



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

Département de la sécurité et de l'économie

**Office cantonal de l'inspection et des relations du travail**

## U S A G E S

### SÉCURITÉ

### (USEC 2008)

---

Les USAGES tiennent lieu de complément au contrat individuel de travail dans tous les cas et sur tous les points où ce dernier ne lui est pas plus favorable.

L'employeur doit remettre une copie du document à tous les employés concernés.

Les usages sont disponibles sur le site de l'OCIRT

[http://www.geneve.ch/ocirt/relation\\_travail/liste.asp](http://www.geneve.ch/ocirt/relation_travail/liste.asp)

Les dispositions légales, réglementaires ainsi que les arrêtés cités dans le document sont disponibles sur le site genevois du Service de la législation

<http://www.geneve.ch/legislation/>, respectivement sur le site de la Confédération <http://www.admin.ch/ch/f/rs/rs.html>

L'arrêté du Conseil fédéral ainsi que les dispositions étendues cités dans le document peuvent être consultés sur le site Internet du Secrétariat d'Etat à l'économie (seco : <http://www.seco.admin.ch>)

OFFICE CANTONAL DE L'INSPECTION ET  
DES RELATIONS DU TRAVAIL (OCIRT)

Rue David-Dufour 5

Case postale 64

1211 Genève 8

Tél. : +41 (22) 388 29 29

Téléfax : +41 (22) 546 97 25

e-mail : [reltrav@etat.ge.ch](mailto:reltrav@etat.ge.ch)



L'office cantonal de l'inspection et des relations du travail,  
vu l'article 23 de la loi du 12 mars 2004 sur l'inspection et les relations  
du travail (RSG J 1 05),  
vu la convention collective de travail nationale pour la branche des  
services de sécurité étendue par arrêtés du Conseil fédéral du 19  
janvier 2004, du 14 janvier 2005, du 17 juillet 2006, du 10 décembre  
2007, du 30 août 2007 et du 30 juin 2008, établit ce qui suit :

## **Section 1 – Dispositions générales**

### **Article I – Objet**

<sup>1</sup> Le présent document reflète les conditions de travail et prestations sociales en usage à Genève dans le secteur de la sécurité (ci-après : usages). Les conditions minimales de travail sont tirées des dispositions étendues de la convention collective nationale. Elles font partie intégrantes des usages.

<sup>2</sup> Les usages concernent les entreprises visées à l'article 25 de la loi du 12 mars 2004 sur l'inspection et les relations du travail (LIRT).

### **Article II – Champ d'application**

<sup>1</sup> Les usages s'appliquent à tout employeur, toute entreprise et secteur d'entreprise, suisse ou étranger, qui offre des services en matière de sécurité et qui est active dans les secteurs suivants :

- a. 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), transports de valeurs (sans traitement de valeurs) ;
- b. Services lors de manifestations (contrôles des entrées et services de caisse), services d'assistance de sécurité (services dits de steward), services de circulation (contrôle des véhicules en stationnement et régulation du trafic), traitement de valeurs.

<sup>2</sup> Les usages sont applicables à toutes les catégories de travailleurs exerçant leur activité au sein des entreprises concernées, à l'exclusion des directeurs et directrices, ainsi que le personnel administratif et non opérationnel.

### **Article III – Rappel du droit impératif**

<sup>1</sup> Les dispositions impératives applicables à l'entreprise en vertu du droit fédéral ou cantonal font partie intégrante des usages.

#### **Protection de la santé des travailleurs**

<sup>2</sup> L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise, pour protéger la santé physique et psychique des travailleurs notamment pour prévenir les actes de harcèlement moral, professionnel ou sexuel.

<sup>2bis</sup> L'employeur prend de plus toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des travailleurs. Il est tenu de respecter les mesures de prévention ordonnées par les autorités.

<sup>2ter</sup> Les mesures doivent garantir la protection de toutes les personnes actives dans l'entreprises, même celles en location de services. Cet objectif peut être atteint notamment en faisant appel à des spécialistes de la sécurité au travail qualifiés (MSST).

<sup>2quater</sup> Les travailleurs suivent les directives nécessaires pour assurer la sécurité au travail et signalent à l'employeur ou à ses représentants les défauts du matériel ou des installations qu'ils ne peuvent pas éliminer eux-mêmes.

#### **Egalité entre femmes et hommes**

<sup>3</sup> L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes.

#### **Lutte contre le travail au noir**

<sup>4</sup> L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 17 juin 2005 sur le travail au noir.

### **Article IV – Relation avec le contrat individuel de travail**

<sup>1</sup> Les usages tiennent lieu de complément au contrat individuel de travail. L'employeur est tenu de remettre spontanément une copie du document à tout le personnel concerné.

<sup>2</sup> Les dispositions du contrat individuel de travail continuent d'être applicables dans tous les cas et sur tous les points où elles sont plus favorables au travailleur que celles du présent document.

### **Article V – Contrôles**

L'office est compétent pour effectuer le contrôle du respect des usages, sous réserve de délégation.

## **Article VI – Sanctions**

L'office est compétent pour infliger des sanctions conformément à l'article 45 LIRT.<sup>1</sup>

## **Article VII – Devoirs de l'adjudicataire**

L'adjudicataire informe ses sous-traitants afin qu'ils connaissent et appliquent les usages. En cas d'infraction du sous-traitant, il s'expose aux sanctions prévues à l'article 35, al. 4 du règlement du 17 décembre 2007 sur la passation des marchés publics.

## **Article VIII – Validité**

Le présent document entre en vigueur le **1er septembre 2008**.

---

### **<sup>1</sup> Art. 45 Mesures et sanctions pour non-respect des usages**

<sup>1</sup> Lorsqu'une entreprise visée par l'article 25 de la loi ne respecte pas les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage, l'office peut prononcer :

- a) une décision de refus de délivrance de l'attestation visée à l'article 25 de la loi pour une durée de trois mois à cinq ans. La décision est immédiatement exécutoire ;
- b) une amende administrative de 60 000 F au plus ;
- c) l'exclusion de tous marchés publics pour une période de 5 ans au plus.

<sup>2</sup> Les sanctions visées à l'alinéa 1 sont infligées en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'infraction ainsi que des circonstances dans lesquelles elle a été commise. Elles peuvent être cumulées.

<sup>3</sup> L'office établit et met à jour une liste des entreprises faisant l'objet d'une décision exécutoire. Cette liste est accessible au public.



## Section 2 – Conditions minimales de travail en usage

### Clauses de force obligatoire à Genève <sup>1</sup>

**Article 1** – [...]

**Article 2** – [...]

**Article 3** – [...]

**Article 4** – [...]

### **Article 5 – Observation de la convention**

1. Les parties 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 Commission de contrôle paritaire.
2. Il existe une Commission de contrôle paritaire (ci-après « PaKo »). L'application (observation) commune des dispositions de la convention collective est, en principe, du ressort de la PaKo. [...]
3. La PaKo dispose des attributions et des compétences suivantes :
  - a. La PaKo décide de l'interprétation de la convention collective, [...]
  - b. La PaKo contrôle, de façon aléatoire et sur plainte, l'observation de la convention collective [...]. Les membres de la PaKo sont autorisés 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 convention collective, la PaKo statue sur les éventuelles sanctions et frais en découlant, puis veille à leur mise en application.
4. Sanction :
  - a. Toute infraction à la convention collective [...] est punie d'une peine conventionnelle entre 5 000.– F et 100 000.– F.

---

<sup>1</sup> Rappel : les conditions minimales de travail en usage sont tirées des dispositions étendues de la convention collective de travail nationale pour la branche privée de la sécurité. Le texte qui figure en *italique grisé* correspond aux dispositions qui n'ont pas force obligatoire dans le canton de Genève.

- b. La peine conventionnelle doit être calculée de telle sorte que les employeurs et collaborateurs en faute soient retenus de commettre d'autres infractions à la convention collective. Lors du calcul de la peine conventionnelle, il faut, notamment, tenir compte des critères suivants :
- étendue des prestations non accordées aux collaborateurs ;
  - gravité des infractions à certaines dispositions de la convention collective ;
  - autres circonstances, telles que récidive ou infraction unique, répétée, négligente / intentionnelle à la convention collective.
5. Frais de contrôle et de procédure :
- Les frais de contrôle et de procédure peuvent être infligés aux employeurs et/ou aux collaborateurs qui ont enfreint les dispositions de la convention collective ou qui ont, si aucune infraction à la convention collective n'a été établie, agi par malveillance et sont à l'origine d'un tel contrôle et/ou d'une telle procédure.

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

1. Les employeurs et les travailleurs paient chacun, selon chiffre 2 et 3 ci-après, une contribution aux frais d'exécution et de formation continue en couverture des frais occasionnés par l'application et l'imposition de la CCT. Le montant est calculé sur la base d'emplois à plein temps (sans considérer si le salaire est 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 Commission paritaire de surveillance au plus tard jusqu'au 30 juin.
2. Tous les collaborateurs à plein temps règlent une contribution aux frais d'exécution et de formation continue de 60.– F par année. Les travailleurs rétribués à l'heure règlent une contribution aux frais d'exécution et de formation continue de 0.03 F par heure de travail effectuée. La retenue est effectuée directement du 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, comme jusqu'ici, ou de la retenir du salaire de ces derniers.
3. Tous les employeurs règlent une contribution aux frais d'exécution et de formation continue en relation avec la taille de l'entreprise. Elle s'élève pour chaque employeur à :
  - a. 250.– F si l'entreprise compte 100 collaborateurs à plein temps ou moins, respectivement à
  - b. 500.– F si l'entreprise compte plus que 100 mais moins de 1001



- collaborateurs à plein temps, respectivement à
- c. 1 000.– F si l'entreprise compte plus que 1000 collaborateurs à plein temps.

4. [...]

**Article 7 – Engagement, temps d'essai et licenciement**

1. Tout engagement doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit.
2. Le temps d'essai est de trois mois. En cas de transfert à une rétribution au mois, la durée des rapports de travail jusqu'alors valables (rétribution à l'heure) est prise en compte dans le temps d'essai. Pendant le temps 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 :

<b>Durée de l'engagement</b>	<b>Délai de congé</b>
Temps d'essai (14 premiers jours)	1 jour
Reste du temps d'essai	7 jours
Première année de service	1 mois, pour la fin du mois
De la 2 <sup>e</sup> à la 9 <sup>e</sup> année de service	2 mois, pour la fin du mois
Après la 9 <sup>e</sup> année de service	3 mois, pour la fin du mois

Pour les collaborateurs rétribués à l'heure, des délais de congé plus courts (toutefois au minimum 1 mois dès la fin du temps d'essai) peuvent être convenus dans le contrat de travail individuel.

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 résiliation immédiate, la Commission d'entreprise ou la Commission de contrôle paritaire en sont informées le plus rapidement possible.

**Article 8 – Uniforme et équipement**

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. L'équipement complet et l'uniforme doivent être restitués en bon état de propreté à la fin des rapports de travail.

**Article 9 – 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 congés, selon l'art. 13, al. 1 [...], en sont exclus. La durée annuelle du travail citée dans cet article est en relation directe avec les salaires figurant en Annexe 1.
2. La durée annuelle du travail peut être fixée, par l'employeur, dans une fourchette comprise entre 1800 heures et 2300 heures. Les salaires mentionnés sous Annexe 1 doivent, en conséquence de quoi, être réduits ou augmentés proportionnellement. 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.
3. En compensation du travail de nuit (de 23h00 à 6h00), du travail du dimanche et des jours fériés officiels (de 6h00 à 23h00), 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.

**Article 10 – [...]****Article 11 – Heures en plus et heures en moins**

1. Si la durée du travail des collaborateurs rétribués au mois s'écarte, sur ordre de l'employeur, de la durée annuelle de travail convenue, une compensation intervient sous forme de congés supplémentaires ou de temps de travail complémentaire. Si une compensation des heures en plus n'est pas possible, celles-ci sont rétribuées conformément à l'Annexe 1 chiffre 3. Les heures en moins ne doivent pas dépasser le nombre de 30. Les heures en plus dépassant 150 doivent être compensées en l'espace de deux mois ou peuvent être rétribuées, avec le consentement du collaborateur, conformément à l'Annexe 1 chiffre 3.
2. Les prestations de service fournies, sur demande de l'employé et avec le consentement de l'employeur, en supplément de la durée du travail convenue sont payées, au minimum, au salaire horaire selon l'Annexe 1 (sous-groupe A3).
3. [...]

**Article 12 – Formation de base**

La formation de base pour les collaborateurs de la catégorie A (voir annexe 1) rétribués au mois dure au moins 20 heures. Si un collaborateur qui passe à une rétribution au mois n'a pas encore suivi la formation de base, il est tenu de l'effectuer dans les trois mois qui suivent. Conformément à l'art. 9 al. 1, la formation de base compte comme durée ordinaire du travail et est gratuite pour le collaborateur.

**Article 13 – Congés**

1. Les collaborateurs ont droit à 112 jours de congé par an. Ce nombre de jours est obtenu en prenant en compte 52 dimanches, 52 samedis et 8 jours fériés (9 jours fériés légaux, moins 1 jour par an en moyenne et au minimum, car tombant sur un samedi ou un dimanche).
2. [...]
3. [...]
4. [...]
5. [...]
6. [...]
7. [...]

**Article 14 – Salaires**

Les salaires minimaux par catégorie sont fixés dans les Annexes 1 et 2.

**Article 15 – 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.
2. La durée du versement de l'indemnité journalière est fixée pour chacune des catégories de collaborateurs dans les Annexes 1 et 2.
3. Les cotisations d'assurance pour l'indemnité journalière et l'indemnité du congé maternité sont prises en charge pour moitié par l'employeur et pour moitié par l'employé(e).
4. [...]
5. Toute incapacité de travail due à une maladie, à un accouchement ou à un accident doit être signalée immédiatement à l'employeur.

### **Article 16 – Suppléments / remboursement des débours / formation**

1. Tout employeur est tenu d'appliquer à l'ensemble du personnel de son entreprise un règlement écrit définissant entre autres les suppléments accordés pour les heures de travail effectuées pendant la nuit, le dimanche ou lors d'un jour férié, le remboursement des débours ainsi que la formation assurée par l'entreprise.
2. Le remboursement des débours comprend notamment l'indemnisation des temps de trajet supplémentaires, des frais de déplacement ainsi que d'autres frais liés à un travail à l'extérieur.
3. Ce règlement fait partie intégrante du contrat de travail écrit et doit être au moins équivalente aux dispositions du Code des obligations pour le travailleur.

### **Article 17 – Vacances**

1. Les collaborateurs rétribués au mois ont droit aux vacances payées suivantes :
  - 4 semaines (20 jours de travail) dès la 1<sup>re</sup> année de service ;
  - 5 semaines (25 jours de travail) dès la 5<sup>e</sup> année de service et l'âge de 45 ans ;  
dès la 10<sup>e</sup> année de service et l'âge de 40 ans ;  
dès la 15<sup>e</sup> année de service ;  
jusqu'à l'âge de 20 ans révolus.
  - 6 semaines (30 jours de travail) dès la 10<sup>e</sup> année de service et l'âge de 60 ans.
2. L'année du calendrier 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<sup>er</sup> juillet ; l'anniversaire est pris en considération s'il a eu lieu avant le 1<sup>er</sup> juillet.
3. [...]
4. En cas d'empêchement de travail de deux mois entiers (par 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 et d'accouchement, 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.

5. [...]

6. [...]

### **Article 18 – Absences**

Lorsque les événements suivants tombent sur un jour de travail régulier, les collaborateurs ont droit aux congés payés supplémentaires suivants :

- en cas de mariage du collaborateur 3 jours de travail
- en cas de mariage d'un enfant 1 jour de travail
- en cas de naissance de ses propres enfants 1 jour de travail
- en cas de décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère du collaborateur 3 jours de travail
- en cas de décès de frères et sœurs, des grands-parents ou des beaux-parents du collaborateur 1 jour de travail
- 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 19 – Service militaire / service de protection civile**

1. Pendant le service militaire obligatoire ordinaire (cours de répétition ou service comptant comme tel) et le service obligatoire de protection civile, le salaire des collaborateurs rétribués au mois est versé intégralement, déduction faite des prestations de la caisse de compensation pour militaires ; [...]
2. [...]
3. Pendant toute la durée de l'école de recrues et de services d'avancement, l'indemnité légale de la caisse de compensation est complétée :
  - a. pour les célibataires à 50 %,
  - b. pour les personnes mariées à 90 %du salaire total. Ce paiement volontaire du salaire est octroyé à la condition que l'engagement après le service militaire se poursuive encore pendant au moins une année. Si cette condition n'est pas remplie, le versement du salaire s'effectue conformément à la législation.
4. Exception faite de l'indemnité perte de gain (APG), le salaire convenu par contrat doit être remboursé au cas où l'engagement ne dure pas au moins trois mois.

**Article 20 – Salaire en cas de décès**

En cas de décès d'un collaborateur actif, il est octroyé à son conjoint ou à ses enfants âgés de moins de 20 ans ou aux personnes envers lesquelles le défunt remplissait une obligation d'assistance un droit au salaire. Ce droit est réglé comme suit :

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

**Article 21 – [...]**

**Article 22 – [...]**

**Article 23 – 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. Sur demande de l'employeur, des relevés du casier judiciaire central et du registre des poursuites doivent être remis par les collaborateurs. Les coûts y relatifs sont pris en charge par l'employeur.
3. [...]

**Article 24 – [...]**

**Article 25 – [...]**

**Article 26 – [...]**

**Article 27 – [...]**

**Article 28 – [...]**

**Article 29 – [...]**

---

**Annexe 1****Surveillance, sécurité et convoyage de fonds**

Catégorie A : salaires minimaux pour la surveillance, la sécurité et le convoyage de fonds.

Cette catégorie est divisée en trois sous-groupes, en fonction du taux d'occupation :

- A1 Collaborateurs rétribués au mois et occupés plus de 150 heures par mois.
- A2 Collaborateurs rétribués au mois et occupés plus de 75 heures et jusqu'à 150 heures par mois.
- A3 Collaborateurs rétribués au mois et occupés jusqu'à 75 heures par mois.

**A1 Les collaborateurs** qui ont travaillé en moyenne plus de 150 heures par mois durant neuf mois consécutifs dans la catégorie A passent à une rétribution au mois dans une mesure au moins équivalente de leur charge de travail précédente. Les éventuelles prestations de travail en catégorie B ne sont pas prises en compte. L'employeur doit communiquer au collaborateur son passage à une rétribution au mois dans les 14 jours qui suivent la réalisation des conditions susmentionnées. Le passage à une rétribution au mois s'effectue au début du deuxième mois qui suit la réalisation des conditions. Si l'employeur omet d'envoyer la communication requise, le passage à une rétribution au mois devient effectif le deuxième mois qui suit la réalisation des conditions susmentionnées.

Les salaires minimaux suivants sont applicables :

Années de service	Salaire minimal	Salaire minimal
	<b>Surveillance et sécurité</b>	<b>Convoyage de fonds</b>
	(taux d'occupation de plus de 150 heures/mois) Temps de travail annuel 2000 heures	(taux d'occupation de plus de 150 heures/mois) Temps de travail annuel 2000 heures
1 <sup>re</sup>	48 855.–	48 855.–
2 <sup>e</sup>	52 235.–	52 235.–
3 <sup>e</sup>	53 820.–	53 285.–
4 <sup>e</sup>	54 880.–	54 335.–
5 <sup>e</sup>	55 230.–	54 685.–
6 <sup>e</sup>	55 585.–	55 035.–
7 <sup>e</sup>	55 940.–	55 385.–

8 <sup>e</sup>	56 290.–	55 735.–
9 <sup>e</sup>	56 645.–	56 085.–
10 <sup>e</sup>	57 000.–	56 435.–
Dès la 11 <sup>e</sup>	57 355.–	56 785.–

1. Années de service: l'année d'entrée compte comme première année de service si elle a lieu avant le 1<sup>er</sup> juillet.
2. Les salaires annuels minimaux sont adaptés en fonction du temps de travail. Celui-ci peut-être compris entre 1800 et 2300 heures.
3. *Les heures en plus et les heures de travail supplémentaires, selon l'article 11 [...] sont rétribuées, au minimum, sur la base du salaire minimal, sans éventuel 13<sup>e</sup> salaire.*
4. Les salaires pour les collaborateurs de moins de 25 ans ne peuvent être inférieurs que de 150.–F par mois au maximum par rapport aux salaires minimaux mentionnés sous alinéa 2.
5. Les collaborateurs qui ont obtenu le brevet fédéral de sécurité et de surveillance ou le brevet fédéral de protection de personnes et de biens perçoivent, en plus des salaires minimaux mentionnés sous alinéa 2, une allocation d'au moins 200.–F par mois.
6. Lorsque le collaborateur doit effectuer des missions accompagné d'un chien (conducteur de chien), il reçoit un forfait mensuel d'au moins 150.–F ou une indemnité horaire d'au moins 1.50 F 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 du chien pendant le service. L'assurance responsabilité civile du chien en dehors du service incombe au propriétaire de l'animal.

7. L'indemnité journalière maladie se monte au minimum à 80 % du salaire, calculé sur le salaire moyen soumis à l'AVS, 13<sup>e</sup> salaire inclus. L'indemnité journalière maladie est versée au plus tard à partir du 2<sup>e</sup> jour, pendant 720 jours dans une période de 900 jours.

**A2 Les collaborateurs** qui durant neuf mois ont travaillé en moyenne pendant plus de 75 heures par mois et jusqu'à 150 heures par mois dans la catégorie A passent dès le deuxième mois suivant dans la catégorie de salaire A2. Les éventuelles prestations de travail dans la catégorie B sont prises en compte jusqu'à 25 heures par mois au maximum. Ce passage aura lieu pour la première fois le 1<sup>er</sup> janvier 2009 en fonction des bases de calcul de l'année 2008.



Pour les années 2009 à 2012, les salaires minimaux suivants sont applicables :

Cantons	2009	2010	2011	2012
FR, JU, NE, VD, VS	21.70 F	22.60 F	23.50 F	24.40 F
AG, AI, AR, BE, GL, GR, LU, NW, OW, SG, SH, SO, SZ, TG, TI, UR, ZG	22.04 F	22.83 F	23.61 F	24.40 F
BS, BL, GE	22.45 F	23.10 F	23.75 F	24.40 F
ZH	22.83 F	23.35 F	23.88 F	24.40 F

1. Lorsque les collaborateurs doivent effectuer des missions accompagnés d'un chien (conducteurs de chiens), ils reçoivent soit un forfait mensuel de 150.–F au moins, soit une indemnité horaire d'au moins 1.50 F 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.
2. L'indemnité journalière maladie se monte au minimum à 80 % du salaire, calculé sur le salaire moyen soumis à l'AVS des neuf derniers mois. L'indemnité journalière maladie est versée au plus tard à partir du 2<sup>e</sup> jour, pendant 720 jours dans une période de 900 jours.

**A3 Les collaborateurs** qui n'entrent pas dans les sous groupes A1 et A2 reçoivent les salaires horaires minimaux suivants :

Cantons	Salaires horaires <b>sans</b> indemnité de vacances 1 <sup>re</sup> année de service	Salaires horaires <b>sans</b> indemnité de vacances A partir de la 2 <sup>e</sup> année de service
FR, JU, NE, VD, VS	20.55 F	20.80 F
AG, AI, AR, BE, GL, GR, LU, NW, OW, SG, SH, SO, SZ, TG, TI, UR, ZG	21.00 F	21.25 F
BS, BL, GE	21.50 F	21.80 F
ZH	22.00 F	22.30 F

1. Lorsque les collaborateurs doivent effectuer des missions accompagnés d'un chien (conducteurs de chiens), ils reçoivent soit un forfait mensuel de 150.–F au moins, soit une indemnité horaire d'au moins 1.50 F 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.
  2. L'indemnité journalière maladie se monte au minimum à 80 % du salaire, calculé sur le salaire moyen soumis à l'AVS des neuf derniers mois civils. L'indemnité journalière maladie est versée au plus tard à partir du 2<sup>e</sup> jour, et à l'issue du premier mois à compter du début du contrat de travail, de la manière suivante :
    - 30 jours durant le 2<sup>e</sup> et le 3<sup>e</sup> mois de service ;
    - 90 jours entre le 4<sup>e</sup> et le 6<sup>e</sup> mois de service ;
    - 180 jours entre le 7<sup>e</sup> et le 12<sup>e</sup> mois de service ;
    - 360 jours dès le 12<sup>e</sup> mois de service ou 900 heures accomplies.
-

**Annexe 2****Manifestations, circulation, services d'assistance de sécurité et traitement de valeurs**

Catégorie B : salaires minimaux pour les manifestations, la circulation, les services d'assistance de sécurité et le traitement de valeurs.

Cette catégorie est divisée en deux sous-groupes, en fonction du degré d'occupation, mais qui disposent cependant du même salaire minimal :

- B1 Collaborateurs rétribués à l'heure et occupés plus de 150 heures par mois.
- B2 Collaborateurs rétribués à l'heure et occupés jusqu'à 150 heures par mois.

Salaires à l'heure minimaux :

Cantons	Salaires horaires <b>sans</b> indemnité de vacances 1 <sup>re</sup> année de service	Salaires horaires <b>sans</b> indemnité de vacances A partir de la 2 <sup>e</sup> année de service
FR, JU, NE, VD, VS	20.55 F	20.80 F
AG, AI, AR, BE, GL, GR, LU, NW, OW, SG, SH, SO, SZ, TG, TI, UR, ZG	21.00 F	21.25 F
BS, BL, GE	21.50 F	21.80 F
ZH	22.00 F	22.30 F

**B1 Les collaborateurs** qui ont travaillé en moyenne plus de 150 heures par mois durant neuf mois dans la catégorie A reçoivent dès le deuxième mois qui suit une garantie d'emploi dans la mesure des heures accomplies jusque là, ainsi que les prestations suivantes en matière d'indemnité journalière maladie.

L'indemnité journalière maladie se monte au minimum à 80 % du salaire, calculé sur le salaire moyen soumis à l'AVS des neuf derniers mois. L'indemnité journalière maladie est versée au plus tard à partir du 2<sup>e</sup> jour, pendant 720 jours dans une période de 900 jours.

**B2 Les collaborateurs** qui ont travaillé en moyenne moins de 150 heures par mois ne bénéficient pas d'une garantie d'emploi par rapport au temps de travail et reçoivent les prestations suivantes en matière d'indemnité journalière maladie.

L'indemnité journalière maladie se monte au minimum à 80 % du salaire, calculé sur le salaire moyen soumis à l'AVS des neuf derniers mois civils. L'indemnité journalière maladie est versée au plus tard à partir du 2<sup>e</sup> jour, et à l'issue du premier mois à compter du début du contrat de travail, de la manière suivante :

- 30 jours durant le 2<sup>e</sup> et le 3<sup>e</sup> mois de service ;
- 90 jours entre le 4<sup>e</sup> et le 6<sup>e</sup> mois de service ;
- 180 jours entre le 7<sup>e</sup> et le 12<sup>e</sup> mois de service ;
- 360 jours dès le 12<sup>e</sup> mois de service ou 900 heures accomplies.