

# Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour la branche des services de sécurité privés

du 17 juin 2014

---

*Le Conseil fédéral suisse,*

vu l'art. 7, al. 1, de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail<sup>1</sup>,

*arrête:*

## **Art. 1**

Le champ d'application des clauses, reproduites en annexe, de la convention collective de travail pour la branche des services de sécurité privés, conclue en septembre 2013, est étendu.

## **Art. 2**

<sup>1</sup> La déclaration de force obligatoire s'applique à l'ensemble du territoire suisse.

<sup>2</sup> Les dispositions de la Convention collective de travail (CCT) ayant force obligatoire générale s'appliquent à tous les employeurs gérant des entreprises ou des parties d'entreprise qui fournissent des services de sécurité privés et qui occupent au total au moins 10 employés (y compris des employés non assujettis à la déclaration de force obligatoire), et à leurs employés opérationnels, actifs dans les secteurs suivants: surveillance, protection de personnes et de biens, services dans les centrales d'alarme, services de sécurité dans les aéroports (contrôle de personnes et de bagages), dans le convoyage de fonds – Cash in Transit (CIT) et de valeurs (montres, bijoux, métaux précieux sans le traitement de numéraire), services lors de manifestations (contrôles des entrées et services de caisse), services d'assistance de sécurité (services dits de steward) et services de circulation (contrôle des véhicules en stationnement et régulation du trafic).

<sup>3</sup> Sont exclus du champ d'application les directeurs et directrices, ainsi que le personnel administratif et non opérationnel.

## **Art. 3**

Chaque année, les comptes annuels détaillés, ainsi que le budget pour le prochain exercice doivent être soumis à la Direction du travail du SECO au sujet des contributions aux frais d'exécution (art. 6). Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision indépendante. La gestion doit être conforme aux directives établies par la Direction du travail et doit être poursuivie au-delà de

<sup>1</sup> RS 221.215.311

l'échéance de l'extension, dans la mesure où la résolution de cas pendants ou d'autres cas, qui se sont produits durant la période de validité de l'extension, l'exige. La Direction du travail peut en outre demander la consultation d'autres pièces et faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes.

**Art. 4**

Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2014 et a effet jusqu'au 31 décembre 2016.

17 juin 2014

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Didier Burkhalter  
La chancelière de la Confédération, Corina Casanova

## **Convention collective de travail pour la branche des services de sécurité privés**

conclue en septembre 2013

entre

l'Association des entreprises Suisses de services de sécurité (AESS)

*d'une part*

et

le Syndicat Unia

*d'autre part*

---

### **Clauses étendues**

#### **Art. 3** Liberté d'association

1. ...
2. Les nouveaux collaborateurs sont informés par l'employeur ... de l'existence de la présente CCT. Un exemplaire de la présente CCT leur est remis sur papier ou sous forme de fichier informatique. La remise du document fera l'objet d'une confirmation.

#### **Art. 5** Observation de la convention

1. Les parties contractantes sont en droit d'exiger, en commun, l'observation des dispositions de la convention collective de la part des employeurs et des collaborateurs, ce conformément à l'art. 357b CO (droit d'action collective). Les parties contractantes sont d'accord sur le fait que les droits mentionnés sous art. 357b CO leur reviennent en commun et que ces derniers doivent être exercés par la CoPa.
2. L'application (observation) commune des dispositions de la convention collective incombe en principe à la CoPa. ...
3. La CoPa dispose des attributions et des compétences suivantes:
  - a. La CoPa décide de l'interprétation de la CCT, ...
  - b. La CoPa contrôle, de façon aléatoire et sur plainte, l'observation de la CCT, ... La CoPa est habilitée à pénétrer dans les entreprises, à consulter les documents nécessaires et à questionner les employeurs, de même que les collaborateurs;
  - c. En cas d'infraction avérée à la CCT, la CoPa consigne les éventuelles sanctions et peines prononcées, puis veille à leur mise en application;
  - d. La CoPa est responsable de l'encaissement des frais d'application.

4. Toute infraction à la CCT ... est passible d'une peine conventionnelle entre 1000 francs et 100 000 francs. La peine conventionnelle doit être calculée de telle sorte que les employeurs et collaborateurs/trices en faute soient dissuadés de commettre d'autres infractions à la CCT. Lors du calcul de la peine conventionnelle, il faut, notamment, tenir compte des critères suivants:
  - a. montant des prestations non accordées aux collaborateurs/trices;
  - b. gravité des infractions à certaines dispositions de la CCT;
  - c. autres circonstances, telles que récidive, infraction unique ou répétée, par négligence/ intentionnelle à la convention collective.
5. Les frais de contrôle et de procédure peuvent être infligés aux employeurs et/ou aux collaborateurs/trices qui ont enfreint les dispositions de la CCT ou qui ont, si aucune infraction à la CCT n'a été établie, agi par malveillance et sont à l'origine d'un tel contrôle et/ou d'une telle procédure.
6. Les employeurs déclarent chaque année leurs effectifs à la CoPa ... ainsi que leur répartition selon les différentes catégories d'engagement selon l'art. 8, ch. 1 ci-dessous.

**Art. 6** Frais d'application et de formation continue

1. Les employeurs et les collaborateurs/trices paient respectivement, selon chiffres 2 et 3 ci-après, une contribution aux frais d'application et de formation continue en couverture des frais occasionnés par l'application et l'observation de la CCT. Le montant est calculé sur la base d'emplois à plein temps (sans considérer si salaire mensuel ou à l'heure). Les emplois à temps partiel sont à convertir en emplois à plein temps. Le montant pour l'année correspondante est à virer à la CoPa au plus tard jusqu'au 30 juin.
2. Tous les collaborateurs de la catégorie d'engagement A règlent une contribution aux frais d'exécution et de formation continue de 60 francs par année ou de 5 francs par mois. Les collaborateurs/trices des catégories B et C règlent une contribution aux frais d'application et de formation continue de 3 centimes par heure de travail effectuée. La retenue est effectuée directement sur le salaire du travailleur et doit être mentionnée sur le décompte de salaire. Le choix est toutefois laissé aux employeurs individuels de payer eux-mêmes la contribution des travailleurs ou de la retenir du salaire de ces derniers.
3. Tous les employeurs règlent une contribution annuelle aux frais d'application et de formation continue en relation avec la taille de l'entreprise. Elle s'élève pour chaque employeur à:
  - a. 250 francs si l'entreprise compte 100 collaborateurs à plein temps ou moins, ou à
  - b. 500 francs si l'entreprise compte plus que 100 mais moins que 1001 collaborateurs à plein temps, ou à
  - c. 1000 francs si l'entreprise compte plus de 1000 collaborateurs à plein temps.

4. Un fonds, géré de façon paritaire, est créé pour couvrir les frais d'application de la présente CCT ainsi que les frais de formation continue. Les contributions aux frais d'application et de formation continue des employeurs et des collaborateurs/trices sont versés dans ce fonds. ...

**Art. 7**            Caution

1. Pour garantir les frais de contrôle et de procédure incluant les peines conventionnelles ainsi que les frais d'application et de formation continue, chaque employeur est tenu de déposer, avant le début du travail, une caution auprès de la CoPa.
2. Les détails de la caution sont réglés à l'Annexe 2.

**Art. 8**            Catégories d'engagement

1. Il existe trois catégories d'engagement:
  - A Collaboratrices et collaborateurs rétribués au mois bénéficiant d'un taux d'occupation fixe contractuel entre 1801 et 2300 heures par année civile;
  - B Collaboratrices et collaborateurs rétribués au mois bénéficiant d'un taux d'occupation fixe contractuel entre 901 et 1800 heures par année civile;
  - C Collaboratrices et collaborateurs rétribués à l'heure avec un taux d'occupation jusqu'à 900 heures de travail par année civile, vacances et majoration en temps de 10 % incluses.
2. A la fin de chaque année civile, on contrôle si les heures de travail effectuées par le collaborateur correspondent au taux d'occupation contractuel et si les règles s'appliquant aux trois catégories susmentionnées sont respectées. Les dépassements du taux d'occupation sont à compenser par du temps libre ou à payer aux conditions suivantes:
  - a. Dans la catégorie A, les dépassements du taux d'occupation à jusqu'à concurrence de max. 5 % peuvent être reportés sur le compte d'heures de travail de l'année suivante. En cas de dépassements plus importants, le nombre d'heures dépassant la limite de 5 % doivent être compensées par un congé d'une durée équivalente ou payées à 100 % du salaire brut avant fin mars de l'année suivante.
  - b. Dans les catégories B et C, les dépassements du taux d'occupation jusqu'à concurrence de max. de 5 % peuvent être reportés sur le décompte des heures de l'année suivante. En cas de dépassements plus importants, les rattrapages correspondants doivent être payés à 100 % du salaire brut.
3. Si, dans les catégories B et C, avec le dépassement important, une catégorie supérieure est atteinte en même temps, l'ensemble des heures travaillées devra être indemnisé au tarif de la catégorie supérieure et de l'année de service correspondante. En cas de récurrence, le/la collaborateur/trice doit être transféré dans la catégorie d'engagement directement supérieure et l'année de service correspondante avec un taux d'occupation fixe contractuel. En cas

d'entrée en service en cours d'année civile, le taux d'occupation doit être fixé au prorata à condition que le collaborateur/trice ait travaillé plus de trois mois.

**Art. 9** Engagement, période d'essai et licenciement

1. Tout engagement doit toujours faire l'objet d'un contrat de travail écrit. La CoPa met à disposition des modèles de contrats. Le contrat de travail et le décompte de salaire doivent stipuler la catégorie d'emploi, le taux d'occupation fixe contractuel pour les catégories A et B ainsi que le lieu d'engagement.
2. La période d'essai est de trois mois. En cas de changement pour une autre catégorie d'engagement, la durée des rapports de travail jusqu'alors valable est prise en compte dans la période d'essai. Pendant la période d'essai, le collaborateur bénéficie d'une formation de base de la part de l'employeur.
3. Les délais de congé sont, de part et d'autre, fixés comme suit:

Durée de l'engagement	Délai de congé
Période d'essai (14 premiers jours)	1 jour
Reste de la période d'essai	7 jours
Première année de service	1 mois, pour la fin du mois
De la 2 <sup>e</sup> à la 9 <sup>e</sup> année de service	2 mois, pour la fin du mois
Après la 9 <sup>e</sup> année de service	3 mois, pour la fin du mois

4. Les intéressés doivent être informés de la résiliation des rapports de travail au plus tard le dernier jour avant le début du délai de congé.
5. En cas de licenciement immédiat, ... la CoPa en sont informées le plus rapidement possible.

**Art. 10** Formation de base

1. La formation de base des collaboratrices et collaborateurs est d'au moins 20 heures; elle a lieu pendant la période d'essai.
2. La formation de base est assimilée au temps de travail et est gratuite pour le collaborateur. Si le collaborateur résilie les rapports de travail pendant la période d'essai, il ne sera pas indemnisé pour le temps consacré à la formation de base.
3. L'employeur doit certifier au collaborateur sur papier à en-tête qu'il a suivi la formation de base. Ce certificat doit être classé dans le dossier personnel.
4. La formation de base s'effectue en dehors de l'engagement et s'ajoute à la formation théorique élémentaire dans les concordats et ne peut se substituer à celle-ci.

5. ...

**Art. 11** Uniforme et équipement

1. Les vêtements de service (uniforme) et l'équipement nécessaires au travail des collaborateurs en uniforme sont mis à disposition aux frais de l'employeur. L'entretien soigneux des vêtements de service, ainsi que les petites réparations, incombent au collaborateur.
2. L'équipement complet et l'uniforme doivent être restitués en parfait état de propreté et d'entretien à la fin des rapports de travail.

**Art. 12** Durée du travail

1. La durée annuelle du travail comprend les heures au cours desquelles un travail est effectivement fourni, de même que les pauses payées et les vacances. Les jours libres, selon art. 15, al. 1 CCT en sont exclus.
2. En compensation du travail de nuit (de 23 à 6 heures), du travail du dimanche et des jours fériés officiels (de 6 à 23 heures), une majoration de temps de six minutes (10 %) est accordée par heure (pause comprise) tombant dans ces espaces de temps. Cette majoration de temps est prise en compte dans le calcul de la durée du travail.
3. Lors de changements de sites pendant le service (p.ex. pour des services de rondes, de patrouilles, etc...), le temps de travail est compté sans interruption du début de la mission jusqu'à la fin de la mission (temps de trajet inclus). Cette disposition s'applique aussi lorsque le collaborateur doit impérativement se rendre d'abord à un autre endroit (base logistique, etc...) avant de se rendre sur le lieu concret de la mission, pour récupérer du matériel par exemple.
4. La durée annuelle du travail pour un poste à plein temps peut être fixée par l'employeur dans une fourchette comprise entre 1801 et 2300 heures. La durée annuelle du travail qui a été déterminée doit être respectée pendant la durée des rapports de travail respectifs et ne peut pas être modifiée unilatéralement par l'employeur.
5. Tous les collaborateurs/trices reçoivent de leur employeur un décompte écrit et clair du temps de travail. Celui-ci comprend les données relatives aux missions de travail effectives (mission, date et heure de début et de fin de la mission, majoration en temps, total des heures d'intervention par jour et par mois) et le temps de repos (pauses et congés), ainsi que le solde d'heures en plus et en moins, le solde de vacances, les jours de maladie et autres absences. L'employeur doit conserver les décomptes de temps de travail pendant au moins cinq ans.
6. Lorsque l'employeur n'établit et ne délivre pas de décomptes de temps de travail, un décompte de temps du collaborateur sera pris en compte comme moyen de preuve en cas de litige.

**Art. 13** Pauses

1. Le travail doit être interrompu par des pauses d'au moins:
  - a. un quart d'heure si la journée de travail dure plus de cinq heures et demie ininterrompues.
  - b. une demi-heure si la journée de travail dure plus de sept heures ininterrompues.
  - c. une heure si la journée de travail dure plus de neuf heures ininterrompues; les pauses de plus d'une demi-heure peuvent être fractionnées.
2. Si le collaborateur ne peut pas quitter son lieu de travail pendant les pauses, ces dernières sont prises en compte dans la durée du travail et rétribuées.

**Art. 14** Heures en plus et heures en moins

1. La durée effective de travail (définie à l'art. 12) à la fin d'une année civile ne doit pas dépasser le taux d'occupation contractuel de +5 % (heures en plus) ou de -5 % (heures en moins). Ces dépassements du taux d'occupation sont à compenser par du temps libre ou à payer. Lors de dépassements plus importants, c'est la règle définie à l'art. 8 ci-dessus qui s'applique. Le temps en moins jusqu'à concurrence de -5 % est reporté sur le décompte de temps de l'année suivante et être compensé par le temps de travail correspondant. Sont réservées les dispositions de la Loi sur le travail sur le temps supplémentaire (art. 12 et 13 de la Loi sur le travail).
2. Le temps en plus à la fin des rapports de travail est payé au minimum sur la base des taux de salaires minimums définis à l'annexe 1.

**Art. 15** Jours libres

1. Les collaborateurs ont droit à 112 jours libres par an. Ce nombre de jours est obtenu en prenant en compte 52 dimanches, 52 samedis et 8 jours fériés (9 jours fériés ordinaires, moins 1 jour par an en moyenne et au minimum, car tombant sur un samedi ou un dimanche).
2. Si la durée annuelle du travail convenue par contrat ne peut pas être atteinte pour des raisons d'organisation locale ou parce que le collaborateur n'a pas la disponibilité utile, il est possible, en dernier recours et temporairement, de réduire les jours libres annuels de 112 jours à un minimum de 90 jours.
3. ...
4. La répartition des jours libres est du ressort de l'employeur, dans le cadre des dispositions légales mais celui-ci doit tenir compte de manière appropriée des besoins et obligations des collaborateurs/trices notamment en ce qui concerne des soins à des personnes de leur famille ainsi que d'autres obligations professionnelles. Il est à relever que 12 dimanches libres doivent être accordés au cours de l'année civile.
5. Lors de l'établissement des tableaux de service, il faut tenir compte du fait que chaque collaborateur doit en règle générale connaître ses jours libres

deux semaines à l'avance. S'il faut attribuer un seul jour libre, il doit s'étendre sur 24 heures. Si exceptionnellement ces principes ne peuvent pas être respectés ou si un jour libre doit être renvoyé, le collaborateur en est informé avec mention de la raison.

6. Un collaborateur entrant dans l'entreprise ou la quittant en cours d'année a droit à un nombre de jours libres proportionnel à la durée de son engagement.
7. ...

#### **Art. 16** Salaires

1. Les salaires minimaux par catégorie et par ancienneté sont fixés dans l'annexe 1.
2. En cas d'entrée en fonction avant le 1<sup>er</sup> juillet, l'année d'entrée en fonction est considérée comme première année de service.
3. En cas de changement pour une nouvelle catégorie, on appliquera en principe la première année de service à celle-ci sous réserve de l'art. 8, ch. 3 et du ch. 4 ci-après.
4. Les collaborateurs qui, au moment du passage dans une catégorie d'engagement supérieure, ont connu un rapport de travail ininterrompu et ont effectué plus de 4000 heures de travail en tout durant les trois dernières années, sont transférés directement en 2<sup>e</sup> année de service en termes de salaire minimum.

#### **Art. 17** Maintien du salaire

1. Les collaboratrices et collaborateurs doivent être assuré-e-s par l'employeur pour la perte de gain en cas d'incapacité de travail non fautive due à une maladie.
2. Le droit à l'assurance d'indemnité journalière de maladie s'élève à au moins 80 %. L'indemnité est calculée sur la base du salaire moyen soumis à l'AVS. Pour la catégorie d'engagement C, elle est calculée sur la base du salaire AVS moyen des neuf derniers mois civils. L'indemnité journalière de maladie est versée au plus tard dès le 2<sup>e</sup> jour pendant 720 jours dans le cadre d'une période de 900 jours.
3. Les cotisations effectives d'assurance indemnité journalière de maladie sont prises en charge au moins pour moitié par l'employeur. Un délai d'attente pour le versement des prestations d'assurance d'indemnité journalière de maladie de 60 jours au maximum, pendant lequel l'employeur est astreint au versement du salaire, est autorisé. Les prestations après déduction des cotisations d'assurance sociale doivent équivaloir à l'assurance d'indemnité journalière de maladie.
4. ...
5. Toute incapacité de travail doit être immédiatement signalée à l'employeur.

6. Les indemnisations en cas d'incapacité de travail mentionnées ici remplacent l'obligation de payer le salaire en cas d'empêchement de travail selon l'art. 324a CO, pour autant que l'assurance indemnité journalière de maladie n'ait formulé aucune réserve ou exclusion.

**Art. 18** Indemnisation des débours

1. Tout employeur est tenu de rembourser à ses collaboratrices et collaborateurs les débours nécessaires en cas de travail à l'extérieur. Le remboursement des débours comprend notamment l'indemnisation des frais de déplacement, des temps de déplacement supplémentaires qui ne tombent pas sous le coup de l'art. 12, ch. 3, ainsi que d'autres frais liés à un travail à l'extérieur.
2. Les collaborateurs sont indemnisés pour le temps de déplacement supplémentaire et les frais de déplacement selon le modèle de zones suivant:
  - a. Région du lieu d'engagement (rayon de 10 km autour du lieu d'engagement): pas d'indemnisation;
  - b. Zone forfaitaire 1 (nouveau rayon de 10 km à partir de la fin de la région du lieu d'engagement définie à la lettre a; de 10.01 km à 20 km à partir du lieu d'engagement): forfait de 7 francs pour les frais de déplacement et forfait de 5.60 francs pour le temps de trajet;
  - c. Zone forfaitaire 2 (nouveau rayon de 10 km à partir de la fin de la zone forfaitaire 1; de 20.01 km à 30 km à partir du lieu d'engagement): forfait de 21 francs pour les frais de déplacement et forfait de 16.80 francs pour le temps de trajet;
  - d. Zone de mission en régie (à partir de l'extrémité de la zone forfaitaire 2, sans limite): selon le coût réel; pour les frais de déplacement sur la base de la formule  $[2 \times (\text{kilométrage effectif moins } 10 \text{ km}) \times 70 \text{ centimes}]$  ainsi que pour le temps de déplacement sur la base de la formule  $[2 \times (\text{kilométrage effectif moins } 10 \text{ km}) \times 56 \text{ centimes}]$ .

L'indemnité pour le temps de trajet supplémentaire n'est pas décomptée en tant que temps de travail selon cette CCT et s'appuie sur une indemnité horaire de 22.20 francs et sur la base d'une moyenne de 40 kilomètres parcourus par heure. On appliquera le trajet effectif le plus rapide selon «Google Maps» entre le lieu de l'engagement et le lieu de la mission.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent dans la mesure où un véhicule privé est utilisé. Les éventuels passagers ou conducteurs de véhicules de service touchent uniquement l'indemnité de temps de trajet.

Si les collaborateurs utilisent les transports publics, le prix du billet nécessaire en 2<sup>e</sup> classe sera remboursé au titre des frais de déplacement.

3. Deux lieux d'engagement à fixer par contrat sont autorisés au maximum. Ils peuvent se situer au siège de l'employeur, dans la succursale (filiale) ou sur le site d'exploitation/au lieu où le collaborateur effectue habituellement ou régulièrement sa mission. Si deux lieux d'engagement sont convenus par contrat, au moins l'un des endroits susmentionnés doit obligatoirement être

l'établissement principal (siège) ou la succursale (filiale). Dans le cas de la zone de régie, en présence de deux lieux d'engagement, ce sera en principe celui qui s'est appliqué de manière prépondérante au cours des six mois précédents qui sera déterminant.

4. Les collaborateurs utilisant leur véhicule privé sur ordre explicite de l'employeur ou en accord avec ce dernier pendant la mission ont droit à un remboursement d'au moins 70 centimes par kilomètre parcouru. ... Aucune indemnisation des frais de déplacement n'est due si l'employeur met un véhicule de service à la disposition du collaborateur ou organise le transport sous une autre forme en prenant à sa charge tous les frais y afférents.
5. Chaque mois au cours duquel des débours sont remboursés, l'employeur délivre aux collaborateurs un décompte de frais écrit et clair. Celui-ci comprend les données relatives à la date de la mission, au lieu, à la zone forfaitaire ou de régie pour l'indemnisation du temps de trajet ainsi que pour les éventuels frais de déplacement et autres débours.

#### **Art. 19** Allocations

1. Les collaborateurs ayant suivi avec succès les cours pour le brevet fédéral d'agent de sécurité et de surveillance ou pour la protection de personnes et de biens touchent, en plus des taux minimaux, un supplément d'au moins 200 francs par mois (pour une durée de travail annuel de 2000 heures et au prorata pour les employé-e-s à temps partiel) ou une indemnité d'au moins 1.20 francs par heure.
2. Lorsque les collaborateurs doivent effectuer des missions accompagnés d'un chien (conducteurs de chiens), ils reçoivent soit un forfait mensuel de 150 francs au moins, soit une indemnité horaire d'au moins 1.50 francs par heure effectuée comme conducteur de chien. L'employeur est également tenu de prendre en charge les frais d'une éventuelle autorisation cantonale de conducteur de chien ainsi que la couverture responsabilité civile requise pour le chien de service utilisé pendant le service. L'assurance responsabilité civile du chien en dehors du service incombe au détenteur de l'animal.

#### **Art. 20** Vacances

1. Les collaborateurs/trices des catégories A et B ont droit aux vacances suivantes:
  - a. 4 semaines  
(20 jours de travail) dès 1<sup>re</sup> année de service
  - b. 5 semaines  
(25 jours de travail) dès la 5<sup>e</sup> année de service et l'âge de 45 ans;  
dès la 10<sup>e</sup> année de service et l'âge de 40 ans;  
dès la 15<sup>e</sup> année de service;  
jusqu'à l'âge de 20 ans révolus;
  - c. 6 semaines  
(30 jours de travail) dès la 10<sup>e</sup> année de service et l'âge de 60 ans.

2. Les collaborateurs de la catégorie C ont droit à 5 semaines de vacances jusqu'à la fin de l'année civile où ils atteignent 20 ans et à 4 semaines à compter de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent 21 ans. ...
3. L'année civile est déterminante pour le calcul des vacances. L'année d'entrée compte comme première année de service si l'entrée a eu lieu avant le 1<sup>er</sup> juillet; l'anniversaire est pris en considération s'il a eu lieu avant le 1<sup>er</sup> juillet.
4. ...
5. En cas d'empêchement de travail non imputable à la faute du collaborateur de deux mois entiers (p. ex. pour cause de maladie, d'accident, de service militaire et de service de protection civile) et en cas d'empêchement de trois mois entiers pour cause de grossesse, les vacances sont réduites d'un douzième; pour chaque mois entier en plus où l'employé(e) est empêché(e) de travailler, les vacances sont réduites d'un douzième supplémentaire.
6. Si l'engagement commence ou se termine au cours d'une année civile, la personne concernée a droit, pour chaque mois de travail, à  $\frac{1}{12}$  des vacances prévues pour toute l'année.

#### **Art. 21** Absences

1. Lorsque les événements suivants tombent sur un jour de travail régulier, les collaborateurs ont droit aux congés payés supplémentaires suivants:
  - a. en cas de mariage/enregistrement de partenariat du collaborateur 3 jours de travail
  - b. en cas de mariage/enregistrement de partenariat d'un enfant 1 jour de travail
  - c. en cas de naissance de ses propres enfants 1 jour de travail
  - d. en cas de décès du conjoint/partenaire enregistré d'un enfant, du père ou de la mère du collaborateur 3 jours de travail
  - e. en cas de décès de frères et sœurs, des grands-parents ou des beaux-parents du collaborateur 1 jour de travail
  - f. en cas de changement de domicile (max. 1 fois par année civile), pour autant qu'il n'y ait pas changement d'employeur 1 jour de travail

#### **Art. 22** Service militaire/Service civil/Service de protection civile

1. Lorsqu'ils accomplissent leur service militaire obligatoire suisse, leur service civil ou leur service de protection civile, les collaborateurs/trices des catégories A et B reçoivent leur salaire de l'employeur selon le ch. 2 ci-après.
2. Le paiement est effectué sur la base de la demande d'APG. La hauteur du versement du salaire pour les catégories A et B est la suivante:

- a. pendant la formation militaire de base/école de recrue (ER) en tant que recrue (applicable aussi aux volontaires pour service long pendant cette période) ainsi que pour la période au-delà (services d'avancement):
  - Célibataires sans charge de famille: 50 % du salaire;
  - Mariés et célibataires avec charge de famille: 90 % du salaire.
- b. pendant les autres périodes de service obligatoire jusqu'à 4 semaines par année civile:  
100 % du salaire. Cette disposition s'applique aussi aux volontaires pour service long après avoir achevé la formation militaire de base.
3. Ce paiement du salaire est octroyé à la condition que les rapports de travail aient duré au moins trois mois avant le service militaire et se poursuivent encore pendant au moins une année après. Si cette condition n'est pas remplie, le versement du salaire s'effectue conformément à la législation.
4. ...
5. Dans le cadre du paiement du salaire, les indemnités de l'APG sont versées à l'employeur. Si les prestations de l'APG sont supérieures aux salaires mentionnés ci-dessus, elles doivent dans tous les cas être reversées au travailleur et décomptées avec la caisse de compensation. Le collaborateur transmet la demande d'APG à l'employeur dans un délai de 7 jours sans y être enjoint.

**Art. 23** Salaire en cas de décès

1. En cas de décès d'un collaborateur actif, un droit au salaire est octroyé à son conjoint/partenaire enregistré, à ses enfants âgés de moins de 18 ans ou aux personnes envers lesquelles le défunt remplissait une obligation d'assistance. Ce droit est réglé comme suit:
  - a. jusqu'à 5 ans de service 1 mois de salaire
  - b. après plus de 5 ans de service 2 mois de salaire
  - c. après plus de 20 ans de service pour les collaborateurs rétribués au mois 3 mois de salaire

**Art. 26** Réputation et obligation de renseigner

1. Le travail dans le domaine de la sécurité requiert de disposer d'une réputation irréprochable et d'une situation financière saine. Il est par conséquent important que les collaborateurs ne présentent aucun antécédent judiciaire qui occasionne une perte de confiance et qu'ils ne deviennent pas punissables. De tels événements doivent être annoncés à l'employeur sans sommation et sans délai.
2. Des relevés du casier judiciaire central et du registre des poursuites doivent être remis périodiquement par les collaborateurs. Les coûts y relatifs sont pris en charge par l'employeur.
3. ...

**Art. 27** Obligation du secret professionnel

1. Les collaborateurs sont tenus de garder une discrétion ... envers de tierces personnes, ce également après la fin de leur engagement. Cela vaut notamment pour les méthodes de travail, le concept de sécurité et les affaires commerciales de l'employeur et de ses clients.

**Art. 33** Dispositions transitoires

1. ...
2. Les collaborateurs et collaboratrices dont les rapports de travail ont débuté avant le 31 décembre 2013 doivent être reclassés dans la nouvelle catégorie d'engagement correcte d'ici au fin 2014.

## Salaires minimums

### Catégorie d'engagement A:

Années de service	Salaire minimum Temps de travail annuel de 2000 heures	Salaire minimum Convoyage de fonds Temps de travail annuel de 2000 heures
1 <sup>re</sup>	Fr. 51 850.–	Fr. 51 850.–
2 <sup>e</sup>	Fr. 53 495.–	Fr. 53 495.–
3 <sup>e</sup>	Fr. 55 120.–	Fr. 54 915.–
4 <sup>e</sup>	Fr. 56 545.–	Fr. 56 020.–
5 <sup>e</sup>	Fr. 57 655.–	Fr. 57 100.–
6 <sup>e</sup>	Fr. 58 230.–	Fr. 57 470.–
7 <sup>e</sup>	Fr. 58 600.–	Fr. 57 840.–
8 <sup>e</sup>	Fr. 58 980.–	Fr. 58 205.–
9 <sup>e</sup>	Fr. 59 360.–	Fr. 58 575.–
10 <sup>e</sup>	Fr. 59 720.–	Fr. 58 940.–
11 <sup>e</sup>	Fr. 60 100.–	Fr. 59 305.–
Dès la 12 <sup>e</sup>	Fr. 60 480.–	Fr. 59 665.–

1. Les salaires annuels minimaux sont adaptés en fonction du temps de travail. Celui-ci peut être compris entre 1800 et 2300 heures.
2. Les salaires pour les collaborateurs de moins de 25 ans ne peuvent être inférieurs que de 150 francs par mois au maximum par rapport aux salaires minimaux mentionnés ci-dessus.

### Catégorie d'engagement B:

Années de service	Salaire minimum Temps de travail annuel de 1400 heures
1 <sup>re</sup>	Fr. 33 600.–
2 <sup>e</sup>	Fr. 34 510.–
3 <sup>e</sup>	Fr. 35 420.–
4 <sup>e</sup>	Fr. 36 330.–

Les salaires annuels minimaux sont adaptés en fonction du temps de travail. Celui-ci peut être compris entre 901 et 1800 heures.

**Catégorie d'engagement C:**

Cantons	Salaires horaires sans indemnité de vacances 1 <sup>re</sup> année de service	Salaires horaires sans indemnité de vacances a partir de la 2 <sup>e</sup> année de service
ZH	Fr. 23.20	Fr. 23.55
BS, BL, GE	Fr. 22.70	Fr. 23.05
Autres cantons	Fr. 22.20	Fr. 22.50

## **Caution**

1. Pour garantir les frais de contrôle et de procédure, y compris les peines conventionnelles ainsi que les frais d'application et de formation continue, chaque employeur qui fournit des prestations de sécurité au sens de l'art. 2 CCT est tenu de déposer avant le début du travail à l'attention de la CoPa une caution d'un montant de 10 000 francs ou du montant équivalent en euros. La caution peut être déposée en espèces ou sous forme de garantie irrévocable d'une banque ou d'une assurance assujettie à l'autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA). Le droit à l'accès à la garantie bancaire ou d'assurance au profit de la CoPa doit être réglé avec la banque ou l'assurance et le but d'utilisation de cette garantie doit être mentionné explicitement. Les sûretés déposées en espèces seront placées par la CoPa sur un compte bloqué et rémunérées au taux d'intérêt fixé pour ce type de comptes. Les intérêts restent sur le compte et ne seront versés qu'à la libération de la caution, après déduction des frais administratifs.
2. Les entreprises sont exemptées de l'obligation de fournir des sûretés si la somme du mandat (rémunération selon le contrat) est inférieure à 2000 francs. Cette exemption est valable durant une année civile. Lorsque la somme du mandat se situe entre 2000 francs et 20 000 francs par année civile, la caution est de 5000 francs. Le montant intégral des sûretés, soit 10 000 francs, doit être fourni si la somme du mandat est supérieure à 20 000 francs. Si la somme du mandat est inférieure à 2000 francs, l'entreprise est tenue de soumettre le contrat d'entreprise à la CoPa.
3. Les sûretés ne doivent être versées qu'une seule fois sur le territoire de la Confédération. La caution sera imputée sur les éventuelles demandes de caution résultant d'autres conventions collectives de travail de force obligatoire. Il appartient à l'entreprise de prouver par écrit qu'une caution a déjà été fournie.
4. La caution est utilisée dans l'ordre suivant pour couvrir les droits justifiés de la CoPa:
  1. les peines conventionnelles, les frais de contrôle et de procédure conformément à l'art. 5 CCT;
  2. ainsi que pour le paiement des frais d'application et de formation continue conformément à l'art. 6 CCT.
- 5.1 Lorsque la CoPa constate une infraction à des dispositions pour lesquelles la caution sert de sûreté au sens du chiffre 1 de la présente annexe, elle fait parvenir à l'employeur un rapport de contrôle provisoire pour lui permettre de prendre position. Cette prise de position doit intervenir dans les 30 jours. Un seul délai de prolongation de 14 jours supplémentaires peut être accordé à l'employeur. La CoPa examine ensuite le rapport de contrôle provisoire ainsi que la prise de position. Elle peut lui demander une nouvelle prise de position. En cas d'infraction constatée contre la CCT, le comité de la CoPa

décide de sanctions éventuelles et d'une suite de dépens incluant la caution. Cette décision sera motivée par écrit et notifiée à l'entreprise contrôlée qui aura 15 jours pour s'acquitter du montant à régler. Si tel n'est pas le cas, la CoPa peut utiliser la caution.

- 5.2 Si les conditions du ch. 5.1 sont remplies, la CoPa est autorisée sans autre à exiger de l'organisme compétent (banque ou assurance) le paiement proportionnel ou intégral de la caution (en fonction de la peine conventionnelle ainsi que des frais de contrôle et de procédure et/ou du montant des contributions aux frais d'application et de formation continue), ou à procéder à la compensation correspondante avec la caution en espèces.
- 5.3 Après utilisation de la caution, la CoPa informe l'employeur par écrit dans les 10 jours de la date et de l'étendue de la caution. Elle lui explique en même temps dans un rapport écrit les raisons pour lesquelles elle a utilisé la caution et comment se compose le montant utilisé.
- 5.4 En cas d'utilisation de la caution, la CoPa doit signaler par écrit à l'employeur qu'en cas d'utilisation, une action peut être engagée auprès du tribunal compétent au siège de la commission. Seul le droit suisse est applicable dans ce cas.
6. L'employeur est tenu de reconstituer la caution dans un délai de 30 jours ou avant le début d'un nouveau travail relevant du domaine d'application de la déclaration de force obligatoire.
7. Les employeurs qui ont déposé une caution peuvent en demander la libération à la CoPa par écrit dans les cas suivants:
  - a. si l'employeur exerçant dans le domaine d'application de la CCT de force obligatoire a définitivement cessé son activité dans la branche de la sécurité (en droit et en fait);
  - b. dans le cas des entreprises détachant des travailleurs et exerçant dans le domaine de la CCT de force obligatoire, au plus tôt six mois après la fin du mandat.

Dans les cas mentionnés ci-dessus, les conditions suivantes doivent obligatoirement toutes être remplies:

- a. les droits découlant de la CCT comme les peines conventionnelles, les frais de contrôle et de procédure ainsi que les frais d'application et de formation continue doivent être dûment réglés;
  - b. la CoPa n'a constaté aucune violation des dispositions de la CCT et l'ensemble des procédures de contrôle sont terminées.
8. Si un employeur ne verse pas la caution demandée malgré un rappel, il est sanctionné par une peine conventionnelle jusqu'à concurrence de la caution à fournir et des frais de procédure fixés. Le paiement de la peine conventionnelle ne libère pas l'employeur de son obligation de verser une caution.
  9. La CoPa peut déléguer tout ou partie de la gestion de la caution.
  10. En cas de litige, les tribunaux compétents sont ceux du siège de la CoPa. Seul le droit suisse est applicable.