



Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour la branche des services de sécurité privés

Prorogation et modification du 12 mai 2020

*Le Conseil fédéral suisse
arrête:*

I

La durée de validité des arrêtés du Conseil fédéral du 17 juin 2014, du 8 avril 2016, du 13 février 2017 et du 28 mai 2019¹, qui étendent la convention collective de travail (CCT) pour la branche des services de sécurité privés, est prorogée.

II

L'arrêté du Conseil fédéral du 17 juin 2014, mentionné sous chiffre I, est modifié comme suit (modification du champ d'application):

Art. 2, al. 2

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, 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).

¹ FF 2014 4713, 2016 3285, 2017 1417, 2019 3749

III

Le champ d'application des clauses suivantes, qui modifient la CCT pour la branche des services de sécurité privés annexée aux arrêtés du Conseil fédéral mentionnés sous ch. I, est étendu:

Art. 5, ch. 4 (Observation de la convention)

4. Toute infraction à la CCT (...) est passible d'une peine conventionnelle jusqu'à 100 000 francs. 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.

Art. 6, ch. 1, 2 et 3 (Frais d'application et de formation continue)

1. Les employeurs et les collaborateurs/trices paient, selon cifr. 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 30 francs par année ou de 2.50 francs 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 1,5 centimes 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 30 francs par an resp. 2.50 francs 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 1,5 centimes 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. 750 francs / an resp. 62.50 francs / mois si l'entreprise compte 100 collaborateurs à plein temps ou moins, ou à
- b. 1500 francs / resp. 125 francs / mois si l'entreprise compte plus que 100 mais moins que 501 collaborateurs à plein temps, ou à
- c. 2000 francs / an resp. 166.65 / mois si l'entreprise compte plus de 500 mais moins de 1001 collaborateurs à plein temps, ou
- d. 4000 francs / an resp. 333.35 / mois si l'entreprise compte plus de 1000 collaborateurs à plein temps.

Art. 8, ch. 1, 3 et 4 (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.
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.
 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.

Art. 9, ch. 3 (Engagement, période d'essai et licenciement)

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

Art. 10, ch. 4 (Formation de base)

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.

Art. 11, ch. 1 (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.

Art. 12, ch. 1 et 5 (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.
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.

Art. 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'art. 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 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 art. 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. (...)

Art. 16, ch. 1 (Salaires)

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

Art. 17, ch. 1 (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.

Art. 18, ch. 5 (Indemnisation des débours)

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 70 centimes par kilomètre parcouru. (...) 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.

Art. 19, ch. 1 et 3 (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 200 francs par mois (pour une durée de travail an-

nuel de 2000 heures et au prorata pour les employé(e)s à temps partiel) ou une indemnité d'au moins 1.20 francs par heure.

3. Pour les missions ordonnées avec arme à feu, les collaborateurs reçoivent un supplément de 2 francs par heure, respectivement de 150 francs au maximum par mois. Sont exclus de cette règle les cadres qui perçoivent un salaire total qui dépasse le montant du salaire minimum complété du supplément de 2 francs par heure, resp. max. 150 francs par mois. De manière générale, le domaine du convoyage de fonds – CIT (Cash in Transit) ne bénéficie pas de ce supplément.

Art. 20, ch. 2 (Vacances)

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. (...) 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.

Art. 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

Art. 33 Abrogé

Salaires minimums

Catégorie d'engagement A:

Années de service	Salaire minimum Temps de travail annuel de 2000 heures
1 ^{ère}	Fr. 52 665.–
2 ^{ème}	Fr. 53 630.–
3 ^{ème}	Fr. 55 205.–
4 ^{ème}	Fr. 56 545.–
5 ^{ème}	Fr. 57 655.–
6 ^{ème}	Fr. 58 230.–
7 ^{ème}	Fr. 58 600.–
8 ^{ème}	Fr. 58 980.–
9 ^{ème}	Fr. 59 360.–
10 ^{ème}	Fr. 59 720.–
11 ^{ème}	Fr. 60 100.–
12 ^{ème}	Fr. 60 480.–
dès la 13 ^{ème}	Fr. 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 150 francs 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 ^{ère}	Fr. 34 475.–
2 ^{ème}	Fr. 35 035.–
3 ^{ème}	Fr. 35 770.–
4 ^{ème}	Fr. 36 680.–
5 ^{ème}	Fr. 37 100.–
dès la 6 ^{ème}	Fr. 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 <i>sans</i> indemnité de vacances	Salaires horaires <i>sans</i> indemnité de vacances	Salaires horaires <i>sans</i> indemnité de vacances	Salaires horaires <i>sans</i> indemnité de vacances
	1 ^{ère} année de service	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année	A partir de la 4 ^{ème} année
ZH	Fr. 23.45	Fr. 23.70	Fr. 23.90	Fr. 24.25
BS, BL, GE	Fr. 22.95	Fr. 23.20	Fr. 23.40	Fr. 23.75
Autres	Fr. 22.45	Fr. 22.65	Fr. 22.85	Fr. 23.20

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 ^{ère}	Fr. 52 665.–
2 ^{ème}	Fr. 53 765.–
3 ^{ème}	Fr. 55 190.–
4 ^{ème}	Fr. 56 305.–
5 ^{ème}	Fr. 57 330.–
6 ^{ème}	Fr. 57 700.–
7 ^{ème}	Fr. 57 840.–
8 ^{ème}	Fr. 58 205.–
9 ^{ème}	Fr. 58 575.–
10 ^{ème}	Fr. 58 940.–
11 ^{ème}	Fr. 59 305.–
12 ^{ème}	Fr. 59 665.–
dès la 13 ^{ème}	Fr. 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 150 francs 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 ^{ère}	Fr. 34 120.–
2 ^{ème}	Fr. 34 685.–
3 ^{ème}	Fr. 35 420.–
dès la 4 ^{ème}	Fr. 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:

	Salaires horaires <i>sans</i> indemnité de vacances	Salaires horaires <i>sans</i> indemnité de vacances
Cantons	1 ^{ère} année de service	A partir de la 2 ^e année de service
ZH	Fr. 23.35	Fr. 23.55
BS, BL, GE	Fr. 22.85	Fr. 23.05
Autres	Fr. 22.35	Fr. 22.50

IV

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} juin 2020 et a effet jusqu'au 31 décembre 2022.

12 mai 2020

Au nom du Conseil fédéral suisse:

La présidente de la Confédération, Simonetta Sommaruga
Le chancelier de la Confédération, Walter Thurnherr