

## ***Commentaire de la CoPa***

# **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

du 19 janvier 2017

Edition 2017

## Sommaire

Extrait de l'arrêté du Conseil fédéral du 17 juin 2014 .....	2
Article 1 But.....	3
Article 2 Champ d'application .....	3
Article 3 Liberté d'association.....	4
Article 4 Conventions d'entreprise.....	5
Article 5 Observation de la convention.....	5
Article 6 Frais d'application et de formation continue .....	7
Article 7 Caution.....	8
Article 8 Catégories d'engagement .....	9
Article 9 Engagement, période d'essai et licenciement .....	11
Article 10 Formation de base.....	12
Article 11 Uniforme et équipement .....	13
Article 12 Durée du travail .....	14
Article 13 Pauses .....	17
Article 14 Heures en plus et heures en moins .....	17
Article 15 Jours libres .....	18
Article 16 Salaires .....	19
Article 17 Maintien du salaire .....	20
Article 18 Indemnisation des débours .....	21
Article 19 Allocations .....	28
Article 20 Vacances .....	29
Article 21 Absences .....	30
Article 22 Service militaire / Service civil / Service de protection civile .....	31
Article 23 Salaire en cas de décès .....	32
Article 24 Allocations pour enfants .....	32
Article 25 Prévoyance professionnelle .....	32
Article 26 Réputation et obligation de renseigner .....	33
Article 27 Obligation du secret professionnel.....	34
Article 28 Commission d'entreprise .....	34
Article 29 Paix du travail .....	35
Article 30 Durée de la convention .....	35
Article 31 Extension de la validité de la convention collective.....	36
Article 32 Annexes et règlements.....	36
Article 33 Dispositions transitoires .....	37
Annexe 1: Salaires minimums .....	38
Annexe 2: Caution.....	40

**Extrait de l'arrêté du Conseil fédéral du 17 juin 2014<sup>1</sup>**

1. La déclaration de force obligatoire<sup>1</sup> s'applique à l'ensemble du territoire suisse.
2. Les dispositions de la Convention collective de travail (CCT) ayant force obligatoire générale s'appliquent à tous les employeurs gérant des entreprises ou des parties d'entreprise qui fournissent des services de sécurité privés et qui occupent au total au moins 10 employés (y compris des employés non assujettis à la déclaration de force obligatoire), et à leurs employés opérationnels, actifs dans les secteurs suivants: surveillance, protection de personnes et de biens, services dans les centrales d'alarme, services de sécurité dans les aéroports (contrôle de personnes et de bagages), dans le convoyage de fonds – Cash in Transit (CIT) et de valeurs (montres, bijoux, métaux précieux sans le traitement de numéraire), services lors de manifestations (contrôles des entrées et services de caisse), services d'assistance de sécurité (services dits de steward) et services de circulation (contrôle des véhicules en stationnement et régulation du trafic).
3. Sont exclus du champ d'application les directeurs et directrices, ainsi que le personnel administratif et non opérationnel.
4. La décision d'extension porte effet jusqu'au 31 décembre 2016.<sup>2</sup>

**Commentaire - Principe :** *les conventions collectives de travail règlent les dispositions juridiques standard entre l'employeur et l'employé. Chaque employeur est libre de convenir de meilleures conditions au profit de ses salariés.*

La nouvelle prolongation jusqu'au 30 juin 2019 est encore en attente.

---

<sup>1</sup> Selon ACF du 17 juin 2014 (BBl. 2014 4851), demande publié dans FOSC Nr. 246 du 19 décembre 2013

<sup>2</sup> Voir également les modifications selon la décision du Conseil fédéral du 8 avril 2016.

**Article 1 But<sup>3</sup>**

Article	Commentaire
<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. la formation des collaboratrices et collaborateurs;</li> <li>b. la confiance mutuelle;</li> <li>c. la fixation de règles claires et compréhensibles pour les employeurs et les employé(e)s;</li> <li>d. la fixation des conditions minimales dans le domaine du droit du travail par la conclusion et le respect de la présente convention.</li> </ul>	

**Article 2 Champ d'application<sup>4</sup>**

Article	Commentaire
<p>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.</p>	<p><i>Toute entreprise qui fournit des prestations de services à des tiers ou à d'autres départements (ne serait-ce qu'une fois) et qui occupe minimum 10 travailleurs (y compris des travailleurs non assujettis à la déclaration de force obligatoire) est soumise à la CCT Sécurité.</i></p> <p><i>La CCT est valable pour l'entreprise dès qu'au cours de l'année, elle occupe pour la première fois au minimum 10 collaborateurs (y compris les directeurs/trices ainsi que les collaborateurs administratifs).</i></p>

<sup>3</sup> Les passages en gris ne sont valables que pour les entreprises membres de l'AESS ainsi que pour les entreprises qui s'y soumettent volontairement.

<sup>4</sup> Le 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.

<p>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.</p>	<p><i>Les collaborateurs qui exécutent des tâches administratives ainsi que les directeurs/trices ne sont pas soumis à la CCT, aussi longtemps qu'ils/elles n'exécutent aucune tâche opérationnelle.</i></p> <p><i>L'ensemble des prestations opérationnelles fournies doivent être indiquées dans le formulaire de déclaration annuelle (cf. également le commentaire qui figure à l'art. 6 de la CCT Sécurité).</i></p>
<p>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/trice adhère à la CCT conformément à l'art. 356b CO.</p>	<p><i>Les directeurs ainsi que les collaborateurs administratifs qui sont salariés auprès d'une personne juridique et qui exécutent des tâches opérationnelles dans la branche des services de sécurité privés doivent également être titulaires d'un contrat de travail conforme à la CCT Sécurité.</i></p> <p><i>L'employeur est tenu d'informer les collaborateurs qui sont soumis à la CCT Sécurité au sujet de leur soumission.</i></p>
<p>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, dans les centrales d'alarme, dans la sécurité des aéroports (contrôle des personnes 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).</p>	

### Article 3 Liberté d'association

Article	Commentaire
<p>1. La liberté d'association est expressément reconnue par les parties contractantes. Les collaborateurs sont habilités à remplir des fonctions syndicales.</p>	<p><i>La CCT respecte expressément la liberté d'association, respectivement ladite liberté syndicale, autrement dit le droit d'être actif dans un groupe d'intérêt / un syndicat ou également de ne pas en faire partie ainsi que d'exercer une fonction syndicale (par ex. distribuer des informations). Il n'est pas permis de licencier ou de menacer un collaborateur de représailles en raison de son adhésion à un syndicat / un groupe d'intérêt.</i></p>

<p>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.</p>	
--	--

#### Article 4 Conventions d'entreprise

Article	Commentaire
<p>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.</p>	<p><i>La CoPa Sécurité peut approuver l'équivalence d'une CCT d'entreprise seulement à condition de recevoir une demande en ce sens de l'entreprise concernée. Tant qu'aucune décision n'a été prise à ce titre par la CoPa, la présente CCT de branche est valable, et ce de façon exclusive.</i></p>
<p>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.</p>	<p><i>Les entreprises suivantes disposent d'une CCT d'entreprise reconnue comme équivalente : Securitas SA, Securitrans SA et SecurePost SA.</i></p>

#### Article 5 Observation de la convention

Article	Commentaire
<p>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.</p>	
<p>2. L'application (observation) commune des dispositions de la convention collective incombe en principe à la CoPa. La CoPa dispose d'un règlement (<a href="#">règlement CoPa</a>) qui fait partie intégrante de la présente convention.</p>	

<p>3. La CoPa dispose des attributions et des compétences suivantes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. La CoPa décide de l'interprétation de la CCT, ainsi que des conventions collectives d'entreprise qu'elle juge équivalentes;</li> <li>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;</li> <li>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;</li> <li>d. La CoPa est responsable de l'encaissement des frais d'application.</li> </ol>	<p><i>Chaque année, la CoPa Sécurité effectue plusieurs contrôles. A ce titre, <u>chaque entreprise qui est active dans le domaine des services de sécurité peut être contrôlée</u>. Les différentes règles et dispositions sont disponibles dans <u>le règlement de procédure d'application de la CoPa Sécurité</u> (cf. également <a href="http://www.copa-securite.ch">www.copa-securite.ch</a>).</i></p>
<p>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 entre CHF 1'000.– et CHF 100'000.–. La peine conventionnelle doit être calculée de telle sorte que les employeurs et collaborateurs/trices 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. montant des prestations non accordées aux collaborateurs/trices;</li> <li>b. gravité des infractions à certaines dispositions de la CCT;</li> <li>c. autres circonstances, telles que récidive, infraction unique ou répétée, par négligence/ intentionnelle à la convention collective.</li> </ol>	
<p>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.</p>	

<p>6. Les employeurs déclarent chaque année leurs effectifs à la CoPa resp. à la VSSU ainsi que leur répartition selon les différentes catégories d'engagement selon l'art. 8 chiffre 1 ci-dessous.</p>	<p><i>Chaque entreprise qui est active dans la branche des services de sécurité reçoit, chaque début d'année, un formulaire de déclaration avec effet rétroactif pour l'année précédente. Les entreprises sont tenues de compléter la déclaration et de la retourner à la CoPa. Dans le formulaire de déclaration, l'ensemble des heures opérationnelles effectuées et le nombre de collaborateurs par catégorie d'engagement doivent être indiqués. La CoPa Sécurité se base sur les informations concernant les sociétés qui sont fournies par le registre du commerce.</i></p> <p><i>En cas de non réception de la déclaration, la CoPa se réserve le droit d'évaluer l'entreprise au regard des informations fournies par les autorités (par ex. informations fournies par les caisses de compensation).</i></p>
---	--

Vous trouverez sur notre site Internet [www.copa-securite.ch](http://www.copa-securite.ch) d'autres règlements et directives.

## Article 6 Frais d'application et de formation continue

Article	Commentaire
<p>1. Les employeurs et les collaborateurs/trices paient respectivement, selon chiffres 2 et 3 ci-après, une contribution aux frais d'application et de formation continue en couverture des frais occasionnés par l'application et l'observation de la CCT. Le montant est calculé sur la base d'emplois à plein temps (sans considérer si salaire mensuel ou à l'heure). Les emplois à temps partiel sont à convertir en emplois à plein temps. Le montant pour l'année correspondante est à virer à la CoPa au plus tard jusqu'au 30 juin.</p>	<p><i>La contribution versée par les collaborateurs/trices peut être retenue de leur salaire et doit être reversée à la CoPa Sécurité. La CoPa Sécurité recommande aux employeurs de remettre à leurs collaborateurs/trices une confirmation de paiement comme preuve de remboursement des frais d'application. En outre, la CoPa Sécurité propose que la couverture des frais d'application soit définie précisément entre les collaborateurs/trices et leur employeur dans leur contrat de travail.</i></p> <p><i>Etant donné que la CCT Sécurité est la seule convention à avoir été déclarée de force obligatoire par le Conseil fédéral dans le domaine de la branche des services de sécurité privés, les contributions doivent obligatoirement être payées, à moins qu'il n'existe une reconnaissance d'équivalence établie et une exonération de paiement délivrée par la CoPa Sécurité.</i></p> <p><i>Sur le site Internet <a href="http://www.copa-securite.ch">www.copa-securite.ch</a>, vous trouverez <a href="#">un modèle de formulaire pour la déclaration 2016</a>.</i></p>

<p>2. Tous les collaborateurs de la catégorie d'engagement A règlent une contribution aux frais d'exécution et de formation continue de CHF 60.– par année ou de 5.– par mois. Les collaborateurs/trices des catégories B et C règlent une contribution aux frais d'application et de formation continue de CHF –.03 par heure de travail effectuée. La retenue est effectuée directement sur le salaire du travailleur et doit être mentionnée sur le décompte de salaire. Le choix est toutefois laissé aux employeurs individuels de payer eux-mêmes la contribution des travailleurs ou de la retenir du salaire de ces derniers.</p>	<p><i>Base pour le calcul d'emplois à temps plein (catégorie d'engagement A) :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>par année : CHF 0.03 x 2'000 h = CHF 60.--</i></li> <li>• <i>par mois : CHF 60.-- / 12 mois = CHF 5.--</i></li> </ul>
<p>3. Tous les employeurs règlent une contribution annuelle aux frais d'application et de formation continue en relation avec la taille de l'entreprise. Elle s'élève pour chaque employeur à:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. CHF 250.– si l'entreprise compte 100 collaborateurs à plein temps ou moins, ou à</li> <li>b. CHF 500.– si l'entreprise compte plus que 100 mais moins que 1'001 collaborateurs à plein temps, ou à</li> <li>c. CHF 1'000.– si l'entreprise compte plus de 1'000 collaborateurs à plein temps.</li> </ol>	
<p>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/trices sont versés dans ce fonds. Les dispositions détaillées figurent dans un règlement séparé (<a href="#">règlement de l'emploi des contributions aux frais d'application et de formation continue</a>).</p>	

## Article 7 Cautiun

Article	Commentaire
<p>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.</p>	<p><i>Le dépôt de garantie ainsi que le compte de cautionnement sont bloqués par la banque. La caution doit être considérée comme un moyen de garantie.</i></p>

2. Les détails de la caution sont réglés à l'annexe 2.	
--	--

## Article 8 Catégories d'engagement

Article	Commentaire
<p>1. Il existe trois catégories d'engagement:</p> <p>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;</p> <p>B Collaboratrices et collaborateurs rétribués au mois bénéficiant d'un taux d'occupation fixe contractuel entre 901 et 1'800 heures par année civile;</p> <p>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.</p>	
<p>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:</p> <p>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 fin mars de l'année suivante.</p> <p>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.</p>	<p><i>Pour un/e collaborateur/ice de la catégorie C, le temps de travail maximal est fixé à 945h / an (900h + max. 5%), y compris indemnité vacances selon l'art 20 de la CCT ainsi que la majoration de temps de 10% (art. 12 CCT).</i></p> <p><i>Au lieu de maintenir délibérément le taux d'occupation contractuel à un niveau bas et de demander régulièrement aux collaborateurs / collaboratrices d'effectuer des heures supplémentaires, la CoPa recommande d'augmenter celui-ci de manière durable. Le fait de maintenir artificiellement le taux d'occupation contractuel à un niveau inférieur par rapport au nombre d'heures supplémentaires, effectuées de manière régulière, est considéré par la CoPa comme un moyen de contourner la CCT, et représente un manquement au principe de la bonne foi visé par l'art. 2 CC.</i></p>

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 d'entrée en service en cours d'année civile, le taux d'occupation doit être fixé au prorata à condition que le collaborateur/trice ait travaillé plus de trois mois.

*En cas de transfert dans la catégorie directement supérieure, le décompte du temps de travail établi à la fin de l'année civile concernée est considéré comme déterminant. Le changement de catégorie peut être effectué d'un commun accord de telle façon que les modifications unilatérales du contrat pour lesquelles des délais de préavis devraient être respectés ne jouent aucun rôle. Le changement automatique de catégorie doit être communiqué par écrit au collaborateur conformément à l'art. 330b CO.*

*Cette disposition vise à éviter les abus. Il s'agit d'empêcher qu'un collaborateur soit volontairement engagé dans la catégorie C avec un faible taux d'occupation puis qu'il travaille principalement à un taux d'occupation plus élevé (cat. B voire A). C'est la raison pour laquelle en cas de dépassements importants du taux d'occupation, l'ensemble des heures doivent être indemnisées (rétroactivement) au tarif de la catégorie supérieure. En cas d'indemnisation rétroactive selon les catégories B ou A d'un collaborateur qui a été engagé en catégorie C, les vacances doivent également être indemnisées selon l'art. 20, al 2 de la CCT.*

*Lorsqu'un travailleur est transféré dans la catégorie directement supérieure, il passe – en ce qui concerne les salaires minimums – en 1<sup>ère</sup> année de service de la catégorie concernée, sauf si les conditions définies à l'art. 16, al. 4 sont remplies. **Attention** : la règle relative aux années de service en cas de changement de catégorie est valable uniquement pour la classification salariale. Pour le calcul du droit aux vacances, de la durée de l'obligation de verser le salaire ainsi que des délais de protection et de congé, ce sont les dispositions ordinaires du CO qui sont valables.*

*Dans l'hypothèse où des collaborateurs sont engagés dans une catégorie inférieure et l'entreprise sait d'avance que ces derniers seront appelés à effectuer des heures opérationnelles supplémentaires, cette pratique peut être considérée comme un moyen de contourner la CCT.*

*Les années de service peuvent être reprises au bénéfice des collaborateurs dans la catégorie directement supérieure. En principe, en cas d'entrée en service en cours d'année civile, le taux d'occupation doit être fixé au prorata à condition que le/a collaborateur/trice ait travaillé plus de trois mois. Exemple : un/e collaborateur/trice de la catégorie B dispose d'un taux d'occupation contractuel de 1'200*

	<p><i>heures/an. Si celui-ci débute son activité le 1<sup>er</sup> juillet, il ne pourra pas travailler plus de 600 heures durant les six derniers mois de l'année afin de ne pas dépasser son taux d'occupation.</i></p> <p><i>L'exception des trois mois signifie aussi que l'on peut engager un/e collaborateur/trice dans la catégorie C à un taux d'occupation de 100% pour une durée limitée à 3 mois maximum (p. ex. des étudiants). Ceci n'est autorisé pour la catégorie C qu'une fois par année civile.</i></p> <p><i>La répétition de contrats / les contrats en chaîne (succession de plusieurs contrats de travail à durée déterminée) est/sont interdite/s.</i></p>
--	---

## Article 9 Engagement, période d'essai et licenciement

Article	Commentaire
<p>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.</p>	<p><i>Les salaires minimums (cf. annexe 1) doivent impérativement être respectés par catégorie d'engagement. Les travailleurs des catégories A et B reçoivent un salaire mensuel fixe. Les travailleurs de la catégorie C sont payés à l'heure. Les catégories d'engagement ainsi que la durée hebdomadaire moyenne de travail (selon art. 330b CO) doivent être indiquées dans le contrat de travail.</i></p> <p><i>Vous trouverez sous le lien suivant nos modèles de contrats de travail pour les collaborateurs rétribués au mois (catégories A et B) ainsi que pour les collaborateurs rétribués à l'heure (catégorie C) : <a href="#">modèles de contrats de travail pour les salaires mensuels et les salaires horaires</a>.</i></p>
<p>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.</p>	<p><i>La période d'essai ne peut, en principe, être mise en œuvre entre les mêmes parties qu'une seule fois, et ce pendant une durée de trois mois. Dans l'hypothèse où un contrat est résilié et un nouveau contrat est conclu, aucune nouvelle période d'essai ne peut être convenue (cf. art. 335b, al. 1 CO).</i></p>

3. Les délais de congé sont, de part et d'autre, fixés comme suit:	<i>Les délais de congé seront calculés en fonction de la durée des relations de travail à partir de la date d'entrée dans l'entreprise.</i>												
<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="175 282 528 331">Durée de l'engagement</th> <th data-bbox="528 282 815 331">Délai de congé</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="175 338 528 421">Période d'essai (14 premiers jours)</td> <td data-bbox="528 338 815 421">1 jour</td> </tr> <tr> <td data-bbox="175 427 528 510">Reste de la période d'essai</td> <td data-bbox="528 427 815 510">7 jours</td> </tr> <tr> <td data-bbox="175 517 528 600">Première année de service</td> <td data-bbox="528 517 815 600">1 mois, pour la fin du mois</td> </tr> <tr> <td data-bbox="175 607 528 689">De la 2e à la 9e année de service</td> <td data-bbox="528 607 815 689">2 mois, pour la fin du mois</td> </tr> <tr> <td data-bbox="175 696 528 779">Après la 9e année de service</td> <td data-bbox="528 696 815 779">3 mois, pour la fin du mois</td> </tr> </tbody> </table>	Durée de l'engagement	Délai de congé	Période d'essai (14 premiers jours)	1 jour	Reste de la période d'essai	7 jours	Première année de service	1 mois, pour la fin du mois	De la 2e à la 9e année de service	2 mois, pour la fin du mois	Après la 9e année de service	3 mois, pour la fin du mois	
Durée de l'engagement	Délai de congé												
Période d'essai (14 premiers jours)	1 jour												
Reste de la période d'essai	7 jours												
Première année de service	1 mois, pour la fin du mois												
De la 2e à la 9e année de service	2 mois, pour la fin du mois												
Après la 9e année de service	3 mois, pour la fin du mois												
4. Les intéressés doivent être informés de la résiliation des rapports de travail au plus tard le dernier jour avant le début du délai de congé.													
5. En cas de licenciement immédiat, la Commission d'entreprise, le/la délégué(e) des employé(e)s ou la CoPa en sont informées le plus rapidement possible.	<i>Pour des raisons de preuve, cette communication doit se faire par écrit ou au moins de manière électronique (protocole, mail, sms, etc.).</i>												

## 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.	<i>Tous les travailleurs doivent suivre une formation de base de 20 heures. Le type de prestation de sécurité ainsi que le taux d'occupation ne jouent, en l'espèce, aucun rôle. L'employeur doit également dispenser cette formation aux travailleurs qui travaillaient déjà dans la branche de la sécurité.</i>
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.	<i>La formation de base et les frais occasionnés correspondants comme les frais d'examen et les coûts de formation doivent également être pris en charge par l'employeur lorsque les collaborateurs échouent à l'examen, à condition que ces derniers ne démissionnent pendant la période d'essai (art. 10, al. 2 CCT).</i>

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.	<p><i>La formation de base ne doit pas être réalisée pendant l'engagement, autrement dit pendant un service.</i></p> <p><i>La formation de base peut également être dispensée par un prestataire externe. Dans ce cas, la prise en charge des frais correspondants se fait également par l'employeur.</i></p> <p><i>Il est possible de remplacer la formation de base par une formation continue d'une durée identique (20 heures) pour les collaborateurs titulaires d'un brevet fédéral (EFA).</i></p>
5. La formation de base est réglée au niveau de l'entreprise dans un règlement de formation.	

## Article 11 Uniforme et équipement

Article	Commentaire
<p>1. Les vêtements de service (uniforme) et l'équipement nécessaires au travail des collaborateurs en uniforme sont mis à disposition aux frais de l'employeur. L'entretien soigneux des vêtements de service, ainsi que les petites réparations, incombent au collaborateur.</p>	<p><i>Chaque employeur doit équiper chaque collaborateur d'un uniforme. En cas de services/missions supplémentaires/occasionnel-le-s qui peuvent être effectué-e-s avec des vêtements portés au quotidien, ces derniers ne doivent pas être indemnisés par l'employeur tant que que l'entreprise n'impose pas une homogénéité trop importante des tenues ou l'apposition du logo de l'entreprise..</i></p> <p><i>Les vêtements sur lesquels le logo de l'entreprise est apposé ainsi que les bottes de combat sont considérés comme des vêtements de service. La mise à disposition d'équipements, y compris du matériel de rechange nécessaire, est gratuite pour le collaborateur.</i></p> <p><i>La CoPa considère comme faisant partie de l'équipement des collaborateurs les cartes d'identification exigées par des institutions (comme par ex. les certificats de domicile pour le concordat romand et le concordat du Tessin). Ces frais sont à la charge de l'employeur.<sup>5</sup></i></p>

<sup>5</sup> Changement du commentaire CCT en fonction de la décision E 2018-557 du 16.03.2018.

<p>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.</p>	<p><i>Afin de garantir la restitution de l'équipement et de l'uniforme, la CoPa considère comme recevable une retenue du salaire jusqu'à concurrence d'un montant maximal de CHF 250.--.</i></p> <p><i>Pour les collaborateurs dont le taux d'occupation est peu élevé, la CoPa recommande que cette retenue soit effectuée sur le dernier salaire mensuel après la résiliation du contrat de travail.</i></p> <p><i>Les travailleurs doivent être informés par avance et par écrit de la retenue du salaire (contrat de travail ou règlement d'entreprise).</i></p>
--	--

## Article 12 Durée du travail

Article	Commentaire
<p>1. La durée annuelle du travail comprend les heures au cours desquelles un travail est effectivement fourni, de même que les pauses payées et les vacances. Les jours libres, selon art. 15 al. 1 CCT en sont exclus.</p>	<p><i>En règle général, est considéré temps de travail le temps qui est assigné par l'employeur aux collaborateurs, autrement dit :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>le temps pendant l'engagement / le service ;</i></li> <li>- <i>le temps utilisé pour récupérer du matériel ou passer prendre une personne ou un véhicule avant/après le début du service, et ce à la demande de l'employeur ;</i></li> <li>- <i>des formations imposées par l'employeur ;</i></li> <li>- <i>des réunions (séances) et des briefings ;</i></li> <li>- <i>le temps de présence ordonné effectif dans un lieu défini par l'employeur ;</i></li> <li>- <i>le temps de déplacement selon l'art. 12, al. 3 de la CCT Sécurité.</i></li> </ul> <p><i>Les prestations de travail suivantes ne sont pas considérées comme temps de travail effectif selon la CCT :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>le service de piquet (en fonction des demandes de l'employeur – cf. également le commentaire sous l'art. 12, ch. 3 de la CCT) ;</i></li> <li>- <i>passer prendre un/e collègue de travail sans que cela ait été demandé par l'employeur ;</i></li> <li>- <i>le temps de déplacement selon l'art. 18 de la CCT Sécurité ;</i></li> <li>- <i>le temps dont les collaborateurs ont besoin pour prendre ponctuellement leur service.</i></li> </ul>

<p>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.</p>	<p><i>La majoration de temps s'applique aux jours travaillés qui comprennent aussi bien les jours fériés que les dimanches. Elle n'est décomptée qu'une seule fois (et non à deux reprises). Le lieu d'engagement principal défini contractuellement est déterminant pour les jours fériés cantonaux.</i></p> <p><i>Le supplément pour les vacances se calcule toujours sur le montant du salaire brut correspondant aux heures effectuées, y compris la majoration de temps de 10% (cf. commentaire sous l'art. 20, al. 2 de la CCT).</i></p> <p><i>Il peut être déduit de la teneur de l'art. 12, al. 2 de la CCT qu'une majoration de temps de 6 minutes (resp. 10%) par heure doit être accordée. En l'occurrence, il ne s'agit pas d'une disposition salariale, mais au contraire d'une disposition sur le temps de travail. Cela signifie que le temps supplémentaire (en l'espèce, 6 minutes, resp. 10% par heure) doit être additionné à chaque heure de travail effectuée, et ce n'est qu'après, sur la base de la somme obtenue selon la formule « temps de travail x salaire horaire », le salaire dû peut être déterminé et payé en conséquence. Pour les collaborateurs et les collaboratrices qui sont rétribué-e-s à l'heure, la majoration de temps ne peut pas être remplacée par un supplément en salaire. Comme mentionné ci-dessus, cette dernière doit également être calculée et accordée sous la forme d'un supplément en temps payé. En outre, la majoration de temps doit apparaître séparément dans le décompte du temps de travail et elle doit être ajoutée dans le calcul respectif du taux d'engagement (taux d'occupation).</i></p> <p><i>Pour les collaborateurs qui sont planifiés moins de 25 nuits par année civile, un supplément de salaire de 25 % s'applique selon la Loi sur le travail (LTr) (cf. art. 31, al. 3 OLT 1). Cf. <a href="#"><u>aide-mémoire sur la compensation en temps de 10% à accorder en cas de travail de nuit régulier</u></a>.</i></p>
---	--

<p>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.</p>	<p><i>Dans l'hypothèse où un employeur demande à ses collaborateurs de prendre plus tôt que prévu son service (par ex. pour recevoir des instructions), les collaborateurs doivent être rémunérés pour le temps supplémentaire effectué de la même manière que pour leur temps de travail ordinaire.</i></p> <p><i>L'art. 12, al. 3 de la CCT a également pour but que le temps passé par les collaborateurs lors de changements de sites soit considéré comme du temps de travail et payé comme tel.</i></p> <p><i>Les dispositions sur le service de piquet et le temps de travail qui ne sont pas définies dans la CCT sont disponibles sous le lien suivant:</i></p> <p><a href="https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Merkblätter_und_Checklisten/das-arbeitsgesetz--die-wichtigsten-arbeits--und-ruhezeitbestimmu.html">https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Merkblätter_und_Checklisten/das-arbeitsgesetz--die-wichtigsten-arbeits--und-ruhezeitbestimmu.html</a></p> <p><i>L'indemnisation pour des entraînements qui ne sont pas considérés comme du temps de travail doit être fixée dans un règlement.</i></p>
<p>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 être modifiée unilatéralement par l'employeur.</p>	<p><i>La CoPa recommande que le taux d'occupation hebdomadaire soit fixé dans le contrat de travail (cf. art. 330b CO).</i></p>
<p>5. Tous les collaborateurs/trices reçoivent de leur employeur un décompte écrit et clair du temps de travail. Celui-ci comprend les données relatives aux missions de travail effectives (mission, date et heure de début et de fin de la mission, majoration en temps, total des heures d'intervention par jour et par mois) et le temps de repos (pauses et congés), ainsi que le solde d'heures en plus et en moins, le solde de vacances, les jours de maladie et autres absences. L'employeur doit conserver les décomptes de temps de travail pendant au moins cinq ans.</p>	
<p>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.</p>	<p><i>Cette disposition est également valable lorsque des documents de l'entreprise sont incomplets (informations manquantes dans le décompte du temps de travail).</i></p>

**Article 13 Pauses**

Article	Commentaire
<p>1. Le travail doit être interrompu par des pauses d'au moins:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. un quart d'heure si la journée de travail dure plus de cinq heures et demie ininterrompues.</li> <li>b. une demi-heure si la journée de travail dure plus de sept heures ininterrompues.</li> <li>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.</li> </ul>	<p><i>Les pauses sont également réglées à l'art. 15 LTr.</i></p> <p><i>Selon la LTr et la CCT, les pauses doivent être prises au milieu d'une plage horaire de travail. Lorsque selon la CCT Sécurité et la LTr, le temps de déplacement est considéré comme temps de travail, il convient également de garantir le droit aux pauses.</i></p>
<p>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.</p>	<p><i>Les pauses sont considérées comme temps de travail (et elles doivent être payées) lorsque les collaborateurs ne peuvent pas quitter leur lieu de travail. Par place de travail, on entend tout endroit dans l'entreprise où le collaborateur doit effectuer le travail qui lui est confié. Cette règle est également valable lorsque le travailleur doit, pendant sa pause, être joignable ou prêt au service.</i></p>

**Article 14 Heures en plus et heures en moins**

Article	Commentaire
<p>1. La durée effective de travail (définie à l'art. 12) à la fin d'une année civile ne doit pas dépasser le taux d'occupation contractuel de +5 % (heures en plus) ou de -5 % (heures en moins). Ces dépassements du taux d'occupation sont à compenser par du temps libre ou à payer. Lors de dépassements plus importants, c'est la règle définie à l'article 8 ci-dessus qui s'applique. Le temps en moins jusqu'à concurrence de -5 % est reporté sur le décompte de temps de l'année suivante et doit être compensé par le temps de travail correspondant. Sont réservées les dispositions de la loi sur le travail sur le temps supplémentaire (art. 12 et 13 de la loi sur le travail).</p>	<p><b>Heures en moins</b></p> <p><i>A la fin d'une année civile, le temps en moins jusqu'à concurrence de - 5 % peut être reporté sur le décompte de temps de l'année suivante. Les heures en moins qui dépassent les - 5 % doivent, en principe, être supportées par l'employeur. Cela signifie que l'employeur est mis en demeure de payer ces heures dans la mesure où il ne peut pas prouver que ces heures en moins n'ont pas été effectuées pour un motif justifié imputable au travailleur.</i></p> <p><b>Heures en plus / Heures supplémentaires</b></p> <p><i>Les heures opérationnelles de travail qui sont fournies par les collaborateurs en plus de la durée du travail convenue par le contrat de travail sont réputées comme des heures supplémentaires (jusqu'à 50 h par semaine). Elles peuvent être indemnisées à hauteur de 100 % du salaire brut ou être compensées par du temps libre. Dans l'hypothèse où les heures supplémentaires fournies représentent un volume important, la CoPa recommande que celles-ci soient remboursées en cours d'année,</i></p>

	<p><i>autrement dit au fur et à mesure qu'elles sont réalisées.</i></p> <p><b>Travail supplémentaire</b></p> <p><i>La durée maximale de travail dans la branche de la sécurité s'élève à 50 heures par semaine (cf. également art. 22 OLT 1 et exceptions selon art. 5 OLT 2). Les heures qui sont fournies au-delà de la durée précitée sont réputées comme du travail supplémentaire.</i></p>
2. Le temps en plus à la fin des rapports de travail est payé au minimum sur la base des taux de salaires minimums définis à l'annexe 1.	

## Article 15 Jours libres

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).	<i>Le concept de 112 jours libres se base sur une semaine de travail de cinq jours qui doit être garantie sur la période de l'année civile.</i>
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.	<i>Cette réduction à un minimum de 90 jours est prévue par la CCT que de manière provisoire et en dernier recours. L'entreprise doit communiquer préalablement par écrit aux travailleurs la réduction temporaire des jours libres, la durée ainsi que les raisons de celle-ci.</i>
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/trices 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.	

<p>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.</p>	<p><i>Par jours libres, on entend les jours libres planifiés qui doivent, en principe, être connus deux semaines à l'avance. Des jours libres ne peuvent pas être accordés rétroactivement. Un jour libre comprend 24 heures ainsi que le temps de repos journalier ordinaire de 11 heures, c'est-à-dire de 35 heures entre chaque service.</i></p>
<p>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.</p>	<p><i>Lorsqu'un collaborateur qui quitte l'entreprise n'a pas bénéficié de la totalité des jours libres auxquels il avait droit, ces jours doivent être soit compensés pendant le délai de congé soit lui être payés à la fin des rapports de travail.</i></p>
<p>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.</p>	

## Article 16 Salaires

Article	Commentaire
<p>1. Les salaires minimaux par catégorie et par ancienneté sont fixés dans l'annexe 1.</p>	<p><i>Le calcul de l'ancienneté qui est pertinente pour les salaires minimums s'effectue de manière autonome par entreprise. Pour les collaborateurs de la catégorie C, sont considérées comme années de service toutes les années décomptées à partir du début des rapports de travail. Pour les collaborateurs de la catégorie A et B, ils commencent la 1<sup>ère</sup> année de service de la nouvelle catégorie, sauf si les conditions de l'art. 16, al. 4 sont remplies.</i></p> <p><i>C'est le lieu d'engagement principal défini contractuellement qui est déterminant pour le salaire minimum cantonal de la catégorie C (cf. annexe 1 de la CCT).</i></p>
<p>2. En cas d'entrée en fonction avant le 1<sup>er</sup> juillet, l'année d'entrée en fonction est considérée comme première année de service.</p>	<p><i>En cas d'entrée en fonction avant le 30 juin, la 1<sup>ère</sup> année de service sera prise en compte à partir de cette année. En cas d'entrée après le 1<sup>er</sup> juillet, la 1<sup>ère</sup> année de service sera prise en compte à partir de l'année suivante.</i></p>
<p>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.</p>	
<p>4. Les collaborateurs qui, au moment du passage dans une catégorie d'engagement</p>	

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 <sup>e</sup> 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.	<i>L'assurance indemnité journalière maladie doit être conclue aussi bien pour les travailleurs qui sont rétribués au mois que pour les travailleurs qui sont rétribués à l'heure.</i>
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 <sup>e</sup> 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.	

<p>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.</p>	
---	--

## Article 18 Indemnisation des débours

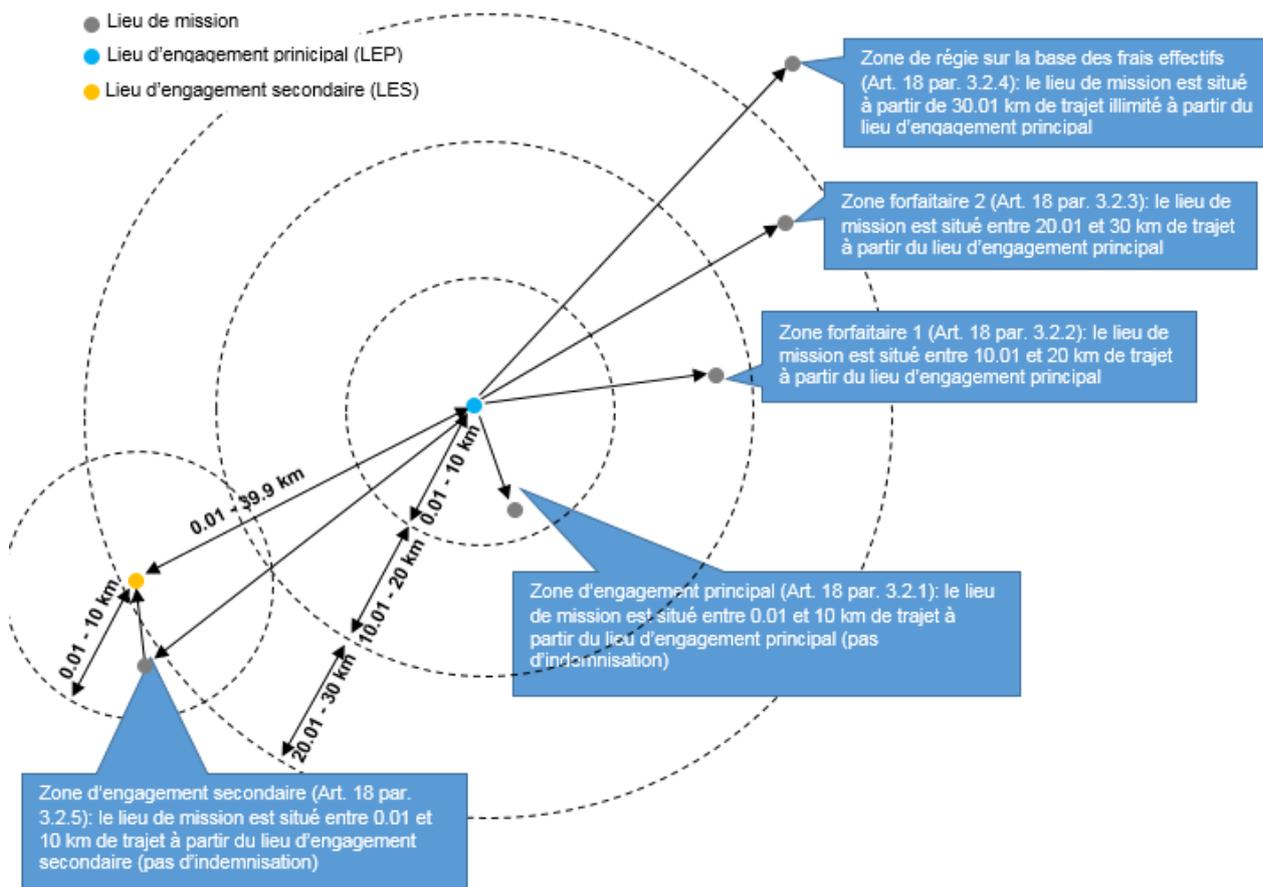
Article	Commentaire
<p>1. Tout employeur est tenu de rembourser à ses collaboratrices et collaborateurs les débours nécessaires en cas de travail à l'extérieur. Le remboursement des débours comprend notamment l'indemnisation des frais de déplacement, des temps de déplacement supplémentaires qui ne tombent pas sous le coup de l'art. 12 chiffre 3, ainsi que d'autres frais liés à un travail à l'extérieur.</p>	<p><i>Le nouvel article 18 relatif à l'„indemnisation des débours“ a été déclaré de force obligatoire par un arrêté du Conseil fédéral du 8 avril 2016 et est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2016. Etant donné que l'entrée en vigueur a été décidée dans un délai relativement court, les parties contractantes ont consenti, pour l'application du nouvel art. 18, une période transitoire jusqu'au 1<sup>er</sup> novembre 2016.</i></p> <p><i>L'indemnisation des temps de déplacement peut être calculée comme temps de travail effectif selon l'art. 12, al. 3 de la CCT à condition que les collaborateurs commencent leur service à partir du lieu d'engagement principal.</i></p> <p><i>Dans la mesure où des collaborateurs ont reçu pour mandat de récupérer un véhicule ou du matériel lors d'un précédent service payé, aucun remboursement des frais ne doit être effectué, à condition bien entendu que ces derniers ne sont pas tenus de les retourner en extra à la fin du service.</i></p>
<p>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</p>	<p><i>Les lieux d'engagement doivent être précisément définis dans le contrat. Autrement dit, cela signifie que leur adresse exacte doit être précisée (n° de la rue, rue, commune). Cette règle est également valable pour les lieux de service habituels convenus par contrat. Ces derniers doivent également être définis moyennant une adresse. Une place de parking sans adresse n'est pas considérée comme un lieu d'engagement contractuel valable.</i></p> <p><i>Lorsqu'une filiale est définie comme un lieu d'engagement, celle-ci doit figurer au registre du commerce, afin qu'il soit garanti que celle-ci n'existe pas uniquement que sur papier.</i></p> <p><i>L'art. 18, al. 2 de la CCT dispose que les deux lieux d'engagement à fixer par contrat peuvent se situer aux lieux de mission réguliers du collaborateur. Pour les partenaires sociaux, un seul lieu de mission du collaborateur peut être</i></p>

<p>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.</p>	<p><i>défini comme lieu d'engagement. La seule exception réside dans l'hypothèse où le collaborateur travaille pour moitié dans chacun des deux lieux de mission. Dans ce cas et uniquement dans ce cas, les deux lieux d'engagement peuvent se situer aux deux lieux de mission du collaborateur.</i></p> <p><i>Sur chaque lieu de mission, les travailleurs doivent disposer d'un accès aux toilettes ainsi qu'à des locaux de repos (art. 32, al 3 OLT 3)</i></p> <p><i>Toutes les zones forfaitaires sont calculées pour un trajet aller / retour.</i></p>
<p>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:</p>	<p><i>Les frais de déplacement selon l'art. 18 de la CCT sont des frais. Selon la CCT, le temps de trajet n'est pas décompté comme temps de travail.</i></p> <p><i>L'indemnité pour le temps de trajet est soumise à l'AVS.</i></p> <p><i>Le temps de trajet supplémentaire doit être pris en compte au moment de la vérification du respect de la durée maximale quotidienne et hebdomadaire de travail.</i></p> <p><b>Attention</b> : la LTr décompte le temps de trajet supplémentaire comme temps de travail.</p>
<p>3.1. Lorsque les collaborateurs/trices ne disposent que d'un seul lieu d'engagement, comme suit:</p>	
<p><b>Article 18, ch. 3.1 – un lieu d'engagement est défini contractuellement</b></p> <p>● le lieu de mission ● Lieu d'engagement</p> <p>Zone de régie sur la base des frais effectifs (Art. 18 par. 3.1.4): le lieu de mission est situé à partir de 30.01 km de trajet illimité à partir du lieu d'engagement</p> <p>Zone forfaitaire 2 (Art. 18 par. 3.1.3): le lieu de mission est situé entre 20.01 et 30 km de trajet à partir du lieu d'engagement</p> <p>Zone forfaitaire 1 (Art. 18 par. 3.1.2): le lieu de mission est situé entre 10.01 et 20 km de trajet à partir du lieu d'engagement</p> <p>Zone d'engagement (Art. 18 par. 3.1.1): le lieu de mission est situé entre 0.01 et 10 km de trajet à partir du lieu d'engagement (pas d'indemnisation)</p>	

<p>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)</p> <p>- en règle générale      pas d'indemnisation</p>	
<p>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)</p> <p>- pour les frais de déplacement      forfait CHF 7.00</p> <p>- pour le temps de trajet      forfait CHF 5.60</p>	
<p>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)</p> <p>- pour les frais de déplacement      forfait CHF 21.00</p> <p>- pour le temps de trajet      forfait CHF 16.80</p>	
<p>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) :</p> <p>- pour les frais de déplacement      frais effectifs [(2 x distance LEP-&gt;lieu de mission) – (2 x 10 km)] x CHF 0.70</p> <p>- pour le temps de trajet      frais effectifs [(2 x distance LEP-&gt;lieu de mission) – (2 x 10 km)] x CHF 0.32</p>	

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:

*Article 18, ch. 3.2 - un lieu d'engagement principal (LEP) ainsi qu'un lieu d'engagement secondaire (LES) sont définis contractuellement. LEP et LES sont espacés de moins de 40 km selon le programme de navigation (google maps).*



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

- en règle générale pas d'indemnisation

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

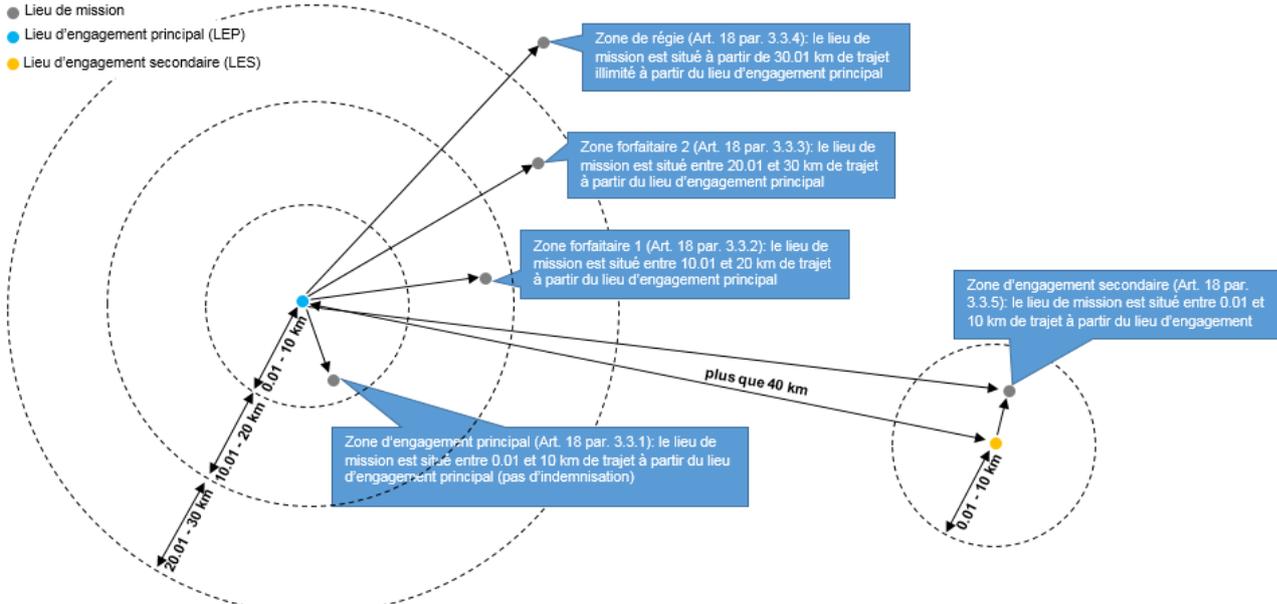
- pour les frais de déplacement forfait CHF 7.00

- 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)

- pour les frais de déplacement forfait CHF 21.00

- pour le temps de trajet forfait CHF 16.80

<p>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) :</p> <p>- pour les frais de déplacement      frais effectifs [(2 x distance LEP-&gt; lieu de mission) – (2 x 10 km)] x CHF 0.70</p> <p>- pour le temps de trajet      frais effectifs [(2 x distance LEP-&gt; lieu de mission) – (2 x 10 km)] x CHF 0.32</p>	
<p>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)</p> <p>- en règle générale      pas d'indemnisation</p> <p>La zone d'engagement secondaire est prioritaire sur toutes les zones forfaitaires ainsi que sur la zone de régie.</p>	
<p>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:</p>	
<p>Article 18, ch. 3.3 - un lieu d'engagement principal (LEP) ainsi qu'un lieu d'engagement secondaire (LES) sont définis contractuellement. LEP et LES <u>sont espacés de 40 km et plus</u> selon le programme de navigation (google maps).</p>  <p>● Lieu de mission ● Lieu d'engagement principal (LEP) ● Lieu d'engagement secondaire (LES)</p> <p>Zone de régie (Art. 18 par. 3.3.4): le lieu de mission est situé à partir de 30.01 km de trajet illimité à partir du lieu d'engagement principal</p> <p>Zone forfaitaire 2 (Art. 18 par. 3.3.3): le lieu de mission est situé entre 20.01 et 30 km de trajet à partir du lieu d'engagement principal</p> <p>Zone forfaitaire 1 (Art. 18 par. 3.3.2): le lieu de mission est situé entre 10.01 et 20 km de trajet à partir du lieu d'engagement principal</p> <p>Zone d'engagement principal (Art. 18 par. 3.3.1): le lieu de mission est situé entre 0.01 et 10 km de trajet à partir du lieu d'engagement principal (pas d'indemnisation)</p> <p>Zone d'engagement secondaire (Art. 18 par. 3.3.5): le lieu de mission est situé entre 0.01 et 10 km de trajet à partir du lieu d'engagement</p> <p>plus que 40 km</p>	
<p>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)</p> <p>- en règle générale      pas d'indemnisation</p>	

<p>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)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pour les frais de déplacement      forfait CHF 7.00</li> <li>- pour le temps de trajet              forfait CHF 5.60</li> </ul>	
<p>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)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pour les frais de déplacement      forfait CHF 21.00</li> <li>- pour le temps de trajet              forfait CHF 16.80</li> </ul>	
<p>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) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pour les frais de déplacement      frais effectifs [(2 x distance LEP-&gt;lieu de mission) – (2 x 10 km)] x CHF 0.70</li> <li>- pour le temps de trajet              frais effectifs [(2 x distance LEP-&gt;lieu de mission) – (2 x 10 km)] x CHF 0.32</li> </ul>	
<p>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)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pour les frais de déplacement      forfait, sur la base [(2 x distance LEP-&gt;LES) – (2 x 40 km)] x CHF 0.70</li> <li>- pour le temps de trajet              forfait, sur la base [(2 x distance LEP-&gt;LES) – (2 x 40 km)] x CHF 0.32</li> </ul> <p>La zone d'engagement secondaire est prioritaire sur la zone de régie.</p>	
<p>4. Le remboursement des frais de déplacement susmentionné s'applique pour autant qu'une voiture privé ou une moto soit utilisé/e. Les éventuels passagers et les conducteurs de véhicules de service sont uniquement indemnisés pour le temps de trajet. Dans l'hypothèse où les collaborateurs/trices utilisent les transports publics, le prix des billets nécessaires, en 2<sup>ème</sup> classe, sera</p>	

remboursé au titre des coûts de transport.	
<p>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 met un véhicule de service à la disposition du/de la collaborateur/trice ou organise le transport sous une autre forme en prenant à sa charge tous les frais y afférents.</p>	
<p>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.</p>	<p><i>Lorsqu'une clé ou un véhicule doivent être récupérés sur le site de l'entreprise ou à la base logistique, le temps de travail doit être décompté à partir du retrait de celle/lui-ci (cf. également art. 12, al. 3 de la CCT).</i></p>
<p>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.</p>	<p><i>En cas de solutions forfaitaires remplaçant les débours par la mise à disposition d'un moyen de transport collectif spécifique (il est ici question de transport de personnes de plus de 8 personnes en plus du chauffeur / conducteur), le transport peut être effectué par le personnel propre de l'entreprise, à condition que, le cas échéant, l'ensemble des autorisations nécessaires aient été accordées.</i></p> <p><i>Par « représentants des travailleurs selon la loi sur la participation », on entend la commission d'entreprise dûment élue. Le <a href="#">formulaire pour les solutions forfaitaires</a> correspondant est disponible sur notre site Internet.</i></p>
<p>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.</p>	<p><i>Le trajet aller-retour doit être en principe décompté à partir du 1<sup>er</sup> lieu de mission.</i></p>
<p>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.</p>	<p><i>Il n'est pas possible de modifier transitoirement le lieu d'engagement afin qu'un lieu de mission soit défini contractuellement pendant une période déterminée.</i></p>

<p>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.</p>	<p><i>Afin que le décompte de frais soit effectivement compréhensible, celui-ci doit être présenté de manière claire et plausible pour un contrôleur. D'éventuelles ambiguïtés seront interprétées au détriment de l'employeur (comme par ex. lieu de mission : „Coop Berne“ au lieu de „Coop Berne Gare“).</i></p>
---	---

## Article 19 Allocations

Article	Commentaire
<p>1. Les collaborateurs ayant réussi le brevet fédéral d'agent de sécurité et de surveillance ou pour la protection de personnes et de biens touchent, en plus des taux minimaux, un supplément d'au moins CHF 200.– par mois (pour une durée de travail annuel de 2000 heures et au prorata pour les employé(e)s à temps partiel) ou une indemnité d'au moins CH 1.20 par heure.</p>	<p><i>Le supplément doit être versé aux collaborateurs ayant réussi le brevet fédéral d'agent de sécurité et de surveillance ou pour la protection de personnes et de biens à partir de la date de délivrance du diplôme. En règle générale, le supplément doit être ajouté au salaire versé jusqu'alors.</i></p>
<p>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.</p>	



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
<p>1. Lorsque les événements suivants tombent sur un jour de travail régulier, les collaborateurs ont droit aux congés payés supplémentaires suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. en cas de mariage / enregistrement de partenariat du collaborateur 3 jours de travail;</li> <li>b. en cas de mariage / enregistrement de partenariat d'un enfant 1 jour de travail;</li> <li>c. en cas de naissance de ses propres enfants 1 jour de travail;</li> <li>d. en cas de décès du conjoint/partenaire enregistré, d'un enfant, du père ou de la mère du collaborateur 3 jours de travail;</li> <li>e. en cas de décès de frères et sœurs, des grands-parents ou des beaux-parents du collaborateur 1 jour de travail;</li> <li>f. en cas de changement de domicile (max. 1 fois</li> </ul>	<p><i>En raison de la protection de la personnalité, les collaborateurs ont le droit de prendre congé lorsque les événements qui sont énumérés dans la CCT surviennent. Par „jour de travail régulier“, on entend les jours au cours desquels les collaborateurs travaillent normalement. Dans l'hypothèse où l'événement survient un jour de travail régulier, les collaborateurs ont le droit de prendre une journée de congé (jour de libre). La CoPa recommande qu'une échelle plus généreuse soit définie pour les collaborateurs dont le taux d'occupation est élevé.</i></p> <p><i>Du point de vue de la CoPa, un jour libre doit en règle générale être garanti et payé aux collaborateurs dont le taux d'occupation est de 100 %.</i></p>

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/trices 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: <ul style="list-style-type: none"> <li>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): <ul style="list-style-type: none"> <li>- Célibataires sans charge de famille: 50 % du salaire;</li> <li>- Mariés et célibataires avec charge de famille: 90 % du salaire.</li> </ul> </li> <li>b. pendant les autres périodes de service obligatoire jusqu'à 4 semaines par année civile: 100 % du salaire. Cette disposition s'applique aussi aux volontaires pour service long après avoir achevé la formation militaire de base.</li> </ul>	
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).	

<p>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.</p>	
--	--

### Article 23 Salaire en cas de décès

Article	Commentaire
<p>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:</p> <p>a. jusqu'à 5 ans de service                      1 mois de salaire</p> <p>b. après plus de 5 ans de service                      2 mois de salaire</p> <p>c. après plus de 20 ans de service pour les collaborateurs rétribués au mois                      3 mois de salaire</p>	<p><i>Le nombre d'années de service (ancienneté) qui est pris en compte pour le calcul du droit au salaire en cas de décès est calculé à partir de l'année d'entrée dans l'entreprise.</i></p> <p><i>Pour les collaborateurs de la catégorie C (salaires rétribués à l'heure), le salaire sera calculé sur la base de la moyenne des 9 derniers mois.</i></p>

### Article 24 Allocations pour enfants

Article	Commentaire
<p>1. Les allocations pour enfants sont versées conformément aux dispositions légales.</p>	<p><i>Les réglementations cantonales sont déterminantes pour le montant des allocations familiales (art. 7 de la <a href="#">Loi sur les allocations familiales</a>). En cas de doute, la caisse de compensation compétente peut être contactée.</i></p>

### Article 25 Prévoyance professionnelle

Article	Commentaire
<p>1. L'employeur assure les collaborateurs selon les directives légales sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité.</p>	
<p>2. Est assuré au minimum le salaire moyen</p>	

soumis à l'AVS, 13 <sup>e</sup> salaire compris, tout en tenant compte de la déduction de coordination légale.	
3. A partir du 1 <sup>er</sup> 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.	<i>L'inscription d'une poursuite au registre de l'office des poursuites n'est pas en soi une preuve de l'existence de problèmes financiers. Si des poursuites ont été inscrites, les collaborateurs sont tenus d'en informer leur employeur ainsi que d'en expliquer les circonstances. Inversement, un acte de défaut de biens est une preuve suffisante qu'il existe des problèmes financiers.</i>
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.	<sup>6</sup>
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.	<i>Un renvoi sans avertissement préalable en raison de problèmes financiers cachés peut seulement être prononcé dans des cas absolument exceptionnels (par ex. un endettement très important et / ou un grave abus de confiance vis-à-vis de l'employeur).</i>

<sup>6</sup> Modification du commentaire de CCT selon E2018-509 du 26. Janvier 2018

## 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 pour les méthodes de travail, le concept de sécurité et les affaires commerciales de l'employeur et de ses clients.	<i>Les collaborateurs sont tenus de traiter les secrets d'affaires de manière confidentielle. L'obligation de confidentialité n'a cependant rien à voir avec l'interdiction de faire concurrence et elle n'est pas une base juridique appropriée pour interdire l'engagement par une autre entreprise.</i>

## 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.	<i>Les travailleurs peuvent désigner de manière indépendante tant leurs délégués que les membres de la commission d'entreprise. Il ne doit toutefois pas s'agir d'un représentant ou d'un membre de la direction de l'entreprise ou de personnes qui ne sont pas soumises à la CCT. Pour l'organisation de l'élection, l'employeur est, sur le plan logistique, coresponsable. Seuls les collaborateurs sont toutefois éligibles. Tous les travailleurs doivent avoir la possibilité de se présenter aux élections. Les informations concernant les élections doivent, soit être placées à un endroit bien visible par l'ensemble des collaborateurs, soit être adressées à chaque collaborateur (par e-mail ou par la poste). Même si cet article n'est valable que pour les membres de l'AESS ainsi que pour les entreprises qui se sont soumises volontairement à la CCT, les dispositions légales de <a href="#">la loi sur la participation</a> doivent au minimum être respectées.</i>
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.	<i>Le contenu du règlement de la commission d'entreprise doit être rédigé selon <a href="#">la loi sur la participation</a>. Les modèles de règlement d'Unia peuvent être demandés au secrétariat de la CoPa.</i>

**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.	<i>La CoPa Sécurité examine uniquement le respect de la CCT. L'examen de la conformité des contrats de travail individuels n'entre pas dans son domaine de compétence. Lorsqu'il existe des litiges entre les parties, ces derniers doivent être jugés devant un tribunal. Les travailleurs peuvent, dans des cas comme celui-ci, demander le soutien d'un syndicat.</i>

**Article 30 Durée de la convention**

Article	Commentaire
1. La présente convention est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2014 pour autant qu'elle ait été déclarée au préalable de force obligatoire par le Conseil fédéral. Dans ce cas, elle remplace la précédente convention, sous réserve de l'article 33 ci-après.	
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 2016.	
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. <a href="#">le règlement de l'emploi des contributions aux frais d'application et de formation continue</a> ; d. <a href="#">le règlement de la CoPa</a> .	
2. Au niveau de l'entreprise, les règlements suivants sont prévus: a. règlement de la Commission d'entreprise du personnel de sécurité b. règlement de la formation.	

**Article 33 Dispositions transitoires**

Article	Commentaire
1. Les collaborateurs touchant un salaire dépassant le salaire minimum de leur nouvelle catégorie d'engagement après le classement dans une des trois nouvelles catégories ne peuvent pas être rétrogradés au niveau de celui-ci pendant les cinq ans qui suivent l'entrée en vigueur de la nouvelle CCT en vertu de la garantie des droits acquis.	<i>Un licenciement ou un congé-modification accompagné d'une adaptation du taux d'engagement est possible dans le respect des délais impartis. La garantie des droits acquis concerne le salaire relatif, autrement dit le salaire horaire moyen (par ex. une année civile) avant/après.</i>
2. Les collaborateurs et collaboratrices dont les rapports de travail ont débuté avant le 31 décembre 2013 doivent être reclassés dans la nouvelle catégorie d'engagement correcte d'ici à fin 2014.	

**AESS**

Association des entreprises suisses  
des services de sécurité

H. Winzenried  
Président

R. Casutt  
Secrétaire général

**Unia**

Le Syndicat

V. Alleva  
Présidente

V. Polito  
Membre du CD

## Annexe 1: Salaires minimums

### Catégorie d'engagement A :

Années de service	Salaire minimum Temps de travail annuel de 2000 heures
1 <sup>ère</sup>	*CHF 52'400.--
2 <sup>ème</sup>	CHF 53'495.--
3 <sup>ème</sup>	CHF 55'120.--
4 <sup>ème</sup>	CHF 56'545.--
5 <sup>ème</sup>	CHF 57'655.--
6 <sup>ème</sup>	CHF 58'230.--
7 <sup>ème</sup>	CHF 58'600.--
8 <sup>ème</sup>	CHF 58'980.--
9 <sup>ème</sup>	CHF 59'360.--
10 <sup>ème</sup>	CHF 59'720.--
11 <sup>ème</sup>	CHF 60'100.--
12 <sup>ème</sup>	CHF 60'480.--
Dès la 13 <sup>ème</sup>	*CHF 60'900.--

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

### Catégorie d'engagement B:

Années de service	Salaire minimum Temps de travail annuel de 1400 heures
1 <sup>ère</sup>	*CHF 34'300.--
2 <sup>ème</sup>	CHF 34'860.--
3 <sup>ème</sup>	CHF 35'770.--
4 <sup>ème</sup>	CHF 36'680.--
5 <sup>ème</sup>	CHF 37'100.--
Dès la 6 <sup>ème</sup>	*CHF 37'450.--

1. Les salaires annuels minimaux sont adaptés en fonction du temps de travail. Celui-ci peut être compris entre 901 et 1800 heures.

### Catégorie d'engagement C :

Cantons	Salaires horaires <u>sans</u> indemnité de vacances 1 <sup>ère</sup> année de service	Salaires horaires <u>sans</u> indemnité de vacances A partir de la 2 <sup>e</sup> année	Salaires horaires <u>sans</u> indemnité de vacances A partir de la 3 <sup>ème</sup> année	*Salaires horaires <u>sans</u> indemnité de vacances A partir de la 4 <sup>ème</sup> année
ZH	CHF 23.20	CHF 23.55	CHF 23.90	*CHF 24.25
BS, BL, GE	CHF 22.70	CHF 23.05	CHF 23.40	*CHF 23.75
Autres	CHF 22.20	CHF 22.50	CHF 22.85	*CHF 23.20

\* nouveaux salaires minimums à partir de 2017

## Salaires minimums convoyage de fonds (CIT) / transport de valeurs

### Catégorie d'engagement A:

Années de service	Salaire minimum Temps de travail annuel de 2000 heures
1 <sup>ère</sup>	*CHF 52'400.--
2 <sup>ème</sup>	CHF 53'495.--
3 <sup>ème</sup>	CHF 54'915.--
4 <sup>ème</sup>	CHF 56'020.--
5 <sup>ème</sup>	CHF 57'100.--
6 <sup>ème</sup>	CHF 57'470.--
7 <sup>ème</sup>	CHF 57'840.--
8 <sup>ème</sup>	CHF 58'205.--
9 <sup>ème</sup>	CHF 58'575.--
10 <sup>ème</sup>	CHF 58'940.--
11 <sup>ème</sup>	CHF 59'305.--
12 <sup>ème</sup>	CHF 59'665.--
Dès la 13 <sup>ème</sup>	*CHF 60'085.--

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

### Catégorie d'engagement B:

Années de service	Salaire minimum Temps de travail annuel de 1400 heures
1 <sup>ère</sup>	*CHF 33'950.--
2 <sup>ème</sup>	CHF 34'510.--
3 <sup>ème</sup>	CHF 35'420.--
4 <sup>ème</sup>	CHF 36'330.--

1. Les salaires annuels minimaux sont adaptés en fonction du temps de travail. Celui-ci peut être compris entre 901 et 1800 heures.

### Catégorie d'engagement C :

Cantons	Salaires horaires <u>sans</u> indemnité de vacances 1 <sup>ère</sup> année de service	Salaires horaires <u>sans</u> indemnité de vacances A partir de la 2 <sup>e</sup> année de service
ZH	CHF 23.20	CHF 23.55
BS, BL, GE	CHF 22.70	CHF 23.05
Autres	CHF 22.20	CHF 22.50

\* nouveaux salaires minimums à partir de 2017

## Annexe 2: Caution

1. Pour garantir les frais de contrôle et de procédure, y compris les peines conventionnelles ainsi que les frais d'application et de formation continue, chaque employeur qui fournit des prestations de sécurité au sens de l'art. 2 CCT est tenu de déposer avant le début du travail à l'attention de la CoPa une caution d'un montant de CHF 10'000.-- ou du montant équivalent en euros. La caution peut être déposée en espèces ou sous forme de garantie irrévocable d'une banque ou d'une assurance assujettie à l'autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA). Le droit à l'accès à la garantie bancaire ou d'assurance au profit de la CoPa doit être réglé avec la banque ou l'assurance et le but d'utilisation de cette garantie doit être mentionné explicitement. Les sûretés déposées en espèces seront placées par la CoPa sur un compte bloqué et rémunérées au taux d'intérêt fixé pour ce type de comptes. Les intérêts restent sur le compte et ne seront versés qu'à la libération de la caution, après déduction des frais administratifs.
2. Les entreprises sont exemptées de l'obligation de fournir des sûretés si la somme du mandat (rémunération selon le contrat) est inférieure à CHF 2'000.--. Cette exemption est valable durant une année civile. Lorsque la somme du mandat se situe entre CHF 2'000.-- et CHF 20'000.-- par année civile, la caution est de CHF 5'000.--. Le montant intégral des sûretés, soit 10'000.-- CHF, doit être fourni si la somme du mandat est supérieure à CHF 20'000.--. Si la somme du mandat est inférieure à CHF 2'000.--, l'entreprise est tenue de soumettre le contrat d'entreprise à la CoPa.
3. Les sûretés ne doivent être versées qu'une seule fois sur le territoire de la Confédération. La caution sera imputée sur les éventuelles demandes de caution résultant d'autres conventions collectives de travail de force obligatoire. Il appartient à l'entreprise de prouver par écrit qu'une caution a déjà été fournie.
4. La caution est utilisée dans l'ordre suivant pour couvrir les droits justifiés de la CoPa:
  - a. es peines conventionnelles, les frais de contrôle et de procédure conformément à l'article 5 CCT;
  - b. ainsi que pour le paiement des frais d'application et de formation continue conformément à l'article 6 CCT.
5.
  - a. Lorsque la CoPa constate une infraction à des dispositions pour lesquelles la caution sert de sûreté au sens du chiffre 1 de la présente annexe, elle fait parvenir à l'employeur un rapport de contrôle provisoire pour lui permettre de prendre position. Cette prise de position doit intervenir dans les 30 jours. Un seul délai de prolongation de 14 jours supplémentaires peut être accordé à l'employeur. La CoPa examine ensuite le rapport de contrôle provisoire ainsi que la prise de position. Elle peut lui demander une nouvelle prise de position. En cas d'infraction constatée contre la CCT, le comité de la CoPa décide de sanctions éventuelles et d'une suite de dépens incluant la caution. Cette décision sera motivée par écrit et notifiée à l'entreprise contrôlée qui aura 15 jours pour s'acquitter du montant à régler. Si tel n'est pas le cas, la CoPa peut utiliser la caution.
  - b. Si les conditions du chiffre 5.1 sont remplies, la CoPa est autorisée sans autre à exiger de l'organisme compétent (banque ou assurance) le paiement proportionnel ou intégral de la caution (en fonction de la peine conventionnelle ainsi que des frais de contrôle et de procédure et/ou du montant des contributions aux frais d'application et de formation continue), ou à procéder à la compensation correspondante avec la caution en espèces.
  - c. Après utilisation de la caution, la CoPa informe l'employeur par écrit dans les 10 jours de la date et de l'étendue de la caution. Elle lui explique en même temps dans un rapport écrit les raisons pour lesquelles elle a utilisé la caution et comment se compose le montant

utilisé.

- d. En cas d'utilisation de la caution, la CoPa doit signaler par écrit à l'employeur qu'en cas d'utilisation, une action peut être engagée auprès du tribunal compétent au siège de la commission. Seul le droit suisse est applicable dans ce cas.
6. L'employeur est tenu de reconstituer la caution dans un délai de 30 jours ou avant le début d'un nouveau travail relevant du domaine d'application de la déclaration de force obligatoire.
7. Les employeurs qui ont déposé une caution peuvent en demander la libération à la CoPa par écrit dans les cas suivants:
  - a. si l'employeur exerçant dans le domaine d'application de la CCT de force obligatoire a définitivement cessé son activité dans la branche de la sécurité (en droit et en fait);
  - b. dans le cas des entreprises détachant des travailleurs et exerçant dans le domaine de la CCT de force obligatoire, au plus tôt six mois après la fin du mandat.Dans les cas mentionnés ci-dessus, les conditions suivantes doivent obligatoirement toutes être remplies:
  - A les droits découlant de la CCT comme les peines conventionnelles, les frais de contrôle et de procédure ainsi que les frais d'application et de formation continue doivent être dûment réglés;
  - B la CoPa n'a constaté aucune violation des dispositions de la CCT et l'ensemble des procédures de contrôle sont terminées.
8. Si un employeur ne verse pas la caution demandée malgré un rappel, il est sanctionné par une peine conventionnelle jusqu'à concurrence de la caution à fournir et des frais de procédure fixés. Le paiement de la peine conventionnelle ne libère pas l'employeur de son obligation de verser une caution.
9. La CoPa peut déléguer tout ou partie de la gestion de la caution.
10. En cas de litige, les tribunaux compétents sont ceux du siège de la CoPa. Seul le droit suisse est applicable.





**Association des  
entreprises suisses des  
services de sécurité**

Case Postale  
3052 Zollikofen

Tel +41 31 915 10 10  
Fax +41 31 915 10 11



Paritätische Kommission Sicherheit  
Commission Paritaire Sécurité  
Commissione Paritetica Sicurezza

**Commission Paritaire  
Sécurité**

Case Postale 272  
3000 Berne 15

Tel +41 31 381 58 69  
Fax +41 31 381 58 70



Die Gewerkschaft.  
Le Syndicat.  
Il Sindacato.

**Unia  
Le Syndicat**

Weltpoststrasse 20  
3000 Bern 15

Tel +41 31 350 24 16  
Fax +41 31 350 22 11