

Commentaire par la CoPa de la

Convention collective de travail (CCT)

pour la branche

des services de sécurité privés

conclue entre

L'Association des entreprises suisses de services de sécurité
(AESS), Berne

et le Syndicat Unia, Berne, Syna Olten

État au: 30 octobre 2024

Edition 2024

Sommaire

Article 1	But.....	3
-----------	----------	---

Article 2	Champ d'application	3
Article 3	Liberté d'association	5
Article 5	Observation de la convention	6
Article 6	Frais d'application et de formation continue	8
Article 7	Caution.....	9
Article 8	Catégories d'engagement.....	10
Article 9	Engagement, période d'essai et licenciement	12
Article 10	Formation de base	13
Article 11	Uniforme et équipement	14
Article 12	Durée du travail.....	15
Article 13	Pauses	18
Article 14	Heures en plus et heures en moins.....	19
Article 15	Jours libres.....	20
Article 16	Salaires	21
Article 17	Maintien du salaire	22
Article 18	Indemnisation des débours.....	23
Article 19	Allocations.....	31
Article 20	Vacances	32
Article 21	Absences	33
Article 22	Service militaire / Service civil / Service de protection civile	34
Article 23	Salaire en cas de décès	35
Article 24	Allocations pour enfants	35
Article 25	Prévoyance professionnelle.....	35
Article 26	Réputation et obligation de renseigner	36
Article 27	Obligation du secret professionnel	36
Article 28	Commission d'entreprise	37
Article 29	Paix du travail	38
Article 30	Durée de la convention	38
Article 31	Extension de la validité de la convention collective	39
Article 32	Annexes et règlements	39
Annexe 1: Salaires minimums	Fehler! Textmarke nicht definiert.	
Annexe 2: Caution	Fehler! Textmarke nicht definiert.	

Article 1 But¹

Article	Commentaire
1. La présente convention collective de travail a pour objectif de maintenir la qualité des prestations de service effectuées par les employeurs (entreprises et parties d'entreprises) qui y sont soumises et qui travaillent dans le domaine des services de sécurité. Cet objectif est entre autres atteint par: a. la formation des collaboratrices et collaborateurs; b. la confiance mutuelle; c. la fixation de règles claires et compréhensibles pour les employeurs et les employé(e)s; d. la fixation des conditions minimales dans le domaine du droit du travail par la conclusion et le respect de la présente convention.	

Article 2 Champ d'application²

Article	Commentaire
1. La présente CCT s'applique à tous les employeurs (entreprises et parties d'entreprises) suisses et étrangers qui fournissent des services de sécurité en Suisse.	Toute entreprise qui fournit (même une seule fois) des services à des tiers ou d'autres unités et qui occupe au moins 10 collaboratrices et collaborateurs (y compris non assujettis à la déclaration de force obligatoire) est soumise à la CCT sécurité. La CCT s'applique à l'entreprise dès que celle-ci occupe, pour la première fois au cours de l'année, au moins dix collaboratrices ou collaborateurs (y compris le personnel administratif et de direction). Est également pris en compte le personnel externe, notamment les personnes mises à disposition.

¹Les passages en gris ne sont valables que pour les entreprises membres de l'AESS ainsi que pour les entreprises qui s'y soumettent volontairement.

²Le champ d'application de la CCT fait déjà partie intégrante de la décision du Conseil fédéral relative au principe de force obligatoire et n'est par conséquent plus indiqué en gris.

	Le nombre de collaboratrices et collaborateurs est déterminé par tête. Le taux d'occupation individuel ou total de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs, de même que l'équivalent temps plein, ne sont pas pertinents à cet égard.
2. La présente CCT s'applique à toutes les collaboratrices et à tous les collaborateurs opérationnels. Sont exceptés les directrices et directeurs, le personnel de direction et le personnel non opérationnel.	Les collaboratrices et collaborateurs chargés de tâches administratives, ainsi que le personnel de direction, ne sont pas assujettis à la présente CCT, sauf s'ils exercent une activité de nature opérationnelle. En cas de doute, l'assujettissement à la CCT est présumé. Toutes les activités opérationnelles doivent être déclarées au moyen du formulaire de déclaration annuel (voir également le commentaire relatif à l'art. 6 CCT Sécurité).
3. L'employeur est tenu d'appliquer la présente CCT à tous les collaborateurs et collaboratrices qui entrent dans son champ d'application. En signant son contrat de travail individuel, chaque collaborateur adhère à la CCT conformément à l'art. 356b CO. Les entreprises sous-traitantes sont tenues contractuellement de respecter la CCT.	Le personnel de direction et administratif, employé par une personne morale et qui exerce des activités de nature opérationnelle dans le domaine de la sécurité, devrait bénéficier d'un contrat de travail conforme à la présente CCT. L'employeur doit informer les personnes concernées de leur assujettissement à la CCT Sécurité. L'entreprise doit exiger du sous-traitant une preuve écrite que celui-ci respecte la CCT dans son intégralité dans le cadre de l'exécution concrète du contrat.
4. Le champ d'application englobe les services de sécurité fournis dans les domaines de la surveillance, de la protection de biens et de personnes, du contrôle de l'accès, dans les centrales d'alarme, dans la sécurité des aéroports (contrôle des personnes, des documents et des bagages), dans le convoyage de fonds – Cash in Transit (CIT) et de valeurs (montres, bijoux, métaux précieux sans le traitement de numéraire), les services lors de manifestations (contrôles des entrées et services de caisse), les services d'assistance de sécurité (services dits de steward) et les services de circulation (contrôle des véhicules en stationnement et régulation du trafic).	

Article 3 Liberté d'association

Article	Commentaire
1. La liberté d'association est expressément reconnue par les parties contractantes. Les collaborateurs sont habilités à remplir des fonctions syndicales.	La CCT respecte expressément la liberté d'association ou syndicale, c'est-à-dire le droit d'appartenir ou de ne pas appartenir à un groupement d'intérêts / un syndicat, ainsi que d'exercer une fonction syndicale (p. ex. diffuser des informations). Il est interdit de licencier ou de menacer de désavantages des collaboratrices et collaborateurs en raison de leur appartenance à un syndicat ou à un groupement d'intérêts.
2. Les nouveaux collaborateurs sont informés par l'employeur et le cas échéant aussi directement par les parties contractantes, respectivement par la Commission paritaire de la sécurité (ci-après CoPa) de l'existence de la présente CCT. Un exemplaire de la présente CCT leur est remis sur papier ou sous forme de fichier informatique. La remise du document fera l'objet d'une confirmation.	La remise de la CCT peut également se faire par voie électronique. Le processus doit pouvoir être documenté.

Article 4 Conventions d'entreprise

Article	Commentaire
1. Les entreprises membres de l'AESS ou de tierces entreprises non impliquées dans la présente convention peuvent, si elles le souhaitent, conclure une CCT d'entreprise avec Unia.	La CoPa Sécurité ne peut reconnaître l'équivalence d'une CCT d'entreprise que sur demande de l'entreprise concernée. Tant qu'il n'existe aucune décision en ce sens par la CoPa, seule la présente CCT de branche est applicable.
2. La convention d'entreprise se substitue à la présente CCT ou la complète quand elle est reconnue conforme et/ou équivalente à la CCT par la CoPa.	Les entreprises suivantes disposent d'une CCT d'entreprise reconnue comme étant équivalente: Securitas SA, Securitrans SA, Secure-Post SA.

Article 5 Observation de la convention

Article	Commentaire
1. Les parties contractantes 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 CoPa.	
2. L'application (observation) commune des dispositions de la convention collective incombe en principe à la CoPa. La CoPa dispose d'un règlement (règlement CoPa) qui fait partie intégrante de la présente convention.	
3. La CoPa dispose des attributions et des compétences suivantes: a. La CoPa décide de l'interprétation de la CCT, ainsi que des conventions collectives d'entreprise qu'elle juge équivalentes; b. La CoPa contrôle, de façon aléatoire et sur plainte, l'observation de la CCT, ainsi que des conventions d'entreprise qu'elle juge équivalentes. La CoPa est habilitée 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 CCT, la CoPa consigne les éventuelles sanctions et peines prononcées, puis veille à leur mise en application; d. La CoPa est responsable de l'encaissement des frais d'application.	La CoPa Sécurité effectue tous les ans plusieurs contrôles. <u>Toute</u> entreprise active dans le domaine de la sécurité est susceptible d'être contrôlée. Le règlement correspondant peut être consulté sur Règlement de procédure Application de la CoPa Sécurité (voir également pako-sicherheit.ch/fr)
4. Toute infraction à la CCT ou aux conventions d'entreprise jugées équivalentes doit être corrigée (avec des versements de rattrapage par exemple) avec preuves fournies à la CoPa et est passible d'une peine conventionnelle jusqu'à CHF 100'000.–. La peine conventionnelle doit être calculée de telle sorte que les employeurs et collaborateurs en faute soient dissuadés de commettre d'autres infractions à la CCT. Lors du calcul de la	

peine conventionnelle, il faut, notamment, tenir compte des critères suivants: a. montant des prestations non accordées aux collaborateurs/trices; b. gravité des infractions à certaines dispositions de la CCT; c. autres circonstances, telles que récidive, infraction unique ou répétée, par négligence/intentionnelle à la convention collective, et correction de l'infraction.	
5. Les frais de contrôle et de procédure peuvent être infligés aux employeurs et/ou aux collaborateurs/trices qui ont enfreint les dispositions de la CCT ou qui ont, si aucune infraction à la CCT n'a été établie, agi par malveillance et sont à l'origine d'un tel contrôle et/ou d'une telle procédure.	
6. Les employeurs déclarent chaque année leurs effectifs à la CoPa resp. à l'AESS ainsi que leur répartition selon les différentes catégories d'engagement selon l'art. 8 chiffre 1 ci-dessous.	Chaque entreprise active dans le domaine de la sécurité reçoit, au début de chaque année, un formulaire de déclaration, avec effet rétroactif pour l'année précédente. Les entreprises doivent remplir la déclaration et la retourner à la CoPa. Le formulaire de déclaration doit indiquer toutes les heures de travail de type opérationnel effectuées, ainsi que l'effectif du personnel en fonction des différentes catégories d'engagement. Pour l'assujettissement à la CCT, c'est le travail effectivement effectué qui est déterminant. La CoPa Sécurité peut également considérer d'autres informations (les données du registre du commerce notamment). Si la déclaration n'est pas fournie, la CoPa peut évaluer l'entreprise sur la base d'indications des autorités (p. ex. renseignements de la caisse de compensation).

Vous trouverez d'autres règlements et directives sur notre site Internet www.pako-sicherheit.ch/fr

Article 6 Frais d'application et de formation continue

Article	Commentaire
1. Les employeurs et les collaborateurs/trices paient, selon chiffres 2 et 3 ci-après, les contributions aux frais d'application et de formation continue en couverture des frais occasionnés par l'application et l'observation de la CCT. Les montants pour l'année correspondante sont à virer à la CoPa au plus tard jusqu'au 30 juin.	La contribution des collaborateurs peut être déduite du salaire. Elle doit ensuite être versée à la CoPa Sécurité. La CoPa recommande à l'employeur de remettre à ses collaboratrices et collaborateurs un document attestant qu'il a réglé les frais d'application. En outre, la CoPa Sécurité suggère que le partage des frais d'application entre les collaboratrices/collaborateurs et l'employeur soit précisée dans le contrat de travail. Comme la CCT Sécurité est l'unique CCT dans domaine de la sécurité privée en Suisse à avoir été déclarée de force obligatoire par le Conseil fédéral, les contributions financières sont obligatoires, à moins qu'il n'existe une déclaration d'équivalence par la CoPa Sécurité. Vous trouverez sur le site www.pako-sicherheit.ch/fr un modèle de formulaire.
2. Contributions des salarié-e-s: Les collaborateurs soumis à la CCT de la catégorie d'engagement A règlent une contribution aux frais d'exécution et de formation continue de CHF 30.– par année ou de CHF 2.50 par mois. Les collaborateurs/trices soumis à la CCT des catégories B et C règlent une contribution aux frais d'application et de formation continue de CHF –.015 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.	Base de calcul pour les postes à plein temps (catégorie d'engagement A): par an: CHF 0.03 x 2'000 h = CHF 60.– par mois: CHF 60.–/12 mois = CHF 5.– Les contributions pour les cat. B et C sont calculées sur la base des heures de travail effectuées (vacances en plus).
3. Contributions des employeurs: Tous les employeurs soumis à la CCT règlent de leur côté pour les collaborateurs/trices soumis à la CCT de la catégorie d'engagement A une contribution aux frais d'exécution et de formation continue de CHF 30.– par an resp. CHF 2.50 par mois et pour les collaborateurs/trices soumis à la CCT des catégories d'engagement B et C une contribution aux frais d'application et de formation continue de	

CHF –.015 par heure de travail prestée. En sus, l'employeur verse une contribution aux frais d'application 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. CHF 750.–/an resp. CHF 62.50/mois si l'entreprise compte 100 collaborateurs à plein temps ou moins, ou à b. CHF 1'500.–/an resp. CHF 125.–/mois si l'entreprise compte plus de 100 mais moins de 501 collaborateurs à plein temps, ou à c. CHF 2'000.–/an resp. CHF 166.65/mois si l'entreprise compte plus de 500 mais moins de 1'001 collaborateurs à plein temps, ou d. CHF 4'000.–/an resp. CHF 333.35/mois si l'entreprise compte plus de 1'000 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 continue des employeurs et des collaborateurs sont versés dans ce fonds. Les dispositions détaillées figurent dans un règlement séparé (Règlement sur l'utilisation des frais d'application et de formation continue).	

Article 7 Caution

Article	Commentaire
1. Pour garantir les frais de contrôle et de procédure incluant les peines conventionnelles ainsi que les frais d'application et de formation continue, chaque employeur est tenu de déposer, avant le début du travail, une caution auprès de la CoPa.	Le montant de la caution et le compte de cautionnement sont bloqués par la banque. La caution doit se comprendre comme un instrument de sûreté.
2. Les détails de la caution sont réglés à l'annexe 2.	

Article 8 Catégories d'engagement

Article	Commentaire
1. a. Il existe trois catégories d'engagement: A Collaboratrices et collaborateurs rétribués au mois bénéficiant d'un taux d'occupation fixe contractuel entre 1'801 et 2'300 heures par année civile; B Collaboratrices et collaborateurs rétribués au mois bénéficiant d'un taux d'occupation fixe contractuel entre 901 et 1'800 heures par année civile; C Collaboratrices et 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 l'art. 12, ch. 2 CCT) ainsi que temps en plus (selon art. 14 ch. 3 CCT). 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/la collaborateur/trice ait travaillé plus de trois mois. Cela vaut également si l'employeur résilie les rapports de travail en cours d'année après la période d'essai, sauf si le/la collaborateur/-trice est licencié-e pour cause de violation grave de ses obligations.	En plus de la règle du prorata en cas d'<u>engagement</u> en cours d'année, la règle du prorata s'applique également en cas de <u>fin d'engagement</u> en cours d'année, sauf si le collaborateur ou la collaboratrice a démissionné. Le taux d'occupation devrait également être déterminé au prorata si l'employeur met fin aux rapports de travail en cours d'année après le temps d'essai (sauf en cas de licenciement pour cause de violation grave des obligations). Lorsque le volume de travail a été plus important par rapport au taux d'occupation contractuel et qu'une catégorie supérieure a ou aurait été atteinte, l'ensemble des heures travaillées devrait être indemnisé au tarif de la catégorie supérieure.
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% doivent être compensées par un congé d'une durée équivalente ou payées à 100% du salaire brut avant	Pour les collaboratrices et collaborateurs de la catégorie C, la durée maximale du travail effectif est de 945 heures/an (900 heures, plus 5 % au maximum) – étant précisé que l'indemnité de vacances selon l'article 20 CCT, ainsi que la majoration de temps de 10 % (article 12 CCT), sont incluses. Au lieu de maintenir intentionnellement bas les taux d'occupation contractuels et que les collaboratrices et collaborateurs soient régulièrement amenés à fournir des heures en plus, la CoPa recommande une adaptation à long terme des taux d'occupation. La CoPa considère que le fait de conserver un taux d'activité contractuel artificiellement bas alors que des heures en plus sont régulièrement fournies constitue une manière de

fin mars de l'année suivante. b. Dans les catégories B et C, les dépassements du taux d'occupation jusqu'à concurrence de max. 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.	contourner la CCT et une violation de l'obligation du principe de bonne foi au sens de l'art. 2 CC.
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/la collaborateur/trice 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 de transfert dans la catégorie immédiatement supérieure, le décompte du temps de travail à la fin de l'année civile concernée est déterminant. Le changement de catégorie peut avoir lieu d'un commun accord. Il ne s'agit alors pas de modifications unilatérales du contrat, soumises à un préavis. Le changement automatique de catégorie doit être documenté par écrit conformément à l'art. 330b CO. Ces dispositions ont pour but d'empêcher les abus. Il s'agit d'éviter que des collaboratrices et collaborateurs soient délibérément engagés à des taux d'occupation bas, dans la catégorie C, pour ensuite travailler à des taux d'occupation nettement plus élevés (catégorie B, voire A). C'est la raison pour laquelle, en cas de dépassement important du taux d'occupation, l'ensemble des heures doit être indemnisé ou rémunéré au tarif de la catégorie supérieure. En cas d'indemnisation selon les tarifs de la catégorie B ou A d'une collaboratrice ou d'un collaborateur initialement engagé en catégorie C, les vacances selon l'article 20 ch. 2 CCT doivent également être indemnisées. Lorsqu'une collaboratrice ou un collaborateur est transféré dans la catégorie supérieure, son salaire est calculé en référence à la première année de service de cette catégorie, à moins que les conditions de l'article 16 chiffre 4 CCT soient remplies. Attention: la règle relative à l'année de service en cas de changement de catégorie ne s'applique qu'à la classification du salaire. Pour le calcul du droit aux vacances, la durée du droit au maintien du salaire, les délais de protection et de congé, les dispositions du CO sont applicables. <i>Si des collaboratrices ou collaborateurs sont engagés dans une catégorie inférieure et que l'entreprise sait d'avance qu'il y aura plus d'heures opérationnelles que celles prévues dans ladite</i>

	<i>catégorie, cela peut être interprété comme une manière de contourner la CCT.</i> <i>Il est possible de conserver l'année de service en cas de transfert dans la catégorie immédiatement supérieure, en faveur des collaboratrices et collaborateurs. En cas d'entrée en service en cours d'année, le taux d'occupation doit, en principe, être respecté au prorata, pourvu que les collaboratrices et collaborateurs aient travaillé au moins trois mois. Exemple: une collaboratrice de cat. B a un taux d'occupation contractuel de 1'200 heures/an. Si elle entre en service au 1^{er} juillet de l'année, elle n'a pas le droit de travailler plus de 600 heures pendant les mois restants jusqu'à la fin de l'année, afin de ne pas dépasser le taux d'occupation.</i> <i>L'exception des 3 mois signifie qu'il est possible d'engager des collaboratrices et collaborateurs pour une durée maximale de 3 mois à un taux d'occupation de 100 % dans la catégorie C (p. ex. des étudiantes ou étudiants). Ceci n'est toutefois permis qu'une fois par année civile pour la catégorie C.</i> <i>Il est interdit de conclure des contrats en chaîne (série de plusieurs contrats de travail à durée déterminée par an).</i>
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 1'000 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

Article	Commentaire
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.
	Les salaires minimaux par catégorie d'engagement (voir l'annexe 1) doivent impérativement être respectés. Les collaboratrices et collaborateurs des catégories A et B perçoivent un salaire mensuel fixe. Les collaboratrices et collaborateurs de la catégorie C sont rémunérés à l'heure. Le contrat de travail doit préciser la catégorie d'engagement et la durée hebdomadaire du travail (au sens de l'art. 330b CO).

	Vous trouverez sous le lien suivant nos modèles de contrats de travail pour les collaboratrices et collaborateurs rémunérés au mois (catégories A et B) et à l'heure (catégorie C): <u>Modèle de contrat de travail: salaire mensuel et salaire horaire</u>												
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.	La période d'essai ne peut courir qu'une seule fois en principe, entre les mêmes parties, pendant la durée de trois mois. Lorsqu'un contrat prend fin et qu'un nouveau contrat est conclu, un nouveau temps d'essai ne peut pas être convenu (cf. art. 335b, al. 1, CO).												
3. Les délais de congé sont, de part et d'autre, fixés comme suit: <table border="1"> <thead> <tr> <th>Durée de l'engagement</th><th>Délai de congé</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Pendant la période d'essai (14 premiers jours)</td><td>1 jour</td></tr> <tr> <td>Reste de la période d'essai</td><td>7 jours</td></tr> <tr> <td>Première année de service</td><td>1 mois, pour la fin du mois</td></tr> <tr> <td>De la 2^e à la 9^e année de service</td><td>2 mois, pour la fin du mois</td></tr> <tr> <td>Après la 9^e année de service</td><td>3 mois, pour la fin du mois</td></tr> </tbody> </table>	Durée de l'engagement	Délai de congé	Pendant la 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	Le délai de résiliation des rapports de travail (délai de congé) est calculé à compter de l'entrée en service au sein de l'entreprise.
Durée de l'engagement	Délai de congé												
Pendant la 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 informées le plus rapidement possible.	Pour des raisons probatoires, cette information doit être communiquée par écrit ou du moins par voie électronique (procès-verbal, e-mail, SMS, etc.).												

Article 10 Formation de base

Article	Commentaire
1. La formation de base des collaboratrices et collaborateurs est d'au moins 20 heures; elle a lieu pendant la période d'essai.	Cette formation de base doit être suivie par toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs. Le type de prestation dans le domaine de la sécurité et le taux d'occupation ne sont pas déterminants à cet égard.

	Cette formation doit également être dispensée aux collaboratrices et collaborateurs ayant déjà travaillé dans la branche de la sécurité. La formation de base doit être suivie même en cas de contrat de travail à durée déterminée.
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.	La formation de base et les frais qui en découlent, tels que les taxes d'examen et les frais de formation, doivent également être pris en charge par l'employeur lorsque la collaboratrice ou le collaborateur échoue à l'examen, pour autant qu'elle ou il ne résilie pas son contrat pendant la période d'essai (art. 10 ch. 2 CCT).
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.	
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.	La formation de base ne peut pas être effectuée au cours d'une mission. Elle peut également être dispensée par une entreprise externe, les coûts devant toutefois être pris en charge par l'employeur. Une exemption de l'obligation de suivre la formation de base ne doit en aucun cas donner lieu à un niveau inférieur de formation. Le module d'introduction spécifique à l'entreprise (directives internes, doctrine d'engagement, etc.) doit avoir lieu dans tous les cas. Si une formation équivalente au brevet fédéral est invoquée, l'équivalence doit être vérifiée au préalable par l'entreprise et confirmée par écrit par le SEFRI, à l'attention de la CoPa Sécurité.
5. La formation de base est réglée au niveau de l'entreprise dans un règlement de formation.	

Article 11 Uniforme et équipement

Article	Commentaire
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 ser-	Chaque employeur doit équiper chaque collaboratrice ou collaborateur d'un uniforme. L'employeur n'a pas à fournir de dédommagement pour la tenue vestimentaire en cas de missions supplémentaires ou occasionnelles pouvant

vice, 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.	être effectuées en habits du quotidien, à moins qu'il n'y ait des exigences trop importantes en matière d'uniformité ou de logos de l'entreprise. Les vêtements arborant le logo de l'entreprise et les bottes de combat sont considérés comme des vêtements de service. L'équipement mis à disposition, y compris le matériel de remplacement nécessaire, ne doit entraîner aucun frais pour les collaboratrices et les collaborateurs. La CoPa considère que les pièces d'identité exigées par la collectivité (telles que les attestations de domicile par le concordat de Suisse romande ou celui du Tessin) font partie de l'équipement. Les frais qui en résultent doivent ainsi être pris en charge par l'employeur³ Par « salissures extraordinaires causées pendant le service », on entend notamment des taches de sang, d'excréments, de peinture, de boue, de goudron, de produits chimiques, de boissons, etc., dont le nettoyage exige des efforts disproportionnés de la collaboratrice ou du collaborateur et n'est donc pas raisonnablement exigible.
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.	Pour les collaboratrices et collaborateurs engagés à un faible taux d'occupation, la CoPa recommande qu'une retenue soit faite sur le salaire mensuel suivant la fin des rapports de travail. Les collaboratrices et collaborateurs doivent être informés à l'avance et par écrit de la retenue sur le salaire (par le biais du contrat de travail ou du règlement d'entreprise).

Article 12 Durée du travail

Article	Commentaire
---------	-------------

³ Modification du commentaire de la CCT selon E2018-557 du 16.03.2018

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 CCT en sont exclus.	De manière générale, est considéré comme temps de travail celui attribué par l'employeur à la collaboratrice ou au collaborateur, à savoir: - le temps durant une intervention ou une prestation; - le temps consacré à préparer le matériel ou à aller chercher une personne ou prendre un véhicule avant ou après le service, dès lors que cela a été ordonné par l'employeur; - la durée des formations ordonnées par l'employeur; - la durée des réunions et briefings; - le temps de présence effectif et obligatoire à un lieu défini par l'employeur; - le temps de déplacement au sens de l'article 12 chiffre 3 CCT Sécurité. Les prestations suivantes ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif au sens de la CCT: - le service de piquet (cela dépend néanmoins des exigences de l'employeur – voir également le commentaire de l'article 12 chiffre 3 CCT); - le temps consacré à aller chercher un/e collègue de travail, dès lors que cela n'a pas été ordonné par l'employeur; - le temps de déplacement selon l'article 18 CCT; - le temps dont les collaboratrices et collaborateurs ont besoin afin d'être à l'heure pour leur entrée en service.
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.	La majoration de temps concerne les jours de travail qui sont fériés ou des dimanches. Elle n'est prise en compte qu'une seule fois (et non deux fois). Le lieu d'engagement principal défini dans le contrat est déterminant s'agissant des jours fériés cantonaux. L'indemnité de vacances est calculée sur la base du salaire brut des heures effectuées, incluant un supplément de temps de 10 % (cf. le commentaire de l'article 20 chiffre 2). Aux termes de l'article 12 chiffre 2 CCT, une majoration de temps de 6 minutes (ou de 10 %) par heure doit être octroyée. Cette disposition n'est pas relative au salaire, mais à la durée du travail. En d'autres termes, le temps supplémentaire (en l'espèce, 6 minutes ou 10 % par heure) doit être cumulé avec le temps de travail effectué, et ce n'est qu'ensuite, sur la base du temps de travail global (ou cumulé), que le salaire dû est calculé selon la formule « temps de

	travail x salaire horaire » et versé en conséquence. Pour les collaboratrices et collaborateurs rémunérés à l'heure, la majoration de temps ne peut donc pas uniquement être compensée par un supplément en espèces, mais doit aussi être calculée et octroyée sous la forme d'un supplément en temps rémunéré, comme exposé ci-dessus. En outre, la majoration de temps doit être indiquée séparément dans la saisie du temps de travail et être prise en compte dans le calcul du taux d'occupation correspondant. Pour les collaboratrices et collaborateurs pour lesquels moins de 25 nuits sont prévues par an, une majoration de salaire de 25 % s'applique conformément à la loi sur le travail (LTr) (cf. art. 31, al. 3, OLT1). Cf. Aide-mémoire Compensation en temps de 10 % à accorder en cas de travail de nuit régulier.
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.	Si un employeur exige de ses collaboratrices et collaborateurs qu'ils entrent en service avant la mission en tant que telle (p. ex. pour des instructions), le temps supplémentaire doit être indemnisé en tant que temps de travail. Selon le but visé par l'article 12 ch. 3 CCT, le temps passé par les collaboratrices et collaborateurs à un changement de lieu de travail doit être considéré comme du temps de travail. Ce temps doit en conséquence être rémunéré. S'agissant des aspects relatifs au service de piquet et à la durée du travail qui ne sont pas réglementés dans la CCT, les dispositions pertinentes peuvent être consultées sous le lien suivant: https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen/Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Merkblätter_und_Checklisten/das-arbeitsgesetz--die-wichtigsten-arbeits--und-ruhezeitbestimmungen.html Les indemnités pour les formations qui ne constituent pas du temps de travail doivent être précisées dans un règlement.
4. La durée annuelle du travail pour un poste à plein temps peut être fixée par l'employeur dans une fourchette comprise entre 1'801 et 2'300 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	La CoPa recommande de fixer le taux d'occupation hebdomadaire dans le contrat de travail (cf. article 330b CO).

	être modifiée unilatéralement par l'employeur.	
5.	Tous les collaborateurs/trices 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.	Le décompte du temps de travail peut être envoyé par écrit ou sous une forme électronique compréhensible.
6.	Lorsque l'employeur n'établit et ne délivre pas de décompte de temps de travail, un décompte de temps du collaborateur sera pris en compte comme moyen de preuve en cas de litige.	Cette disposition s'applique également lorsque les documents de l'entreprise sont incomplets (informations manquantes s'agissant du décompte de temps de travail).

Article 13 Pauses

Article	Commentaire
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.	Les pauses sont également réglementées à l'art. 15 LTr. Conformément à la LTr et à la CCT, les pauses doivent être prises au milieu du temps de travail. Lorsque le temps de trajet compte comme temps de travail au sens de la CCT Sécurité et de la LTr, le droit à la pause doit également être garanti.
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.	Les pauses comptent comme temps de travail (et doivent être rémunérées) lorsque les collaboratrices et collaborateurs ne sont pas autorisés à quitter leur poste de travail. Le poste de travail correspond à l'endroit de l'entreprise où une collaboratrice ou un collaborateur doit se trouver pour exécuter le travail qui lui est confié. Cela est également valable lorsque la collaboratrice ou le collaborateur doit être atteignable et opérationnel pendant le temps de pause.

Article 14 Heures en plus et heures en moins

Article	Commentaire
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.	Heures en moins À la fin d'une année civile, un maximum de 5 % du taux d'occupation individuel peut être reporté sur l'année suivante. Les heures en moins, à partir de -10 %, doivent en règle générale être prises en charge par l'employeur. L'employeur est donc en demeure de l'acceptation du travail, à moins qu'il ne puisse prouver que l'insuffisance de travail est due à la collaboratrice ou au collaborateur. Temps en plus / heures supplémentaires Le temps fourni par les collaboratrices et collaborateurs au-delà de ce qui a été convenu dans le contrat de travail est considéré comme du temps en plus ou des heures supplémentaires (jusqu'à 50 heures par semaine). Ce temps en plus peut être indemnisé à hauteur de 100 % du salaire brut ou compensé par du temps libre. Dans le cas où le temps ou les heures supplémentaires seraient très importants, la CoPa recommande leur indemnisation ou compensation au cours de l'année. Travail supplémentaire La durée maximale du travail dans la branche de sécurité est de 50 heures par semaine (voir également l'art. 22 OLT 1 et les exceptions à l'art. 6 OLT 2). Au-delà; il s'agit de travail supplémentaire.
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.	
3. Dès que plus de 210 heures sont effectuées durant le mois (selon article 12 CCT), 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).	L'indemnisation ou la compensation des heures en plus doit être clairement indiquée à des fins de vérification. Les heures de travail au sens de l'article 14 chiffre 3 CCT englobent aussi les majorations de temps prévues à l'article 12 CCT.

4. Sont réservées les dispositions de la loi sur le travail. Si, lors de contrôles effectués par la CoPa, de sérieux indices montrent que pendant la période de contrôle, des infractions auxdites dispositions ont été commises à intervalles réguliers, la CoPa est autorisée à les dénoncer auprès de l'inspectorat du travail compétent.	La législation – en particulier la loi sur le travail (LTr) et ses ordonnances d'application – ne prévoit pas de durée journalière maximale du travail. La LTr précise toutefois que le travail de jour et du soir doit être compris – pauses et travail supplémentaire inclus – dans un intervalle de 14 heures, ce qui permet de déterminer la durée maximale du travail par jour. Il en résulte une durée maximale de travail quotidien de 12,5 ou 13 heures, selon la méthode de calcul utilisée. Le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) a concrétisé ainsi la durée journalière maximale du travail: le temps de travail effectif ne doit pas excéder 12,5 heures dans l'intervalle de 14 heures susmentionné. Les entreprises qui ne se conforment pas à l'interprétation du SECO prennent le risque de violer leur devoir d'assistance, notamment en ne respectant pas l'obligation d'octroyer des pauses au milieu du temps de travail (art. 18, al. 2, OLT 1) ainsi que celle de régler la bonne marche du travail (art. 6; al. 2, LTr).
---	--

Article 15 Jours libres

Article	Commentaire
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).	La règle des 112 jours de congé est basée sur la semaine de cinq jours, qui doit être accordée tout au long de l'année. Par jour de congé, on entend un jour calendaire entier (de 00h00 à 23h59) ou une période de 24 heures consécutives. Les temps de repos légaux doivent également être pris en compte.
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.	Cette réduction à 90 jours n'est autorisée par la CCT que de manière temporaire et en dernier recours. Le cas échéant, l'entreprise doit communiquer par écrit et à l'avance à la collaboratrice ou au collaborateur la réduction des jours libres à titre temporaire, la durée ainsi que les motifs de cette réduction.
3. Des jours libres supplémentaires peuvent résulter de la majoration de temps prévue à l'article 12 alinéa 2 de la présente convention.	
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 au moins 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.	Sont considérés comme jours libres ceux planifiés, qui doivent en règle générale être communiqués par l'employeur deux semaines à l'avance. Les jours libres ne peuvent pas être accordés de manière rétroactive. Un jour libre comprend 24 heures auxquelles s'ajoute le temps normal de repos quotidien de 11 heures, ce qui correspond à un intervalle de 35 heures entre les missions.
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.	Si les collaboratrices ou collaborateurs ont pris trop peu de jours libres au moment de leur départ de l'entreprise, ces jours doivent, soit être compensés pendant le délai de congé, soit être indemnisés à la fin des rapports de travail.
7.	En cas de maladie, d'accident ou de service militaire, le droit annuel aux jours libres se réduit selon la formule suivante: droit annuel aux jours libres divisé par 365 et multiplié par les jours d'absence.	

Article 16 Salaires

Article	Commentaire
1. Les salaires minimaux par catégorie et par nombre d'années de service relatives au salaire sont fixés dans l'annexe 1.	Attention: pour le calcul du droit aux vacances, la durée du droit au maintien du salaire, les délais de protection et de congé, le CO définit comme déterminant le nombre d'années de service, à compter de l'entrée dans l'entreprise. L'« ancienneté liée au salaire », déterminante pour le salaire minimal selon l'annexe 1 (compte tenu de l'article 8 chiffre 3 CCT), peut néanmoins s'écarter de ce principe général. Pour les collaboratrices et collaborateurs de la catégorie C, toutes les années depuis le début des rapports de travail sont prises en compte. Quant

	aux collaboratrices et collaborateurs des catégories A et B, elles/ils entrent en première année de service de la nouvelle catégorie dans laquelle elles/ils sont transféré(e)s, à moins que les conditions de l'article 16 chiffre 4 CCT ne soient remplies. Le lieu d'engagement principal défini dans le contrat est déterminant s'agissant des salaires minimaux cantonaux de la catégorie C (voir l'annexe 1 de la CCT).
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.	En cas de prise d'emploi avant le 30 juin, l'année de la prise d'emploi est considérée comme la première année de service. En cas d'entrée en fonction après le 1 ^{er} juillet, l'année suivante est considérée comme la 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 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

Article	Commentaire
1. Les collaboratrices et collaborateurs doivent être assuré(e)s par l'employeur pour la perte de gain en cas d'incapacité de travail non fautive due à une maladie. Sont exclus de cette règle les collaborateurs/-trices en âge AVS qui ne peuvent être assurés que de façon limitée, voire plus du tout.	L'assurance d'indemnité journalière de maladie doit être conclue aussi bien pour les collaboratrices et collaborateurs rémunérés au mois que pour celles/ceux rémunérés à l'heure.
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, pendant lequel l'employeur est astreint au versement du salaire, est autorisé. Les prestations après déduction des cotisations d'assurance sociale doivent équivaloir à l'assurance d'indemnité journalière de maladie.	
4.	Les dispositions légales concernant les allocations pour perte de gain s'appliquent aux indemnités journalières en cas de maternité.	
5.	Toute incapacité de travail doit être immédiatement signalée à l'employeur.	
6.	Les indemnités en cas d'incapacité de travail mentionnées ici remplacent l'obligation de payer le salaire en cas d'empêchement de travail selon l'art. 324a CO, pour autant que l'assurance indemnité journalière de maladie n'ait formulé aucune réserve ou exclusion.	

Article 18 Indemnisation des débours

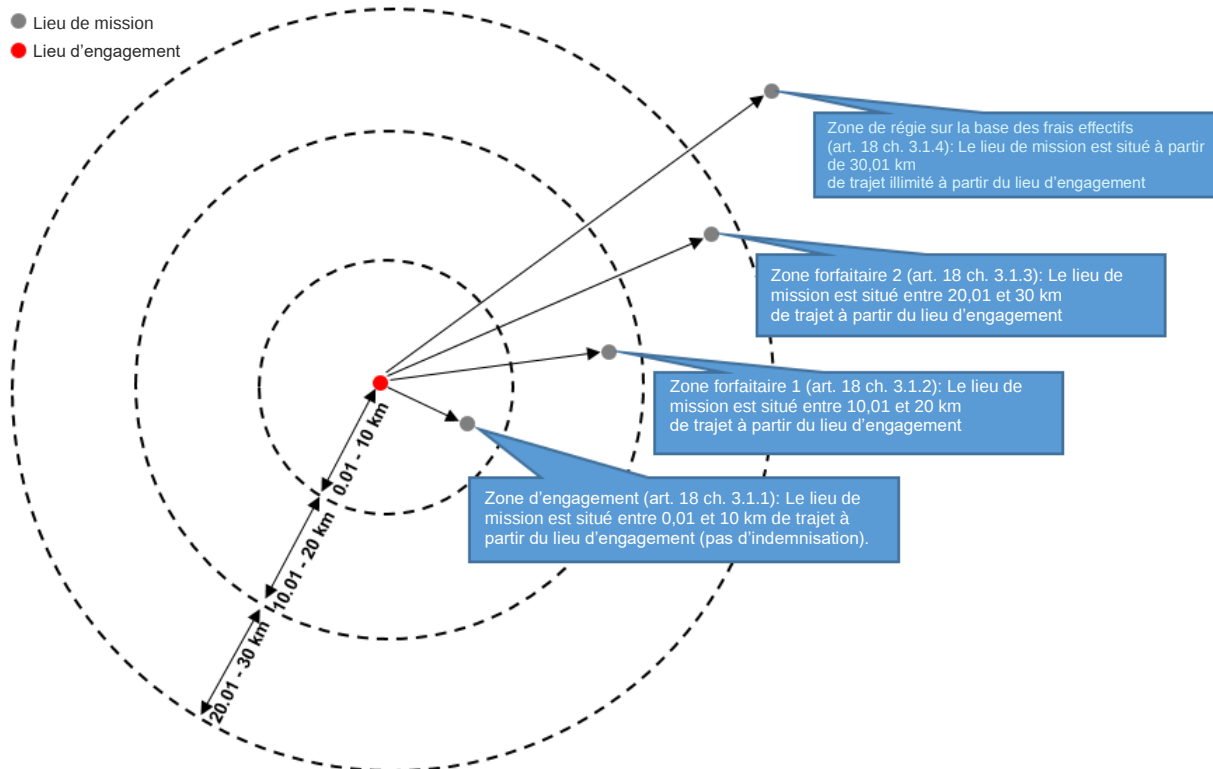
Article	Commentaire
1. Tout employeur est tenu de rembourser à ses collaboratrices et collaborateurs les débours nécessaires en cas de travail à l'extérieur. Le remboursement des débours comprend notamment l'indemnisation des frais de déplacement, des temps de déplacement supplémentaires qui ne tombent pas sous le coup de l'art. 12 chiffre 3, ainsi que d'autres frais liés à un travail à l'extérieur.	Le nouvel article 18 « Indemnisation des débours » a été déclaré de portée obligatoire par l'arrêté du Conseil fédéral du 8 avril 2016 et est entré en vigueur le 1^{er} mai 2016. L'entrée en vigueur ayant été décidée à relativement court terme, les parties contractantes ont précisé au 1^{er} novembre 2016 la disposition transitoire de l'article 18 CCT concernant l'indemnisation des débours. Le temps de trajet peut être indemnisé comme temps de travail effectif, conformément à l'article 12 chiffre 3, pour autant que la mission de la collaboratrice ou du collaborateur commence depuis son lieu d'engagement principal. Lorsque les collaboratrices ou collaborateurs ont l'ordre de prendre en charge un véhicule ou du matériel à l'occasion d'une mission antérieure, aucun frais n'est dû si le véhicule ou le

	matériel ne doit pas expressément être rapporté à la fin de la mission.
2. 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)/sur le site d'exploitation, au lieu de résidence du/de la collaborateur/trice ou au lieu de mission régulier du/de la collaborateur/trice. 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 cette CCT et s'appuie sur une indemnité horaire de CHF 22.20 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.	Les lieux d'engagement doivent être précisément définis, avec l'adresse (rue et n°), dans le contrat. Cela vaut également pour les lieux de mission réguliers convenus dans le contrat de travail. Ainsi, une place de parc sans adresse ne peut pas être indiquée comme un lieu d'engagement dans le contrat. Lorsqu'une filiale est définie comme lieu d'engagement, son inscription au registre du commerce est requise afin de garantir qu'elle n'existe pas uniquement sur le papier. L'article 18 chiffre 2 CCT prévoit que les deux lieux d'engagement à définir dans le contrat peuvent se trouver au lieu de mission régulier de la collaboratrice ou du collaborateur. Selon les partenaires sociaux, seul un lieu de mission de la collaboratrice ou du collaborateur peut être défini comme lieu d'engagement. Il y a une seule exception dans laquelle deux lieux de mission peuvent être définis comme lieux d'engagement. Il s'agit de la situation dans laquelle les collaboratrices et collaborateurs partagent leur temps entre ces deux lieux à parts égales. L'accès à des installations sanitaires et à des locaux de pause doit être garanti à chaque lieu de mission (cf. art. 32 OLT 3). Les zones forfaitaires sont calculées en tenant compte du trajet aller-retour. On entend par site d'exploitation une installation commerciale fixe et permanente dans laquelle s'exerce tout ou partie de l'activité d'une entreprise qui, par ailleurs, se trouve en un seul lieu. Cela suppose de pouvoir prouver que ce site d'exploitation est effectivement à la disposition des collaboratrices et collaborateurs, c'est-à-dire qu'il est effectivement « utilisé ». Dès lors, l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs (pas uniquement de certaines catégories comme le personnel de direction, etc.) pour qui ce site d'exploitation doit être pris en compte dans le calcul des débours, ont automatiquement et sans autre condition accès au site et à ses installations sanitaires ainsi qu'aux locaux de pause et/ou peuvent récupérer, entreposer et/ou rapporter du matériel nécessaire au service. La conclusion d'un contrat de bail ne permet pas à elle seule de constituer un site d'exploitation.

3. Les collaborateurs/trices sont indemnisés/ées pour le temps de déplacement supplémentaire et les frais de déplacement selon les trois possibilités indiquées ci-après:	Les frais de déplacement au sens de l'article 18 CCT constituent des débours. Selon la CCT, le temps de déplacement n'est pas considéré comme du temps de travail. L'indemnité pour le temps de déplacement est soumise à l'AVS; Le temps de trajet supplémentaire doit être pris en compte par rapport au temps de travail quotidien et hebdomadaire maximal à respecter. Attention: la LTr considère le temps de trajet comme du temps de travail supplémentaire.
--	--

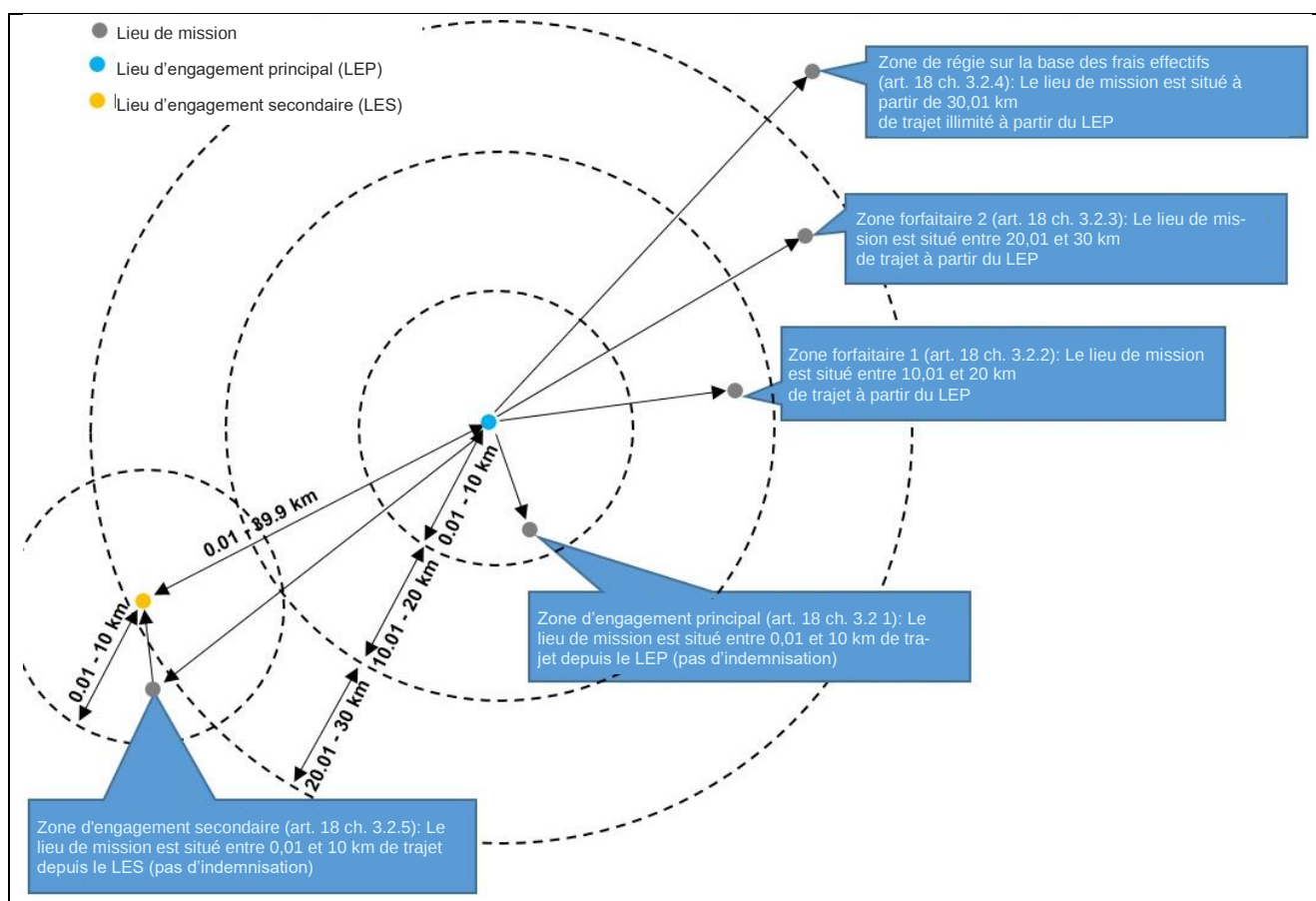
Lorsque les collaborateurs/trices ne disposent que d'un seul lieu d'engagement, comme suit:

Article 18 chiffre 3.1 – un lieu d'engagement est défini dans le contrat

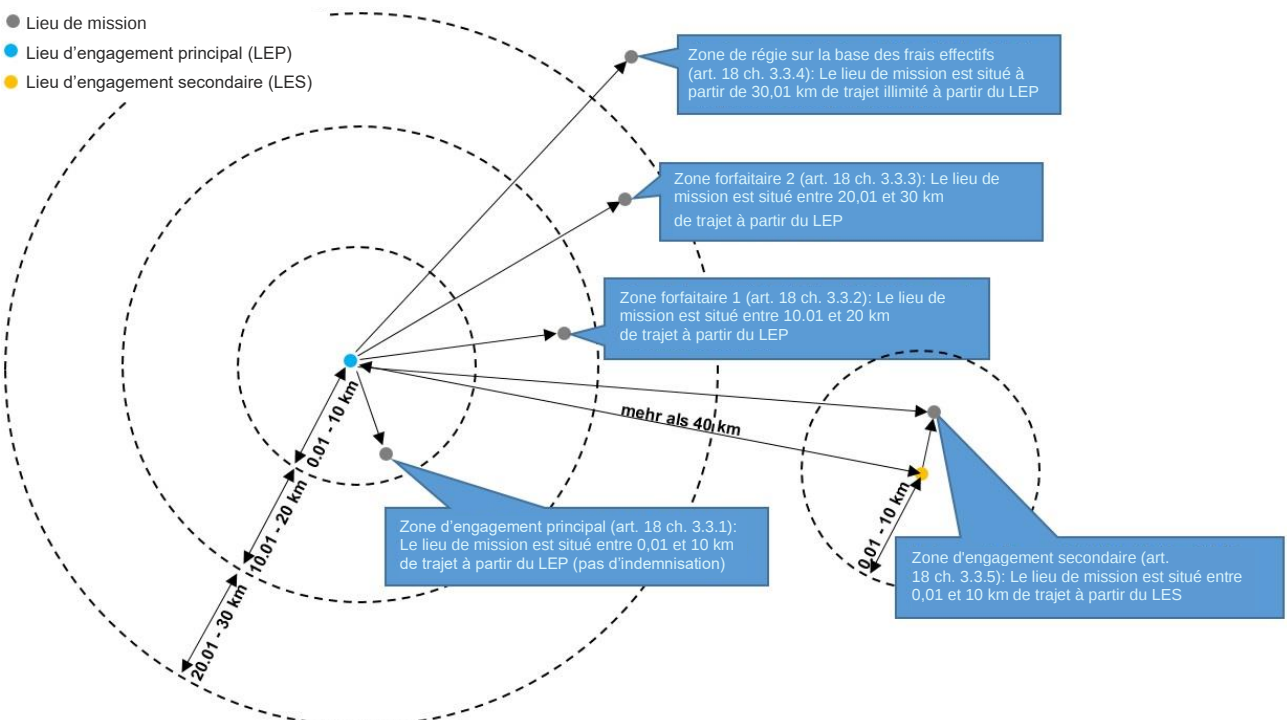


3.1.1. Zone d'engagement (le lieu de mission est situé entre 0,01 et 10 km de trajet à partir du lieu d'engagement) – en règle générale pas d'indemnisation	
3.1.2. Zone forfaitaire 1 (le lieu de mission est situé entre 10,01 et 20 km de trajet à partir du lieu d'engagement)	

a. pour les frais de déplacement forfait CHF 7.00 b. pour le temps de trajet forfait CHF 5.60	
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) c. pour les frais de déplacement forfait CHF 21.00 d. pour le temps de trajet forfait CHF 16.80	
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) e. pour les frais de déplacement frais effectifs $[(2 \times \text{distance LEP} \rightarrow \text{lieu de mission}) - (2 \times 10 \text{ km})] \times \text{CHF } 0.70$ f. pour le temps de trajet frais effectifs $[(2 \times \text{distance LEP} \rightarrow \text{lieu de mission}) - (2 \times 10 \text{ km})] \times \text{CHF } 0.32$	
3.2. Lorsque les collaborateurs/trices 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:	
<i>Article 18 chiffre 3.2 – Le lieu d'engagement principal (LEP) et secondaire (LES) sont définis dans le contrat. LEP et LES sont espacés de moins de 40 km selon le programme de navigation (Google Maps).</i>	



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) g. pour les frais de déplacement forfait CHF 7.00 h. pour le temps de trajet forfait CHF 5.60	
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) i. pour les frais de déplacement forfait CHF 21.00 j. pour le temps de trajet forfait CHF 16.80	
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) k. pour les frais de déplacement frais effectifs $[(2 \times \text{distance LEP} \rightarrow \text{lieu de mission}) - (2 \times 10 \text{ km})] \times \text{CHF } 0.70$ l. pour le temps de trajet frais effectifs $[(2 \times \text{distance LEP} \rightarrow \text{lieu de mission}) - (2 \times 10 \text{ km})] \times \text{CHF } 0.32$	
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/trices 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:	
<i>Article 18 chiffre 3.3 – Le lieu d'engagement principal (LEP) et secondaire (LES) sont définis dans le contrat. LEP et LES sont espacés de <u>plus</u> de 40 km selon le programme de navigation (Google Maps).</i>  ● Lieu de mission ● Lieu d'engagement principal (LEP) ● Lieu d'engagement secondaire (LES) Zone de régie sur la base des frais effectifs (art. 18 ch. 3.3.4): Le lieu de mission est situé à partir de 30,01 km de trajet illimité à partir du LEP Zone forfaitaire 2 (art. 18 ch. 3.3.3): Le lieu de mission est situé entre 20,01 et 30 km de trajet à partir du LEP Zone forfaitaire 1 (art. 18 ch. 3.3.2): Le lieu de mission est situé entre 10,01 et 20 km de trajet à partir du LEP Zone d'engagement principal (art. 18 ch. 3.3.1): Le lieu de mission est situé entre 0,01 et 10 km de trajet à partir du LEP (pas d'indemnisation) Zone d'engagement secondaire (art. 18 ch. 3.3.5): Le lieu de mission est situé entre 0,01 et 10 km de trajet à partir du LES mehr als 40 km	
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) m. pour les frais de déplacement	

forfait CHF 7.00 n. pour le temps de trajet forfait CHF 5.60	
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) o. pour les frais de déplacement forfait CHF 21.00 p. pour le temps de trajet forfait CHF 16.80	
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) q. pour les frais de déplacement frais effectifs $[(2 \times \text{distance LEP} \rightarrow \text{lieu de mission}) - (2 \times 10 \text{ km})] \times \text{CHF } 0.70$ r. pour le temps de trajet frais effectifs $[(2 \times \text{distance LEP} \rightarrow \text{lieu de mission}) - (2 \times 10 \text{ km})] \times \text{CHF } 0.32$	
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) s. pour les frais de déplacement forfait, sur la base $[(2 \times \text{distance LEP} \rightarrow \text{LES}) - (2 \times 40 \text{ km})] \times \text{CHF } 0.70$ t. pour le temps de trajet forfait, sur la base $[(2 \times \text{distance LEP} \rightarrow \text{LES}) - (2 \times 40 \text{ km})] \times \text{CHF } 0.32$ 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'une voiture privée ou une moto soit utilisée. Les éventuels passagers et les conducteurs de véhicules de service sont uniquement indemnisés pour le temps de trajet. Dans l'hypothèse où les collaborateurs/trices utilisent les transports publics, le prix des billets nécessaires, en 2^{ème} classe, sera remboursé au titre des coûts de transport.	Un vélo électrique est assimilé à une voiture de tourisme ou à un motocycle et est indemnisé en conséquence.
5. Les collaborateurs/trices 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 CHF 0.70 par kilomètre parcouru. Avec cette indemnisation des frais de déplacement, l'employeur s'acquitte envers son	

	employé de toutes les obligations découlant de l'exploitation du véhicule selon l'art. 327b CO. 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/de la collaborateur ou organise le transport sous une autre forme en prenant à sa charge tous les frais y afférents.	
6.	Si les collaborateurs/trices doivent se déplacer sur ordre explicite de l'employeur, hors de la 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.	Si une clé ou un véhicule doit être récupéré au siège de l'entreprise ou dans un centre, le temps de travail est décompté dès la prise en charge (voir également l'article 12 chiffre 3 CCT).
7.	Si en cas de travail à l'extérieur et pour une mission définie, l'employeur met à la disposition gratuitement du/de la collaborateur/trice un logement ou un moyen de transport collectif spécifique (par ex. transport professionnel de personnes), 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.	En cas de solutions forfaitaires en lieu et place de Spesix pour des transports collectifs spéciaux (on entend par-là des transports de personnes de plus de 8 personnes, chauffeur ou chauffeuse en sus), les transports peuvent également être effectués par le personnel de l'entreprise, dans la mesure où les autorisations nécessaires ont été obtenues. La représentation des travailleurs au sens de la loi sur la participation prend la forme d'une commission d'entreprise, laquelle est élue. Vous trouverez un formulaire ayant pour objet les solutions forfaitaires correspondant sur notre site Internet.
8.	Quotidiennement, seul un trajet aller-retour à destination du lieu d'engagement avec forfait peut être décompté. Conformément à l'art. 12 chiffre 3 précité, d'autres missions seraient décomptées comme temps de travail.	Le trajet aller-retour doit en principe être décompté en rapport avec le premier lieu de mission de la journée.
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 par la CoPa.	Il n'est pas permis de modifier de manière temporaire les lieux d'engagement afin de définir un lieu de mission contractuel pendant une période limitée.

10.	Pour chaque mois au cours duquel un remboursement des débours est effectué, les collaboratrices et les collaborateurs reçoivent de l'employeur un décompte de frais écrit et compréhensible. Celui-ci comprend les informations relatives à la date et au lieu de la mission, 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.	Afin qu'une note de frais soit effectivement compréhensible, elle doit être claire et plausible. Les éventuelles incertitudes sont à la charge de l'employeur (p. ex. « Lieu de la mission: Coop Berne » au lieu de « Coop Gare Berne »).
-----	--	---

Article 19 Allocations

Article	Commentaire
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 CHF 200.– par mois (pour une durée de travail annuel de 2'000 heures et au prorata pour les employé(e)s à temps partiel) ou une indemnité d'au moins CHF 1.20 par heure.	Le supplément pour les collaboratrices et collaborateurs titulaires d'un brevet fédéral en matière de sécurité et de surveillance ou de protection des personnes et des objets est dû à partir de la délivrance du diplôme. De manière générale, le supplément s'ajoute au salaire précédent. Il est également possible de convenir ou de verser d'autres suppléments ou des suppléments plus élevés.
2. Lorsque les collaborateurs doivent effectuer des missions accompagnés d'un chien (conducteurs de chiens), ils reçoivent soit un forfait mensuel de CHF 150.– au moins, soit une indemnité horaire d'au moins CHF 1.50 par heure effectuée comme conducteur de chien. L'employeur est également tenu de prendre en charge les frais d'une éventuelle autorisation cantonale de conducteur de chien ainsi que la couverture responsabilité civile requise pour le chien de service utilisé pendant le service. L'assurance responsabilité civile du chien en dehors du service incombe au détenteur de l'animal.	
3. Pour les missions ordonnées avec arme à feu, les collaborateurs reçoivent un supplément de CHF 2.– par heure, respectivement de CHF 150.– au maximum par mois. Sont exclus de cette règle les cadres qui perçoivent un salaire qui dépasse le montant du salaire minimum complété du supplément de CHF 2.– par heure, resp. max. CHF 150.– par mois. De manière générale, le domaine du convoyage de fonds – CIT (Cash in Transit) ne bénéficie pas de ce supplément.	Seuls sont exclus les collaboratrices et collaborateurs qui travaillent effectivement dans le domaine du convoyage de fonds (CIT). Lorsqu'une entreprise fournit d'autres prestations de sécurité en plus du convoyage de fonds, seuls les collaboratrices et collaborateurs qui exercent principalement leur activité dans le domaine du convoyage de fonds (CIT) en sont exclus. S'il est fait usage de l'excep-

	tion au supplément pour le domaine du convoyage de fonds (CIT), il incombe à l'entreprise de fournir les preuves.
--	---

Article 20 Vacances

Article	Commentaire
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.	L'employeur doit veiller à ce que les collaboratrices et collaborateurs prennent effectivement leurs vacances. La règle de l'entrée dans l'entreprise vaut, s'agissant des années de service, pour déterminer le droit aux vacances, sous réserve de l'article 20 chiffre 3.
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. En conséquence, il est calculé un supplément au salaire horaire de base de 8,33% si le droit aux vacances est de 4 semaines, et de 10,64% si le droit aux vacances est de 5 semaines. 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.	Le supplément vacances est calculé sur la base du salaire brut. Situation initiale pour l'exemple de calcul: Collaborateur/collaboratrice de catégorie C / première année de service / canton de Zurich / ayant droit à 4 semaines de vacances. Salaire minimum selon la CCT: 23.20/h Heures travaillées par mois: 60 h Majoration de temps selon l'article 12 chiffre 2 CCT: 1 h Calcul: Salaire brut: (heures travaillées pendant le mois + majoration de temps) 60 h + 1 h = 61 h Salaire brut: 23.20 CHF (salaire minimum) x 6 h = CHF 1'415.20 Calcul de l'indemnité de vacances: CHF 1'415.20 (salaire brut) x 0,0833 (indemnité de vacances) = CHF 117.90 Salaire brut y c. indemnité de vacances: CHF 1'533.10
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 1 ^{er} juillet; l'anniversaire est pris en considération s'il a eu lieu avant le 1 ^{er} juillet.	
4.	Les vacances qui n'ont pas été perçues doivent être prises jusqu'au 30 avril de l'année suivante. Cette échéance passée, l'employeur seul fixe le moment où le collaborateur doit prendre ses vacances.	
5.	En cas d'empêchement de travail 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(e) est empêché(e) 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 un douzième des vacances prévues pour toute l'année.	

Article 21 Absences

Article	Commentaire
1. Les collaborateurs/trices ont droit aux congés payés supplémentaires suivants: a. en cas de mariage/enregistrement de partenariat du/de la collaborateur/trice 3 jours de travail b. <i>en cas de mariage/enregistrement de partenariat d'un enfant 1 jour de travail</i> 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	Les collaboratrices et collaborateurs ont droit, pour des raisons de protection de la personnalité, à des congés en cas d'événements énumérés dans la CCT. Les « jours de travail ordinaires » désignent les jours auxquels les collaboratrices et collaborateurs travaillent habituellement. Si l'événement survient un jour de travail ordinaire, les collaboratrices et collaborateurs ont droit à un jour de congé. La CoPa recommande d'accorder des conditions plus généreuses aux collaboratrices et collaborateurs qui ont un taux d'occupation élevé. Selon la CoPa, les collaboratrices et collaborateurs qui travaillent à 100 % doivent en règle générale bénéficier d'un jour de congé payé. Le salaire des collaboratrices et collaborateurs de la catégorie C est calculé rétroactivement (p. ex. sur la base du salaire AVS moyen des 9 derniers mois civils).

(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

Article	Commentaire
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. <i>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.</i>	
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. Si cette condition n'est pas remplie, le versement du salaire s'effectue conformément à la législation.	
4. Les collaborateurs/trices de la catégorie C touchent au minimum les prestations au titre de l'allocation de perte de gain (APG).	
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

Article	Commentaire
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	L'année de service est calculée à partir de l'entrée en service dans l'entreprise (voir à ce sujet le commentaire relatif à l'article 16 CCT). Pour les collaboratrices et collaborateurs de la catégorie C (salaire à l'heure), le salaire est calculé sur la base de la moyenne des 9 derniers mois.

Article 24 Allocations pour enfants

Article	Commentaire
1. Les allocations pour enfants sont versées conformément aux dispositions légales.	La réglementation cantonale est déterminante pour définir le montant des allocations pour enfants. (art. 7 de la loi sur les allocations familiales). En cas de doute, la caisse de compensation compétente peut être contactée.

Article 25 Prévoyance professionnelle

Article	Commentaire
1. L'employeur assure les collaborateurs	

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

Article 26 Réputation et obligation de renseigner

Article	Commentaire
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.	Une inscription dans le registre des poursuites ne constitue pas en tant que telle une preuve de problèmes financiers. Le cas échéant, les collaboratrices et collaborateurs doivent en informer l'employeur et lui expliquer les circonstances. En revanche, un acte de défaut de biens constitue une preuve suffisante de problèmes financiers.
2. Des relevés du casier judiciaire central et du registre des poursuites doivent être remis périodiquement par les collaborateurs. Les coûts y relatifs sont pris en charge par l'employeur.	
3. Une infraction grave contre le code pénal ou des problèmes financiers cachés peuvent constituer un motif de renvoi sans avertissement préalable. La perte d'une éventuelle autorisation nécessaire à l'exercice de la profession peut également justifier un renvoi sans avertissement.	Un licenciement avec effet immédiat en raison de problèmes financiers qui auraient été dissimulés ne peut être prononcé que dans des cas exceptionnels (p. ex. endettement massif et/ou grave rupture du lien de confiance avec l'employeur).

Article 27 Obligation du secret professionnel

Article	Commentaire
1. Les collaborateurs sont tenus de garder une discrétion absolue envers de tierces personnes, ce également après la fin de leur engagement. Cela vaut notamment	Les collaboratrices et collaborateurs sont tenus de traiter les secrets d'affaires de manière confidentielle. L'obligation de garder le secret

pour les méthodes de travail, le concept de sécurité et les affaires commerciales de l'employeur et de ses clients.	est toutefois à distinguer de l'interdiction de faire concurrence et ne constitue pas une base juridique appropriée pour interdire l'engagement auprès d'une autre entreprise.
---	--

Article 28 Commission d'entreprise

Article	Commentaire
1. Les personnes soumises à la convention collective désignent parmi elles une ou plusieurs commissions pour délibérer des questions d'ordre interne. Les tâches sont énumérées dans un règlement. Les entreprises qui comptent moins de 50 collaborateurs peuvent élire un(e) délégué(e) des collaborateurs, en lieu et place d'une commission d'entreprise.	Les collaboratrices et collaborateurs peuvent désigner de manière indépendante leurs délégués ainsi que les membres de la commission d'entreprise. Il ne doit toutefois pas s'agir de représentant(e)s ou de membres de la direction de l'entreprise, ni de personnes non assujetties à la CCT. L'employeur a la coresponsabilité de l'organisation des élections sur le plan logistique. Seuls les collaboratrices et collaborateurs ont toutefois le droit de vote. Toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs doivent pouvoir se présenter aux élections. Les informations concernant les élections doivent, soit être affichées à un endroit fréquenté par toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs, soit leur être remises individuellement (par e-mail ou courrier). Bien que cet article ne s'applique qu'aux membres de l'AESS et aux affiliés volontaires, les dispositions légales de la loi sur la participation doivent au minimum être respectées par tous.
2. Leurs tâches sont définies dans un règlement. Les droits de participation légaux – notamment relatifs à l'information sur les principales modifications de règlements ainsi que la consultation concernant les règlements sur la protection de la santé et la sécurité au travail – au niveau de l'entreprise y figurent en bonne place.	Le contenu du règlement de la commission d'entreprise doit être défini conformément à la loi sur la participation. Les modèles de règlements d'UNIA peuvent être obtenus auprès du secrétariat de la CoPa.
3. Les entreprises sont tenues de soutenir les commissions d'entreprise et les délégués des collaborateurs dans l'exercice de leur fonction.	Il est notamment renvoyé aux art. 9, 11 al. 2 et 13 de la loi sur la participation.
4. Chaque année, au plus tard jusqu'au 30 juin, les entreprises communiquent à la CoPa ainsi qu'aux partenaires sociaux les noms et les fonctions précises des membres de la commission d'entreprise et des délégués des collaborateurs. Les partenaires sociaux sont autorisés à les	Les noms ainsi que les fonctions précises des membres de la commission d'entreprise et des délégués des collaboratrices et collaborateurs doivent être communiqués, en même temps que la déclaration, à l'attention de la CoPa et des partenaires sociaux.

contacter, mais uniquement par l'intermédiaire des entreprises.	
---	--

Article 29 Paix du travail

Article	Commentaire
1. Pendant la durée du contrat, les parties s'engagent à maintenir la paix absolue du travail.	
2. Les différends éventuels pouvant résulter de l'interprétation et de l'application des présentes clauses contractuelles feront l'objet de négociations directes entre les parties.	
3. En cas d'échec des négociations directes, les différends seront soumis à l'Office fédéral de conciliation pour le règlement des litiges collectifs.	
4. Les différends concernant les conditions d'engagement individuelles seront réglés par les tribunaux ordinaires.	La CoPa Sécurité veille uniquement au respect de la CCT. Les rapports de travail individuels ne relèvent pas de sa compétence. Les éventuels litiges survenant entre les parties doivent être tranchés par un tribunal. Dans un tel cas, les collaboratrices et collaborateurs peuvent requérir le soutien d'un syndicat.

Article 30 Durée de la convention

Article	Commentaire
1. La présente convention est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur au 1 ^{er} juin 2020 pour autant qu'elle ait été déclarée au préalable de force obligatoire par le Conseil fédéral. Dans ce cas, elle remplace la précédente convention.	
2. La CCT peut être résiliée au 31 décembre de chaque année par lettre recommandée, moyennant un délai de résiliation de trois mois et pour la première fois au 31 décembre 2022.	
3. Les parties conviennent de mener des négociations chaque année en automne, notamment en ce qui concerne les salaires.	

Article 31 Extension de la validité de la convention collective

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

Article 32 Annexes et règlements

Article	Commentaire
1. Font partie intégrante de la présente convention: a. annexe 1: salaires minimums; b. annexe 2: caution; c. le règlement de l'emploi des contributions aux frais d'application et de formation continue; d. le règlement de la CoPa.	
2. Au niveau de l'entreprise, les règlements suivants sont prévus: a. règlement de la Commission d'entreprise du personnel de sécurité b. <i>règlement de la formation.</i>	

AESS

Association des entreprises suisses
des services de sécurité

Unia

Le Syndicat

A. Berchtold
Président

M. Fluri
Secrétaire général

V. Alleva
Présidente

V. Polito
Membre du CD