PREVENTION ET SECURITE

N° de brochure : 3196, IDCC : 1351



Ce document est une synthèse élaborée par des experts en droit du travail à partir des textes officiels.

L'interprétation pratique de cette synthèse ne saurait emporter la responsabilité de son auteur

Version du 06-08-2026

Sommaire

Remarques 1
I. Signataires 1
a. Organisations patronales 1
b. Syndicats de salariés 1
II. Champ d'application 1
a. Champ d'application professionnel 1
b. Champ d'application territorial 2
III. Contrat de travail - Essai 2
a. Contrat de travail 2
b. Période d'essai 2
i. Durée de la période d'essai 2
ii. Préavis de rupture pendant l'essai 2
c. Ancienneté 2
d. Clause de non-concurrence 2
e. Reprise du personnel en cas de transfert de marché 2
i. Champ d'application 3
ii. Modalités de transfert des salariés 3
iii. Modalités de transfert du contrat de travail 5
* Obligations à la charge de l'entreprise entrante 5
* Obligations à la charge de l'entreprise sortante 5
IV. Classification 5
a. Classification (hors personnel de sûreté aérienne et aéroportuaire) 5
i. Grille de classification 5
ii. Emplois-repères (pour les agents d'exploitation et agents de maîtrise) 9
* Emplois-repères des agents d'exploitation et agents de maîtrise 9
* Emplois-repères dans la seule activité de télésurveillance avec tableau de concordance 10
. Emplois-repères dans la seule activité de télésurveillance 10
. Tableau de concordance 11
b. Classification du personnel de sûreté aérienne et aéroportuaire 11
i. Définition des emplois 11
ii. Classification 12
c. Classification issue de l'accord du 26 septembre 2016 étendu, effet le 1er janvier 2017 13
i. Classification des emplois repères 13
V. Salaires et indemnités 13
a. Salaires minima hors sûreté aérienne et aéroportuaire 13
i. Des Agents d'exploitations, employés administratifs et techniciens, Agents de maîtrise 13
ii. Des Ingénieurs et Cadres 14
b. Salaires des jeunes de moins 18 ans 14
c. Prime d'ancienneté pour le seul personnel non cadre 14
d. Prime de panier pour les seuls Agents d'exploitation, employés administratifs et techniciens (Annexe IV) hors sûreté aérienne et aéroportuaire 14
e. Prime d'habillage et de déshabillage hors sûreté aérienne et aéroportuaire 15
f. Prime d'étalement des vacances 15
g. Agent conducteur de chien de garde ou de défense (Agents d'exploitation) hors sûreté aérienne et aéroportuaire 15
h. Remplacement provisoire (Salariés non cadres) 15
i. Rémunération du travail de nuit, du dimanche ou d'un jour férié hors sûreté aérienne et aéroportuaire 15
j. Dispositions spécifiques au personnel de la sûreté aérienne et aéroportuaire (annexe VIII) 15
i. Prime annuelle de sûreté aéroportuaire 15
ii. Prime de performance individuelle (PIP) 15
iii. Indemnité pour frais de transport 16
iv. Indemnité de panier du personnel de l'Annexe VIII 16
v. Indemnité de nettoyage de tenue 16
vi. Prime d'habillage et de déshabillage 17
vii. Majoration des heures de nuit et du dimanche 17
viii. Durée et aménagement du temps de travail des agents du secteur de la sûreté aérienne et aéroportuaire au 1er mai 2015 17
ix. Prime/Indemnité d'entretien des tenues 17
k. Agent de sécurité cynophile 17
i. Indemnité forfaitaire d'amortissement et d'entretien du chien 17
ii. Indemnité de transport de chien 17
iii. Maintien des compétences des Agents de sécurité cynophile 18
l. Prime de panier des activités de télésurveillance 18
VI. Temps de travail, repos et congés 18
a. Temps de travail 18
i. Durée et aménagement du temps de travail des agents d'exploitation et techniciens 19
ii. Heures supplémentaires 19
iii. Heures de permanence (Agents d'exploitation) 19
iv. Travail de nuit 19
* Compensations au travail de nuit 19
. Majorations de salaire 19
. Repos compensateur 19
* Durée du travail de nuit 19
viii. Durée et aménagement du temps de travail des agents du secteur de la sûreté aérienne et aéroportuaire (dispositions du 15 07 2014 non étendues) 19
b. Repos et jours fériés 20
i. Repos hebdomadaire et travail du dimanche 20
* Repos hebdomadaire 20
* Compensation au travail du dimanche 20
ii. Jours fériés 20
c. Congés 20
i. Congés payés 20
* Prime d'étalement des vacances 20

* Congés supplémentaires d'ancienneté (Agents de maîtrise et cadres) 20
ii. Autres congés 20
* Congés pour événements personnels 21
* Absences pour garder un enfant malade 21
* Journée d'indisponibilité pour la rentrée des classes 21
VII. Déplacements professionnels 21
a. Déplacements professionnels (Cadres) 21
b. Changement de résidence (Cadres) 21
VIII. Formation professionnelle 21
a. Opérateur de Compétences (OPCO) 21
b. L'entretien professionnel 22
c. Le passeport formation 22
d. Le bilan de compétences 22
e. La validation des acquis de l'expérience (VAE) 22
f. Le compte personnel de formation (CPF) (ex DIF) 22
g. Les contrats de professionnalisation 22
i. Durée du contrat de professionnalisation 22
ii. Fonction tutorale 22
h. Mise en oeuvre de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) 23
i. Les bénéficiaires et les objectifs de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) 23
ii. Durée de la Pro-A 23
iii. Le tutorat 23
i. Contribution financière conventionnelle 23
IX. Maladie, accident du travail, maternité 23
a. Maladie et accident 23
i. Garantie d'emploi 23
ii. Indemnisation 23
* Agents d'exploitation, employés administratifs et techniciens 24
* Agents de maîtrise 24
* Cadres 24
b. Maternité 24
i. Réduction d'horaires, consultations pré et postnatales 24
ii. Indemnisation du congé de maternité 25
X. Retraite complémentaire et prévoyance 25
a. Retraite complémentaire 25
b. Régime de prévoyance 25
i. Institutions de prévoyance 25
ii. Bénéficiaires 25
iii. Garanties 25
* Décès ou invalidité absolue et définitive (IAD) 25
. Capital décès 25
. Frais d'obsèques 26
. Garantie double effet 26
* Incapacité de travail 26
* Invalidité - incapacité permanente professionnelle 26
iv. Cotisations 26
c. Régime complémentaire de remboursement de «frais de soins de santé» 26
i. Organisme assureur 26
ii. Bénéficiaires 26
iii. Garanties 27
iv. Cotisations 27
XI. Rupture du contrat 27
a. Préavis de démission ou de licenciement 27
i. Durée du préavis de démission ou de licenciement 27
* Agents d'exploitation, employés administratifs et techniciens 27
* Agents de maîtrise 27
* Cadres 28
ii. Heures de liberté pour recherche d'emploi 28
b. Indemnité de licenciement 28
c. Retraite 28
i. Préavis 28
ii. Indemnité de départ à la retraite 28

Remarques

Pour vous permettre de savoir à qui et quand doit-on appliquer les dispositions, par principe, sauf disposition contraire, par application des dispositions légales :

- *les accords doivent être appliqués par les adhérents des organisations patronales signataires à partir du jour qui suit leur dépôt (quand elle est renseignée, nous indiquons la date). Le texte concerné sera reproduit en italique*.
- lorsque l'accord nécessite un agrément, seul son obtention rend opposable le texte aux *adhérents des organisations patronales signataires*. La référence de l'agrément sera alors mentionnée.
- les non adhérents doivent appliquer le contenu de l'accord au lendemain de la publication au JORF de son arrêté d'extension. Le texte concerné sera reproduit en caractère droit.
- pour optimiser l'efficience de la portée des alertes, y seront mentionnées, pour les accords non étendus, le ou les organisations patronales signataires à la suite du terme « signataire ».
- lorsque les partenaires sociaux indiquent une référence issue d'un code (travail ou autre), le texte ainsi indiqué est applicable à la date de l'accord ou l'avenant qui le cite.
- sauf mention expresse, l'accord ou l'avenant s'applique quel que soit l'effectif. Pour les mesures spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, mention sera faite.
- sauf stipulation conventionnelle ou légale contraire, tous les délais prévus dans la présente convention collective s'appliquent de manière calendaire.

I. Signataires

a. Organisations patronales

Syndicat national des entreprises de prévention et de sécurité (S.N.E.P.S.)

Chambre syndicale nationale des entreprises de sécurité (C.S.N.E.S.)

Syndicat national des exploitants en télé-sécurité (S.N.E.T.)

Syndicat des professionnels de la sécurité (adhésion)

Syndicat national des professionnels de la protection et de la sécurité (S.N.P.S.) (adhésion)

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

SYNDAPS CGTR (adhésion)

Groupement professionnel des métiers de télésurveillance et des télé-services de prévention et de sécurité (GPMSE – TS) (adhésion)

Adhésion du GES (Groupement des entreprises de sécurité) par lettre du 20 décembre 2019.

Lettre d'adhésion de l'association des métiers de la sécurité (ADMS) du 19 novembre 2021 à la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 n° 3196 (IDCC 1351) et l'ensemble des textes qui y sont rattachés.

b. Syndicats de salariés

Fédération C.F.D.T. des services

Fédération des employés, cadres, techniciens, agents de maîtrise C.F.T.C.

Fédération des travaux publics, portuaires de la marine et des transports F.O.

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

L'union nationale des syndicats autonomes prévention-sécurité (adhésion)

Fédération générale des autonomes du secteur privé (adhésion)

Fédération nationale des métiers de la prévention, de la sécurité, des services annexes (adhésion)

Lettre d'adhésion du 29 novembre 2018 de la fédération UNSA des Commerces et Services UNSA à la CCN ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants, ses textes attachés (accords, avenants et toutes les annexes) et aux textes et avenants relatifs aux salaires.

Lettre d'adhésion du 25 novembre 2021 du syndicat SUD SOLIDAIRES Prévention & Sécurité, Sûreté à la CCN de la prévention et sécurité du 15 février 1985 brochure 3196, IDCC 1351, et à tous ses avenants.

II. Champ d'application

a. Champ d'application professionnel

La Convention collective s'applique aux entreprises privées exerçant sous une forme quelconque une activité principale soumise à la loi du 12 juillet 1983 ou qui consiste à fournir aux personnes physiques et morales des services ayant pour objet la sécurité des biens meubles et immeubles et des personnes liées directement ou indirectement à la sécurité de ces biens.

- La convention collective s'applique expressément aux activités :

  - des services de surveillance ;
  - des services de sécurité, d'intervention incendie et d'assistance aux personnes;
  - de prévention et d'intervention incendie sur les aérodromes, dans les conditions définies par l'arrêté du 9 janvier 2011 et par les articles D. 213-1 et suivants du code de l'aviation civile ;
  - de sûreté aérienne et aéroportuaire déléguées par la puissance publique (contrôle de sûreté des personnes, des bagages, du fret, des colis postaux, des aéronefs et des véhicules), notamment telles que définies aux articles L6342-2 et 6343-1 du Code des transports ;
  - de sûreté portuaire, déléguées par la puissance publique telles que définies à l'article L5332-6 du code des transports;
  - de sécurité des manifestations sportives, récréatives ou culturelles ;
  - de sécurité mobile qui consistent à se déplacer de manière préventive ou à effectuer une levée de doute vers un bien meuble ou immeuble dont l'entreprise a la garde, en n'empruntant la voie publique que de façon transitoire ;
  - de télésurveillance dédiées à la sécurité ;
  - de vidéosurveillance et vidéoprotection sur sites ou à distance
  - de protection rapprochée.

- Sont notamment exclues de la convention les activités :

  - de transport de fonds ;
  - d'agent de recherche privée ;
  - de médiation ;
  - consistant à procéder à des contrôles de sécurité techniques ou autres relevant du champ d'application de l'entreprise ou du service public donneur d'ordres ;
  - de gardien d'immeubles ;
  - de sécurité exercées sur la voie publique (patrouilles urbaines et suburbaines) ;

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

b. Champ d'application territorial

Ensemble du territoire métropolitain et DOM.

III. Contrat de travail - Essai

a. Contrat de travail

Chaque embauchage est confirmé par écrit et fait l'objet d'un contrat de travail, précisant la durée de la période d'essai, signé des 2 parties, avec remise d'un exemplaire original à chaque signataire.

b. Période d'essai

i. Durée de la période d'essai

Catégorie	Durée initiale de la période d'essai	Renouvellement de la période d'essai
Agents d'exploitation, employés administratifs et techniciens	2 mois	Renouvelable 1 fois pour 1 mois maximum, moyennant le respect d'un délai de prévenance de 3 jours calendaires
Agents de maîtrise	3 mois	Renouvelable 1 fois pour 3 mois maximum, moyennant le respect d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires
Cadres	4 mois	Renouvelable 1 fois pour 4 mois maximum, moyennant le respect d'un délai de prévenance de 14 jours calendaires.

ii. Préavis de rupture pendant l'essai

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

Temps de présence dans l'entreprise	Préavis en période d'essai pour une rupture à l'initiative…	
	de l'employeur	du salarié
< 8 jours	24 heures	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures	48 heures
> 1 mois	2 semaines	
> 3 mois	1 mois	

c. Ancienneté

L'ancienneté dans l'entreprise s'entend du 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 :

- le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise ;
- 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 ;
- les périodes militaires obligatoires ;
- les congés payés annuels ou congés exceptionnels résultant d'un accord conventionnel ou d'un accord entre le salarié et l'employeur ;
- les interruptions pour maladie, accident ou maternité dans la limite de la période d'indemnisation journalière complémentaire prévue par la convention collective (voir *IX. Maladie, accident du travail, maternité*) ;
- 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 cumulent pour déterminer l'ancienneté en cas de réintégration, sous réserve que l'intéressé ait répondu favorablement à une 1ère 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.

d. 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.

e. Reprise du personnel en cas de transfert de marché

Les partenaires sociaux (avenant n° 3 du 18 janvier 2021 étendu par l'arrêté du 2 juillet 2021, JORF du 16 juillet 2021, **en vigueur à compter du 1er mai 2021, et fin au 30 avril 2022 inclus**, quel que soit l'effectif) reprennent le dispositif détaillé ci-après. Ils le généralisent à l'ensemble des salariés et ainsi suppriment les dispositions dévolues aux seuls salariés vulnérables bénéficiant d'un certificat d'isolement. Ce nouveau dispositif entre en vigueur **en vigueur à compter du 1er mai 2021, et prend fin au 30 avril 2022 inclus**.

Dans le contexte de la crise du Covid-19, les partenaires sociaux (avenant n° 2 du 10 juillet 2020 étendu par l'arrêté du 18 septembre 2020, JORF du 19 septembre 2020, en vigueur à compter du 20 septembre 2020 et ce, jusqu'au 30 avril 2021 inclus, quel que soit l'effectif) sécurisent les emplois en cas de transfert de marché des salariés qui, durant cette période, ont été :

- placés en activité partielle, entraînant une inactivité totale ou une simple diminution de leurs horaires de travail ;
- affectés sur d'autres sites par leur employeur, en vue de leur éviter leur placement en activité partielle ;
- absents pour cause de maladie, de garde d'enfants ou du fait d'une santé fragile.

Le dispositif régissant les transferts de marché prévu par l'avenant du 28 janvier 2011 à l'accord du 5 mars 2002 relatif à la reprise du personnel prévoit en effet, que sont transférables les salariés ayant effectivement accompli, à la date du transfert :

- au moins 900 heures de vacation sur le périmètre sortant au cours des 9 mois précédents ;
- plus de 50 % de leur temps de travail sur le périmètre sortant au cours des 9 mois précédents.

Afin de sécuriser les emplois en cas de transfert de marché, les parties signataires allongent temporairement la période d'appréciation de l'accomplissement par les salariés de 900 heures de vacation sur le périmètre sortant en la portant à 13 mois au lieu de 9 mois.

En outre, afin de prendre en compte la situation spécifique des salariés vulnérables s'étant vu délivrer un certificat d'isolement, les partenaires sociaux signataires allongent temporairement la période d'appréciation de 1'accomplissement de 900 heures sur le périmètre sortant à 17 mois pour ces seuls salariés.

Est également:

- allongé temporairement la période d'appréciation de l'accomplissement par les salariés de plus de 50 % de leur temps de travail sur le périmètre sortant - ou au service de celui-ci pour le personnel d'encadrement opérationnel, en la portant également à 13 mois au lieu de 9 mois.
- pris en compte les incidences pratiques de cet allongement de la période d'appréciation de l'accomplissement de 900 heures de vacation et de la réalisation de plus de 50 % du temps de travail sur le périmètre sortant sur le nombre de bulletins de paie et de plannings à remettre par 1'entreprise sortante :
  - une copie des 13 derniers bulletins de paie, ou des 17 derniers bulletins de paie pour les salariés vulnérables s'étant vus délivrer un certificat d'isolement ;
  - une copie des plannings individuels des 13 derniers mois ou de tous autres éléments démontrant l'affectation au périmètre sortant sur cette période, ou des 17 derniers mois pour les salariés vulnérables s'étant vus délivrer un certificat d'isolement.

De plus, en vue de tenir compte des difficultés rencontrées en matière de suivi des formations et des éventuels recyclages dues notamment à la fermeture administrative des organismes de formation pendant la période d'état d'urgence, les partenaires sociaux signataires décident que l'absence de suivi d'une formation obligatoire ou d'un recyclage réglementairement requis dans le périmètre sortant pour l'exercice de la qualification attribuée et/ou la nature du poste qui aurait dû être mené entre le 16 mars 2020 et le 10 septembre 2020 ne constitue plus, pour la seule durée d'application du présent avenant, un élément justifiant le refus de reprise du personnel par 1'entreprise entrante à condition que l'entreprise sortante soit en mesure de justifier, par tout moyen de l'inscription du salarié à une session de formation, à sa charge, avant la date effective du transfert.

En vue de permettre un règlement des litiges plus rapide entre 2 employeurs pour l'application des modifications à durée déterminée résultant du présent avenant visant à sécuriser les emplois des salariés, les parties signataires réduisent pour une durée limitée le délai laissé au Comité de conciliation pour émettre ses recommandations qui devra rendre sa recommandation dans un délai de 21 jours suivant sa saisine.

Les dispositions détaillées ci-dessous sont issues de l'accord du 28 janvier 2011 étendu par arrêté du 29 novembre 2012 paru au JO du 2 décembre 2012, se substituant aux accords du 18 octobre 1995 et du 5 mars 2002. Elles sont modifiées et complétées par l'avenant n° 4 du 21 avril 2021 étendu par l'arrêté du 10 novembre 2021, JORF du 30 novembre 2021, **effet le 1er décembre 2021**, quel que soit l'effectif et détaillées ci-après :

i. Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent d'une part, à l'ensemble des employeurs relevant du champ d'application de la CCN et d'autre part, à l'ensemble de leurs salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle, affectés sur le périmètre sortant.

L'ensemble des marchés de sûreté aérienne et aéroportuaire* est concerné.

* apport de l'avenant n° 4 du 21 avril 2021 étendu par l'arrêté du 10 novembre 2021, JORF du 30 novembre 2021, **effet le 1er décembre 2021**, quel que soit l'effectif.

ii. Modalités de transfert des salariés

En amont de la procédure de consultation visant, pour un donneur d'ordres, à réattribuer l'un de ses marchés, une liste du personnel affecté sur le marché concerné (qui constitue le périmètre « sortant ») est établie par l'entreprise titulaire du marché.

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

Modalités d'information Lors de l'attribution du marché par le donneur d'ordres

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

Conditions de transfert

Sont transférables les salariés qui remplissent les conditions suivantes :

- disposer des documents d'identité et d'autorisation de travail en cours de validité, requis par la réglementation en vigueur
- pour les salariés assujettis à cette obligation,
  - être titulaire de l'Aptitude professionnelle démontrée par la détention d'un titre ou par la conformité aux conditions d'expérience acquise en application des dispositions réglementaires en vigueur,
  - être titulaire de la carte professionnelle délivrée par le CNAPS ou du récépissé attestant de la demande de carte professionnelle
  - être titulaire des agréments nécessaires à l'exercice de l'activité de sûreté concernée au sein du périmètre de l'aviation civile

- justifier des formations réglementairement requises dans le périmètre sortant et être à jour des éventuels recyclages nécessaires pour l'exercice de la qualification attribuée et/ou la nature du site
- pour un salarié affecté sur plus d'un marché, avoir effectué plus de 50% de ses heures effectivement travaillées sur le périmètre sortant ou au service de celui-ci pour le personnel d'encadrement opérationnel au cours des 3 mois civils précédant l'établissement de la liste ou, en cas d'absence sur ces 3 mois, des 3 mois civils précédant la date de son absence.
- ne pas avoir été reconnu médicalement inapte à tenir le poste,
- figurer sur la liste du personnel affecté au marché établie par l'entreprise sortante dans le cadre de la remise en cause de son marché.

Les salariés inclus sur la liste sont :

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

Les salariés exclus de la liste sont :

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

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

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

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

- sexe
- qualification

- coefficient et taux horaire
- pourcentage d'ancienneté
- heures contractuelles mensuelles affectées au marché concerné
- primes constantes soumises à cotisation.

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

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

Dans les 15 jours calendaires à compter de la date où l'entreprise entrante s'est fait connaître, l'entreprise sortante adresse, de façon dématérialisée, à l'entreprise entrante, la liste nominative du personnel transférable accompagnée des pièces listée ci-dessous.

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

Passé le délai de 15 jours et après mise en demeure par l'entreprise entrante par tout moyen conférant date certaine à cette mise en demeure, restée sans suite dans les 2 jours ouvrables, celle-ci peut refuser de reprendre le personnel qui reste alors au sein de l'entreprise sortante.

Par exception, aucun refus de transfert ne peut résulter de la situation des salariés visés ci après au point : Avenant au contrat de travail pour les salariés dont la transférabilité doit être différée.

Liste nominative du personnel transférable

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

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

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

Pièces à fournir pour chacun des salariés concernés

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

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

Obligations à la charge de l'entreprise entrante

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

La liste des salariés que l'entreprise entrante doit reprendre est constituée obligatoirement de 100 % des salariés figurant sur la liste fournie par l'entreprise sortante qui remplissent les conditions de transfert ou se trouvant dans la situation de transférabilité différée décrite ci-après.

Aussitôt qu'elle est en possession des pièces et documents telles que décrits au b) du 2-3-1 ci-dessus, et au plus tard dans les 7 jours calendaires, l'entreprise entrante communique à l'entreprise sortante la liste du personnel qu'elle reprend par tout moyen conférant date certaine.

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

Avenant au contrat de travail pour les salariés immédiatement transférables

Concomitamment à l'envoi à la société sortante de la liste du personnel repris, l'entreprise entrante établit, pour chaque salarié réunissant l'ensemble des conditions de transfert, un avenant au contrat de travail reprenant l'intégralité des éléments prévus à l'article 3-1-2 « Éléments contractuels transférés » ci-après, qu'elle adresse au salarié par lettre recommandée avec AR, accompagné d'une documentation présentant l'entreprise.

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

Les salariés présents sur la liste fournie par l'entreprise sortante :

pour lesquels au moins l'un des documents permettant de justifier leur aptitude à l'exercice de l'emploi concerné (carte professionnelle ou agréments obligatoires pour l'exercice de l'activité) serait en cours de renouvellement à la date du transfert, qui ne pourraient justifier des formations réglementairement requises dans le périmètre sortant ou ne seraient pas à jour des éventuels recyclages nécessaires, pour l'exercice de la qualification attribuée et/ou la nature du site, qui ne pourraient justifier d'une attestation de suivi de la visite d'information et de prévention à jour, sont éligibles au transfert mais ne seront transférés au sein de l'entreprise entrante qu'à la date où l'entreprise sortante sera en mesure de présenter à l'entreprise entrante la preuve que la situation a été régularisée et que le salarié peut donc, en tout état de cause, être transféré. L'entreprise entrante leur adresse donc également un avenant au contrat de travail précisant :

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

Obligations à la charge du salarié

Le salarié manifeste son accord quant à son transfert au sein de l'entreprise entrante en signant et renvoyant à celle-ci l'avenant au contrat de travail qui lui a été adressé par LRAR. Celui-ci doit être renvoyé dans un délai maximum de 10 jours à compter de la 1ère présentation de la LRAR à son domicile. Pendant cette période, l'entreprise sortante et l'entreprise entrante effectuent un suivi des salariés ayant accepté leur avenant afin que des relances puissent être faites auprès des salariés n'ayant pas encore répondu.

L'accord du salarié est définitif.

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

iii. Modalités de transfert du contrat de travail

◊ **Obligations à la charge de l'entreprise entrante**

Reprise du contrat :

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

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

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

Éléments contractuels transférés:

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

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

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

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

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

Obligations à la charge de l'entreprise sortante :

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

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

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

- *une copie des éventuelles demandes de congés payés déposées dans les conditions prévues par le code du travail,*
- *copie des bulletins de paye établis depuis la transmission de la liste nominative visée à l'article 2-3-1 b).*

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

Conditions de transfert des salariés protégés :

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

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

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

◊ **Obligations à la charge de l'entreprise sortante**

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

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

Postérieurement à la fourniture de ces éléments, mais au plus tard dans les 30 jours suivant le jour du transfert effectif du salarié, l'entreprise sortante doit fournir à l'entreprise entrante :

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

IV. Classification

Les partenaires sociaux, via l'avenant du 3 septembre 2025 étendu par l'arrêté du 6 février 2026, JORF du 12 février 2026, **en vigueur le 1er mars 2026**, modifient les emplois-repères dans l'activité de télésurveillance de la classification agents d'exploitation à la classification cadres. Ce nouveau dispositif est détaillé ci-dessous :

a. Classification (hors personnel de sûreté aérienne et aéroportuaire)

i. Grille de classification

Catégorie	Niveau		Echelon	Définition
Agents d'exploitation, employés administratifs et techniciens	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	Le travail est caractérisé par l'exécution de tâches simples. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas quelques heures.
			2	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.
	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	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.
			2	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.
	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	Le travail est caractérisé par l'exécution des tâches réalisées selon un processus standardisé ou selon un processus inhabituel mais avec l'assistance nécessaire.
			2	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.
			3	Le travail est caractérisé à la fois par : - l'exécution d'un ensemble de tâches généralement interdépendantes dont la réalisation nécessite de déterminer certaines; - la rédaction de comptes rendus techniques.

Agents d'exploitation, employés administratifs et techniciens	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 œuvre 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	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.
			2	Le travail est caractérisé par la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes d'adapter les méthodes et les moyens habituellement utilisés.
			3	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.
	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	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.
			2	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.
			3	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 œuvre les solutions nouvelles qui en résultent.

Agents de maîtrise	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	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.
			2	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.
	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	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.
			2	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.

Agents de maîtrise	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	Agent de maîtrise assumant la responsabilité de l'encadrement des personnels exécutant des travaux diversifiés mais complémentaires.
			2	Agent de maîtrise assumant la responsabilité de l'encadrement de personnels exécutant des travaux de natures différentes mettant en œuvre des processus stabilisés.
			3	Agent de maîtrise assumant la responsabilité de l'encadrement de personnels exécutant des travaux mettant en œuvre des techniques diversifiées et évolutives. Il est associé à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion.
Ingénieurs et cadres	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 2 années de pratique dans un ou des emplois d'ingénieurs ou de cadres où ils ont été appelés à mettre en œuvre les connaissances théoriques sanctionnées par ce diplôme.	-	-
	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 2 ans de pratique des connaissances théoriques sanctionnées par ce diplôme; - sont également classés en position II les salariés ayant acquis une expérience professionnelle et/ou des connaissances leur permettant de tenir les fonctions correspondant aux définitions ci-dessous et qu'ils exercent effectivement.	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.
			B	Ingénieur ou cadre assumant les mêmes responsabilités qu'en position IIA mais dont l'activité s'étend à la totalité d'un service avec une autonomie limitée.
	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.	A	Ingénieur ou cadre exerçant des fonctions dans lesquelles il met en œuvre non seulement des connaissances équivalentes à celles sanctionnées par un diplôme mais aussi des connaissances fondamentales et une expérience étendue dans une spécialité.
			B	Ingénieur ou cadre exerçant des fonctions dans lesquelles il met en œuvre 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.
			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.

ii. Emplois-repères (pour les agents d'exploitation et agents de maîtrise)

◊ **Emplois-repères des agents d'exploitation et agents de maîtrise**

Filière	Emplois-repères	Coef.
Filière surveillance	Agent de sécurité qualifié	120
	Agent de sécurité confirmé	130
	Agent de sécurité chef de poste	140
	Agent de sécurité cynophile	
	Agent de sécurité mobile	
	Agent de sécurité filtrage	
	Agent de sécurité opérateur filtrage	150
Filière distribution	Agent de sécurité magasin pré-vol	130
	Agent de sécurité magasin vidéo	
	Agent de sécurité magasin arrière caisse	140
Filière télésurveillance	Agent de sécurité opérateur SCT1	140
	Agent de sécurité opérateur SCT2	150
Filière incendie	Agent des services de sécurité incendie	140 (*)
	Chef équipe des services sécurité incendie	AM 150 (*)
	Pompier d'aérodrome	150
	Pompier d'aérodrome chef de manœuvre	AM 185
	Responsable SSLIA	AM 235
Filière aéroportuaire	Agent d'exploitation de sûreté	150 (après essai)
	Profileur	160 (après essai)
	Opérateur de sûreté qualifié	
	Opérateur de sûreté confirmé	175 (après essai)
	Coordinateur	190 (après essai)
	Chef d'équipe	AM 200 (après essai)
	Superviseur	AM 255 (après essai)
(*) Les agents IGH et ERP présents au 1er janvier 2006 bénéficient de ces coefficients.		

◊ **Emplois-repères dans la seule activité de télésurveillance avec tableau de concordance**

Les partenaires sociaux, via l'avenant du 3 septembre 2025 étendu par l'arrêté du 6 février 2026, JORF du 12 février 2026, **en vigueur le 1er mars 2026**, modifient les emplois-repères dans l'activité de télésurveillance de la classification agents d'exploitation à la classification cadres. Ce nouveau dispositif est détaillé ci-dessous :

Les partenaires sociaux suppriment 2 emplois repères : agent de sécurité opérateur SCT1 et agent de sécurité opérateur SCT2.

Le tableau de concordance ci-dessous renseigne sur les nouveaux emplois repères de l'activité de télésurveillance.

· **Emplois-repères dans la seule activité de télésurveillance**

La mise en place de ce nouveau dispositif (information et consultation des instances représentatives du personnel puis avec chaque salarié et, le cas échant, l''obtention de son accord préalable pour une modification de son contrat de travail), les entreprises bénéficient d'une période de transition de 6 mois. Celle-ci débutera le 1er mars 2026.

Au terme de cette période de transition, toutes les entreprises devront avoir mis en œuvre, de manière effective, ses dispositions.

Emploi-repère	Définition	Coef.
Employé administratif en station de télésurveillance *	Saisit les informations communiquées par le client, notamment les consignes, et vérifie leur complétude lorsqu'elles sont saisies par les clients eux-mêmes. Est également amené à prendre les appels entrants et à effectuer les appels sortants selon les procédures.	123
Opérateur de télésurveillance niveau 1	Agent posté en station de télésurveillance. Doit être en mesure d'exécuter les activités de l'employé administratif en station de télésurveillance, assure le traitement des alarmes émises par les équipements installés chez les clients en appliquant les procédures et les consignes à sa disposition, déclenche et suit les interventions sur les sites des clients selon les consignes.	140
Opérateur de télésurveillance niveau 2	Expérience comme opérateur de télésurveillance niveau 1 d'une durée de 1 607 heures de travail effectif. En station de télésurveillance, exécute les activités de l'opérateur de télésurveillance niveau 1, assure le traitement des alarmes émises par les équipements installés chez les clients en appliquant les procédures et les consignes à sa disposition, déclenche et pilote l'intervention d'un agent de sécurité sur site ou oriente à distance un technicien sur site. Réalise à distance des actions de nature technique sur le site du client selon ses besoins.	150
Coordinateur de prestations humaines **	En relation avec les clients et prestataires de surveillance humaine référencés, prend en compte l'ensemble des besoins en ressources humaines et s'assure de leur bonne programmation par les prestataires de surveillance humaine. Travaille en journée et hors contrainte d'immédiateté.	150
Opérateur de télésurveillance niveau 3	Expérience comme opérateur de télésurveillance niveau 2 d'une durée d'au moins 1 607 heures de travail effectif. En station de télésurveillance, exécute les activités de l'opérateur de télésurveillance niveau 2, assure le traitement exhaustif des alarmes émises par les équipements installés chez les clients en appliquant les procédures et les consignes à sa disposition, déclenche et pilote l'intervention d'un agent de sécurité sur site ou assiste à distance un technicien sur site. Réalise à distance des actions de nature technique sur le site du client selon ses besoins. Effectue le bilan des traitements.	160
Gestionnaire technique niveau 1	Est en relation avec les techniciens en charge de l'installation et de la maintenance des dispositifs de sécurité installés sur les sites clients.	160
Gestionnaire technique niveau 2	Expérience de 2 années de 1 607 heures de travail effectif chacune en qualité de gestionnaire technique niveau 1. Saisit les informations complexes communiquées par le client, notamment les consignes, et vérifie leur complétude lorsqu'elles sont saisies par les clients eux-mêmes.	AM 160

Opérateur de télésurveillance niveau 4	Expérience comme opérateur de télésurveillance niveau 3 d'une durée d'au moins 1 607 heures de travail effectif ou a exercé le métier d'agent de sécurité opérateur SCT 2. En station de télésurveillance, exécute les activités de l'opérateur de télésurveillance niveau 3, assure le traitement exhaustif des alarmes émises par les équipements installés chez les clients en appliquant les procédures et les consignes à sa disposition, déclenche et pilote l'intervention d'un agent de sécurité sur site ou assiste à distance un technicien sur site. Réalise à distance des actions de nature technique sur le site du client selon ses besoins. Effectue le bilan des traitements.	AM 160
Superviseur de salle	Expérience d'au moins une année de 1 607 heures de travail effectif dans un des métiers de l'activité de télésurveillance. En relation permanente avec le chef de centre, assure le bon fonctionnement et l'exploitation du centre ayant pour objectif l'application rigoureuse des consignes clients, des règles du centre et de l'entreprise. Actualise les bases de données du parc télésurveillé. Assure la relation de 1er niveau clientèle, prestataires, fournisseurs, service technique et administratif.	AM 170
Chef de centre de télésurveillance	Niveau 4 académique (bac) et expérience d'au moins 2 années de 1 607 heures de travail effectif chacune dans un des métiers de l'activité de télésurveillance. Assure la gestion et l'animation d'un centre de télésurveillance. Est sous la responsabilité d'un directeur d'exploitation ou du directeur général.	Cadre 300
Directeur des opérations de télésurveillance	Niveau 5 académique ou expérience d'au moins 3 années de 1 607 heures de travail effectif chacune dans un des métiers de l'activité de télésurveillance. Assure la direction de l'activité de télésurveillance. Est sous la responsabilité du dirigeant de l'entreprise.	Cadre 400
* Doit être titulaire d'une autorisation d'entrée en formation délivrée par le CNAPS. Une fois la carte professionnelle « agent de télésurveillance » obtenue, passe automatiquement opérateur de télésurveillance niveau 1. ** Dispose de 6 mois pour obtenir la carte professionnelle « agent de télésurveillance ».		

· Tableau de concordance

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

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

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

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

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

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

Le salarié bénéficie de son coefficient supérieur au coefficient prévu par le présent avenant, ce dernier n'étant qu'un coefficient minimal. De même, le rattachement du salarié à un emploi-repère de la nouvelle classification au sein de l'activité de télésurveillance ne peut avoir pour conséquence de réduire la rémunération du salarié. Si le rattachement à un nouvel emploi repère entraine une modification du contrat de travail, ce changement est soumis à l'accord préalable du salarié qui sera formalisée par tout moyen écrit par son employeur (notamment par voie d'avenant au contrat de travail).

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

Par ailleurs, dans un délai d'1 mois à partir de la notification par écrit de son rattachement à l'un des emplois repères, avec mention de son statut et de son coefficient (le cas échéant, soumis à son accord préalable en cas de modification de son contrat de travail), le salarié dispose de la faculté de solliciter par écrit des explications à son employeur.

L'employeur dispose d'un délai d'1 mois suivant la réception de la demande écrite du salarié pour lui répondre, par tout moyen écrit, concernant le rattachement de son emploi à l'un des emplois-repères, ainsi que le statut et le coefficient y afférents.

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

b. Classification du personnel de sûreté aérienne et aéroportuaire

i. Définition des emplois

Nom de l'emploi	Missions	Instructions	Formation/Durée
Agent d'exploitation de sûreté aéroportuaire	Intervention sur les portes et autres éléments donnant accès au périmètre réservé Contrôle d'accès aux zones réservées Permettre ou interdire l'accès en zone réservée Régulation des flux de contrôle : passagers, bagages, expéditions de fret Rapprochement documentaire Étiquetage : bagages, expéditions de fret Surveillance des périmètres avions Assurer la présentation manuelle indispensable des bagages, colis et objets afin d'en faciliter a bonne analyse sur les dispositifs automatiques de contrôle	N'exécuter les instructions d'un tiers dûment habilité qu'avec contrôle de sa hiérarchie Contrôler les titres de transport, pièces d'identité et d'accès en zone réservée Faciliter les flux et le contrôle Procéder aux différentes visites de sûreté afin d'assurer l'étanchéité et la stérilisation des zones réservées Veiller à la validité des titres d'accès et à l'habilitation des personnels intervenant directement sur le périmètre avion, ainsi qu'à la non intrusion d'objet dangereux	P.A.E.P - I.F.P.B.M - Durée : 50 H P.A.F.R - Fret - Durée : 33 H
Profileur	Il procède à la vérification et à l'analyse de documents complexes tels que les documents de voyage de passagers au départ ou déclarations de fret aérien : passeports et visas pour effectuer une première levée de doute afin de s'assurer de leur authenticité et de leur validité.	Questionnement des passagers dans les langues requises à l'aide de procédures précises et complexes, afin de prévenir les actes de malveillance et l'émigration illégale - En cas de doute sur la validité/authenticité des documents présentés, celui-ci devra alerter son responsable hiérarchique ou un représentant de la compagnie aérienne concernée	Durée : 70 heures
Opérateur qualifié de sûreté aéroportuaire	Prévenir toute intrusion de personne non habilitée dans des zones déterminées Examiner et analyser sur écran formes, volumes, matières, objets au cours des contrôles et leur contenu afin de détecter les objets dangereux Connaître les acteurs aéroportuaires ainsi que leurs compétences respectives Supplétivement, assurer des missions conférés aux agents de sûreté.	Activer les procédures adéquates en cas de détection d'objets dangereux et/ou d'intrusion non habilité Mise en œuvre de dispositifs automatiques de contrôle dans le but d'empêcher l'introduction à bord des aéronefs de tout élément ou produit de nature à compromettre la sûreté des vols Assurer le contrôle physique de sûreté des bagages de soute et des bagages à mains à l'aide de dispositifs automatiques de contrôles appropriés ou de fouilles de sécurité Assurer le contrôle physique de sûreté du fret aérien Assurer le contrôle physique des personnes par utilisation des dispositifs automatiques de contrôle et/ou au moyen de palpations	P.A.E.B. - I.F.B.S. : 90 H 15 P.A.E.P.D. - I.F.P.B.M + P.I.F.P. : 90 H 15 P.A.F.R.D. - Fret : 60 H 30 P.A.G.- - I.F.P.B.M + P.I.F.P et I.F.B.S et Fret : 107 H15
Opérateur confirmé de sûreté aéroportuaire	Prévenir toute intrusion de personne non habilitée dans des zones déterminées Examiner et analyser sur écran formes, volumes, matières, objets au cours des contrôles et leur contenu afin de détecter les objets dangereux Connaître les acteurs aéroportuaires ainsi que leurs compétences respectives PIF : assurer une polyvalence sur tous les postes (PIF) PIF et CBS : assurer un tutorat à l'égard des nouvelles recrues Par les qualifications acquises, apporter une contribution renforcée vis-à-vis du public (PIF) ou une technicité supérieure (CBS) Supplétivement, assurer des missions conférées aux agents de sûreté	Activer les procédures adéquates en cas de détection d'objets dangereux et/ou d'intrusion non habilité Mise en œuvre l'ensemble des dispositifs automatiques de contrôle existants dans le but d'empêcher l'introduction à bord des aéronefs de tout élément ou produit de nature à compromettre la sûreté des vols Assurer le contrôle physique de sûreté des bagages de soute et des bagages à mains à l'aide de dispositifs automatiques de contrôles appropriés ou de fouilles de sécurité Assurer le contrôle physique de sûreté du fret aérien Assurer le contrôle physique des personnes par utilisation des dispositifs automatiques de contrôle et/ou au moyen de palpations	Formation/Durée P.A.E.B. - I.F.B.S. : 90H15 P.A.E.P.D. - I.F.P.B.M + P.I.F.P. : 90H15 P.A.F.R.D. - Fret : 60H15 P.A.G.- - I.F.P.B.M + P.I.F.P et I.F.B.S et Fret : 107H15 Plus pour les PIF : formations perfectionnement palpations, perfectionnement relations avec le public et pour les CBS : formations au TIP, à la levée de doute ciblée, au traitement des bagages de niveau 3.
Coordinateur	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	Il coordonne techniquement le travail réalisé dans le cadre des instructions données Il alerte le membre de l'encadrement compétent quand le traitement d'une situation excède ses prérogatives Il rappelle les instructions et mesures en vigueur	Idem opérateur de sûreté et programme de formation lié à la configuration de l'aéroport et suivi des procédures de l'entreprise du client et/ou des autorités.
Chef d'équipe	Il est responsable de la conduite des opérations d'un terminal, d'un hall, d'un ensemble de postes de contrôle. Il peut être amené à exécuter des tâches d'agent de sûreté en cas de nécessité.	-	-
Superviseur	Il assume la responsabilité opérationnelle et l'encadrement des personnels exécutant des missions de sûreté diversifiées mais complémentaires.	-	-

ii. Classification

Emploi	Statut	Coefficient d'embauche	Coefficient à l'issue de la période d'essai
Agent d'exploitation de sûreté	Agent d'exploitation	140	150
Profileur	Agent d'exploitation	150	160
Opérateur de sûreté qualifié	Agent d'exploitation	150	160
Opérateur de sûreté confirmé	Agent d'exploitation	160	175
Coordinateur	Agent d'exploitation	175	190
Chef d'équipe	Agent de maîtrise	185	200
Superviseur	Agent de maîtrise	235	255

c. Classification issue de l'accord du 26 septembre 2016 étendu, effet le 1er janvier 2017

Les partenaires sociaux (avenant du 17 septembre 2018 non étendu, quel que soit l'effectif de l'entreprise, en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication au JORF de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er janvier 2019) précisent que le positionnement au coefficient 120 est limitée à une durée maximale de 6 mois, que l'affectation soit continue ou discontinue au cours des 12 derniers mois. Le basculement vers l'échelon 130 s'opérera automatiquement dès le 1er jour du mois suivant l'acquisition de 6 mois d'ancienneté conventionnelle.

Aux termes de l'accord du 26 septembre 2016 étendu par l'arrêté du 26 décembre 2016, JORF du 28 décembre 2016, effet dès le 1er janvier 2017, les partenaires sociaux redéfinissent les classifications.

Ce nouveau dispositif remplacera celui actuellement applicable dès le 1er janvier 2017.

Les salariés exerçant déjà un des métiers repères décrits dans la nouvelle classification bénéficient, dès cette entrée en vigueur, de l'application du coefficient correspondant au métier concerné (les coefficients supérieurs déjà attribués aux salariés avant l'entrée en vigueur de cette nouvelle classification restent acquis).

Ces mêmes salariés qui, avant l'entrée en vigueur de cette nouvelle classification, accomplissent des actions et missions décrites dans une des fiches métiers bénéficient, du fait de l'expérience acquise, d'une équivalence avec les formations attachées au bloc de compétences de ce métier repère et s'en trouvent ainsi dispensés. L'employeur délivrera une attestation des formations tant acquises qu'obtenues par équivalence.

A contrario, les salariés embauchés à compter de l'entrée en vigueur de cette nouvelle classification ne peuvent occuper un emploi s'il n'a pas reçu l'ensemble des formations prévues pour le dit emploi.

En plus de la description des emplois repères avec les formations et habilitations qui y sont attachées, les partenaires sociaux arrêtent la classification des emplois repères comme suit :

i. Classification des emplois repères

Filière	Emploi	Coef.
Surveillance	Agent de sécurité qualifié	120
	Agent de sécurité confirmé	130
	Agent de sécurité Chef de poste	140
	Agent de sécurité cynophile	
	Agent de sécurité mobile	
	Agent de sécurité filtrage	
	Agent de sécurité opérateur filtrage	150
	Agent de sécurité cynophile expert ** L'agent de sécurité cynophile expert est un agent qui doit s'attacher à constituer une équipe/binôme « humain-canidé » sachant utiliser avec compétence les qualités olfactives du chien, dans différents environnements.**	190**
Distribution	Agent de sécurité magasin prévention vols	130
	Agent de sécurité magasin vidéo	
	Agent de sécurité magasin arrière caisse	140
Télésurveillance	Agent de sécurité opérateur SCT 1	140
	Agent de sécurité opérateur SCT 2	AM 150
Incendie	Agent des services de sécurité incendie	140 *
	Chef d'équipe des services sécurité incendie	AM 150 *
	Chef d'équipe des services sécurité incendie (SSIAP 3)	AM 235
	Agent de prévention et de protection incendie industriel	140
	Equipier d'intervention incendie industriel	150
	Chef d'équipe de prévention incendie industriel	AM 150
	Pompier d'aérodrome	150
	Pompier d'aérodrome Chef de manœuvre	AM 185
	Responsable SSLIA	AM 235
Nucléaire	Agent de sécurité nucléaire	150
	Chef de poste nucléaire	AM 150
	Chef de site nucléaire	AM 235
Aéroportuaire (annexe VIII de cette CCN)	Agent d'exploitation de sûreté	150
	Profileur	150
	Opérateur de sûreté qualifié	160
	Opérateur de sûreté confirmé	175
	Coordinateur	190
	Chef d'équipe	AM 200
	Superviseur	AM 255
***** les agents IGH et ERP présents au 1er janvier 2006 bénéficient de ces coefficients.		
** création par l'avenant n° 2 du 26 novembre 2024 étendu par l'arrêté du 15 mai 2025, JORF du 31 mai 2025, **entre en vigueur le 1er juin 2025**, quel que soit leur effectif		

V. Salaires et indemnités

a. Salaires minima hors sûreté aérienne et aéroportuaire

i. Des Agents d'exploitations, employés administratifs et techniciens, Agents de maîtrise

Catégorie professionnelle	Niveau	Echelon	Coef.	Salaires minima mensuels en €, base 151,67 heures, des Agents d'exploitations, employés administratifs et techniciens, Agents de maîtrise applicable à compter du 1er janvier 2024 - Avenant du 25 septembre 2023 étendu par l'arrêté du 20 décembre 2023, JORF du 22 décembre 2023		
				à compter du 1er janvier 2024	au 1er janvier 2025	au 1er janvier 2026

Agents d'exploitation, employés administratifs et techniciens	II	2	120 *	1 775,72	1 832,54	1 883,85
	III	1	130	1 798,99	1 856,56	1 908,54
		2	140	1 852,95	1 912,24	1 965,78
		3	150	1 922,27	1 983,78	2 039,33
	IV	1	160	2 028,56	2 093,47	2 152,09
		2	175	2 193,47	2 263,66	2 327,04
		3	190	2 358,44	2 433,91	2 502,06
	V	1	210	2 578,94	2 661,47	2 735,99
		2	230	2 798,91	2 888,48	2 969,36
		3	250	3 018,92	3 115,53	3 202,76
Agents de maîtrise	I	1	150	2 106,05	2 173,44	2 234,30
		2	160	2 222,43	2 293,55	2 357,77
		3	170	2 338,53	2 413,36	2 480,93
	II	1	185	2 513,25	2 593,67	2 666,29
		2	200	2 687,54	2 773,54	2 851,20
		3	215	2 861,88	2 953,46	3 036,16
	III	1	235	3 094,44	3 193,46	3 282,88
		2	255	3 326,98	3 433,44	3 529,58
		3	275	3 559,53	3 673,43	3 776,29

* le positionnement au coef. 120 est limité à une durée maximale de 6 mois, que l'affectation soit continue ou discontinue au cours des 12 derniers mois. Le basculement vers l'échelon 130 s'opérera automatiquement dès le 1er jour du mois suivant l'acquisition de 6 mois d'ancienneté conventionnelle (avenant du 17 septembre 2018 étendu par l'arrêté du 15 février 2019, JORF du 22 février 2019, **en vigueur le 1er mars 2019**).

- **Aménagements des écarts de salaires minima entre les coefficients des agents d'exploitation, des employés administratifs et des techniciens :**

Pourcentages d'écart de salaire entre les coefficients au 1er janvier 2017- accord du 26 septembre 2016 étendu par l'arrêté du 26 décembre 2016, JORF du 28 décembre 2016	
Entre les coefficients …	**à …**
120 à 130	1,31
130 à 140	3,00
140 à 150	3,74
150 à 160	5,53
160 à 175	8,13
175 à 190	7,52
190 à 210	9,35
210 à 230	8,53
230 à 250	7,86

ii. Des Ingénieurs et Cadres

Position		Coef.	Salaires minima mensuels des Ingénieurs et Cadres, en €, applicable à compter du 1er janvier 2024 - Avenant du 25 septembre 2023 étendu par l'arrêté du 20 décembre 2023, JORF du 22 décembre 2023		
			à compter du 1er janvier 2024	**au 1er janvier 2025**	**au 1er janvier 2026**
I		300	2 798,08	2 887,62	2 968,47
II	A	400	3 541,00	3 654,31	3 756,63
	B	470	4 060,64	4 190,58	4 307,92
III	A	530	4 506,43	4 650,64	4 780,86
	B	620	5 174,81	5 340,40	5 489,93
	C	800	6 511,93 €	6 720,31	6 908,48

b. Salaires des jeunes de moins 18 ans

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.

c. Prime d'ancienneté pour le seul personnel non cadre

Une prime d'ancienneté, accordée aux agents d'exploitation, employés, techniciens et agents de maîtrise, s'ajoute au salaire réel de l'intéressé. Elle est calculée sur le salaire minimal conventionnel de la qualification de l'intéressé aux taux suivants :

- 2 % après 4 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 5 % après 7 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 8 % après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 10 % après 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 12 % après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Le changement du taux de la prime intervient le mois qui suit la date anniversaire de l'entrée dans l'entreprise ou le mois même de la date anniversaire si le salarié est rentré le 1er jour travaillé du mois.

d. Prime de panier pour les seuls Agents d'exploitation, employés administratifs et techniciens (Annexe IV) hors sûreté aérienne et aéroportuaire

En application de l'avenant n° 2 du 3 septembre 2025 étendu par l'arrêté du 27 mai 2026, JORF du 5 juin 2026, entre en vigueur le 1er juillet 2026, **une indemnité de panier est accordée au personnel de l'Annexe IV (des Agents d'exploitation, employés administratifs et techniciens) effectuant une durée minimale**

de travail effectif de 6 heures continues ou discontinues. En cas de vacation de 12 heures, 1 seule indemnité de panier est due.

Le montant minimal de l'indemnité conventionnelle de panier du personnel de l'Annexe IV (Agents d'exploitation, employés administratifs et techniciens), est, quel que soit l'effectif, **fixé à** :

- **4,48 € au 1er janvier 2026** en application du dispositif de revalorisation de l'avenant n° 2 du 3 septembre 2025 étendu par l'arrêté du 27 mai 2026, JORF du 5 juin 2026, **entre en vigueur le 1er juillet 2026**.

La prime de panier pour le personnel de la sûreté aérienne et aéroportuaire qui relève de l'annexe VIII de la CCN **est à consulter plus bas, au point j** « dispositions spécifiques au personnel de la sûreté aérienne et aéroportuaire (annexe VIII) ».

e. Prime d'habillage et de déshabillage hors sûreté aérienne et aéroportuaire

Une prime d'habillage et de déshabillage mensuelle équivalente à 19,82 € (accord du 30 octobre 2000) est due aux agents dont le port de l'uniforme est obligatoire.

f. Prime d'étalement des vacances

Voir dans *VI. Temps de travail, repos et congés*.

g. Agent conducteur de chien de garde ou de défense (Agents d'exploitation) hors sûreté aérienne et aéroportuaire

Les agents d'exploitation conducteurs de chien de garde et de défense propriétaires de leur chien, âgé de 18 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.

	Remboursement forfaitaire en € par heure
	Au 1er février 2003 (accord du 27 septembre 2002 étendu)
Heure de travail de l'équipe conducteur-chien	0,61
Chien faisant l'objet d'un certificat de dressage délivré par un dresseur patenté ou un organisme officiel	0,80
Chien inscrit au livre des origines françaises et entraîné régulièrement dans un club canin	1,06

h. Remplacement provisoire (Salariés non cadres)

Tout agent d'exploitation, employé administratif, technicien ou agent de maîtrise assurant l'intérim d'un poste de classification supérieure pendant une période continue de plus de 2 mois, reçoit, à partir du 3ème 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.

Toutefois, par dérogation, tout agent de sécurité qualifié affecté provisoirement en remplacement d'un agent de sécurité confirmé perçoit un différentiel de rémunération égal à l'écart entre sa rémunération et la rémunération conventionnelle du poste tenu temporairement, à compter du 1er jour de remplacement.

i. Rémunération du travail de nuit, du dimanche ou d'un jour férié hors sûreté aérienne et aéroportuaire

Voir dans *VI. Temps de travail, repos et congés*.

j. Dispositions spécifiques au personnel de la sûreté aérienne et aéroportuaire (annexe VIII)

Les dispositions suivantes s'appliquent aux entreprises et aux personnels employés par elles qui 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.

Ces missions de sûreté n'incluent 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 la surveillance de parkings, les activités de prévention et de lutte contre l'incendie…).

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.

i. Prime annuelle de sûreté aéroportuaire

Ensuite à la dénonciation du dispositif existant, les partenaires sociaux (accord de substitution du 24 novembre 2021 étendu par l'arrêté du 1er juillet 2022, JORF du 13 juillet 2022, **en vigueur le 24 novembre 2021**, quel que soit l'effectif) **instaurent une prime annuelle de sûreté aéroportuaire** qui est **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 1 seule fois en novembre est subordonné à la double condition cumulative que le salarié concerné :

- justifie d'1 année d'ancienneté
- 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.

ii. Prime de performance individuelle (PIP)

Les partenaires sociaux s'accordent (avenant du 19 janvier 2018 étendu par l'arrêté du 17 février 2020, JORF du 25 février 2020, effet **à compter du 1er janvier 2019**) pour que soit versé au salarié une prime (non cumulable avec tout autre dispositif ayant le même objet) liée à la performance individuelle selon les caractéristiques suivantes :

- 1 mois maximum de salaire brut pour un salarié de performance satisfaisante,
- versée à trimestre échu aux salariés présent au dernier jour dudit trimestre,
- pour le salarié avec ancienneté minimale et continue de 6 mois dans l'entreprise. En cas de modification de la situation juridique de l'employeur (changement d'employeur consécutif à un transfert de marché au sens de la présente convention collective ou autre modification telle que : succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société…), le calcul de l'ancienneté requise correspond au cumul des périodes continues passées au sein de l'ancien employeur puis du nouvel employeur. Le montant de la prime est calculé et versé par chacun des employeurs au prorata de la période passée chez chacun d'entre eux.

Cette prime de performance individuelle, ci-après PIP,**comprend deux parts :**

Les partenaires sociaux (avenant du 25 septembre 2023 étendu par l'arrêté du 20 décembre 2023, JORF du 22 décembre 2023, quel que soit l'effectif,

applicable à compter du 1er janvier 2024) revalorisent la PIP comme suit :

- + 5 %, soit 530,58 € * 5% = **557,109 € à date de l'entrée en vigueur du présent accord** ;
- + 3,2 % soit 557,109 € * 3,2% = **574,936488 € au 1er janvier 2025** ;
- + 2,8 % soit 574,936488 € * 2,8% = **591,034709664 € au 1er janvier 2026**.

.

la 1ère part qui est fixe : elle estde 500€ annuels bruts (pour un salarié à 151,67h), versée au prorata du temps de travail contractuel pour les salariés à temps partiel qui sera revalorisé en fonction de l'évolution de la grille des salaires minima en appliquant le même taux à la même date. Son montant est de :

- **530,58 €** annuels bruts **au 1er janvier 2022** proratisée pour un temps autre que plein (pour un salarié à 151,67h) (Avenant du 27 septembre 2021 étendu par l'arrêté du 30 décembre 2021, JORF du 31 décembre 2021, quel que soit l'effectif, **applicable le 1er janvier 2022**).

la 2ème part qui est variable correspond, au maximum, à la différence entre le montant versé au titre de la part fixe visée ci-dessus et un mois de salaire brut de base du salarié, versée selon les critères suivants :

- une fraction de la part variable liée à des critères définis par l'entreprise, à hauteur de 50% :

Ces 50% du montant de la part variable seront versés selon des critères permettant d'évaluer la performance au poste de travail.

Ces critères seront obligatoirement définis par chaque entreprise avant le 31/12 de l'année précédente et pourront notamment porter sur : l'assiduité et la ponctualité des salariés, les résultats aux tests internes à l'entreprise, les résultats aux tests des services officiels, le relationnel clients - passagers, l'attitude au poste et la présentation de la tenue.

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

Les règles et conditions d'attribution devront faire l'objet d'une information au comité d'entreprise/d'établissement, au comité social et économique ou aux délégués du personnel du site ou de l'agence de rattachement, avant le 31/12 de l'année précédente.

- une fraction de la part variable liée à des critères communs à l'ensemble des entreprises à hauteur de 50% :

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

Les absences :

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

- injustifiées : toute absence injustifiée (celle pour laquelle le salarié ne produit aucun justificatif valable et attesté) au cours du trimestre considéré entraînera la suppression du montant dû pour ce même trimestre.

Les retards sont appréciés sur une période mensuelle et minorent le versement dû au titre du trimestre considéré d'1/3 en cas de :

- 2 retards,
- ou 1 retard s'il est supérieur à 20 minutes.

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

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

Ce dispositif est applicable à l'encadrement mais sans retenir les critères permettant d'évaluer l'assiduité et la ponctualité. La part variable s'appuiera sur des critères de management définis par l'entreprise communiqués aux institutions représentatives du personnel du site ou de l'agence de rattachement, avant le 31/12 de l'année précédente.

iii. 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 :

- 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,
- est indexé sur l'évolution du barème administratif annuel d'indemnisation applicable pour un véhicule 6 chevaux fiscaux et ce, à compter du 1er jour du mois suivant l'entrée en vigueur du nouveau barème.

Zone concentrique (aller simple)	Indemnisation (pour un aller-retour)
De 0 à 15 km	1,50 €
De 16 à 30 km	2,00 €
De 31 à 50 km	2,30 €
Plus de 50 km	2,60 €

iv. Indemnité de panier du personnel de l'Annexe VIII

A partir de 6 heures continues de vacation, il est versé, quel que soit l'effectif, **une indemnité de panier pour du personnel de l'Annexe VIII** (emplois de la sûreté aérienne et aéroportuaire) **fixée à** :

en application de l'avenant du 25 septembre 2023 étendu par l'arrêté du 20 décembre 2023, JORF du 22 décembre 2023, **applicable à compter du 1er janvier 2024** :

- **6,47 € à compter du 1er janvier 2024,**
- **6,68 € au 1er janvier 2025,**
- **6,87 € au 1er janvier 2026.**

v. Indemnité de nettoyage de tenue

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

vi. Prime d'habillage et de déshabillage

Cette prime, 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.

vii. Majoration des heures de nuit et du dimanche

La majoration des heures de nuit est de 25 % sur le taux horaire de base du salarié pour les heures travaillées entre 21 heures et 6 heures.

La majoration des heures du dimanche est de 50 % de majoration sur le taux horaire de base du salarié.

Ces majorations sont cumulables entre elles.

viii. Durée et aménagement du temps de travail des agents du secteur de la sûreté aérienne et aéroportuaire au 1er mai 2015

A partir du 1er mai 2015 (accord du 15 juillet 2014 étendu par l'arrêté du 9 avril 2015 - JO du 18 avril 2015), **les partenaires sociaux décident les aménagements suivants** :

Est une vacation de nuit la plage horaire de travail dont le nombre d'heures effectuées la nuit (entre 21h et 6h) est égal ou supérieur à celui réalisé le jour et se termine à 1 h ou après du matin.

Vacation journalière (ne concerne pas les aéroports de 850 000 PAX annuels et moins) :

- **d'une durée minimale journalière** de 4 h pour un salarié à temps partiel et de 6 h pour un salarié à temps complet.
- **pour les salariés** (à l'exclusion des chefs d'équipe et superviseurs) **affectés exclusivement à l'activité IFPBC d'une durée maximale de** 10 h pour celle du jour et de 12 h pour celle de la nuit.

Les salariés volontaires effectuant des renforts ponctuels sur des temps non initialement planifiés (dans le respect de tous les temps de repos) **percevront des primes** d'habillage (et panier si conditions légales remplies) et indemnités de transport.

Dérogation à la limitation de 10h si événements exceptionnels (vols retardés, déroutements d'avions générant de nouveaux vols ou conditions climatiques perturbant fortement les départs d'avions, **engendrant la présence continue au poste afin d'assurer la continuité du service.**

Assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré, **le temps de pause est porté à 30 minutes continues** (départ / retour poste).

Le planning initial est remis aux salariés concernés **7 jours avant** la période de planification concernée via un moyen de communication efficient.

Repos :

- **11 h minimum entre 2** vacations.
- **hebdomadaire** d'au moins 35 h consécutives.
- **Deux jours continus** après 6 vacations effectuées qui doivent rester une exception.
- **24 h minimum** pour le salarié enchainant une vacation de nuit puis de jour ou réciproquement.

ix. Prime/Indemnité d'entretien des tenues

Les partenaires sociaux (avenant du 17 septembre 2018 étendu par l'arrêté du 15 février 2019, JORF du 22 février 2019, quel que soit l'effectif de l'entreprise, en vigueur le 1er mars 2019) créent l'indemnité d'entretien des tenues.

Elle est :

- proratisée en fonction du temps de travail effectif de l'intéressé et de ses éventuelles absences autres que Congés Payés.
- indexée sur les revalorisations salariales à venir au sein de la grille des rémunérations minimales conventionnelles, tout comme la prime de panier.

La prime d'entretien des tenues, quel que soit l'effectif, **est fixée** à :

en application de l'avenant du 25 septembre 2023 étendu par l'arrêté du 20 décembre 2023, JORF du 22 décembre 2023, quel que soit l'effectif, **applicable à compter du 1er janvier 2024 :**

- **8,28 € à compter du 1er janvier 2024,**
- **8,54 € au 1er janvier 2025,**
- **8,78 € au 1er janvier 2026.**

k. Agent de sécurité cynophile

Adhésion par lettre du 11 juillet 2018 de l'organisation de salariés CFDT à l'accord du 5 mai 2015 étendu relatif aux conditions d'emploi d'agent de sécurité cynophile

A compter du 1er février 2016, (accord du 5 mai 2015 étendu par l'arrêté du 21 décembre 2016, JORF du 3 janvier 2016) **est instauré un régime d'assurance-mutuelle destiné à couvrir les frais de santé du chien**. **La prime d'assurance est acquittée par le salarié et elle est remboursée par** l'employeur à hauteur du coût d'adhésion à ce régime. **Son montant est intégré dans l'indemnité forfaitaire d'**amortissement et des dépenses d'entretien, de matériel canin et de santé du chien.

Le dispositif relatif à l'indemnité forfaitaire détaillé ci-dessous s'applique aux seuls agents de sécurité cynophiles affectés à des missions de surveillance. En conséquence, les parties entendent expressément en exclure les activités cynophiles de détection d'explosifs, qui obéissent techniquement à d'autres finalités et conditions d'exercice (avenant du 11 janvier 2019 étendu par l'arrêté du 23 décembre 2019, JORF du 27 décembre 2019, effet, le 1er janvier 2020).

i. Indemnité forfaitaire d'amortissement et d'entretien du chien

A compter du 1er février 2016, (accord du 5 mai 2015 étendu par l'arrêté du 21 décembre 2016, JORF du 3 janvier 2016), le nouveau montant horaire unique de l'indemnité forfaitaire d'amortissement et d'entretien du chien est le résultat d'un décompte exhaustif et détaillé de tous les postes concourant aux coûts d'investissement et d'entretien du chien (achat, nourriture, dépenses de santé, matériel professionnel, mutuelle) réalisé avec le concours de spécialistes.

Cette indemnité minimum, basée sur une durée moyenne de vie professionnelle de 6,5 ans et calculée en incluant la nécessité de renouveler le chien à l'issue de cette durée moyenne **est égale** :

en application de l'avenant du 25 septembre 2023 étendu par l'arrêté du 20 décembre 2023, JORF du 22 décembre 2023, **applicable à compter du 1er janvier 2024** :

- **1,33 € à compter du 1er janvier 2024,**
- **1,37 € au 1er janvier 2025,**
- **1,41 € au 1er janvier 2026.**

Cette indemnité :

- sera revalorisée, lors de l'entrée en vigueur de chaque révision conventionnelle de la grille des salaires, d'un taux égal à celui de l'évolution de cette grille.
- ne se cumule avec aucun autre avantage ou indemnité de même objet ou nature.

ii. Indemnité de transport de chien

A compter du 1er février 2016, (dispositi repris à l'identique en dernier lieu par l'avenant du 11 janvier 2019 étendu par l'arrêté du 23 décembre 2019, JORF du 27 décembre 2019), l'indemnité de transport de chien qui est fixée selon l'éloignement du domicile, sur la base de zones concentriques et sur justification de l'utilisation du véhicule personnel, est versée pour les jours où l'agent s'est effectivement rendu à son travail comme suit :

Distance aller simple	Indemnisation pour un aller-retour, en €, effet le 1er janvier 2020 - avenant du 11 janvier 2019 étendu par l'arrêté du 23 décembre 2019, JORF du 27 décembre 2019
De 0 à 15 km	1,75
De 16 à 30 km	2,33
De 31 à 50 km	2,68
Plus de 50 km	3,03

iii. Maintien des compétences des Agents de sécurité cynophile

Pour permettre la poursuite de leur activité (avenant du 11 janvier 2019 étendu par l'arrêté du 23 décembre 2019, JORF du 27 décembre 2019, effet, **le 1er janvier 2020**, quel que soit l'effectif), les agents de sécurité cynophile doivent être titulaires de la carte professionnelle spécifique à leur activité, en cours de validité, et répondre à toutes les conditions requises tant pour eux-mêmes que pour leur(s) chien(s).

A cet effet, chaque entreprise assure semestriellement l'inscription et la planification de la formation pour l'entrainement canin dont le volume annuel minimal est de 21 heures par équipe cynophile.

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

Le temps passé en formation est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel. De ce fait, les agents de sécurité cynophiles bénéficient également de l'indemnité de transport traité au point ci-dessus.

l. Prime de panier des activités de télésurveillance

*Les parties conviennent (accord du 26 novembre 2024 non étendu, **applicable à compter du 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension et au plus tôt au 1er janvier 2025**, signataires : GPMSE TLS, quel que soit l'effectif) sans contrevenir aux dispositions de l'accord relatif aux revalorisations salariales du 25 septembre 2023 de la branche des entreprises de prévention et de sécurité, en vigueur, de faire évoluer le montant actuel de la prime de panier et le porter à 6,50 euros au termes de 3 années, à savoir :*

- *Au 1er janvier 2025 : 5,00 €*
- *Au 1er janvier 2026 : 5,50 €*
- *Au 1er janvier 2027 : 6,50 €*

A partir du 1er janvier 2028 : le montant de la prime de panier sera revalorisé au même taux que celui de l'évolution de la grille et selon les mêmes conditions d'entrée en vigueur des minima conventionnels conformément aux dispositions conventionnelles afférentes.

VI. Temps de travail, repos et congés

a. Temps de travail

Eu égard aux difficultés d'interprétation du texte de l'avenant du 26 novembre 2024 pouvant conduire à des modalités d'application différentes selon l'angle de lecture, les partenaires sociaux, via l'avenant n° 2 du 3 septembre 2025 étendu par l'arrêté du 27 mai 2026, JORF du 5 juin 2026, **entre en vigueur le 1er juillet 2026**, édictent des dispositions relatives à la durée minimale d'une période de travail. Ce faisant, l'avenant n° 2 du 3 septembre 2025 annule et remplace l'avenant du 26 novembre 2024.

Pour gagner en confort de lecture, nous supprimons les références de l'avenant du 26 novembre 2024.

Les partenaires sociaux (dispositif repris en dernier lieu par l'avenant n° 2 du 3 septembre 2025 étendu par l'arrêté du 27 mai 2026, JORF du 5 juin 2026, **entre en vigueur le 1er juillet 2026**) redéfinissent la **période de travail ainsi que sa durée minimale** sachant que ce dispositif :

- **s'applique aux catégories agents d'exploitation et agents de maîtrise.**
- n'est applicable à la catégorie professionnelle des « ingénieurs et cadres » et aux personnels administratifs appartenant à la catégorie professionnelle « agent d'exploitation, employé, administratif, technicien » que dans les cas où ils sont affectés à des fonctions en lien direct avec la protection des biens et des personnes sur les sites.
- ne s'applique pas aux salariés lorsqu'ils interviennent au titre d'une période d'astreinte.
- ne s'applique pas aux au personnel de sûreté aérienne et aéroportuaire.

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

Définition et rémunération d'une période de travail :

Lorsqu'un agent effectue 2 périodes de temps de travail effectif séparées par une coupure non rémunérée d'une durée ≤ 2 heures, le temps de travail effectif total est considéré comme une seule période de travail. Le début de la période de travail doit correspondre au début de la 1ère prise de service effective.

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

Définition et rémunération d'une amplitude de travail :

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

Cette amplitude de travail ne peut être rémunérée pour une durée inférieure à 6 heures.

Modalités d'application :

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

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

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

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

Il est rappelé que, conformément au code du travail et à la Convention Collective Nationale des entreprises de prévention et de sécurité :

- L’amplitude maximale de travail est fixée à 13 heures sur une journée ;
- La durée quotidienne du travail effectif ne peut excéder 12 heures ;
- Un salarié doit toujours bénéficier d’une période de repos quotidien conforme à la réglementation (articles L3131-1 et suivants du code du travail).

Le tableau ci-dessous présente quelques exemples d’application des dispositions issues du présent avenant n° 2 du 3 septembre 2025 :

Horaires de travail effectif	Base de rémunération
6h00 à 8h00 sans interruption	- Durée minimale de 6 heures non respectée. - Rémunération de 6 heures pour la période de travail planifiée de 6h à 12h.
De 8h00 à 10h00 puis de 13h00 à 17h00	- L’interruption excède 2 heures. - C’est l’amplitude de travail qui sera ainsi rémunérée et planifiée de 8h à 17h. - Le temps de travail effectif est de 6 heures, donc paiement d’une indemnité conventionnelle de panier.
8h00 à 9h00 puis 10h30 à 11h30	- L’interruption n’excède pas 2 heures. - La période de travail effectif est d’une durée totale inférieure à 6 heures. - Rémunération de 6 heures pour la période de travail planifiée de 8h à 14h.
8h00 à 12h00 puis 13h00 à 17h00	- L’interruption n’excède pas 2 heures. - La période de travail effectif est d’une durée totale supérieure à 6 heures. - Rémunération et planification conformément au temps de travail effectif réalisé (soit 8 heures) et paiement d’une indemnité conventionnelle de panier.
9h00 à 10h00 puis 12h30 à 14h	- L’interruption excède 2 heures. - L’amplitude de travail est inférieure à 6h. - L’amplitude de travail ne pouvant être rémunérée pour une durée inférieure à 6h, rémunération de 6 heures pour l’amplitude de travail planifiée de 9h à 15h.

En toute hypothèse, l’application de cet avenant ne remet pas en cause l’amplitude maximale quotidienne de 13 heures et les 11 heures de repos quotidien continu.

Les dispositions du présent accord sont sans effet sur les conditions d’octroi de l’indemnité de panier qui demeurent celles fixées par cette CCN.

i. Durée et aménagement du temps de travail des agents d'exploitation et techniciens

La durée quotidienne maximale du travail peut être supérieure à 10 heures mais ne peut dépasser 12 heures (accord du 18 mai 1993 étendu).

Le temps du travail peut être aménagé sur une période maximale de 4 semaines ; à l'intérieur de cette période, la durée hebdomadaire du travail est susceptible de variation dans la limite maximale de 48 heures.

Le temps de repos entre 2 services ne peut être inférieur à 12 heures.

24 heures de repos doivent être prévues après 48 heures de travail.

Services I.G.H. ou pompiers 24-72 autorisés.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est de 288 heures.

ii. Heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires sans autorisation de l'inspection du travail est porté à 329 heures.

iii. Heures de permanence (Agents d'exploitation)

Un agent d'exploitation peut être amené 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.

iv. Travail de nuit

En raison du caractère spécifique de la sécurité et de la continuité de ses obligations, il est nécessaire d'assurer un service de jour comme de nuit et quels que soient les jours de la semaine. En cas de passage d'un service de nuit à un service de jour ou inversement, une interruption d'activité de 10 heures doit être respectée.

◊ **Compensations au travail de nuit**

· **Majorations de salaire**

*Les parties conviennent (accord du 26 novembre 2024 non étendu, **applicable à compter du 1er jour du mois suivant la publication de l’arrêté d’extension et au plus tôt au 1er janvier 2025**, signataires : GPMSE TLS, quel que soit l’effectif) de procéder à une revalorisation dans un cadre triennal et à partir du 1er janvier 2025, selon le schéma défini ci-après :*

- *Au 1er janvier 2025 : à 15,00 %,*
- *Au 1er janvier 2026 : à 18,00 %,*
- *Au 1er janvier 2027 : à 20,00 %.*

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.

· **Repos compensateur**

Le droit au repos compensateur est attribué dès la 1ère heure de nuit.

Ce repos compensateur est d'une durée égale à 1 % par heure de travail comprise entre 21 heures et 6 heures.

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 (voir dans *III. Contrat de travail – Essai*), le salarié concerné pouvant, dans ce dernier cas, prendre un repos équivalent sans solde dans l'entreprise entrante.

◊ **Durée du travail de nuit**

La durée des vacations, y compris celles effectuées en tout ou partie sur la période 21 heures - 6 heures, peut atteindre l'amplitude de 12 heures.

La durée hebdomadaire moyenne de travail sur une période quelconque de 12 semaines consécutives pour les travailleurs de nuit peut atteindre 44 heures.

viii. Durée et aménagement du temps de travail des agents du secteur de la sûreté aérienne et aéroportuaire (dispositions du 15 07 2014 non étendues)

Au terme de l’accord du 15 juillet 2014 non étendu applicable le 1er jour du mois suivant la parution de son arrêté d’extension au JO, les partenaires sociaux décident les aménagements suivants :

***Est une vacation de nuit la plage horaire de travail dont** le nombre d'heures effectuées la nuit (entre 21h et 6h) est égal ou supérieur à celui réalisé le jour et se termine à 1 h ou après du matin.*

***Vacation journalière** (ne concerne pas les aéroports de 850 000 PAX annuels et moins) :*

- ***d'une durée minimale journalière** de 4 h pour un salarié à temps partiel et 6 h pour un salarié à temps complet.*
- ***pour les salariés** (à l'exclusion des chefs d'équipe et superviseurs) **affectés exclusivement à l'activité IFPBC d'une durée maximale de** 10 h pour celle du jour et de 12 h pour celle de la nuit.*

***Les salariés volontaires effectuant des renforts ponctuels** sur des temps non initialement planifiés (dans le respect de tous les temps de repos) **percevront des primes** d'habillage (et panier si conditions légales remplies) et indemnités de transport.*

Dérogation à la limitation de 10h si événements exceptionnels** (vols retardés, déroutements d'avions générant de nouveaux vols ou conditions climatiques perturbant fortement les départs d'avions, **engendrant la présence continue au poste afin d'assurer la continuité du service.

*Assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré, **le temps de pause est porté à 30 minutes continues** (départ / retour poste).*

***Le planning initial est remis** aux salariés concernés **7 jours avant** la période de planification concernée via un moyen de communication efficient.*

***Repos** :*

- ***11 h minimum entre 2** vacations.*
- ***hebdomadaire** d'au moins 35 h consécutives.*
- ***Deux jours continus** après 6 vacations effectuées qui doivent rester une exception.*
- ***24 h minimum** pour le salarié enchainant une vacation de nuit puis de jour ou réciproquement.*

b. Repos et jours fériés

i. Repos hebdomadaire et travail du dimanche

◊ **Repos hebdomadaire**

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

◊ **Compensation au travail du dimanche**

*Les parties conviennent (accord du 26 novembre 2024 non étendu, **applicable à compter du 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension et au plus tôt au 1er janvier 2025**, signataires : GPMSE TLS, quel que soit l'effectif) de procéder à une revalorisation dans un cadre triennal et à partir du 1er janvier 2025, selon le schéma défini ci-après :*

- *Au 1er janvier 2025 : à 15,00 %,*
- *Au 1er janvier 2026 : à 18,00 %,*
- *Au 1er janvier 2027 : à 20,00 %.*

.

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.

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.) et n'entre pas dans l'assiette de calcul de ces autres majorations.

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

Le cas du 1er Mai est régi par les dispositions légales.

Dispositions spécifiques à la Martinique :

Le dispositif ci-dessus relatif à la rémunération des jours fériés est étendu aux jours de fêtes martiniquaises suivants : mardi gras, vendredi saint et 2 novembre.

c. Congés

i. Congés payés

◊ **Prime d'étalement des vacances**

La période de prise effective des congés payés légaux est étendue à 12 mois.

Les salariés prenant 2 des 4 semaines de leur congé principal en dehors de la période du 1er juin au 30 septembre et des périodes de pointe définies dans le cadre de chaque entreprise bénéficient d'une prime d'étalement des vacances.

Cette prime d'étalement des vacances, d'un montant **de 4 %** de l'indemnité de congés payés perçue pour cette période, est versée aux salariés respectant les dates convenues de départ en congés et de reprise de travail.

La 5ème semaine de congés payés ne faisant pas partie du congé principal, elle n'ouvre pas droit au bénéfice de cette prime d'étalement des vacances.

◊ **Congés supplémentaires d'ancienneté (Agents de maîtrise et cadres)**

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

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

Il est attribué aux **cadres** un congé annuel supplémentaire selon les conditions suivantes (l'ancienneté s'appréciant à la date du 1er juin de l'année de congé) :

- 2 jours après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise comme cadre
- 3 jours après cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise comme cadre
- 4 jours après huit ans d'ancienneté dans l'entreprise comme cadre.

ii. Autres congés

◊ Congés pour événements personnels

Tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, sur justification, d'une autorisation exceptionnelle d'absence à l'occasion des événements familiaux suivants :

Evénement		Nombre de jours ouvrés accordés
Mariage	du salarié	1 semaine calendaire
	d'un enfant	2 jours
	du frère ou de la sœur	1 jour
Présélection militaire		3 jours
Pour chaque naissance survenue au foyer ou pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption		3 jours
Annonce du handicap ou d'une pathologie d'un enfant telle que définie par la loi dans le cadre de ce congé*		*6 jours ouvrables**
Décès	d'un enfant*	- 13 jours ouvrables dans le cas général * ; - 15 jours ouvrables en cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans, quel que soit son âge d'un enfant qui était lui-même parent, ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié *.
	du conjoint, d'un enfant	3 jours
	du père ou de la mère du salarié ou du conjoint	1 jour
	du frère ou de la sœur	1 jour
* en application de l'avenant n°1 du 18 février 2025 étendu par l'arrêté du 6 février 2026, JORF du 12 février 2026, **en vigueur le 1er mars 2026.**		

Ces jours d'absence exceptionnelle doivent être pris sans fractionnement au moment des événements en cause et n'entraînent 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.

Lorsque l'événement – à l'exception du mariage du salarié – 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.

◊ Absences pour garder un enfant malade

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

Ces absences* :

- pourront être prises soit par journée, soit par demi-journée ; leur cumul ne pourra excéder 5 journées par année civile et par salarié.
- seront rémunérées à 50 % du salaire qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé.

* en application de l'avenant n°1 du 18 février 2025 étendu par l'arrêté du 6 février 2026, JORF du 12 février 2026, **en vigueur le 1er mars 2026**.

◊ Journée d'indisponibilité pour la rentrée des classes

En application de l'avenant n°1 du 18 février 2025 étendu par l'arrêté du 6 février 2026, JORF du 12 février 2026, **en vigueur le 1er mars 2026**, **les salariés**, quel que soit leur genre, **disposent d'un jour d'indisponibilité de façon à accompagner leur(s) enfant(s) le jour de la rentrée scolaire**, **à condition d'en** informer leur responsable hiérarchique 4 semaines à l'avance.

Ce droit à indisponibilité du salarié correspondant à un jour de rentrée des classes **est limité à 2 jours par an dès lors que** le salarié a plusieurs enfants et que leurs rentrées des classes ne s'effectuent pas à la même date.

Les heures correspondant à cette indisponibilité ne sont ni planifiées ni rémunérées. Elles demeurent sans incidence sur les indemnités et primes dont le montant est lié au temps de présence de ce dernier.

Sous réserve des contraintes d'exploitation explicitées par écrit par l'employeur au plus tard 7 jours calendaires avant le jour de rentrée faisant l'objet de la demande initiale d'indisponibilité, ce dernier ne peut refuser cette indisponibilité qui respecterait le délai de prévenance mentionné ci-dessus.

VII. Déplacements professionnels

a. Déplacements professionnels (Cadres)

Les frais de déplacement (voyages et séjours) sont à la charge de l'employeur. Les déplacements par chemin de fer sont assurés en 1ère classe le jour et en couchette 1ère classe de nuit.

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

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

b. Changement de résidence (Cadres)

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

VIII. Formation professionnelle

a. Opérateur de Compétences (OPCO)

***L'OPCO** : Les partenaires sociaux :*

1. *désignent OPCALIA en tant qu'opérateur de compétences (OPCO) agréé au 1er janvier 2019 de la branche sous réserve de son agrément définitif au 1er avril 2019. (accord du 10 décembre 2018 non étendu, en vigueur le 1er janvier 2019, quel que soit l'effectif de l'entreprise, signataires : USP, SNES et GPMSE)*
2. constituent et désignent comme opérateur de compétences **l'OPCO des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main d'œuvre.** L'activité de l'OPCO couvre l'intégralité du territoire français dont les départements et territoires ultra-marins : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon. (accord du 14 mars 2019 étendu par l'arrêté du 30 novembre 2021, JORF du 4 décembre

2021).

- précisent que cet accord du 14 mars 2019 non étendu annule et remplace tout accord relatif à la constitution d'un OPCO dans le champ des métiers de services, du travail temporaire et de la propreté conclue entre le 1er novembre 2018 et le 14 mars 2019.

- L'OPCO **des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main d'œuvre** est agréé par l'arrêté du 23 décembre 2019, JORF du 7 décembre 2020 qui annule l'arrêté du 29 mars 2019.

Aux termes de l'arrêté du 1er octobre 2020, JORF du 15 octobre 2020 :

- l'opérateur de compétences AKTO est agréé en application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail.
- l'arrêté du 29 mars 2019 cité ci-dessus et portant agrément d'un opérateur de compétences AKTO, anciennement « *entreprises et salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre* » est abrogé.

b. L'entretien professionnel

Les partenaires sociaux (accord du 18 décembre 2019 étendu par l'arrêté du 18 septembre 2020, JORF du 24 septembre 2020, applicable à compter du 1er janvier 2020, quel que soit l'effectif) précisent qu'à minima, 2 entretiens professionnels individuels et compté comme temps de travail effectif auront lieu dans la période de 6 ans.

- Le 1er aura lieu dans les 3 premières années de la période.
- Le 2nd se tiendra dans la seconde période de 3 ans et traitera de l'état des lieux récapitulatif, portant notamment sur l'appréciation du parcours professionnel du salarié.

Il sera donné droit à une éventuelle demande du salarié pour un entretien supplémentaire durant la période.

La convocation informe le salarié dans un délai convenable des objectifs et des modalités de l'entretien.

Pendant la durée de celui-ci, les deux parties doivent s'y consacrer exclusivement ; en particulier le salarié ne peut être affecté à des missions opérationnelles.

L'entretien professionnel :

- porte sur les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.
- véhicule des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation facultative par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.
- permet de rappeler au salarié les formations qualifiantes et/ou certifiantes auxquelles il peut avoir accès ainsi que des modalités de leur mise en œuvre.

L'entretien professionnel et l'état des lieux récapitulatif donnent chacun lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Lorsque les salariés sont repris en cours de cycle de 6 ans par application des dispositions conventionnelles en cas de changement de prestataire sur un marché, l'entreprise entrante devra réaliser avant la fin du cycle en cours du salarié repris, comme détaillé ci-dessus, un entretien professionnel et un état des lieux, qui pourront avoir lieu en une seule fois.

La réalisation de cet entretien et de l'état des lieux libérera l'entreprise entrante de ses obligations à l'égard du salarié repris pour le cycle en cours.

Pour les salariés dont le 1er cycle de 6 ans se terminera en 2020, 2021 ou 2022, l'entretien professionnel et l'état des lieux précités pourront être réalisés au cours d'un même rendez-vous.

La réalisation de cet entretien et de l'état des lieux libérera l'entreprise entrante de ses obligations à l'égard du salarié repris pour le cycle en cours.

c. 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.

d. 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'intiative ... :

- 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 ;
- de l'employeur, il relève des actions de développement des compétences et se déroule dans le cadre du plan de formation.

e. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

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, en rapport avec la certification visée.

Le congé pour VAE 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.

f. Le compte personnel de formation (CPF) (ex DIF)

Imaginé par les partenaires sociaux (accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013) et codifié dans le Code du Travail sous les **articles L.6111-1 et suivants** ensuite à la **loi du 5 mars 2014** (n° 2014-288 – JO du 6.03.2014), **le Compte Personnel de Formation** entre en vigueur **le 1er janvier 2015**. Il remplace le DIF et est accessible sur le site « www.moncompteformation.gouv.fr ».

g. Les contrats de professionnalisation

L'objet du contrat de professionnalisation est 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 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.

i. Durée du contrat de professionnalisation

L'action de professionnalisation se situe dans le cadre d'un CDD ou en début de CDI. 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 CQP.

ii. Fonction tutorale

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 doivent être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans.

Un tuteur ne peut avoir sous sa responsabilité plus de 3 personnes en contrat ou en période de professionnalisation en même temps.

h. Mise en oeuvre de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

i. Les bénéficiaires et les objectifs de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

Conformément aux dispositions légales et réglementaires la Pro-A s'adresse à tout salarié :

- en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou en contrat de travail à durée déterminée (CDD) dont les sportifs ou entraîneurs professionnels,
- bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée,
- placés en activité partielle.

Ce dispositif :

- concerne les salariés dont la qualification n'a pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence.
- vise à faciliter un changement de métier ou de profession, ou une promotion sociale ou professionnelle, via l'obtention d'une qualification reconnue. Les formations suivies doivent permettre d'acquérir :
  - un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP ;
  - un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
  - une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

Le dispositif Pro-A permet d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui déjà détenu par le salarié.

ii. Durée de la Pro-A

La formation organisée au titre de Pro-A repose sur l'alternance entre enseignement généraux, professionnels et technologiques, délivrés par l'organisme de formation et activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la durée de la Pro-A :

- s'étend sur une durée comprise entre 6 à 12 mois qui pourra être portée jusqu'à 24 mois.
- peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les personnes mentionnées ci-après :
  - les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
  - les jeunes de 16 à 25 ans révolus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi ;
  - les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi
  - les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou sortant d'un contrat unique d'insertion.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat. Cette durée pourra être portée à 50 % lorsque l'action de formation l'exige pour atteindre les compétences visées.

La formation pourra se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail.

Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, le salarié devra donner préalablement son accord. A défaut de limite fixée par accord collectif, la loi fixe une limite maximale de 30 heures par salarié et par an.

Pour obtenir des précisions, notamment sur les lieux où se déroulent les formations mentionnées, il convient de se connecter au site internet http://www.rncp.cncp.gouv.fr/

iii. Le tutorat

L'employeur désigne parmi les salariés de l'entreprise un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire du dispositif de la pro A.

Le tuteur est choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de formation poursuivi.

Un tuteur ne peut pas suivre plus de 3 salariés en alternance et 2 s'il est lui-même l'employeur.

i. Contribution financière conventionnelle

Les contributions avenant n° 2 du 6 décembre 2023 étendu par l'arrêté du 17 mai 2024, JORF du 1er juin 2024, **applicable à compter du 1er juillet 2024**, quel que soit l'effectif) appelées chaque année de 0,15 % de la masse salariale brute hors charges de chaque entreprise cotisante (au titre des masses salariales de l'année N-1 - quel que soit l'effectif de l'entreprise), sont mutualisées dès réception. Elles feront l'objet d'une section financière à part entière affectée aux entreprises de la Branche.

Ces contributions sont recouvrées par l'Opérateur de Compétences AKTO et exigibles le 28 février de chaque année. La contribution conventionnelle à verser au titre de l'année 2024 ne pourra quant à elle s'opérer qu'après publication de l'arrêté d'extension du présent avenant.

En application de l'accord du 27 novembre 2017 étendu par l'arrêté du 27 mars 2019, JORF du 4 avril 2019, **applicable dès le 1er mai 2019,** reconduit par l'avenant du 10 décembre 2018 étendu par l'arrêté du 24 juillet 2019, JORF du 31 juillet 2019, **applicable dès le 1er août 2019**, quel que soit l'effectif de l'entreprise **et repris** l'avenant n° 2 du 25 novembre 2020 étendu par l'arrêté du 2 juillet 2021, JORF du 16 juillet 2021, **en application à compter du 1er août 2021**, quel que soit l'effectif), pour permettre aux titulaires d'une carte professionnelle de bénéficier d'une formation continue, ce qui est la condition du maintien de leur aptitude légale à occuper leur emploi ou un emploi équivalent dans l'entreprise qui les emploie ou dans la branche tel qu'il ressort de l'actuel article L 612-20-1 du code de la Sécurité intérieure, les partenaires sociaux décident de créer **à la charge de toutes les entreprises** quel que soit leur effectif salarié, **une contribution additionnelle** aux contributions visées par les actuels articles L 6331-2 et L 6331-9 du code du travail, **d'un montant égal à 0,15 % du montant de la masse salariale brute de l'année en cours**.

Cette contribution est versée spontanément à l'OPCA désigné par la branche à la même échéance que les contributions légalement obligatoires.

IX. Maladie, accident du travail, maternité

a. Maladie et accident

i. Garantie d'emploi

S'il doit être pourvu au remplacement effectif du salarié victime de la maladie ou de l'accident, l'employeur ne peut procéder à la rupture du contrat de travail qu'après épuisement des droits du salarié à l'indemnisation complémentaire conventionnelle (voir ci-dessous) et, en tout état de cause, si le salarié n'a pas l'ancienneté requise pour pouvoir bénéficier de cette indemnisation complémentaire, avant un délai de 6 semaines.

ii. Indemnisation

◊ **Agents d'exploitation, employés administratifs et techniciens**

Après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par un certificat médical et pris en charge par la sécurité sociale, les salaires mensuels sont payés comme suit :

Années d'ancienneté dans l'entreprise	Indemnisation (déduction faite des prestations en espèces versées par la Sécurité sociale ou par tout autre régime de prévoyance)	
	1ère période à 90 %	2ème période à 70 %
> 3 ans	Pendant 30 jours	Les 30 jours suivants
> 8 ans	Pendant 45 jours	Les 45 jours suivants
> 13 ans	Pendant 60 jours	Les 45 jours suivants
> 18 ans	Pendant 60 jours	Les 75 jours suivants
> 23 ans	Pendant 75 jours	Les 75 jours suivants
> 28 ans	Pendant 90 jours	Les 90 jours suivants

Base de calcul : salaire 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 commencent à courir à compter du 11ème jour d'absence en cas de maladie et à compter du 1er jour en cas d'accident. Elles sont valables pour un cycle de 12 mois consécutifs.

Si un ou plusieurs congés pour maladie sont accordés au cours d'un cycle de 12 mois consécutifs précédant le 1er jour de la maladie en cours, la durée et le taux d'indemnisation de cette maladie ne peuvent dépasser les droits résiduels correspondant à l'ancienneté de l'intéressé au 1er jour de travail concernant cette maladie.

◊ **Agents de maîtrise**

Après 2 ans 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 salaires mensuels sont payés comme suit :

Années d'ancienneté dans l'entreprise	Indemnisation (déduction faite des prestations en espèces versées par la Sécurité sociale ou par tout autre régime de prévoyance)	
	1ère période à 90 %	2ème période à 75 %
> 2 ans	Pendant 30 jours	Les 30 jours suivants
> 8 ans	Pendant 45 jours	Les 45 jours suivants
> 13 ans	Pendant 60 jours	Les 60 jours suivants
> 18 ans	Pendant 75 jours	Les 75 jours suivants
> 23 ans	Pendant 90 jours	Les 90 jours suivants
> 28 ans	Pendant 105 jours	Les 105 jours suivants

Base de calcul : salaire 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 commencent à courir à compter du 4ème jour d'absence en cas de maladie et à compter du 1er jour en cas d'accident. Elles sont valables pour un cycle de 12 mois consécutifs.

Si 1 ou plusieurs congés pour maladie sont accordés au cours d'un cycle de 12 mois consécutifs précédant le premier jour de la maladie en cours, la durée et le taux d'indemnisation de cette maladie ne peuvent dépasser les droits résiduels correspondant à l'ancienneté de l'intéressé au 1er jour de l'arrêt de travail concernant cette maladie.

◊ **Cadres**

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et pris en charge par la sécurité sociale, les appointements mensuels sont payés comme suit :

Années d'ancienneté dans l'entreprise	Indemnisation (déduction faite des prestations en espèces versées par la Sécurité sociale ou par tout autre régime de prévoyance)	
	1ère période à 100 %	2ème période à 75 %
> 1 an	Pendant 30 jours	Les 45 jours suivants
> 5 ans	Pendant 45 jours	Les 60 jours suivants
> 10 ans	Pendant 60 jours	Les 90 jours suivants
> 15 ans	Pendant 90 jours	Les 120 jours suivants
> 20 ans	Pendant 120 jours	Les 150 jours suivants

Base de calcul : appointements 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 sont valables pour un cycle de 12 mois consécutifs.

Si 1 ou plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'un cycle de 12 mois consécutifs précédant le 1er jour de la maladie en cours, la durée et le taux d'indemnisation de cette maladie ne peuvent dépasser les droits résiduels correspondant à l'ancienneté de l'intéressé au 1er jour de l'arrêt de travail concernant cette maladie.

b. Maternité

i. Réduction d'horaires, consultations pré et postnatales

Réduction d'horaire :

Les femmes en état de grossesse dûment déclarée à l'employeur bénéficient, dès la fin du 3ème mois, d'une réduction de la durée journalière de travail d'une demi-heure ; cette réduction est aménagée par accord entre la salariée et l'employeur et n'entraîne pas de diminution de la rémunération.

Consultations pré et postnatales :

Les femmes enceintes pourront se rendre aux consultations prénatales obligatoires pendant leur temps de travail si leur horaire journalier ne leur laisse pas le temps nécessaire. **Ces absences seront rémunérées dans la limite de 4 heures par consultation sur présentation** du volet correspondant du carnet de maternité.

ii. Indemnisation du congé de maternité

Après un minimum d'1 an de présence dans l'entreprise, les congés de maternité dans la période qui précède et suit l'accouchement, soit 16 semaines maximum, sont indemnisés de sorte que l'employeur complète 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.

X. Retraite complémentaire et prévoyance

a. Retraite complémentaire

Pas d'apport conventionnel.

b. Régime de prévoyance

i. Institutions de prévoyance

- **L'AG2R Prévoyance** est compétente pour assurer les risques décès, frais d'obsèques, incapacité, invalidité et incapacité permanente professionnelle.
- **L'OCIRP** est compétent pour assurer les garanties rente éducation et rente au conjoint survivant ; il confie la gestion de ces garanties à l'AG2R Prévoyance.

La désignation des ces 2 organismes a été reconduite par l'avenant n° 1 du 4 juillet 2011 étendu.

ii. Bénéficiaires

Le présent régime de prévoyance collective est instauré au profit de l'ensemble des salariés cadres et non cadres.

Le salarié doit justifier d'une période de travail effectif ou assimilé, dans une ou plusieurs entreprises de la branche, d'une durée d'au moins 6 mois, continue ou discontinue, au cours des 12 mois précédant l'événement ouvrant droit à la prestation.

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

iii. Garanties

A compter du 1er juillet 2014, (avenant n°2 du 30 juin 2014 étendu par l'arrêté du 6 juillet 2015 – JO du 25 juillet 2015) **les garanties sont suspendues** en cas de périodes non rémunérées **sauf si** les **cotisations sont payées et que la suspension du contrat de travail engendre une rémunération partielle ou totale** de l'employeur ou d'indemnités journalières ou rentes versées par la Sécurité sociale en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité.

En cas de rupture du contrat de travail, le droit à garantie cesse sauf :

- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'organisme assureur désigné : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations,
- s'il ouvre droit au dispositif de portabilité visé à l'article 14-9 de l'avenant de révision n°1 du 04 juillet 2011.

Le droit à garantie cesse au décès du salarié.

◊ Décès ou invalidité absolue et définitive (IAD)

· Capital décès

- **Salariés non cadres**

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 3ème catégorie ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux ≥ 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,

à laquelle il est adjoint 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 55ème anniversaire, à laquelle il est adjoint 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, 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.

- **Cadres**

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 3ème catégorie ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux ≥ 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 ;

- soit une rente temporaire au conjoint survivant ou au partenaire lié par un PACS d'un montant annuel égal à 10 % du salaire annuel brut de référence.

En cas de décès ou d'incapacité permanente professionnelle d'un taux ≥ 66 % avec nécessité du recours à l'assistance d'une tierce personne, consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle, 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 ≥ 66 % avec nécessité du recours à l'assistance d'une tierce personne, la garantie versée sous forme de capital est égale à 600 % du salaire brut de référence.

· Frais d'obsèques

En cas de décès du salarié ou de l'un de ses ayants droit (conjoint, partenaire lié par un PACS ou enfant), il est versé à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques une indemnité égale à 130 % du PMSS en vigueur au jour du décès, dans la limite des frais réellement engagés pour les enfants de 12 ans et moins.

· Garantie double effet

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

◊ **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 (voir *IX. Maladie, accident du travail, maternité*).

Les salariés n'ayant pas, au 1er jour de l'arrêt de travail, l'ancienneté requise pour bénéficier du maintien de salaire conventionnel, bénéficient de la garantie à compter du 31ème jour d'arrêt de travail continu. Toutefois, dès lors que cet arrêt de travail atteint une durée continue de 40 jours, la prestation est assurée, à effet rétroactif, à compter du 11ème 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 peut conduire l'intéressé à percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

◊ **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 :

Catégorie d'invalidité	Rente complémentaire mensuelle
Invalidité 1ère catégorie (y est assimilée l'incapacité permanente professionnelle dont le taux est compris entre 33 % et 66 %)	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)
Invalidité 2ème ou 3ème catégorie (l'incapacité permanente professionnelle dont le taux est supérieur à 66 % est assimilée à l'invalidité de 2ème catégorie)	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)

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 1er jour du trimestre civil suivant celui du 60ème anniversaire.

iv. Cotisations

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

	Taux de cotisation selon l'avenant n° 1 du 4 juillet 2011 étendu par avenant du 30 mai 2012, JORF du 6 juin 2012 (*)					
	Personnel non cadre		Personnel cadre			
	Employeur	Salarié	Employeur		Salarié	
			TA	TB	TA	TB
Décès toutes causes + double effet + invalidité absolue et définitive (3ème catégorie)	0,16 %	-	0,67 %	-	-	-
Frais d'obsèques	0,03 %	-	0,03 %	-	-	-
Rente éducation OCIRP	0,03 %	-	0,06 %	0,03 %	-	0,03 %
Rente de conjoint OCIRP	0,04 %	-	0,09 %	0,045 %	-	0,045 %
Incapacité temporaire de travail	-	0,33 %	0,40 %	0,255 %	-	0,255 %
Invalidité	0,27 %	0,20 %	0,29 %	0,19 %	-	0,19 %
Total (*)	0,53 %	0,53 %	1,54 %	0,52 %	-	0,52 %
(*) La cotisation globale est maintenue pour une durée de 5 ans, à périmètre de garanties constantes, sous réserve que pendant cette période des modifications de lois ou de règlements servant de base aux prestations garanties ne remettent pas en cause l'équilibre technique du présent régime.						

c. Régime complémentaire de remboursement de «frais de soins de santé»

Les présentes dispositions sont issues de l'accord du 3 juin 2013 non étendu à ce jour et prenant effet le 1er jour du trimestre suivant la date de publication de son arrêté d'extension au JO. Ce régime complémentaire s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de prévention et sécurité : territoire métropolitain et DOM.

i. Organisme assureur

***AG2R prévoyance** a en charge l'assurance et la gestion du risque santé.*

ii. Bénéficiaires

Tout salarié est inscrit de façon obligatoire au régime complémentaire de remboursement de frais de soins de santé, quels que soient la nature du contrat de travail et le nombre d'heures effectuées.

Aucune condition d'ancienneté n'est requise. Cependant, pour bénéficier des prestations optique et prothèses dentaire, 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 3 mois, continue ou discontinue, au cours des 12 mois

précédant l'affiliation.

Toutefois, peuvent être dispensés, à leur demande, du bénéfice des garanties du régime complémentaire :

- *les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties, la dispense ne pouvant jouer, dans ce cas, que jusqu'à échéance du contrat individuel ;*
- *et, quelle que soit leur date d'embauche, les salariés qui se trouvent dans l'un des cas suivants :*

  - *les salariés bénéficiant de la C.M.U.C., pour la durée de leur prise en charge au titre de ce régime, à la condition de fournir à leur employeur une attestation annuelle justifiant de leur couverture ;*
  - *les salariés bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du Code de la Sécurité sociale et cela, jusqu'à échéance du contrat individuel si l'intéressé ne peut pas le résilier par anticipation ;*
  - *les salariés à temps très partiel (contrat de travail inférieur à un mi-temps) qui devraient acquitter une cotisation au régime complémentaire au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;*
  - *les salariés en CDD ≤ 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.*

Les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de prévoyance complémentaire suivants (à justifier chaque année) :

- *dispositif de prévoyance complémentaire collectif obligatoire (remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale) ;*
- *régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle (en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du Code de la sécurité sociale) ;*
- *régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières (en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946) ;*
- *régime de prévoyance de la Fonction publique d'Etat issu du décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 ;*
- *régime de prévoyance de la Fonction publique territoriale issu du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 ;*
- *contrat d'assurance de groupe «Madelin» issu de la loi n° 94-126 du 11 février 1994.*

Aucun autre cas dérogatoire ne peut être accordé.

iii. Garanties

Les salariés bénéficiaires du régime complémentaire de remboursement de frais de soins de santé ont droit à un remboursement complémentaire à celui de la Sécurité sociale pour les actes indiqués dans le tableau des garanties (non reproduit ici).

Sont couverts, tous les actes et frais courants sur la période de garantie ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de base de Sécurité sociale au titre de la législation «maladie», «accidents du travail / maladies professionnelles» et «maternité» ainsi que les actes et frais non pris en charge par ce dernier, expressément mentionnés dans le tableau des garanties. Les prestations complémentaires sont limitées aux frais réels dûment justifiés restant à charge du participant, après intervention du régime de base de la sécurité sociale, et/ou d'éventuels organismes complémentaires.

iv. Cotisations

	Taux de cotisation (en % du PMSS) (*)
Salarié relevant du régime général de la Sécurité sociale	*0,84 %*
Salarié relevant du régime local Alsace Moselle	*0,51 %*
(*) Taux maintenu pour une durée de 2 ans. A compter du 1er janvier 2016 et au 1er janvier de chaque année, le taux de cotisation peut être revu par les parties en fonction notamment de l'évolution de la législation et des résultats du régime.	

La répartition de la cotisation est de 50 % pour l'employeur et de 50 % pour le salarié (par accord d'entreprise, la participation de l'entreprise peut être supérieure à ce minima).

Pour les anciens salariés et les ayants droit de salarié décédé (en dehors des 12 mois de gratuité) visés par l'article 4 de la loi Evin, le taux de cotisation retenu est égal à 150 % du taux de cotisation des actifs ci-dessus appelé à 130 %.

XI. Rupture du contrat

a. Préavis de démission ou de licenciement

i. Durée du préavis de démission ou de licenciement

◊ **Agents d'exploitation, employés administratifs et techniciens**

Période de service continu dans l'entreprise	**Préavis de démission**		**Préavis de licenciement**	
	Niveaux I à III	**Niveaux IV et V**	**Niveaux I à III**	**Niveaux IV et V**
< 15 jours	-	-	-	-
De 15 jours à 1 mois	1 jour ouvré	1 jour ouvré	1 jour ouvré	1 jour ouvré
> 1 mois à 2 mois	2 jours ouvrés	2 jours ouvrés	2 jours ouvrés	2 jours ouvrés
> 2 mois à 6 mois	7 jours calendaires	14 jours calendaires (*)	7 jours calendaires	14 jours calendaires (*)
> 6 mois à 2 ans	1 mois	1 mois	1 mois	1 mois
> 2 ans	1 mois	2 mois	2 mois	2 mois
(*) Sauf pendant le renouvellement éventuel de la période d'essai, dans ce cas 7 jours calendaires.				

◊ **Agents de maîtrise**

Période de service continu dans l'entreprise	**Préavis réciproque**	
	Niveaux I à III	**Niveaux IV et V**
< 15 jours	-	-
De 15 jours à 2 mois	1 semaine	1 semaine
> 2 mois à 3 mois	1 semaine	2 semaines (*)
> 3 mois à 6 mois	2 semaines (*)	2 semaines (*)
> 6 mois à 2 ans	1 mois	2 mois
> 2 ans	1 mois en cas de démission, 2 mois en cas de licenciement	3 mois

(*) Sauf pendant le renouvellement éventuel de la période d’essai, dans ce cas 7 jours calendaires.

◊ **Cadres**

Période de service continu dans l’entreprise	Préavis réciproque
< 15 jours	-
De 15 jours à 1 mois	7 jours calendaires
> 1 mois à 3 mois	14 jours calendaires
> 3 mois à 6 mois	1 mois (*)
> 6 mois à 1 an	2 mois (**)
> 1 an	3 mois
(*) Sauf pendant le renouvellement éventuel de la période d’essai, dans ce cas 14 jours calendaires.	
(**) Sauf pendant le renouvellement éventuel de la période d’essai, dans ce cas 1 mois.	

ii. Heures de liberté pour recherche d'emploi

En cas de licenciement, sauf si la rupture est provoquée par une faute du salarié, celui-ci peut, pendant la période de préavis et sur sa demande, s'absenter pour rechercher un nouvel emploi dans la limite de 2 heures par jour ouvré, sans réduction de rémunération.

Ces absences sont fixées d'un commun accord avec l'employeur ou, à défaut, alternativement par chaque partie, 1 jour par l'une, le lendemain par l'autre. Elles peuvent être groupées si les parties y consentent par écrit.

b. Indemnité de licenciement

Pas d’apport conventionnel.

c. Retraite

i. Préavis

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 2 mois pour les non-cadres et de 3 mois pour les cadres.

Si le contrat de travail est prolongé au-delà de cet âge, sa résiliation peut intervenir à tout moment moyennant un préavis réciproque de 2 mois pour les non-cadres et de 3 mois pour les cadres.

ii. Indemnité de départ à la retraite

Le salarié a droit à une indemnité de départ fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

Catégorie	Ancienneté	Montant de l’indemnité de départ à la retraite
Agents d’exploitation, employés administratifs et techniciens	Après 5 ans	½ mois de salaire
	Après 10 ans	1 mois de salaire
	Après 15 ans	2 mois de salaire
	Après 20 ans	3 mois de salaire
Agents de maîtrise	Après 5 ans	½ mois de salaire
	Après 10 ans	1,5 mois de salaire
	Après 15 ans	2,5 mois de salaire
	Après 20 ans	4 mois de salaire
Cadres	< 5 ans	Indemnité légale
	De 5 à 10 ans	1 mois de salaire
	De 10 à 15 ans	2 mois de salaire
	De 15 à 20 ans	3 mois de salaire
	> 20 ans	4 mois de salaire

Base de calcul : le 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le terme du contrat de travail, ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 des 3 derniers mois. Toute prime ou gratification de caractère annuel exceptionnel, bénévole ou aléatoire, versée aux salariés pendant ces périodes, n’est pas prise en compte.

Dans le cas où le départ en retraite se fait sur l'initiative de l'employeur, celui-ci doit se conformer à la procédure légale.

Index alphabétique

A

Absences pour garder un enfant malade 21
Agent conducteur de chien de garde ou de défense (Agents d'exploitation) hors sûreté aérienne et aéroportuaire 15
Agent de sécurité cynophile 17
Agents d'exploitation, employés administratifs et techniciens 24, 27
Agents de maîtrise 24, 27
Ancienneté 2
Autres congés 20

B

Bénéficiaires 25, 26

C

Cadres 24, 28
Capital décès 25
Champ d'application 1, 3
Champ d'application professionnel 1
Champ d'application territorial 2
Changement de résidence (Cadres) 21
Classification 5, 12
Classification (hors personnel de sûreté aérienne et aéroportuaire) 5
Classification des emplois repères 13
Classification du personnel de sûreté aérienne et aéroportuaire 11
Classification issue de l'accord du 26 septembre 2016 étendu, effet le 1er janvier 2017 13
Clause de non-concurrence 2
Compensation au travail du dimanche 20
Compensations au travail de nuit 19
Congés 20
Congés payés 20
Congés pour événements personnels 21
Congés supplémentaires d'ancienneté (Agents de maîtrise et cadres) 20
Contrat de travail 2
Contrat de travail - Essai 2
Contribution financière conventionnelle 23
Cotisations 26, 27

D

Des Agents d'exploitations, employés administratifs et techniciens, Agents de maîtrise 13
Des Ingénieurs et Cadres 14
Dispositions spécifiques au personnel de la sûreté aérienne et aéroportuaire (annexe VIII) 15
Durée de la Pro-A 23
Durée de la période d'essai 2
Durée du contrat de professionnalisation 22
Durée du préavis de démission ou de licenciement 27
Durée du travail de nuit 19
Durée et aménagement du temps de travail des agents d'exploitation et techniciens 19
Durée et aménagement du temps de travail des agents du secteur de la sûreté aérienne et aéroportuaire (dispositions du 15 07 2014 non étendues) 19
Durée et aménagement du temps de travail des agents du secteur de la sûreté aérienne et aéroportuaire au 1er mai 2015 17
Décès ou invalidité absolue et définitive (IAD) 25
Définition des emplois 11
Déplacements professionnels 21
Déplacements professionnels (Cadres) 21

E

Emplois-repères (pour les agents d'exploitation et agents de maîtrise) 9
Emplois-repères dans la seule activité de télésurveillance 10
Emplois-repères dans la seule activité de télésurveillance avec tableau de concordance 10
Emplois-repères des agents d'exploitation et agents de maîtrise 9

F

Fonction tutorale 22
Formation professionnelle 21
Frais d'obsèques 26

G

Garantie d'emploi 23
Garantie double effet 26
Garanties 25, 27
Grille de classification 5

H

Heures de liberté pour recherche d'emploi 28
Heures de permanence (Agents d'exploitation) 19
Heures supplémentaires 19

I

Incapacité de travail 26
Indemnisation 23
Indemnisation du congé de maternité 25
Indemnité de départ à la retraite 28
Indemnité de licenciement 28
Indemnité de nettoyage de tenue 16
Indemnité de panier du personnel de l'Annexe VIII 16
Indemnité de transport de chien 17
Indemnité forfaitaire d'amortissement et d'entretien du chien 17
Indemnité pour frais de transport 16
Institutions de prévoyance 25
Invalidité - incapacité permanente professionnelle 26

J

Journée d'indisponibilité pour la rentrée des classes 21
Jours fériés 20

L

L'entretien professionnel 22
La validation des acquis de l'expérience (VAE) 22
Le bilan de compétences 22
Le compte personnel de formation (CPF) (ex DIF) 22
Le passeport formation 22
Le tutorat 23
Les bénéficiaires et les objectifs de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) 23
Les contrats de professionnalisation 22

M

Maintien des compétences des Agents de sécurité cynophile 18
Majoration des heures de nuit et du dimanche 17
Majorations de salaire 19
Maladie et accident 23
Maladie, accident du travail, maternité 23
Maternité 24
Mise en oeuvre de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) 23
Modalités de transfert des salariés 3
Modalités de transfert du contrat de travail 5

O

Obligations à la charge de l'entreprise entrante 5
Obligations à la charge de l'entreprise sortante 5
Opérateur de Compétences (OPCO) 21
Organisations patronales 1
Organisme assureur 26

P

Prime annuelle de sûreté aéroportuaire 15
Prime d'ancienneté pour le seul personnel non cadre 14
Prime d'habillage et de déshabillage 17
Prime d'habillage et de déshabillage hors sûreté aérienne et aéroportuaire 15
Prime d'étalement des vacances 15, 20
Prime de panier des activités de télésurveillance 18
Prime de panier pour les seuls Agents d'exploitation, employés administratifs et techniciens (Annexe IV) hors sûreté aérienne et aéroportuaire 14
Prime de performance individuelle (PIP) 15
Prime/Indemnité d'entretien des tenues 17
Préavis 28
Préavis de démission ou de licenciement 27
Préavis de rupture pendant l'essai 2
Période d'essai 2

R

Remarques 1
Remplacement provisoire (Salariés non cadres) 15
Repos compensateur 19
Repos et jours fériés 20
Repos hebdomadaire 20
Repos hebdomadaire et travail du dimanche 20
Reprise du personnel en cas de transfert de marché 2
Retraite 28

Retraite complémentaire 25
Retraite complémentaire et prévoyance 25
Rupture du contrat 27
Réduction d'horaires, consultations pré et postnatales 24
Régime complémentaire de remboursement de «frais de soins de santé» 26
Régime de prévoyance 25
Rémunération du travail de nuit, du dimanche ou d'un jour férié hors sûreté aérienne et aéroportuaire 15

S

Salaires des jeunes de moins 18 ans 14
Salaires et indemnités 13
Salaires minima hors sûreté aérienne et aéroportuaire 13
Signataires 1
Syndicats de salariés 1

T

Tableau de concordance 11
Temps de travail 18
Temps de travail, repos et congés 18
Travail de nuit 19