



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

Département de la sécurité et de l'économie

Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

USAGES

SECURITE

(USEC 2014)

Ce document reflète les conditions de travail et prestations sociales en usage dans le secteur ; il annule et remplace les documents précédents.

L'employeur doit remettre une copie du document usages à tous les employés concernés.

Les documents usages sont publiés sur le site Internet de l'office (<http://www.ge.ch/ocirt>) ; ils peuvent être téléchargés à l'adresse suivante : <http://www.ge.ch/relations-travail/usages/vigueur.asp>

Les dispositions légales et réglementaires citées dans le document peuvent être consultées sur le site genevois du Service de la législation <http://www.geneve.ch/legislation/>, respectivement sur le site Internet de la Confédération <http://www.admin.ch/ch/f/rs/rs.html>

Les arrêtés d'extension ainsi que les dispositions étendues cités dans le document peuvent être consultés sur le site Internet du Secrétariat d'Etat à l'économie (<http://www.seco.admin.ch/>), à l'adresse suivante : <http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00420/00430/index.html?lang=fr>

OFFICE CANTONAL DE L'INSPECTION ET
DES RELATIONS DU TRAVAIL (OCIRT)

Rue David-Dufour 5

Case postale 64

1211 Genève 8

Tél. : +41 (22) 388 29 29

Téléfax : +41 (22) 546 97 25

e-mail : reltrav@etat.ge.ch

Usages Sécurité**USEC**

USEC 2014

(Entrée en vigueur : 1^{er} juillet 2014)

L'office cantonal de l'inspection et des relations du travail,
vu l'article 23 de la loi du 12 mars 2004 sur l'inspection et les relations
du travail (RSG J 1 05),
vu la convention collective de travail nationale pour la branche des
services de sécurité privée, conclue en septembre 2013 et étendue par
arrêté du Conseil fédéral du 17 juin 2014,
établit ce qui suit :

TITRE 1 – Objet et champ d'application**Article I – Objet**

¹ Le présent document reflète les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage à Genève (usages).

² Les usages concernent les entreprises visées à l'article 25 de la loi du 12 mars 2004 sur l'inspection et les relations du travail (LIRT).

³ Les dispositions spécifiques au secteur mentionnées au Titre 3 des présents usages sont tirées des dispositions étendues de la convention collective nationale mentionnée en préambule.

Article II – Champ d'application

¹ Les usages s'appliquent à tout employeur, toute entreprise et secteur d'entreprise, suisse ou étranger, qui offre des services en matière de sécurité à Genève, à titre principal ou accessoire, à savoir :

- a. – surveillance, protection de personnes et de biens,
– services dans les centrales d'alarme,
– services de sécurité dans les aéroports (contrôles de personnes et de bagages), dans le convoyage de fond – Cash in Transit (CIT) et de valeurs (montres, bijoux, métaux précieux sans le traitement de numéraire) ;
- b. – services lors de manifestations (contrôles des entrées de caisse),
– services d'assistance de sécurité (services dits de steward),
– services de circulation (contrôle de véhicules en stationnement et régulation du trafic).

² Les usages sont applicables à toutes les catégories de travailleurs opérationnels exerçant leur activité au sein des entreprises concernées.

³ Le Titre 3 ne s'applique pas à titre exhaustif aux :

- directeurs et directrices,
- personnel administratif et non opérationnel.

TITRE 2 – Dispositions générales

Article III – Rappel du droit impératif

¹ Les dispositions impératives applicables à l'entreprise font partie intégrante des usages. L'employeur est tenu de respecter le droit fédéral, cantonal, les conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire ainsi que les contrats-types de travail au sens de l'article 360a du Code des obligations.

Loi sur le travail

² L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail.

^{2bis} Il tient notamment le registre des heures prévu à l'article 46 de ladite loi.

^{2ter} L'employeur doit prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise, pour protéger la santé physique et psychique des travailleurs notamment pour prévenir les actes de harcèlement moral, professionnel ou sexuel.

Loi sur l'assurance-accidents

³ L'employeur prend de plus toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des travailleurs. Il est tenu de respecter les mesures de prévention ordonnées par les autorités.

^{3bis} Il veille à ce que tous les travailleurs occupés dans son entreprise, y compris ceux provenant d'une entreprise tierce, soient informés des risques auxquels ils sont exposés dans l'exercice de leur activité et instruits des mesures à prendre pour les prévenir. Cette information et cette instruction doivent être dispensées lors de l'entrée en service ainsi qu'à chaque modification importante des conditions de travail ; elles doivent être répétées si nécessaire.

^{3ter} L'information et l'instruction doivent se dérouler pendant les heures de travail et ne peuvent être mises à la charge des travailleurs.

Egalité entre femmes et hommes

⁴ L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes.

Lutte contre le travail au noir

⁵ L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 17 juin 2005 sur le travail au noir.

Droit des étrangers

⁶ L'employeur est tenu de respecter le droit des étrangers, en particulier la loi fédérale du 16 décembre 2005 sur les étrangers ainsi que la loi fédérale du 8 octobre 1999 sur les travailleurs détachés.

Article IV – Relation avec le contrat individuel de travail

¹ Les usages tiennent lieu de complément au contrat individuel de travail. L'employeur est tenu de remettre spontanément, à tout travailleur concerné, une copie du document usages ainsi que des modifications ultérieures.

² Les dispositions du contrat individuel de travail continuent d'être applicables dans tous les cas et sur tous les points où elles sont plus favorables au travailleur que les conditions minimales prévues par les usages.

³ Conformément à l'article 330b al. 1 et 2 du Code des obligations, l'employeur doit informer le travailleur par écrit, au plus tard un mois après le début du rapport de travail, sur les éléments suivants : le nom des parties, la date du début du rapport de travail, la fonction occupée par le travailleur au sein de l'entreprise, la durée hebdomadaire du travail, le salaire ainsi que les éventuels suppléments salariaux.

^{3bis} L'employeur est également tenu de communiquer par écrit au travailleur toute modification des éléments mentionnés ci-dessus, au plus tard un mois après leur entrée en vigueur.

Article V – Contrôles

¹ L'office est compétent pour effectuer le contrôle du respect des usages, sous réserve de délégation.

² L'employeur est tenu de collaborer ; il donne accès aux locaux de l'entreprise et tient à la disposition de l'office les documents utiles au contrôle, conformément à l'article 42 du règlement d'application du 23 février 2005 de la loi sur l'inspection et les relations du travail (RIRT).

³ Lorsque, par la faute de l'employeur, des contrôles complémentaires sont nécessaires l'office peut percevoir des frais de contrôles conformément à l'article 66B RIRT.

Article VI – Sanctions

En cas d'infractions aux usages, l'office est compétent pour infliger les sanctions prévues à l'article 45 LIRT¹. Celles-ci sont assorties d'un émolument.

Article VII – Voie de recours

¹ Les décisions de l'office ou du département peuvent faire l'objet d'un recours à la chambre administrative de la Cour de justice dans les 30 jours dès leur notification.

² La procédure est régie par la loi sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985.

Article VIII – Compétence de la commission paritaire

¹ En présence d'une convention collective étendue en vigueur et outre les compétences de l'office en matière de contrôles (article V) et de sanctions (article VI), la commission paritaire est également compétente pour effectuer auprès des entreprises ses propres contrôles et infliger, cas échéant, les sanctions prévues par ladite convention.

² Les modalités de recours émanant des décisions de la commission paritaire sont réglées par la convention collective étendue.

1 Art. 45 Mesures et sanctions pour non-respect des usages

¹ Lorsqu'une entreprise visée par l'article 25 de la loi ne respecte pas les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage, l'office peut prononcer :

- a) une décision de refus de délivrance de l'attestation visée à l'article 25 de la loi pour une durée de trois mois à cinq ans. La décision est immédiatement exécutoire ;
- b) une amende administrative de 60 000 F au plus ;
- c) l'exclusion de tous marchés publics pour une période de 5 ans au plus.

² Les sanctions visées à l'alinéa 1 sont infligées en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'infraction ainsi que des circonstances dans lesquelles elle a été commise. Elles peuvent être cumulées.

³ L'office établit et met à jour une liste des entreprises faisant l'objet d'une décision exécutoire. Cette liste est accessible au public.

TITRE 3 – Dispositions spécifiques au secteur¹

Articles 1 à 5 [...]

Article 6 – Frais d'application et de formation continue

1. Les employeurs et les collaborateurs² 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 F 60.– par année ou de F 5.– par mois. Les collaborateurs 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. F 250.– si l'entreprise compte 100 collaborateurs à plein temps ou moins, ou à
 - b. F 500.– si l'entreprise compte plus que 100 mais moins que 1001 collaborateurs à plein temps, ou à
 - c. F 1000.– 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

¹ Rappel : les dispositions spécifiques au secteur sont tirées des dispositions étendues de la convention collective de travail mentionnée en préambule. Les passages en caractères italiques indiquent que le texte d'origine a été reformulé.

² Le terme "collaborateurs" s'applique également au personnel féminin.

continue des employeurs et des collaborateurs sont versées dans ce fonds. [...]

Article 7 – [...]

Article 8 – Catégories d'engagement

1. Il existe trois catégories d'engagement :
 - A Collaborateurs rétribués au mois bénéficiant d'un taux d'occupation fixe contractuel entre 1801 et 2300 heures par année civile ;
 - B Collaborateurs rétribués au mois bénéficiant d'un taux d'occupation fixe contractuel entre 901 et 1800 heures par année civile ;
 - C Collaborateurs rétribués à l'heure avec un taux d'occupation fixe 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 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 % doit être compensé par un congé d'une durée équivalent ou payé 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 maximum 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 collaborateur 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 ait travaillé plus de trois mois.

Article 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 ^e à la 9 ^e année de service	2 mois, pour la fin du mois
Après la 9 ^e 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 Commission d'entreprise, le/la délégué-e des employé-e-s ou] la CoPa* en sont informés le plus rapidement possible.

Article 10 – Formation de base

1. La formation de base des 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 du collaborateur.
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. [...]

Article 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.

Article 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 des usages 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 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.

Article 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.

Article 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'article 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 doit être compensé par le temps de travail correspondant. Sont réservées les dispositions de la Loi sur le travail (LTr) et ses dispositions sur le travail supplémentaire (art. 12 et 13 LTr).

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.

Article 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 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. [...].

Article 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^{er} 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 chiffre 3 des usages et du chiffre 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 4'000 heures de travail en tout durant les trois dernières années, sont transférés directement en 2^e année de service en termes de salaire minimum.

Article 17 – Maintien du salaire

1. Les collaborateurs doivent être assurés 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^e 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 est autorisé; pendant cette période l'employeur est astreint au versement du salaire. 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 indemnités en cas d'incapacité de travail mentionnées ci-dessus remplacent l'obligation de payer le salaire en cas d'empêchement de travailler selon l'art. 324a CO, pour autant que l'assurance indemnité journalière de maladie n'ait formulé aucune réserve ou exclusion.

Article 18 – Indemnisation des débours

1. Tout employeur est tenu de rembourser à ses 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 chiffre 3 des usages, 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 F 7.– pour les frais de déplacement et forfait de F 5.60 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 F 21.– pour les frais de déplacement et forfait de F 16.80 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 $[2 \times (\text{kilométrage effectif moins } 10 \text{ km}) \times F 0.70]$ ainsi que pour le temps de déplacement sur la base de la formule $[2 \times (\text{kilométrage effectif moins } 10 \text{ km}) \times F 0.56]$.

L'indemnité pour le temps de trajet supplémentaire n'est pas décomptée en tant que temps de travail selon les présents usages. Cette indemnité se calcule sur une indemnité horaire de F 22.20 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^e 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 F 0.70 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.

Article 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 F 200.– par mois (pour une durée de travail annuel de 2000 heures et au prorata pour les employés à temps partiel) ou une indemnité d'au moins F 1.20 par heure.
2. Lorsque les collaborateurs doivent effectuer des missions accompagnés d'un chien (conducteurs de chiens), ils reçoivent soit un forfait mensuel de F 150.– au moins, soit une indemnité horaire d'au moins F 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.

Article 20 – Vacances

1. Les collaborateurs des catégories A et B ont droit aux vacances suivantes :
 - a. 4 semaines (20 jours de travail) dès la 1^{re} année de service
 - b. 5 semaines (25 jours de travail) dès la 5^e année de service et l'âge de 45 ans
dès la 10^e année de service et l'âge de 40 ans
dès la 15^e année de service jusqu'à l'âge de 20 ans révolus
 - c. 6 semaines (30 jours de travail) dès la 10^e 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 1er juillet ; l'anniversaire est pris en considération s'il a eu lieu avant le 1er juillet.
4. [...]
5. En cas d'empêchement de travailler 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 est empêché 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 1/12 des vacances prévues pour toute l'année.

Article 21 – Absences

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 |

Article 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 des catégories A et B reçoivent leur salaire de l'employeur selon le chiffre 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 ledit service. 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.

Article 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 3 mois de salaire
collaborateurs rétribués au mois

Articles 24-25 [...]

Article 26 – Réputation et obligation de renseigner

1. Le travail dans le domaine de la sécurité requiert 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. [...]

Article 27 – Obligation du secret professionnel

1. Les collaborateurs sont tenus de préserver la confidentialité [...] à l'égard de tierces personnes, même après la fin de leur engagement, pour ce qui est notamment des méthodes de travail, du concept de sécurité et des affaires commerciales de l'employeur et de ses clients.

Articles 28-32 [...]**Article 33 – Dispositions transitoires**

1. [...]
2. Les collaborateurs dont les rapports de travail ont débuté avant le 31 décembre 2013 doivent être reclassés dans la nouvelle catégorie d'engagement qui leur est applicable d'ici fin 2014.

Annexe 1**Salaires minimaux****Catégorie d'engagement A (sur la base d'un temps de travail de 2000 heures) :**

Années de service	Salaire minimum	Salaire minimum Convoyage de fonds
1 ^e	F 51'850.–	F 51'850.–
2 ^e	F 53'495.–	F 53'495.–
3 ^e	F 55'120.–	F 54'915.–
4 ^e	F 56'545.–	F 56'020.–
5 ^e	F 57'655.–	F 57'100.–
6 ^e	F 58'230.–	F 57'470.–
7 ^e	F 58'600.–	F 57'840.–
8 ^e	F 58'980.–	F 58'205.–
9 ^e	F 59'360.–	F 58'575.–
10 ^e	F 59'720.–	F 58'940.–
11 ^e	F 60'100.–	F 59'305.–
Dès la 12 ^e	F 60'480.–	F 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 F 150.– par mois au maximum par rapport aux salaires minimaux mentionnés ci-dessus.

Catégorie d'engagement B (sur la base d'un temps de travail de 1400 heures) :

Années de service	Salaire minimum
1 ^e	F 33'600.–
2 ^e	F 34'510.–

3 ^e	F 35'420.–
----------------	------------

4 ^e	F 36'330.–
----------------	------------

1. 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 :

Salaires horaires sans indemnité de vacances :

- 1^e année de service : F 22.70
- à partir de la 2^e année de service : F 23.05