



Il Sindacato.
Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.

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 9 septembre 2013, entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2014

Edition 2025

Sommaire

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

Davantage d'informations sont disponibles sur www.copa-securite.ch

Déclaration de force obligatoire (DFO) du 19 décembre 2024

1. La déclaration de force obligatoire 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 privée 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, contrôle de l'accès, centrales d'alarme, services de sécurité dans les aéroports (contrôle des personnes, des documents et des bagages), 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 déclaration de force obligatoire porte effet jusqu'au 31 décembre 2025.

Cette DFO se base sur les arrêtés du Conseil fédéral suivants :

1. Arrêté du Conseil fédéral du 17 juin 2014 Révision totale CCT Sécurité
Entrée en vigueur : 01.07.2014
2. Arrêté du Conseil fédéral du 08 avril 2016
Modification art. 18 et Annexe 1 de la CCT Sécurité
Entrée en vigueur : 01.05.2016
3. Arrêté du Conseil fédéral du 13 février 2017
Modification des salaires minimaux
Entrée en vigueur : 01.03.2017
4. Arrêté du Conseil fédéral du 28 mai 2019
Modification prolongation
Entrée en vigueur : 01.07.2019
5. Arrêté du Conseil fédéral du 12 mai 2020
Modification prolongation
Entrée en vigueur : 01.06.2020
6. Arrêté du Conseil fédéral du 7 décembre 2022
Modification prolongation
Entrée en vigueur : 01.01.2023
7. Arrêté du Conseil fédéral du 14 décembre 2023
Modification prolongation
Entrée en vigueur : 01.01.2024
8. Arrêté du Conseil fédéral du 19 décembre 2024
Modification prolongation
Entrée en vigueur : 01.02.2025

Adhésion Syna

Le syndicat Syna a adhéré en tant que nouveau partenaire social à la date à laquelle la CCT modifiée a été déclarée de force obligatoire / est entrée en vigueur.

Article 1 But¹

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

Article 2 Champ d'application²

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.
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.
3. L'employeur est tenu d'appliquer la présente CCT à tous les collaborateurs et collaboratrices qui entrent dans son champ d'application. En signant son contrat de travail individuel, chaque collaborateur adhère à la CCT conformément à l'art. 356b CO. Les entreprises sous-traitantes sont tenues contractuellement de respecter la CCT.
4. Le champ d'application englobe les services de sécurité fournis dans les domaines de la surveillance, de la protection de biens et de personnes, du contrôle de l'accès, dans les centrales d'alarme, dans la sécurité des aéroports (contrôle des personnes, des documents et des bagages), dans le convoyage de fonds – Cash in Transit (CIT) et de valeurs (montres, bijoux, métaux précieux sans le traitement de numéraire), les services lors de manifestations (contrôles des entrées et services de caisse), les services d'assistance de sécurité (services dits de steward) et les services de circulation (contrôle des véhicules en stationnement et régulation du trafic).

Article 3 Liberté d'association

1. La liberté d'association est expressément reconnue par les parties contractantes. Les collaborateurs sont habilités à remplir des fonctions syndicales.
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.

¹ 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.

² 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 pas conséquent plus indiqué en gris.

Article 4 Conventions d'entreprise

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.
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.

Article 5 Observation de la convention

1. Les parties contractantes sont en droit d'exiger, en commun, l'observation des dispositions de la convention collective de la part des employeurs et des collaborateurs, ce conformément à l'art. 357b CO (droit d'action collective). Les parties contractantes sont d'accord sur le fait que les droits mentionnés sous art. 357b CO leur reviennent en commun et que ces derniers doivent être exercés par la CoPa.
2. L'application (observation) commune des dispositions de la convention collective incombe en principe à la CoPa. La CoPa dispose d'un règlement (règlement CoPa) qui fait partie intégrante de la présente convention.
3. La CoPa dispose des attributions et des compétences suivantes:
 - a. La CoPa décide de l'interprétation de la CCT, ainsi que des conventions collectives d'entreprise qu'elle juge équivalentes;
 - b. La CoPa contrôle, de façon aléatoire et sur plainte, l'observation de la CCT, ainsi que des conventions d'entreprise qu'elle juge équivalentes. La CoPa est habilitée à pénétrer dans les entreprises, à consulter les documents nécessaires et à questionner les employeurs, de même que les collaborateurs ;
 - c. En cas d'infraction avérée à la CCT, la CoPa consigne les éventuelles sanctions et peines prononcées, puis veille à leur mise en application;
 - d. La CoPa est responsable de l'encaissement des frais d'application.
4. Toute infraction à la CCT ou aux conventions d'entreprise jugées équivalentes doit être corrigée (avec des versements de rattrapage par exemple) avec preuves fournies à la CoPa et est passible d'une peine conventionnelle jusqu'à CHF 100'000.–. La peine conventionnelle doit être calculée de telle sorte que les employeurs et collaborateurs en faute soient dissuadés de commettre d'autres infractions à la CCT. Lors du calcul de la peine conventionnelle, il faut, notamment, tenir compte des critères suivants:
 - a. montant des prestations non accordées aux collaborateurs/trices;
 - b. gravité des infractions à certaines dispositions de la CCT;
 - c. autres circonstances, telles que récidive, infraction unique ou répétée, par négligence/intentionnelle à la convention collective, et correction de l'infraction.
5. Les frais de contrôle et de procédure peuvent être infligés aux employeurs et/ou aux collaborateurs/trices qui ont enfreint les dispositions de la CCT ou qui ont, si aucune infraction à la CCT n'a été établie, agi par malveillance et sont à l'origine d'un tel contrôle et/ou d'une telle procédure.
6. Les employeurs déclarent chaque année leurs effectifs à la CoPa resp. à la AESS ainsi que leur répartition selon les différentes catégories d'engagement selon l'art. 8 chiffre 1 ci-dessous.

Article 6 Frais d'application et de formation continue

1. Les employeurs et les collaborateurs/trices paient, selon chiffres 2 et 3 ci-après, les contributions aux frais d'application et de formation continue en couverture des frais occasionnés par l'application et l'observation de la CCT. Les montants pour l'année correspondante sont à virer à la CoPa au plus tard jusqu'au 30 juin.
2. *Contributions des salarié-e-s* : Les collaborateurs soumis à la CCT de la catégorie d'engagement A règlent une contribution aux frais d'exécution et de formation continue de CHF 30.– par année ou de 2.50.– par mois. Les collaborateurs/trices soumis à la CCT des catégories B et C règlent une contribution aux frais d'application et de formation continue de CHF 0.015 par heure de travail effectuée. La retenue est effectuée directement sur le salaire du travailleur et doit être mentionnée sur le décompte de salaire. Les employeurs qui prennent en charge totalement ou partiellement cette contribution doivent mentionner le montant correspondant sur le décompte de salaire ou l'attester au moins une fois par an par un simple courrier.
3. *Contributions des employeurs* : Tous les employeurs soumis à la CCT règlent de leur côté pour les collaborateurs/trices soumis à la CCT de la catégorie d'engagement A une contribution aux frais d'exécution et de formation continue de CHF 30.- par an resp. CHF 2.50.- par mois et pour les collaborateurs/trices soumis à la CCT des catégories d'engagement B et C une contribution aux frais d'application et de formation continue de CHF 0.015.- par heure de travail prestée. En sus, l'employeur verse une contribution aux frais d'application et de formation continue en relation avec la taille de l'entreprise. Le montant est calculé sur la base d'emplois à plein temps (sans considérer si salaire mensuel ou à l'heure). Les emplois à temps partiel sont à convertir en emplois à plein temps. Elle s'élève pour chaque employeur à :
 - a. CHF 750. –/an resp. CHF 62.50/mois si l'entreprise compte 100 collaborateurs à plein temps ou moins, ou à
 - b. CHF 1500. –/an resp. CHF 125.00/mois si l'entreprise compte plus de 100 mais moins de 501 collaborateurs à plein temps, ou à
 - c. CHF 2000. –/an resp. CHF 166.65/mois si l'entreprise compte plus de 500 mais moins de 1001 collaborateurs à plein temps, ou
 - d. CHF 4000. –/an resp. CHF 333.35/mois si l'entreprise compte plus de 1000 collaborateurs à plein temps.
4. Un fonds, géré de façon paritaire, est créé pour couvrir les frais d'application de la présente CCT ainsi que les frais de formation continue. Les contributions aux frais d'application et de formation continue des employeurs et des collaborateurs sont versés dans ce fonds. Les dispositions détaillées figurent dans un règlement séparé (Règlement sur l'utilisation des frais d'application et de formation continue).

Article 7 Caution

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

Article 8 Catégories d'engagement

1. a. Il existe trois catégories d'engagement:
 - A Collaboratrices et collaborateurs rétribués au mois bénéficiant d'un taux d'occupation fixe contractuel entre 1'801 et 2'300 heures par année civile;
 - B Collaboratrices et collaborateurs rétribués au mois bénéficiant d'un taux d'occupation fixe contractuel entre 901 et 1'800 heures par année civile;
 - C Collaboratrices et collaborateurs rétribués à l'heure avec un taux d'occupation jusqu'à 900 heures de travail par année civile, vacances et majoration en temps de 10 % incluses (selon l'art. 12, ch. 2 CCT) ainsi que temps en plus (selon art. 14 ch. 3 CCT).
- b. En cas d'entrée en service en cours d'année civile, le taux d'occupation et le salaire doit être fixé au prorata conformément à la lettre a. à condition que le/la collaborateur/trice ait travaillé plus de trois mois. Cela vaut également si l'employeur résilie les rapports de travail en cours d'année après la période d'essai, sauf si le/la collaborateur/-trice est licencié-e pour cause de violation grave de ses obligations.
2. A la fin de chaque année civile, on contrôle si les heures de travail effectuées par le collaborateur correspondent au taux d'occupation contractuel et si les règles s'appliquant aux trois catégories susmentionnées sont respectées. Les dépassements du taux d'occupation sont à compenser par du temps libre ou à payer aux conditions suivantes:
 - a. Dans la catégorie A, les dépassements du taux d'occupation jusqu'à concurrence de max. 5 % peuvent être reportés sur le compte d'heures de travail de l'année suivante. En cas de dépassements plus importants, le nombre d'heures dépassant la limite de 5 % doivent être compensées par un congé d'une durée équivalente ou payées à 100 % du salaire brut avant fin mars de l'année suivante.
 - b. Dans les catégories B et C, les dépassements du taux d'occupation jusqu'à concurrence de max. 5 % peuvent être reportés sur le décompte des heures de l'année suivante. En cas de dépassements plus importants, les rattrapages correspondants doivent être payés à 100% du salaire brut.
3. Si, dans les catégories B et C, avec le dépassement important, une catégorie supérieure est atteinte en même temps, l'ensemble des heures travaillées devra être indemnisé au tarif de la catégorie supérieure et de l'année de service correspondante. En cas de récurrence, le/la collaborateur/trice doit être transféré-e dans la catégorie d'engagement directement supérieure et l'année de service correspondante avec un taux d'occupation fixe contractuel.
4. Les collaborateurs de la catégorie C qui ont travaillé pendant plus de trois mois au cours de l'année civile concernée bénéficient du paiement rétroactif des heures travaillées au taux de la catégorie applicable à partir d'un volume annuel de 1000 heures effectivement travaillées (selon l'art. 12), et ce malgré le transfert dans la catégorie B resp. A en cours d'année.

Article 9 Engagement, période d'essai et licenciement

1. Tout engagement doit toujours faire l'objet d'un contrat de travail écrit. La CoPa met à disposition des modèles de contrats. Le contrat de travail et le décompte de salaire doivent stipuler la catégorie d'emploi, le taux d'occupation fixe contractuel pour les catégories A et B ainsi que le lieu d'engagement.
2. La période d'essai est de trois mois. En cas de changement pour une autre catégorie d'engagement, la durée des rapports de travail jusqu'alors valable est prise en compte dans la

période d'essai. Pendant la période d'essai, le collaborateur bénéficie d'une formation de base de la part de l'employeur.

3. Les délais de congé sont, de part et d'autre, fixés comme suit:

Durée de l'engagement	Délai de congé
Les 14 premiers jours de la période d'essai	1 jour
Reste de la période d'essai	7 jours
Première année de service	1 mois, pour la fin du mois
De la 2 ^e à la 9 ^e année de service	2 mois, pour la fin du mois
Après la 9 ^e année de service	3 mois, pour la fin du mois

4. Les intéressés doivent être informés de la résiliation des rapports de travail au plus tard le dernier jour avant le début du délai de congé.
5. En cas de licenciement immédiat, la Commission d'entreprise, le/la délégué(e) des employé(e)s ou la CoPa en sont informées le plus rapidement possible.

Article 10 Formation de base

1. La formation de base des collaboratrices et collaborateurs est d'au moins 20 heures; elle a lieu pendant la période d'essai.
2. La formation de base est assimilée au temps de travail et est gratuite pour le collaborateur. Si le collaborateur résilie les rapports de travail pendant la période d'essai, il ne sera pas indemnisé pour le temps consacré à la formation de base.
3. L'employeur doit certifier au collaborateur sur papier à en-tête qu'il a suivi la formation de base. Ce certificat doit être classé dans le dossier personnel.
4. La formation de base s'effectue en dehors de l'engagement et s'ajoute à la formation théorique élémentaire des concordats et ne peut se substituer à celle-ci. Les collaborateurs titulaires d'un brevet fédéral de la branche de la sécurité ne sont pas tenus de suivre la formation de base.
5. La formation de base est réglée au niveau de l'entreprise dans un règlement de formation.

Article 11 Uniforme et équipement

1. Les vêtements de service (uniforme) et l'équipement nécessaires au travail des collaborateurs en uniforme sont mis à disposition aux frais de l'employeur. L'entretien soigneux des vêtements de service, ainsi que les petites réparations, incombent au collaborateur. En cas de salissures extraordinaires causées pendant le service et annoncées/rapportées à l'interne dans les règles de l'art, les frais de nettoyage sont à la charge de l'employeur.
2. L'équipement complet et l'uniforme doivent être restitués en parfait état de propreté et d'entretien à la fin des rapports de travail.

Article 12 Durée du travail

1. La durée annuelle du travail comprend les heures au cours desquelles un travail est effectivement fourni, de même que les pauses payées et les vacances. Les jours libres, selon art. 15 ch. 1 CCT en sont exclus.
2. En compensation du travail de nuit (de 23 à 6 heures), du travail du dimanche et des jours fériés officiels (de 6 à 23 heures), une majoration de temps de six minutes (10 %) est accordée par heure (pause comprise) tombant dans ces espaces de temps. Cette majoration de temps est prise en compte dans le calcul de la durée du travail.
3. Lors de changements de sites pendant le service (p.ex. pour des services de rondes, de patrouilles, etc.), le temps de travail est compté sans interruption du début de la mission jusqu'à la fin de la mission (temps de trajet inclus). Cette disposition s'applique aussi lorsque le collaborateur doit impérativement se rendre d'abord à un autre endroit (base logistique, etc.) avant de se rendre sur le lieu concret de la mission, pour récupérer du matériel par exemple.
4. La durée annuelle du travail pour un poste à plein temps peut être fixée par l'employeur dans une fourchette comprise entre 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.
5. Tous les collaborateurs/trices reçoivent chaque mois de leur employeur un décompte écrit et clair du temps de travail. Celui-ci comprend les données relatives aux missions de travail effectives (mission, date et heure de début et de fin de la mission, majoration en temps (selon le ch. 2 ci-dessus), supplément de temps en vertu de l'art. 14. ch. 3, total des heures d'intervention par jour et par mois), à la formation de base, aux temps de repos (pauses et congés), ainsi qu'au solde d'heures en plus et en moins, au solde de vacances, aux jours de maladie et autres absences. L'employeur doit conserver les décomptes de temps de travail pendant au moins cinq ans.
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.

Article 13 Pauses

1. Le travail doit être interrompu par des pauses d'au moins:
 - a. un quart d'heure si la journée de travail dure plus de cinq heures et demie ininterrompues.
 - b. une demi-heure si la journée de travail dure plus de sept heures ininterrompues.
 - c. une heure si la journée de travail dure plus de neuf heures ininterrompues; les pauses de plus d'une demi-heure peuvent être fractionnées.
2. Si le collaborateur ne peut pas quitter son lieu de travail pendant les pauses, ces dernières sont prises en compte dans la durée du travail et rétribuées.

Article 14 Heures en plus et heures en moins / Supplément de temps / Durée maximale du travail

1. La durée effective de travail (définie à l'art. 12) à la fin d'une année civile peut dépasser le taux d'occupation contractuel de +5 % (heures en plus) ou de -10 % (heures en moins). Ces dépassements du taux d'occupation sont à compenser par du temps libre ou à payer. Lors de dépassements plus importants, c'est la règle définie à l'article 8 ci-dessus qui s'applique. Le temps en moins jusqu'à concurrence de -10 % est reporté sur le décompte de temps de

l'année suivante et doit être compensé par le temps de travail correspondant.

2. Le temps en plus à la fin des rapports de travail est payé au minimum sur la base des taux de salaires minimums définis à l'annexe 1.
3. Dès que plus de 210 heures sont effectuées durant le mois (selon article 12 CCT), un supplément de temps de 25 % est accordé sur ces heures en plus (> 210 heures). Ces heures en plus – avec supplément en temps – peuvent soit être payées, soit être compensées par du temps libre au cours des trois mois suivants. Cette règle ne s'applique pas au domaine du convoyage de fonds – CIT (Cash in Transit).
4. Sont réservées les dispositions de la loi sur le travail. Si, lors de contrôles effectués par la CoPa, de sérieux indices montrent que pendant la période de contrôle, des infractions auxdites dispositions ont été commises à intervalles réguliers, la CoPa est autorisée à les dénoncer auprès de l'inspecteur du travail compétent.

Article 15 Jours libres

1. Les collaborateurs ont droit à 112 jours libres par an. Ce nombre de jours est obtenu en prenant en compte 52 dimanches, 52 samedis et 8 jours fériés (9 jours fériés ordinaires, moins 1 jour par an en moyenne et au minimum, car tombant sur un samedi ou un dimanche).
2. Si la durée annuelle du travail convenue par contrat ne peut pas être atteinte pour des raisons d'organisation locale ou parce que le collaborateur n'a pas la disponibilité utile, il est possible, en dernier recours et temporairement, de réduire les jours libres annuels de 112 jours à un minimum de 90 jours.
3. Des jours libres supplémentaires peuvent résulter de la majoration de temps prévue à l'article 12 alinéa 2 de la présente convention.
4. La répartition des jours libres est du ressort de l'employeur, dans le cadre des dispositions légales mais celui-ci doit tenir compte de manière appropriée des besoins et obligations des collaborateurs notamment en ce qui concerne des soins à des personnes de leur famille ainsi que d'autres obligations professionnelles. Il est à relever qu'au moins 12 dimanches libres doivent être accordés au cours de l'année civile.
5. Lors de l'établissement des tableaux de service, il faut tenir compte du fait que chaque collaborateur doit en règle générale connaître ses jours libres deux semaines à l'avance. S'il faut attribuer un seul jour libre, il doit s'étendre sur 24 heures. Si exceptionnellement ces principes ne peuvent pas être respectés ou si un jour libre doit être renvoyé, le collaborateur en est informé avec mention de la raison.
6. Un collaborateur entrant dans l'entreprise ou la quittant en cours d'année a droit à un nombre de jours libres proportionnel à la durée de son engagement.
7. En cas de maladie, d'accident ou de service militaire, le droit annuel aux jours libres se réduit selon la formule suivante : droit annuel aux jours libres divisé par 365 et multiplié par les jours d'absence.

Article 16 Salaires

1. Les salaires minimaux par catégorie et par nombre d'années de service relatives au salaire sont fixés dans l'annexe 1.

2. En cas d'entrée en fonction avant le 1^{er} juillet, l'année d'entrée en fonction est considérée comme première année de service.
3. En cas de changement pour une nouvelle catégorie, on appliquera en principe la première année de service à celle-ci sous réserve de l'art. 8 chiffre 3 et du chiffre 4 ci-après.
4. Les collaborateurs qui, au moment du passage dans une catégorie d'engagement supérieure, ont connu un rapport de travail ininterrompu et ont effectué plus de 4'000 heures de travail en tout durant les trois dernières années, sont transférés directement en 2^e année de service en termes de salaire minimum.

Article 17 Maintien du salaire

1. Les collaboratrices et collaborateurs doivent être assuré(e)s par l'employeur pour la perte de gain en cas d'incapacité de travail non fautive due à une maladie. Sont exclus de cette règle les collaborateurs/trices en âge AVS qui ne peuvent être assurés que de façon limitée, voire plus du tout.
2. Le droit à l'assurance d'indemnité journalière de maladie s'élève à d'au moins 80%. L'indemnité est calculée sur la base du salaire moyen soumis à l'AVS. Pour la catégorie d'engagement C, elle est calculée sur la base du salaire AVS moyen des neuf derniers mois civils. L'indemnité journalière de maladie est versée au plus tard dès le 2^e jour pendant 720 jours dans le cadre d'une période de 900 jours.
3. Les cotisations effectives d'assurance indemnité journalière de maladie sont prises en charge au moins pour moitié par l'employeur. Un délai d'attente pour le versement des prestations d'assurance d'indemnité journalière de maladie de 60 jours au maximum, pendant lequel l'employeur est astreint au versement du salaire, est autorisé. Les prestations après déduction des cotisations d'assurance sociale doivent équivaloir à l'assurance d'indemnité journalière de maladie.
4. Les dispositions légales concernant les allocations pour perte de gain s'appliquent aux indemnités journalières en cas de maternité.
5. Toute incapacité de travail doit être immédiatement signalée à l'employeur.
6. Les indemnisations en cas d'incapacité de travail mentionnées ici remplacent l'obligation de payer le salaire en cas d'empêchement de travail selon l'art. 324a CO, pour autant que l'assurance indemnité journalière de maladie n'ait formulé aucune réserve ou exclusion.

Article 18 Indemnisation des débours

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.
2. Deux lieux d'engagement à fixer par contrat sont autorisés au maximum. Ils peuvent se situer au siège de l'employeur / dans la succursale (filiale) / sur le site d'exploitation, au lieu de résidence du/de la collaborateur/trice ou au lieu de mission régulier du/de la collaborateur/trice. Lorsque deux lieux d'engagement ont été convenus par contrat, il doit être clairement spécifié que l'un des deux est le lieu d'engagement principal (LEP) et que l'autre est le lieu d'engagement secondaire (LES). L'indemnité pour le temps de trajet supplémentaire

n'est pas décomptée en tant que temps de travail selon cette CCT et s'appuie sur une indemnité horaire de CHF 22.20 et sur la base d'une moyenne de 40 km/h (zones forfaitaires 1 et 2) ou de 70 km/h (zone de régie et zone éloignée d'engagement secondaire). On applique toujours la base de calcul suivante : le trajet effectif le plus court entre le lieu d'engagement principal et le lieu concret de la mission selon „Google Maps”, trajet aller-retour.

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:
 - 3.1. Lorsque les collaborateurs/trices ne disposent que d'un seul lieu d'engagement, comme suit:
 - 3.1.1. Zone d'engagement (le lieu de mission est situé entre 0.01 et 10 km de trajet à partir du lieu d'engagement)

- en règle générale	pas d'indemnisation
---------------------	---------------------
 - 3.1.2. Zone forfaitaire 1 (le lieu de mission est situé entre 10.01 et 20 km de trajet à partir du lieu d'engagement)

- pour les frais de déplacement	forfait CHF 7.00
- pour le temps de trajet	forfait CHF 5.60
 - 3.1.3. Zone forfaitaire 2 (le lieu de mission est situé entre 20.01 et 30 km de trajet à partir du lieu d'engagement)

- pour les frais de déplacement	forfait CHF 21.00
- pour le temps de trajet	forfait CHF 16.80
 - 3.1.4. Zone de régie sur la base des frais effectifs (le lieu de mission est situé à partir de 30.01 km de trajet illimité à partir du lieu d'engagement) :

- pour les frais de déplacement	frais effectifs [(2 x distance LEP->lieu de mission) – (2 x 10 km)] x CHF 0.70
- pour le temps de trajet	frais effectifs [(2 x distance LEP->lieu de mission) – (2 x 10 km)] x CHF 0.32
 - 3.2. Lorsque les collaborateurs/trices disposent d'un lieu d'engagement principal ainsi que d'un lieu d'engagement secondaire, lesquels sont espacés de moins de 40 km, comme suit:
 - 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
 - 3.2.4. Zone de régie sur la base des frais effectifs (le lieu de mission est situé à partir de 30.01 km de trajet illimité à partir du lieu d'engagement principal) :

- pour les frais de déplacement	frais effectifs [(2 x distance LEP-> lieu de mission) – (2 x 10 km)] x CHF 0.70
- pour le temps de trajet	frais effectifs [(2 x distance LEP-> lieu de mission) – (2 x 10 km)] x CHF 0.32

- 3.2.5. Zone d'engagement secondaire (le lieu de mission est situé entre 0.01 et 10 km de trajet à partir du lieu d'engagement secondaire)
- en règle générale pas d'indemnisation
- La zone d'engagement secondaire est prioritaire sur toutes les zones forfaitaires ainsi que sur la zone de régie.
- 3.3. Lorsque les collaborateurs/trices disposent d'un lieu d'engagement principal ainsi que d'un lieu d'engagement secondaire, lesquels sont espacés de 40 km et plus, comme suit:
- 3.3.1. Zone d'engagement principal (le lieu de mission est situé entre 0.01 et 10 km de trajet à partir du lieu d'engagement principal)
- en règle générale pas d'indemnisation
- 3.3.2. Zone forfaitaire 1 (le lieu de mission est situé entre 10.01 et 20 km de trajet à partir du lieu d'engagement principal)
- pour les frais de déplacement forfait CHF 7.00
 - pour le temps de trajet forfait CHF 5.60
- 3.3.3. Zone forfaitaire 2 (le lieu de mission est situé entre 20.01 et 30 km de trajet à partir du lieu d'engagement principal)
- pour les frais de déplacement forfait CHF 21.00
 - pour le temps de trajet forfait CHF 16.80
- 3.3.4. Zone de régie (le lieu de mission est situé à partir de 30.01 km de trajet illimité à partir du lieu d'engagement principal) :
- pour les frais de déplacement frais effectifs [(2 x distance LEP->lieu de mission) – (2 x 10 km)] x CHF 0.70
 - pour le temps de trajet frais effectifs [(2 x distance LEP->lieu de mission) – (2 x 10 km)] x CHF 0.32
- 3.3.5. Zone d'engagement secondaire (le lieu de mission est situé entre 0.01 et 10 km de trajet à partir du lieu d'engagement secondaire)
- pour les frais de déplacement forfait, sur la base [(2 x distance LEP->LES) – (2 x 40 km)] x CHF 0.70
 - pour le temps de trajet forfait, sur la base [(2 x distance LEP->LES) – (2 x 40 km)] x CHF 0.32
- La zone d'engagement secondaire est prioritaire sur la zone de régie.
4. Le remboursement des frais de déplacement susmentionné s'applique pour autant qu'une voiture privée ou une moto soit utilisée. Les éventuels passagers et les conducteurs de véhicules de service sont uniquement indemnisés pour le temps de trajet. Dans l'hypothèse où les collaborateurs/trices utilisent les transports publics, le prix des billets nécessaires, en 2^e classe, sera remboursé au titre des coûts de transport.
5. Les collaborateurs/trices utilisant leur véhicule privé pendant la mission sur ordre explicite de l'employeur ou en accord avec ce dernier ont droit à un remboursement des frais de déplacement d'au moins CHF 0.70 par kilomètre parcouru. Avec cette indemnisation des frais de déplacement, l'employeur s'acquitte envers son employé de toutes les obligations découlant de l'exploitation du véhicule selon l'art. 327b CO. Aucune indemnisation des frais de déplacement n'est due si l'employeur apporte la preuve qu'il met un véhicule de service à la disposition du/de la collaborateur ou organise le transport sous une autre forme en prenant à sa charge tous les frais y afférents.
6. Si les collaborateurs/trices doivent se déplacer sur ordre explicite de l'employeur, hors de la mission (avant / après le service effectif), à un autre lieu (par ex. pour retirer/rapporter du matériel/personnes, etc.) et ne peuvent l'effectuer que de ce lieu au lieu effectif de mission, dans ce cas, le temps de trajet à partir du lieu de retrait jusqu'au lieu de retour sera indemnisé comme

du temps de travail.

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. Celles-ci doivent être annoncées au préalable la CoPa, en indiquant le contenu de la solution forfaitaire.
8. Quotidiennement, seul un trajet aller-retour à destination du lieu d'engagement avec forfait peut être décompté. Conformément à l'art. 12 chiffre 3 précité, d'autres missions seraient décomptées comme temps de travail.
9. Dans l'hypothèse où un lieu d'engagement est modifié plus d'une fois par année civile, ceci fait l'objet d'une annonce préalable et dûment motivée auprès de la CoPa. Si cette modification a lieu plus de deux fois par année civile, celle-ci doit faire l'objet d'une autorisation par la CoPa.
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.

Article 19 Allocations

1. Les collaborateurs ayant réussi le brevet fédéral d'agent/e de sécurité surveillance, de sécurité protection de personnes, de sécurité service de centrale, de sécurité manifestations touchent, en plus des taux minimaux, un supplément d'au moins 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.
2. Lorsque les collaborateurs doivent effectuer des missions accompagnées d'un chien (conducteurs de chiens), ils reçoivent soit un forfait mensuel de CHF 150.– au moins, soit une indemnité horaire d'au moins CHF 1.50 par heure effectuée comme conducteur de chien. L'employeur est également tenu de prendre en charge les frais d'une éventuelle autorisation cantonale de conducteur de chien ainsi que la couverture responsabilité civile requise pour le chien de service utilisé pendant le service. L'assurance responsabilité civile du chien en dehors du service incombe au détenteur de l'animal.
3. Pour les missions ordonnées avec arme à feu, les collaborateurs reçoivent un supplément de CHF 2.— par heure, respectivement de CHF 150.— au maximum par mois. Sont exclus de cette règle les cadres qui perçoivent un salaire qui dépasse le montant du salaire minimum complété du supplément de CHF 2.- par heure, resp. max. CHF 150.- par mois. De manière générale, le domaine du convoyage de fonds – CIT (Cash in Transit) ne bénéficie pas de ce supplément.

Article 20 Vacances

1. Les collaborateurs des catégories A et B ont droit aux vacances suivantes :
 - a. 4 semaines (20 jours de travail) dès la 1^{re} année de service ;
 - b. 5 semaines (25 jours de travail) dès la 5^e année de service et l'âge de 45 ans ;
dès la 10^e année de service et l'âge de 40 ans ;

- dès la 15^e année de service ;
jusqu'à l'âge de 20 ans révolus ;
- c. 6 semaines (30 jours de travail) dès la 10^e année de service et l'âge de 60 ans.
2. Les collaborateurs de la catégorie C ont droit à 5 semaines de vacances jusqu'à la fin de l'année civile où ils atteignent 20 ans, et à 4 semaines à compter de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent 21 ans. En conséquence, il est calculé un supplément au salaire horaire de base de 8,33 % si le droit aux vacances est de 4 semaines, et de 10,64 % si le droit aux vacances est de 5 semaines. Le versement régulier du salaire afférent aux vacances n'est autorisé qu'en cas de travail à temps partiel irrégulier ou de missions brèves, pour autant que cela soit consigné dans le contrat et que le salaire relatif aux vacances soit mentionné séparément sur chaque fiche de salaire. Dans tous les autres cas, le salaire afférent aux vacances doit être versé au moment de la prise effective de vacances.
 3. L'année civile est déterminante pour le calcul des vacances. L'année d'entrée compte comme première année de service si l'entrée a eu lieu avant le 1^{er} juillet; l'anniversaire est pris en considération s'il a eu lieu avant le 1^{er} juillet.
 4. Les vacances qui n'ont pas été perçues doivent être prises jusqu'au 30 avril de l'année suivante. Cette échéance passée, l'employeur seul fixe le moment où le collaborateur doit prendre ses vacances.
 5. En cas d'empêchement de travail non imputable à la faute du collaborateur de deux mois entiers (p. ex. pour cause de maladie, d'accident, de service militaire et de service de protection civile) et en cas d'empêchement de trois mois entiers pour cause de grossesse, les vacances sont réduites d'un douzième; pour chaque mois entier en plus où l'employé(e) est empêché(e) de travailler, les vacances sont réduites d'un douzième supplémentaire.
 6. Si l'engagement commence ou se termine au cours d'une année civile, la personne concernée a droit, pour chaque mois de travail, à un douzième des vacances prévues pour toute l'année.

Article 21 Absences

1. Les collaborateurs/trices ont droit aux congés payés supplémentaires suivants:

a. en cas de mariage / enregistrement de partenariat du/ de la collaborateur/trice	3 jours de travail;
b. en cas de mariage / enregistrement de partenariat d'un enfant	1 jour de travail;
c. en cas de naissance de ses propres enfants	3 jours de travail;
d. en cas de décès du conjoint/partenaire enregistré, d'un enfant, du père ou de la mère du collaborateur	3 jours de travail;
e. en cas de décès de frères et sœurs, des grands-parents ou des beaux-parents du collaborateur	1 jour de travail;
f. en cas de changement de domicile (max. 1 fois par année civile), pour autant qu'il n'y ait pas changement d'employeur	1 jour de travail.

Article 22 Service militaire / Service civil / Service de protection civile

1. Lorsqu'ils accomplissent leur service militaire obligatoire suisse, leur service civil ou leur service de protection civile, les collaborateurs des catégories A et B reçoivent leur salaire de l'employeur selon le chiffre 2 ci-après.

2. Le paiement est effectué sur la base de la demande d'APG. La hauteur du versement du salaire pour les catégories A et B est la suivante:
 - a. pendant la formation militaire de base / école de recrue (ER) en tant que recrue (applicable aussi aux volontaires pour service long pendant cette période) ainsi que pour la période au-delà (services d'avancement):
 - Célibataires sans charge de famille: 50 % du salaire;
 - Mariés et célibataires avec charge de famille: 90 % du salaire.
 - b. pendant les autres périodes de service obligatoire jusqu'à 4 semaines par année civile: 100% du salaire. Cette disposition s'applique aussi aux volontaires pour service long après avoir achevé la formation militaire de base.
3. Ce paiement du salaire est octroyé à la condition que les rapports de travail aient duré au moins trois mois avant le service militaire et se poursuivent encore pendant au moins une année après. Si cette condition n'est pas remplie, le versement du salaire s'effectue conformément à la législation.
4. Les collaborateurs/trices de la catégorie C touchent au minimum les prestations au titre de l'allocation de perte de gain (APG).
5. Dans le cadre du paiement du salaire, les indemnités de l'APG sont versées à l'employeur. Si les prestations de l'APG sont supérieures aux salaires mentionnés ci-dessus, elles doivent dans tous les cas être reversées au travailleur et décomptées avec la caisse de compensation. Le collaborateur transmet la demande d'APG à l'employeur dans un délai de 7 jours sans y être enjoint.

Article 23 Salaire en cas de décès

1. En cas de décès d'un collaborateur actif, un droit au salaire est octroyé à son conjoint / partenaire enregistré, à ses enfants âgés de moins de 18 ans ou aux personnes envers lesquelles le défunt remplissait une obligation d'assistance. Ce droit est réglé comme suit :

a. jusqu'à 5 ans de service	1 mois de salaire
b. après plus de 5 ans de service	2 mois de salaire
c. après plus de 20 ans de service pour les collaborateurs rétribués au mois	3 mois de salaire

Article 24 Allocations pour enfants

1. Les allocations pour enfants sont versées conformément aux dispositions légales.

Article 25 Prévoyance professionnelle

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

4. Le règlement de l'assurance doit être remis aux collaborateurs lors de leur engagement. Ils doivent ensuite recevoir, annuellement, une attestation d'assurance.

Article 26 Réputation et obligation de renseigner

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.
2. Des relevés du casier judiciaire central et du registre des poursuites doivent être remis périodiquement par les collaborateurs. Les coûts y relatifs sont pris en charge par l'employeur.
3. Une infraction grave contre le code pénal ou des problèmes financiers cachés peuvent constituer un motif de renvoi sans avertissement préalable. La perte d'une éventuelle autorisation nécessaire à l'exercice de la profession peut également justifier un renvoi sans avertissement.

Article 27 Obligation du secret professionnel

1. Les collaborateurs sont tenus de garder une discrétion absolue envers de tierces personnes, même 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.

Article 28 Commission d'entreprise / Délégué des collaborateurs/trices

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.
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.
3. Les entreprises sont tenues de soutenir les commissions d'entreprise et les délégués des collaborateurs dans l'exercice de leur fonction.
4. Chaque année, au plus tard jusqu'au 30 juin, les entreprises communiquent à la CoPa ainsi qu'aux partenaires sociaux les noms et les fonctions précises des membres de la commission d'entreprise et des délégués des collaborateurs. Les partenaires sociaux sont autorisés à les contacter, mais uniquement par l'intermédiaire des entreprises.

Article 29 Paix du travail

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.

Article 30 Durée de la convention

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

Article 31 Extension de la validité de la convention collective

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

Article 32 Annexes et règlements

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

AESS

Association des entreprises
Suisse des services
de sécurité

Unia

Le Syndicat

Syna

Le Syndicat

A. Berchtold
Président

M. Fluri
Secrétaire
général

V. Alleva
Présidente

N. Lutz
Membre du CD

S. Sabbadini
Responsable du
secteur

J. Tscherrig
Membre du CD

Annexe 1: Salaires minimums

Catégorie d'engagement A :

Années de service	Salaire minimum Temps de travail annuel de 2000 heures
1 ^{re}	CHF 54'270.--
2 ^e	CHF 55'260.--
3 ^e	CHF 56'885.--
4 ^e	CHF 58'265.--
5 ^e	CHF 59'410.--
6 ^e	CHF 60'000.--
7 ^e	CHF 60'380.--
8 ^e	CHF 60'770.--
9 ^e	CHF 61'170.--
10 ^e	CHF 61'535.--
11 ^e	CHF 61'930.--
12 ^e	CHF 62'315.--
Dès la 13 ^e	CHF 62'755.--

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 ^{re}	CHF 35'560.--
2 ^e	CHF 36'140.--
3 ^e	CHF 36'895.--
4 ^e	CHF 37'840.--
5 ^e	CHF 38'265.--
De la 6 ^e	CHF 38'630.--

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 ^{ère} année de service	Salaires horaires <u>sans</u> indemnité de vacances 2 ^e année	Salaires horaires <u>sans</u> indemnité de vacances 3 ^e année	Salaires horaires <u>sans</u> indemnité de vacances A partir de la 4 ^e année
ZH	CHF 24.70	CHF 24.95	CHF 25.15	CHF 25.55

BS, BL, GE	CHF 24.20	CHF 24.45	CHF 24.65	CHF 25.00
Autres	CHF 23.65	CHF 23.90	CHF 24.10	CHF 24.45

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 ^{re}	CHF 54'270.--
2 ^e	CHF 55'400.--
3 ^e	CHF 56'870.--
4 ^e	CHF 58'020.--
5 ^e	CHF 59'070.--
6 ^e	CHF 59'455.--
7 ^e	CHF 59'600.--
8 ^e	CHF 59'975.--
9 ^e	CHF 60'355.--
10 ^e	CHF 60'730.--
11 ^e	CHF 61'105.--
12 ^e	CHF 61'480.--
Dès la 13 ^e	CHF 61'915.--

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 ^{re}	CHF 35'190.--
2 ^e	CHF 35'775.--
3 ^e	CHF 36'535.--
Dès la 4 ^e	CHF 37'475.--

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^{re} année de service	Salaires horaires <u>sans</u> indemnité de vacances A partir de la 2^e année de service
ZH	CHF 24.60	CHF 24.80
BS, BL, GE	CHF 24.10	CHF 24.30
Autres	CHF 23.55	CHF 23.70

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. les 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 de la lettre a 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 toutes les 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.

Récépissé

Le/La soussigné(e) déclare expressément avoir reçu, lors de son engagement, un exemplaire de la convention collective conclue entre la AESS et Unia.

Il/Elle déclare avoir pris connaissance de son contenu et s'engage à observer strictement les clauses contractuelles.

Nom :

Prénom:

Adresse :

Date d'entrée en service :

Date:

Signature :

Récépissé

Le/La soussigné(e) déclare expressément avoir reçu, lors de son engagement, un exemplaire de la convention collective conclue entre la AESS et Unia.

Il/Elle déclare avoir pris connaissance de son contenu et s'engage à observer strictement les clauses contractuelles.

Nom :

Prénom:

Adresse :

Date d'entrée en service:

Date:

Signature :

Récépissé

Le/La soussigné(e) déclare expressément avoir reçu, lors de son engagement, un exemplaire de la convention collective conclue entre la AESS et Unia.

Il/Elle déclare avoir pris connaissance de son contenu et s'engage à observer strictement les clauses contractuelles.

Nom :

Prénom:

Adresse :

Date d'entrée en service :

Date:

Signature :



**Association des entreprises
suisse des services de sécurité**

Freiburgstrasse 251
Bodenweid
3018 Berne
Tél. +41 31 915 10 10

www.vssu.org



**Unia
Le Syndicat**

Weltpoststrasse 20
3000 Berne 15
Tél. +41 31 350 24 16

www.unia.ch/fr/



Syna – Le syndicat

Secrétariat central
Römerstrasse 7
4601 Olten
Tél. +41 44 279 71 71

www.syna.ch



Commission Paritaire Sécurité

Radgasse 3
Postfach
8021 Zürich
Tél. +41 43 366 66 90

www.copa-securite.ch