

**Avenant du 26 novembre 2024**  
à l'accord du 1<sup>er</sup> avril 2021  
relatif à la durée minimale d'une période de travail

NOR : ASET2550315M

IDCC : 1351

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**GPMSETLS ;**

**GES,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT FCS ;**

**FEETS FO ;**

**SNEPS-CFTC ;**

**UNSA FCS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent avenant s'inscrit dans la continuité de l'accord du 1<sup>er</sup> avril 2021 relatif à la durée minimale d'une période de travail.

Il vise spécifiquement à améliorer les conditions de travail des salariés de la branche des entreprises de prévention-sécurité en augmentant de manière significative la durée minimale de période de travail, tel que ce terme est défini à l'article 2 dudit accord du 1<sup>er</sup> avril 2021.

Les parties signataires, via l'augmentation de cette durée minimale, entendent ainsi favoriser un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle des salariés de la branche des entreprises de prévention et de sécurité. Elles visent ainsi à renforcer la limitation conventionnelle au recours des salariés pour de très courtes périodes de travail, notamment morcelées dans le temps.

Les parties signataires entendent également modifier les conditions d'octroi de l'indemnité conventionnelle de panier afin de prendre en compte ces nouvelles durées de période de travail.

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

Cet avenant annule et remplace l'accord du 1<sup>er</sup> avril 2021 relatif à la durée minimale d'une période de travail.

## **Article 1<sup>er</sup> | 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, *Journal officiel* 30 juillet 1985) ; modifié en dernier lieu par l'accord du 24 novembre 2011 (étendu par arrêté du 30 mai 2012, *Journal officiel* du 6 juin 2012).

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

Le présent avenant ne s'applique pas aux salariés en 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 durée minimale d'une période 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 de deux articles 7.12 et 7.13, visant à définir la notion de durée minimale d'une période de travail ainsi que sa rémunération, rédigés comme suit :

### **« 7.12. Définition d'une période de travail**

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

Lorsqu'un agent effectue deux périodes de temps de travail effectif séparées par une coupure non rémunérée, le temps de la période de travail est celui compris entre la première prise de poste et la fin du dernier poste, sans pouvoir excéder 12 heures.

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 :

- l'amplitude maximale de travail est fixée à 13 heures sur une journée ;
- un salarié doit toujours bénéficier d'une période de repos quotidien conforme à la réglementation (articles L. 3131-1 et suivants du code du travail).

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

### 7.13. Durée minimale d'une période de travail

Une période de travail, telle que définie ci-avant, ne peut être rémunérée pour une durée inférieure à 6 heures. Le début de la période de travail doit correspondre au début de la première prise de service effective. Ces heures rémunérées sont reconnues comme pleines et entières dans le cadre de la reprise conventionnelle du personnel.

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

Le tableau ci-dessous présente quelques exemples d'application de ces dispositions :

Horaires de travail effectif	Base de rémunération
6 heures à 8 heures sans interruption	Durée minimale de 6 heures non respectée. Rémunération de 6 heures pour la période de travail planifiée de 6 heures à 12 heures.
De 8 heures à 9 heures puis de 12 heures à 16 heures	La période de travail est ainsi planifiée de 8 heures à 16 heures et rémunérée à hauteur de 8 heures.
8 heures à 9 heures puis 10 h 30 à 11 h 30	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 8 heures à 14 heures.

## 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.

À titre informatif, son montant est fixé à 4,36 € depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Le montant de cette indemnité 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 | 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.

## **Article 5 | 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<sup>er</sup> 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 26 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)