

CCT

Convention collective de travail

conclue entre l'employeur



et les associations du personnel



Employeur

Securitrans

Public Transport Security SA
Bubenbergplatz 10, case postale
3001 Berne

Associations du personnel

SEV

Syndicat du personnel des transports
Steinerstrasse 35, case postale
3000 Berne 6

transfair

Le syndicat
Hopfenweg 21, case postale
3000 Berne 14

A

Dispositions générales et obligationnelles

3

01.	But et nature juridique	3
02.	Champ d'application	3
03.	Liberté syndicale	3
04.	Collaboration entre les parties contractantes	3
05.	Tribunal arbitral	4
06.	Devoir de paix	4
07.	Négociations salariales	4
08.	Contribution aux frais d'application	5
09.	Négociations pendant la durée de validité de la CCT	5

B

Dispositions normatives

7

10.	Nature juridique des rapports de travail	7
11.	Engagement et licenciement	7
12.	Temps d'essai et résiliation	7
13.	Résiliation après le temps d'essai protection contre la résiliation	7
14.	Retraite	8
15.	Egalité entre femmes et hommes	8
16.	Sécurité au travail et protection de la santé	8
17.	Protection de la personnalité et des données	9
18.	Formation continue	9
19.	Obligations générales des collaborateurs	9
20.	Vêtements de travail et équipement	10
21.	Durée du travail et vacances	10
22.	Salaire et allocations	14
23.	Maintien du salaire	15
24.	Assurance-accidents et indemnités journalières en cas de maladie	16
25.	Maternité	17
26.	Allocations familiales	17
27.	Caisse de pensions et d'épargne	17
28.	Prime de fidélité	17
29.	Jouissance du salaire	18
30.	Participation	18
31.	Facilités de voyage pour le personnel	18

C

Dispositions générales finales et transitoires

19

32.	Annexes et règlements	19
33.	Transferts de collaborateurs	19
34.	Entrée en vigueur, durée de validité et résiliation de la CCT	20

Annexe	I	Protection des chantiers	21
Annexe	II	Renfort d'équipe	23
Annexe	III	Surveillance spéciale	25
Annexe	IV	Chaînes de fonction	27
Annexe	V	Collaborateurs rémunérés sur la base d'un salaire horaire	29
	I	Champ d'application	29
	II	Nature juridique des rapports de travail	29
	III	Délais de congé	29
	IV	Temps de travail	29
	V	Vacances	29
	VI	Salaires horaires et autres indemnités	30
	VII	Vêtements de travail et équipement	30
	VIII	Formation et formation continue	30
	IX	Maintien du salaire en cas de maladie ou de maternité	31
	X	Couverture d'assurance en cas d'accident	32
	XI	Allocations pour enfant	32
	XII	Prévoyance professionnelle	32
	XIII	Conduite et obligation de renseigner	33
	XIV	Obligation de garder le secret	33
	XV	Règlements	33

01. But et nature juridique

Par cette CCT, les parties contractantes entendent:

- a) entretenir et encourager les bonnes relations entre Securitrans SA et le personnel;
- b) offrir au personnel de Securitrans SA des conditions d'engagement et de travail progressistes;
- c) développer la collaboration entre les partenaires sociaux;
- d) prévenir le dumping salarial et social.

La présente CCT est une convention de droit privé fondée sur le code des obligations (CO).

Les parties contractantes s'engagent à respecter cette CCT et agir en toutes circonstances selon les règles de la bonne foi.

02. Champ d'application

La présente CCT s'applique à l'ensemble des collaborateurs¹, occupés à plein temps ou à temps partiel, disposant d'un contrat de travail de durée déterminée ou indéterminée.

Elle ne s'applique pas aux membres de la direction, aux cadres supérieurs ni au personnel administratif. Les cadres supérieurs sont les chefs de région des unités protection des chantiers, surveillance spéciale et renfort d'équipe.

Securitrans SA emploie en principe les collaborateurs sur la base d'un salaire mensuel. Toutefois, afin de faire face à une augmentation du volume de travail ou à des interventions spéciales au sein des unités protection des chantiers et surveillance spéciale, des collaborateurs peuvent, moyennant un accord particulier, être rémunérés à l'heure. Pour ceux-ci, seules les dispositions de l'annexe V de la présente CCT s'appliquent.

03. Liberté syndicale

La liberté syndicale est garantie.

04. Collaboration entre les parties contractantes

Les parties contractantes échangent en temps utile des informations au sujet de mesures ayant trait à la politique du personnel (p. ex. restructurations, mesures de rationalisation, conditions économiques difficiles, fusion, etc.). L'exercice de fonctions syndicales par les collaborateurs est reconnu.

¹ Pour faciliter la lecture du présent document, le masculin est utilisé au sens générique; il désigne bien entendu aussi bien les femmes que les hommes.

05. Tribunal arbitral

En cas de divergences d'opinions sur l'application ou l'interprétation de cette CCT, les parties contractantes s'efforceront de trouver un accord. À défaut d'entente, elles saisiront le tribunal arbitral.

Le tribunal arbitral est constitué en cas de besoin et se compose de trois membres (président inclus). Securitrans SA désigne un membre et les associations du personnel en nomment un deuxième. Le président doit justifier d'une formation juridique achevée et est choisi conjointement par Securitrans SA et les associations du personnel. Si les parties contractantes ne parviennent pas à s'entendre sur le choix du président, celui-ci est désigné par la Cour suprême du canton de Berne.

Le tribunal arbitral statue dans le cadre d'une procédure simple et rapide. Les parties contractantes s'engagent à accepter sa décision. Les frais occasionnés par le recours au tribunal arbitral sont partagés entre les parties contractantes indépendamment de l'issue de la procédure.

06. Devoir de paix

Les parties contractantes s'engagent à respecter la paix absolue du travail pendant toute la durée de la présente convention et à renoncer à toutes mesures perturbatrices du travail telle que grèves, grèves d'avertissement, mesures similaires à la grève, boycott ou lock-out.

Pour les différends découlant de rapports de travail individuels, les tribunaux ordinaires sont compétents.

07. Négociations salariales

Les parties contractantes négocient chaque année une adaptation des salaires ou de certains éléments de ceux-ci ainsi qu'une adaptation des autres prestations.

Elles tiennent compte pour cela de la situation économique et financière de Securitrans SA, du marché correspondant à son domaine d'activité, de l'indice national des prix à la consommation et de la situation sur le marché du travail.

08. Contribution aux frais d'application

Les collaborateurs qui ne sont pas membres d'une association du personnel contractante ou dont les cotisations ne sont pas déduites du salaire participent aux frais d'application à raison de CHF 10.– par mois. Les personnes travaillant à temps partiel et dont le taux d'occupation est inférieur à 50% paient CHF 5.– par mois.

La contribution aux frais d'application est déduite du salaire et est versée mensuellement aux associations du personnel selon une clé de répartition définie par celles-ci.

La contribution aux frais d'application sert à couvrir les frais résultant de l'élaboration, l'application et l'exécution de la CCT.

09. Négociations pendant la durée de validité de la CCT

Les parties contractantes se déclarent ouvertes aux propositions de modifications de la CCT ou de compléments à celle-ci faites pendant sa durée de validité, à les étudier et à rechercher ensemble des solutions selon les règles de la bonne foi.

À défaut d'entente, la présente CCT est applicable.

Il est exclu de faire appel au tribunal arbitral.

10. Nature juridique des rapports de travail

Les rapports de travail sont de droit privé. Sauf stipulation contraire dans la présente CCT ou dans les contrats de travail individuels, les dispositions ad hoc de l'article 319 ss CO ainsi que celles de la loi sur le travail et des ordonnances y afférentes s'appliquent.

11. Engagement et licenciement

Les rapports de travail sont régis et dissous par la direction ou par les cadres supérieurs mandatés par celle-ci.

Les rapports de travail avec Securitrans SA se forment avec la conclusion d'un contrat de travail écrit.

Celui-ci comprend la description du poste, le salaire initial, le lieu de travail, le taux d'occupation, la prévoyance professionnelle et l'obligation de verser la contribution aux frais d'application.

En même temps que le contrat de travail, les collaborateurs reçoivent la présente CCT avec ses annexes ainsi que tous les règlements ayant trait aux rapports de travail.

12. Temps d'essai et résiliation

Le temps d'essai est généralement de trois mois. Il peut être renoncé à celui-ci à titre exceptionnel et d'un commun accord.

Durant le temps d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés par chacune des deux parties pour la fin d'une semaine de travail, moyennant un délai de congé de sept jours.

13. Résiliation après le temps d'essai et protection contre la résiliation

Si les rapports de travail sont valables depuis moins d'un an, ils peuvent être résiliés pour la fin d'un mois, moyennant un délai de congé d'un mois.

Si les rapports de travail sont valables depuis plus d'un an, ils peuvent être résiliés pour la fin d'un mois, moyennant un délai de congé de trois mois.

La résiliation requiert la forme écrite et doit être réceptionnée au plus tard le dernier jour précédant le début du délai de congé.

La résiliation immédiate des rapports de travail pour de justes motifs selon l'art. 337 CO demeure réservée. De façon générale, la résiliation immédiate doit être précédée d'un avertissement écrit.

Les collaborateurs peuvent demander en tout temps un certificat de travail donnant des informations sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur les prestations et le comportement. À la demande explicite du collaborateur, le certificat ne portera que sur la nature et la durée des rapports de travail.

Securitrans SA ne peut pas résilier les rapports de travail après le temps d'essai dans les cas suivants:

- a) durant la grossesse d'une collaboratrice ainsi que pendant les 16 semaines suivant l'accouchement;
- b) durant le service militaire, civil ou de protection civile obligatoire d'un collaborateur ainsi que durant les quatre semaines qui le précèdent et le suivent, pour autant que le service ait duré plus de onze jours;
- c) lorsque le collaborateur prend part, avec l'aval de Securitrans SA, à un service ordonné par l'autorité fédérale compétente pour une action d'aide à l'étranger;
- d) lorsque le collaborateur subit une incapacité de travail, totale ou partielle, sans faute de sa part pour cause de maladie ou d'accident, ce durant 30 jours la première année de service, durant 90 jours la deuxième année et aussi longtemps que les assurances versent des indemnités journalières au collaborateur à partir de la troisième année de service.

14. Retraite

Les rapports de travail prennent fin sans résiliation au plus tard à l'ouverture du droit à une rente de vieillesse AVS ou au début de la retraite anticipée pour cause d'invalidité. La flexibilité de l'âge de la retraite demeure réservée.

15. Egalité entre femmes et hommes

Securitrans SA s'engage à réaliser activement l'égalité dans les faits, en particulier lors de l'engagement, de la classification des postes, de l'aménagement des conditions de travail, de la rémunération ainsi que dans le développement du personnel et de la promotion. Une attention particulière doit être vouée aux besoins des collaborateurs ayant des obligations familiales et d'entretien.

16. Sécurité au travail et protection de la santé

Securitrans SA prend dans tous les secteurs les mesures nécessaires pour protéger la vie et la santé de ses collaborateurs.

Securitrans SA conçoit ses processus de travail de manière à prévenir tout accident de travail, toute maladie et toute sollicitation excessive de ses collaborateurs.

17. Protection de la personnalité et des données

Les parties contractantes ne tolèrent aucune forme d'atteinte à l'intégrité sociale, professionnelle et personnelle, en particulier le mobbing et le harcèlement sexuel. Elles s'engagent réciproquement à prévenir tout manquement par l'adoption d'un comportement correct et à encourager activement la déférence mutuelle et le respect de la personnalité d'autrui. La protection des données des collaborateurs est garantie.

18. Formation continue

Securitrans SA considère le développement des collaborateurs et la formation continue comme une tâche essentielle. Securitrans SA encourage le développement professionnel des collaborateurs par un soutien financier et/ou l'octroi de temps libre, selon la situation de l'entreprise.

19. Obligations générales des collaborateurs

Les collaborateurs doivent sauvegarder en tout temps les intérêts de Securitrans SA. Ils sont tout particulièrement tenus aux obligations suivantes:

- a) s'acquitter des tâches inhérentes à leur poste et de celles confiées par leurs supérieurs, correctement et avec tout le soin et la conscience requis;
- b) les collaborateurs traitant, utilisant ou conservant des données de collaborateurs dans le cadre de leur fonction sont responsables de la protection de ces données et sont tenus de prendre, dans les limites de leurs possibilités et de leurs compétences, des mesures appropriées pour garantir celle-ci;
- c) garder le secret professionnel, d'affaires et de fonction. L'obligation de garder le secret subsiste même après la cessation des rapports de travail. Elle s'applique aussi à l'égard des médias et des collaborateurs de Securitrans SA et des maisons mères;
- d) informer Securitrans SA d'audiences judiciaires imminentes dans la mesure où elles ont un impact sur l'activité professionnelle.

Les activités accessoires à caractère lucratif sont soumises à autorisation. La demande ainsi que l'accord requièrent la forme écrite. L'autorisation est accordée par la direction lorsque:

- a) les intérêts de l'activité accessoire n'entrent pas en conflit avec ceux de Securitrans SA;
- b) le déroulement normal du travail est garanti;
- c) le travail effectué pour Securitrans SA n'en souffre pas.

Avant d'endosser une fonction publique, les collaborateurs sont tenus d'en informer Securitrans SA. La fonction publique doit être conciliable avec l'activité professionnelle.

20. Vêtements de travail et équipement

L'entreprise fournit, à ses frais, aux collaborateurs en uniforme les vêtements de travail (uniforme) ainsi que l'équipement nécessaire pour l'accomplissement de leur service. Les collaborateurs sont tenus d'entretenir leurs vêtements de travail avec le soin requis. Lorsqu'ils quittent l'entreprise, ils doivent restituer l'équipement complet ainsi que l'uniforme correctement lavés.

21. Durée du travail et vacances

21.1 Fondements juridiques

Les dispositions de la loi sur le travail et les autres dispositions légales en la matière doivent être respectées. Toutes les dérogations convenues sont réglées dans la CCT.

21.2 Durée annuelle du travail

La durée du travail s'élève à 2050 heures par année civile ordinaire et à 2058,1 heures les années bissextiles.

Elle comprend un avoir de vacances de 8,1 heures par jour de vacances obtenu. Pour les collaborateurs à temps partiel, la durée annuelle du travail est réduite proportionnellement au taux d'occupation.

Lors d'engagements et de sorties en cours d'année, la durée annuelle du travail est calculée proportionnellement au nombre de jours d'activité.

Formule: durée annuelle du travail convenue multipliée par le nombre de jours de présence et divisée par 365 ou 366.

21.3 Durée du travail

Est considéré comme temps de travail le temps durant lequel un collaborateur est occupé pour Securitrans SA. Sont en outre comptés comme temps de travail:

- a) les pauses payées;
- b) les majorations de temps;
- c) les visites médicales et les audiences directement liées à un événement survenu dans le cadre de l'activité professionnelle;
- d) les temps de trajet pour les interventions en dehors du lieu de travail ordinaire dépassant 30 minutes par jour à partir du lieu de travail ou du domicile, si ce dernier est plus proche du lieu de l'intervention.

21.4 Majoration de temps

Pour le travail de nuit (de 23 h 00 à 6 h 00) et le travail du dimanche ou les jours fériés (de 6 h 00 à 23 h 00), une majoration de temps de 10% est accordée. Cette majoration de temps est créditée sur un compte séparé et peut être utilisée, après entente, comme jours de congés supplémentaires. Si le solde du compte de temps de travail annuel du collaborateur est négatif à la fin de la période de décompte, le compte des majorations de temps est débité de la valeur négative.

21.5 Pauses

Le travail doit être interrompu par des pauses payées de la durée minimale suivante:

- a) un quart d'heure pour une durée quotidienne du travail ininterrompue supérieure à cinq heures et demie;
- b) une demi-heure pour une durée quotidienne du travail ininterrompue supérieure à sept heures;
- c) une heure pour une durée quotidienne du travail ininterrompue supérieure à neuf heures. Les pauses de plus d'une demi-heure peuvent être prises en plusieurs fois.

La pause est considérée comme temps de travail et est payée, étant donné que le service de permanence du collaborateur continue. Le moment de la pause doit être choisi de manière à garantir l'accomplissement du service.

21.6 Solde d'heures positif / négatif

Si, dans des cas isolés ordonnés par l'entreprise, la durée annuelle du travail diffère de la base annuelle, elle est compensée d'ici la fin de la période de décompte au plus tard par du temps libre supplémentaire ou par du temps de travail supplémentaire. A la fin de la période de décompte, le solde reporté sur la durée annuelle du travail suivante ne peut excéder 120 heures dans le cas d'un solde positif et 30 heures dans le cas d'un solde négatif. Si la compensation n'est pas possible, elle peut, d'un commun accord, être rémunérée à 125% selon les taux horaires du règlement salarial. Aucun droit au paiement des soldes de temps positifs n'est acquis.

Le compte d'heures est vérifié mensuellement par la planification et est porté à la connaissance du collaborateur et, si nécessaire, corrigé.

21.7 Heures supplémentaires

Si la durée quotidienne du travail prescrite ou convenue est dépassée de plus de 30 minutes pour des motifs dus à l'entreprise, les 30 premières minutes comptent comme temps de travail et l'excédent comme heures supplémentaires. Aucun temps supplémentaire n'est crédité lors du report de jours libres et de modifications de service annoncées en temps opportun (règle des 24 heures).

Le solde des heures supplémentaires est établi à la fin de chaque mois. Il doit être compensé au cours de la période de décompte annuelle par du temps libre de même durée. Si la compensation en temps n'est pas possible dans ce délai, le solde peut, d'un commun accord, être payé en espèces à raison de 125%.

Formule: la rémunération annuelle déterminante multipliée par 1,25 et divisée par la durée annuelle du travail choisie.

Si le solde du compte d'heures de travail annuel du collaborateur est négatif à la fin de la période de décompte, le compte d'heures supplémentaires est débité de la valeur négative.

Modifications à court terme de la répartition du service

- 21.8** Lorsque le tour de travail est modifié moins de 24 heures avant le début du travail ou pendant le travail, il faut porter en compte au moins le temps de travail du tour attribué initialement.

Jours libres

- 21.9** Les collaborateurs ont droit à 112 jours libres par année correspondant à la compensation de 52 dimanches, 52 samedis et 8 jours fériés (les 9 jours fériés légaux, moins un jour férié tombant en moyenne chaque année un samedi ou un dimanche).

Si la durée annuelle du travail convenue contractuellement ne peut être atteinte pour des raisons d'organisation locales ou à la suite de l'indisponibilité du collaborateur pour motifs personnels, il est possible, en dernier recours, de réduire temporairement le droit annuel de 112 jours libres à un minimum de 90 jours, ce avec l'accord écrit du collaborateur.

Des jours libres supplémentaires peuvent être obtenus dans le cadre des majorations de temps prévues au chiffre 21.4.

Les jours libres sont répartis par l'entreprise dans le cadre des dispositions légales. L'entreprise est tenue d'accorder au moins 20 dimanches et jours fériés libres par année civile.

Lors de la répartition des services, il faut veiller à ce que chaque collaborateur ait, en général, connaissance de ses jours libres deux semaines à l'avance. Si des jours libres doivent être octroyés de manière isolée, ils doivent durer 24 heures. En cas de dérogation exceptionnelle à ces principes ou de report d'un jour libre, le collaborateur reçoit une notification dûment motivée. Dans la mesure du possible, les besoins du collaborateur sont pris en compte.

A l'engagement et la sortie de l'entreprise, le droit aux jours libres est calculé proportionnellement à la durée d'activité.

Formule: le nombre de jours libres multiplié par le nombre de jours de présence et divisé par 365 ou 366.

En cas de maladie, d'accident, de service militaire et de congé de maternité, 8,1 heures sont portées en compte par jour d'absence. Les absences d'une durée inférieure ou égale à cinq jours n'entraînent pas de réduction du droit aux jours libres. En revanche, en cas d'absence de plus de six jours, le droit aux jours libres est réduit pour la durée totale de l'absence.

Formule: le nombre de jours libres multiplié par le nombre de jours d'absence et divisé par 365 ou 366.

Pour chaque réduction du droit aux jours libres d'un jour, 8,1 heures sont déduites du compte de temps du collaborateur.

21.10 **Vacances**

Le droit aux vacances comprend:

- a) 30 jours de travail jusqu'à la fin de l'année civile au cours de laquelle le collaborateur a 20 ans révolus;
- b) 25 jours de travail dès le début de l'année civile au cours de laquelle le collaborateur a 21 ans révolus;
- c) 30 jours de travail dès le début de l'année civile au cours de laquelle le collaborateur a 50 ans révolus.

Le droit aux vacances lors d'un engagement ou d'une sortie en cours d'année civile est calculé proportionnellement à la période d'activité selon la formule suivante:

le nombre de jours de vacances (droit annuel) multiplié par le nombre de jours civils de présence et divisé par 365 ou 366.

Si le collaborateur a pris trop de jours de vacances, les jours excédentaires sont portés en compte à sa sortie de l'entreprise.

En cas d'arrêts de travail, les vacances sont réduites de la façon suivante: le nombre de jours de vacances multiplié par le nombre de jours civils d'absence et divisé par 365 ou 366. En cas d'absence pour cause de maladie, d'accident ou de service obligatoire, les 90 premiers jours ne sont pas pris en compte.

Les vacances qui, pour des raisons exceptionnelles, ne peuvent être prises sont reportées sur l'année suivante.

21.11 **Octroi de congés payés**

En plus des jours libres ordinaires, des jours de congé sont octroyés. Ils sont comptabilisés à raison de 8,1 heures par jour d'absence:

- a) trois jours
lors du mariage du collaborateur;
- b) trois jours (compensation ultérieure comprise)
lors du décès du conjoint, d'un des parents ou d'un enfant du collaborateur;
- c) un jour
lors du décès d'un frère ou d'une sœur, d'un des grands-parents ou d'un des beaux-parents du collaborateur;

- d) cinq jours
suite à la naissance d'un enfant du collaborateur;
- e) un jour
pour le mariage d'un enfant du collaborateur;
- f) deux jours (une fois au maximum par année civile)
en cas de déménagement du collaborateur;
- g) un jour au maximum
lors d'inspections ainsi que pour la prise et la remise d'équipements militaires;
- h) trois jours au maximum
pour prodiguer des soins à un parent proche (y compris le conjoint), si ceux-ci ne peuvent être organisés autrement et ne tombent pas durant un jour férié ou des vacances;
- i) cinq jours pendant toute la durée de validité de la CCT pour des formations syndicales.

Lors de la participation à des événements prévus à une date définie, tels que cérémonies de mariage, congrès syndicaux suisses, cours de formation, etc., le collaborateur est en droit d'affecter le temps libre requis aux jours libres ordinaires.

L'employeur décide de l'octroi de congés non payés.

22. Salaire et allocations

22.1 Composition

Le salaire se compose du salaire de base, de la part liée à l'expérience et du bonus au mérite. Il est versé en 13 parts.

Le salaire initial résulte de la somme du salaire de base, déterminé selon la fonction, de la part liée à l'expérience fixée selon le tableau ad hoc et du bonus au mérite correspondant à la valeur pour le point BM 1,0 (comprend l'intervalle des points EP 1,1-1,4) de la région.

22.2 Salaire de base

Le salaire de base tient compte de la fonction ainsi que de la formation et/ou de l'expérience acquise par le collaborateur.

Chaque activité est attribuée à une chaîne de fonction, laquelle est scindée en trois échelons de fonction. Ces échelons de fonction qualifient les collaborateurs:

- a) débutant leur activité au sein de l'entreprise;
- b) ayant accompli une formation complémentaire;
- c) assumant des tâches supplémentaires.

Le passage à l'échelon supérieur est possible à tout moment et prend effet le 1^{er} jour du mois suivant. Le collaborateur peut également être réaffecté à

un échelon de fonction inférieur au sein de la même chaîne de fonction s'il n'exerce plus la fonction supplémentaire, si les exigences ne sont plus remplies ou si des raisons structurelles l'imposent. En cas de rétrogradation, le délai de résiliation ordinaire doit être respecté.

Les échelons de fonction et les chaînes de fonction sont mentionnés dans l'annexe. Les grilles des salaires correspondantes font partie intégrante de la convention collective de travail.

22.3 Part liée à l'expérience

La part liée à l'expérience vise à prendre en compte l'expérience croissante avec l'âge.

Elle est subordonnée à l'âge du collaborateur. L'augmentation de la part liée à l'expérience survient toujours le 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle le collaborateur atteint l'âge correspondant. Tableau:

Age	En % du salaire de base
25	3,5%
27	6,5%
29	9,0%
31	11,0%
33	12,5%
35	13,5%

22.4 Bonus au mérite

En vue de récompenser les performances individuelles, un bonus au mérite est versé.

Le bonus au mérite est versé dès l'engagement. Son montant correspond à la valeur pour le point BM 1,0 de la région. Seuls les collaborateurs entrés en fonction avant le 1^{er} juillet bénéficient d'une évaluation du personnel en fin d'année et d'une adaptation du bonus au mérite au 1^{er} janvier de l'année suivante. Les critères pour le calcul du bonus au mérite et la procédure y afférente sont définis dans un règlement séparé. Le bonus au mérite versé au collaborateur correspond au maximum à 7,5% du salaire de base.

Les bonus au mérite sont mis à la disposition des unités d'affaires par unité organisationnelle. La part des bonus au mérite est fixée en pour cent des salaires de base lors des négociations de salaire annuelles.

23. Maintien du salaire

En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident sans faute du collaborateur, le salaire des collaborateurs dont les rapports de travail n'ont pas été résiliés continue à être versé durant deux ans au terme du temps d'essai, mais au plus tard jusqu'à la retraite.

Le salaire est versé à 100% durant la 1^{ère} année de l'empêchement de travailler et à 90% durant la 2^{ème} année. Des prestations de travail partielles ne prolongent pas le délai donnant droit au maintien du salaire.

En cas d'accident professionnel ou de maladie professionnelle, le salaire est également versé à 100% durant la 2^{ème} année de l'empêchement de travailler.

Les indemnités journalières de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie, de l'assurance-accidents, de l'assurance-invalidité fédérale, de la caisse de pensions et de l'assurance militaire sont imputées sur le versement du salaire.

Le droit au maintien du salaire est uniquement acquis dans la mesure où aucun tiers n'est tenu d'indemniser la perte de gain. En cas d'incapacité de travail ne donnant pas droit au maintien du salaire conformément à l'alinéa 1 ou en raison de prestations de tiers, l'indemnité journalière est versée conformément aux dispositions de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie ou de l'assurance-accidents (90% du salaire).

Toute incapacité de travail doit être communiquée sans délai aux supérieurs. Ces derniers sont autorisés à exiger un certificat médical ou une visite chez un médecin attitré.

En cas d'empêchement de travailler pour cause de service militaire obligatoire, ce dernier incluant tout service dans l'armée, service civil et service de protection civile, les montants suivants sont versés par année civile:

- a) durant l'école de recrues et le service civil, dans la mesure où celui-ci est assimilé à l'école de recrues: 50% du salaire. Pour les collaborateurs mariés ou célibataires remplissant une obligation d'assistance: 90% du salaire;
- b) durant les services d'avancement: 50% du salaire. Pour les collaborateurs mariés ou célibataires remplissant une obligation d'assistance: 90% du salaire;
- c) durant les autres périodes de service obligatoire: 100% du salaire.

Les allocations pour perte de gain reviennent à l'employeur.

Le droit au maintien du salaire selon l'alinéa 1 n'existe que sur présentation du formulaire APG (assurance pour perte de gain).

Les présentes dispositions contractuelles relatives aux droits en cas d'empêchement de travailler remplacent l'obligation de verser le salaire selon l'art. 324a CO.

Ce versement non obligatoire du salaire est octroyé à la condition que les rapports de travail durent au moins un an après le service militaire.

24. Assurance-accidents et indemnités journalières en cas de maladie

Dans le cadre de l'assurance-accidents obligatoire, les primes pour l'assurance des accidents professionnels sont à la charge de Securitrans SA. Les primes de l'assurance des accidents non professionnels sont payées par le

collaborateur et Securitrans SA, respectivement, à raison de deux tiers et d'un tiers.

Securitrans SA souscrit une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie conformément à la loi sur le contrat d'assurance (LCA). Les primes pour celle-ci sont payées de manière paritaire par Securitrans SA et par les collaborateurs. Le collaborateur peut en tout temps consulter la police d'assurance.

25. Maternité

La collaboratrice a droit à un congé de maternité de 16 semaines. Celui-ci se fonde sur la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (loi sur les allocations pour perte de gain, LAPG). Si un enfant est mort-né après le 6^{ème} mois de la grossesse, la collaboratrice a droit à un congé payé de deux mois.

26. Allocations familiales

Les allocations familiales sont régies par la loi fédérale sur les allocations familiales (LAFam).

Au sein de Securitrans SA, les taux minimaux suivants sont applicables pour l'allocation pour enfant et l'allocation de formation professionnelle:

- a) pour un enfant donnant droit à l'allocation: CHF 320.– par mois, pour autant que le taux cantonal ne soit pas supérieur;
- b) par enfant supplémentaire donnant droit à l'allocation: CHF 200.– par mois, pour autant que le taux cantonal ne soit pas supérieur.

27. Caisse de pensions et d'épargne

Les collaborateurs de Securitrans SA sont membres de la caisse de pension et d'épargne du groupe Securitas.

Le règlement de celle-ci est remis personnellement aux collaborateurs.

28. Prime de fidélité

Le collaborateur reçoit une prime de fidélité dans le cadre défini ci-après:

- a) après sept et quinze années d'ancienneté: une prime correspondant chacune à 1/48 du salaire annuel;
- b) après 20 années d'ancienneté: une prime correspondant à 1/24 du salaire annuel;
- c) pour chaque période supplémentaire de cinq ans: 1/12 du salaire annuel.

Est considéré comme salaire annuel le salaire de base versé et la part liée à l'expérience de l'année précédente.

La prime de fidélité peut être accordée entièrement ou partiellement sous forme de temps libre.

Aucun droit à une prime de fidélité proportionnelle n'existe en cas de résiliation des rapports de travail.

29. Jouissance du salaire

En cas de décès d'un collaborateur, le salaire est versé pour la totalité du mois du décès.

En cas de décès d'un membre actif de l'entreprise, son conjoint ou son/ses enfant(s) âgé(s) de moins de 20 ans jouissent, selon la durée du service, du salaire du collaborateur, avec mise en compte d'éventuelles prestations d'assurance ou de la caisse de pensions. À défaut de ces survivants, le salaire est versé aux personnes à l'égard desquelles le défunt remplissait une obligation d'assistance. Cette jouissance du salaire s'élève à:

- a) jusqu'à cinq années de service un mois de salaire
- b) entre cinq et vingt années de service deux mois de salaire
- c) après plus de 20 années de service trois mois de salaire

La jouissance du salaire ne peut être cédée ou gagée sans l'assentiment de l'employeur.

30. Participation

Les collaborateurs peuvent revendiquer le droit à l'information et le droit à la participation conformément à la loi sur la participation. Pour la désignation d'une représentation des collaborateurs, les dispositions ad hoc de la loi sur la participation sont déterminantes.

31. Facilités de voyage pour le personnel

Les collaborateurs ont droit aux facilités de voyage accordées au personnel (FVP) selon les dispositions de Securitrans SA.

Pour l'unité renfort d'équipe, les dispositions de l'annexe II s'appliquent.

32. Annexes et règlements

Les annexes suivantes font partie intégrante de la présente CCT:

Annexe I: Protection des chantiers

Annexe II: Renfort d'équipe

Annexe III: Surveillance spéciale

Annexe IV: Chaînes de fonction

Annexe V: Collaborateurs rémunérés sur la base d'un salaire horaire

Les règlements suivants font partie intégrante du contrat de travail et sont remis personnellement aux collaborateurs:

- Caisse de pension
- Bonus au mérite
- Commission du personnel
- FVP
- Directive sur la formation et la formation continue

33. Transferts de collaborateurs

Pour les collaborateurs transférés des CFF et de Securitas SA, les réglementations suivantes sont applicables:

33.1 Années de service

Les années de service, temps d'apprentissage au sein des maisons mères inclus, sont prises en compte pour les droits suivants:

- a) droit aux vacances;
- b) prime de fidélité;
- c) droit au maintien du salaire.

33.2 Conventions de formation continue

Les conventions de formation continue existantes sont reprises et doivent être poursuivies jusqu'à leur exécution.

34. Entrée en vigueur, durée de validité et résiliation de la CCT

La présente CCT entre en vigueur le 1^{er} janvier 2012 et demeure valable jusqu'au 31 décembre 2015. Si elle n'est pas dénoncée par écrit six mois avant son échéance, elle est prolongée automatiquement d'une année.

Pour Securitrans SA

Martin Graf, CEO
Andreas Feuz, Responsable Ressources Humaines

Pour le Syndicat du personnel des transports (SEV)

Barbara Spalinger, Vice-présidente
Ahmet Kastrati, Président de la section Securitrans

Pour transfair

Chiara Simoneschi-Cortesi, Présidente
Hanspeter Hofer, Responsable de la branche Transports publics

Berne, le 1^{er} juillet 2016

Tableau pour la détermination de l'échelon de fonction

Protection des chantiers	a	b	c
Protecteur	Cours de base protecteur privé des CFF réussi	Certificat de chef de la sécurité privé CcP ou Expert en électricité ou Au moins trois ans d'expérience dans cette fonction et de bonnes qualifications ¹	Chef de la sécurité CFF ou coordinateur sur le chantier effectuant régulièrement des interventions: 100 jours de travail par année
Chef de groupe	Expérience professionnelle confirmée ou Qualifications pour la fonction	Qualification ² pour l'exercice de la fonction supérieure à la moyenne	Remplacements en qualité de chef adjoint de région ou Très bonnes qualifications pour l'exercice de la fonction
Chef adjoint de région	Intégration active dans la fonction	Qualification ² pour l'exercice de la fonction supérieure à la moyenne	Assurer la fonction de chef de région ad interim
Conducteurs de véhicules moteurs	a	b	c
Conducteur de véhicules moteurs (accompagnateur) Ai40	Formation de base achevée avec succès	Qualification ² pour l'exercice de la fonction supérieure à la moyenne et Au moins deux ans d'expérience dans cette fonction	Au moins quatre ans d'expérience dans cette fonction et bonnes qualifications ¹
Conducteur de véhicules moteurs A40	Formation de base achevée avec succès	Qualification ² pour l'exercice de la fonction supérieure à la moyenne et Au moins deux ans d'expérience dans cette fonction	Au moins quatre ans d'expérience dans cette fonction et bonnes qualifications ¹
Conducteur de véhicules moteurs Ai	Formation de base achevée avec succès	Qualification ² pour l'exercice de la fonction supérieure à la moyenne et Au moins deux ans d'expérience dans cette fonction	Au moins quatre ans d'expérience dans cette fonction et bonnes qualifications ¹
Conducteur de véhicules moteurs A	Formation de base achevée avec succès	Qualification ² pour l'exercice de la fonction supérieure à la moyenne et Au moins deux ans d'expérience dans cette fonction	Au moins quatre ans d'expérience dans cette fonction et bonnes qualifications ¹ ou Activité d'instructeur
Conducteur de véhicules moteurs Bi	Formation de base achevée avec succès	Qualification ² pour l'exercice de la fonction supérieure à la moyenne et Au moins deux ans d'expérience dans cette fonction	Au moins quatre ans d'expérience dans cette fonction et bonnes qualifications ¹
Conducteur de véhicules moteurs B100	Formation de base achevée avec succès	Qualification ² pour l'exercice de la fonction supérieure à la moyenne et Au moins deux ans d'expérience dans cette fonction	Au moins quatre ans d'expérience dans cette fonction et bonne qualification ou Activité d'instructeur

¹ La valeur de l'évaluation du personnel se situe entre 1,9 et 2,3.² La valeur de l'évaluation du personnel est supérieure à la valeur moyenne de la région.

Travail de nuit, du dimanche et durant les jours fériés

Le collaborateur a droit à une allocation de CHF 6.– par heure de travail

- la nuit de 20h00 à 6h00 (le samedi, à partir de 18h00);
- le dimanche de 6h00 à 20h00;
- les jours fériés de minuit à minuit.

Travaux dans les tunnels

En raison des conditions difficiles des travaux dans les tunnels, une indemnité supplémentaires de CHF 8.– par heure de travail est versée.

Service de permanence et de piquet

Les allocations pour le service de permanence et le service de piquet sont régies par des conventions séparées conclues avec les partenaires sociaux.

Repas

Une indemnité de CHF 20.– par affectation est versée pour les repas. Par jour de travail, une indemnité au maximum est versée. Lorsque le collaborateur a la possibilité de se restaurer dans une cuisine d'équipe ou un restaurant du personnel, l'indemnité s'élève à CHF 10.–. Aucune indemnité n'est versée lorsque le repas est payé par le mandant.



Tableau pour la détermination de l'échelon de fonction

Renfort d'équipe	a	b	c
Ouvrier de la construction sans connaissances professionnelles C	Aptitude pour la fonction	Qualification pour l'exercice de la fonction supérieure à la moyenne et Au moins deux ans d'expérience dans cette fonction	Très bonnes qualifications pour l'exercice de la fonction et Au moins quatre ans d'expérience dans cette fonction
Ouvrier de la construction avec connaissances professionnelles B	Aptitude pour la fonction et qualifications ad hoc	Qualification pour l'exercice de la fonction supérieure à la moyenne et Au moins deux ans d'expérience dans cette fonction	Qualification pour l'exercice de la fonction supérieure à la moyenne et Au moins quatre ans d'expérience dans cette fonction
Ouvrier qualifié de la construction A	Aptitude pour la fonction et attestation de cours reconnue par la CPSA	Qualification pour l'exercice de la fonction supérieure à la moyenne et Au moins deux ans d'expérience dans cette fonction	Qualification pour l'exercice de la fonction supérieure à la moyenne et Au moins quatre ans d'expérience dans cette fonction
Ouvrier qualifié de la construction en possession d'un certificat professionnel Q	Apprentissage professionnel achevé avec succès	Après une année dans la fonction	Après deux ans dans la fonction ou Remplacements en tant que chef d'équipe
Chef d'équipe V	Formation professionnelle achevée avec succès Formation au sein d'une école de chef d'équipe reconnue par la CPSA	Qualification pour l'exercice de la fonction supérieure à la moyenne et Au moins deux ans d'expérience dans cette fonction	Qualification pour l'exercice de la fonction supérieure à la moyenne ou Au moins quatre ans d'expérience dans cette fonction ou Remplacements en tant que contremaître

Salaires de base

Les salaires de base se fondent sur la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse (CN).

La part liée à l'expérience selon le chiffre 22.3 et le bonus au mérite selon le chiffre 22.4 ne sont pas applicables.

Travail de nuit, du dimanche et durant les jours fériés

Le collaborateur a droit à une allocation de CHF 6.- par heure de travail

- la nuit de 20h00 à 6h00 (le samedi, à partir de 18h00);

- le dimanche de 6h00 à 20h00;

- les jours fériés de minuit à minuit.

Travaux dans les tunnels

En raison des conditions difficiles des travaux dans les tunnels, une indemnité supplémentaires de CHF 15.- par jour de travail est versée.

Repas

Une indemnité de CHF 20.-- par jour de travail est versée pour les repas. Lorsque le collaborateur a la possibilité de se restaurer dans une cuisine d'équipe ou un restaurant du personnel, l'indemnité s'élève à CHF 10.-. Aucune indemnité n'est versée lorsque le repas est payé par le mandant.

Réductions sur les titres de transports:

Les collaborateurs peuvent bénéficier d'abonnements CFF au prix net. Les montants seront déduits du salaire mensuel.

Tableau pour la détermination de l'échelon de fonction

Surveillance spéciale	a	b	c
Agent de surveillance spéciale	Age minimum: 20 ans et Formation professionnelle achevée avec succès et Permis de conduire	Brevet fédéral de sécurité et de surveillance (ASS) ou Formateur ou Instructeur ou Deux ans d'expérience dans cette fonction et qualification supérieure à la moyenne ¹	Remplacements en tant qu'opérateur ou Quatre ans d'expérience dans cette fonction et très bonnes qualifications ou ASS et formateur ou ASS et instructeur
Opérateur	Bonnes connaissances informatiques et Bonnes connaissances des objets et Bonne orthographe	ASS ou Formateur ou Instructeur ou Deux ans d'expérience dans cette fonction et qualification supérieure à la moyenne	ASS et formateur ou ASS et instructeur ou Quatre ans d'expérience dans cette fonction et qualification supérieure à la moyenne
Chef de groupe	ASS (en 1 ^{ère} année) et Formation à la conduite (en 1 ^{ère} année)	Formateur ou Instructeur ou Deux ans d'expérience dans cette fonction et qualification supérieure à la moyenne	Quatre ans d'expérience dans cette fonction et qualification supérieure à la moyenne
Chef adjoint de région	ASS (en 1 ^{ère} année) et Formation à la conduite (en 1 ^{ère} année)	Formateur ou Instructeur ou Deux ans d'expérience dans cette fonction et qualification supérieure à la moyenne	Quatre ans d'expérience dans cette fonction et qualification supérieure à la moyenne

¹ La valeur de l'évaluation du personnel est supérieure à la valeur moyenne de la région.

Repas pris à l'extérieur

Pour les repas des services externes, une indemnité forfaitaire de CHF 15.-- par jour de travail est versée. Les services externes sont mentionnés sur une directive séparée.

Chaînes de fonction	Zone	11	12	13	14	15
---------------------	------	----	----	----	----	----

Renfort d'équipe

Ouvrier de la construction sans connaissances professionnelles C	Rouge	a	b	c									
	Bleu												
	Vert												
Ouvrier de la construction avec connaissances professionnelles B	Rouge				a	b	c						
	Bleu												
	Vert												
Ouvrier qualifié de la construction A	Rouge							a	b	c			
	Bleu												
	Vert												
Ouvrier qualifié de la construction en possession d'un certificat professionnel Q	Rouge								a	b	c		
	Bleu												
	Vert												
Chef d'équipe V	Rouge										a	b	c
	Bleu												
	Vert												

Chaînes de fonction	21	22	23	24
---------------------	----	----	----	----

Surveillance spéciale

Agent de surveillance spéciale	a	b	c									
Opérateur				a	b	c						
Chef de groupe							a	b	c			
Chef adjoint de région										a	b	c

Chaînes de fonction	31	32	33
---------------------	----	----	----

Protection des chantiers

Protecteur	a	b	c					
Chef de groupe				a	b	c		
Chef adjoint de région						a	b	c

Chaînes de fonction	41	42	43	44	45	46
---------------------	----	----	----	----	----	----

Conducteurs de véhicules moteurs

Ai40	a	b	c											
A40				a	b	c								
Ai							a	b	c					
A									a	b	c			
Bi										a	b	c		
B100												a	b	c

Les grilles des salaires sont tenues séparément et font partie intégrante de la convention collective de travail. Toute modification requiert l'approbation des partenaires sociaux.

I Champ d'application

La présente annexe s'applique aux collaborateurs rémunérés sur la base d'un salaire horaire des unités Protection des chantiers, Surveillance spéciale et Renfort d'équipe. Si au cours des six derniers mois, ils ont travaillé plus de 100 heures par mois en moyenne, ils sont soumis à la convention collective de travail, ce qui signifie qu'ils sont également rémunérés sur la base d'un salaire mensuel à compter de ce moment-là.

II Nature juridique des rapports de travail

Les rapports de travail sont de droit privé. Les dispositions ad hoc de l'article 319 ss CO ainsi que celles de la loi sur le travail et des ordonnances y afférentes s'appliquent.

III Délais de congé

Pour la résiliation des rapports de travail, le délai de congé est fixé à : un mois, pour la fin d'un mois.

La résiliation doit être portée à la connaissance de l'intéressé au plus tard le dernier jour avant le début du délai de congé.

La résiliation immédiate au sens de l'article 337 CO demeure réservée.

IV Temps de travail

Est considérée comme temps de travail la durée de service effectivement accomplie. Sont en outre inclus dans celle-ci les temps de trajet pour les interventions en dehors du lieu de travail ordinaire dépassant 30 minutes par jour à partir du lieu de travail ou du domicile, si ce dernier est plus proche du lieu de l'intervention.

À la conclusion du contrat de travail, un temps de travail mensuel moyen est convenu. Si celui-ci ne peut être respecté, tant l'employeur que le collaborateur sont tenus de le notifier au moins un mois à l'avance.

V Vacances

Les collaborateurs rémunérés sur la base d'un salaire horaire reçoivent une indemnité de vacances de de 10,64% ou 13,04%.

Tous les collaborateurs employés durant plus de trois mois doivent prendre cinq semaines de vacances par an, lesquelles sont compensées par l'indem-

nité de vacances. Les vacances doivent comprendre une période d'au moins deux semaines consécutives.

Le solde peut être pris sous la forme de périodes plus courtes.

Les vacances sont fixées par Securitrans SA. Les souhaits des collaborateurs sont pris en compte pour autant qu'ils soient conciliables avec les intérêts de l'entreprise.

Lors de l'engagement et de la sortie de l'entreprise, les vacances sont accordées au prorata.

VI Salaires horaires et autres indemnités

Les salaires horaires de chaque catégorie de fonction sont fixés annuellement dans un règlement.

Pour autant que les conditions soient remplies, les collaborateurs ont droit à des indemnités de voyage, de transport et de restauration. Les indemnités sont définies dans la convocation.

Une gratification est versée lorsque le collaborateur a travaillé plus de 600 heures entre le 1^{er} novembre et le 31 octobre. Aucune gratification n'est octroyée lorsque l'intéressé a reçu la résiliation avant le 1^{er} décembre.

Lorsque les conditions susmentionnées sont remplies, la gratification s'élève à 5% du salaire brut personnel touché entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} novembre. La gratification est versée au début du mois de décembre et est assujettie aux cotisations sociales.

VII Vêtements de travail et équipement

L'entreprise fournit, à ses frais, aux collaborateurs les vêtements de travail (uniforme) ainsi que l'équipement nécessaire pour l'accomplissement de leur service. Les collaborateurs sont responsables de l'entretien de leurs vêtements de travail, petites réparations comprises. À leur sortie de l'entreprise, ils sont tenus de restituer l'équipement complet ainsi que l'uniforme correctement lavés. L'employeur se réserve le droit de faire réparer aux frais du collaborateur les pièces d'uniforme et d'équipement restituées en mauvais état.

VIII Formation et formation continue

Les formations et formations continues sont déterminées en fonction des exigences de la fonction et des tâches à accomplir. Le chiffre 18 de la présente CCT sert de base.

IX Maintien du salaire en cas de maladie ou de maternité

Les collaborateurs rémunérés sur la base d'un salaire horaire ont droit au maintien de leur salaire en cas de maladie ou d'accouchement à compter de la fin du 3^{ème} mois suivant le début du contrat de travail:

- a) pour les collaborateurs occupés régulièrement, c'est-à-dire ceux travaillant au moins 12 heures par semaine en moyenne;
- b) pour les collaborateurs occupés de manière irrégulière ou occupés de manière régulière, mais travaillant moins de 12 heures par semaine, lorsque la maladie survient lors d'une affectation planifiée.

L'indemnité est versée sur présentation d'un certificat médical et se calcule comme suit:

- en cas de travail régulier selon la lettre a), le salaire continue à être versé conformément au tableau ci-dessous. Le salaire est calculé, à compter du début de la maladie, sur la base des salaires touchés au cours des douze mois précédents si possible, mais au moins au cours des trois mois précédents, lesquels sont ensuite divisés par le nombre de jours de travail;
- en cas de travail irrégulier ou de travail régulier inférieur à 12 heures par semaine selon la lettre b) ou lorsque le travail a été interrompu pendant plus de 30 jours, la perte de salaire est indemnisée si la maladie survient durant une affectation planifiée. L'indemnité ne peut excéder le cadre fixé par le tableau ci-dessous.

Le tableau ci-dessous indique le droit maximal au maintien du salaire:

1 ^{ère} année de service	3 semaines
2 ^{ème} année de service	4 semaines
3 ^{ème} et 4 ^{ème} années de service	9 semaines
De la 5 ^{ème} à la 9 ^{ème} année de service	13 semaines
De la 10 ^{ème} à la 14 ^{ème} année de service	17 semaines
De la 15 ^{ème} à la 19 ^{ème} année de service	22 semaines
De la 20 ^{ème} à la 24 ^{ème} année de service	26 semaines
De la 25 ^{ème} à la 29 ^{ème} année de service	30 semaines
De la 30 ^{ème} à la 34 ^{ème} année de service	33 semaines
A partir de la 35 ^{ème} année de service	39 semaines

Lors d'absences répétées pour cause de maladie ou pour d'autres motifs selon l'article 324a CO, le maintien du salaire selon le tableau ci-dessus vaut comme indemnité maximale au cours d'une année de service.

Toute incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accouchement doit être signalée sans délai à l'employeur.

Les collaborateurs souhaitant faire valoir leur droit au maintien du salaire en cas de maladie doivent remettre à leur supérieur une demande de maintien du salaire, accompagnée d'un certificat médical précisant la durée de l'empêchement de travailler pour cause de maladie, dans les deux semaines suivant la fin de la maladie.

Le personnel n'est pas assuré par l'employeur pour les frais de traitement en cas de maladie.

X Couverture d'assurance en cas d'accident

Les collaborateurs sont assurés par l'employeur contre les accidents professionnels, y compris les accidents survenant sur le chemin (direct) du travail. Les primes sont payées intégralement par l'employeur.

La couverture d'assurance inclut également les accidents non professionnels lorsque la durée hebdomadaire moyenne du travail au cours des trois mois précédant l'accident est supérieure à huit heures. La prime est payée par l'employeur et le collaborateur, à raison respectivement d'un tiers et de deux tiers.

Les collaborateurs sont en droit de consulter la police d'assurance.

Toute incapacité de travail pour cause d'accident doit être signalée sans délai à l'employeur.

XI Allocations pour enfant

Si le collaborateur a droit à des allocations pour enfant, celles-ci lui sont versées proportionnellement au nombre d'heures travaillées et conformément aux dispositions cantonales.

XII Prévoyance professionnelle

Les collaborateurs n'ayant pas d'employeur principal et remplissant les conditions de la LPP sont obligatoirement assurés auprès de la fondation de la caisse de pension et d'épargne du groupe Securitas. Le salaire assuré est déterminé comme suit:

le salaire AVS diminué de la déduction de coordination mensuelle. Les cotisations du collaborateur sont déduites du salaire et sont complétées par les cotisations, de même montant, de l'employeur.

XIII Conduite et obligation de renseigner

Le travail au service de sécurité requiert une conduite irréprochable ainsi qu'une situation financière régulière. Il est dès lors essentiel que le collaborateur ne présente aucun antécédent judiciaire susceptible de nuire à la confiance à son égard et qu'il ne commette aucun acte répréhensible. Tout incident de cet ordre doit être communiqué spontanément et immédiatement à l'employeur.

Le collaborateur doit présenter régulièrement un extrait du registre des poursuites et des faillites ainsi qu'un extrait du casier judiciaire central suisse. Les coûts y afférents sont pris en charge par l'employeur.

Une violation grave du code pénal ou d'importants problèmes financiers peuvent en conséquence constituer un motif de résiliation immédiate. La perte d'une éventuelle autorisation nécessaire pour l'exercice de la fonction constitue également un motif de résiliation immédiate.

XIV Obligation de garder le secret

Le collaborateur est rendu tout particulièrement attentif au fait qu'il est tenu, en vertu de la loi et de la présente convention, au secret absolu envers des tiers et que cette obligation de secret subsiste après la fin des rapports de travail. Cette obligation de secret concerne notamment les méthodes de travail, le concept de sécurité et les activités de l'employeur et des clients de celui-ci.

XV Règlement

Le règlement de la caisse de pension et d'épargne du groupe Securitas est remis personnellement aux collaborateurs.

