

**quels sont  
vos droits?**

**2017**

# **Sécurité privée**

**Les conditions de travail  
des agentes et agents de sécurité  
en un coup d'oeil**



**syndicat**

**interprofessionnel  
de travailleuses et  
travailleurs**

*Avertissement*

*Le but de ce bulletin n'est pas de donner une réponse exhaustive à tout problème qui pourrait se présenter, mais de fournir un aperçu des droits les plus élémentaires.*

---

## **Sommaire**

	Page
1. Quelle loi s'applique .....	1
2. Le contrat de travail individuel .....	2
3. La carte de légitimation d'agent de sécurité .....	2
4. Ancienneté .....	2
5. Temps d'essai .....	2
6. Salaire mensualisé .....	2
7. Salaire à l'heure .....	2
8. Travail de nuit .....	3
9. Majoration 10% pour le travail de nuit, les dimanches et les jours fériés ...	3
10. Repos quotidien .....	3
11. Durée maximale du travail hebdomadaire .....	3
12. Journée de travail .....	4
13. Heures supplémentaires selon le Code des Obligations .....	4
14. Heures supplémentaires selon la CCT .....	4
15. Heures de travail supplémentaires selon la Loi sur le Travail .....	4
16. Heures négatives .....	5
17. Service de piquet .....	5
18. Temps de travail et déplacements pendant la journée de travail .....	5
19. Utilisation du véhicule privé .....	6
20. Pauses .....	6
21. Jours de congé et dimanches de congé .....	6
22. Planification .....	6
23. Enfant malade .....	6
24. Recherche d'un nouvel employeur .....	7
25. Infraction à la Loi sur le Travail .....	7

# Agent-e-s de sécurité, quels sont vos droits?

Le texte de ce bulletin est un résumé de problématiques qui peuvent se poser dans le cadre de votre relation de travail. Il fait référence en tant que de besoin à la Convention Collective de Travail pour la branche des services de sécurité (CCT), au Code des obligations (CO) et à la Loi sur le travail (LTr) et à ses ordonnances (OLT) La CCT en sa version 2015 est à votre disposition au SIT.

## Conditions de travail

### 1. Quelle loi s'applique

Les conditions de travail dans la sécurité sont régies par la Convention collective qui s'applique obligatoirement à tous les employeurs gérant des établissements ou des unités d'établissement qui fournissent des services de sécurité et qui occupent au total au moins 10 collaborateurs et collaboratrices (y compris des employés non-assujettis à la déclaration de force obligatoire, comme p.ex. le personnel non opérationnel ou le personnel administratif).

La Loi sur le Travail (LTr), avec ses ordonnances, s'applique également aux agents de sécurité, de même que le Code des Obligations pour tous les articles non spécifiés dans la Convention collective et pour les travailleurs non soumis à la CCT.

La CCT et le Code des Obligations relèvent du droit privé. La Loi sur le Travail et les Ordonnances relèvent du droit public. Cela veut dire qu'il n'est pas possible par la CCT ou par le contrat individuel à la LTr en défaveur du travailleur.

Vous pouvez consulter ces différents textes aux adresses suivantes :

- ▶ CCT de la branche des services de sécurité : [www.geneve.ch/ocirt/cct/EnVigueur/Internet/AWE/default.asp](http://www.geneve.ch/ocirt/cct/EnVigueur/Internet/AWE/default.asp);
- ▶ Loi sur le travail, Commentaires de la loi sur le travail et Ordonnances 1 et 2 : [www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00009/00027/01569/index.html?lang=fr](http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00009/00027/01569/index.html?lang=fr);
- ▶ Code des Obligations : [www.admin.ch/ch/f/rs/c220.html](http://www.admin.ch/ch/f/rs/c220.html) (art. 319 et suivants).

Quant aux entreprises souhaitant soumissionner pour des marchés publics, même si c'est une entreprise avec moins de 10 collaborateurs-trices, celui-ci doit signer les usages professionnels, consultables sur le site suivant : [www.geneve.ch/relations-travail/usages/vigueur.asp?mot=585#c](http://www.geneve.ch/relations-travail/usages/vigueur.asp?mot=585#c).

Sachez que les conditions de travail définies dans la CCT sont des conditions minimales. N'hésitez pas à demander une augmentation de salaire en guise de reconnaissance de vos efforts.

**S'unir pour défendre ses droits?**

**Adhérez au syndicat SIT**

## **2. Le contrat individuel de travail**

Lorsque vous acceptez de travailler pour un employeur, il est important que les conditions de travail fixées verbalement soient mises par écrit. L'art. 7 al. 1 de la CCT stipule que Tout engagement doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit. Et le Code des Obligations précise qu'il doit spécifier le nom des parties, la date du début du rapport de travail, la fonction du travailleur, le salaire et les éventuels suppléments salariaux et la durée hebdomadaire du travail. Si votre futur employeur vous promet un salaire fixe voire un 13ème salaire ou toute autre chose dépassant l'obligation de la CCT, demandez qu'il vous le confirme par écrit. En cas de litige, il est à vous de prouver ce que vous alléguiez !

## **3. La carte de légitimation d'agent de sécurité**

Pour pouvoir travailler comme agent de sécurité, vous devez être en possession de la carte de légitimation établie par le Service des Armes, Explosifs et Autorisations. Vous devez produire des documents à l'employeur et en assumer les frais (p.ex. extrait du casier judiciaire etc.). Quant aux frais de la carte de légitimation, ils sont à la charge de l'employeur et il n'est pas possible de déroger à cette obligation en faisant payer le travailleur-euse (art. 327 et 327a du Code des Obligations).

## **4. Ancienneté**

La CCT fixe les salaires minimaux par année de service auprès du même employeur. Ainsi, lorsque vous commencez à travailler chez un nouvel employeur, vous pouvez être payé-e avec le salaire minimum conventionnel. Si vous êtes au bénéfice de plusieurs années d'expérience ou détenteur/trice du brevet fédéral d'agent-e de sécurité, il vous appartient de demander un salaire supérieur au salaire minimum proposé car votre prestation est celle d'un-e agent-e expérimenté et aucunement une

prestation minimale justifiant un salaire minimum.

## **5. Temps d'essai**

Pendant le temps d'essai (3 mois au maximum), vous avez droit à une formation de base (art. 10 al. 1 CCT), même si auparavant vous avez travaillé dans une autre entreprise de sécurité. Le temps investi dans la formation compte comme temps de travail et est rémunéré. Les modalités et matières de la formation sont définies par les directives de la commission concordataire : [www.geneve.ch/police/a-votre-service/entreprises-de-securite/](http://www.geneve.ch/police/a-votre-service/entreprises-de-securite/).

## **6. Salaire mensualisé**

Le contrat de travail individuel permet de négocier ses conditions d'engagement. Ainsi, vous êtes libre de demander à votre futur employeur de vous garantir un salaire mensuel par écrit dans le contrat de travail. Il est rappelé que les conditions d'engagement de la CCT sont des conditions minimales et peuvent donc faire l'objet de négociations plus favorables entre les parties.

Selon l'ancienne CCT en vigueur jusqu'au 31 décembre 2014, vous devez passer automatiquement au salaire mensualisé si vous avez travaillé plus de 150 heures en moyenne par mois pendant neuf mois consécutifs.

La nouvelle CCT ne prévoit pas ce passage automatique. Il faut que cumulativement vous dépassiez votre horaire contractuel de manière importante et que ce dépassement important se produise au moins 2 fois dans la même année de service (art. 8 al. 3 CCT- nouvelle teneur).

## **7. Salaire à l'heure**

L'ancienne CCT en vigueur jusqu'au 31 décembre 2014 prévoyait les contrats avec un salaire à l'heure sans aucune garantie minimale d'heure.

La nouvelle CCT prévoit la possibilité d'un contrat avec un salaire horaire pour autant que la durée annuelle de travail ne dépasse pas les 900 heures de travail (75 heures/mois). Là encore, votre employeur peut refuser de vous garantir un minimum d'heures à effectuer.

Malgré cette dernière limitation, l'emploi à l'heure péjore grandement les conditions de travail en précarisant l'emploi. En effet, ce type d'engagement permet à l'employeur de vous appeler lorsqu'il a besoin de vous. Et sachez que l'assurance chômage ne pourra pas entrer en matière pour vous dédommager si l'employeur ne fait plus appel à vous mais ne résilie pas le contrat de travail. Vous avez donc tout intérêt à négocier avec votre employeur un engagement fixe dès le début.

## **8. Travail de nuit**

Le/La travailleur/euse engagé-e à l'heure doit être déclaré-e apte à ce travail après examen médical. Les frais pour l'examen médical d'aptitude sont à la charge de l'employeur et le médecin ne transmet que ses conclusions sur l'aptitude ou la non-aptitude à l'employeur.

Selon l'art. 10 de l'OLT 2, la durée du travail de nuit peut s'élever à un maximum de 11 heures dans un intervalle de 13 heures, pour autant qu'elle n'excède pas 9 heures en moyenne par semaine civile.

Si le/la travailleur/euse est occupé-e trois nuits au plus sur sept nuits consécutives, la durée du travail quotidien peut s'élever à dix heures. La durée du travail, pauses incluses, doit être comprise dans un espace de douze heures. La durée effective du travail n'excède pas 11 heures dans un intervalle de 24 heures. Le repos après un service nocturne doit être de 12 heures (LTr 17c et OLT 1 Art. 29).

Lors du travail de nuit régulier, l'employeur doit prendre des mesures notamment en ce qui concerne la sécurité sur le chemin du travail, l'organisation

des transports, les possibilités de se reposer et de s'alimenter, ainsi que la prise en charge des enfants (art. 17e LTr).

## **9. Majoration de 10% pour le travail de nuit, des dimanches et des jours fériés**

Selon la LTr, chaque heure de nuit (entre 23 :00 et 06 :00), y.c. la pause, donne droit à 6 minutes de majoration en temps. La CCT spécifie également que cela vaut aussi pour le travail du dimanche et des jours fériés (art. 12 al. 2 CCT). Le but n'étant pas une augmentation de salaire pour le travail de nuit, mais du temps de repos payé.

## **10. Repos quotidien**

Selon la Loi sur le travail (art. 15a LTr), le/la travailleur/euse doit bénéficier d'une durée de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, avec possibilité de les réduire à 8 heures une fois par semaine, pour autant que la moyenne sur deux semaines atteigne 11 heures. L'art. 9 OLT 2 prévoit la possibilité de réduire le temps de repos quotidien à 9 heures à condition qu'il soit en moyenne de 12 heures sur deux semaines.

## **11. Durée maximale du travail hebdomadaire**

La CCT prévoit un nombre maximal de 2300 heures par année. L'art. 9 de la LTr prévoit un maximum de 50 heures de travail par semaine. En cas d'urgence particulière, ce nombre peut être exceptionnellement amené à 54 heures (OLT 2 art. 6). Sachez également que les heures de travail supplémentaires ne peuvent être planifiées car elles ne sont autorisées qu'en cas d'urgence.

## **12. Journée de travail**

La journée de travail est le laps de temps dans lequel se trouvent vos heures de travail. Elle doit rester comprise dans un intervalle maximum de 14 heures. Toutefois, si le temps de travail inclut des heures de nuit (soit entre 23 :00 et 06 :00), la journée de travail ne peut dépasser les 10 heures (9 heures de travail et une heure de pause), même si la majorité du temps de travail se trouve en dehors de ce qui est défini par la loi comme nuit.

## **13. Heures supplémentaires selon le Code des Obligations**

Selon le CO, les heures supplémentaires sont les heures qui dépassent l'horaire convenu contractuellement. Le/La travailleur/euse peut être amené-e à effectuer des heures supplémentaires, « dans la mesure où il/elle peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander ». (Art. 321c). Une mauvaise organisation du travail ou un manque chronique de personnel ne peut justifier le recours à des heures supplémentaires (4C.337/2001 du 01.03.2002). Ces heures sont à compenser sous forme de congés supplémentaires ou sont à payer si la compensation n'est pas possible.

Les heures supplémentaires effectuées de manière régulière donnent droit à des jours de vacances supplémentaires ou à une indemnité de salaire supplémentaire (8.33% pour un droit de 4 semaines de vacances ; 10.64% pour un droit de 5 semaines).

## **14. Heures supplémentaires selon la CCT**

La CCT pose comme principe le respect de la durée annuelle de travail convenue contractuellement et l'impossibilité faite à l'employeur de modifier unilatéralement cette durée.

Toutefois, la CCT prévoit également que l'employé-e puisse être amené-e à tra-

vailer plus que ce que prévoit son contrat. La CCT ne parle pas d'heures supplémentaires mais d'heures « en plus ». Ces heures doivent être compensées ou rémunérées au minimum sur la base des salaires minimums de la convention.

Là encore, les heures supplémentaires effectuées de manière régulière donnent droit à des jours de vacances supplémentaires ou à une indemnité de salaire supplémentaire (8.33% pour un droit de 4 semaines de vacances ; 10.64% pour un droit de 5 semaines).

## **15. Heures de travail supplémentaires selon la LTr**

Selon la LTr, les heures de travail supplémentaires sont celles dépassant les 50 heures par semaine (art. 9 LTr) ; le semaine de travail selon la LTr commence le lundi à 00 :00 heures et se termine le dimanche à 24 :00 heures.

Par année, le/la travailleur/euse ne peut pas faire plus que 140 heures de travail supplémentaires. Les heures de travail supplémentaires sont à compenser avec l'accord du/de la salarié-e et dans un délai convenable, ou à rémunérer avec une majoration en salaire de 25% (art. 13 LTr). Les heures de travail supplémentaires effectuées les dimanches doivent impérativement être compensés en temps dans un délai de 14 semaines (art. 8 al. 1 OLT 2). Selon le Tribunal fédéral, l'employeur n'a pas le droit d'imposer au travailleur la compensation des heures de travail supplémentaires sans l'accord de l'employé-e, même pendant le délai de congé (4C.337/2001).

Pendant une année de service, le décompte des heures de travail supplémentaires ne peut pas être diminué : si une semaine vous travaillez 54 heures et la semaine suivant 23 heures, vous avez un solde de 4 heures de travail supplémentaires, même si la semaine suivante vous n'avez effectué que 23 heures.

Les travailleurs/euses ayant des responsabilités familiales (enfants, ou proches nécessitant des soins) ne peuvent être affecté-e-s à un travail supplémentaire (au-delà de 50 heures/semaine) sans leur consentement. A leur demande, une pause de midi d'au moins une heure et demie doit leur être accordée. (LTr art. 36 al. 1 et 2).

## **16. Heures négatives**

L'ancienne CCT en vigueur jusqu'au 31 décembre 2014 limitait le nombre d'heures négatives à 30 par rapport à la durée annuelle de travail. Les heures négatives dépassant ce nombre sont automatiquement ramenées à 30.

La nouvelle CCT limite les heures négatives à un maximum de -5% de la durée annuelle de travail (p.ex. si votre année de service comporte 2300 heures annuelles, le nombre d'heures négatives est limité à 115 heures au maximum). L'employeur peut vous planifier au-delà de votre horaire normal pour rattraper les heures négatives mais en respectant les dispositions de la LTr (p.ex. pas plus de 150 heures dans un laps de temps de trois semaines et pas plus de 50 heures par semaine).

Toute heure négative dépassant ce maximum de 5% de la durée annuelle contractuelle ne pourra pas vous être opposée par votre employeur, qui est responsable de vous planifier correctement.

Si c'est l'employeur qui vous a licencié et que vous arrivez avec des heures négatives à la fin du contrat de travail, il ne peut y avoir une déduction sur votre salaire : en effet, par son licenciement l'employeur vous empêche de rattraper les heures négatives et il en assume donc les conséquences économiques.

## **17. Service de piquet**

Si vous êtes amené-e à faire du piquet et que le délai exigé pour vous présenter sur votre lieu d'intervention est inférieur à 30 minutes, vous avez droit à une compensation de 10% de votre salaire horaire pour chaque heure d'inactivité (p. ex. vous attendez 4 heures et vous avez une intervention d'une heure = 4 heures à 10% + 1 heures à 100% = 1.4 heures payés ; Art. 8a OLT 2).

Pendant un service de piquet, le temps du trajet aller-retour compte comme temps de travail.

## **18. Temps de travail et déplacements pendant la journée de travail**

A son art. 12 al. 3, la nouvelle CCT clarifie une fois pour toute que lors des changements de sites pendant le service, le temps de travail est compté sans interruption (trajet compris). Il en va de même si le collaborateur/trice doit d'abord se rendre sur un autre endroit (p.ex. à la base logistique pour récupérer du matériel) avant de se rendre sur le lieu concret de la mission.

En sus de ces déplacements ordinaires, si l'agent-e doit effectuer des déplacements supplémentaires, il/elle est indemnisé-e pour ces trajets sur la base de forfaits conformément à l'art. 18 CCT.

**► Adhérer au SIT,  
c'est venir renforcer  
l'action collective de  
milliers de salarié-e-s  
uni-e-s dans la défense  
de leurs droits.**

## **19. Utilisation du véhicule privé**

Si vous utilisez votre véhicule privé, sur ordre de votre employeur ou en accord avec celui-ci, pour vos déplacements professionnels (p.ex. vous utilisez votre voiture pour faire le tour des sites à surveiller), vous avez droit à un remboursement d'au moins 70 cts. par kilomètre parcouru (art. 18 al. 4 CCT).

## **20. Pauses**

La CCT reprend les dispositifs de la LTr par rapport aux pauses : 15 minutes pour une journée de travail de plus de 5,5 heures ; 30 minutes pour une journée de travail de plus de 7 heures ; et une heure pour une journée de travail de plus de neuf heures. Les pauses ne sont pas payées. Toutefois, si pendant la pause vous devez rester à disposition de l'employeur (p.ex. vous ne pouvez quitter votre lieu de travail ou vous devez rester atteignable pour intervenir en cas d'alarme), la considérée comme temps travaillé et devra être payée.

Sachez également que la pause doit se situer au milieu du temps de travail. En d'autres termes, ne sont pas considérées comme pauses, celles accordées avant la prise du service et à la fin de celui-ci.

## **21. Jours de congé et dimanches de congé**

La CCT précise que l'agent de sécurité a droit à 112 jours de congé par année. Douze jours de congé doivent tomber sur un dimanche. Les 112 jours de congé correspondent à 104 jours de congé ordinaires et 8 jours fériés. Les semaines sans dimanche de congé doivent comporter un repos hebdomadaire de 36+11 heures

repos quotidien = 47 heures consécutives (art. 12 al. 2 OLT 2).

L'employeur a l'obligation de vous donner une demi-journée de congé si votre semaine de travail dépasse les 5 jours (art. 21 al. 1 LTr). Une demi-journée de congé correspond à 8 heures qui suivent immédiatement un repos de 11 heures. Les 8 heures doivent être situées soit entre 6 h et 14h, soit entre 12h et 20h (art. 20 OLT 1).

## **22. Planification**

La planification doit être connue du travailleur au moins deux semaines à l'avance (art. 15 al. 5 CCT). Le travailleur doit être consulté sur la planification et la modification des horaires (art. 47 al. 1 LTr et art. 69 OLT 1).

L'employeur doit tenir compte de manière appropriée des besoins et obligations de ses employé-e-s lors de la planification, surtout en fonction des responsabilités familiales de chacun-e (art. 15 al. 4 CCT et art. 36 al. 1 LTr).

## **23. Enfant malade**

Lorsque p.ex. votre enfant est malade et que vous ne pouvez pas l'amener à la crèche, chez la nounou ou à l'école primaire, vous avez en tant que parent l'obligation de prioriser votre enfant par rapport à votre travail. Sur présentation d'un certificat médical (attestant que l'enfant est malade), l'employeur doit donner congé au travailleur le temps nécessaire pour trouver une solution (p.ex. trouver une garde) jusqu'à concurrence de 3 jours (art. 36 al. 3 LTr). Ces jours doivent être payés dans la mesure où ils ont été planifiés et le temps de travail ne doit pas être rattrapé.

**S'unir pour défendre ses droits?**

**Adhérez au syndicat SIT**



## **24. Recherche d'un nouvel emploi**

Lorsque vous êtes licencié-e, vous avez une obligation légale de rechercher un nouvel employeur pendant le délai de congé. Pour cela, l'employeur doit vous libérer à brève échéance, p.ex. pour un entretien d'embauche, pour l'inscription au chômage etc. L'art. 329 al. 3 CO précise seulement que l'employeur doit accorder au travailleur « le temps nécessaire pour chercher un autre emploi ». Dans la pratique, l'employeur accorde une demi-journée par semaine. Ce temps est considéré comme temps de travail rémunéré et ne doit pas être rattrapé.

## **25. Infraction à la LTr**

La LTr prescrit des charges et obligations pour l'employeur afin de protéger les travailleurs/euse. Le but de étant de

protéger les travailleurs/euse contre les atteintes négatives sur leur santé liées au travail. Une dérogation aux normes minimales de la LTR n'est possible qu'en faveur des travailleurs.

L'infraction des dispositions de la LTr est pénalement punissable (art. 59 LTr).

Ainsi, si votre employeur vous fait travailler plus que le maximum légal ou il ne vous accorde pas les jours de congé impératifs, vous avez tout intérêt de réclamer votre droit sans attendre afin de préserver votre santé et votre vie familiale. L'infraction à la LTr n'est pas sanctionnée par des indemnités. Pour dénoncer une infraction, il convient de contacter l'OCIRT (Office cantonal de l'inspection du travail qui est en charge de surveiller l'application de la LTr), afin que cet office puisse prendre les mesures qui s'imposent.



**Une question, des infos?  
...un site internet, des permanences**

**[www.sit-syndicat.ch](http://www.sit-syndicat.ch)**

Le SIT met à disposition des travailleuses-eurs du secteur de la sécurité privé une permanence qui a lieu tous **les jeudi de 14h à 17h**.

Venez et posez vos questions, de préférence avant que le litige se soit installé, afin d'optimiser les possibilités de trouver des solutions.

Si vous êtes confrontés à une situation impliquant plusieurs travailleurs, nous vous proposons de faire des réunions collectives. En effet, solutionner des problèmes de manière collective est plus efficace et plus simple que dans le cadre de dossiers individuels. Communiquez-nous vos disponibilités ; les réunions peuvent se faire soit au SIT, soit dans un endroit neutre.

# Les objectifs du SIT

---

Le SIT regroupe des travailleuses et travailleurs résolus à défendre leurs intérêts communs face aux employeurs et au pouvoir politique, et à lutter pour l'instauration d'une société de femmes et d'hommes libres et responsables.

Il est indépendant de tout parti politique et de toute confession et n'existe que par la seule volonté de ses membres. Ses ressources économiques proviennent donc des seules cotisations des syndiqués.

- ▶ **Défendre** les intérêts des travailleuses et travailleurs, sans distinction de profession, nationalité, statut, âge et sexe.
- ▶ **Améliorer** les conditions de travail, de salaire et de vie de toutes les catégories professionnelles.
- ▶ **Lutter** pour une sécurité sociale plus juste.
- ▶ **Renforcer** le droit d'association et la liberté syndicale.

---

## Le SIT au service de ses membres

- ▶ **Défense** et protection juridique liées au droit du travail;
- ▶ **Fonds** de grève;
- ▶ **Formation** syndicale;
- ▶ **Information**;
- ▶ **Impôts** : remplissage des feuilles de déclaration d'impôts, contrôle des impôts à la source.

# Oui, j'adhère au SIT

Le-la soussigné-e demande son adhésion au SIT et s'engage à en respecter les statuts

Nom	Prénom		
Né-e le	N° AVS		
Nationalité	Permis		
Adresse (+ c/o)			
N° postal	Localité	Tél. fixe	Tél. portable
Adresse e-mail	Employeur/entreprise		
Profession exercée	Taux d'occupation	%	Salaire brut

Je désire payer ma cotisation tous les: 2 - 3 - 4 - 6 - 12 mois  
(entourer ce qui convient)

*Le montant de la cotisation est mensuel.*

*Elle peut se payer tous les deux, trois ou quatre mois, chaque semestre ou une fois par an.*

*En apposant ma signature, je m'engage à payer régulièrement mes cotisations.*

Genève, le \_\_\_\_\_ Signature

Salaire mensuel en CHF	Cotisation mensuelle	Salaire mensuel en CHF	Cotisation mensuelle
<input type="checkbox"/> mois de 1'200.-	8,40.-	<input type="checkbox"/> de 3'601.- à 3'900.-	27,30
<input type="checkbox"/> de 1'201.- à 1'500.-	10,50	<input type="checkbox"/> de 3'901.- à 4'200.-	29,40
<input type="checkbox"/> de 1'501.- à 1'800.-	12,60	<input type="checkbox"/> de 4'201.- à 4'500.-	31,50
<input type="checkbox"/> de 1'801.- à 2'100.-	14,70	<input type="checkbox"/> de 4'501.- à 4'800.-	33,60
<input type="checkbox"/> de 2'101.- à 2'400.-	16,80	<input type="checkbox"/> de 4'801.- à 5'100.-	35,70
<input type="checkbox"/> de 2'401.- à 2'700.-	18,90	<input type="checkbox"/> de 5'101.- à 5'400.-	37,80
<input type="checkbox"/> de 2'701.- à 3'000.-	21.-	<input type="checkbox"/> de 5'401.- à 5'700.-	39,90
<input type="checkbox"/> de 3'001.- à 3'300.-	23,10	<input type="checkbox"/> de 5'701.- à 6'000.-	42,00
<input type="checkbox"/> de 3'301.- à 3'600.-	25,20		(et ainsi de suite)



**Une question, des infos?  
...un site internet, des permanences**

**[www.sit-syndicat.ch](http://www.sit-syndicat.ch)**

Nous répondons à toutes les questions du personnel de la sécurité lors de nos permanences syndicales ouvertes tous les mardis et jeudis de 14h à 18h au SIT, rue des Chaudronniers 16, en Vieille-Ville.

- 16, rue des Chaudronniers  
CP 3287, 1211 Genève 3
- 022 818 03 00
- [sit@sit-syndicat.ch](mailto:sit@sit-syndicat.ch)  
[www.sit-syndicat.ch](http://www.sit-syndicat.ch)

**Sit**  
**syndicat**  
interprofessionnel  
de travailleuses et  
travailleurs