

SÉCURITÉ

Extension nationale : Modification

Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour la branche privée de la sécurité

Modification du 30 août 2007

Le Conseil fédéral suisse

arrête :

I

Les arrêtés du Conseil fédéral du 19 janvier 2004, du 14 janvier 2005 et du 17 juillet 2006 [\[1\]](#) qui étendent la convention collective de travail pour la branche privée de la sécurité sont modifiés comme suit :

Art. 2, al. 2

2. Les prescriptions de la Convention collective de travail (CCT) ayant force obligatoire générale s'appliquent, dans le cadre des al. 3 et 4, à tous les employeurs de la branche privée de la sécurité occupant au total au moins 20 collaborateurs et collaboratrices (y compris des employés non assujettis à la déclaration de force obligatoire) et leurs collaborateurs et collaboratrices opérationnels, actifs dans les secteurs suivants :
 - a. 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), transports de valeur (sans traitement de valeurs) ;
 - b. Services lors de manifestations (contrôles des entrées et services de caisse), services de circulation (contrôle des véhicules en stationnement et régulation du trafic), traitement de valeurs.

II

Le champ d'application des clauses suivantes, qui modifient la CCT pour la branche privée de la sécurité, annexée aux arrêtés du Conseil fédéral mentionnées sous ch. I, est étendu :

Art. 2, al. 4, ch. b **Champ d'application**

4. Les collaborateurs rétribués à l'heure et principalement engagés dans les secteurs mentionnés sous ch. 2 [\[2\]](#), passent à une rétribution au mois et sont soumis à toutes les dispositions de la convention collective dans les deux cas suivants :
 - a. Pour autant qu'un engagement fixe ultérieur, avec rétribution au mois, soit prévu lors de l'embauche du collaborateur, l'employeur et le collaborateur conviennent d'un laps de temps au cours duquel le transfert à une rétribution au mois devient effectif. Ce laps de temps peut être de neuf mois au maximum.
 - b. Dès l'instant où un collaborateur a travaillé plus de 150 heures par mois en moyenne, au cours des six derniers mois, dans les secteurs mentionnés sous ch. 2 [\[3\]](#), à savoir la surveillance, la protection de personnes et de biens, les centrales d'alarme, la sécurité dans les aéroports (contrôle de personnes ou de bagages) ou de transports de valeur (sans traitement de valeurs), il est transféré à une rétribution au mois ; les dispositions sous ch. 4, lit. a prennent le pas sur la présente disposition.

L'employeur est tenu de communiquer par écrit, au collaborateur, tout transfert à une rétribution au mois dans les 14 jours qui suivent la réalisation des conditions susmentionnées. Le transfert à une rétribution au mois s'effectue au début du deuxième mois suivant la réalisation des

conditions. Si l'employeur omet d'envoyer la communication requise, le transfert à une rétribution au mois devient effectif pour le deuxième mois après réalisation des conditions susmentionnées.

Art. 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 :

Durée de l'engagement	Délais de congé
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 2e à la 9e année de service	2 mois, pour la fin du mois
Après la 9e 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 résiliation immédiate, la Commission d'entreprise ou la Commission de contrôle paritaire en sont informées le plus rapidement possible.

Art. 16 Supplément / 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. 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.

Art. 17 (= ancien art. 16, inchangé)

Art. 18 (= ancien art. 17, inchangé)

Art. 19 (= ancien art. 18, inchangé)

Art. 20 (= ancien art. 19, inchangé)

Art. 23 (= ancien art. 22, inchangé)

Annexe 1, ch. 2 Salaires minimaux pour collaborateurs rétribués au mois

2. Pour une durée du travail (cf. art. 9, al. 1) de 2000 heures par an (ou de 2008 heures par an les années bissextiles), les salaires annuels minimums par classe d'année de service, éventuel 13e salaire inclus, se montent comme suit :

Années de service	Salaire minimum
1re	Fr. 48 855.–
2e	Fr. 52 235.–
3e	Fr. 53 285.–
4e	Fr. 54 335.–

5e	Fr. 54 685.–
6e	Fr. 55 035.–
7e	Fr. 55 385.–
8e	Fr. 55 735.–
9e	Fr. 56 085.–
10e	Fr. 56 435.–
dès la 11e	Fr. 56 785.–

Années de service : L'année d'entrée compte comme première année de service si elle a lieu avant le 1er juillet.

Annexe 2 Dispositions pour collaborateurs d'après l'art. 2, al. 3 de la convention collective [\[4\]](#)

1. Engagement

Tout engagement doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit.

2. Salaires minimaux

Les salaires minimaux suivants se réfèrent aux lieux de travail.

...

En compensation du travail de nuit (de 23h00 à 06h00), du travail du dimanche et des jours fériés officiels (de 06h00 à 23h00), une majoration de temps de 6 minutes (10 %) est accordée par heure (pause comprise). Cette majoration de temps est prise en compte dans le calcul du temps de travail.

Cantons	Salaires horaires, sans indemnité vacances 1re année de service	Salaires horaires, sans indemnité vacances à partir de la 2e année de service
FR, JU, NE, VD, VS	Fr. 20.25	Fr. 20.50
AG, AI, AR, BE, GL, GR, LU, NW, OW, SG, SH, SO, SZ, TG, TI, UR, ZG	Fr. 20.70	Fr. 20.95
BS, BL, GE	Fr. 21.20	Fr. 21.50
ZH	Fr. 21.70	Fr. 22.00

L'année d'entrée compte comme première année de service si elle a lieu avant le 1er juillet.

6. Suppléments / remboursement des débours / formation

Tout employeur est tenu d'appliquer à l'ensemble du personnel de son entreprise une réglementation écrite 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.

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.

Cette réglementation fait partie intégrante du contrat de travail écrit et doit être au moins équivalente aux dispositions du Code des obligations pour le travailleur.

7. 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.

8. Réputation et obligation de renseigner

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.

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.

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.

9. Indemnité pour conducteur de chien

Lorsque le collaborateur doit effectuer des missions accompagné d'un chien (conducteur de chien), il reçoit un forfait mensuel d'au moins 150 francs ou 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 du chien pendant le service. L'assurance responsabilité civile du chien en dehors du service incombe au propriétaire de l'animal.

III

Le présent arrêté entre en vigueur le 1er octobre 2007 et a effet jusqu'au 31 décembre 2008.

30 août 2007

Au nom du Conseil fédéral suisse :

La présidente de la Confédération, Micheline Calmy-Rey

La chancelière de la Confédération, Annemarie Huber-Hotz

[1] FF 2004 685-686, 2005 479, 2006 6339-6340

[2] Correspond à l'art. 2, al. 2, let. a de l'arrêté du Conseil fédéral

[3] Correspond à l'art. 2, al. 2, let. a de l'arrêté du Conseil fédéral

[4] Correspond à l'art. 2, al. 4 de l'arrêté du Conseil fédéral