce pourcentage ne pourra excéder 10 p. 100 des sommes reçues.

---

## Article 7

Les parties signataires conviennent de se réunir dans un délai maximum de deux 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

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

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 un mois avant l'expiration de chaque période annuelle.

---

## Article 10

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

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

## Annexe formation professionnelle

---

### Préambule

#### Mise en place de formations professionnelles qualifiantes

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 2 Classifications de la convention collective nationale.

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

---

### Article 1

#### Mise en place de formations professionnelles qualifiantes

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

#### Mise en place de formations professionnelles qualifiantes

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 (C.P.P.).

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

### Mise en place de formations professionnelles qualifiantes

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'éducation nationale et conforme au programme de certification.

---

## Article 4

### Mise en place de formations professionnelles qualifiantes

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

### Mise en place de formations professionnelles qualifiantes

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

---

## Article 6

### Mise en place de formations professionnelles qualifiantes

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

### Mise en place de formations professionnelles qualifiantes

Le jury est composé d'un représentant par organisation syndicale de salariés signataires 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 C.P.P. de l'Anfors à partir de listes présentées par leurs organisations.

---

## Article 8

## Mise en place de formations professionnelles qualifiantes

Les fonctions de membre du jury ne sont pas rémunérées.

---

### Article 9

## Mise en place de formations professionnelles qualifiantes

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

## Mise en place de formations professionnelles qualifiantes

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

## Mise en place de formations professionnelles qualifiantes

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 de :

- exposer la théorie du triangle du feu ;
- distinguer les différents types de feu ;
- 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 ;
- mettre en oeuvre les consignes du poste (notamment donner l'alerte, accueillir les services publics et les guider...) ;
- 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 :

- tenir une main courante ;
- remplir correctement des imprimés ;
- effectuer un compte rendu oral ;
- 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



## Mise en place de formations professionnelles qualifiantes

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 (S.S.T.) ou du brevet national de secourisme (B.N.S.).

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 ;
- 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 détection périmétrique et détection volumétrique ;
- de citer plusieurs principes physiques utilisés par les deux types de détection.
- 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 de les pallier.
- principes d'exploitation.

Il doit être capable :

- d'explicitier 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 C.A.P. d'agent de prévention et de sécurité (comprenant le B.N.S.) 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 le contenu 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 C.A.P. 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 chien 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 ;
- énumérer et commenter les consignes générales correspondant aux différentes phases d'une mission ;
- 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 ;
- donner leurs principales caractéristiques qui permettent leur usage par les convoyeurs ;
- décrire les différents principes de fonctionnement et les avantages et inconvénients liés à chacun d'eux ;
- 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 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 magasins

a) Connaissances dans les domaines :

- de la législation.

Il doit être capable de :

- citer les principaux droits de la personne humaine ;
- citer, analyser et commenter les articles du code de procédure pénale, du code pénal et du code civil qui le concernent ;
- indiquer les précautions à prendre à l'égard de mineurs présumés délinquants ;
- 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 ;
- 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 de :

- expliquer dans quelles conditions il peut procéder à l'interpellation de délinquants présumés ;
- indiquer la façon d'interpeller et les précautions à prendre ;
- indiquer ce qu'il peut faire et ce qu'il n'a pas le droit de faire ;
- 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'A.P.S.A.I.R.D. 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 C.A.P. d'agent de prévention et de sécurité (comprenant le B.N.S.), 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 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

### Mise en place de formations professionnelles qualifiantes

Les postes d'emploi correspondant aux qualifications décrites dans les articles précédents correspondant aux



classifications suivantes :

Niveau II.

Conducteur de chien de défense certifié.

Agent de sécurité titulaire du certificat d'aptitude I.G.H.

Agent de sécurité incendie certifié.

Surveillance du magasin.

Niveau III.

Convoyeur de fonds et valeurs certifié.

Opérateur certifié en télésécurité.

Intervenant certifié en télésécurité.

Niveau I AM.

Agent technique certifié en télésécurité.

---

## Article 14

### Mise en place de formations professionnelles qualifiantes

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

---

## Article 15

### Mise en place de formations professionnelles qualifiantes

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'arrêté d'extension auprès des services du ministère du travail.

## Accord relatif au règlement intérieur du conseil de perfectionnement de l'association nationale pour le développement de la formation dans les professions de la sécurité l'A.N.F.O.R.S.

---

### Article 1

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'A.N.F.O.R.S. 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 (F.F.O.P.S.),

et

Les organisations syndicales de salariés énoncées ci-après :

- Fédération C.F.D.T. des services ;

- Confédération française de l'encadrement C.G.C.,  
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

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'A.N.F.O.R.S. ;

2° L'établissement des programmes et l'organisation des actions de formation menées sous la responsabilité de l'A.N.F.O.R.S.

Le conseil de perfectionnement donne également son avis sur toute étude ou projet dont il est saisi par le conseil d'administration de l'A.N.F.O.R.S.

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

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

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

Dernière modification : M(Avenant n° 2 1989-06-13).

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'A.N.F.O.R.S. ;
- des salaires perdus, par leur employeur.

L'employeur facturera à l'A.N.F.O.R.S. 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

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'A.N.F.O.R.S. ou son représentant, et le directeur de l'A.N.F.O.R.S. assistent de droit aux réunions du conseil de perfectionnement, avec voix consultative.

---

## Article 7

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

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

Le vote par correspondance est interdit.

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

---

## Article 8

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

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

---

## Article 9

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

---

## Article 10

Chaque organisation syndicale de salariés du conseil de perfectionnement bénéficie d'un siège de droit au conseil d'administration de l'A.N.F.O.R.S.

La désignation du représentant de chaque organisation de salariés sera signifiée par écrit au président de l'A.N.F.O.R.S.

---

## Article 11

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

---

## Article 12

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

Le président et le vice-président du conseil de perfectionnement soumettent au président du conseil d'administration de l'A.N.F.O.R.S. 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'A.N.F.O.R.S. 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.

## Préambule

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 1

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

---

## Article 3

---



## Article 4

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.

---

## Article 5

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

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.

---

## Article 7

### Exonération partielle de la formation minimale de base

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 1<sup>er</sup> février 1991 ;
- pouvoir justifier d'une expérience professionnelle (certificats de travail) d'au moins deux ans dans quatre entreprises au plus ou sur un même site, au cours des quatre années précédant le 1<sup>er</sup> février 1991 ;
- être titulaire d'une ou de plusieurs attestations de stage totalisant un minimum de vingt heures d'enseignement théorique correspondant à l'ensemble de la formation minimale de base théorique ;
- être titulaire d'un diplôme de l'éducation 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 I.G.S., S.S.T. et B.N.S. n'entrent pas dans le décompte des vingt 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'éducation 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.

---

## Article 8

### Exonération totale de la formation théorique minimale de base

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

I. - Les salariés ayant moins de deux ans d'expérience professionnelle au 1<sup>er</sup> 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.

---

## Article 9

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

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.

---

## Article 10

### Date d'application

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

---

## Article 11

### Extension

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.

Formation initiale des salariés sous contrat à durée déterminée

---

## Article 1

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

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 trois premiers mois qui suivent l'embauche.

A l'expiration de cette période, l'agent est classé au coefficient 120.

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

L'agent sera classé au coefficient 120.

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.

---

## Article 3

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.

## Préambule

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'O.P.C.I.B. 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 C.P.N.E. avant le 31 décembre 1995. En conséquence de quoi il est décidé ce qui suit :

---

## Article 1

### Création

Il est convenu de l'adhésion de la branche professionnelle de la prévention-sécurité à l'O.P.C.I.B. 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.

---

## Article 2

### Missions de la section professionnelle

La section professionnelle a pour objet :

1. De concourir à la réalisation de la politique de formation définie par l'accord de branche.

2. 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 dix salariés à concurrence de 0,4 p. 100 du montant de la masse salariale ;
- la contribution de 0,10 p. 100 due par les entreprises employant moins de dix salariés qui est affectée au financement de l'alternance ;
- 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 dix 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 (1).

3. Mutualiser, dès le premier jour de leur versement, les contributions visées au point 1 ci-dessus dans le cadre de sections particulières.

4. Gérer et suivre de façon distincte conformément au plan comptable applicable aux O.P.C.A., les contributions visées au point 1.

5. Développer une politique incitative de formation, coordonner et adapter les moyens de formation notamment concourant avec la commission paritaire nationale de l'emploi (C.P.N.E.) à la définition et à la conception de modules de formation appropriés.

---

## Article 2

### Missions de la section professionnelle

La section professionnelle a pour objet :

1. De concourir à la réalisation de la politique de formation définie par l'accord de branche.

2. 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 dix salariés à concurrence de 0,4 p. 100 du montant de la masse salariale ;
- la contribution de 0,10 p. 100 due par les entreprises employant moins de dix salariés qui est affectée au financement de l'alternance ;

**(- la contribution de 0,15 p. 100 due par les entreprises employant moins de dix salariés, affectée au financement de leur plan de formation ;**

**- les contributions des entreprises au titre de l'apprentissage à hauteur de 0,2 p. 100 du montant des salaires payés pendant l'année de référence et qui n'auront pas fait l'objet par l'entreprise d'un versement direct à un ou**



**plusieurs centres de formation d'apprentis (C.F.A.)(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 dix 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.
3. Mutualiser, dès le premier jour de leur versement, les contributions visées au point 1 ci-dessus dans le cadre de sections particulières.
4. Gérer et suivre de façon distincte conformément au plan comptable applicable aux O.P.C.A., les contributions visées au point 1.
5. Développer une politique incitative de formation, coordonner et adapter les moyens de formation notamment concourant avec la commission paritaire nationale de l'emploi (C.P.N.E.) à la définition et à la conception de modules de formation appropriés.

---

## Article 3

### Pouvoirs du conseil paritaire de la section professionnelle

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

1. Les conditions de prise en charge, les critères et les priorités :

- 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 de 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 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 dix 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 C.P.N.E. ;

- 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 prises 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 dix salariés, affectée au développement de la formation professionnelle continue ;

- 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. Alinéa exclu de l'extension

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

---

## Article 3

### Pouvoirs du conseil paritaire de la section professionnelle

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 p. 100) 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 C.P.N.E.) (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 de 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 dépense 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 dix 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 C.P.N.E. ;

- 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 prises 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 dix salariés, affectée au développement de la formation professionnelle continue ;

- 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) (1).**

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

## Article 4

### Délégation à une personne morale

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 1<sup>er</sup> juillet 1901, et désignée par l'U.F.I.S.S, 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'O.P.C.I.B.

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

---

## Article 5

### Composition et fonctionnement du conseil paritaire

de la section professionnelle

La section professionnelle est administrée conformément aux statuts de l'O.P.C.I.B. 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'U.F.I.S.S.

Les membres de l'instance paritaire sont désignés pour deux 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 quinze 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 est statutairement présents ou représentés. Lorsque le quorum n'est pas atteint, l'instance paritaire est convoquée à nouveau dans un délai d'un 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.

---

## Article 6

### Indemnités des membres de l'instance paritaire

Sont à la charge de la section professionnelle, les frais sur justificatifs des déplacements 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.

---

## Article 7

### Dévolution des biens

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'A.N.F.O.R.S., relatifs à son activité d'organisme mutualisateur agréé, sont dévolus à la section professionnelle paritaire de la branche.

---

## Article 8

### Révision

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

---

## Article 9

### Dénonciation

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

---

## Article 10

### Extension

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

---

## Article 11

### Durée de l'accord

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'O.P.C.I.B. en qualité d'O.P.C.A.

## CAPITAL TEMPS DE FORMATION

---

### Article 1

#### Champ d'application

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

---

### Article 2

#### Objet du capital de temps de formation

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.

---

### Article 3

#### Publics prioritaires

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.

---

## Article 4

### Ancienneté requise

L'ancienneté requise pour l'ouverture du droit des salariés concernés par l'utilisation du capital de temps de formation est fixée à un 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.

---

## Article 5

### Actions de formation éligibles

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.

## Article 6

### Durée des actions de formation éligibles

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.

---

## Article 7

### Délai de franchise

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.

---

## Article 8

### Information

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.

---

## Article 9

### Demande du salarié

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.

---

## Article 10

### Report de la demande du salarié

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.

---

## Article 11

## Demande de prise en charge financière à l'OPCIB

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.

---

### Article 12

#### Dispositions financières

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 1<sup>er</sup> 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.

---

### Article 13

#### Application, extension, révision, dénonciation

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.

---

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 :

Fait à Paris, le 22 décembre 1997.

## SALAIRES (voir salaires), FORMATION ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (Guadeloupe)

---

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.

---

### Article 1

#### Durée de l'accord

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.

---

### Article 2

#### Champ d'application

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.

---

## Article 3

### Rémunération mensuelle de base

(voir salaires)

---

## Article 4

### Prime de transports

(voir salaires)

---

## Article 5

### Rappel de salaire

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.

---

## Article 6

## Formation

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 1<sup>er</sup> janvier 2000.

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

---

## Article 7

### Réduction du temps de travail

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.

---

## Article 8

### Dépôt et extension

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.

---



Fait à Pointe-à-Pitre, le 16 juillet 1999.

## Article 1

### Classifications

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 1<sup>er</sup> 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.

---

## Article 2

### Régime de prévoyance

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.

---

## Article 3

### Travail de nuit

Afin de compenser les contraintes liées au travail de nuit, il est décidé qu'à compter du 1<sup>er</sup> 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.

---

## Article 4

### Rémunérations conventionnelles

Les parties conviennent de procéder à une revalorisation des salaires minima conventionnels prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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.

---

## Article 5

### Temps d'habillage et de déshabillage

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 1<sup>er</sup> janvier 2001.

---

## Article 6

### Demande d'extension et formalités de dépôt

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.

Fait à Levallois, le 30 octobre 2000.

## Salaires, formation et RTT (Guadeloupe)

---

### Préambule

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 :

---

### Article 1

#### Sur la réduction du temps de travail à 35 heures

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 1<sup>er</sup> mai 2001 un accord de branche, susceptible d'extension en Guadeloupe, quel que soit l'effectif des entreprises.

---

### Article 2

#### Sur la formation

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.

---

## Article 3

### Sur les salaires

Voir les salaires

---

## Article 4

### Sur la mutuelle

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

---

## Article 5

### Dépôt et extension

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.

---

Fait à Pointe-à-Pitre, le 21 mars 2001.



## Institution d'une commission paritaire régionale de conciliation et d'interprétation

---

### Préambule

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.

---

### Article 1

#### Commission paritaire régionale de conciliation et d'interprétation

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.

---

### Article 2

#### Rémunération des jours fériés

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.

---

## Article 3

### Date d'effet

Le présent accord prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2001.

---

## Article 4

### Dépôt - Extension

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.

---

Fait à Fort-de-France, le 3 janvier 2001.

## Travail de nuit

---

### Préambule

Le travail de nuit a fait l'objet d'un accord en date du 30 octobre 2000 applicable au 1<sup>er</sup> 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 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 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.

---

## Article 1

### Compensations au travail de nuit

#### 1.1. Majorations de salaire

A compter du 1<sup>er</sup> 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.

---

## Article 2

### Durée du travail et travail de nuit

#### 2.1. Durée quotidienne

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.

---

## Article 3

### Modification de la réglementation

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.

---

## Article 4

### Prise d'effet

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

A défaut, elles interviendront le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

---

## Article 5

### Demande d'extension et formalités de dépôt

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.

---

Fait à Paris, le 25 septembre 2001.

## Reprise du personnel, ANNEXE I

---

### Préambule

Le présent accord est conclu en vue de conserver dans la profession des effectifs qualifiés et de préserver l'emploi. C'est pourquoi les partenaires sociaux, dans leur volonté de professionnalisation des métiers de la prévention et de la sécurité, se sont concertés pour la mise en oeuvre d'un accord concernant le personnel affecté sur un site et dont le marché change de prestataire. Il s'applique aux personnels rattachés à la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

Les signataires ont élaboré ci-après les conditions de reprise du personnel qui s'imposent à l'entreprise entrante, à l'entreprise sortante, (**au client**) (1) et au personnel. Cet accord n'est pas exclusif d'une application volontaire de l'article L. 122-12 du code du travail. La mise en oeuvre de cet accord devra intervenir dans le respect des dispositions résultant des articles L. 123-1 du code du travail organisant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et L. 412-2 interdisant la discrimination syndicale.

---

### Article 1

#### Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés affectés exclusivement sur site des entreprises exerçant une activité entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

On entend par site l'ensemble des missions de sécurité effectuées pour le compte d'un client dans le cadre d'un périmètre défini par un marché. L'ensemble des marchés est concerné, qu'ils soient publics ou privés, exercés dans le cadre d'un contrat écrit ou de fait.

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. Les salariés concernés faisant éventuellement l'objet d'une mesure de licenciement sont régis par leur convention collective de rattachement. Toutefois, en cas d'embauche du personnel des services internes susvisés par une entreprise de prévention et de sécurité, la

convention collective des entreprises de prévention et de sécurité lui est applicable immédiatement.

**(Le présent accord s'applique également lorsque l'entreprise cliente met fin au marché pour reprendre à son compte le service de sécurité) (1).**

---

## Article 2

### Principes et modalités de transfert

#### 2.1. Modalités générales d'information

**(Le client doit être informé contractuellement de son obligation, lors du changement de prestataire, d'indiquer à l'entreprise entrante et à l'entreprise sortante, par lettre recommandée avec accusé de réception, sa décision effective de changer de prestataire, en respectant un délai minimum de prévenance de 60 jours. Le non-respect de cette information par le client n'exonère pas l'entreprise entrante et l'entreprise sortante de la stricte application du présent accord) (1).**

Dès qu'elle a été informée de ce changement et au plus tard dans les 2 jours ouvrables, l'entreprise entrante doit, **(en parallèle)** (1), se faire connaître à l'entreprise sortante, **(également)** (1) par lettre recommandée avec accusé de réception.

#### 2.2. Information des représentants du personnel

En cas de perte ou de reprise d'un marché, les membres du comité d'entreprise, d'établissements, ou à défaut les délégués du personnel sont informés dans les conditions prévues par les dispositions en vigueur du code du travail. Leur sont également communiquées les coordonnées de l'entreprise entrante ainsi que la date de transfert du marché.

#### 2.3. Information du personnel

Dès qu'elle a eu connaissance de la perte du marché, l'entreprise sortante informe les salariés du site de la perte de marché dans les 5 jours ouvrables. Chaque salarié est individuellement informé de sa situation à venir.

#### 2.4. Conditions de transfert

##### 2.4.1. Conditions d'ancienneté.

Les salariés susceptibles d'être transférés doivent totaliser 6 mois d'ancienneté sur le site concerné, dont 4 mois de présence au minimum. Les 6 mois d'ancienneté sur le site sont appréciés à compter de la date effective du transfert du contrat de prestations.

##### 2.4.2. Conditions relatives aux contrats de travail.

Les salariés travaillant sur plusieurs sites entrent dans le champ d'application du présent accord, pour les seuls salariés occupés à plus de 50 % de leur temps de travail sur le site, cette condition étant appréciée sur les 6 mois qui précèdent le transfert du site.

Dans cette hypothèse, l'entreprise entrante doit proposer au salarié transféré un volume horaire équivalent à la globalité de son horaire précédent. Les salariés travaillant sur plusieurs sites et ne remplissant pas les conditions prévues à l'alinéa ci-dessus demeurent salariés de l'entreprise sortante qui devra leur proposer un volume horaire équivalent à celui dont ils

bénéficiaient avant le transfert de marché.

Seuls les contrats à durée indéterminée sont concernés par le présent accord.

Tous les contrats à durée déterminée et notamment 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.

## 2.5. Modalités de transfert

L'entreprise sortante peut conserver tout ou partie de son personnel en vue de l'affecter à d'autres marchés.

Elle communique à l'entreprise entrante la liste du personnel transférable selon les critères visés à l'article 2.4 du présent accord dans les 8 jours ouvrables à compter de la date où l'entreprise entrante s'est fait connaître.

Cette liste sera accompagnée d'une copie du contrat de travail pour chacun des salariés concernés, ainsi que des justificatifs des formations, et les demandes de congés déposées dans les conditions prévues par le code du travail.

Dès réception de la liste, l'entreprise entrante convoque les salariés à un entretien individuel dans un délai maximum de 10 jours par lettre recommandée avec AR ou remises en mains propres contre décharge. Cet entretien interviendra dans les 10 jours ouvrables suivant la première présentation de la lettre.

Les salariés qui, sans s'être manifestés, ne se sont pas présentés à l'entretien devront justifier de leur absence sous un délai de 24 heures.

A l'issue de ce délai, et faute d'avoir justifié cette absence, ils seront exclus de la liste du personnel transférable.

Les salariés absents pour congés de toute nature seront reçus à leur retour.

A compter du dernier de ces entretiens individuels, dans un délai de 3 jours ouvrables maximum, l'entreprise entrante communique à l'entreprise sortante par lettre recommandée avec accusé de réception, la liste du personnel qu'elle se propose de reprendre.

Cette proposition doit correspondre au minimum à 85 % (arrondi à l'unité inférieure) de la liste du personnel transférable susvisé dans la limite du nombre de personnes nécessaires à l'exécution du marché, y compris dans sa nouvelle configuration éventuelle.

La notion de configuration doit s'entendre exclusivement en terme quantitatif, les éventuelles modifications concernant la qualification professionnelle des salariés étant sans incidence pour la proposition de reprise.

En application des dispositions qui précèdent, aucune obligation en terme de proposition de reprise ne sera à la charge de l'entreprise entrante lorsque le nombre de salariés transférables sera limité à une seule personne.

Concomitamment, l'entreprise entrante informe individuellement les salariés retenus et fixe un rendez-vous dans les plus brefs délais pour l'exécution des formalités de transfert prévues à l'article 3 du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre décharge.

La proposition de reprise sera accompagnée de l'avenant au contrat visé à l'article 3.2 du présent accord.

Cette proposition devra mentionner le délai maximal de réponse fixé à 4 jours ouvrables et rappellera que l'absence de réponse sera considérée comme un refus.

A l'issue du délai de réponse fixé à l'alinéa ci-dessus, l'entreprise entrante informe, sous 48 heures, par lettre



recommandée avec accusé de réception l'entreprise sortante de la liste des salariés ayant accepté ou refusé le transfert.

Le refus d'un salarié d'intégrer l'entreprise entrante n'oblige, en aucune manière, cette dernière à proposer une liste complémentaire.

---

## Article 3

### Modalités de transfert du contrat de travail

#### 3.1. Obligations à la charge de l'entreprise sortante

L'entreprise sortante établit un arrêté de compte incluant toute rémunération (congrés payés acquis et en cours, solde des primes dues quelles qu'elles soient, heures supplémentaires, heures complémentaires) et plus généralement toutes indemnités, quelle qu'en soit la nature, dues à la date de fin de contrat.

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.).

**(Toutefois, en ce qui concerne les congés payés, un accord écrit peut être passé, pour transférer les droits aux congés acquis et en cours, de l'entreprise sortante à l'entreprise entrante, le personnel repris pouvant normalement prendre des congés avec le même maintien de salaire qu'il aurait eu précédemment. Dans ce cas, le personnel en sera informé et le sortant devra obligatoirement régler à l'entrant les sommes dues au titre de ces congés payés (charges comprises) au plus tard à la date de reprise) (1).**

L'entreprise sortante transmettra au nouveau prestataire une copie des 6 derniers bulletins de paie, la dernière fiche d'aptitude médicale et les documents indiqués dans l'annexe I.

Tout litige portant sur la période précédent la reprise est de la responsabilité de l'entreprise sortante.

#### 3.2. Obligations à la charge de l'entreprise entrante

L'entreprise entrante établit à chaque salarié un avenant au contrat de travail mentionnant obligatoirement :

- reprise de l'ancienneté acquise ;
- reprise du niveau, échelon et coefficient ;
- reprise du salaire de base et des primes constantes soumises à cotisations, payées chaque mois et figurant sur les 6 derniers bulletins de paie ainsi que des éventuels éléments de rémunération contractuels ;
- reprise des droits acquis en matière de congés payés (nombre de jours et/ou montant).

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 1<sup>er</sup> 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 accords collectifs et les usages de l'entreprise entrante bénéficieront aux salariés transférés. Les usages ou autres avantages individuels ou collectifs en vigueur au sein de l'entreprise sortante ne sont pas transférés.

La possibilité est donnée au personnel repris de prendre des congés sans solde, à concurrence du nombre de jours de congés qui lui ont été versés par l'entreprise sortante lorsque aucun accord de transfert des congés n'est intervenu dans les conditions prévues à l'article 3.1.

**(Les dates de congés payés sont prises en accord avec la société entrante. Toutefois, il est précisé que les dates de congés payés fixées plus de 30 jours calendaires avant la date de transfert ne sont pas modifiables) (1).**

### 3.3. Obligations à la charge du personnel

Le salarié ayant accepté son transfert devra signer l'avenant à son contrat de travail avec l'entreprise entrante avant son entrée en service. **(Cet avenant sera établi conformément aux dispositions de l'article 3.2, 1<sup>er</sup> alinéa) (1).**

Le salarié ayant refusé son transfert demeure salarié de l'entreprise sortante.

Dans cette hypothèse, l'entreprise sortante prendra une mesure de licenciement pour cause réelle et sérieuse fondée sur le refus d'une modification non substantielle du contrat de travail.

L'indemnité de licenciement éventuelle sera versée avec le solde de tout compte.

---

## Article 4

### Représentants du personnel, délégués et représentants syndicaux

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.

#### 4.1. Conditions d'exercice des mandats de représentation du personnel

Les conditions d'ancienneté requises en matière de représentation du personnel ou de représentation syndicale s'apprécient telles que définies par les dispositions du code du travail en vigueur.

Les modalités de transfert des mandats sont celles résultant de l'application de la réglementation en vigueur à savoir :

#### 4.2. Titulaire d'un mandat attaché au site

Dans ce cas, et après autorisation de son transfert demandé par l'entreprise sortante à l'administration compétente, le salarié conserve son mandat jusqu'à son terme.

#### 4.3. Titulaires d'un mandat ou d'une désignation plus large que celui du site

L'autorisation de transfert est demandée par l'entreprise sortante à l'administration compétente.

Dans l'hypothèse où l'autorisation de transfert est accordée, le salarié perd son mandat et conserve la protection légale attachée à son mandat.

## Article 5

### Comité de conciliation

En cas de litige entre 2 employeurs pour l'application du présent accord, le comité de conciliation, créé sous l'égide de l'instance syndicale représentant les employeurs, sera chargé d'établir une recommandation.

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

---

## Article 6

### Aménagement de l'accord

Des avenants peuvent être conclus par la voie de la révision en cas de difficultés d'application du présent accord.

---

## Article 7

### Commission de bilan

Une commission de bilan composée d'un représentant de chaque organisation signataire du présent accord et convoquée à l'initiative de l'instance syndicale représentant les employeurs se réunira 1 fois par an à la date anniversaire de la date d'extension pour établir un bilan d'application.

---

## Article 8

### Durée de l'accord - Date d'entrée en vigueur - Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est applicable à tout changement effectif de prestataire (c'est-à-dire au démarrage effectif des prestations de l'entreprise entrante) intervenant à compter de la date d'extension.

Il a vocation à se substituer dans tous ses effets, à compter de cette même date, à l'accord conclu le 18 octobre 1995.

Par ailleurs les parties conviennent d'agir conjointement en vue d'obtenir l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 5 mars 2002.

---

### **Renseignements et documents à établir par l'entreprise sortante et à communiquer à l'entreprise entrante**

#### **ENTREPRISE SORTANTE**

Raison sociale : ...

Adresse : ...

Téléphone : ...

Fax : ...

Interlocuteurs : ...

#### **SITE CONCERNÉ**

Raison sociale : ...

Adresse : ...

Téléphone : ...

Fax : ...

Interlocuteurs : ...

#### **PERSONNEL SUR LE SITE**

Cf. fiches individuelles

Fiche individuelle

Nom : Prénom :

Adresse :

Nationalité :

Déclaration à la préfecture de : Le :

Date d'embauche (et ancienneté déterminée suivant la réglementation en vigueur) :

Date d'affectation sur le site :

Horaire moyen effectué :

- Dans l'entreprise : Taux horaire :

- Sur le site :

Affectation exclusive sur le site

Oui ( ) Non ( )

-----

Par rapport au site :

Coefficient :

Niveau

Echelon

Rémunération brute mensuelle : Euros

Décomposition de la rémunération :

a) Fixe de base (taux horaire) :

b) Prime d'ancienneté :

c) Nature et montant des primes constantes (mensuelles) soumises à cotisation :

-

-

Pièces à joindre :

6 derniers bulletins de paie (mois de à )

Attestation de formation

Copie de la fiche d'aptitude médicale

Etat des congés au // (droit acquis, droit pris)

## Création d'une commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

---

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 :

---

### Article 1

#### Champ d'application

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

---

### Article 2

#### Objet

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.

---

## Article 3

### Missions

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 terme 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.

---

## Article 4

### Composition de la commission

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.

---

## Article 5

### Fonctionnement

La CPNEFP est présidée alternativement par l'un ou l'autre des membres du collège salarié ou employeur, la



vice-présidence étant assurée par un représentant de l'autre collègue.

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 une 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 collègues.

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, d'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 sollicité.

---

## Article 6

### Information des employeurs et des salariés

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.

---

## Article 7

### Bilan

Un bilan de fonctionnement ainsi que les études réalisées sous son impulsion sont publiés par la CPNEFP tous les 2 ans.

---

## Article 8

### Révision

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.

---

## Article 9

### Dépôt et extension

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 prévus 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 de l'extension.

Fait à Paris, le 30 avril 2003.

## Modalités de rémunération du travail du dimanche

---

### Préambule

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 2 volets précités, même si, pour des raisons de forme, ils sont traités dans 2 accords séparés.

---

## Article 1

### Compensation au travail du dimanche (1)

A compter du 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> juillet 2004 de l'arrêté d'extension, ces dispositions s'appliqueront au 1<sup>er</sup> 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.

---

## Article 2

### Dépôt et extension

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.

Fait à Paris, le 29 octobre 2003.

## Lettre d'adhésion de l'USP à l'accord sur la prévoyance collective et son annexe

---

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.

## Création d'un observatoire des métiers

---

### **Préambule**

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.

---

### **Article 1**

#### **Champ d'application**

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.

---

### **Article 2**

#### **Missions et objectifs de l'observatoire**

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.

---

## Article 3

### Comité de pilotage

#### 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 employeur désigne un nombre égal de membres titulaires et suppléants.

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

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



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

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

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

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

### 3.2. Compétences, attributions, confidentialité

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

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

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

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

---

## Article 4

### Fonctionnement

#### Présidence :

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

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

Le premier président sera un représentant de la délégation salariale.

#### Réunions :

Le comité se réunit obligatoirement 1 fois par semestre sur convocation du président. Toutefois, pour la première année, il se réunira 3 fois.

Des réunions supplémentaires pourront se tenir à la demande de la majorité des membres du comité de pilotage

(appréciée tous collègues 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 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.).

---

## Article 5

### Remise des travaux de l'observatoire

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.

## Article 6

### Révision

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.

---

## Article 7

### Durée de l'accord

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

---

## Article 8

### Dénonciation

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

---

## Article 9

### Dépôt et extension

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.

Fait à Paris, le 24 juin 2004.

## Avis de la CPNI relatif à la prime annuelle de sûreté aéroportuaire dite PASA

---

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'ordre 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'ordre.

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 JO du 24 octobre 2002 avec une date d'application fixée au 1<sup>er</sup> 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 4 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.

Fait à Paris, le 18 avril 2005.

## Préambule

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.

---

## Article 1

### Champ d'application

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.

---

## Article 2

### Les objectifs et les actions prioritaires de la branche



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.

---

## Article 3

### Les publics prioritaires de la branche

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.

1<sup>re</sup> 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.

2<sup>e</sup> 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.

---

## Article 4

### L'entretien professionnel

Chaque salarié ayant au minimum 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, 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 deux 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.

---

## Article 5

### Le droit individuel à la formation

#### 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 un 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 1<sup>er</sup> mai 2004 donnera droit à un crédit calculé pro rata temporis et utilisable à compter du 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> juillet :

- crédit acquis au 31 décembre de la même année = 10 heures ;
- crédit cumulé au 1<sup>er</sup> 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 discontinue 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 maximal 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.

---

## Article 6

### La période de professionnalisation

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.

---

## Article 7

### Le contrat de professionnalisation

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 1 à 5 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.

---

## Article 8

### Modalités de prise en charge de la professionnalisation

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.

---

## Article 9

### Le plan de formation de l'entreprise

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 trois 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.

---

## Article 10

### La validation des acquis de l'expérience

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, 2 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).

## Article 11

### La fonction tutoriale

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.

## Article 12

### Le bilan de compétences

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 compétence 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.

---

## Article 13

### Le passeport formation

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.
- 

## Article 14

### Mise en signature, entrée en vigueur et durée de l'accord

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.

---

## Article 15

### Révision et dénonciation

Les modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles peuvent amener les partenaires sociaux à réviser cet

accord dans les conditions 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.

---

## Article 16

### Dépôt et extension

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.

Fait à Paris, le 28 juin 2005.

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

---

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

---

Saint-Denis, le 9 décembre 2005

Le SYNDAPS-CGTR, 144, rue Général-de-Gaulle, BP 829, 97476 Saint-Denis Cedex, à M. le directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, 109, rue Montmartre, 75082 Paris, Cedex 02.

Monsieur le directeur,

Notre syndicat a l'honneur de vous informer qu'il adhère à la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité et de ses avenants.

Je vous transmets ci-joint copie du statut de notre organisation.

Je vous saurais gré de bien vouloir m'indiquer les adresses des différentes parties signataires de la convention afin de les informer de cette adhésion.

Je vous prie d'agréer, monsieur le directeur du travail, l'expression de mes respectueuses salutations.  
Le secrétaire général.



# SALAIRES

## Salaires au 31 décembre 1998 et au 1 janvier 1999 (Guadeloupe)

Salaires au 31 décembre 1998 et au 1<sup>er</sup> janvier 1999 (Guadeloupe)

Rémunération mensuelle de base. Le salaire horaire de base s'établi comme suit :

- taux horaire de base pour 169 heures au 31 décembre 1998 :  
43,50 F ;

- taux horaire de base pour 169 heures au 1<sup>er</sup> janvier 1999 :  
44,87 F, soit 3,15 % d'augmentation.

Les majorations pour heures supplémentaires ainsi que la majoration pour ancienneté conventionnelle sont indexées sur le salaire de base ainsi obtenu.

Les parties retiennent de poursuivre avant la fin de l'année 1999 la négociation salariale afin, d'une part, de fixer l'évolution des salaires pour les trois prochaines années et, d'autre part, d'arrêter une grille salariale tenant compte des postes de travail, du niveau de formation des agents et de la qualification des sites de Guadeloupe.

## Indemnités de petits déplacements à compter du 1 janvier 1999 (Guadeloupe).

Indemnités de petits déplacements à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1999 (Guadeloupe)

Prime de transports. La prime de transport contenue dans l'accord du 16 juin 1997 est révisée comme suit, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1999.

Pour une distance comprise entre le domicile et le siège de l'entreprise :

- de 0 à 15 kilomètres : 320 F ;
- de 15 à 25 kilomètres : 325 F ;
- plus de 25 kilomètres : 330 F.

## Salaires au 1 juillet 2000.

### Salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2000

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2000, une augmentation de 1,5 % du salaire de base sera attribuée à tous les salariés.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001, l'augmentation sera de 1 %.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, la rémunération du travail de nuit subira une majoration de 10 % du salaire horaire pour tout travail entre 22 heures et 5 heures du matin.

Les prochaines majorations salariales se dérouleront à compter de janvier 2002.

## Salaires (Guadeloupe).

### Article 1<sup>er</sup>

#### Primes et majoration d'heures

Sur l'application de l'avenant du 30 octobre 2000 et celui du 25 septembre 2001, de la convention collective nationale de la prévention et de sécurité. Seront attribuées aux salariés selon la date d'application prévue :

- a) La prime de panier payable d'un montant de 2,89 Euros à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 aux salariés effectuant un service de façon continu ou en horaire décalé pour une durée minimale de 7 heures ;
- b) Une prime d'habillement et de déshabillage mensuel équivalent à 19,82 Euros, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001 pour les agents dont le port de l'uniforme est obligatoire.

#### c) Travail de nuit : majoration.

Les heures de travail comprises entre 21 heures et 6 heures feront l'objet d'une majoration de 10 % du taux horaire du salarié concerné à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002.

#### d) Rappel de salaire et primes.

##### 1. Salaire.

Les rappels de salaire qui sont dus encore par les entreprises non signataires et/ou signataires prendront un rendez-vous au plus tard le 30 juin 2003, afin de fixer un délai pour le paiement de ces rappels.

##### 2. Les primes.

Les primes de panier, d'habillement et de déshabillage sont payées nettes et sont redevables à compter de leur date d'application.

#### e) 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 de 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 de 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.

### Article 2

#### Rémunération

La rémunération de base des salariés sera établie selon la grille ci-après. Cette grille sera appliquée selon les modalités suivantes :

- 1<sup>er</sup> janvier 2002 :

- niveau I (échelons 1 et 2) ;
- niveau II (échelons 1 et 2) ;
- 1<sup>er</sup> janvier 2003 : l'ensemble de la grille.

Grille des salaires

I. - Agent d'exploitation, employé administratif, technicien, conducteur de chien

NIVEAU 1 : Echelon 1, à l'embauche.

COEFFICIENT : 120.

TAUX (en francs) :

2002 : 53,01.

2003 : 54,18.

TAUX (en euros) :

2002 : 8,08.

2003 : 8,26.

SALAIRE BRUT (en francs) 151,67 h.

2002 : 8 040,02.

2003 : 8,217,48.

SALAIRE BRUT (en euros) 151,67 h

2002 : 1 225,49.

2003 : 1,252,79.

NIVEAU 1 : Echelon 2, ayant plus de 2 ans d'expérience professionnelle.

COEFFICIENT : 130.

TAUX (en francs) :

2002 : 54,50.

2003 : 55,70.

TAUX (en euros) :

2002 : 8,30.

2003 : 8,48.

SALAIRE BRUT (en francs) 151,67 h.

2002 : 8 266,01.

2003 : 8,217,48.

SALAIRE BRUT (en euros) 151,67 h

2002 : 1 258,86.

2003 : 1,286,16.

NIVEAU 1 : Echelon 3, à partir de 6 ans d'expérience professionnelle.

COEFFICIENT : 140.

TAUX (en francs) :

2002 : 55,50.

2003 : 56,72.

TAUX (en euros) :

2002 : 8,46.

2003 : 8,65.

SALAIRE BRUT (en francs) 151,67 h.

2002 : 8 417,68.

2003 : 8,602,72.

SALAIRE BRUT (en euros) 151,67 h

2002 : 1 283,18.

2003 : 1,311,94.

NIVEAU 1 : Echelon 4, plus de 6 ans d'expérience et possédant le certificat ERP et/ou IGH.

COEFFICIENT : 150.

TAUX (en francs) :

2002 : 56,90.

2003 : 58,15.

TAUX (en euros) :

2002 : 8,67.

2003 : 8,86.

SALAIRE BRUT (en francs) 151,67 h.

2002 : 9 630,02.

2003 : 8,819,61.

SALAIRE BRUT (en euros) 151,67 h

2002 : 1 314,98.

2003 : 1,343,79.

II. - Agent cynophile, opérateur PC, télésurveillance, patrouilleur, investigateur.

NIVEAU 2 : Echelon 1, à l'embauche.

COEFFICIENT : 150.

TAUX (en francs) :

2002 : 55,50.

2003 : 56,72.

TAUX (en euros) :

2002 : 8,46.

2003 : 8,65.

SALAIRE BRUT (en francs) 151,67 h.

2002 : 8 417,68.

2003 : 8,590,58.

SALAIRE BRUT (en euros) 151,67 h

2002 : 1 283,13.

2003 : 1,311,94.

NIVEAU 2 : Echelon 2, ayant plus de 2 ans d'expérience professionnelle.

COEFFICIENT : 160.

TAUX (en francs) :

2002 : 56,40.

2003 : 57,64.

TAUX (en euros) :

2002 : 8,60.

2003 : 8,79.

SALAIRE BRUT (en francs) 151,67 h.

2002 : 8 554,19.

2003 : 8,754,39.

SALAIRE BRUT (en euros) 151,67 h

2002 : 1 304,36.

2003 : 1,333,17.

NIVEAU 2 : Echelon 3, ayant plus de 2 ans d'expérience professionnelle et possédant la qualification correspondante.

COEFFICIENT : 170.

TAUX (en francs) :

2002 : 57,00.

2003 : 58,25.

TAUX (en euros) :

2002 : 8,69.

2003 : 8,88.

SALAIRE BRUT (en francs) 151,67 h.

2002 : 8 645,19.

2003 : 8,834,77.

SALAIRE BRUT (en euros) 151,67 h

2002 : 1 318,01.



2003 : 1,346,73.

Article 3

Les parties conviennent que les prochaines NAO se tiendront au plus tard au 30 novembre 2003, pour une application au 1<sup>er</sup> janvier 2004.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003, une majoration de 2,2 % sera appliquée sur le salaire de base horaire, cette augmentation représentant le maintien de l'écart de rémunération observé entre la présente grille et la grille de la convention collective nationale.

Article 4

L'application de la grille de rémunération prévue à l'article 2 ci-dessous entraînera nécessairement la modification de coefficients actuellement pratiqués.

Article 5

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire du département de la Guadeloupe. Les parties décident d'en demander l'extension au titre de l'article L. 133-1 du code du travail.

Il sera déposé à la direction départementale du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Pointe-à-Pitre, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Pointe-à-Pitre, le 22 mai 2003.

## Grille de salaires conventionnels.

### Grille de salaires conventionnels

#### Préambule

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 de la revalorisation des salaires minima conventionnels.

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 2 volets précités, même si, pour des raisons de forme, ils sont traités dans 2 accords séparés.

#### Article 1<sup>er</sup>

##### Rémunérations conventionnelles

Les parties conviennent de procéder à une revalorisation des salaires minima conventionnels.

Cette majoration, calculée sur la base des salaires minima conventionnels applicables au 1<sup>er</sup> février 2003, tels que résultant de l'accord du 27 septembre 2002, sera effectuée suivant les modalités définies ci-après :

- 2,5 % sur l'ensemble des coefficients de la grille à compter du 1<sup>er</sup> avril 2004 sous réserve de la publication à cette date de l'arrêté d'extension. A défaut la revalorisation interviendra le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension ;

- 5 % sur l'ensemble des coefficients de la grille à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2005.

La grille des salaires est annexée au présent accord.

#### Article 2

##### Examen des salaires conventionnels 2005

Les parties conviennent que le fait de prévoir dans le présent accord une évolution des salaires pour l'année 2005 ne fait pas obstacle à procéder en 2004 à un nouvel examen des salaires pour 2005.

#### Article 3

##### Dépôt et extension

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.

Fait à Paris, le 29 octobre 2003.

Accord de salaires du 29 octobre 2003 dans les entreprises de sécurité

Grille de salaires conventionnels

I. - Agents d'exploitation - Employés administratifs - Techniciens

CATEGORIE PROFESSIONNELLE :

Niveau : I.

Echelon : 1.

Coefficient : 100.

BASE MENSUELLE 151,67 heures (+)

Branche au 1<sup>er</sup> février 2003 :

Branche au 1<sup>er</sup> avril 2004 :

Branche au 1<sup>er</sup> juillet 2005 :

CATEGORIE PROFESSIONNELLE :

Niveau : I.

Echelon : 2.

Coefficient : 105.

BASE MENSUELLE 151,67 heures (+)

Branche au 1<sup>er</sup> février 2003 :

Branche au 1<sup>er</sup> avril 2004 :

Branche au 1<sup>er</sup> juillet 2005 :

CATEGORIE PROFESSIONNELLE :

Niveau : II.

Echelon : 1.

Coefficient : 110.

BASE MENSUELLE 151,67 heures (+)

Branche au 1<sup>er</sup> février 2003 :

Branche au 1<sup>er</sup> avril 2004 :

Branche au 1<sup>er</sup> juillet 2005 :

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.

CATEGORIE PROFESSIONNELLE :

Niveau : II.

Echelon : 2.

Coefficient : 120.

BASE MENSUELLE 151,67 heures (+)

Branche au 1<sup>er</sup> février 2003 : 1 171,23.

Branche au 1<sup>er</sup> avril 2004 : 1 200,51.

Branche au 1<sup>er</sup> juillet 2005 : 1 260,54.

CATEGORIE PROFESSIONNELLE :

Niveau : III.

Echelon : 1.

Coefficient : 130.

BASE MENSUELLE 151,67 heures (+)

Branche au 1<sup>er</sup> février 2003 : 1 187,12.

Branche au 1<sup>er</sup> avril 2004 : 1 216,80.

Branche au 1<sup>er</sup> juillet 2005 : 1 277,64.

CATEGORIE PROFESSIONNELLE :

Niveau : III.

Echelon : 2.

Coefficient : 140.

BASE MENSUELLE 151,67 heures (+)

Branche au 1<sup>er</sup> février 2003 : 1 204,57.

Branche au 1<sup>er</sup> avril 2004 : 1 234,68.

Branche au 1<sup>er</sup> juillet 2005 : 1 296,41.

CATEGORIE PROFESSIONNELLE :

Niveau : III.

Echelon : 3.

Coefficient : 150.

BASE MENSUELLE 151,67 heures (+)

Branche au 1<sup>er</sup> février 2003 : 1 277,82.

Branche au 1<sup>er</sup> avril 2004 : 1 309,77.

Branche au 1<sup>er</sup> juillet 2005 : 1 375,26.

CATEGORIE PROFESSIONNELLE :

Niveau : IV.

Echelon : 1.

Coefficient : 160.

BASE MENSUELLE 151,67 heures (+)

Branche au 1<sup>er</sup> février 2003 : 1 351,30.

Branche au 1<sup>er</sup> avril 2004 : 1 385,08.

Branche au 1<sup>er</sup> juillet 2005 : 1 454,33.

CATEGORIE PROFESSIONNELLE :

Niveau : IV.

Echelon : 2.

Coefficient : 175.

BASE MENSUELLE 151,67 heures (+)

Branche au 1<sup>er</sup> février 2003 : 1 461,29.

Branche au 1<sup>er</sup> avril 2004 : 1 497,82.

Branche au 1<sup>er</sup> juillet 2005 : 1 572,71.

CATEGORIE PROFESSIONNELLE :

Niveau : IV.

Echelon : 3.

Coefficient : 190.

BASE MENSUELLE 151,67 heures (+)

Branche au 1<sup>er</sup> février 2003 : 1 571,26.

Branche au 1<sup>er</sup> avril 2004 : 1 610,54.

Branche au 1<sup>er</sup> juillet 2005 : 1 691,07.

CATEGORIE PROFESSIONNELLE :

Niveau : V.

Echelon : 1.

Coefficient : 210.

BASE MENSUELLE 151,67 heures (+)

Branche au 1<sup>er</sup> février 2003 : 1 718,24.

Branche au 1<sup>er</sup> avril 2004 : 1 761,20.

Branche au 1<sup>er</sup> juillet 2005 : 1 849,26.

CATEGORIE PROFESSIONNELLE :

Niveau : V.

Echelon : 2.

Coefficient : 230.

BASE MENSUELLE 151,67 heures (+)

Branche au 1<sup>er</sup> février 2003 : 1 864,96.

Branche au 1<sup>er</sup> avril 2004 : 1 911,58.

Branche au 1<sup>er</sup> juillet 2005 : 2 007,16.

CATEGORIE PROFESSIONNELLE :

Niveau : V.

Echelon : 3.

Coefficient : 250.

BASE MENSUELLE 151,67 heures (+)

Branche au 1<sup>er</sup> février 2003 : 2 011,68.

Branche au 1<sup>er</sup> avril 2004 : 2 061,97.

Branche au 1<sup>er</sup> juillet 2005 : 2 165,07.

II. - Agents de maîtrise

CATEGORIE PROFESSIONNELLE :

Niveau : I.

Echelon : 1.

Coefficient : 150.

BASE MENSUELLE 151,67 heures (+)

Branche au 1<sup>er</sup> février 2003 : 1 409,26.

Branche au 1<sup>er</sup> avril 2004 : 1 444,93.

Branche au 1<sup>er</sup> juillet 2005 : 1 517,18.

CATEGORIE PROFESSIONNELLE :

Niveau : I.

Echelon : 2.

Coefficient : 160.

BASE MENSUELLE 151,67 heures (+)

Branche au 1<sup>er</sup> février 2003 : 1 487,59.

Branche au 1<sup>er</sup> avril 2004 : 1 524,78.

Branche au 1<sup>er</sup> juillet 2005 : 1 601,02.

CATEGORIE PROFESSIONNELLE :

Niveau : I.

Echelon : 3.

Coefficient : 170.

BASE MENSUELLE 151,67 heures (+)

Branche au 1<sup>er</sup> février 2003 : 1 565,30.

Branche au 1<sup>er</sup> avril 2004 : 1 604,43.

Branche au 1<sup>er</sup> juillet 2005 : 1 684,65.

CATEGORIE PROFESSIONNELLE :

Niveau : II.

Echelon : 1.

Coefficient : 185.

BASE MENSUELLE 151,67 heures (+)

Branche au 1<sup>er</sup> février 2003 : 1 682,24.

Branche au 1<sup>er</sup> avril 2004 : 1 724,30.

Branche au 1<sup>er</sup> juillet 2005 : 1 810,52.

CATEGORIE PROFESSIONNELLE :

Niveau : II.

Echelon : 2.

Coefficient : 200.

BASE MENSUELLE 151,67 heures (+)



Branche au 1<sup>er</sup> février 2003 : 1 798,91.

Branche au 1<sup>er</sup> avril 2004 : 1 843,88.

Branche au 1<sup>er</sup> juillet 2005 : 1 936,07.

CATEGORIE PROFESSIONNELLE :

Niveau : II.

Echelon : 3.

Coefficient : 215.

BASE MENSUELLE 151,67 heures (+)

Branche au 1<sup>er</sup> février 2003 : 1 915,60.

Branche au 1<sup>er</sup> avril 2004 : 1 963,49.

Branche au 1<sup>er</sup> juillet 2005 : 2 061,66.

CATEGORIE PROFESSIONNELLE :

Niveau : III.

Echelon : 1.

Coefficient : 235.

BASE MENSUELLE 151,67 heures (+)

Branche au 1<sup>er</sup> février 2003 : 2 071,27.

Branche au 1<sup>er</sup> avril 2004 : 2 123,05.

Branche au 1<sup>er</sup> juillet 2005 : 2 229,20.

CATEGORIE PROFESSIONNELLE :

Niveau : III.

Echelon : 2.

Coefficient : 255.

BASE MENSUELLE 151,67 heures (+)

Branche au 1<sup>er</sup> février 2003 : 2 226,93.

Branche au 1<sup>er</sup> avril 2004 : 2 282,60.

Branche au 1<sup>er</sup> juillet 2005 : 2 396,73.

CATEGORIE PROFESSIONNELLE :

Niveau : III.

Echelon : 3.

Coefficient : 275.

BASE MENSUELLE 151,67 heures (+)

Branche au 1<sup>er</sup> février 2003 : 2 382,58.

Branche au 1<sup>er</sup> avril 2004 : 2 442,14.

Branche au 1<sup>er</sup> juillet 2005 : 2 564,25.

III. - Ingénieurs et cadres

CATEGORIE PROFESSIONNELLE :

Position I.

Coefficient : 300.

BASE MENSUELLE 151,67 heures (+)

Branche au 1<sup>er</sup> février 2003 : 1 872,90.

Branche au 1<sup>er</sup> avril 2004 : 1 919,72.

Branche au 1<sup>er</sup> juillet 2005 : 2 015,71.

CATEGORIE PROFESSIONNELLE :

Position II-A.

Coefficient : 400.

BASE MENSUELLE 151,67 heures (+)

Branche au 1<sup>er</sup> février 2003 : 2 370,17.

Branche au 1<sup>er</sup> avril 2004 : 2 429,42.

Branche au 1<sup>er</sup> juillet 2005 : 2 550,89.

CATEGORIE PROFESSIONNELLE :

Position II-B.

Coefficient : 470.

BASE MENSUELLE 151,67 heures (+)

Branche au 1<sup>er</sup> février 2003 : 2 717,99.

Branche au 1<sup>er</sup> avril 2004 : 2 785,94.

Branche au 1<sup>er</sup> juillet 2005 : 2 925,24.

CATEGORIE PROFESSIONNELLE :

Position III-A.

Coefficient : 530.

BASE MENSUELLE 151,67 heures (+)

Branche au 1<sup>er</sup> février 2003 : 3 016,40.

Branche au 1<sup>er</sup> avril 2004 : 3 091,81.

Branche au 1<sup>er</sup> juillet 2005 : 3 246,40.

CATEGORIE PROFESSIONNELLE :

Position III-B.

Coefficient : 620.

BASE MENSUELLE 151,67 heures (+)

Branche au 1<sup>er</sup> février 2003 : 3 463,77.

Branche au 1<sup>er</sup> avril 2004 : 3 550,36.

Branche au 1<sup>er</sup> juillet 2005 : 3 727,88.

CATEGORIE PROFESSIONNELLE :

Position III-C.

Coefficient : 800.

BASE MENSUELLE 151,67 heures (+)

Branche au 1<sup>er</sup> février 2003 : 4 358,76.

Branche au 1<sup>er</sup> avril 2004 : 4 467,73.

Branche au 1<sup>er</sup> juillet 2005 : 4 691,12.

(+) Pour un horaire mensuel différent de 151,67 heures, le salaire minimal 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.

## EXTENSION

ARRÊTÉ du 15 Novembre 1982

**ARRÊTÉ du 15 Novembre 1982**

Article 1, article 2, article 3

Article 1<sup>er</sup>.

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 1<sup>er</sup>.

ARRÊTÉ du 05 Juin 1985

**ARRÊTÉ du 05 Juin 1985**

Article 1

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

## ARRÊTÉ du 25 Juillet 1985

## Article 1, article 2, article 3

Article 1<sup>er</sup>.

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 06 Juin 1986

**ARRÊTÉ du 06 Juin 1986**

Article 1

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 02 Octobre 1987

**ARRÊTÉ du 02 Octobre 1987**

Article 1

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 1<sup>er</sup> 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

**ARRÊTÉ du 15 Décembre 1987**

Article 1

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 1<sup>er</sup> 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

**ARRÊTÉ du 24 Décembre 1987**

Article 1

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

**ARRÊTÉ du 29 Février 1988**

Article 1

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 02 Mai 1988

**ARRÊTÉ du 02 Mai 1988**

Article 1

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 01 Juin 1988

**ARRÊTÉ du 01 Juin 1988**

Article 1

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

**ARRÊTÉ du 15 Juin 1988**

Article 1

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

## ARRÊTÉ du 16 Mars 1989

## Article 1, article 2, article 3

Article 1<sup>er</sup>.

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

## ARRÊTÉ du 28 Août 1989

## Article 1, article 2, article 3

Article 1<sup>er</sup>.

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

**ARRETE du 18 Janvier 1991**

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, 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

**ARRÊTÉ du 13 Août 1991**

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, 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

**ARRÊTÉ du 22 Janvier 1992**

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, 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 09 Août 1993

**ARRETE du 09 Août 1993**

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, 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 03 Mars 1994

## ARRETE du 03 Mars 1994

## Article 1, article 2, article 3

## 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, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 PARIS CEDEX 15, au prix de 35 F.

## ARRETE du 19 Juillet 1994

## ARRETE du 19 Juillet 1994

## Article 1, article 2, article 3

Art. 1<sup>er</sup>. -

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, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, vendu au prix de 36 F.



ARRETE du 11 Avril 1995

**ARRETE du 11 Avril 1995**

Article 1, article 2, article 3

Art. 1<sup>er</sup>. -

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 1<sup>er</sup> avril 1995, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 37 F.

## ARRETE du 16 Octobre 1995

## ARRETE du 16 Octobre 1995

## Article 1, article 2, article 3

Article 1<sup>er</sup>

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 1<sup>er</sup> 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, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 37 F.

ARRETE du 26 Décembre 1995

**ARRETE du 26 Décembre 1995**

Article 1, article 2, article 3

Article 1<sup>er</sup>

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, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 37 F.

## ARRETE du 29 Avril 1996

## ARRETE du 29 Avril 1996

## Article 1, article 2, article 3

Article 1<sup>er</sup>

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 1<sup>er</sup> ;
- 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, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

ARRETE du 26 Juillet 1996

**ARRETE du 26 Juillet 1996**

Article 1, article 2, article 3

Article 1<sup>er</sup>

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, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

## ARRETE du 20 Avril 1998

**ARRETE du 20 Avril 1998**

## Article 1, article 2, article 3

Article 1<sup>er</sup>

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, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

ARRETE du 22 Décembre 1998

**ARRETE du 22 Décembre 1998**

Article 1, article 2, article 3

Article 1<sup>er</sup>

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, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

## ARRETE du 20 Juillet 2000

## ARRETE du 20 Juillet 2000

## Article 1, article 2, article 3

Article 1<sup>er</sup>

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 (paragraphes 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, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).



## ARRETE du 21 Février 2001

**ARRETE du 21 Février 2001**

## Article 1, article 2, article 3

Article 1<sup>er</sup>

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, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

## ARRETE du 15 Octobre 2001

## ARRETE du 15 Octobre 2001

## Article 1, article 2, article 3

Article 1<sup>er</sup>

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.

Nota. - 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, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euro.

Nota - 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

**ARRETE du 13 Novembre 2001**

## Article 1, article 2, article 3

Article 1<sup>er</sup>

L'article 1<sup>er</sup> 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

**ARRETE du 12 Décembre 2001**

## Article 1, article 2, article 3

Article 1<sup>er</sup>

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 1<sup>er</sup> décembre 2001, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 .

## ARRETE du 03 Mai 2002

## ARRETE du 03 Mai 2002

## Article 1, article 2, article 3

Article 1<sup>er</sup>

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 1<sup>er</sup> décembre 2001, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euros.

## ARRETE du 21 Octobre 2002

## ARRETE du 21 Octobre 2002

## Article 1, article 2, article 3

Article 1<sup>er</sup>

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, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

## ARRETE du 10 Décembre 2002

## ARRETE du 10 Décembre 2002

## Article 1, article 2, article 3

Article 1<sup>er</sup>

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 1<sup>er</sup> (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, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.



ARRETE du 23 Décembre 2002

**ARRETE du 23 Décembre 2002**

Article 1, article 2, article 3

Article 1<sup>er</sup>

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, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

**ARRETE du 07 Février 2003****ARRETE du 07 Février 2003**

## Article 1, article 2, article 3

Article 1<sup>er</sup>

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, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

ARRETE du 02 Avril 2003

ARRETE du 03 Octobre 2003

**ARRETE du 02 Avril 2003**

**ARRETE du 03 Octobre 2003**

Article 1, article 2, article 3

Article 1<sup>er</sup>

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, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

ARRETE du 08 Janvier 2004

**ARRETE du 08 Janvier 2004**

Article 1, article 2, article 3

Article 1<sup>er</sup>

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, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

ARRETE du 04 Mai 2004

**ARRETE du 04 Mai 2004**

Article 1, article 2, article 3

Article 1<sup>er</sup>

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, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

## ARRETE du 07 Décembre 2004

**ARRETE du 07 Décembre 2004**

## Article 1, article 2, article 3

Article 1<sup>er</sup>

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, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

## ARRETE du 03 Février 2006

## ARRETE du 03 Février 2006

## Article 1, article 2, article 3

Article 1<sup>er</sup>

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, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.



# Sommaire

Convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité. Etendue par arrêté du 25 juillet 1985 JORF 30

..	p. 3	
Clauses générales .....		p. 3
Champ d'application (1) .....		p. 3
Application de la convention .....		p. 4
Commission paritaire de conciliation et d'interprétation .....		p. 5
Droit syndical .....		p. 6
Représentation du personnel .....		p. 8
Emploi .....		p. 13
Réglementation du travail .....		p. 18
Classifications .....		p. 23
Rémunération .....		p. 24
Hygiène et sécurité et conditions de travail .....		p. 26
Sécurité professionnelle .....		p. 26
Modification de la situation juridique de l'employeur .....		p. 28
Formation professionnelle et formation permanente .....		p. 28
Prévoyance .....		p. 29
Clauses générales, Rémunération des jours fériés, Interprétation .....		p. 36
Annexe I Durée du travail (accord du 9 juin 1982) .....		p. 37
Champ d'application .....		p. 37
Date d'application .....		p. 38
Heures supplémentaires .....		p. 38
Dispositions diverses .....		p. 38
Extension .....		p. 39
Annexe I Durée du travail (accord du 1er juillet 1987) .....		p. 40
Durée et aménagement du temps de travail .....		p. 46
Durée du travail .....		p. 46
Organisation du temps de travail .....		p. 46
Contrôle et modification de l'horaire .....		p. 47
.....		
Prestation exceptionnelle .....		p. 48
Congés payés .....		p. 48
.....		
Modalités de décompte des heures supplémentaires et de paiement .....		p. 49
.....		
Bilan d'application .....		p. 49
.....		
Durée .....		p. 50
.....		
Révision .....		p. 50
.....		
.....		p. 51
Entrée en vigueur .....		p. 51
Annexe II Classification des postes d'emploi .....		p. 52

## AGENTS D'EXPLOITATION, EMPLOYÉS ADMINISTRATIFS, TECHNICIENS

p. 52

## AGENTS DE MAÎTRISE

p. 55

## INGÉNIEURS ET CADRES

p. 58

Annexe III Salaires .....	p. 60
Annexe IV Agents d'exploitation, employés administratifs et techniciens .....	p. 61
Domaine d'application .....	p. 61
Période d'essai .....	p. 61
Affectation provisoire .....	p. 61
Exécution d'heures de permanence .....	p. 62
Port de l'uniforme .....	p. 62
Prime de panier .....	p. 62
Agent conducteur de chien de garde et de défense .....	p. 63
Maladie - Accident .....	p. 63
Délai-congé .....	p. 64
Départ à la retraite .....	p. 67
Annexe V Agents de maîtrise .....	p. 69
Domaine d'application .....	p. 69
Période d'essai .....	p. 69
Durée et organisation du travail .....	p. 69
Affectation provisoire .....	p. 70
Port de l'uniforme .....	p. 70
Congés annuels supplémentaires payés .....	p. 70
Maladie - Accident .....	p. 71
Délai-congé .....	p. 72
Départ à la retraite .....	p. 75
Annexe VI Cadres .....	p. 76
Domaine d'application .....	p. 76
Contrat de travail .....	p. 76
Période d'essai .....	p. 76
Délégation de responsabilité .....	p. 76
Déplacements professionnels .....	p. 77
Changement de résidence .....	p. 77
Congé annuel supplémentaire payé .....	p. 78
Maladie ou accident .....	p. 78
Délai-congé .....	p. 79
Départ à la retraite .....	p. 80
Organisation du travail .....	p. 81
Annexe VII Prévoyance collective .....	p. 83
Préambule .....	p. 83
Contrat de garanties collectives .....	p. 88
Annexe VIII Dispositions particulières aux emplois de la sûreté aérienne et aéroportuaire .....	p. 91

Champ d'application des dispositions de l'annexe " Sûreté aérienne et aéroportuaire "	p. 91
Classification et rémunération des emplois de la sûreté aérienne et aéroportuaire	p. 91
Autres composantes de la rémunération	p. 96
Articulation avec les autres dispositions conventionnelles	p. 97
.....	p. 98
Formation professionnelle, conseil de perfectionnement de l'A.N.F.O.R.S.	p. 101
Constitution	p. 101
Composition	p. 101
Durée	p. 101
Attributions	p. 102
Réunions	p. 102
Bilans	p. 102
Règlement intérieur	p. 103
Formation professionnelle, Mise en oeuvre des formations en alternance	p. 104
Annexe formation professionnelle	p. 108
Mise en place de formations professionnelles qualifiantes	p. 108
.....	p. 108
Accord relatif au règlement intérieur du conseil de perfectionnement de l'association nationale pour le développement ..	p. 123
Formation initiale de base	p. 128
Exonération partielle de la formation minimale de base	p. 130
.....	p. 130
Exonération totale de la formation théorique minimale de base	p. 131
.....	p. 131
Rupture du contrat de travail au cours de la période d'essai	p. 131
.....	p. 131
Date d'application	p. 131
.....	p. 131
Extension	p. 132
.....	p. 132
Formation initiale des salariés sous contrat à durée déterminée	p. 133
CREATION D'UNE SECTION PROFESSIONNELLE PARITAIRE DE LA PREVENTION SECURITE	p. 135
Création	p. 135
Missions de la section professionnelle	p. 135
Pouvoirs du conseil paritaire de la section professionnelle	p. 137
Délégation à une personne morale	p. 139
Composition et fonctionnement du conseil paritaire	p. 140
Indemnités des membres de l'instance paritaire	p. 141
Dévolution des biens	p. 141
Révision	p. 142
Dénonciation	p. 142
Extension	p. 142
Durée de l'accord	p. 143
CAPITAL TEMPS DE FORMATION	p. 144
Champ d'application	p. 144
Objet du capital de temps de formation	p. 144
Publics prioritaires	p. 144
Ancienneté requise	p. 145

Actions de formation éligibles .....	p. 145
Durée des actions de formation éligibles .....	p. 145
Délai de franchise .....	p. 146
Information .....	p. 146
Demande du salarié .....	p. 146
Report de la demande du salarié .....	p. 147
Demande de prise en charge financière à l'OPCIB .....	p. 147
Dispositions financières .....	p. 148
Application, extension, révision, dénonciation .....	p. 148
.....	p. 149
SALAIRES (voir salaires), FORMATION ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (Guadeloupe) .....	p. 150
Durée de l'accord .....	p. 150
Champ d'application .....	p. 150
Rémunération mensuelle de base .....	p. 151
Prime de transports .....	p. 151
Rappel de salaire .....	p. 151
Formation .....	p. 151
Réduction du temps de travail .....	p. 152
Dépôt et extension .....	p. 152
.....	p. 152
Salaires et dispositions diverses .....	p. 154
Classifications .....	p. 154
.....	p. 154
Régime de prévoyance .....	p. 154
.....	p. 154
Travail de nuit .....	p. 155
.....	p. 155
Rémunérations conventionnelles .....	p. 155
.....	p. 155
Temps d'habillage et de déshabillage .....	p. 156
.....	p. 156
Demande d'extension et formalités de dépôt .....	p. 156
.....	p. 156
.....	p. 156
Salaires, formation et RTT (Guadeloupe) .....	p. 158
Préambule .....	p. 158
.....	p. 158
Sur la réduction du temps de travail à 35 heures .....	p. 158
Sur la formation .....	p. 158
Sur les salaires .....	p. 159
Sur la mutuelle .....	p. 159
Dépôt et extension .....	p. 159
.....	p. 160
Institution d'une commission paritaire régionale de conciliation et d'interprétation .....	p. 161
Préambule .....	p. 161
.....	p. 161

Commission paritaire régionale de conciliation et d'interprétation .....	p. 161
Rémunération des jours fériés .....	p. 161
Date d'effet .....	p. 162
Dépôt - Extension .....	p. 162
.....	p. 162
Travail de nuit .....	p. 163
Préambule	
.....	p. 163
Compensations au travail de nuit .....	p. 163
Durée du travail et travail de nuit .....	p. 164
Modification de la réglementation .....	p. 164
Prise d'effet .....	p. 165
Demande d'extension et formalités de dépôt .....	p. 165
.....	p. 165
Reprise du personnel, ANNEXE I .....	p. 166
Préambule	
.....	p. 166
Champ d'application .....	p. 166
Principes et modalités de transfert .....	p. 167
Modalités de transfert du contrat de travail .....	p. 169
Représentants du personnel, délégués et représentants syndicaux .....	p. 170
Comité de conciliation .....	p. 170
Aménagement de l'accord .....	p. 171
Commission de bilan .....	p. 171
Durée de l'accord - Date d'entrée en vigueur - Extension .....	p. 171
Renseignements et documents à établir par l'entreprise sortante et à communiquer à l'entreprise entrante	
.....	p. 172
Création d'une commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)	
.....	p. 174
Champ d'application .....	p. 174
Objet .....	p. 174
Missions .....	p. 174
Composition de la commission .....	p. 176
Fonctionnement .....	p. 176
Information des employeurs et des salariés .....	p. 178
Bilan .....	p. 178
Révision .....	p. 178
Dépôt et extension .....	p. 178
Modalités de rémunération du travail du dimanche	
.....	p. 180
Préambule	
.....	p. 180
Compensation au travail du dimanche (1) .....	p. 180
Dépôt et extension .....	p. 180
Lettre d'adhésion de l'USP à l'accord sur la prévoyance collective et son annexe	
.....	p. 182
Création d'un observatoire des métiers	

.....	p. 183
Préambule	
.....	p. 183
Champ d'application	p. 183
Missions et objectifs de l'observatoire	p. 183
Comité de pilotage	p. 184
Fonctionnement	p. 185
Remise des travaux de l'observatoire	p. 186
Révision	p. 186
Durée de l'accord	p. 187
Dénonciation	p. 187
Dépôt et extension	p. 187
Avis de la CPNI relatif à la prime annuelle de sûreté aéroportuaire dite PASA	
.....	p. 189
Formation professionnelle tout au long de la vie	
.....	p. 191
Préambule	
.....	p. 191
Champ d'application	p. 192
Les objectifs et les actions prioritaires de la branche	p. 192
Les publics prioritaires de la branche	p. 194
L'entretien professionnel	p. 194
Le droit individuel à la formation	p. 195
La période de professionnalisation	p. 198
Le contrat de professionnalisation	p. 199
Modalités de prise en charge de la professionnalisation	p. 199
Le plan de formation de l'entreprise	p. 200
La validation des acquis de l'expérience	p. 201
La fonction tutoriale	p. 203
Le bilan de compétences	p. 203
Le passeport formation	p. 204
Mise en signature, entrée en vigueur et durée de l'accord	p. 205
Révision et dénonciation	p. 205
Dépôt et extension	p. 206
Lettre d'adhésion du syndicat national des entreprises de sécurité (SNES) à l'accord de la branche prévention et sécurit ..	p. 207
Lettre d'adhésion du SYNDAPS-CGTR à la convention et à ses avenants	
.....	p. 208
<b>SALAIRES</b>	p. 209
Salaires au 31 décembre 1998 et au 1er janvier 1999 (Guadeloupe)	p. 209
Indemnités de petits déplacements à compter du 1er janvier 1999 (Guadeloupe).	p. 210
Salaires au 1er juillet 2000.	p. 211
Salaires (Guadeloupe).	p. 212
Grille de salaires conventionnels.	p. 218
<b>EXTENSION</b>	p. 229
ARRÊTÉ du 15 Novembre 1982	p. 229
ARRÊTÉ du 05 Juin 1985	p. 230
ARRÊTÉ du 25 Juillet 1985	p. 231

ARRÊTÉ du 06 Juin 1986 .....	p. 233
ARRÊTÉ du 02 Octobre 1987 .....	p. 234
ARRÊTÉ du 15 Décembre 1987 .....	p. 235
ARRÊTÉ du 24 Décembre 1987 .....	p. 236
ARRÊTÉ du 29 Février 1988 .....	p. 237
ARRÊTÉ du 02 Mai 1988 .....	p. 238
ARRÊTÉ du 01 Juin 1988 .....	p. 239
ARRÊTÉ du 15 Juin 1988 .....	p. 240
ARRÊTÉ du 16 Mars 1989 .....	p. 241
ARRÊTÉ du 28 Août 1989 .....	p. 242
ARRETE du 18 Janvier 1991 .....	p. 243
ARRÊTÉ du 13 Août 1991 .....	p. 244
ARRÊTÉ du 22 Janvier 1992 .....	p. 245
ARRETE du 09 Août 1993 .....	p. 246
ARRETE du 03 Mars 1994 .....	p. 247
ARRETE du 19 Juillet 1994 .....	p. 248
ARRETE du 11 Avril 1995 .....	p. 249
ARRETE du 16 Octobre 1995 .....	p. 250
ARRETE du 26 Décembre 1995 .....	p. 251
ARRETE du 29 Avril 1996 .....	p. 252
ARRETE du 26 Juillet 1996 .....	p. 253
ARRETE du 20 Avril 1998 .....	p. 254
ARRETE du 22 Décembre 1998 .....	p. 255
ARRETE du 20 Juillet 2000 .....	p. 256
ARRETE du 21 Février 2001 .....	p. 257
ARRETE du 15 Octobre 2001 .....	p. 258
ARRETE du 13 Novembre 2001 .....	p. 259
ARRETE du 12 Décembre 2001 .....	p. 260
ARRETE du 03 Mai 2002 .....	p. 261
ARRETE du 21 Octobre 2002 .....	p. 262
ARRETE du 10 Décembre 2002 .....	p. 263
ARRETE du 23 Décembre 2002 .....	p. 265
ARRETE du 07 Février 2003 .....	p. 266
ARRETE du 02 Avril 2003 .....	p. 267
ARRETE du 03 Octobre 2003 .....	p. 268
ARRETE du 08 Janvier 2004 .....	p. 269
ARRETE du 04 Mai 2004 .....	p. 270
ARRETE du 07 Décembre 2004 .....	p. 271
ARRETE du 03 Février 2006 .....	p. 272
Sommaire .....	p. 273



# SECURITE PRIVEE FRANCE

LE SITE DES PROFESSIONNELS DE LA SECURITE PRIVEE EN FRANCE