

SALAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL 2025-2026



CP 317

GARDIENNAGE

Ouvriers - Employés



FGTB

Centrale Générale

Ensemble, on est plus forts



Gardiennage

CP 317

Quelles améliorations?

Amélioration du pouvoir d'achat

Augmentation en deux étapes de la part patronale (+ 2 €) du chèque-repas et augmentation de l'intervention annuelle maximale de l'assurance ambulatoire qui passe de 170 € à 340 €.

Fin de carrière

Possibilité de prendre un emploi à temps partiel à 1/5e ou mi-temps avec une indemnité complémentaire; indexation des primes d'ancienneté existantes et introduction d'une prime d'ancienneté après 35 ans et 40 ans, ainsi que l'octroi d'un jour d'ancienneté après 35 ans.

Mobilité

Remboursement des frais de parking sous certaines conditions.

Salaires et indemnités

p. 5

Temps de travail

p. 21

Fin de carrière

p. 35

Avantages sociaux

p. 41

Petit chômage

p. 47

Autres

p. 51

Représentation syndicale

p. 55



SALAIRES ET INDEMNITÉS

Salaires et indemnités

La dernière indexation des salaires et des primes indexables a eu lieu le 1er février 2026 suite au dépassement de l'indice santé lissé de l'indice pivot en décembre 2025.

Employés administratifs et opérationnels

Vous trouverez ci-dessous les salaires à compter du 1er février 2026 pour les dix premières années d'expérience, pour les différentes catégories.



Vous travaillez depuis plus longtemps en tant qu'employé administratif ou opérationnel dans le secteur du gardiennage? Rendez-vous sur www.fgtbgardiennage.be ou scannez le code QR pour consulter les salaires pour une ancienneté plus longue.

Salaires employés administratifs (à partir du 1er février 2026)

Années expér.	Cat. 1		Cat. 2		Cat. 3		Cat. 4	
	STAT	TF	STAT	TF	STAT	TF	STAT	TF
0	2855,06	3038,78	3133,07	3316,76	3328,84	3512,55	3533,38	3717,10
1	2855,06	3038,78	3133,07	3316,76	3328,84	3512,55	3533,38	3717,10
2	2855,06	3038,78	3133,07	3316,76	3328,84	3512,55	3533,38	3717,10
3	2855,06	3038,78	3133,07	3316,76	3328,84	3512,55	3533,38	3717,10
4	2855,06	3038,78	3133,07	3316,76	3328,84	3512,55	3533,38	3717,10
5	2855,06	3038,78	3133,07	3316,76	3328,84	3512,55	3533,38	3717,10
6	2855,06	3038,78	3133,07	3316,76	3328,84	3512,55	3533,38	3717,10
7	2855,06	3038,78	3133,07	3316,76	3328,84	3512,55	3533,38	3717,10
8	2855,06	3038,78	3133,07	3316,76	3328,84	3512,55	3533,38	3717,10
9	2855,06	3038,78	3133,07	3316,76	3328,84	3512,55	3533,38	3717,10
10	2855,06	3038,78	3133,07	3316,76	3328,84	3512,55	3533,38	3717,10

Salaires employés opérationnels (à partir du 1er février 2026)

Années expér.	Cat. OP1			Cat. OP2		Cat. OP3		Cat. OP4		Cat. OP2+
	STAT 1a	STAT 1b	TF	STAT	TF	STAT	TF	STAT	TF	TF
0	3013,18	3133,07	3316,76	3083,70	3267,41	3372,67	3556,35	3805,16	3988,82	3501,74
1	3013,18	3133,07	3316,76	3083,70	3267,41	3372,67	3556,35	3805,16	3988,82	3501,74
2	3013,18	3133,07	3316,76	3083,70	3267,41	3372,67	3556,35	3805,16	3988,82	3501,74
3	3013,18	3133,07	3316,76	3083,70	3267,41	3372,67	3556,35	3805,16	3988,82	3501,74
4	3013,18	3133,07	3316,76	3083,70	3267,41	3372,67	3556,35	3805,16	3988,82	3501,74
5	3013,18	3133,07	3316,76	3083,70	3267,41	3372,67	3556,35	3805,16	3988,82	3501,74
6	3013,18	3133,07	3316,76	3083,70	3267,41	3372,67	3556,35	3805,16	3988,82	3501,74
7	3013,18	3133,07	3316,76	3083,70	3267,41	3372,67	3556,35	3805,16	3988,82	3501,74
8	3013,18	3133,07	3316,76	3083,70	3267,41	3372,67	3556,35	3805,16	3988,82	3501,74
9	3013,18	3133,07	3316,76	3083,70	3267,41	3372,67	3556,35	3805,16	3988,82	3501,74
10	3013,18	3133,07	3316,76	3083,70	3267,41	3372,67	3556,35	3805,16	3988,82	3501,74

Ouvriers

Vous travaillez comme ouvrier dans le secteur du gardiennage? Consultez ci-dessous votre salaire à compter du 1er février 2026, en fonction de votre fonction et de votre catégorie.



Rendez-vous sur www.fgtbgardiennage.be ou scannez le code QR pour connaître les salaires les plus récents.

INDEX +2% 01.02.26

Fonction	Classe	Salaire normal	Salaire d'embauche = 95% du salaire normal durant 3 mois
Agent statique - catégorie de base	SB	18,6870	17,7527
Agent statique qualifié	SQ	18,9117	17,9661
Agent statique expert	SE	19,1368	18,1800
Agent statique langues	SEL	19,3611	18,3930
Agent mobile	M1	19,1368	18,1800
	M2	19,3611	18,3930
Transporteur de fonds	TF-TR	22,3441	21,2269
Collaborateur Vault / processing	TF - PRVA	20,2822	19,2681
Brigadier-instructeur	BI	20,2678	19,2544
Bodyguard	SBG	20,2678	19,2544
Transporteur de Munition	TM	22,6401	21,5081

Homme de métier	G	18,6870	17,7527
BASES MILITAIRES			
Agent statique bases militaires	SMB	22,6401	N.A.
Agent statique - portier - bases militaires	SMBP	22,6897 (SMB+ 0,0496 €*)	N.A.
Brigadier - bases militaires	MBB	22,7145 (SMB+ 0,0744 €*)	N.A.

(*) Montant non indexé

Primes ouvriers

Montants à partir du 1er février 2026, sauf indication contraire.

Allocation extraordinaire de vacances

Le montant de la prime est fixé à 8,33% du salaire perçu entre le 1er octobre de l'année dernière au 30 septembre de l'année en cours. La prime est payée au plus tard à la fin du mois de décembre. Si vous êtes affilié, la prime est payée par la Centrale Générale - FGTB. Si vous n'êtes pas affilié, la prime est payée par le Fonds de Sécurité d'Existence du Gardiennage (FSEG).

Prime arme

Les agents qui effectuent des prestations avec arme ont droit à une prime qui s'élève à 0,2528 € par heure. La prime suit l'évolution de l'index.

Attention: la prime ne s'applique pas aux transporteurs de valeurs et aux bases militaires.

Prime transport de fonds

Une prime de 0,1345 € par heure de prestation est payée à l'ensemble des transporteurs de fonds. Cette prime est indexée en même temps que les salaires.

Indemnités pour prestations irrégulières

	Prestations	Prime
Samedi	entre 00h et 24h	18% du salaire horaire effectif
Dimanche	entre 00h et 24h	23% du salaire horaire effectif
Jours fériés	lors des onze jours fériés (dix jours officiels + un jour de fête communautaire)	30% du salaire horaire effectif
Travail en équipes		2% du salaire horaire brut sans indemnités éventuelles
Travail de nuit	entre 20h et 22h	12% du salaire horaire brut sans indemnités éventuelles
Travail de nuit	entre 22h et 6h	22,5% du salaire SB ou 4,2046 € par heure.

Important:

- Les primes pour le travail du samedi, du dimanche et des jours fériés sont cumulables.
- Les primes pour le travail en équipes et le travail de nuit ne sont pas cumulables entre elles.

- Les primes pour le travail en équipes et le travail de nuit peuvent être combinées avec celles pour le samedi, le dimanche et les jours fériés.

Attention: Les primes ci-dessus ne s'appliquent pas pour le transport de fonds. Cette fonction dispose de règles spécifiques pour le travail sporadique du week-end.

Dispositions en matière de prestations de week-end CIT

Le fait de faire glisser les prestations hebdomadaires actuelles vers des prestations de week-end est communiqué/ discuté au sein du CE et/ou des organes de concertation syndicaux.

Une prestation de week-end se fait sur base volontaire. Si le nombre de volontaires est insuffisant, une solution doit être trouvée au niveau local (par département / dépôt) en concertation avec la délégation syndicale.

Les travailleurs de 55 ans et plus sont dispensés de prestations de week-end dans le cadre de la convention collective 104 du CNT.

Rémunération des prestations de week-end transport de fonds

Pour le personnel roulant:

- Pour une prestation effectuée le samedi:
 - Chaque heure prestée (avec un minimum de 3 heures) est rémunérée à 100% du salaire horaire effectif.

- Chaque heure prestée donne droit à une prime de 50% du salaire horaire effectif.
- Frais de transport en cas d'une prestation sur un samedi: remboursement de l'abonnement social (voir ci-dessous) sauf si le samedi constitue le 6e jour de prestation, les frais de déplacement sont remboursés à raison de 0,30 € par kilomètre.
- Pour une prestation effectuée le dimanche et un jour férié:
 - Chaque heure prestée (avec un minimum de 3 heures) est rémunérée à 100% du salaire horaire effectif.
 - Chaque heure prestée donne droit à une prime de 100% du salaire horaire effectif.
 - Frais de transport en cas d'une prestation sur un dimanche / jour férié: remboursement de l'abonnement social (voir ci-dessous) sauf si le dimanche / jour férié constitue le 6e jour de prestation, les frais de déplacement sont remboursés à raison de 0,30 € par kilomètre.

Pour le personnel « vault » les primes majorées (50% le samedi et 100% le dimanche et un jour férié sur le salaire horaire effectif) ne sont d'application que si:

- La prestation a lieu entre le samedi 6h et le dimanche 22h ou un jour férié entre 6h et 22h.
- Ils sont planifiés pour des prestations suite à des tournées planifiées le samedi, le dimanche et/ou un jour férié.

Pour les collaborateurs chargés d'ouvrir / fermer les bases, les primes susmentionnées ne sont d'application que pour ceux qui sont payés selon le barème.

Primes prestations avec chien

Les agents qui effectuent de manière régulière des prestations avec un chien personnel reçoivent une indemnité d'entretien mensuelle de 109,08 € (montant à partir de 1.1.2024). À partir du 1er mai 2026, cette indemnité sera indexée en même temps que les salaires.

En outre, une prime de 0,3364 € par heure est payée pour toute prestation avec chien. Cette prime est déjà indexée en même temps que les salaires.

Stand-by

Si, en tant qu'ouvrier, vous devez être en « stand-by » pendant au moins 12 heures pour des interventions d'urgence, vous percevez une indemnité de 7,67 € par période de 24 heures ou de 53,69 € par semaine civile. Pour une garde de moins de 12 heures, vous percevez au minimum 3,84 €. La prime de garde est indexée en même temps que votre salaire.

Attention: cette prime ne s'applique pas dans les bases militaires.

Prime rappel hors planning dans les 48 heures

Les entreprises sont tenues de répartir le planning initial individuel entre le 22 et le 25 du mois précédent. L'employeur

peut toutefois demander d'effectuer une prestation en dehors du planning initial. Cela se fait sur une base volontaire (vous pouvez donc refuser cette prestation supplémentaire, que votre planning soit complet ou non). En cas de prestation effective, vous percevrez une prime de 0,6056 € par heure. Les frais de déplacement sont remboursés à hauteur de 0,4327 € par km (tarif de l'État T2-2026).

Prime pool flexible

Les travailleurs qui sont dans le pool flexible, une équipe permanente de travailleurs volontaires, doivent répondre à une demande urgente de l'employeur. En cas de prestations effectives, la rémunération horaire due sera majorée de 0,6056 € brut par heure et les frais de transport sont indemnisés à concurrence de 0,4327 € par kilomètre (tarif de l'état T2-2026). Un moyen de communication sera mis à la disposition du travailleur. D'autres modalités peuvent être convenues au niveau de l'entreprise.

Indemnité vêtements de travail

L'employeur doit mettre des vêtements de travail et un équipement de protection à disposition des travailleurs. S'il n'en fournit pas, il est obligé de payer un dédommagement qui s'élevé à 0,62 € par jour (non indexé).

Pour l'entretien de l'uniforme, l'employeur paie une indemnité de:

- 18,69 € par mois aux travailleurs à temps plein.
- 9,35 € par mois aux travailleurs à temps partiel (qui prestent moins de 18h30 par semaine).

Ces indemnités sont indexées au même moment que les salaires.

Chèques-repas

Les transporteurs de fonds (personnel roulant) ont droit à un chèque-repas de 8 € par jour. Le chèque-repas minimal s'élève à 3,70 € pour le personnel non roulant du transport de fonds. Les ouvriers opérationnels, autres que les transporteurs de fonds, ont droit à un chèque-repas de 4,19 € par 6,92 heures.

Important: À partir du 1er mai 2026, la part patronale de tous ces chèques-repas sera majorée de 1 € et à partir du 1er décembre 2026, elle sera à nouveau majorée de 1 €.

Eco-chèques

Les travailleurs du Transport de fonds ont, depuis le 1er janvier 2019, droit à des écochèques annuels récurrents pour une valeur de 150 €.

Primes employés

Les employés prestant comme transporteurs de fonds dans le CIT sont assimilés aux employés opérationnels et bénéficient de ce fait des mêmes primes et avantages.

Prime forfaitaire - employés

Une prime forfaitaire de 211,32 € est octroyée à tous les employés administratifs et opérationnels avec le traitement

de décembre. Elle est octroyée au prorata pour le personnel occupé à temps partiel. Cette prime est indexée au même moment que les salaires.

Prime de fin d'année

La prime de fin d'année est payée dans le courant du mois de décembre. Elle est égale à un 13ème mois complet.

A la demande de l'employé concerné, la prime de fin d'année (et la prime forfaitaire de décembre) pourra être convertie en un avantage équivalent.

Stand-by, prime rappel hors planning dans les 48 heures, prime pool flexible, prestations irrégulières, port d'armes, transport de fonds

Ces primes sont égales aux primes des ouvriers (voir ci-dessus).

Chèques-repas

Les transporteurs de fonds ont droit à un chèque-repas de 8 € par jour. Les employés opérationnels, autres que les transporteurs de fonds, ont droit à un chèque-repas de 4,19 € par 6,92 heures. Les employés administratifs ont droit à un chèque-repas de 4,46 €.

Important: À partir du 1er mai 2026, la part patronale de tous ces chèques-repas sera majorée de 1 € et à partir du 1er décembre 2026, elle sera à nouveau majorée de 1 €.

Frais de déplacement

- Transport en commun: paiement de l'abonnement social à 100%
- Autres moyens de transport: par prestation, remboursement de 1/5ème de la valeur de la carte-train hebdomadaire à 120%, en fonction des kilomètres parcourus en trajet simple avec un maximum de 7/5e.
- Services coupés: remboursement de 1/5ème de la valeur de la carte-train à 120% en fonction des kilomètres parcourus en trajet simple sans limitation.
- Horaires atypiques: les déplacements domicile-travail dans le cadre de prestations dont l'heure de début ou de fin se situe après 22h et avant 6h seront indemnisés sous forme de 150% d'abonnement social.
- La carte-train hebdomadaire ayant été supprimée par la SNCB. Les montants d'application sont repris en annexe de la convention frais de transport. Ces montants sont indexés le 1er février de chaque année par le pourcentage de l'augmentation moyenne appliquée par la SNCB à ses tarifs des titres de transport pour les déplacements domicile-travail.
- Longue distance: depuis le 1er février 2026, les kilomètres au-delà de 60 km (aller simple) seront remboursés à hauteur de 0,31 € par kilomètre.
- Zone portuaire d'Anvers: 0,25 € / km (aller-retour) pour l'usage d'un véhicule privé.

- Rappels urgents, missions spéciales, missions successives: 0,4327 € par kilomètre (tarif de l'état T2-2026). Le temps de déplacement situé entre des prestations successives chez différents clients ou sur différents sites , sera considéré comme temps de travail, et sera donc rétribué.
- Les travailleurs du pool flexible seront, en cas de prestations effectives, remboursés à concurrence de 0,4327 € par kilomètre (tarif de l'état T2-2026). Ceci s'applique également aux volontaires qui accèdent au rappel hors planning dans les 48 heures.
- Instauration d'une indemnité vélo: 0,37 € / km (montant à partir de l'année de revenus 2026 et liaison automatique au plafond fiscal maximal).

Attention: des règles spécifiques pour les transporteurs de fonds existent en cas de travail sporadique le week-end (voir ci-dessus "Rémunération des prestations de week-end transport de fonds").

Frais de parking

Les frais de parking pour le travail peuvent être remboursés chaque mois pour autant que les conditions cumulatives suivantes soient remplies:

- Prestation dans les 48 heures après l'appel.
- Déplacement professionnel avec véhicule personnel.
- En cas de nécessité, ce qui implique:
 - l'absence de parking (gratuit) mis à disposition par le client/l'employeur et

- l'absence de possibilité de recourir aux transports en commun dans un délai raisonnable de temps de déplacement.
- Sur présentation d'une preuve de paiement / ticket(s) de parking.



TEMPS DE TRAVAIL

Temps de travail

La durée hebdomadaire du travail est fixée à 37 heures (en moyenne sur la période d'un an).

Salaire mensuel garanti (heures contractuelles)

Les heures contractuelles sont valables pour tous les ouvriers et employés opérationnels. Le calcul est différent en fonction du régime de travail: régime de 5 ou 6 jours par semaine.

Dans le régime de 5 jours par semaine, les jours/heures suivants sont garantis:

2026 5j/sem	Nombre de jours	Nombre d'heures
janvier	21	155h24
février	20	148h00
mars	22	162h48
avril	21	155h24
mai	18	133h12
juin	22	162h48
juillet	22	162h48
août	20	148h00

septembre	22	162h48
octobre	22	162h48
novembre	19	140h36
décembre	22	162h48
Communauté flamande en juillet	21	155h24
Communauté française en septembre	21	155h24
Communauté germanophone en novembre	18	133h12

Dans le régime de 6 jours par semaine, les jours/heures suivants sont garantis:

2026 6j/sem	Nombre de jours	Nombre d'heures
janvier	26	160h25
février	24	148h05
mars	26	160h25
avril	25	154h15
mai	23	141h55
juin	26	160h25
juillet	26	160h25
août	25	154h15
septembre	26	160h25
octobre	27	166h36
novembre	23	141h55
décembre	26	160h25

Communauté flamande en juillet	25	154h15
Communauté française en septembre	25	154h15
Communauté germanophone en novembre	22	135h45

Transport de valeurs

Limites:

- Par jour, maximum 11 heures effectivement prestées.
- 1/2 heure de repos est accordée par tranche de 4 heures effectivement prestées.

Sursalaire:

- Après 9 heures de prestations effectives par jour.
- Après 42 heures de prestations effectives par semaine.

Gardiennage statique

Limites:

Par jour:

- Maximum 12 heures de présence.
- Une période de repos de 12 heures est accordée entre deux prestations complètes.

Par semaine:

- La période maximale de prestations consécutives ne peut dépasser 6 jours consécutifs ou 48 heures de présence.
- Une période de repos de 36 heures est accordée après une période de prestations de 48 heures de présence ou de 6 jours consécutifs; une période de repos de 48 heures est accordée après une période de prestations de 48 heures de présence s'étalant sur 6 jours consécutifs.

Par mois:

- Chaque mois, un salaire minimum mensuel est garanti en fonction du nombre de jours et d'heures de travail que contient ce mois (fixé par CCT - voir tableau qui précède).
- En principe le nombre d'heures dans le planning peut varier entre les heures contractuelles moins 15 (sauf si les heures contractuelles dépassent 160, où le minimum est porté à 145 heures) et 175 heures de présence.
- Les prestations au-delà des 175 heures de présence se font sur base volontaire - on ne peut toutefois pas dépasser les 180 heures de présence (moyenne annuelle par mois).

Par an: maximum 1.924 heures de présence.

Sursalaire - Récupération:

- Au-delà de 12 heures de présence par jour: 50% de sursalaire.
- Au-delà de 48 heures de présence par semaine (lundi 00h00 - dimanche 24h00): 50% de sursalaire.

- Au-delà de 180 heures de présence par mois: 100% de récupération + 50% de sursalaire.
- Au-delà de 1924 heures de présence par an: 50% de sursalaire + 100% de récupération des heures, qui n'ont pas encore été payés à la fin de la période de référence (du 1er janvier jusqu'au 31 décembre), au cours du trimestre qui suit la période de référence. Moyennant accord de l'employeur et du travailleur, la moitié au maximum de ces heures peut être payée à la fin du trimestre.

Les sursalaires ne sont en règle générale pas cumulables. Exception uniquement pour les ouvriers: le cumul est possible pour les limites journalières et hebdomadaires. Cette règle ne vaut pas pour le cumul entre les limites hebdomadaires, mensuelles et annuelles.

Au cours de la période de référence, le solde positif maximum (c'est-à-dire les heures qui dépassent les 180 heures de présence par mois) ne peut à aucun moment dépasser les 65 heures pour les ouvriers. Dès que cette limite est atteinte, il doit y avoir récupération. Au moment de l'acquisition d'un chantier, le solde positif et les heures supplémentaires doivent être payés lors de la transition. Pour les employés opérationnels, le nombre d'heures qui dépasse les heures contractuelles ne peut jamais dépasser 78 heures.

On parle d'un solde négatif si l'employeur n'est pas capable de donner à l'ouvrier les heures contractuelles minimales. Le solde négatif ne peut pas dépasser les 30 heures pour les ouvriers. Pour les employés opérationnels, le solde négatif ne peut dépasser 78 heures (avec un seuil mensuel de maximum 48 heures). A la fin de la période de référence, tout solde négatif doit être apuré ou reste acquis à l'ouvrier.

Bases militaires

Limites:

Par jour:

- Maximum 12 heures.
- Une période de repos de 12 heures est accordée entre deux prestations complètes.

Par semaine:

- Maximum 48 heures.
- Une période de repos de 48 heures est accordée après une période de prestations de 48 heures de présence s'étalant sur 6 jours consécutifs.
- Une période de repos de 36 heures est accordée après une période de prestations de 48 heures de présence ou de 6 jours consécutifs.

Par mois:

- Maximum 180 heures.
- Il n'est pas possible de remettre un solde négatif au mois suivant.

Sursalaire - Récupération:

- Par jour: au-dessus des 12 heures: 50% sursalaire.
- Par semaine: au-dessus des 48 heures: 50% sursalaire.

- Par mois: au-dessus des 180 heures: 100% récupération + 50% sursalaire.
- Le salaire supplémentaire sur base journalière et hebdomadaire peut être cumulé.

Repos sur le terrain et récupération des soldes:

- Le repos sur le terrain s'élève à 12,5% des heures de présence.
- De toutes les heures de présence mensuelle 6,25% seront converties en repos compensatoire rémunéré, à prendre à partir du mois qui suit.
- Le décompte des heures à récupérer sera fourni par l'employeur avec la fiche de paie de l'ouvrier.
- Pour autant que l'employeur communique à l'ouvrier ce décompte au plus tard le 15 du mois, l'ouvrier introduit sa demande de récupération de ses heures au plus tard le 20 de ce même mois, pour le(s) mois suivant (s).
- A défaut de communication par l'employeur du décompte précité dans le délai imparti, l'ouvrier peut déterminer sa période de récupération.
- Si le solde du 'repos compensatoire' dépasse les 65 heures, l'employeur peut unilatéralement imposer le repos compensatoire pour la partie dépassant les 65 heures.

Quelques règles de planning

Chaque travailleur doit recevoir son planning initial entre le 22 et le 25 du mois précédent. Le travailleur peut être planifié jusqu'à 175 heures.

Il faut savoir que la planification initiale peut être modifiée pour donner des heures de travail afin d'éviter la constitution d'heures négatives.

Prenez contact avec votre délégué si vous n'avez pas reçu un planning minimal. Le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale restreinte a le droit de vérifier dans quelle mesure les dispositions énumérées ci-dessus sont respectées. Il peut y avoir des corrections.

Il y a un accord de ne planifier aucune équipe jour-nuit et nuit-jour d'affilée, sauf en cas de circonstances ponctuelles et exceptionnelles. Lors de la planification, on appliquera dans la mesure du possible le principe de la 'rotation dans le sens des aiguilles d'une montre'. La délégation syndicale a le droit d'également contrôler ces dispositions et si nécessaire d'exiger que des corrections soient faites.

Week-ends libres

On parle d'un week-end libre quand, en tant qu'ouvrier ou employé opérationnel, le travailleur peut profiter d'une période ininterrompue, sans prestations, du vendredi soir 20h au lundi matin 6h.

Les travailleurs dans le gardiennage d'évènements, dans le gardiennage milieu de sorties ou les travailleurs qui ont été

engagés dans le cadre d'un contrat de week-end ont droit à 20 week-ends libres par an en dehors des vacances annuelles.

Les autres ouvriers et employés opérationnels ont droit à 22 week-ends libres en dehors des vacances annuelles, ou le droit de refuser des prestations en week-end après 26 week-ends prestés.

Les travailleurs âgés ont droit à un week-end libre supplémentaire à partir de 55 ans et droit à 2 week-ends libres supplémentaires à partir de 60 ans.

Un week-end planifié en chômage économique ne pourra plus être considéré comme un week-end libre.

Règles pour les ouvriers (autres que les transporteurs de fonds et les bases militaires) et les employés opérationnels

Pool flexible

Il s'agit d'une équipe permanente de travailleurs volontaires qui doivent répondre à une demande immédiate de l'employeur, en vue d'exécuter une prestation.

Les travailleurs du pool flexible ont droit à un minimum de 5 jours libres par mois. Ils ne peuvent être mis en chômage économique. Ils reçoivent un planning qui contient les jours où ils ne peuvent être appelés.

Attention: des modalités supplémentaires ou même d'autres accords peuvent être établis par une cct au niveau de l'entreprise.

Rappel hors planning dans les 48h

Ce rappel se fait sur base volontaire et peut être refusé par le travailleur, que son planning soit complet ou non à ce moment-là.

L'employeur s'engage à envoyer une confirmation au travailleur dans le cas d'un rappel dans les 48 heures, s'il dispose de son adresse e-mail et de son numéro de GSM.

Rappel hors planning au-delà des 48h

Le travailleur qui dispose d'un planning complet, et qui n'a pas d'heures négatives, peut refuser les prestations supplémentaires. Le travailleur qui dispose d'un planning incomplet est tenu de répondre au rappel.

Chômage économique

Les jours de chômage économique doivent être planifiés (et donc communiqués via le planning remis entre le 22 et le 25 du mois précédent). Ce planning peut être modifié en cours de mois par des prestations supplémentaires qui réduisent le chômage économique.

Des règles en matière de rappel sont instaurées.

Si vous êtes planifié en chômage économique:

- Vous devrez être joignable entre 6h et 22h.
- Vous devez réagir dans les 2 heures si vous êtes contacté.
- si vous n'exécutez pas vos prestations les jours de chômage économique prévus, votre absence sera considérée comme injustifiée.

Si en cours de mois, des prestations remplacent des jours de chômage économique et que vous atteignez ainsi les heures contractuelles, vous pouvez alors refuser des prestations supplémentaires lors d'un jour de chômage économique planifié (sauf en cas d'heures négatives).

Si vous n'êtes pas planifié en chômage économique, vous pouvez toutefois être rappelé sur base volontaire. La prestation proposée doit intervenir au plus tôt 12 heures après le moment du rappel. Si vous êtes rappelé à 20h un jour, la prestation ne peut commencer au plus tôt qu'à 8h le jour suivant.

Autre point, important les règles en cas de maladie.

La maladie qui survient en dehors des jours de chômage économique planifié, est à charge de l'employeur. L'employeur ne peut pas augmenter le nombre d'heures de chômage économique à la fin du mois pour ainsi atteindre les heures contractuelles. En d'autres termes, si la maladie donne lieu à des heures négatives, il appartient à l'employeur de combler la différence jusqu'aux heures contractuelles.

Prime nombre de modifications de planning

Afin de limiter le nombre de changements de planning, pour ceux qui travaillent avec un planning mensuel, le travailleur recevra à partir du quatrième changement dans le même mois, une prime pour la prestation modifiée/nouvelle de 0,6056 € par heure.

Ne sont pas considérés comme des changements de planning et ne sont pas pris en compte dans le nombre:

- les modifications de planning à la demande du travailleur;
- les modifications de planning lorsque la prestation planifiée change de 2 heures ou moins;
- les régimes particuliers: rappel en dehors du planning dans les 48 heures, changement en période de chômage économique et pool flexible.

Pensez à avertir le délégué syndical si vous avez des questions ou des doutes sur le planning reçu ou sur le paiement de certaines prestations. Le conseil d'entreprise ou la délégation restreinte exercent un contrôle sur le bon respect de ces dispositions. Des corrections peuvent être apportées si nécessaire.

Règles spécifiques transport de fonds

Pour le transport de fonds, des règles spécifiques, convenues au niveau d'entreprise, sont d'application.



FIN DE CARRIÈRE

Fin de carrière

Jours d'ancienneté ouvriers et employés

En plus des primes d'ancienneté (voir ci-dessous), les ouvriers et employés ont droit à des jours d'ancienneté annuels:

Nombre d'années dans le secteur	Nombre de jours d'ancienneté
5 ans	1 jour
10 ans	2 jours
15 ans	3 jours
20 ans	4 jours
25 ans	5 jours
30 ans	6 jours

NOUVEAU: À partir du 1er mai 2026, un jour d'ancienneté sera accordé aux travailleurs ayant une carrière ininterrompue de 35 ans dans le secteur.

Jours fin de carrière

Chaque année, un 'jour fin de carrière' sera octroyé aux travailleurs qui ont 55 ans ou plus et minimum 10 ans d'ancienneté dans le secteur. Ce 'jour fin de carrière' est rémunéré sur base d'un 6 jours semaine aux 6,17 heures, et sur base d'un 5 jours semaine aux 7,40 heures; sur base du salaire individuel, moyen des trois derniers mois (au prorata pour les temps partiels).

Le 'jour fin de carrière' sera octroyé une première fois le premier jour après son 55ème anniversaire. Si le travailleur a son anniversaire dans le dernier trimestre, il a le droit de transférer son jour à l'année suivante.

Un jour de fin de carrière supplémentaire sera accordé aux ouvriers et employés de 60 ans et plus, et ce, à la condition qu'ils aient au moins 10 ans d'ancienneté dans le secteur.

Les jours d'ancienneté et le jour fin de carrière sont octroyés sur base de l'ancienneté effectivement acquise (contractuelle, conventionnelle ou résultant du transfert d'un contrat commercial). L'ancienneté doit être ininterrompue, sauf en cas de licenciements collectifs. Dans ce cas, il y aura une période neutralisée de maximum un an.

Emplois fin de carrière

Au niveau sectoriel, la possibilité est prévue pour les travailleurs de 55 ans et plus de recourir à la réduction des prestations de travail de 1/5ème ou mi-temps.

Les conditions pour ces emplois fin de carrière sont:

- avoir 35 ans de carrière professionnelle;
- 20 ans de travail de nuit (selon la cct 46);

ou

- avoir travaillé dans un métier lourd durant 5 ans lors des 10 dernières années ou 7 ans lors des 15 dernières années.

NOUVEAU: À partir du 1er mai 2026, une indemnité complémentaire sectorielle de fin de carrière sera versée par le FSEG. Les montants applicables sont les suivants:

- 92 € en cas de réduction de 1/5^{ème} du temps de travail
- 228 € en cas de réduction à mi-temps, à condition que le travailleur ait précédemment travaillé à temps plein
- 176 € en cas de réduction à mi-temps, à condition que le travailleur ait précédemment travaillé au moins à 75%.

Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Le gouvernement Arizona a décidé de supprimer presque tous les régimes RCC. Seul le RCC médical reste en vigueur pour les travailleurs qui ont été déclarés inaptes au travail pour raisons médicales (travailleurs handicapés ou travailleurs souffrant de problèmes physiques graves).

Conditions: avoir au moins 58 ans au moment de la fin du contrat de travail, pouvoir justifier d'une carrière professionnelle de 35 ans et 20 ans d'ancienneté à temps plein dans le secteur.



AVANTAGES SOCIAUX

Avantages sociaux

Indemnité de sécurité d'existence en cas de chômage économique

Le complément en cas de chômage s'élève à 12,50 € par jour pendant 60 jours maximum par année de référence (du 1er octobre au 30 septembre). Cette indemnité est versée par le fonds de sécurité d'existence.

Pour compenser la réduction des allocations de chômage de 65% à 60%, une indemnité journalière supplémentaire de 5,20 € à charge de l'employeur s'ajoutera à ce nouveau montant journalier sectoriel.

Prime syndicale

En tant qu'ouvrier ou employé dans le secteur, vous avez droit à une prime syndicale de maximum 145 € par an. Les ouvriers reçoivent la prime syndicale en même temps que l'allocation extraordinaire de vacances.

Prime d'ancienneté ouvriers et employés

La prime d'ancienneté unique, payée au cours du mois anniversaire de l'entrée en service, augmente à partir du 1er janvier 2024 avec 10% jusqu'au:

Ancienneté	Prime
5 ans	109,08 €
10 ans	218,14 €
15 ans	272,68 €
20 ans	409,02 €
25 ans	545,37 €
30 ans	681,70 €

NOUVEAU: À partir du 1er mai 2026, une prime d'ancienneté unique sera versée:

- Après 35 ans: 818,05 €
- Après 40 ans: 954,39 €

À partir du 1er mai 2026, les montants des primes d'ancienneté seront indexés en même temps que les salaires. Les primes sont octroyées sur base de l'ancienneté effectivement acquise (contractuelle, conventionnelle ou résultant du transfert d'un contrat commercial). L'ancienneté doit être ininterrompue, sauf en cas de licenciements collectifs. Dans ce cas, il y aura une période neutralisée de maximum un an.

Assurance protection juridique

Vous êtes victime d'une agression sur votre lieu de travail ou sur le chemin du travail? Vous pouvez bénéficier d'une assurance protection juridique. Cette assurance couvre tous les frais de défenses tels que les honoraires d'avocats, les frais de justice et d'huissier.

Le travailleur victime peut introduire sa demande directement auprès du Fonds au moyen du document « Déclaration de sinistre ». Transmettez-nous également dès que possible une copie de votre Procès-Verbal d'audition. En vue de votre indemnisation, tous documents relatifs à votre dommage sont à conserver.

L'intervention ne débute qu'une fois l'accord de la compagnie d'assurance reçu. Un numéro de dossier vous sera alors transmis.

Assurance ambulatoire

Les travailleurs avec une activité dans le secteur de minimum 320 heures (prestées ou assimilées) sont, sans formalités médicales, affiliés à une assurance sectorielle ambulatoire qui intervient dans les frais des soins de santé non liés à une hospitalisation.

La couverture « autres soins ambulatoires » peut concerner: honoraires médicaux et paramédicaux, analyses médicales et imagerie médicale, appareils orthopédiques et prothèses médicales, médicaments, produits pharmaceutiques, traitements orthodontiques, la couverture prothèse dentaire, la couverture prothèses optiques, avantages supplémentaires.

Pour autant que les frais soient prescrits par un médecin dans le cadre d'un traitement curatif d'un problème de santé.

L'intervention de la compagnie correspond à 60% des frais de soins de santé non remboursés par la mutuelle et est plafonnée à 340 € par an et par assuré (nouveau montant à partir de 1er mai 2026).

L'assuré doit assumer une franchise fixée à un taux forfaitaire de 25 €. Le cas échéant, celle-ci est payable par assuré et par année d'assurance.

**Vous pensez avoir droit à un de ces avantages sociaux, mais vous ne savez pas comment introduire votre demande?
Contactez votre délégué ou votre section régionale de la Centrale Générale - FGTB.**



PETIT CHÔMAGE

Petit chômage

Vous pouvez être absent de votre travail, tout en maintenant votre salaire, pour certains événements familiaux ou diverses obligations. Les motifs les plus fréquents sont:

Raison de l'absence / Relation familiale	Durée de l'absence
Naissance	
Enfant du travailleur.	20 jours (3 jours payés par l'employeur à choisir par le travailleur dans les 12 jours à dater du jour de l'accouchement, les autres jours payés par la mutuelle à prendre dans les 4 mois de l'accouchement).
Mariage	
Du travailleur	2 jours (à choisir par le travailleur dans la semaine au cours de laquelle l'événement se produit ou durant la semaine suivante)
Enfant (adoptif) de l'ouvrier, de ses (beaux-frères et (belles-)sœurs, des (beaux-)parents, de son (petit-)enfant.	1 jour (le jour du mariage).

Adoption d'un enfant	<ul style="list-style-type: none"> • 6 semaines si moins de trois ans • 4 semaines si plus de trois ans.
Décès	
Conjoint.e, enfant (placé en famille d'accueil) du travailleur ou de son conjoint.	<p>10 jours:</p> <ul style="list-style-type: none"> • les 3 premiers jours payés par l'employeur (entre le jour du décès et l'enterrement) • les 7 autres jours payés (par la mutuelle) à prendre au cours de l'année du décès.
(Beaux-)parents, du second mari de la mère, de la seconde femme du père.	3 jours (à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles).
(Demi-)frères et sœurs (beaux-) frères et (belles-) sœurs, grands-parents, gendres et brus du travailleur.	<ul style="list-style-type: none"> • 2 jours s'ils habitent chez le travailleur (dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles). • 1 jour s'ils n'habitent pas chez l'ouvrier (le jour des funérailles).

Remarque générale:

Dans le cas d'événements se produisant dans la famille du partenaire, les travailleurs cohabitant légalement avec leur partenaire ont les mêmes droits au petit chômage que les travailleurs mariés.



AUTRES

Transfert de chantier - maintien du lieu de travail

Les règles ci-dessous s'appliquent pour les segments autres que le transport de fonds:

- Tous les travailleurs passent sous contrat: après 3 mois d'ancienneté, au moins 50% des heures contractuelles et pas de reclassement accepté dans l'ancienne entreprise.
- Maintien du nombre d'heures. Maintien de l'emploi sous le même contrat commercial et sur le même chantier.
- Aussi pour les personnes en crédit-temps et les malades de longue durée.
- Respect des obligations et proratisation des week-ends et des heures supplémentaires sur base annuelle.
- Maintien des droits pour les jours de carence et 7^{ème} jour férié presté, moyennant preuve.
- Maintien des avantages collectifs (à l'exception de l'assurance-groupe, assurance hospitalisation et autres assurances), à condition que toutes les dispositions légales soient respectées.

Il existe également un système de transfert de contrat spécifique pour le segment du CIT.

Formation

Via le Fonds un budget « formation individuelle » est prévu. Les travailleurs qui suivent un cours d'informatique ou un cours de langue peuvent obtenir une intervention.

L'intervention correspond à 50% de la formation payée par le travailleur et est plafonnée à 200 € par formation. Le travailleur doit introduire une demande au Fonds de Sécurité d'Existence du gardiennage.

En outre, chaque salarié à temps plein dispose d'un crédit de formation individuel d'au moins 5 jours de formation en moyenne à partir du 1er janvier 2026. Les formations informelles et formelles directement liées au travail sont éligibles. Il peut s'agir d'une formation imposée par l'employeur ou d'une formation proposée par le travailleur et acceptée par l'employeur. Les formations sous forme d'apprentissage en ligne sont également éligibles.

Le temps nécessaire pour suivre les formations imposées par l'employeur, y compris les examens et les tests, est considéré comme du temps de travail. Le salaire qui donne lieu à une compensation du temps de travail est, pour les ouvriers et les employés opérationnels, le salaire horaire moyen des 3 derniers mois (y compris les heures de récupération et les primes).



**REPRÉSENTATION
SYNDICALE**

Représentation syndicale

La délégation syndicale représente le personnel et constitue l'interlocuteur vis-à-vis de l'employeur pour tout ce qui concerne notamment l'information, les problèmes éventuels, la concertation relative à l'organisation du travail.

**Vous êtes intéressé? Vous voulez en savoir plus?
N'hésitez pas à contacter votre section régionale de la
Centrale Générale - FGTB.**



Nouveau : Réservez en ligne

et profitez immédiatement de votre réduction membre !

www.florealholidays.be fait peau neuve !

Désormais, les membres peuvent réserver leurs vacances en ligne en toute simplicité.

- Utilisez votre code promo personnel à l'avant-dernière étape de la réservation pour recevoir directement votre réduction membre.
- Découvrez également nos promotions du moment et laissez-vous séduire par nos nouveaux projets : Hameau de l'Ourthe à Houffalize & Hameau de la Semois à Bouillon.



Utilisez ces codes coupon pour votre réservation en ligne chez Floreal Holidays.

- Centrale Générale : **AC25**
- Centrale générale + Solidaris : **ACSOL27**





SUIVEZ-NOUS EN LIGNE:



www.accg.be

Nouveau:

suivez l'actualité syndicale
et sectorielle sur notre
chaîne WhatsApp.



CG.FGTB



fgtb_cg



@fgtb_cg

FGTB

Centrale Générale

Ensemble, on est plus forts