

# SÉCURITÉ

## CCT nationale

---

### [↓ TABLE DES MATIÈRES](#)

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

conclue entre

**l'Association des entreprises  
Suisse de services de sécurité (VSSU), Berne**

et

**le Syndicat Unia, Berne**

du 4 septembre 2003, en vigueur depuis le 1er janvier 2004

**Edition 2010**

### **Table des matières**

<a href="#">Article 1</a>	But
<a href="#">Article 2</a>	Champ d'application
<a href="#">Article 3</a>	Droit d'association
<a href="#">Article 4</a>	Conventions d'entreprises
<a href="#">Article 5</a>	Observation de la convention
<a href="#">Article 6</a>	Frais d'application et de formation continue
<a href="#">Article 7</a>	Engagement, temps d'essai et licenciement
<a href="#">Article 8</a>	Uniforme et équipement
<a href="#">Article 9</a>	Durée du travail
<a href="#">Article 10</a>	Pauses
<a href="#">Article 11</a>	Heures en plus et heures en moins
<a href="#">Article 12</a>	Formation de base
<a href="#">Article 13</a>	Congés
<a href="#">Article 14</a>	Salaires
<a href="#">Article 15</a>	Maintien du salaire
<a href="#">Article 16</a>	Suppléments / remboursement des débours / formation
<a href="#">Article 17</a>	Vacances
<a href="#">Article 18</a>	Absences
<a href="#">Article 19</a>	Service militaire / Service de protection civile
<a href="#">Article 20</a>	Salaires en cas de décès
<a href="#">Article 21</a>	Allocations pour enfants
<a href="#">Article 22</a>	Prévoyance professionnelle
<a href="#">Article 23</a>	Réputation et obligation de renseigner
<a href="#">Article 24</a>	Obligation du secret professionnel
<a href="#">Article 25</a>	Commission d'entreprise
<a href="#">Article 26</a>	Paix du travail
<a href="#">Article 27</a>	Durée de la convention
<a href="#">Article 28</a>	Extension de la validité de la convention collective
<a href="#">Article 29</a>	Annexes et règlements
<a href="#">Annexe 1</a>	Catégorie A : Surveillance, sécurité et convoyage de fonds
<a href="#">Annexe 2</a>	Catégorie B : Manifestations, circulation, services d'assistance de sécurité et traitement de valeurs.

---

## **Article 1 But**

La présente convention a pour objectif de maintenir la qualité des prestations de service effectuées par les entreprises qui y sont soumises et qui travaillent dans le domaine de la sécurité et de la surveillance. Cet objectif est entre autres atteint par :

- la formation du personnel opérationnel ;
- la confiance mutuelle ;
- la fixation des conditions minimales dans le domaine du droit du travail par la conclusion et le respect de la présente convention.

## **Article 2 Champ d'application**

1. La présente convention collective s'applique à toutes les entreprises et parties d'entreprises suisses et étrangères qui fournissent des services de sécurité en Suisse.
2. La présente convention collective s'applique à toutes les collaboratrices et à tous les collaborateurs opérationnels. Sont exceptés les directrices et directeurs, le personnel de direction et le personnel non opérationnel.
3. L'employeur est tenu d'appliquer la présente CCT à tous les travailleurs qui entrent dans son champ d'application. En signant son contrat individuel, chaque travailleur adhère à la CCT conformément à l'art. 356b CO.
4. Dans le champ d'application, il faut distinguer deux catégories de prestations de service en matière de sécurité :
  - **Catégorie A :**  
Les travailleurs principalement occupés dans les domaines de la surveillance, de la protection de biens et de personnes, dans les centrales d'alarme, dans la sécurité des aéroports (contrôle des personnes et des bagages) et dans le convoyage de fonds (sans le traitement de valeurs) sont soumis aux dispositions qui suivent de la CCT ainsi qu'aux dispositions salariales de l'annexe 1.
  - **Catégorie B :**  
Les travailleurs principalement engagés dans les domaines des services lors de manifestations (contrôles des entrées et services de caisse), des services d'assistance de sécurité (services dits de steward), des services de circulation (contrôle des véhicules en stationnement et régulation du trafic) et des services de traitement de valeurs sont soumis aux dispositions qui suivent de la CCT ainsi qu'aux dispositions salariales de l'annexe 2.

## **Article 3 Droit d'association**

1. Le droit d'association est expressément reconnu par toutes les parties. Les collaborateurs sont habilités à remplir des fonctions syndicales.
2. Les nouveaux collaborateurs sont informés par l'employeur et par le partenaire contractuel de l'existence de la présente convention.

## **Article 4 Conventions d'entreprise**

Les entreprises membres de la VSSU ou de tierces entreprises non impliquées dans la présente convention peuvent, si elles le souhaitent, conclure une convention collective d'entreprise avec Unia. La convention collective d'entreprise remplace alors la présente convention et doit être appliquée par les parties contractantes, si la Commission de contrôle paritaire la reconnaît comme conforme à la convention collective.

## **Article 5 Observation de la convention**

1. Les parties 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 Commission de contrôle paritaire.

2. Il existe une Commission de contrôle paritaire (ci-après « PaKo »). L'application (observation) commune des dispositions de la convention collective est, en principe, du ressort de la PaKo. La PaKo dispose d'un règlement qui fait partie intégrante de la présente convention.
3. La PaKo dispose des attributions et des compétences suivantes :
  - a. La PaKo décide de l'interprétation de la convention collective, ainsi que des conventions collectives d'entreprise qu'elle juge équivalentes.
  - b. La PaKo contrôle, de façon aléatoire et sur plainte, l'observation de la convention collective, ainsi que des conventions d'entreprise qu'elle juge équivalentes. Les membres de la PaKo sont auto risés 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 convention collective, la PaKo consigne les éventuelles sanctions et peines prononcées, puis veille à leur mise en application.
  - d. La PaKo est responsable de l'encaissement des frais d'application.
4. Sanctions :
  - a. Toute infraction à la convention collective ou aux conventions d'entreprise jugées équivalentes est punie d'une peine conventionnelle entre CHF 5 000.– et 100 000.–.
  - b. La peine conventionnelle doit être calculée de telle sorte que les employeurs et collaborateurs en faute soient retenus de commettre d'autres infractions à la convention collective. Lors du calcul de la peine conventionnelle, il faut, notamment, tenir compte des critères suivants :
    - étendue des prestations non accordées aux collaborateurs ;
    - gravité des infractions à certaines dispositions de la convention collective ;
    - autres circonstances, telles que récidive ou infraction unique, répétée, négligente / intentionnelle à la convention collective.
5. Frais de contrôle et de procédure :

Les frais de contrôle et de procédure peuvent être infligés aux employeurs et/ou aux collaborateurs qui ont enfreint les dispositions de la convention collective ou qui ont, si aucune infraction à la convention collective n'a été établie, agi par malveillance et sont à l'origine d'un tel contrôle et/ou d'une telle procédure.

## **Article 6 Frais d'application et de formation continue**

1. Les employeurs et les travailleurs paient chacun, selon chiffres 2 et 3 ci-après, une contribution aux frais d'exécution et de formation continue en couverture des frais occasionnés par l'application et l'imposition 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 Commission de contrôle paritaire au plus tard jusqu'au 30 juin.
2. Tous les collaborateurs à plein temps règlent une contribution aux frais d'exécution et de formation continue de CHF 60.– par année. Les travailleurs rétribués à l'heure règlent une contribution aux frais d'exécution et de formation continue de CHF 0.03 par heure de travail effectuée. La retenue est effectuée directement du 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, comme jusqu'ici, ou de la retenir du salaire de ces derniers.
3. Tous les employeurs règlent une contribution aux frais d'exécution et de formation continue en relation avec la taille de l'entreprise. Elle s'élève pour chaque employeur à :
  - a. CHF 250.– si l'entreprise compte 100 collaborateurs à plein temps ou moins, respectivement à
  - b. CHF 500.– si l'entreprise compte plus que 100 mais moins de 1001 collaborateurs à plein temps, respectivement à
  - c. CHF 1 000.– si l'entreprise compte plus que 1000 collaborateurs à plein temps.
4. Un fonds, géré de façon paritaire, est créé pour couvrir les frais d'application de la présente convention, de même que les frais de formation de base et continue des membres des commissions d'entreprise. Les frais d'application et de formation continue des employeurs et des travailleurs sont versés dans ce fonds.

## **Article 7 Engagement, temps d'essai et licenciement**

1. Tout engagement doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit.
2. Le temps d'essai est de trois mois. En cas de transfert à une rétribution au mois, la durée des rapports de travail jusqu'alors valables (rétribution à l'heure) est prise en compte dans le temps d'essai. Pendant le temps 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 :

<b>Durée de l'engagement</b>	<b>Délais de congé</b>
Temps d'essai (14 premiers jours)	1 jour
Reste du temps 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

Pour les collaborateurs rétribués à l'heure, des délais de congé plus courts (au minimum 1 mois dès la fin du temps d'essai) peuvent être convenus dans le contrat de travail individuel.

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 renvoi sans avertissement préalable, la Commission d'entreprise ou la Commission de contrôle paritaire en sont informées le plus rapidement possible.

## **Article 8 Uniforme et équipement**

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. L'équipement complet et l'uniforme doivent être restitués en parfait état de propreté et d'entretien à la fin des rapports de travail.

## **Article 9 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 congés, selon art. 13, al. 1 de la convention, en sont exclus. La durée annuelle du travail citée dans cet article est en relation directe avec les salaires figurant en Annexe 1.
2. La durée annuelle du travail peut être fixée, par l'employeur, dans une fourchette comprise entre 1800 et 2300 heures. Les salaires mentionnés sous Annexe 1 doivent, en conséquence de quoi, être réduits ou augmentés proportionnellement. 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.
3. 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.

## **Article 10 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.

## **Article 11 Heures en plus et heures en moins**

1. Si la durée du travail des collaborateurs rétribués au mois s'écarte, sur ordre de l'employeur, de la durée annuelle de travail convenue, une compensation intervient sous forme de congés supplémentaires ou de temps de travail complémentaire. Si une compensation des heures en plus

n'est pas possible, celles-ci sont rétribuées conformément à l'Annexe 1 chiffre 5. Les heures en moins ne doivent pas dépasser le nombre de 30. Les heures en plus dépassant 150 doivent être compensées en l'espace de deux mois ou peuvent être rétribuées, avec le consentement du collaborateur, conformément à l'Annexe 1 chiffre 5.

2. Les prestations de service fournies, sur demande de l'employé et avec le consentement de l'employeur, en supplément de la durée du travail convenue, sont payées, au minimum, au salaire horaire selon l'Annexe 1 (sous-groupe A3).
3. Comptent comme heures de travail supplémentaires, les heures qui se situent entre la durée annuelle du travail possible de 2400 heures et la durée maximale de 2540 heures. Ces heures supplémentaires sont rétribuées à 125 % du taux pour heures en plus.

## **Article 12 Formation de base**

La formation de base pour les collaborateurs de la catégorie A rétribués au mois dure au moins 20 heures. Si un collaborateur qui passe à une rétribution au mois n'a pas encore suivi la formation de base, il est tenu de l'effectuer dans les trois mois qui suivent. Conformément à l'art. 9 al. 1, la formation de base compte comme durée ordinaire du travail et est gratuite pour le collaborateur.

## **Article 13 Congés**

1. Les collaborateurs ont droit à 112 jours de congé par an. Ce nombre de jours est obtenu en prenant en compte 52 dimanches, 52 samedis et 8 jours fériés (9 jours fériés légaux, 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 congés annuels de 112 jours à un minimum de 90 jours.
3. Des congés supplémentaires peuvent résulter de la majoration de temps, selon art. 9 al. 3 de la présente convention.
4. La répartition des congés est du ressort de l'employeur, dans le cadre des dispositions légales. Il est à relever que 12 dimanches de congé 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 congés deux semaines à l'avance. S'il faut attribuer un seul congé, il doit s'étendre sur 24 heures. Si exceptionnellement ces principes ne peuvent pas être respectés ou si un congé 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 de congé proportionnel à la durée de son engagement.
7. En cas de maladie, d'accident ou de service militaire, le droit annuel de congés se réduit selon la formule suivante : droit annuel de congés divisé par 365 et multiplié par les jours d'absence.

## **Article 14 Salaires**

Les salaires minimaux par catégorie sont fixés dans les Annexes 1 et 2.

## **Article 15 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. La durée du versement de l'indemnité journalière est fixée pour chacune des catégories de collaborateurs dans les Annexes 1 et 2.
3. Les cotisations d'assurance pour l'indemnité journalière et l'indemnité du congé maternité sont prises en charge pour moitié par l'employeur et pour moitié par l'employé(e).
4. Les dispositions légales concernant les allocations pour perte de gain s'appliquent aux indemnités journalières en cas de maternité.
5. Toute incapacité de travail due à une maladie, à un accouchement ou à un accident doit être signalée immédiatement 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.

## **Article 16 Suppléments / remboursement des débours / formation**

1. Tout employeur est tenu d'appliquer à l'ensemble du personnel de son entreprise un règlement écrit définissant entre autres les suppléments accordés pour les heures de travail effectuées pendant la nuit, le dimanche ou lors d'un jour férié, le remboursement des débours ainsi que la formation assurée par l'entreprise.
2. Le remboursement des débours comprend notamment l'indemnisation des temps de trajet supplémentaires, des frais de déplacement ainsi que d'autres frais liés à un travail à l'extérieur.
3. Les collaborateurs utilisant leur véhicule privé sur ordre explicite de l'employeur ou en accord avec ce dernier ont droit à un remboursement d'au moins 60 centimes par kilomètre parcouru. Avec cette indemnisation des frais de déplacement, l'employeur s'acquitte envers son employé de toutes les obligations découlant de l'exploitation du véhicule selon l'art. 327b CO.
4. Ce règlement fait partie intégrante du contrat de travail écrit et doit être au moins équivalente aux dispositions du Code des obligations pour le travailleur.

## **Article 17 Vacances**

1. Les collaborateurs rétribués au mois ont droit aux vacances payées suivantes :
  - 4 semaines (20 jours de travail) dès la 1<sup>re</sup> année de service ;
  - 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.
  - 6 semaines (30 jours de travail) dès la 10<sup>e</sup> année de service et l'âge de 60 ans.
2. L'année du calendrier 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.
3. Les vacances qui n'ont pas été perçues doivent être prises jusqu'au 30 avril de l'année suivante. Cette échéance passée, l'employeur seul fixe le moment où le collaborateur doit prendre ses vacances.
4. En cas d'empêchement de travail de deux mois entiers (par 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 et d'accouchement, 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.
5. Si l'engagement commence ou se termine au cours d'une année civile, la personne concernée a droit, pour chaque mois de travail, à 1/12 des vacances prévues pour toute l'année.
6. Les collaborateurs rétribués à l'heure ont droit à 5 semaines de vacances jusqu'à la fin de l'année civile où ils atteignent 20 ans et 4 semaines à compter de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent 21 ans. En conséquence, il est versé un supplément au salaire horaire de base de 8,33 % si le droit aux vacances est de 4 semaines, et de 10,64 % si le droit aux vacances est de 5 semaines.

## **Article 18 Absences**

Lorsque les événements suivants tombent sur un jour de travail régulier, les collaborateurs ont droit aux congés payés supplémentaires suivants :

- en cas de mariage du collaborateur 3 jours de travail
- en cas de mariage d'un enfant 1 jour de travail
- en cas de naissance de ses propres enfants 1 jour de travail
- en cas de décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère du collaborateur 3 jours de travail
- en cas de décès de frères et sœurs, des grands-parents ou des beaux-parents du collaborateur 1 jour de travail
- en cas de changement de domicile (max. 1 fois par 1 jour de travail

année civile), pour autant qu'il n'y ait pas changement d'employeur

## **Article 19 Service militaire / Service de protection civile**

1. Pendant le service militaire obligatoire ordinaire (cours de répétition ou service comptant comme tel) et le service obligatoire de protection civile, le salaire des collaborateurs rétribués au mois est versé intégralement, déduction faite des prestations de la caisse de compensation pour militaires ; ceci comme paiement du salaire au sens de l'art. 324a CO.
2. Les collaborateurs rétribués à l'heure ne reçoivent que des prestations sous forme d'allocations pour perte de gain.
3. Pendant toute la durée de l'école de recrues et de services d'avancement, l'indemnité légale de la caisse de compensation est complétée
  - a. pour les célibataires à 50 %,
  - b. pour les personnes mariées à 90 %du salaire total. Ce paiement volontaire du salaire est octroyé à la condition que l'engagement après le service militaire se poursuive encore pendant au moins une année. Si cette condition n'est pas remplie, le versement du salaire s'effectue conformément à la législation.
4. Exception faite de l'indemnité perte de gain (APG), le salaire convenu par contrat doit être remboursé au cas où l'engagement ne dure pas au moins trois mois.

## **Article 20 Salaire en cas de décès**

En cas de décès d'un collaborateur actif, il est octroyé à son conjoint ou à ses enfants âgés de moins de 20 ans ou aux personnes envers lesquelles le défunt remplissait une obligation d'assistance un droit au salaire. Ce droit est réglé comme suit :

- |   |                   |
|---|-------------------|
| – jusqu'à 5 ans de service  | 1 mois de salaire |
| – de 5 à 20 ans de service  | 2 mois de salaire |
| – après plus de 20 ans de service pour les collaborateurs rétribués au mois | 3 mois de salaire |

## **Article 21 Allocations pour enfants**

Les allocations pour enfants sont versées conformément aux dispositions légales.

## **Article 22 Prévoyance professionnelle**

1. L'employeur assure les collaborateurs selon les directives légales sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité.
2. Est assuré au minimum le salaire moyen soumis à l'AVS, 13e salaire compris, tout en tenant compte de la déduction de coordination légale.
3. A partir du 1er janvier qui suit l'âge de 24 ans révolus, une cotisation d'au moins 9 % du salaire coordonné sera perçue. L'employeur peut déduire du salaire du collaborateur au maximum la moitié des cotisations.
4. Le règlement de l'assurance doit être remis aux collaborateurs lors de leur engagement. Ils doivent ensuite recevoir, annuellement, une attestation d'assurance.

## **Article 23 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. Une infraction grave contre le code pénal ou des problèmes financiers cachés peuvent constituer un motif de renvoi sans avertissement préalable. La perte d'une éventuelle autorisation nécessaire à l'exercice de la profession peut également justifier un renvoi sans avertissement.

## **Article 24 Obligation du secret professionnel**

Les collaborateurs sont rendus particulièrement attentifs au fait qu'ils sont tenus, tant par la loi que par la présente convention, de garder une discrétion absolue 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.

## **Article 25 Commission d'entreprise**

Les personnes soumises à la convention collective désignent parmi elles une ou plusieurs commissions pour délibérer des questions d'ordre interne. Les tâches sont énumérées dans un règlement. Les entreprises qui comptent moins de 50 collaborateurs peuvent élire un délégué des collaborateurs, en lieu et place d'une commission d'entreprise.

## **Article 26 Paix du travail**

1. Pendant la durée du contrat, les parties s'engagent à maintenir la paix absolue du travail.
2. Les différends éventuels pouvant résulter de l'interprétation et de l'application des présentes clauses contractuelles feront l'objet de négociations directes entre les parties.
3. En cas d'échec des négociations directes, les différends seront soumis à l'Office fédérale de conciliation qui fonctionnera comme tribunal arbitral.
4. Les différends concernant les conditions d'engagement individuelles seront réglés par les tribunaux ordinaires.

## **Article 27 Durée de la convention**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur au 1er janvier 2004. Elle peut être résiliée au 31 décembre de chaque année par lettre recommandée, moyennant un délai de résiliation de trois mois.

Les parties conviennent de mener des négociations chaque année en automne, notamment en ce qui concerne les salaires.

## **Article 28 Extension de la validité de la convention collective**

Les associations contractantes s'engagent à solliciter une extension de la validité de la présente convention.

## **Article 29 Annexes et règlements**

1. Font partie intégrante de la présente convention :
  - l'Annexe 1 : catégorie A : salaires minimaux pour la surveillance, la sécurité et le convoyage de fonds
  - l'Annexe 2 : catégorie B : salaires minimaux pour les manifestations, la circulation, les services d'assistance de sécurité et le traitement de valeurs
  - le Règlement pour le Fonds concernant la contribution à la formation et aux frais de la convention
  - le Règlement pour la ratification de la convention, ainsi que l'engagement et les attributions de la Commission de contrôle paritaire.
2. Au niveau de l'entreprise, les règlements suivants sont prévus :
  - Règlement de salaire
  - Règlement pour les frais et indemnités de déplacement
  - Règlement de la Commission d'entreprise du personnel de sécurité

**VSSU**

**Association des entreprises suisses**

H. Winzenried  
Président

R. Casutt  
Secrétaire général



## Unia

Le Syndicat services de sécurité

R. Ambrosetti  
Co-Président

A. Rieger  
Co-Président

---

### Annexe 1 Surveillance, sécurité et convoyage de fonds

**Catégorie A** : salaires minimaux pour la surveillance, la sécurité et le convoyage de fonds.

Cette catégorie est divisée en trois sous-groupes, en fonction du taux d'occupation :

- **A1** Collaborateurs rétribués au mois et occupés plus de 150 heures par mois.
- **A2** Collaborateurs rétribués au mois et occupés plus de 75 heures et jusqu'à 150 heures par mois.
- **A3** Collaborateurs rétribués au mois et occupés jusqu'à 75 heures par mois.

**A1** Les collaborateurs qui ont travaillé en moyenne plus de 150 heures par mois durant neuf mois consécutifs dans la catégorie A passent à une rétribution au mois dans une mesure au moins équivalente de leur charge de travail précédente. Les éventuelles prestations de travail en catégorie B ne sont pas prises en compte. L'employeur doit communiquer au collaborateur son passage à une rétribution au mois dans les 14 jours qui suivent la réalisation des conditions susmentionnées. Le passage à une rétribution au mois s'effectue au début du deuxième mois qui suit la réalisation des conditions. Si l'employeur omet d'envoyer la communication requise, le passage à une rétribution au mois devient effectif le deuxième mois qui suit la réalisation des conditions susmentionnées. S'agissant du salaire minimal, les collaborateurs concernés passent dans la première année de service du sous-groupe A1, indépendamment de la durée des prestations reçues précédemment dans d'autres catégories ou sous-groupes. A ce sujet, les collaborateurs ayant bénéficié d'un contrat de travail ininterrompu durant les trois années précédant le transfert dans ce sous-groupe et ayant effectué au total plus de 4000 heures de travail passent directement dans la deuxième année de service, en ce qui concerne le salaire minimal.

Les salaires minimaux suivants sont applicables :

Années de service	Salaire minimal	Salaire minimal
	<b>Surveillance et sécurité</b>	<b>Convoyage de fonds</b>
	(taux d'occupation de plus de 150 heures / mois)	(taux d'occupation de plus de 150 heures / mois)
	Temps de travail annuel 2000 heures	Temps de travail annuel 2000 heures
1re	50 625.–	50 625.–
2e	52 235.–	52 235.–
3e	53 820.–	53 620.–
4e	55 210.–	54 700.–
5e	56 295.–	55 755.–
6e	56 860.–	56 115.–
7e	57 220.–	56 475.–
8e	57 590.–	56 835.–
9e	57 960.–	57 195.–
10e	58 315.–	57 550.–
11e	58 685.–	57 910.–
Dès la 12e	59 055.–	58 260.–

1. Années de service : l'année d'entrée compte comme première année de service si elle a lieu avant le 1er juillet.
2. Les salaires annuels minimaux sont adaptés en fonction du temps de travail. Celui-ci peut-être compris entre 1800 et 2300 heures.

3. Les heures en plus et les heures de travail supplémentaires, selon article 11 de la présente convention, sont rétribuées, au minimum, sur la base du salaire minimal, sans éventuel 13e salaire.
4. Les salaires pour les collaborateurs de moins de 25 ans ne peuvent être inférieurs que de CHF 150.– par mois au maximum par rapport aux salaires minimaux mentionnés sous alinéa 2.
5. Les collaborateurs qui ont obtenu le brevet fédéral de sécurité et de surveillance ou le brevet fédéral de protection de personnes et de biens perçoivent, en plus des salaires minimaux mentionnés sous alinéa 2, une allocation d'au moins CHF 200.– par mois.
6. Lorsque le collaborateur doit effectuer des missions accompagné d'un chien (conducteur de chien), il reçoit un forfait mensuel d'au moins CHF 150.– ou une indemnité horaire d'au moins CHF 1.50 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 du chien pendant le service. L'assurance responsabilité civile du chien en dehors du service incombe au propriétaire de l'animal.
7. L'indemnité journalière maladie se monte au minimum à 80 % du salaire, calculé sur le salaire moyen soumis à l'AVS, 13e salaire inclus. L'indemnité journalière maladie est versée au plus tard à partir du 2e jour, pendant 720 jours dans une période de 900 jours.

**A2** Les collaborateurs qui durant neuf mois ont travaillé en moyenne pendant plus de 75 heures par mois et jusqu'à 150 heures par mois dans la catégorie A passent dès le deuxième mois suivant dans la catégorie de salaire A2. Les éventuelles prestations de travail dans la catégorie B sont prises en compte jusqu'à 25 heures par mois au maximum. Ce passage aura lieu pour la première fois le 1er janvier 2009 en fonction des bases de calcul de l'année 2008. Pour les années 2009 à 2012, les salaires minimaux suivants sont applicables, sans indemnité de vacances :

Cantons	2009 CHF	2010 CHF	2011 CHF	2012 CHF
FR, JU, NE, VD, VS	21.70	22.60	23.50	24.40
AG, AI, AR, BE, GL, GR, LU, NW, OW, SG, SH, SO, SZ, TG, TI, UR, ZG	22.04	22.83	23.61	24.40
BS, BL, GE	22.45	23.10	23.75	24.40
ZH	22.85	23.35	23.88	24.40

1. Lorsque les collaborateurs doivent effectuer des missions accompagnés d'un chien (conducteurs de chies), ils reçoivent soit un forfait mensuel de CHF 150.– au moins, soit une indemnité horaire d'au moins CHF 1.50 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.
2. L'indemnité journalière maladie se monte au minimum à 80 % du salaire, calculé sur le salaire moyen soumis à l'AVS des neuf derniers mois. L'indemnité journalière maladie est versée au plus tard à partir du 2e jour, pendant 720 jours dans une période de 900 jours.

**A3** Les collaborateurs qui n'entrent pas dans les sous-groupes A1 et A2 reçoivent les salaires horaires minimaux suivants :

Cantons	Salaires horaires <u>sans</u> indemnité de vacances <u>1e année de service</u>	Salaires horaires <u>sans</u> indemnité de vacances <u>à partir de la 2e année de</u> <u>service</u>
	CHF	CHF
FR, JU, NE, VD, VS	21.20	21.45
AG, AI, AR, BE, GL, GR, LU, NW, OW, SG, SH, SO, SZ, TG, TI, UR,	21.65	21.90

ZG		
BS, BL, GE	22.15	22.45
ZH	22.65	22.95

1. Lorsque les collaborateurs doivent effectuer des missions accompagnés d'un chien (conducteurs de chiens), ils reçoivent soit un forfait mensuel de CHF 150.– au moins, soit une indemnité horaire d'au moins CHF 1.50 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.

2. L'indemnité journalière maladie se monte au minimum à 80 % du salaire, calculé sur le salaire moyen soumis à l'AVS des neuf derniers mois civils. L'indemnité journalière maladie est versée au plus tard à partir du 2e jour, et à l'issue du premier mois à compter du début du contrat de travail, de la manière suivante :

- 30 jours durant le 2e et le 3e mois de service ;
- 90 jours entre le 4e et le 6e mois de service ;
- 180 jours entre le 7e et le 12e mois de service ;
- 360 jours dès le 12e mois de service ou 900 heures accomplies.

## Annexe 2 Manifestations, circulation, services d'assistance de sécurité et traitement de valeurs

**Catégorie B** : salaires minimaux pour les manifestations, la circulation, les services d'assistance de sécurité et le traitement de valeurs.

Cette catégorie est divisée en deux sous-groupes, en fonction du degré d'occupation, mais qui disposent cependant du même salaire minimal :

- **B1** Collaborateurs rétribués à l'heure et occupés plus de 150 heures par mois.
- **B2** Collaborateurs rétribués à l'heure et occupés jusqu'à 150 heures.

**Salaires à l'heure minimaux :**

Cantons	Salaires horaires <u>sans</u> indemnité vacances <u>1e année de service</u>	Salaires horaires <u>sans</u> indemnité vacances <u>à partir de la 2e année de</u> <u>service</u>
	CHF	CHF
FR, JU, NE, VD, VS	21.20	21.45
AG, AI, AR, BE, GL, GR, LU, NW, OW, SG, SH, SO, SZ, TG, TI, UR, ZG	21.65	21.90
BS, BL, GE	22.15	22.45
ZH	22.65	22.95

**B1** Les collaborateurs qui ont travaillé en moyenne plus de 150 heures par mois durant neuf mois reçoivent dès le deuxième mois qui suit une garantie d'emploi dans la mesure des heures accomplies jusque là, ainsi que les prestations suivantes en matière d'indemnité journalière maladie.

L'indemnité journalière maladie se monte au minimum à 80 % du salaire, calculé sur le salaire moyen soumis à l'AVS des neuf derniers mois. L'indemnité journalière maladie est versée au plus tard à partir du 2e jour, pendant 720 jours dans une période de 900 jours.

**B2** Les collaborateurs qui ont travaillé en moyenne moins de 150 heures par mois ne bénéficient pas

d'une garantie d'emploi et reçoivent les prestations suivantes en matière d'indemnité journalière maladie.

L'indemnité journalière maladie se monte au minimum à 80 % du salaire, calculé sur le salaire moyen soumis à l'AVS des neuf derniers mois civils. L'indemnité journalière maladie est versée au plus tard à partir du 2<sup>e</sup> jour, et à l'issue du premier mois à compter du début du contrat de travail, de la manière suivante :

- 30 jours durant le 2<sup>e</sup> et le 3<sup>e</sup> mois de service ;
- 90 jours entre le 4<sup>e</sup> et le 6<sup>e</sup> mois de service ;
- 180 jours entre le 7<sup>e</sup> et le 12<sup>e</sup> mois de service ,
- 360 jours dès le 12<sup>e</sup> mois de service ou 900 heures accomplies.

---

## Récépissé

Le/La soussigné(e) déclare expressément avoir reçu, lors de son engagement, un exemplaire de la convention collective conclue entre la VSSU et Unia.

---

Il/Elle déclare avoir pris connaissance de son contenu et s'engage à observer strictement les clauses contractuelles.

Nom :

---

Prénom :

---

Adresse :

---

Date d'entrée en service :

---

Date :

---

Signature :

---