

**AVENANT N° 2 DU 3 SEPTEMBRE 2025 À L'ACCORD
COLLECTIF RELATIF À LA DURÉE MINIMALE D'UNE
PÉRIODE DE TRAVAIL DU 1^{er} AVRIL 2021**

Entre les soussignés :

- L'Association des métiers de la sécurité (ADMS) ;
- Le Groupement des entreprises de sécurité (GES) ;
- Le Groupement professionnel des métiers de télésurveillance et des télé-services de prévention et de sécurité (GPMSE Tls) ;
- Le Syndicat des entreprises de sûreté aérienne et aéroportuaire (SESA) ;

d'une part,

et :

- La Fédération des Services CFDT ;
- La Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services, CFE-CGC ;
- La Fédération du Commerce, de la Distribution et des Services, CGT ;
- La Fédération Equipment-Environnement-Transports et Services, FEETS-FO ;
- Le Syndicat National des Employés de la Prévention Sécurité CFTC, SNEPS-CFTC ;
- La Fédération Commerces et Services UNSA, FCS-UNSA ;
- Sud/Solidaires Prevention et Sécurité, Sûreté ;

d'autre part.

Préambule

Le présent avenant vise à clarifier l'avenant du 26 novembre 2024 à l'accord du 1^{er} avril 2021 relatif à la durée minimale d'une période de travail.

En effet, il est apparu des difficultés d'interprétation du texte de l'avenant pouvant conduire à des modalités d'application différentes selon l'angle de lecture.

C'est pourquoi, dans un but de poursuivre l'objectif et l'esprit même des dispositions issues du dispositif conventionnel de durée minimale d'une période de travail telle qu'instaurée dans la branche depuis 2021, **le présent avenant annule et remplace l'avenant du 26 novembre 2024 à l'accord du 1^{er} avril 2021 relatif à la durée minimale d'une période de travail.**

AS
ACY
FCC 1
PR DD

Article 1^{er} : Champ d'application

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

Le présent avenant est applicable aux catégories agents d'exploitation et agents de maîtrise.

Il 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.

Le présent avenant ne s'applique pas aux salariés lorsqu'ils interviennent au titre d'une période d'astreinte.

Sont également expressément exclus du champ d'application du présent avenant les personnels visés par l'annexe VIII de la Convention Collective Nationale des entreprises de prévention et de sécurité issu de l'avenant du 31 juillet 2002.

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance de l'amélioration des conditions de travail et de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, rappellent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 2 : Définition et rémunération d'une période de travail et d'une amplitude de travail

Les dispositions de l'article 7 « *Réglementation du travail* » de la Convention Collective Nationale des entreprises de prévention et de sécurité sont complétées par la création d'un article 7.12, visant à définir, d'une part, la notion d'une période de travail et, d'autre part, la notion d'une amplitude de travail et à indiquer la rémunération applicable à chacune de ces deux notions, rédigé comme suit :

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

a) Définition et rémunération d'une période de travail

D

AS ACI FCC² PR
DD

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

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

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

b) Définition et rémunération d'une amplitude de travail

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

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

c) Modalités d'application

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

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

Le travail effectif réalisé en période d'astreinte, les visites médicales du travail, les réunions collectives de travail, le temps passé en formation, les vacations inférieures à 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 par ailleurs rappelé que, conformément au code du travail et à la Convention Collective Nationale des entreprises de prévention et de sécurité :

- *L'amplitude maximale de travail est fixée à 13 heures sur une journée ;*
- *La durée quotidienne du travail effectif ne peut excéder 12 heures ;*

ACI
FIC
3
PR
DD

- Un salarié doit toujours bénéficier d'une période de repos quotidien conforme à la réglementation (articles L3131-1 et suivants du code du travail).

Article 3 : Aménagement des modalités d'octroi de l'indemnité conventionnelle de panier

Afin de faire bénéficier de l'indemnité conventionnelle de panier les salariés amenés à exercer de manière discontinue 6 heures de travail effectif au cours d'une même journée, le présent avenant opère une modification de l'article 6 de l'annexe IV de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité fixant les modalités d'octroi de cette indemnité.

Il est précisé que ces 6 heures de travail effectif réalisées de manière continue ou discontinue doivent avoir été réellement exécutées par le salarié et ne sauraient prendre en compte les heures rémunérées mais non réellement effectuées par le salarié en application du présent avenant.

En conséquence, le présent avenant annule et remplace l'article 6 de l'annexe IV de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité comme suit :

« Article 6 : Indemnité de panier

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

Le montant minimal de cette indemnité conventionnelle, fixé à 4,36 € depuis le 1^{er} janvier 2025, est revalorisé, lors de l'entrée en vigueur de chaque révision conventionnelle de la grille des salaires, d'un taux égal à celui de l'évolution de cette grille.

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

Article 4 : Exemples d'application des modalités issues des articles 2 et 3

Le tableau ci-dessous présente quelques exemples d'application des dispositions issues du présent avenant :

<i>Horaires de travail effectif</i>	<i>Base de rémunération</i>
<i>6h00 à 8h00 sans interruption</i>	<i>Durée minimale de 6 heures non respectée. Rémunération de 6 heures pour la période de travail planifiée de 6h à 12h.</i>

*AB RCV file 4 PR
DD*

<i>De 8h00 à 10h00 puis de 13h00 à 17h00</i>	<i>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.</i>
<i>8h00 à 9h00 puis 10h30 à 11h30</i>	<i>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.</i>
<i>8h00 à 12h00 puis 13h00 à 17h00</i>	<i>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.</i>
<i>9h00 à 10h00 puis 12h30 à 14h</i>	<i>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.</i>

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.

Article 5 : Durée, entrée en vigueur et dérogation

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

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

DJ AOR 5 PR
FLC DD

Article 6 : Extension de l'avenant et dispositions finales

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Ainsi, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version papier et une version électronique) par l'une des organisations patronales signataires auprès de la direction générale du travail ainsi qu'en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une demande d'extension du présent avenant sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 15 février 1985, conformément à l'article 1^{er} du présent avenant. Un exemplaire dûment signé par chacune des parties sera remis à chaque organisation représentative au sein de la branche.

Conformément aux dispositions légales, le présent avenant pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties dans les conditions définies à l'article L. 2261-7 du code du travail. Chacune des parties signataires pourra solliciter la révision de tout ou partie du présent avenant par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations sur ce projet de révision devront s'engager dans un délai de 3 mois suivant la présentation du courrier de révision. Les dispositions de l'avenant dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant ou, à défaut, seront maintenues.

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

Fait à Paris

le 3 septembre 2025

DS
ACR
6 PA
FLE DD

Pour le Groupement des entreprises de sécurité
(GES)

Pour le Syndicat des entreprises de sûreté
aérienne et aéroportuaire (SESA)

Pour le Groupement professionnel des métiers
de télésurveillance et des télé-services de
prévention et de sécurité (GPMSE-Tls)

Pour la Fédération des services CFDT

Pour l'Union des Métiers de la Sécurité
(UMS)

Pour la CFE-CGC

Pascal Planquart
CFE/CGC FNECS

Pour la Fédération commerces
et services CGT

Lucy Flores
CGT

Pour la FEETS-FO

Delphine

Pour le SNEPS-CFTC

P. RITTER
M.

Pour la FCS-UNSA

Plo Faïha HIRAKI
Hiraki

Pour Sud/Solidaires Prevention et Sécurité, Sûreté

BRUNNEN
Schriften