

MODULE DROIT DU TRAVAIL



LEGISLATION DU TRAVAIL :
Chapitre 3

1. CONVENTION COLLECTIVE



École de prévention
et de sécurité

1.1. Définition

- La convention collective du travail est un accord écrit négocié par les employeurs et employés visant à accorder aux salariés des avantages par rapport à ceux fixés par la loi et les règlements relatifs aux conditions d'emploi et de travail ou aux garanties sociales.
- La convention collective du travail ne peut pas être défavorable aux salariés, c'est-à-dire plus contraignante que la loi. La convention collective permet une modification des relations du travail sans recourir à la voie législative, beaucoup plus lourde.

LEGISLATION DU TRAVAIL : Chapitre 3

- La convention collective du travail complète et améliore les dispositions du Code du travail, c'est-à-dire qu'elle met en place des dispositions non prévues par le Code du travail telles que les salaires minimaux supérieurs ou encore un régime de mutuelle. Elle adapte également le code du travail aux situations particulières d'un secteur.
- La convention collective du travail concerne une branche d'activité dans son ensemble. Elle est négociée par les représentants de cette branche sous la présidence d'un inspecteur du travail. Elle comporte un certain nombre de mentions obligatoires, par exemple la grille de salaire ou les conditions d'embauche. Un arrêté ministériel peut décider de rendre la convention obligatoire pour toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention, qu'elles aient ou non participé à la négociation ou adhéré à la convention.

1.2. Champs d'application et thèmes abordés

- La convention collective du travail s'applique à tous les employeurs signataires dès lors que leur activité économique principale entre dans le champ professionnel de la convention.
- La convention collective s'applique à tous les salariés liés à ces employeurs par un contrat de travail. On distingue 3 effets :
 - **Impératif** : les dispositions de la convention s'imposent aux employeurs et aux salariés, sauf clauses plus favorables du contrat de travail.
 - **Automatique** : les dispositions de la convention remplacent celles du contrat de travail si elles sont moins favorables.
 - **Immédiat** : les dispositions s'appliquent dès l'entrée en vigueur de la convention.

Que comporte la convention collective ? :

- Champs d'application.
- Période d'essai (durée, préavis).
- Durée du travail, temps partiel, travail de nuit etc.
- Heures supplémentaires / jours fériés. congés payés.
- Primes diverses : ancienneté, transport, 13ème mois, indemnités exceptionnelles.
- Clauses de non-concurrence.
- Obligations militaires.
- Remplacement, mutation.
- Maladie, accident, maternité.
- Retraite (Préavis, indemnités...).
- Démission.
- Licenciement (motifs, préavis, indemnités)
-

1.3. Le contrôle judiciaire et administratif

- Le Tribunal de Grande Instance (TGI) est compétent pour les actions en exécution, en interprétation ou en annulation d'une convention collective.
- Le Conseil des Prud'hommes est compétent pour les actions portant sur les demandes individualisées et fondées sur l'application ou l'exécution d'une convention collective.
- Les Inspecteurs du Travail doivent veiller à l'application des dispositions des conventions collectives. Ils peuvent dresser un procès-verbal en cas de non-respect des salaires minima conventionnels et des stipulations dérogatoires instituées par convention.
- **A titre d'exemple :** Le défaut d'affichage dans l'entreprise de l'avis indiquant la convention applicable est justifiable d'une amende de classe 4. Il en est de même pour le non-respect des salaires minima conventionnels issus d'accords étendu.

1.4. La convention collective de la sécurité

- Les conventions collectives applicables aux domaines d'activités sont classées par numéro.
- Celle de la sécurité correspond au numéro 3196 « Entreprises de prévention et de sécurité » et concerne les entreprises dont l'objet consiste à fournir des services relatifs à la sécurité de biens meubles et immeubles ainsi que des personnes liées à la sécurité de ces biens (activités de prévention et surveillance, de sécurité de manifestations, de garde rapprochée, etc.).
Cette convention prend aussi les dénominations de Convention de Gardiennage ou Convention Collective Sécurité souvent Convention Prévention Sécurité.
- Les conventions collectives consultables sur le site :
<http://www.securite-privee.org/IMG/pdf/ConventionCollective.pdf>
- Ne pas hésiter à consulter régulièrement en cas de parution d'avenants.

2. LA REMUNERATION



Ecole de prévention
et de sécurité

LEGISLATION DU TRAVAIL : Chapitre 3

- **Il n'y a pas de définition légale du salaire** : le Code du Travail fixe et pose les règles des relations entre l'employeur et le salarié mais ne donne pas de définition du salaire, ni même du contrat de travail.
- **La jurisprudence va éclairer ce point** : le salaire est la contrepartie du travail. Il récompense une productivité ou une valeur ajoutée et compense les sujétions imposées par l'existence d'un lien de subordination. De ce fait, le salaire est un élément dominant de la relation contractuelle entre employeur et salarié.

et de sécurité

2.1. Les différents éléments de la rémunération

- Salaire de base.
- Partie variable.
- Gratifications et primes.
- Avantages en nature.

Le salaire brut comprend le salaire de base et tous ses compléments s'ils existent (primes, avantages en nature...). Il sert de base pour le calcul des cotisations sociales.

C'est le salaire net (salaire brut - cotisations sociales salariales) qui est versé au salarié.

Salaire brut et salaire net figurent obligatoirement sur le bulletin de paie.

Les remboursements de frais n'ont pas le caractère de salaire.

LEGISLATION DU TRAVAIL : Chapitre 3

- En contrepartie du travail fourni, l'employeur verse au salarié une rémunération calculée à partir de la durée contractuelle du travail.
- Pour un même travail, l'employeur doit, sous peine de sanctions, respecter le principe « à travail égal, salaire égal » et éviter toute discrimination entre les femmes et les hommes, les salariés français et étrangers, les salariés en CDI et ceux en CDD ou en intérim, les salariés à temps plein et à temps partiel.
- A cette rémunération fixe peut venir s'ajouter, pour certaines fonctions, une partie variable (pourcentage sur les ventes par exemple). Dans ce cas, cette dernière doit être fondée sur des éléments objectifs définis conjointement entre le salarié et l'employeur.

LEGISLATION DU TRAVAIL : Chapitre 3

- Selon les entreprises, le salarié peut se voir attribuer des primes et gratifications: **prime de rendement, d'ancienneté, d'assiduité, de mariage, de vacances, de treizième mois etc....**
- Lorsqu'elles sont prévues par la convention collective, l'accord d'entreprise ou le contrat de travail, les primes et gratifications sont **obligatoires et doivent être payées au même titre que le salaire de base, selon les modalités prévues.**
- On peut parler :
 - **D'usage** : la somme est constante (payée régulièrement).
 - **Générale** : la somme est versée à l'ensemble du personnel, une catégorie professionnelle, un service ou un atelier d'entreprise.
 - **Fixe** : le montant de la prime de doit pas varier d'une fois sur l'autre par la seule volonté de l'employeur.
- Souvent attribuée en fin d'année, en récompense d'un effort particulier ou d'un surcroît de travail, **la gratification exceptionnelle n'est pas un droit.** Elle est versée discrétionnairement et son montant est fixé par l'employeur.

LEGISLATION DU TRAVAIL : Chapitre 3

- Le salariés peut également bénéficier d'avantages en nature découlant du contrat de travail ou de la convention collective (voiture ou logement de fonction par exemple).
- A ne pas confondre avec les avantages en nature : les remboursements de frais (indemnités de repas, de déplacement...) qui ont vocation à prendre en charge les frais des salariés liés à un déplacement demandé par l'employeur. Leur mode de remboursement est fixé selon les règles conventionnelles ou d'entreprise.
- En matière de frais de transport, l'employeur doit en région parisienne prendre en charge 50% de la carte Orange ou de tout autre abonnement de transports en commun. En province, des remboursements similaires sont parfois prévus.

2.2. Comment le salaire est-il déterminé ?

- Le principe de la liberté contractuelle veut que le montant du salaire ainsi que les différents avantages accordés en contrepartie du travail soient fixés entre le salarié et l'employeur.
- Le chef d'entreprise peut, par accord avec le salarié, établir le salaire réel de celui-ci. Lorsque le salarié a accepté le montant et les modalités du salaire qui lui ont été proposés par l'employeur, ce dernier ne peut verser un salaire inférieur.
- L'accord des parties peut-être tacite, notamment sur certaines primes. Il y a accord tacite qui s'impose aux parties lorsqu'il y a usage.

LEGISLATION DU TRAVAIL : Chapitre 3

- La loi établit un minimum : le SMIC (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance). Il s'agit du salaire minimum horaire en dessous duquel aucun salarié ne peut être rémunéré en France (amende de 5^{ème} classe pour chaque salarié rémunéré dans des conditions illégales = 1 500.00€).
- Son taux horaire, réévalué au minimum chaque année définit la valeur du SMIC et sert de base de calcul du salaire mensuel.
- Au 1^{er} Janvier 2010 le SMIC horaire brut a été fixé à 8.86€.
 - SMIC horaire brut - 8.86€
 - SMIC horaire net - 6.96€
 - SMIC mensuel brut (base 35H) - 1 343.77€
 - SMIC mensuel net (base 35H) -1 056.24€

LEGISLATION DU TRAVAIL : Chapitre 3

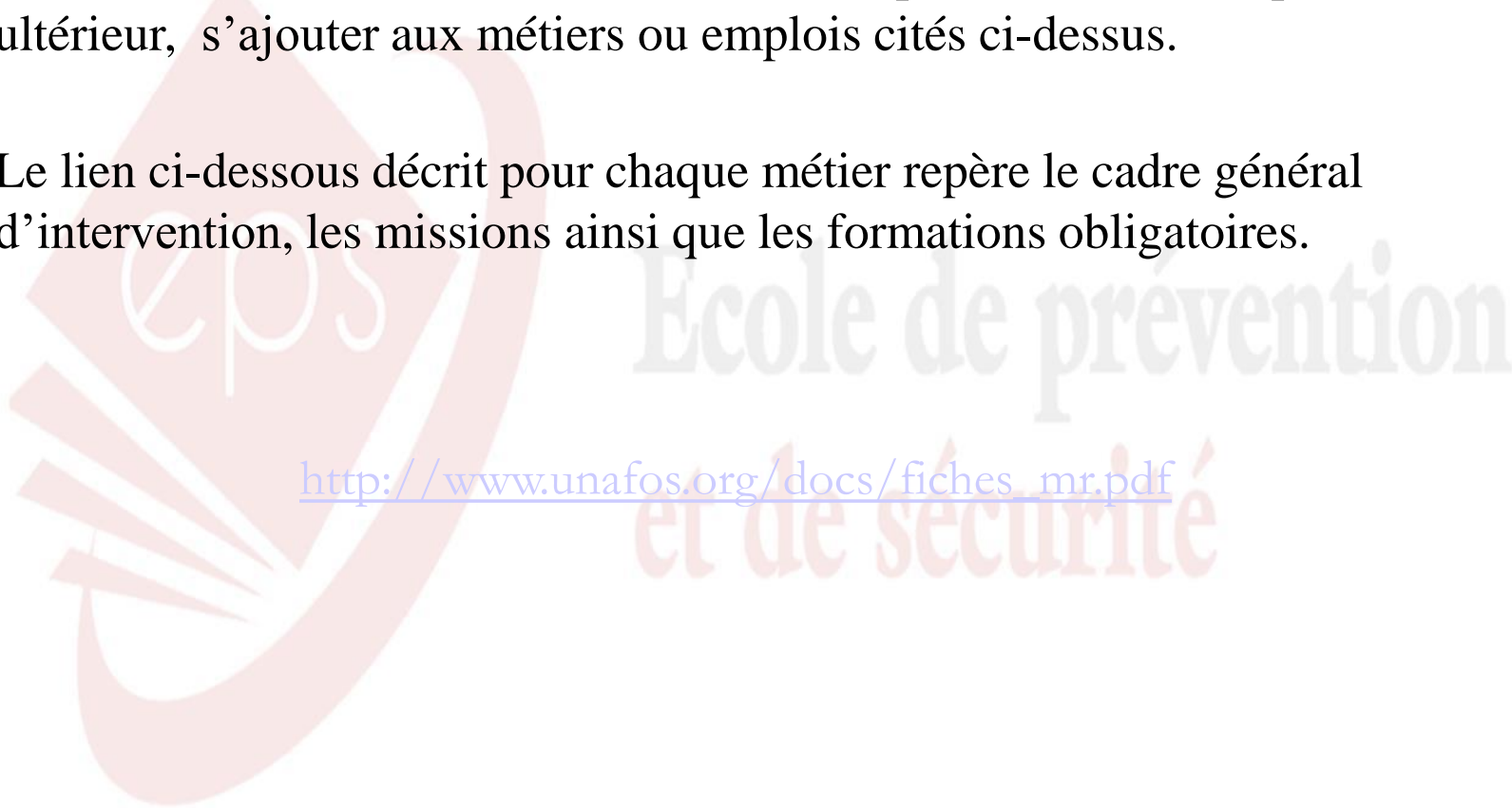
- Les métiers repères visent à inscrire dans la « Convention Collective Prévention & Sécurité Privée » les seuils minimum de classification des coefficients des rémunérations d'une part et pour chaque métier repère d'autre part :
 - Les missions et responsabilités générales essentielles résumées en « fiches métier ».
 - Les formations qui y sont nécessairement attachées en « fiches formation ».
- Il existe actuellement 17 premiers métiers repères mais il existe encore aujourd'hui des métiers non couverts par cette classification :

Par exemple, le métier de prévention et intervention incendie en milieu industriel ainsi que les métiers liés à la sécurité événementielle (sport, culture,...) ne sont pas inclus dans ce premier accord.

LEGISLATION DU TRAVAIL : Chapitre 3

- Ces métiers, et probablement d'autres qui apparaîtront, font l'objet de travaux actuels dont les résultats viendront, par un accord complémentaire ultérieur, s'ajouter aux métiers ou emplois cités ci-dessus.
- Le lien ci-dessous décrit pour chaque métier repère le cadre général d'intervention, les missions ainsi que les formations obligatoires.

http://www.unafos.org/docs/fiches_mr.pdf



LEGISLATION DU TRAVAIL : Chapitre 3

Filière	Métier	Coefficient
Filière Surveillance	Agent de sécurité qualifié	120
	Agent de sécurité confirmé	130
	Agent de sécurité chef de poste	140
	Agent de sécurité cynophile	140
	Agent de sécurité mobile	140
	Agent de sécurité filtrage	140
	Agent de sécurité opérateur filtrage	150
Filière distribution	Agent de sécurité magasin pré vol	130
	Agent de sécurité magasin vidéo	130
Filière télésurveillance	Agent de sécurité magasin arrière caisse	140
	Agent de sécurité SCT1	140
	Agent de sécurité SCT2 (Agent de maîtrise)	150

LEGISLATION DU TRAVAIL : Chapitre 3

Filière	Métier	Coefficient
Filière incendie	Agent des Services de sécurité Incendie	140
	Chef équipe des Services de 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
	Profileur	160
	Opérateur de sûreté qualifié	160
	Opérateur de sûreté confirmé	175
	Coordinateur	190
	Chef d'équipe – AM	200
	Superviseur - AM	25

LEGISLATION DU TRAVAIL : Chapitre 3

GRILLE DE SALAIRES APPLICABLES AU 1ER DECEMBRE 2008			
Catégories professionnelles	Coef	Base mensuelle 161,67 heures	
I- Agents d'exploitation Employés administratifs Techniciens		Branche au 1er Juillet 2008	Branche au 1er décembre 2008
Niveau 1			
Echelon 1			
Echelon 2			
Niveau 2			
Echelon 1			
Echelon 2			
	120	1 337,5	1 337,57
Niveau 3			
Echelon 1	130	1 355,71	1 375,16
Echelon 2	140	1 375,63	1 416,41
Echelon 3	150	1 459,30	1 469,38
Niveau 4			
Echelon 1	160	1 543,20	1 550,64
Echelon 2	175	1 668,81	1 676,71
Echelon 3	190	1 794,40	1 802,80
Niveau 5			
Echelon 1	210	1 962,26	1 971,36
Echelon 2	230	2 129,81	2 139,52
Echelon 3	250	2 297,37	2 307,69
II- Agents de maîtrise			
Niveau 1			
Echelon 1	150	1 609,89	1 609,89
Echelon 2	160	1 698,85	1 698,85
Echelon 3	170	1 787,59	1 787,59
Niveau 2			
Echelon 1	185	1 921,15	1 921,15
Echelon 2	200	2 054,38	2 054,38
Echelon 3	215	2 187,64	2 187,64
Niveau 3			
Echelon 1	235	2 365,42	2 365,42
Echelon 2	255	2 543,18	2 543,18
Echelon 3	275	2 720,94	2 720,94
III- Ingénieurs et cadres			
Position I	300	2 138,88	2 138,88
Position II – A	400	2 706,76	2 706,76
Position II – B	470	3 103,99	3 103,99
Position III – A	530	3 444,77	3 444,77
Position III – B	620	3 955,68	3 955,68
Position III – C	800	4 977,78	4 977,78

3.3. L'évolution de la rémunération

- Si les salaires les plus bas sont automatiquement réévalués en fonction du SMIC, les augmentations du SMIC n'entraînent pas en revanche une réévaluation des salaires supérieurs à cette rémunération minimale. En effet la loi interdit la réévaluation automatique des salaires en fonction du SMIC ou de tout autre indice. Cette interdiction est connue sous le nom de « clause d'échelle mobile ».
- En pratique les salaires augmentent :
 - Soit à l'occasion d'une négociation individuelle entre l'employeur et le salarié.
 - Soit au cours de négociations conclues entre partenaires sociaux.

LEGISLATION DU TRAVAIL : Chapitre 3

- Lorsqu'un accord sur une augmentation des salaires est conclu par une convention collective, un avenant s'ajoute à cette dernière.
Il ne s'applique pas à tous les employeurs concernés par la convention collective avant d'avoir été étendu par arrêté ministériel.
En principe, il ne s'applique qu'aux employés membres de l'organisation patronale signataire de l'avenant.
- Des accords sur une augmentation des salaires peuvent être prévus dans le cadre de l'entreprise.
Ils se superposent aux conventions collectives ce qui signifie qu'ils ne peuvent en aucun cas prévoir des salaires inférieurs à ceux fixés par la convention collective.

- Les conventions collectives contiennent parfois des clauses qui peuvent avoir les mêmes effets que des clauses d'échelle mobile.

Elles prévoient par exemple que les représentants des employeurs et des salariés s'engagent à discuter de la progression des salaires à période fixe :

Par exemple : tous les 6 mois ou à chaque fois que le coût de la vie subit une augmentation d'un montant déterminé.

École de prévention
et de sécurité

LEGISLATION DU TRAVAIL : Chapitre 3

- Aménagements des écarts de salaires minima sur la grille conventionnelle pour les coefficients relevant de l'annexe IV de la CCN (Agents d'exploitation, Employés administratifs, Techniciens) à partir du 1er décembre 2008 :
 - Écart entre les coefficients 120 à 130 : 2,81 %
 - Écart entre les coefficients 130 à 140 : 3,00 %
 - Écart entre les coefficients 140 à 150 : 3,74 %
 - Écart entre les coefficients 150 à 160 : 5,53 %
 - Écart entre les coefficients 160 à 175 : 8,13 %
 - Écart entre les coefficients 175 à 190 : 7,52 %
 - Écart entre les coefficients 190 à 210 : 9,35 %
 - Écart entre les coefficients 210 à 230 : 8,53 %
 - Écart entre les coefficients 230 à 250 : 7,86 %