

**Directive de la CoPa Sécurité relative au cal-
cul des frais de contrôle et de procédure
ainsi que de la peine conventionnelle**

du 18 décembre 2019

Section 1: Généralités

1. Principe

La CoPa Sécurité est habilitée à mettre les frais de contrôle et de procédure à la charge des employeurs et/ou des collaborateurs-trices soumis à la *Convention collective de travail (CCT) pour la branche des services de sécurité privés* (ci-après la «CCT») qui ont enfreint les dispositions de la convention. Elle peut en outre leur infliger des peines conventionnelles (art. 5 al. 4 et 5 CCT). Lors du calcul des frais de contrôle et de procédure et de la peine conventionnelle, le principe de proportionnalité doit être respecté.

2. Bases légales

La présente directive se fonde notamment sur les bases légales suivantes :

- *Convention collective de travail (CCT) pour la branche des services de sécurité privés* (ci-après CCT), dans sa version en vigueur (actuellement, CCT du 9 septembre 2013, édition 2017)
- Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour la branche des services de sécurité privés (actuellement, les arrêtés fédéraux du 17 juin 2014, du 8 avril 2016, du 13 février 2017 et du 28 mai 2019)
- Droit des obligations (CO; RS 220)
- Loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (LECCT; RS 221.215.311)
- Loi sur le travail (LTr; RS 822.11)
- Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (LSE ; RS 823.11)
- Loi fédérale sur les travailleurs détachés (LDét ; RS 823.20)
- Les statuts de l'association Commission Paritaire Sécurité, dans sa version en vigueur (actuellement, version du 11 mai 2016)
- Le *Règlement de procédure Application de la CoPa Sécurité* dans sa version en vigueur (actuellement, version du 29 juin 2015)

Section 2 : Frais de contrôle et de procédure

3. Frais de contrôle

- 3.1 Les frais de contrôle sont notamment les coûts effectifs prouvés encourus par la CoPa Sécurité à la suite du contrôle d'un employeur et de ses collaborateurs-trices, que ce soit dans le cadre d'un contrôle ordinaire en entreprise (contrôle des livres des salaires), d'un contrôle d'entreprise simplifié, d'un contrôle sur le lieu d'intervention (contrôle sur place, contrôle d'événement ou contrôle conformément à la LDét), d'un contrôle de subordination ou d'autres contrôles.
- 3.2 Ils comprennent tant les dépenses de contrôle internes de la CoPa Sécurité que les dépenses et coûts effectifs des tiers mandatés par la CoPa Sécurité en lien avec un contrôle (en particulier les entreprises et organes de contrôle ou les contrôleurs).
- 3.3 Les frais de contrôle sont déterminés en fonction des coûts effectifs liés à un contrôle et sont fixés en particulier en fonction du type de contrôle, des dispositions contrôlées de la CCT, de la durée de la période de contrôle, du nombre des collaborateurs-trices contrôlé-e-s, du

nombre d'heures de travail fournies par les collaborateurs-trices contrôlé-e-s, du nombre de lieux d'intervention, de la quantité et de la qualité des documents tenus (ou non tenus) par l'employeur contrôlé et mis à disposition de la CoPa Sécurité et de la volonté de collaborer de l'employeur contrôlé et de ses collaborateurs-trices.

3.4 Les frais de contrôle sont :

- a. pour un contrôle ordinaire en entreprise (contrôle des livres des salaires) de CHF 800.00 au moins jusqu'à CHF 10'000.00 au plus;
- b. pour un contrôle d'entreprise simplifié, de CHF 500.00 au moins jusqu'à CHF 2'000.00 au plus;
- c. pour un contrôle d'évènement, de CHF 300.00 au moins jusqu'à CHF 2'000.00 au plus;
- d. pour un contrôle selon la LDét, de CHF 200.00 au moins jusqu'à CHF 1'000.00 au plus;
- e. pour un contrôle de subordination, de CHF 500.00 au moins jusqu'à CHF 2'000.00 au plus;
- f. pour les autres contrôles, de CHF 300.00 au moins jusqu'à CHF 10'000.00 au plus.

3.5 Si la CoPa Sécurité ne constate pas d'infractions ou seulement des infractions d'importance mineure, aucun frais de contrôle n'est facturé. Une infraction peut être considérée comme d'importance mineure lorsque la somme des manquements pécuniaires à la CCT est inférieure à 0,5% en pourcentage de la masse salariale des collaborateurs-trices contrôlé-e-s et que l'on est en présence tout au plus de deux manquements non pécuniaires qui auraient été sanctionnés au maximum à concurrence de CHF 1'000.00 conformément au ch. 8 ci-après.

4. Frais de procédure

4.1 Les frais de procédure comprennent notamment les coûts administratifs, rédactionnels et juridique encourus par la CoPa Sécurité en lien avec un contrôle concret de quelque type que ce soit, notamment pour l'examen, l'évaluation, la décision et la notification de la décision.

4.2 Les frais de procédure sont déterminés en fonction des coûts effectifs liés à un contrôle et sont fixés en particulier en fonction du type de contrôle, des dispositions contrôlées de la CCT, de la durée de la période de contrôle, du nombre de collaborateurs-trices contrôlé-e-s, du nombre d'heures de travail fournies par les collaborateurs-trices contrôlé-e-s, du nombre de lieux d'intervention, de la qualité et de la quantité des documents tenus (ou non tenus) par l'employeur contrôlé et mis à disposition de la CoPa Sécurité et de la volonté de collaborer de l'employeur contrôlé et de ses collaborateurs-trices.

4.3 Les frais de procédure, sans motivation détaillée de la décision (cf. ch. 4.4 ci-après) sont:

- a. pour un contrôle ordinaire en entreprise (contrôle des livres des salaires) de CHF 500.00 au moins jusqu'à CHF 5'000.00 au plus;
- b. pour un contrôle d'entreprise simplifié, de CHF 300.00 au moins jusqu'à CHF 1'500.00 au plus;
- c. pour un contrôle d'évènement, de CHF 300.00 au moins jusqu'à CHF 5'000.00 au plus;

- d. pour un contrôle selon la LDét, de CHF 300.00 au moins jusqu'à CHF 2'000.00 au plus;
 - e. pour un contrôle de subordination, de CHF 300.00 au moins jusqu'à CHF 1'500.00 au plus;
 - f. pour les autres contrôles, de CHF 200.00 au moins jusqu'à CHF 5'000.00 au plus.
- 4.4 Les employeurs contrôlés peuvent demander une motivation détaillée de la décision relative au contrôle. A ce titre, la CoPa Sécurité est autorisée à exiger une avance de frais correspondant au montant des frais supplémentaires présumés en lien avec la motivation écrite détaillée de la décision. Ces frais supplémentaires sont de CHF 800.00 au moins jusqu'à CHF 2'500.00 au plus.
- 4.5 Si la CoPa Sécurité ne constate pas d'infractions ou seulement des infractions d'importance mineure, aucun frais de procédure n'est facturé. En ce qui concerne la notion d'importance mineure, le ch. 3.5 ci-dessus est applicable.

5. Frais en cas de demande de réexamen

- 5.1 L'examen d'une demande de réexamen au sens de l'art. 8 du *Règlement de procédure Application de la CoPa Sécurité* est soumis à des frais.
- 5.2 Les frais de procédure de la procédure de réexamen s'élèvent à CHF 800.00 au moins jusqu'à CHF 2'500.00 au plus et doivent être avancés par le requérant. Sont déterminants en particulier les coûts liés au traitement de la demande de réexamen ; pour le reste, les critères fixés par ch. 4.2 ci-dessus sont applicables par analogie.
- 5.3 A défaut de versement par le requérant de l'avance de frais exigée par la CoPa Sécurité dans le délai fixé, la CoPa Sécurité n'entre pas en matière sur la demande de réexamen.
- 5.4 Si des frais de contrôle supplémentaires sont encourus en lien avec une demande de réexamen, ces frais peuvent être mis à la charge du requérant en sus des frais de procédure. Les ch. 3.3 et 3.4 ci-dessus sont applicables par analogie. La CoPa Sécurité peut exiger de la part du requérant le paiement d'une avance de frais pour les frais de contrôle supplémentaires.
- 5.5 Les frais de procédure et les éventuels frais de contrôle sont compensés avec l'avance versée (ou les avances versées). La CoPa Sécurité peut exiger ultérieurement le versement d'une éventuelle différence par le requérant.
- 5.6 En cas d'admission totale ou partielle d'une demande de réexamen, les frais de procédure et les éventuels frais de contrôle sont en principe mis à la charge de la CoPa Sécurité, entièrement ou proportionnellement en fonction de l'issue de la procédure. Dans ce cas, l'avance de frais versée par le requérant lui est remboursée, dans la mesure où elle n'est pas utilisée pour couvrir les frais de procédure et les éventuels frais de contrôle.

Section 3 : Peine conventionnelle

6. Principes

- 6.1 La CoPa sécurité est habilitée à sanctionner les infractions à la CCT par une peine conventionnelle entre CHF 1'000.00 et CHF 100'000.00.
- 6.2 La peine conventionnelle a pour but de dissuader, par une sanction efficace, les employeurs et ses collaborateurs-trices de commettre d'autres infractions à la CCT. La peine conventionnelle doit être calculée en tenant compte de cet objectif, de la gravité de la violation concernée et de la faute commise.
- 6.3 Lors du calcul de la peine conventionnelle, il convient notamment de tenir compte des critères suivants :
 - a. Somme de l'ensemble des prestations pécuniaires retenues au détriment des collaborateurs-trices, en particulier en relation avec la masse salariale des collaborateurs-trices contrôlé-e-s et avec la masse salariale brute totale de tous les collaborateurs-trices soumis à la CCT Sécurité dans l'entreprise contrôlée (y compris les éventuelles succursales et établissements ; l'exception prévue par le ch. 7.5 ci-après est réservée);
 - b. Nombre et gravité des infractions aux dispositions de la CCT;
 - c. Autres circonstances, telles que : infraction unique ou répétée, infraction par négligence ou intentionnelle à la CCT, cas de récidive.
- 6.4 La peine conventionnelle (totale) se compose de la peine conventionnelle pour infractions pécuniaires au sens du ch. 7 ci-après, de /des peine(s) conventionnelle(s) supplémentaire(s) pour infractions non pécuniaires au sens du ch. 8 ci-après, ainsi que d'un éventuel supplément pour cas de récidive au sens du ch. 9 ci-après.
- 6.5 Lorsque l'employeur contrôlé se conforme immédiatement et entièrement aux obligations prévues par la décision de la CoPa Sécurité (y compris le paiement complet de la peine conventionnelle prononcée), jusqu'à 50% du montant de la peine conventionnelle (totale) infligée peuvent lui être remboursés.
- 6.6 Lorsque l'employeur contrôlé n'obtempère pas ou pas complètement à une décision de la CoPa Sécurité, la peine conventionnelle (totale) fixée dans la décision est majorée jusqu'à 50%. En sus de cette peine conventionnelle majorée, une peine conventionnelle de substitution est prononcée pour les manquements pécuniaires non réparés. Cette peine de substitution correspond à la somme des manquements pécuniaires non réparés.
- 6.7 Si la CoPa Sécurité ne constate pas d'infractions ou seulement des infractions d'importance mineure, aucune peine conventionnelle n'est prononcée. En ce qui concerne la notion d'importance mineure, le ch. 3.5 ci-dessus est applicable.
- 6.8 Dans des cas exceptionnels concrètement motivés, la CoPa Sécurité peut déroger aux exigences ci-après.

7. Peine conventionnelle pour manquements pécuniaires

7.1 La peine conventionnelle pour manquements pécuniaires est calculée de la manière suivante :

[Montant de base selon tableau sous ch. 7.2] x [Facteur selon ch. 7.3]

7.2 Le montant de base pour la détermination de la peine conventionnelle pour manquements pécuniaires dépend (i) de la masse salariale brute de l'ensemble des collaborateurs-trices soumis à la CCT de l'entreprise contrôlée (y compris les éventuelles succursales et établissements ; l'exception prévue par le ch. 7.5 ci-après est réservée) et (ii) du rapport entre la somme des manquements pécuniaires constatés et la masse salariale des collaborateurs-trices contrôlé-e-s. Sur cette base, la CoPa Sécurité adopte la grille de calcul suivante :

Masse salariale brute de l'entreprise contrôlée	Somme des manquements pécuniaires CCT en % de la masse salariale des collaborateurs-trices contrôlés	Montant de base
Jusqu'à CHF 500'000	0,5% à 2%	CHF 500.-
	De 2% à 4%	CHF 1'000.-
	De 4% à 6%	CHF 1'500.-
	De 6% à 8%	CHF 2'000.-
	De 8% à 10%	CHF 2'500.-
	A partir de 10%	min. CHF 3'000.-
A partir de CHF 500'000 jusqu'à CHF 2 mio.	0,5% à 2%	CHF 1'000.-
	De 2% à 4%	CHF 2'000.-
	De 4% à 6%	CHF 3'000.-
	De 6% à 8%	CHF 4'000.-
	De 8% à 10%	CHF 5'000.-
	A partir de 10%	min. CHF 6'000.-
A partir de CHF 2 mio. jusqu'à 5 mio.	0,5% à 2%	CHF 2'000.-
	De 2% à 4%	CHF 4'000.-
	De 4% à 6%	CHF 6'000.-
	De 6% à 8%	CHF 8'000.-
	De 8% à 10%	CHF 10'000.-
	A partir de 10%	min. CHF 12'000.-
A partir de CHF 5 Mio.	0,5% à 2%	CHF 3'000.-
	De 2% à 4%	CHF 6'000.-
	De 4% à 6%	CHF 9'000.-
	De 6% à 8%	CHF 12'000.-
	De 8% à 10%	CHF 15'000.-
	A partir de 10%	min. CHF 18'000.-

- 7.3 Le montant de base obtenu à partir du tableau ci-dessus doit ensuite être multiplié par le facteur qui résulte du rapport en pourcentage entre *le nombre de collaborateurs-trice contrôlé-e-s* et *le nombre total des collaborateurs-trices soumis-e-s à la CCT dans l'entreprise contrôlée* (y compris les éventuelles succursales et établissements ; l'exception prévue par le ch. 7.5 ci-dessus est réservée). Ce facteur est :
- 1 («un») pour un rapport à partir de 66% jusqu'à 100%;
 - 1,5 («un et demi») pour un rapport à partir de 33% jusqu'à 66% compris;
 - 2 («deux») pour un rapport jusqu'à 33% compris.
- 7.4 Si la somme des manquements pécuniaires est supérieure au montant de la peine conventionnelle calculée conformément aux ch. 7.1 à 7.3 (montant de base x facteur), la peine conventionnelle peut être majorée à la libre appréciation de la CoPa Sécurité jusqu'à 50%, mais au maximum jusqu'à CHF 100'000.00. Sont déterminants en particulier pour le calcul d'une telle majoration le rapport *entre la peine conventionnelle calculée et la somme des manquements pécuniaires* (plus la différence est grande, plus le supplément est élevé) et la masse salariale brute de l'ensemble des collaborateurs-trices soumis à la CCT (y compris les éventuelles succursales et établissements ; l'exception prévue par le ch. 7.5 ci-après est réservée) de l'entreprise contrôlée (plus la masse salariale brute est élevée, plus le supplément est élevé).
- 7.5 Lorsqu'une entreprise a une ou plusieurs succursales ou établissements qui disposent de plus de 200 ou plus collaborateurs-trices soumis à la CCT, la masse salariale brute et le nombre de collaborateurs-trices soumis à la CCT et employé-e-s par cette succursale ou établissement sont déterminants pour le calcul de la peine conventionnelle conformément au ch. 7.1 et suivants ci-dessus.

8. Peine conventionnelle pour manquements non pécuniaires

- 8.1 Une peine conventionnelle supplémentaire s'élevant à CHF 1'000.00 au moins est prononcée contre l'employeur quand, lors d'un contrôle, celui-ci ou ses collaborateurs-trices ne présentent pas ou pas en temps utile les documents demandés à l'avance et par écrit par la CoPa Sécurité et/ou par les entreprises/organes de contrôle ou contrôleurs mandatés par ses soins, rendant ainsi plus difficile un contrôle correct. Si le contrôle est rendu totalement impossible ou refusé, la peine conventionnelle s'élève à CHF 5'000.00 au moins.
- 8.2 Une peine conventionnelle supplémentaire s'élevant à CHF 1'000.00 au moins est prononcée contre l'employeur lorsque celui-ci ou ses collaborateurs-trices ne procèdent pas à une saisie claire du temps (resp. contrôle resp. décompte) de travail ou lorsque la saisie du temps de travail réalisée est difficilement compréhensible.
- 8.3 Une peine conventionnelle supplémentaire s'élevant à CHF 1'000.00 au moins est prononcée contre l'employeur lorsque celui-ci ou ses collaborateurs-trices ne saisissent pas intentionnellement et systématiquement les pauses.
- 8.4 Une peine conventionnelle supplémentaire de CHF 5'000.00 au moins est prononcée contre les employeurs qui procèdent intentionnellement et systématiquement à une saisie manifestement fautive du temps (resp. contrôle resp. décompte) de travail.

- 8.5 Une peine conventionnelle supplémentaire de CHF 500.00 au moins par collaborateur-trice à qui les pauses ne sont pas correctement accordées, est prononcée contre les employeurs qui accordent intentionnellement et systématiquement des pauses de manière incorrecte à leurs collaborateurs-trices.
- 8.6 Une peine conventionnelle supplémentaire s'élevant à CHF 1'000.00 au moins est prononcée contre l'employeur lorsque celui-ci ou ses collaborateurs-trices ne tiennent pas ou pas correctement les documents et données nécessaires au contrôle de la disposition sur l'indemnisation de débours au sens de l'art. 18 CCT (par exemple décomptes de frais, dates d'intervention, lieux d'intervention). Si la disposition sur l'indemnisation de débours n'est pas appliquée ou mise en œuvre intentionnellement et systématiquement ou qu'elle ne l'est que partiellement, la peine conventionnelle est de CHF 5'000.00 au moins,
- 8.7 Une peine conventionnelle de CHF 5'000.00 au moins est prononcée contre les employeurs qui refusent de communiquer à la CoPa Sécurité les informations nécessaires au calcul des contributions aux frais d'application et de formation continue, ou qui fournissent intentionnellement des informations fausses.
- 8.8 La CoPa Sécurité est habilitée à multiplier par quatre au plus les peines conventionnelles minimales mentionnées aux ch. 8.1 à 8.7 ci-dessus, en fonction de la taille de l'entreprise (masse salariale brute de l'ensemble des collaborateurs-trices soumis à la CCT Sécurité de l'entreprise contrôlée [y compris les éventuelles succursales et établissements ; l'exception prévue par le ch. 7.5 ci-dessus est réservée] et nombre de collaborateurs-trices soumis à la CCT), de la gravité de l'infraction et de la faute commise.
- 8.9 Une peine conventionnelle de CHF 2'000.00 au moins est prononcée contre les employeurs qui ne versent pas ou pas entièrement la caution prévue par l'art. 7 en relation avec l'annexe 2 de la CCT. Cette peine conventionnelle ne peut dépasser le montant de la caution à verser.
- 8.10 Pour le cas l'employeur laisse s'écouler inutilement le délai qui lui a été fixé pour procéder à l'élimination des infractions à la CCT, il peut être menacé de payer une peine conventionnelle supplémentaire de CHF 1'000.00 à CHF 10'000.00.
- 8.11 Les autres violations des dispositions de la CCT peuvent être sanctionnées par un supplément de 10% de la peine conventionnelle calculée conformément au ch. 7 pour chaque disposition violée. Ce supplément ne peut dépasser au total 50% de la peine conventionnelle calculée conformément au ch. 7 ci-dessus (jusqu'à CHF 100'000.00 au plus en tout).

9. Cas de récidive

- 9.1 En cas de récidive, la peine conventionnelle fixée conformément aux dispositions ci-dessus (peine conventionnelle pour manquements pécuniaires plus peine(s) conventionnelle(s) pour manquements non pécuniaires) peut être majorée à la libre appréciation de la CoPa Sécurité du double au maximum (jusqu'à CHF 100'000.00 au plus en tout).
- 9.2 Sont déterminants en particulier la gravité des infractions, la faute commise et la disponibilité de l'employeur à collaborer.

Section 4 : Dispositions finales

10. Approbation, entrée en vigueur et dispositions transitoires

- 10.1 La présente version de cette directive a été approuvée lors de la réunion extraordinaire de l'assemblée générale de l'association du 18 décembre 2019.
- 10.2 En ce qui concerne les frais de contrôle et de procédure, la présente directive entre en vigueur dès sa signature. Elle s'applique à tous les nouveaux examens, contrôles et demandes de réexamen depuis son entrée en vigueur. Les examens, contrôles et procédures de réexamen encore en cours lors de son entrée en vigueur sont régis par l'ancienne directive du 20 avril 2015.
- 10.3 En ce qui concerne la peine conventionnelle, la présente directive entre en vigueur également dès sa signature, et s'applique à tous les nouveaux examens, contrôles et demandes de réexamen depuis son entrée en vigueur, sous réserve des deux exceptions suivantes :
- Pour les manquements/infractions commis avant l'entrée en vigueur de la présente directive, mais dont l'examen a toutefois lieu seulement après l'entrée en vigueur de la présente directive, l'ancienne directive du 20 avril 2015 est encore applicable si elle conduit à l'application d'une peine conventionnelle plus faible pour l'employeur contrôlé que la nouvelle directive (la possibilité du remboursement partiel de la peine conventionnelle conformément au ch. 6.5 ci-dessus et au ch. 4.5 de l'ancienne directive du 20 avril 2015 n'a pas d'influence sur la comparaison).
 - Avant le prononcé d'une décision resp. d'une peine conventionnelle, l'employeur contrôlé est libre de demander, dans le cadre de son droit d'être entendu, que l'ancienne directive du 20 avril 2015 soit appliquée pour fixer la peine conventionnelle.

Ces deux exceptions s'appliquent jusqu'aux contrôles et examens concernant l'année 2019 (période de contrôle) compris. La nouvelle directive est en tous les cas applicable aux examens, contrôles et demandes de réexamen concernant les périodes de contrôle à partir du 1^{er} janvier 2020.

Berne, le 18 décembre 2019



Matthias Fluri
Pour l'AESS

Berne, le 18 décembre 2019



Mauro Moretto
Pour l'Unia