REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

U S A G E S

SECURITE

(USEC 2025)

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

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'Etat de Genève; ils peuvent être téléchargés à l'adresse suivante :
https://www.ge.ch/conditions-travail-usage/documents-refletant-usages-vigueur

Les dispositions légales et réglementaires citées dans le document peuvent être consultées sur le site genevois du Service de la législation : https://silgeneve.ch/legis/

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

https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home.html

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 (LIRT ; RS/GE 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 arrêtés du Conseil fédéral des 17 juin 2014, 8 avril 2016, 13 février 2017, 12 mai 2020, 7 décembre 2022,14 décembre 2023 et 19 décembre 2024,

vu l'arrêté du Conseil d'Etat du 2 octobre 2024 relatif au salaire minimum cantonal pour l'année 2025,

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 (ci-après : usages).

[2] Les usages concernent les entreprises visées à l'article 25 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 tous les employeurs gérant des entreprises ou des parties d'entreprise qui fournissent des services de sécurité privés à Genève actifs dans les secteurs suivants :

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

[2] Les dispositions générales des usages (Titre 2) sont applicables à toutes les catégories de travailleurs[1] exerçant leur activité au sein des entreprises concernées.

[3] Les dispositions spécifiques au secteur (Titre 3) ne s'appliquent pas aux catégories de personnel suivantes :

- 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 du 30 mars 1911 (CO ; RS 220).

Loi sur le travail

[2] L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail (LTr ; RS 822.11).

[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.

[1] Le genre masculin a été adopté afin de faciliter la lecture et désigne tant les femmes que les hommes.

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 la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA ; RS 832.20) et l'ordonnance sur la prévention des accidents (OPA ; RS 832.30).

[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 (LEg ; RS 151.1).

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 (LTN ; RS 822.41).

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 et l'intégration (LEI ; RS 142.20) ainsi que la loi fédérale du 8 octobre 1999 sur les travailleurs détachés (LDét ; RS 823.20).

Article IIIbis – Salaire minimum

[1] Les usages ne peuvent en aucun cas prévoir un salaire minimum inférieur à celui fixé à l'article 39K LIRT, lequel doit être respecté.

[2] Lors de l'entrée en vigueur de la modification de la LIRT, soit au 1er novembre 2020, le salaire minimum était de 23 francs par heure. Chaque année, le salaire minimum est indexé sur la base de l'indice genevois des prix à la consommation du mois d'août, par rapport à l'indice en vigueur le 1er janvier 2018. Le salaire minimum n'est indexé qu'en cas d'augmentation de l'indice des prix à la consommation[2].

[3] Le salaire minimum est calculé sur la base du salaire déterminant au sens de la législation en matière d'assurance-vieillesse et survivants, à l'exclusion d'éventuelles indemnités payées pour jours de vacances et pour jours fériés.

[4] Les exceptions à l'application du salaire minimum sont prévues à l'article 39J LIRT et 56E du règlement d'application du 23 février 2005 de la loi sur l'inspection et les relations du travail (RIRT ; RS/GE J 1 05.01).

[5] Tout employeur doit pouvoir fournir en tout temps à l'office un état détaillé des salaires versés à chaque travailleur et du nombre correspondant d'heures de travail effectuées.

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 CO, 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.

---

2 Le salaire minimum est de 24.48 francs par heure dès le 1er janvier 2025.

Article V – Contrôles

[1] L'office est compétent pour effectuer le contrôle du respect des usages, même en cas de délégation, conformément à l'article 40A al. 1 et 2 RIRT.

[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 40A al. 4 et 5 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'infraction aux usages, l'office est compétent pour infliger les sanctions prévues à l'article 45 LIRT[3]. 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 (LPA ; RS/GE E 5 10).

Article VIII – Résiliation

[1] L'office peut résilier l'engagement à respecter les usages d'une entreprise, notamment lorsque celle-ci n'est plus tenue de les respecter.

[2] Sur requête motivée, l'entreprise peut requérir la résiliation de son engagement à respecter les usages. Dans ce cas, elle devra notamment établir que :

a. elle n'est pas tenue de respecter les usages en vertu d'une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle spéciale (article 25 LIRT); et

b. elle s'est conformée aux usages durant toute la période de son engagement; et

c. la dernière attestation délivrée par l'office date d'une année au moins.

Article IX – 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.

---

[3] **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 ou le salaire minimum prévu à l'article 39K, 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 francs au plus ;

c) l'exclusion de tous marchés publics pour une période de 5 ans au plus.

[2] Les mesures et 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 secteur[4]

Articles 1 à 5 […]

Article 6 – Frais d'application et de formation continue (applicable dans les entreprises occupant au moins 10 travailleurs)[5]

1. Les employeurs et les collaborateurs paient selon chiffres 2 et 3 ci-après, les contributions aux frais d'exécution et de formation continue en couverture des frais occasionnés par l'application et l'observation de la convention collective de travail (ci-après : CCT). Les montants pour l'année correspondante sont à virer à la Commission Paritaire Sécurité (ci-après : CoPa) au plus tard jusqu'au 30 juin.
2. Contributions des salariés : les collaborateurs soumis à la CCT de la catégorie d'engagement A règlent une contribution aux frais d'exécution et de formation continue de 30 francs par année ou de 2.50 francs par mois. Les collaborateurs soumis à la CCT des catégories B et C règlent une contribution aux frais d'exécution et de formation continue de 1,5 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. Les employeurs qui prennent en charge totalement ou partiellement cette contribution doivent mentionner le montant correspondant sur le décompte de salaire ou l'attester au moins une fois par an par un simple courrier.
3. Contributions des employeurs : tous les employeurs soumis à la CCT règlent de leur côté pour les collaborateurs soumis à la CCT de la catégorie d'engagement A une contribution aux frais d'exécution et de formation continue de 30 francs par an resp. 2.50 francs par mois et pour les collaborateurs soumis à la CCT des catégories d'engagement B et C une contribution aux frais d'exécution et de formation continue de 1,5 centimes par heure de travail prestée. En sus, l'employeur verse une contribution aux frais d'exécution et de formation continue en relation avec la taille de l'entreprise. 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. Elle s'élève pour chaque employeur à :
   a. 750 francs par an, resp. 62.50 francs par mois, si l'entreprise compte 100 collaborateurs à plein temps ou moins, ou à
   b. 1500 francs par an, resp. 125 francs par mois, si l'entreprise compte plus que 100 mais moins que 501 collaborateurs à plein temps, ou à
   c. 2000 francs par an, resp. 166.65 francs par mois, si l'entreprise compte plus de 500 mais moins de 1001 collaborateurs à plein temps, ou
   d. 4000 francs par an, resp. 333.35 francs par mois, 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 CCT ainsi que les frais de formation continue. Les contributions aux frais d'exécution et de formation continue des employeurs et des collaborateurs sont versées dans ce fonds. *[…]*

Article 7 […]

Article 8 – Catégories d'engagement

1. a. 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 jusqu'à 900 heures de travail par année civile, vacances et majoration en temps de 10 % incluses (selon art. 12, ch. 2) ainsi que temps en plus (selon art. 4, ch. 3).
   b. En cas d'entrée en service en cours d'année civile, le taux d'occupation et le salaire doit être fixé au prorata conformément à la lettre a., à condition que le collaborateur ait travaillé plus de trois mois. Cela vaut également si l'employeur résilie les rapports de travail en cours

[4] Rappel : les dispositions spécifiques au secteur sont tirées des dispositions étendues de la convention collective de travail mentionnée en préambule.

[5] Cette disposition est applicable si l'arrêté d'extension du secteur est en vigueur.

d'année après la période d'essai, sauf si le collaborateur est licencié pour cause de violation grave de ses obligations.

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 récidive, 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.
4. Les collaborateurs de la catégorie C qui ont travaillé pendant plus de trois mois au cours de l'année civile concernée bénéficient du paiement rétroactif des heures travaillées au taux de la catégorie applicable à partir d'un volume annuel de 1000 heures effectivement travaillées (selon l'art. 12), et ce malgré le transfert dans la catégorie B, resp. A en cours d'année.

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
Les 14 premiers jours de la période d'essai	1 jour
Reste de la période 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 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 des concordats et ne peut se substituer à celle-ci. Les collaborateurs titulaires d'un brevet fédéral de la branche de la sécurité ne sont pas tenus de suivre la formation de base.
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. En cas de salissures extraordinaires causées pendant le service et annoncées/rapportées à l'interne dans les règles de l'art, les frais de nettoyage sont à la charge de l'employeur.
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, ch. 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 chaque mois 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, selon le ch. 2 ci-dessus, supplément de temps en vertu de l'art. 14, ch. 3, total des heures d'intervention par jour et par mois), à la formation de base, aux temps de repos (pauses et congés), ainsi qu'au solde d'heures en plus et en moins, au solde de vacances, aux 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 / Supplément de temps / durée maximale du travail

1. La durée effective de travail (définie à l'art. 12) à la fin d'une année civile peut dépasser le taux d'occupation contractuel de + 5 % (heures en plus) ou de - 10 % (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 - 10 % est reporté sur le décompte de temps de l'année suivante et doit être compensé par le temps de travail correspondant.

2. Le temps en plus à la fin des rapports de travail est payé au minimum sur la base de salaires minimaux définis à l'annexe 1.
3. Dès que plus de 210 heures sont effectuées durant le mois (selon art. 12), un supplément de temps de 25 % est accordé sur ces heures en plus (> 210 heures). Ces heures en plus – avec supplément en temps – peuvent soit être payées, soit être compensées par du temps libre au cours des trois mois suivants. Cette règle ne s'applique pas au domaine du convoyage de fonds – CIT (Cash in Transit).
4. Sont réservées les dispositions de la loi sur le travail. […]

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 nombre d'années de service relatives au salaire sont fixés dans l'annexe 1.
2. En cas d'entrée en fonction avant le 1er 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 2e 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. Sont exclus de cette règle les collaborateurs en âge AVS qui ne peuvent être assurés que de façon limitée, voire plus du tout.
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 2e 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 indemnisations 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. Deux lieux d'engagement à fixer par contrat sont au maximum autorisés. Ils peuvent se situer soit :
   – dans le lieu du principal établissement (siège)
   – dans la succursale (filiale)
   – sur le site d'exploitation
   – dans le lieu de résidence du collaborateur
   – ou dans un lieu de mission régulier du collaborateur

   Lorsque deux lieux d'engagement ont été convenus par contrat, il doit être clairement spécifié que l'un des deux est le lieu d'engagement principal (LEP) et que l'autre est le lieu d'engagement secondaire (LES).

   L'indemnité pour le temps de trajet supplémentaire n'est pas décomptée en tant que temps de travail selon les usages et s'appuie sur une indemnité horaire de 22.20 francs et sur la base d'une moyenne de 40 km/h (zones forfaitaires 1 et 2) ou de 70 km/h (zone de régie et zone éloignée d'engagement secondaire).

   On applique toujours la base de calcul suivante : le trajet effectif le plus court entre le lieu d'engagement principal et le lieu concret de la mission selon « Google Maps », trajet aller-retour.
3. Les collaborateurs sont indemnisés pour le temps de déplacement supplémentaire et les frais de déplacement selon les trois possibilités indiquées ci-après :

3.1 Lorsque les collaborateurs ne disposent que d'un seul lieu d'engagement, comme suit :

3.1.1 Zone d'engagement (le lieu de mission est situé entre 0.01 et 10 km de trajet à partir du lieu d'engagement)
   – en règle générale pas d'indemnisation

3.1.2 Zone forfaitaire 1 (le lieu de mission est situé entre 10.01 et 20 km de trajet à partir du lieu d'engagement)
   – pour les frais de déplacement forfait 7.00 fr.
   – pour le temps de trajet forfait 5.60 fr.

3.1.3 Zone forfaitaire 2 (le lieu de mission est situé entre 20.01 et 30 km de trajet à partir du lieu d'engagement)
   – pour les frais de déplacement forfait 21.00 fr.
   – pour le temps de trajet forfait 16.80 fr.

3.1.4 Zone de régie sur la base des frais effectifs (le lieu de mission est situé à partir de 30.01 km de trajet illimité à partir du lieu d'engagement)
   – pour les frais de déplacement frais effectifs = [(2 x distance LEP → lieu de mission) – (2 x 10 km)] x 70 centimes
   – pour le temps de trajet frais effectifs = [(2 x distance LEP → lieu de mission) – (2 x 10 km)] x 32 centimes

3.2 Lorsque les collaborateurs disposent d'un lieu d'engagement principal ainsi que d'un lieu d'engagement secondaire, lesquels sont espacés de moins de 40 km, comme suit :

3.2.1 Zone d'engagement principal (le lieu de mission est situé entre 0.01 et 10 km de trajet à partir du lieu d'engagement principal)
   – en règle générale pas d'indemnisation

3.2.2 Zone forfaitaire 1 (le lieu de mission est situé entre 10.01 et 20 km de trajet à partir du lieu d'engagement principal)
   – pour les frais de déplacement forfait 7.00 fr-

– pour le temps de trajet forfait 5.60 fr.

3.2.3 Zone forfaitaire 2 (le lieu de mission est situé entre 20.01 et 30 km de trajet à partir du lieu d'engagement principal)

– pour les frais de déplacement forfait 21.00 fr.

– pour le temps de trajet forfait 16.80 fr.

3.2.4 Zone de régie sur la base des frais effectifs (le lieu de mission est situé à partir de 30.01 km de trajet illimité à partir du lieu d'engagement principal)

– pour les frais de déplacement frais effectifs = [(2 x distance LEP → lieu de mission – (2 x 10 km)] x 70 centimes

– pour le temps de trajet frais effectifs = [(2 x distance LEP → lieu de mission – (2 x 10 km)] x 32 centimes

3.2.5 Zone d'engagement secondaire (le lieu de mission est situé entre 0.01 et 10 km de trajet à partir du lieu d'engagement secondaire)

– en règle générale pas d'indemnisation

La zone d'engagement secondaire est prioritaire sur toutes les zones forfaitaires ainsi que sur la zone de régie.

3.3 Lorsque les collaborateurs disposent d'un lieu d'engagement principal ainsi que d'un lieu d'engagement secondaire, lesquels sont espacés de 40 km et plus, comme suit :

3.3.1 Zone d'engagement principal (le lieu de mission est situé entre 0.01 et 10 km de trajet à partir du lieu d'engagement principal)

– en règle générale pas d'indemnisation

3.3.2 Zone forfaitaire 1 (le lieu de mission est situé entre 10.01 et 20 km de trajet à partir du lieu d'engagement principal)

– pour les frais de déplacement forfait 7.00 fr.

– pour le temps de trajet forfait 5.60 fr.

3.3.3 Zone forfaitaire 2 (le lieu de mission est situé entre 20.01 et 30 km de trajet à partir du lieu d'engagement principal)

– pour les frais de déplacement forfait 21.00 fr.

– pour le temps de trajet forfait 16.80 fr.

3.3.4 Zone de régie (le lieu de mission est situé à partir de 30.01 km de trajet illimité à partir du lieu d'engagement principal)

– pour les frais de déplacement frais effectifs = [(2 x distance LEP → lieu de mission – (2 x 10 km)] x 70 centimes

– pour le temps de trajet frais effectifs = [(2 x distance LEP → lieu de mission – (2 x 10 km)] x 32 centimes

3.3.5 Zone d'engagement secondaire (le lieu de mission est situé entre 0.01 et 10 km de trajet à partir du lieu d'engagement secondaire)

– pour les frais de déplacement forfait, sur la base : [(2 x distance LEP→ LES) – (2 x 40 km)] x 70 centimes

– pour le temps de trajet forfait, sur la base : [(2 x distance LEP→ LES) – (2 x 40 km)] x 32 centimes

La zone d'engagement secondaire est prioritaire sur la zone de régie.

4. Le remboursement des frais de déplacement susmentionné s'applique pour autant qu'un véhicule privé ou une moto soit utilisé/e.

   Les éventuels passagers et les conducteurs de véhicules de service sont uniquement indemnisés pour le temps de trajet.

   Dans l'hypothèse où les collaborateurs utilisent les transports publics, le prix des billets nécessaires, en 2ème classe, sera remboursé au titre des coûts de transports.

5. Les collaborateurs utilisant leur véhicule privé pendant la mission sur ordre explicite de l'employeur ou en accord avec ce dernier ont droit à un remboursement des frais de déplacement d'au moins

70 centimes par kilomètre parcouru. […].

Aucune indemnisation des frais de déplacement n'est due si l'employeur apporte la preuve qu'il 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.

6. Si les collaborateurs doivent se déplacer sur ordre explicite de l'employeur, hors du temps de mission (avant/après le service effectif), à un autre lieu (par ex. pour retirer/rapporter du matériel/personnes, etc.) et ne peuvent l'effectuer que de ce lieu au lieu effectif de mission, dans ce cas, le temps de trajet à partir du lieu de retrait jusqu'au lieu de retour sera indemnisé comme du temps de travail.
7. Si en cas de travail à l'extérieur et pour une mission définie, l'employeur met à la disposition gratuitement du collaborateur un logement ou un moyen de transport collectif spécifique (par ex. transport professionnel du personnel), des solutions forfaitaires entre les représentants des travailleurs selon la loi sur la participation et l'employeur peuvent être trouvées en dérogation des dispositions précédentes. Ces derniers sont tenus d'en informer au préalable la CoPa et de lui présenter le contenu de la solution forfaitaire.
8. Quotidiennement, seul un trajet aller-retour à destination du lieu d'engagement avec forfait peut être décompté. Conformément à l'article 12 chiffre 3 des usages, d'autres missions seraient décomptées comme temps de travail.
9. Dans l'hypothèse où un lieu d'engagement est modifié plus d'une fois par année civile, ceci fait l'objet d'une annonce préalable et dûment motivée auprès de la CoPa.

   Si cette modification a lieu plus de deux fois par année civile, celle-ci doit faire l'objet d'une autorisation de la CoPa.
10. Pour chaque mois qu'un remboursement des débours est effectué, les collaborateurs reçoivent de l'employeur un décompte de frais écrit et clair. Celui-ci comprend les informations 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 réussi le brevet fédéral d'agent/e de sécurité surveillance, de sécurité protection de personnes, de sécurité service de centrale, de sécurité manifestations touchent, en plus des taux minimaux, un supplément d'au moins 200 francs par mois (pour une durée de travail annuel de 2000 heures et au prorata pour les employés à temps partiel) ou une indemnité d'au moins 1.20 francs par heure.
2. Lorsque les collaborateurs doivent effectuer des missions accompagnés d'un chien (conducteurs de chiens), ils reçoivent soit un forfait mensuel de 150 francs au moins, soit une indemnité horaire d'au moins 1.50 franc 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.
3. Pour les missions ordonnées avec arme à feu, les collaborateurs reçoivent un supplément de 2 francs par heure, resp. de 150 francs au maximum par mois. Sont exclus de cette règle les cadres qui perçoivent un salaire total qui dépasse le montant du salaire minimum complété du supplément de 2 francs par heure, resp. max. 150 francs par mois. De manière générale, le domaine du convoyage de fonds – CIT (Cash in Transit) ne bénéficie pas de ce supplément.

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 1re année de service
   b. 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
   c. 6 semaines (30 jours de travail) — dès la 10e 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. *[…]*. Le versement régulier du salaire afférent aux vacances n'est autorisé qu'en cas de travail à temps partiel irrégulier ou de missions brèves, pour autant que cela soit consigné dans le contrat et que le salaire relatif aux vacances soit mentionné séparément sur chaque fiche de salaire. Dans tous les autres cas, le salaire afférent aux vacances doit être versé au moment de la prise effective de vacances.

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 à droit, pour chaque mois de travail, à 1/12 des vacances prévues pour toute l'année.

Article 21 – Absences

1. 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 — 3 jours 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 collaborateurs rétribués au mois 3 mois de salaire

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 28-33 […]

Annexe 1

Salaires minimaux (modifiés)

Catégorie d'engagement A
(sur la base d'un temps de travail annuel de 2000 heures[6]) :

Années de service	Salaire minimum	Salaire minimum Convoyage de fonds (CIT) / transport de valeurs
1e	54 270 fr.	54 270 fr.
2e	55 260 fr.	55 400 fr.
3e	56 885 fr.	56 870 fr.
4e	58 265 fr.	58 020 fr.
5e	59 410 fr.	59 070 fr.
6e	60 000 fr.	59 455 fr.
7e	60 380 fr.	59 600 fr.
8e	60 770 fr.	59 975 fr.
9e	61 170 fr.	60 355 fr.
10e	61 535 fr.	60 730 fr.
11e	61 930 fr.	61 105 fr.
12e	62 315 fr.	61 480 fr.
Dès la 13e	62 755 fr.	61 915 fr.

1. Les salaires annuels minimaux sont adaptés en fonction du temps de travail. Celui-ci peut être compris entre 1801 et 2300 heures.
2. Les salaires pour les collaborateurs de moins de 25 ans ne peuvent être inférieurs que de 150 francs par mois au maximum par rapport aux salaires minimaux mentionnés ci-dessus.

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

Années de service	Salaire minimum	Salaire minimum Convoyage de fonds (CIT) / transport de valeurs
1e	35 560 fr.	35 190 fr.
2e	36 140 fr.	35 775 fr.
3e	36 895 fr.	36 535 fr.
4e	37 840 fr.	37 475 fr.
5e	38 265 fr.	
Dès la 6e	38 630 fr.	

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

Années de service	Salaires horaires sans indemnité de vacances	Salaires horaires sans indemnité de vacances Convoyage de fonds (CIT) / transport de valeurs
1e	24.48 fr.*	24.48 fr.*
2e	24.48 fr.*	24.48 fr.*
3e	24.65 fr.	
Dès la 4e	25.00 fr.	

6 Les salaires minimaux sont établis dans les usages sur une base de 2000 heures annuelles. Ces minimas doivent être adaptés en fonction de l'horaire hebdomadaire contractuel. Par exemple, le salaire annuel mimumum en Cat A pour 42 heures hebdomadaires se calcule comme suit (1ère année de service) :

Temps de travail annuel : 42 heures x 52 semaines = 2184 heures

Salaire minimum : 54 270/2000 x 2184 = 59 262.84.

* Conformément à l'article IIIbis du titre 2 des présents usages (salaire minimum cantonal).

Màj/20.01.2025