

SÉCURITÉ

Extension nationale

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

du 19 janvier 2004

Le Conseil fédéral suisse,

vu l'art. 7, al. I, de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail [\[1\]](#),

arrête :

Art. 1

Le champ d'application des clauses, reproduites en annexe, de la convention collective de travail pour la branche privée de la sécurité, conclue le 4 septembre 2003, est étendu.

Art. 2

- 1 La déclaration de force obligatoire s'applique à l'ensemble du territoire suisse.
- 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), convoyage de fonds (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.
- 3 Toute les dispositions déclarées de force obligatoire s'appliquent aux collaborateurs et collaboratrices rétribués au mois, qui sont principalement actifs dans les secteurs conformément à l'al. 2, let. a. Les dispositions de l'art. 2, ch. 4 de la Convention collective de travail réglementent le moment à partir duquel un droit à une rétribution au mois existe.
- 4 Seule l'annexe 2 de la CCT s'applique aux collaborateurs et collaboratrices rétribués à l'heure ou principalement actifs dans les secteurs conformément à l'al. 2, let. b.
- 5 Sont exclus du champ d'application les directeurs et directrices, ainsi que le personnel administratif et non opérationnel.

Art. 3

Le présent arrêté entre en vigueur le 1er mars 2004 et a effet jusqu'au 31 décembre 2008.

19 janvier 2004

Au nom du Conseil fédéral suisse :

Le vice-président, Samuel Schmid

La chancelière de la Confédération, Annemarie Huber-Hotz

Convention collective de travail pour la branche privée de la sécurité

conclue le 4 septembre 2003

entre

l'Association des entreprises suisse de services de sécurité (AESS),

d'une part

et la Fédération suisse des travailleurs du commerce, des transports et de l'alimentation (FCTA),

d'autre part

Clauses étendues

Art. 2 Champ d'application

4. Les collaborateurs rétribués à l'heure et principalement engagés dans les secteurs mentionnés sous ch. 2 [Correspond à l'art. 2, al. 2, let. a de l'arrêté du Conseil fédéral], passent à une rétribution au mois ... 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 [Correspond à l'art. 2, al. 2, let. a de l'arrêté du Conseil fédéral], 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 le convoyage de fonds (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. 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. ...
3. La PaKo dispose des attributions et des compétences suivantes :
 - a. La PaKo décide de l'interprétation de la convention collective, ...
 - b. La PaKo contrôle, de façon aléatoire et sur plainte, l'observation de la convention collective ... Les membres de la PaKo sont autorisés 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 statue sur les éventuelles sanctions et frais en découlant, puis veille à leur mise en application.
4. Sanction
 - a. Toute infraction à la convention collective ... est punie d'une peine conventionnelle entre Fr. 5 000.– et Fr. 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 :

- Etendue des prestations non accordées aux collaborateurs ;
- Gravité des infractions à certaines dispositions de la convention collective ;
- Autres circonstances, telle 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.

Art. 7 Engagement, temps d'essai et licenciement

1. 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.
2. 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
3. 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.
4. En cas de résiliation immédiate, la Commission d'entreprise ou la Commission de contrôle paritaire en sont informées le plus rapidement possible.

Art. 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 bon état de propreté à la fin des rapports de travail.

Art. 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 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) tombant dans ces espaces de temps. Cette majoration de temps est prise en compte dans le calcul de la durée du travail.

Art. 11 Heures en plus et heures en moins

1. Si la durée du travail 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 I, ch. 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 I, ch. 5 [Demeurent réservées les dispositions de la loi sur le travail relatives au travail supplémentaire (art.12 et 13 LTr)].

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 Annexe 2 de la présente convention.

Art. 12 Formation de base

1. La formation de base 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. I, la formation de base compte comme durée ordinaire du travail et est gratuite pour le collaborateur.

Art. 13 Congés

1. Les collaborateurs ont droit à 112 jours de congé par an, représentant l'équivalent de 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).

Art. 14 Salaires

1. Les salaires mensuels sont calculés sur la base ... des salaires minimums selon Annexe 1. Ils sont fixés dans les règlements de salaire propres aux entreprises.
2. Les salaires horaires pour les heures en plus des collaborateurs effectuant des services temporaires, selon art. 11, al. 2 sont fixés dans l'Annexe 2 de la présente convention.

Art. 15 Maintien du salaire

1. En cas d'incapacité de travail due à une maladie et à une maternité, les collaborateurs/-trices doivent être assuré(e)s par l'employeur pour la perte de gain.
2. Pour le personnel rétribué au mois, l'indemnité journalière et l'indemnité du congé maternité se montent au minimum à 80 %, calculée sur la base du salaire moyen soumis à l'AVS, 13e salaire inclus. L'indemnité journalière est versée au plus tard à partir du 2e jour, pendant 720 jours dans un laps de temps de 900 jours. L'indemnité du congé maternité est accordée pendant les 98 jours (= 14 semaines) qui suivent l'accouchement.
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. Toute incapacité de travail due à une maladie, à un accouchement ou à un accident doit être signalée immédiatement à l'employeur.

Art. 16 Vacances

1. Les collaborateurs ont droit aux vacances payées suivantes :
 - 4 semaines (20 jours de travail) dès la 1re année de service ;
 - 5 semaines (25 jours de travail) dès la 5e année de service et l'âge de 45 ans ;
dès la 10e année de service et l'âge de 40 ans ;
dès la 15e année de service ;
jusqu'à l'âge de 20 ans révolus.
 - 6 semaines (30 jours de travail) dès la 10e 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 1er juillet ; l'anniversaire est pris en considération s'il a eu lieu avant le 1er juillet.
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.

Art. 17 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 x par année civile), pour autant qu'il n'y ait pas changement d'employeur 1 jour de travail

Art. 18 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 intégral est versé, déduction faite des prestations de la caisse de compensation pour militaires ; ...
2. 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 ... 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.
3. 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.

Art. 19 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 3 mois de salaire

Art. 22 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. Sur demande de l'employeur, des relevés du casier judiciaire central et du registre des poursuites doivent être remis par les collaborateurs. Les coûts y relatifs sont pris en charge par l'employeur.

Annexe 1

Salaires minimums 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. 46 800.–
2e-3e	Fr. 51 030.–
4e-7e	Fr. 53 190.–
8e-10e	Fr. 53 820.–
dès la 11e	Fr. 54 900.–

Années de service :

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

3. Les salaires annuels minimums sont adaptés à la durée du travail. Cette dernière peut varier entre 1800 et 2300 heures.
5. Les heures en plus ... selon art. 11 de la présente convention, sont rétribuées, au minimum, sur la base du salaire minimum, sans éventuel 13e salaire.
6. Les salaires pour les collaborateurs de moins de 25 ans ne peuvent être inférieurs que de Fr. 150.– par mois au maximum par rapport aux salaires minimums mentionnés sous alinéa 2.
7. 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 minimums mentionnés sous alinéa 2, une allocation d'au moins Fr. 200.– par mois.

Annexe 2

Dispositions pour collaborateurs d'après l'article 2, al. 3 de la convention collective [Correspond à l'art. 2, al. 4 de l'arrêté du Conseil fédéral]

1. Salaires minimums

Les salaires minimums 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
FR, JU, NE, VD, VS	Fr. 18.80
AG, AI, AR, BE, GL, GR, LU, NW, OW, SG, SH, SO, SZ, TG, TI, UR, ZG	Fr. 19.40
BS, BL, GE	Fr. 19.90
ZH	Fr. 20.40

5. Uniforme et équipement

Les vêtements de service (uniforme) et l'équipement nécessaire 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 bon état de propreté et d'entretien à la fin des rapports de travail.

6. 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.

Sur demande de l'employeur, 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.

[\[1\]](#) RS 221.215.311