

Bewaking - Gardiennage

PC 317

Sectorale gids - Guide sectoriel

2017 - 2018

ABVV
Algemene Centrale
Samen sterk

FGTB
Centrale Générale
Ensemble, on est plus forts

VOORWOORD

In deze bundel vind je een overzicht van de belangrijkste akkoorden die tussen vakbonden en werkgevers werden afgesloten in onze sector (Paritair Comité van de bewaking = P.C. 317). Deze bundel geeft ons de mogelijkheid om snel te actualiseren indien tussentijds nieuwe akkoorden worden afgesloten.

Je vindt er per thema telkens de volledige tekst van de CAO, voorafgegaan door een kort overzicht van de belangrijkste punten uit die CAO.

Op die manier ben je snel wegwijs in de belangrijkste loon -en arbeidsvoorwaarden van onze sector.

Heb je meer informatie nodig, heb je nog een vraag? Neem dan gerust contact op met ons. Je vindt de adressen van de afdelingen achteraan in deze brochure.

We hopen in elk geval dat deze brochure voor jou een nuttig instrument is.

Koenraad Maertens

De brochure bevat alle sectorale CAO's tot registratiedatum 5 maart 2018

PREFACE

Dans le présent recueil, vous trouverez un aperçu des principales CCT sectorielles conclues entre organisations syndicales et patronales au sein de la Commission Paritaire du gardiennage (C.P. 317). Ce recueil nous permet d'actualiser rapidement quand il y a des nouveaux accords.

A chaque fois, nous avons repris par thème le texte intégral de la CCT, précédé d'un aperçu synoptique des principaux points de la CCT en question.

Nous espérons que cela vous aidera à vous familiariser rapidement avec les différentes conditions de travail et de salaire qui régissent le secteur.

Vous souhaitez plus d'informations ou vous avez une question ? N'hésitez pas à nous contacter. Vous trouverez les adresses des sections à la fin de ce recueil.

Nous espérons en tout cas que cette brochure vous sera de très grande utilité.

Koenraad Maertens

Ce guide contient toutes les CCT sectorielles jusqu'à la date d'enregistrement 5 mars 2018

INHOUDSOPGAVE

PARITAIR COMITE 1
PROTOCOLAKKOORD 2017-2018 2
BEROEPENCLASSIFICATIE (LOPEND DOSSIER) 8
LONEN, PREMIES EN VERGOEDINGEN
1. LONEN, PREMIES, DIVERSE VERGOEDINGEN EN INDEXERING 28
2. A.R.A.B. VERGOEDING
2.1. CIT 52
2.2. ACHTSTE ACTIVITEIT 55
3. MAALTIJDCHEQUES 58
3.1 Waardevervoer: rijdend personeel 59
3.2 Waardevervoer: niet rijdend personeel 61
3.3 Operationelen 63
3.4 Administratieven 65
4. VERVOERSKOSTEN 68
FONDS VAN BESTAANSZEKERHEID
1. STATUTEN EN HUISHOUDELIJK REGLEMENT 79
2. TWEEDE PIJLER, SOLIDARITEITSREGLEMENT EN PENSIOENREGLEMENT 111
ARBEIDSDUUR
1. ALLE ACTIVITEITEN BEHALVE ACHTSTE ACTIVITEIT 146
2. ACHTSTE ACTIVITEIT 172
3. CONTRACTUELE UREN 2017-2018 189
4. FLEXIBILITEITSKADER
4.1 Flexibele pool 194
4.2 Oproep buiten planning en planningsregels 200
4.3 Economische werkloosheid 205
5. EINDELOOPBAANDAG 209
VEILIGHEID
1. ALGEMEEN 213
2. LIGHT CIT 229
OPLEIDING
1. VORMINGSBELEID 234
2. RISICOGROEPEN 241
WERKKLEDIJ EN UITRUSTING 246
TIJDSKREDIET 255
LANDINGSBAAN 260
STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (VROEGER BRUGPENSIOEN)
1. SWT 58 JAAR EN 35 JAAR LOOPBAAN ZWAAR BEROEP (NACHTARBEID) 263
2. SWT 58 JAAR EN 35 JAAR LOOPBAAN MINDERVALIDEN & LICHAMELIJKE PROBLEMEN 271
3. VERLENGING VAN SWT VANAF DE LEEFTIJD VAN 62 JAAR 279
4. SWT LANGE LOOPBAAN 291
OVERNAME PERSONEEL DOOR OVERGANG COMMERCIEEL CONTRACT 299
ONTSLAGPROCEDURE 326
SYNDICALE AFVAARDIGING 330
MEER INFO 344
GEWESTELIJKE AFDELING 345

TABLE DES MATIÈRES

LA COMMISSION PARITAIRE 1

PROTOCOLE D'ACCORD 2017-2018 2

CLASSIFICATION DES PROFESSIONS (DOSSIER EN COURS) 8

SALAIRES, PRIMES, INDEMNITÉS

1. SALAIRES, PRIMES, INDEMNITÉS ET INDEXATION 28

2. INDEMNITÉ R.G.P.T

2.1. CIT 52

2.2. HUITIÈME ACTIVITÉ 55

3. CHÈQUES-REPAS 58

3.1 Transport de fonds personnel roulant 59

3.2 Transport de fonds personnel non roulant 61

3.3 Travailleurs opérationnels 63

3.4 Administratifs 65

4. FRAIS DE TRANSPORT 68

FONDS DE SÉCURITÉ D'EXISTENCE

1. STATUTS ET RÈGLEMENT D'ORDRE INTÉRIEUR 79

2. DEUXIÈME PILIER, RÈGLEMENT DE SOLIDARITÉ ET RÈGLEMENT DE PENSION 111

DURÉE DU TRAVAIL

1. TOUTES LES ACTIVITÉS AUTRES QUE LE HUITIÈME ACTIVITÉ 146

2. HUITIÈME ACTIVITÉ 172

3. HEURES CONTRACTUELLES 2017-2018 189

4. CADRE DE FLEXIBILITÉ

4.1 POOL FLEXIBLE 194

4.2 APPEL HORS PLANNING ET RÈGLES DE PLANNING 200

4.3 CHÔMAGE ÉCONOMIQUE 205

5. JOUR DE FIN DE CARRIÈRE 209

SÉCURITÉ

1. GÉNÉRAL 213

2. LIGHT CIT 229

FORMATION

1. FORMATION 234

2. GROUPES À RISQUE 241

VÊTEMENTS DE TRAVAIL ET ÉQUIPEMENT 246

CRÉDIT-TEMPS 255

EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE 260

RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (RCC)

1. RCC 58 ANS ET 35 ANS DE CARRIÈRE MÉTIERS LOURDS (TRAVAIL DE NUIT) 263

2. RCC 58 ANS ET 35 ANS DE CARRIÈRE MOINS VALIDES OU PROBLÈMES PHYSIQUES 271

3. PROLONGATION DU RCC À PARTIR DE L'ÂGE DE 62 ANS 279

4. RCC CARRIÈRE LONGUE 291

REPRISE DU PERSONNEL SUITE À UN TRANSFERT DE CONTRAT COMMERCIAL 299

PROCÉDURE EN MATIÈRE DE LICENCIEMENT 326

DÉLÉGATION SYNDICALE 330

POUR EN SAVOIR PLUS 344

SECTIONS RÉGIONALES 345

PARITAIR COMITE

KB 23.09.2005 - BS 18.10.2005

Het paritair comité 317 is bevoegd voor de werkgevers en voor de werknemers van de ondernemingen en afdelingen van ondernemingen die, als hoofdzakelijke of als bijkomstige activiteit, voor rekening van derden, alle soorten bewakings- en/of toezichtsdiensten uitoefenen, zowel actief als passief. Het is eveneens bevoegd ten aanzien van de nevenactiviteiten van deze ondernemingen en afdelingen van ondernemingen.

Onder bewakings- en/of toezichtsdienst verstaat men het permanent, tijdelijk of occasioneel verrichten van bewakings- en/of toezichtsprestaties, zoals preventieve, actieve prestaties, prestaties ter plaatse of op afstand, met of zonder technische middelen, met betrekking tot personen, roerende of onroerende goederen, plaatsen of evenementen.

Worden onder meer beschouwd als bewakings- of toezichtsactiviteiten:

a) de activiteiten bedoeld in de reglementering over de bewakingsondernemingen;
b) de monitoring, preventief toezicht en/of toezicht op afstand van personen, goederen en/of installaties, met of zonder hulp van technologische middelen.

Het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtdiensten is eveneens bevoegd voor de ondernemingen die waarden of daarmee gelijkgestelde documenten vervoeren en/of behandelen en/of begeleiden en voor de ondernemingen die bewakings- en/of toezichtdiensten verrichten voor het Belgisch leger of voor buitenlandse strijdkrachten die krachtens een wet op Belgisch grondgebied gelegerd zijn of er doorheen trekken.

LA COMMISSION PARITAIRE

AR 23.09.2005 - MB 18.10.2005

Cette Commission paritaire est compétente pour les employeurs et pour les travailleurs des entreprises et divisions d'entreprises effectuant, à titre principal ou accessoire, pour le compte de tiers, tout service de gardiennage et/ou de surveillance, tant actif que passif. Elle est également compétente à l'égard des activités annexes de ces entreprises et divisions d'entreprises.

Par service de gardiennage et/ou de surveillance, on entend les prestations de gardiennage et/ou de surveillance permanentes, temporaires ou occasionnelles, telles que les prestations préventives, actives, sur place ou à distance, avec ou sans moyens techniques, relatives à des personnes, des biens meubles ou immeubles, des lieux ou des événements.

Sont entre autres considérés comme activités de gardiennage ou de surveillance :

a) les activités visées par la réglementation sur les entreprises de gardiennage ;
b) le monitoring, la surveillance préventive et/ou à distance de personnes, de biens et/ou d'installations, avec ou sans l'aide de moyens technologiques.

La Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance est également compétente pour les entreprises qui transportent et/ou traitent et/ou convoient des valeurs ou des documents y assimilés et pour les entreprises qui effectuent des services de gardiennage et/ou de surveillance pour l'armée belge ou pour des troupes étrangères, stationnées sur le territoire belge ou le traversant en vertu d'une loi.

Paritair Comité 317
Bewakings- en/of toezichtsdiensten
Ontwerp protocolakkoord 2017-2018

1. Verhoging van de lonen

Per 1 juli 2017 worden de minimumuurlonen en de werkelijk betaalde lonen verhoogd met 1,1 %.

2. Ecocheques

De werkgever kent op 1 januari 2018 éénmalig een ecocheque toe van 100€ voor de voltijdse werknemer (prorata deeltijdsen)

3. Shiften dag en nacht

De sector engageert zich om, met respect voor het bioritme van het individu, behoudens punctuele en zeer uitzonderlijke omstandigheden geen onmiddellijke dag-nacht of nacht-dag opvolging van shiften in te plannen. Bij het plannen zal er bovendien zoveel mogelijk het principe van voorwaartse rotatie gehanteerd worden.

4. Telewerk voor bedienden

De sector moedigt ondernemingen aan om in het kader van "het nieuwe werken" te onderzoeken in welke mate telewerk een positieve bijdrage kan leveren aan de mobiliteitsproblematiek en het "werkbaar werk", niet noodzakelijk in het kader van een formele regeling.

5. cao 104 - rimpeldag

Vanaf 1/1/2018 wordt een "rimpeldag" toegekend aan de arbeiders en bedienden van 55 jaar en ouder die 10 jaren anciënniteit hebben in de sector.

6. Tijdskrediet – landingsbanen

Op sectorvlak wordt de mogelijkheid voorzien om gebruik te maken van de landingsbaan op 55 jaar 1/5de loopbaanvermindering mits een beroepsloopbaan van 35 jaar.

7. Rechtsbijstand

De werkgevers schrijven zich in, in het principe op zich van rechtsbijstand indien aan de volgende voorwaarden cumulatief is voldaan: de werknemer slachtoffer is, er lichamelijke schade is, en enkel voor substantiële vorderingen en tenslotte indien de tegenpartij solvabel is. Het CPBW wordt geïnformeerd van de dossiers en het gevolg dat hieraan werd gegeven.

8. SWT medische bijstand

Recht op SWT medische bijstand in uitvoering en volgens de modaliteiten van cao 123 van de NAR met bijpassing door het sociaal fonds vanaf 01/01/2018.

9. Mailadres

Indien dat de werkgever over het emailadres en gsm nummer beschikt zal deze in geval van een oproep binnen de 48u een bevestiging sturen naar de werknemer. Het is in het belang van elke werknemer om zijn email adres en telefoonnummer aan de werkgever door te geven, dit om een snelle en efficiënte communicatiestroom te bewerkstellingen in het licht van de voortschrijdende maatschappelijke digitalisering.

10. Vorming

- Gemiddeld recht op 2 vormingsdagen per jaar.
- In de schoot van de Commissie Opleiding van het Sociaal Fonds en tegelijkertijd in de Commissie BIZA zullen de opleidingsmodaliteiten worden gedefinieerd, met in begrip van de modaliteiten voor het waardentransport.
- Vorming wordt bekeken rekening houdend met de wetgeving Betaald Educatief Verlof en de wetgeving BIZA

11. Syndicale premie

De syndicale premie wordt verhoogd naar 145€ zodra het vrijgesteld plafond wordt verhoogd.

12. Sociale dumping

Partijen zullen een gedragscode uitwerken tegen uiterlijk 31/12/2017

13. Bevoegdheidsgebied

Engagement tot unaniem advies met het oog op het uitbreiden van het bevoegdheidsgebied van het paritair comité.

14. Werkgroep Mobiliteit Voortzetting werkzaamheden
15. Verlenging van bestaande CAO's en eerbiediging van akkoorden
16. Clausule sociale vrede

Commission Paritaire 317
Services de gardiennage et/ou de surveillance
Protocole d'accord 2017-2018

1. Augmentation des salaires

A partir du 1er juillet 2017 les salaires minimums et les salaires effectivement payés augmenteront de 1,1%.

2. Eco-chèques

L'employeur octroiera une seule fois, au 1er janvier 2018 un éco-chèque de 100€ à chaque travailleur à plein temps (au prorata pour les travailleurs à temps partiel).

3. Equipes de jour et équipes de nuit

Le secteur s'engage à respecter le biorythme de l'individu et, sauf en cas de circonstances ponctuelles et exceptionnelles, à ne planifier aucune équipe jour-nuit et nuit-jour d'affilée. Lors de la planification, on appliquera dans la mesure du possible le principe de la 'rotation dans le sens horlogique'

4. Télétravail pour les employés

Dans le cadre des « nouveaux modes de travail », le secteur encourage les entreprises à examiner dans quelle mesure le télétravail peut apporter une solution à la problématique de mobilité et pour le « travail faisable », et ce pas nécessairement dans le cadre d'une réglementation formelle.

5. CCT 104 - 'jour de rides'

A partir du 1er janvier 2018, 'un jour de rides' sera octroyé aux ouvriers et aux employés qui ont 55 ans ou plus et minimum 10 ans d'ancienneté dans le secteur.

6. Crédit-temps – emploi de 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 d'1/5ième sur la base d'une carrière professionnelle de 35 ans.

7. Protection juridique

Les employeurs souscrivent le principe de protection juridique si les conditions suivantes sont remplies cumulativement:
* le travailleur est victime,
* il y a des dégâts corporels
* les dédommagements sont substantiels
* la partie adverse est solvable.

Le CPPT sera informé des dossiers et de la suite qui y est donnée.

8. RCC médical

Le droit au RCC médical sera organisé selon les modalités de la CCT 123 du CNT avec un complément du fonds social à partir du 01/01/2018.

9. Adresse e-mail

L'employeur s'engage à envoyer une confirmation au travailleur en cas d'un rappel dans les 48 heures, s'il dispose de son adresse e-mail et son numéro de GSM. C'est dans l'intérêt du travailleur de communiquer à son employeur son adresse e-mail et son numéro de téléphone afin de favoriser une communication efficace dans le cadre de la digitalisation de la société.

10. Formation

* droit à 2 jours de formation par an en moyenne.
* les modalités, y compris pour le transport de fonds, seront définies dans le même temps au sein de la commission formation du fonds social et de la commission formation gardiennage du SPF Intérieur.
* la formation sera organisée en tenant compte de la réglementation sur le congé éducation payé et de la législation du SPF Intérieur.

11. Prime syndicale

La prime syndicale sera augmentée à 145 € dès que le plafond d'exonération sera relevé.

12. Dumping social

Les parties élaboreront un code de bonne conduite avant le 31/12/2017.

13. Champ de compétence

Engagement à remettre un avis unanime concernant l'extension du champ de compétence de la Commission Paritaire.

14. **Groupe de travail 'mobilité'** Poursuite des travaux.
15. Prolongation des CCT existantes et respect des accords
16. Clause de paix sociale

CAO BEROEPENCLASSIFICIATIE

Ingangsdatum: 01-01-2014
Cao van onbepaalde duur

INHOUD

HOOFDSTUK II: CLASSIFICATIE VAN DE ARBEIDERS

- 8 klassen, afkortingen (Art. 2)
- SB, SQ, SE, SEL, SBG, SMB, SMBP (Art. 3)
- M1, M2 (Art. 4)
- TFA –TR –PRVA (Art. 5)
- BI (Art. 6)
- MBB (Art. 7)
- TM (Art. 8)
- 8A (Art. 9)
- G (Art. 10)
- Algemene Bepalingen (Art. 11)

HOOFDSTUK III: CLASSIFICATIE VAN DE BEDIENDEN

AFDELING 1: ADMINISTRATIEVE BEDIENDEN (Art. 12)

- 4 categorieën:
  - 1: Juiste uitvoering van een eenvoudig bijkomstig werk
  - 2: Eenvoudig en weinig afwisselend, beperkte verantwoordelijkheid, korte leertijd
  - 3: Zelfstandig, afwisselend, initiatief, redenering, verantwoordelijkheid
  - 4: Korte inwerktijd, meer afwisselend zelfstandig, gemiddelde vakbekwaamheid, initiatief, verantwoordelijkheid

AFDELING 2: OPERATIONELE BEDIENDEN (Art. 13)

- 1. Agent receptionist/telefonist
- 2. Inspecteurs
- 3. Adjunct-inspecteur
- 4. Hoofdinspecteur
- 5. Codeerder
- 6. Dispatcher en/of radio-operator
- 7. Verantwoordelijke kluis
- 8. Retailagent
- 9. Alarmcentrale

AFDELING 3: GEMEENSCHAPPELIJKE BEPALINGEN (Art. 14)

- Doel: classificatie vergemakkelijken en richtlijn geven voor toepassing loonminima
- Mededeling classificatie aan werknemer
- Kennis en gebruik van verschillende talen

AFDELING 4: HERZIENING VAN DE CLASSIFCATIE (Art. 15)

- Zo snel mogelijk nieuwe classificatie na wetenschappelijke studie

HOOFDSTUK IV: ALGEMEENHEDEN

CCT CLASSIFICATION DES PROFESSIONS

date d'entrée en vigueur: 01-01-2014
CCT à durée indéterminée

CONTENU

CHAPITRE II: CLASSIFICATION DES PROFESSIONS

- 8 classes, abréviations (Art. 2)
- SB, SQ, SE, SEL, SBG, SMB, SMBP (Art. 3)
- M1, M2 (Art. 4)
- TFA –TR –PRVA (Art. 5)
- BI (Art. 6)
- MBB (Art. 7)
- TM (Art. 8)
- 8A (Art. 9)
- G (Art. 10)
- Dispositions générales (Art. 11)

CHAPITRE III: CLASSIFICATION DES EMPLOYÉS

SECTION 1: EMPLOYÉS ADMINISTRATIFS (Art. 12)

- 4 catégories:
  - 1: exécution correcte d'un travail simple d'ordre secondaire
  - 2: travaux simples, peu diversifiés, responsabilité limitée, temps limité d'assimilation
  - 3: autonome, diversifié, initiative, raisonnement, responsabilité
  - 4: temps limité d'assimilation, autonome, plus diversifié, valeur professionnelle au-dessus de la moyenne, initiative, sens de responsabilités

SECTION 2: EMPLOYÉS OPÉRATIONNELS (Art. 13)

- 1. Agent réceptionniste/téléphoniste
- 2. Inspecteur
- 3. Inspecteur adjoint
- 4. Inspecteur chef
- 5. Encodeur
- 6. Dispatcher et/ou opérateur radio
- 7. Responsable chambre forte
- 8. Agent retail
- 9. Centrale d'alarme

SECTION 3: DISPOSITIONS COMMUNES (Art. 14)

- but: donner aux entreprises une directive pour faciliter l'application des minimums de rémunération
- communication de la classification aux employés
- connaissance et emploi de plusieurs langues

SECTION 4: RÉVISION DE LA CLASSIFICATION (Art. 15)

- engagement à mener au plus vite un exercice de révision après une étude scientifique

CHAPITRE IV: GÉNÉRALITÉS

Neerlegging-Dépôt: 18/12/2013
Regist.-Enregistr.: 18/02/2014
N°: 119470/CO/317

Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance

Convention collective de travail du 12 décembre 2013

CLASSIFICATION DES PROFESSIONS

Chapitre I : Champ d'application

Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.

Par travailleurs on entend aussi bien l'ouvrier ou l'employé masculin ou féminin.

Chapitre II : Classification des ouvriers

Art. 2 – § 1. Les ouvriers occupés dans les entreprises qui, pour compte de tiers, prestent des services de gardiennage, sont classés en 8 classes :

S = agent statique
M = agent mobile
TFA = transport de fonds
BI = brigadier/instructeur
MBB = brigadier - bases militaires
TM = transporteur de munition
8A = accompagnement transport exceptionnel
G = agent – homme de métier

§ 2. La classe S est subdivisée en 7 catégories:

SB = agent statique (catégorie de base)
SQ = agent statique (qualifié)
SE = agent statique (expert)
SEL = agent statique (expert langues)
SBG = agent statique (bodyguard)
SMB = agent statique (bases militaires)
SMBP = agent statique (portier - bases militaires)

§ 3. La classe M est subdivisée en 2 catégories:

Paritair Comité voor de bewakingsdiensten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 december 2013

BEROEPENCLASSIFICATIE

Hoofdstuk I : Toepassingsgebied

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten.

Onder werknemer wordt verstaan zowel de mannelijke als de vrouwelijke arbeider of bediende.

Hoofdstuk II : Classificatie van de arbeiders

Art. 2 – § 1. De arbeiders die zijn tewerkgesteld in de ondernemingen die, voor rekening van derden, bewakingsdiensten verrichten, worden onderverdeeld in 8 klassen:

S = statische agent
M = mobiele agent
TFA = waardevervoerder
BI = brigadier / instructeur
MBB = brigadier - militaire basis
TM = vervoerder van munitie
8A = begeleiding uitzonderlijk vervoer
G = bewakingsagent – vakman

§ 2. De klasse S wordt onderverdeeld in 7 categorieën:

SB = statische agent (basiscategorie)
SQ = statische agent (gekwalificeerd)
SE= statische agent (expert)
SEL = statische agent (expert talen)
SBG = statische agent (bodyguard)
SMB = statische agent (militaire basis)
SMBP = statische agent (portier - militaire basis)

§ 3. De klasse M wordt onderverdeeld in 2 categorieën:

M1 = agent mobile (patrouilleur)
M2 = agent mobile (intervention après alarme – chauffeur VIP)

§ 4. La classe TFA est subdivisée en 2 catégories :

TR = transporteur de fonds
PRVA= collabotareur vault/processing

Art. 3 - Dans la classe S est considéré comme :

a) Agent de garde SB : agent statique (catégorie de base) qui a comme tâche de gardiennage principale :

présence avec exécution de tâches de surveillance de personnes, de bâtiments, de lieux commerciaux ou autres, de marchandises. Ces tâches s'effectueront éventuellement à l'aide de moyens techniques et/ou électroniques.

Sa fonction comprend entre autres une ou plusieurs des tâches suivantes :

1. Rondes/missions préventives ;
2. Contrôle d'accès et de sorties ;
3. L'ouverture de barrières et de portes ;
4. Contrôle et prévention vol en uniforme dans des surfaces de vente;
5. Répondre aux, et enregistrement d'appels téléphoniques ;
6. Transmission de messages ;
7. Tâches administratives standardisées et répétitives, éventuellement sur PC (remplir des documents existants) ;
8. Travail manuel se rapportant à la mission de surveillance ;
9. Utilisation d'une langue requérant une connaissance active et exigée par le client (conditions cumulatives)

b) Agent de garde SQ: agent statique (qualifié) dont la tâche principale consiste en une ou

M1 = mobiele agent (patrouilleur)
M2 = mobiele agent (interventie na alarm - vervoer VIP)

§ 4. De klasse TFA wordt onderverdeeld in 2 categorieën:

TR = waardevervoerder
PRVA = medewerker vault/processing

Art. 3 - In de klasse S wordt beschouwd als:

a) Bewakingsagent SB: statische agent (basiscategorie) die tot hoofdbewakingstaak heeft:

de aanwezigheid met uitvoering van taken van bewaking van personen, gebouwen, handelspanden of andere gebouwen, goederen. Deze taken zullen eventueel uitgevoerd worden met behulp van technische en/of elektronische middelen.

Zijn functie bevat onder andere één of meerdere van de volgende taken:

1. Preventieve ronden/opdrachten;
2. Het uitoefenen van controle op in- en uitgangen;
3. Het openen van barelen en poorten;
4. Het uitoefenen van controle en het in uniform voorkomen van diefstal in verkoopoppervlakten;
5. Het beantwoorden en het registreren van telefoonoproepen;
6. Het overbrengen van boodschappen;
7. Het uitvoeren van gestandaardiseerde en repetitieve administratieve taken, eventueel met PC (invullen van bestaande documenten);
8. Het uitvoeren van handenarbeid die samengaat met de bewakingsopdracht;
9. Gebruik van één taal die een actieve kennis veronderstelt en tevens geëist wordt door de klant (cumulatieve voorwaarden).

b) Bewakingsagent SQ: statische agent (gekwalificeerd) die tot hoofdtaak één of

plusieurs des tâches suivantes:

1. Prestations de catégorie SB effectivement accomplies avec un cheval ou avec X-ray;

2. Prestations de catégorie SB, mais qui pour l'accomplissement de sa mission et à la demande de l'employeur, ou pour d'autres raisons internes ou externes (p.e. cahier des charges, cadre légal, ...) nécessitent la possession d'un brevet d'assistant pompier (formation de base Anpi, théorique et pratique locaux et plein air, 20 heures parmi les modules codes C1, C2, D11, D12, D2, D21, D22) est nécessaire ;
3. Activités de 'portier' ayant suivi la formation nécessaire ;
4. Exécution d'activités spécifiques de sécurité aéroportuaire comme imposées par la législation européenne et internationale: contrôle de la sécurité et des accès du personnel, des véhicules, des passagers, des bagages et des avions. Ces tâches sont exécutées manuellement et/ou au moyen d'un appareil de détection, à l'exception des appareils à rayons X.
5. Utilisation de deux langues requérant une connaissance active et exigées par le client (conditions cumulatives).

c) Agent de garde SE: agent statique (expert) qui pour l'exécution de sa tâche principale doit posséder les qualifications spécifiques et/ou formations suivantes et qui exécute une ou plusieurs des missions suivantes :

1. Travailler activement sur PC, tâches différentes des travaux administratifs simples et/ou récurrentes, consultation, enregistrement et/ou encodage;
2. En plus de l'exécution des tâches principales de surveillance, l'exécution de tâches simples de coordination et d'instruction à la demande de l'employeur pour de petits groupes sous supervision d'un brigadier ou d'un instructeur ;

meerdere van de volgende taken heeft:

1. Prestaties van categorie SB die effectief worden uitgevoerd met paard of met X-ray;
2. Prestaties van categorie SB, maar waar het noodzakelijk is, voor de uitvoering ervan, op vraag van de werkgever, of voor andere redenen van interne of externe aard (bijv. het lastenboek, het wettelijk kader, ...) in het bezit te zijn van een getuigschrift van hulpbrandweerman (basisopleiding Anpi, theorie en lokaal –en openluchtpraktijk, 20 uit de modules met codes C1, C2, D11, D12, D2, D21, D22);

3. Activiteiten van 'portier' die nodige de opleiding "hebben gevolgd.
4. Uitvoeren van specifieke activiteiten van luchtvaartveiligheid zoals opgelegd door Europese en internationale wetgeving: veiligheids- en toegangscontrole op en van personeel, voertuigen, passagiers, bagage en vliegtuigen. Deze taken worden uitgevoerd op manuele wijze en/of door middel van detectieapparatuur, met uitzondering van X-ray apparaten.

5. Gebruik van twee talen die een actieve kennis veronderstellen en tevens geëist worden door de klant (cumulatieve voorwaarden).

c) Bewakingsagent SE : statische agent (expert) die voor de uitoefening van zijn hoofdtaak de volgende specifieke bekwaamheden moet bezitten en/of opleidingen moet hebben gevolgd, en die één of meerdere van de volgende opdrachten uitvoert :

1. Het actief werken met PC (andere taken dan eenvoudige en/of weerkerende administratieve taken), raadpleging, registratie en/of codering;
2. Bovenop de hoofdtaak van bewaking, het uitvoeren van eenvoudige coördinatie- en instructietaken, op vraag van de werkgever, voor kleine groepen en onder leiding van een brigadier of instructeur ;

3. Avoir une responsabilité spécifique sur le plan de la gestion, la supervision et l'intervention en cas d'évacuation lors d'un incendie, un accident et/ou incident ou risque technique, pour laquelle une formation/certificat de pompier est nécessaire (formation spécialisée Anpi, modules et codes E1, E11, E12, F1, soit en total 3 jours);

4. Utilisation de trois langues requérant une connaissance active et exigées par le client (conditions cumulatives).

d) Agent de garde SEL: agent statique (expert langues - aéroports):

1. L'agent qui pour l'exécution de sa tâche principale doit utiliser quatre langues ou plus requérant une connaissance active et exigées par le client (conditions cumulatives).

2. Exécution d'activités spécifiques de sécurité aéroportuaire comme imposé par la législation européenne et internationale:
   - screening à l'aide d'appareils à rayons X
   - « profiling » tel qu'exigé par les certaines compagnies aériennes.

e) Agent de garde SBG: agent statique (bodyguard):

Il est chargé de la protection physique des personnes. Le fait de pouvoir conduire un véhicule, de manier des armes et de maîtriser des techniques de défense et de premiers soins, est considéré comme faisant partie de la fonction.

f) Agent de garde SMB: agent statique (bases militaires):

L'agent de garde qui effectue des prestations de surveillance, à demeure ou sous forme d'escorte, dans une base militaire en Belgique ou qui fournit des prestations et des missions spéciales

3. Het hebben van een specifieke verantwoordelijkheid op het vlak van het beheren, het toezicht houden op en het tussenkomen in geval van evacuatie bij brand, bij een ongeval en/of bij een incident of technisch risico, waarvoor het noodzakelijk is in het bezit te zijn van een opleiding/getuigschrift brandweerman (gespecialiseerde opleiding Anpi, modules en codes E1, E11, E12, F1, hetzij in totaal 3 dagen) ;
4. Gebruik van drie talen die een actieve kennis veronderstellen en tevens geëist worden door de klant (cumulatieve voorwaarden).

d) Bewakingsagent SEL: statische agent (expert talen - luchthavens):

1. De agent die voor de uitoefening van zijn hoofdtaak vier of meer talen moet gebruiken die een actieve kennis veronderstellen en tevens geëist worden door de klant (cumulatieve voorwaarden).

2. Uitvoeren van specifieke activiteiten van luchtvaartveiligheid zoals opgelegd door Europese en internationale wetgeveving:
   - screening met behulp van X-ray apparaten
   - "profiling" zoals opgelegd door bepaalde luchtvaartmaatschappijen

e) Bewakingsagent SBG: statische agent (bodyguard):

Hij is belast met de fysieke bescherming van personen. Het besturen van een voertuig, het hanteren van wapens en het beheersen van verdedigings- en E.H.B.O.-technieken maken deel uit van deze functie.

f) Bewakingsagent SMB: statische agent (militaire basis):

De bewakingsagent die bewakingsprestaties, ter plaatse of als escorte, uitvoert op een militaire basis gevestigd op Belgisch grondgebied of die prestaties levert en speciale zendingen uitvoert

commandées par n'importe quelle force armée stationnée sur le territoire belge.

Par « base militaire » il faut entendre chaque base militaire existante ou future, belge ou étrangère stationnée en Belgique.

g) Agent de garde SMBP : agent statique (portier - bases militaires) :

L'agent de garde qui effectue des prestations de surveillance dans une base militaire en Belgique ou qui fournit des prestations et des missions spéciales commandées par n'importe quelle force armée stationnée sur le territoire belge.

Par « base militaire » il faut entendre chaque base militaire existante ou future, belge ou étrangère stationnée en Belgique.

Il a comme tâche principale:

- le contrôle des entrées et sorties
- la réception et la transmission de messages téléphoniques
- l'exécution de tâches administratives simples

Il peut être appelé, pour sa mission de surveillance, à effectuer des rondes.

Art. 4 - Dans la classe M est considéré comme:

a) Agent de garde M1: agent mobile (patrouilleur):

Sa tâche principale consiste en une ou plusieurs des tâches suivantes :

1. des tâches (tant internes qu'externes) de surveillance et de contrôle ainsi que des interventions, à différents endroits et pour divers clients;
2. la transmission de toutes sortes de documents confidentiels et urgents ou de supports d'information confidentielle que le client lui confie.

b) Agent de garde M2: agent mobile (intervention après alarme / chauffeur VIP) :

bevolen door welke legermacht ook die gestationeerd is op Belgisch grondgebied.

Onder "militaire basis" wordt verstaan elke bestaande of toekomstige Belgische of buitenlandse militaire basis in België.

g) Bewakingsagent SMBP: statische agent (portier - militaire basis):

De bewakingsagent die bewakingsprestaties uitvoert op een militaire basis, gevestigd op Belgisch grondgebied of die prestaties levert en speciale zendingen uitvoert bevolen door welke legermacht ook die gestationeerd is op Belgisch grondgebied.
Onder "militaire basis" wordt verstaan elke bestaande of toekomstige Belgische of buitenlandse militaire basis in België.

Hij heeft als hoofdtaak:

- de controle bij de in- en uitgang
- het ontvangen en overbrengen van telefonische oproepen
- het uitvoeren van eenvoudige administratieve opdrachten

Hij kan worden verzocht om ronden uit te voeren in het kader van zijn bewakingsopdracht.

Art. 4 - In de klasse M wordt beschouwd als:

a) Bewakingsagent M1: mobiele agent (patrouilleur):

Zijn hoofdtaak bestaat uit één of meerdere van de volgende taken:

1. interne en/of externe bewakingsopdrachten, controle en tussenkomsten op diverse plaatsen en voor diverse klanten
2. het overbrengen van allerlei vertrouwelijke en dringende documenten of informatiedragers die door de klant aan de agent worden toevertrouwd.

b) Bewakingsagent M2: mobiele agent (interventie na alarm / vervoer VIP):

Sa tâche principale consiste en :

1. des tâches d'intervention spécifiques consécutives à des appels d'une centrale d'alarme;
2. chauffeur VIP

Art. 5 – Les agents de garde de la classe TFA (transporteurs de fonds) sont subdivisés en 2 catégories :

a) agents de garde TFA-TR : chargés des tâches suivantes : transport et/ou convoyage et/ou enlèvement et/ou livraison de fonds, valeurs et/ou objets de valeur pour le compte de tiers, et/ou assistance à de tels transports sous forme d'escorte ou de patrouille.

b) agents de garde TFA-PRVA : chargés des tâches suivantes :

1. Traitement de fonds, l'usage de différentes machines, encartouchage et encodage des données s'y rapportant ;

2. Responsabilité de supervision, en ce qui concerne des opérations de caisse et l'ensemble des traitements de fonds;

Toute situation acquise reste d'application pour autant qu'elle n'ait pas été modifiée par une convention spécifique. Un statut plus favorable peut être appliqué pour autant qu'il respecte au minimum les dispositions prévues dans la présente classification.

Art. 6 – Les agents de garde de la classe BI (brigadier / instructeur):

1) Brigadier : L'agent qui en plus de tâches de surveillance, est désigné par l'employeur pour coordonner les activités d'une équipe et/ou est responsable de la planification de cette équipe. Il est le porte-parole vis-à-vis du client, sans pour autant être de nature à engager l'employeur

Zijn hoofdtaak bestaat uit:

1. Specifieke tussenkomsten aansluitend op oproepen van een alarmcentrale;
2. Het vervoer van VIP's (VIP chauffeur)

Art. 5 - De bewakingsagenten van de klasse TFA (waardevervoerders) worden onderverdeeld in 2 categorieën:

a) bewakingsagenten TFA-TR : belast met volgende taken : het vervoer en/of het begeleiden, en/of het innen en/of het afleveren van waarden en/of waardevolle voorwerpen voor de rekening van derden, en/of het verlenen van bijstand aan dergelijk vervoer in de vorm van escorte of patrouille.

b) bewakingsagenten TFA-PRVA : belast met de volgende taken :

1. Verwerken van fonsen, het bedienen van verschillende machines, het incartoucheren en het coderen van gegevens die hierop betrekking hebben:
2. Het verantwoordelijk zijn voor de supervisie van kasverrichtingen en het geheel van fondsenverwerking.

Elke verworven situatie blijft van toepassing in zoverre zij niet werd gewijzigd door een specifieke overeenkomst. Een gunstiger statuut kan worden toegepast indien dat statuut minstens de bepaling van deze functieclassificatie respecteert.

Art. 6 – De bewakingsagenten van de klasse BI (brigadier / instructeur):

1) Brigadier : de agent die bovenop de bewakingstaken die hij uitoefent, is aangesteld door de werkgever om de activiteiten van een ploeg te coördineren en/of verantwoordelijk te zijn voor de planning van deze ploeg. Hij is de woordvoerder ten overstaan van de klant

2) Instructeur : ouvrier qui s'occupe principalement de la formation d'agents de sécurité
3) Instructeur maître-chien : ouvrier qui s'occupe principalement de la formation du chien et/ou de l'agent avec chien.

zonder echter de werkgever te kunnen binden.
2) Instructeur : de werkman die zich hoofdzakelijk bezig houdt met het opleiden van bewakingsagenten
3) Hondeninstructeur : de werkman die zich hoofdzakelijk bezig houdt met de opleiding van de hond en/of agent met hond.

Art. 7 – Les agents de garde de la classe MBB (brigadier - bases militaires):

L'agent de garde qui effectue des prestations de surveillance dans une base militaire en Belgique ou qui fournit des prestations et des missions spéciales commandées par n'importe quelle force armée stationnée sur le territoire belge.

Par « base militaire » il faut entendre chaque base militaire existante ou future, belge ou étrangère stationnée en Belgique.

Il a comme tâche principale, en plus de tâches de surveillance, et désigné par l'employeur dans ce but, de coordonner les activités d'une équipe et/ou d'être responsable de la planification de cette équipe. Il est le porte-parole vis-à-vis du client, sans pour autant être de nature à engager l'employeur.

Art. 7 – De bewakingsagenten van de klasse MBB (brigadier - militaire basis):

De bewakingsagent die bewakingsprestaties uitvoert op een militaire basis, gevestigd op Belgisch grondgebied of die prestaties levert en speciale zendingen uitvoert bevolen door welke legermacht ook die gestationeerd is op Belgisch grondgebied.

Onder "militaire basis" wordt verstaan elke bestaande of toekomstige Belgische of buitenlandse militaire basis in België.

Hij heeft als hoofdtaak bovenop de bewakingstaken die hij uitoefent, en hiervoor aangesteld door de werkgever, om de activiteiten van een ploeg te coördineren en/of verantwoordelijk te zijn voor de planning van deze ploeg. Hij is de woordvoerder ten overstaan van de klant zonder echter de werkgever te kunnen binden.

Art. 8 – Les agents de garde de la classe TM (transporteurs de munition):

Les agents de garde qui sont chargés, pour le compte d'entreprises privées, de convoyer et/ou de surveiller aussi bien les matériaux explosifs destinés à la production de munitions de guerre, de munitions de chasse ou de munitions destinées au génie civil que de produits finis de même genre.

Art. 8 – De bewakingsagenten van klasse TM (vervoerders van munitie):

De bewakingsagenten die, voor rekening van privé-ondernemingen, belast zijn met het begeleiden van en/of het toezicht houden op explosief materiaal bestemd voor de productie van oorlogsmunitie, jachtmunitie of munitie voor de burgerlijke bouwkunde, alsook van afgewerkte producten van dezelfde aard.

Art. 9 – Dans la classe 8A, l'agent de garde 8A est agent chargé de l'accompagnement de véhicules exceptionnels en vue de la sécurité routière

Art. 9 - Bewakingsagent 8A : agent belast met het begeleiden van uitzonderlijk vervoer met het oog op de verkeersveiligheid.

Art. 10 – Les agents de garde de la classe G (hommes de métiers) :

Art. 9 – De bewakingsagenten van klasse G (vakmannen):

1) Les agents qui sont chargés de l'installation, de l'entretien et du dépannage des systèmes d'alarme. Toute situation acquise reste d'application pour autant qu'elle n'ait pas été modifiée par une convention spécifique. Un statut plus favorable peut être appliqué pour autant qu'il respecte au minimum les dispositions prévues dans la présente classification.

2) Les agents qui remplissent des fonctions qui ne peuvent être reprises dans la classification des fonctions et nécessitant une connaissance du métier. Pour cette catégorie, le salaire horaire minimum pourra être examiné paritaire ment au niveau de l'entreprise. Toutes les dispositions de la présente convention collective de travail sont d'application aux agents de garde "hommes de métier" et il leur est garanti le salaire horaire minimum prévu pour la catégorie SB.

Art. 11 – Dispositions générales

- la classe ou la tâche principale n'empêche pas l'accomplissement d'autres tâches ;

- à l'intérieur des classes S et M, la nature de la prestation détermine la catégorie ainsi que le barème spécifique lié à cette catégorie ;

- à l'intérieur de la classe S, la catégorie SB est la catégorie de base ;

- à l'intérieur de la classe S, le nombre de types de prestations, et par conséquent le nombre de catégories, est limité à un maximum de trois auprès du même client ;

- les prestations de pompier et de maître-chien auprès d'un seul client demeurent uniques et indivisibles ;

- avant d'obtenir la classe M, BI, TM ou G, l'agent/salarié doit effectuer cette fonction pendant au moins 3 mois, exclusivement comme tâche principale à 100% en heures contractuelles (les périodes de suspension légale du contrat de travail et les heures syndicales sont neutralisées).

1) De agenten die belast zijn met het installeren, het onderhouden en het herstellen van alarminstallaties. Elke verworven situatie blijft van toepassing in zoverre zij niet werd gewijzigd door een specifieke overeenkomst. Een gunstiger statuut kan worden toegepast indien dat statuut minstens de bepaling van deze functieclassificatie respecteert.

2) De bewakingsagenten die taken vervullen die niet in de classificatie van de functies kunnen worden opgenomen en die kennis van het vak vereisen. Voor deze categorie kan het minimumuurloon paritair worden onderzocht op het niveau van de onderneming. Alle bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn op de bewakingsagenten-"vaklui" van toepassing en het minimumuurloon bepaald voor functie SB wordt hun gewaarborgd.

Art. 11 - Algemene bepalingen

- de klasse of de hoofdtaak belet niet het uitvoeren van andere taken;

- binnen de klasse S en de klasse M bepaalt de aard van de prestatie de categorie alsmede het specifieke barema dat aan deze categorie is gekoppeld;

- binnen de klasse S is de categorie SB de basiscategorie;

- binnen de klasse S wordt het aantal types van prestaties en dus het aantal categorieën per shift beperkt tot maximaal 3 bij één en dezelfde klant;

- de prestaties van brandweerman en hondengeleider bij één en dezelfde klant blijven één en ondeelbaar;

- alvorens de klasse M, BI, TM of G te bekomen, dient de werknemer/agent deze functie gedurende minimum 3 maanden uitsluitend als hoofdtaak aan 100 % in contractuele uren te hebben uitgeoefend (de periodes van wettelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst en de syndicale uren worden hierbij geneutraliseerd).

- si à cause de circonstances un agent/salarié (à l'exception des agents/salariés de la classe S) change de classe, et lorsque ce « reclassement » implique un barème plus bas, l'employeur doit respecter un préavis de fonction qui correspond au préavis conventionnel, exception faite de dispositions contractuelles contraires historiques au niveau de l'entreprise ;

- indien omwille van omstandigheden een werknemer/agent (met uitzondering van een werknemer/agent van klasse S) van klasse verandert, en indien deze 'herklassering' een verlaging van het barema tot gevolg zou hebben, dient de werkgever een 'functievooropzeg' te respecteren die overeenkomt met wat de conventionele vooropzeg zou zijn, behoudens andersluidende contractuele verbintenissen op het niveau van de onderneming, die resulteren uit het verleden;

- les parties signataires souhaitent préciser que la situation spécifique de travail avec X-ray est organisée et considérée comme un travail d'équipe. Les prestations de screening à l'aide d'appareils à rayons x et les prestations de "profiling" auprès d'un seul client demeurent uniques et indivisibles ;

- de ondertekenende partijen wensen te preciseren dat de bijzondere situatie van het werken op X-ray georganiseerd en gezien wordt als 'ploegenarbeid';
De prestaties van screening met behulp van X-ray apparaten en de prestaties van "profiling" bij één en dezelfde klant blijven één en ondeelbaar;

- les syndicats disposent des moyens et facilités nécessaires permettant de contrôler les cahiers des charges, y compris d'un droit de regard ;

- de vakorganisaties krijgen de nodige middelen en faciliteiten om lastenboeken te controleren met inbegrip van de mogelijkheid tot inzage;

- la notion de « connaissance active » d'une langue : toute connaissance qui dépasse la norme du secteur.

- met 'actieve talenkennis' wordt bedoeld: elke kennis die de sectorstandaard overschrijdt.

En cas de contestation, la norme du secteur est la référence, quelques soient les dispositions du cahier des charges ;

Ingeval van betwisting geldt deze sectorstandaard als referentie ongeacht de bepalingen van het lastenboek;

- la mise en œuvre de la classification des fonctions ne peut pas avoir d'impact sur l'organisation de travail existante ;

- de invoering van deze functieclassificatie mag geen invloed hebben op de bestaande arbeidsorganisatie;

- la mise en œuvre de la classification des fonctions ne portera pas préjudice à des situations existantes plus avantageuses.

- de invoering van deze functieclassificatie kan geen afbreuk doen aan bestaande voordeliger situaties.

Chapitre III : Classification des employés

Hoofdstuk III : Classificatie van de bedienden

SECTION 1ÈRE - EMPLOYÉS ADMINISTRATIFS

AFDELING 1 - ADMINISTRATIEVE BEDIENDEN

Art. 12 - Les fonctions des employés administratifs sont classées en quatre catégories que définissent les critères généraux ci-dessous :

Art. 12 - De functies van de administratieve bedienden worden in vier categorieën ingedeeld die door de hieronder volgende algemene maatstaven

worden bepaald :

Première catégorie.

Définition :

employés dont la fonction est caractérisée par l'exécution correcte d'un travail simple d'ordre secondaire.

Exemples :

employé au courrier (ouverture, tri élémentaire, mise sous pli);
employé aux machines à adresser (estampillage et impression de plaques adresse) et/ou à polycopier (préparateur de machine offset exclu);

employé au classement;
tireur de bleus;
extracteur de cartes perforées (employé retirant des fiches sans l'aide d'aucune machine);

employé non expérimenté débutant aux diverses machines de bureau ou de mécanographie;

débutant aux machines à calculer;
débutant à un travail mécanique;
dactylographe copiste;
employé aux écritures exécutant en ordre principal des travaux simples d'écritures, chiffrage, d'enregistrement de relevés, d'établissement d'états ou autres travaux élémentaires de même niveau, sans interprétation;
calqueur : calque des croquis et plans de détail sans interprétation; doit former convenablement lettres et chiffres pour que ceux-ci soient lisibles.

Deuxième catégorie.

Définition :

employés dont la fonction est caractérisée par :

a) l'exécution de travaux simples et peu diversifiés, dont la responsabilité est limitée par un contrôle direct et constant;

Eerste categorie.

Bepaling :

bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door de juiste uitvoering van een eenvoudig bijkomstig werk.

Voorbeelden :

bediende voor de post (openmaken, oppervlakkig sorteren, onder omslag steken);
bediende aan adresseermachines (stempelen en drukken van adresplaatjes) en/of polykopiëermachines (steller van offsetmachines uitgezonderd);
bediende voor klasseerwerk;
blauwdrukker;
uitraper van ponskaarten (bediende die steekkaarten uitzoekt zonder behulp van enigerlei machine);
bediende zonder ervaring, die begint te werken op verschillende kantoor- en meccanografische machines;
beginneling aan rekenmachines;
beginneling aan mechanisch werk;
Typist-kopiist;
bediende-schrijver die hoofdzakelijk eenvoudig schrijf- en cijferwerk verricht, opsommingen registreert, staten opmaakt of elementair werk van gelijk niveau uitvoert, zonder interpretatie;

doortekenaar : tekent schetsen en detailplannen na zonder interpretatie; moet bekwaam zijn om behoorlijk leesbare letters en cijfers te vormen.

Tweede categorie.

Bepaling :

bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door :

a) het uitvoeren van eenvoudig en weinig afwisselend werk dat, wegens een rechtstreeks en bestendig toezicht, slechts beperkte verantwoordelijkheid meebrengt;

b) un temps limité d'assimilation permettant d'acquérir de la dextérité dans un travail déterminé.

Exemples :

perforateur, vérificateur, aide opérateur aux machines à statistiques;
employé expérimenté aux machines à calculer;
employé magasinier;
employé réceptionnaire de marchandises;
employé au stock (magasins, entrepôts, réserves), travaux administratifs des magasins d'approvisionnement, sans imputation comptable;

dactylographe expérimenté;
sténodactylographe qui débute dans la fonction;
commis aux écritures chargé de travaux simples de rédaction, de calcul, d'enregistrement de relevés, d'établissement d'états ou autres travaux secondaires d'un même niveau comportant l'exercice d'un certain jugement et effectués sous contrôle direct;
téléphoniste préposé à un service nécessitant une occupation à temps plein;
employé auxiliaire aux salaires (sous contrôle);
employé de comptabilité (enregistrement d'éléments comptables sans détermination d'imputation);
employé facturier : employé qui établit des factures courantes sans responsabilité de clauses spéciales;

employé de petite caisse auxiliaire effectuant de menus paiements;
aide dessinateur : aide le dessinateur des échelons supérieurs dans les travaux d'écriture ou de modification de calque ou de nomenclature.

Troisième catégorie.

Définition :

employés dont la fonction est caractérisée par un travail d'exécution autonome, diversifié, exigeant habituellement de l'initiative, du raisonnement de la part de celui qui l'exécute et comportant la responsabilité de son exécution.

Exemples :

b) een korte leertijd, voldoende om de vereiste vaardigheid in een bepaald werk te verwerven.

Voorbeelden :

ponser, verificateur, hulpoperator op statistiekmachines;
bediende bedreven in het werk op rekenmachines;
bediende in het magazijn;
bediende bij de goederenreceptie;
stockbediende (magazijnen, opslagplaatsen, reserves), administratief werk van de magazijnen of afgewerkte producten, zonder toewijzing inzake boekhouding;
ervaren typist;
stenotypist bij aanvang van de functie;
klerk-schrijver belast met eenvoudig schrijf- of rekenwerk, het registreren van opsommingen, het opmaken van staten of ander bijkomstig werk van gelijk niveau, dat enige oordeelkunde vereist en onder rechtstreekse controle wordt uitgevoerd;

telefonist aangesteld in een dienst met volledige dienstbetrekking;
hulpbediende voor de lonen (onder controle);
bediende voor de boekhouding (registreren van gegevens voor de boekhouding, zonder de toewijzing te bepalen);
bediende-facturist : bediende die gewone facturen opmaakt doch geen verantwoordelijkheid draagt voor speciale clausules;

bediende die een kleine hulpkas houdt waaruit geringe betalingen worden gedaan;
hulptekenaar : helpt de tekenaar van hogere rangen in schrijfwerk of in de wijziging van doortekenwerk of naamlijsten.

Derde categorie.

Bepaling :

bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door het zelfstandig uitvoeren van afwisselend werk, dat gewoonlijk initiatief en redenering vereist en bovendien verantwoordelijkheid voor de uitvoering vergt.

Voorbeelden :

opérateur sur "ordinateur personnel" et terminal d'ordinateur;
employé responsable de magasin, de stocks, réserves et entrepôts;
sténodactylographe expérimenté;
secrétaire expérimenté, capable de prendre de 80 à 100 mots/minute et de dactylographier 40 mots/minute avec présentation correcte du travail;
employé chargé du calcul des salaires et/ou des appointements;
aide-comptable chargé de composer au moyen de pièces comptables de départ une partie de la comptabilité ou des écritures courantes représentant néanmoins un ensemble homogène préalable à la centralisation, que ces travaux soient effectués à la main ou à la machine;

facturier chargé de la confection de factures hors série;
employé à la trésorerie;
traducteur bilingue de textes courants;

caissier opérant sous la direction d'un caissier principal ou d'un chef.

Quatrième catégorie.

Définition :

employé dont la fonction est caractérisée par :

a) un temps limité d'assimilation;

b) un travail autonome, plus diversifié, demandant de la part de celui qui l'exécute une valeur professionnelle au-dessus de la moyenne, de l'initiative, le sens des responsabilités.

Exemples :

secrétaire de direction;
employé ayant la responsabilité de la mise en application de toute disposition d'ordre salarial et/ou social;
comptable, c'est-à-dire employé chargé de traduire en comptabilité toutes opérations, de les

operator aan "Personal Computer" en computerterminal;
bediende verantwoordelijk voor magazijn, voorraden, reserves en opslagplaatsen;
ervaren stenotypist;
ervaren secretaris die 80 tot 100 woorden/minuut kan opnemen, tegen 40 woorden/minuut kan typen en keurig werk aflevert;

bediende belast met het berekenen van lonen en/of wedden;
hulpboekhouder die tot taak heeft, aan de hand van basisbescheiden, een gedeelte van de boekhouding of van de gewone schrifturen samen te stellen dat niettemin een homogeen geheel vormt, tot voorbereiding van de centralisatie, om het even of dit werk wordt gedaan met de hand of met de machine;
facturist belast met het opmaken van omslachtige facturen;
bediende aan de thesaurie;
vertaler van gewone teksten die twee talen machtig is;
kassier die werkt onder leiding van een hoofdkassier of van een chef.

Vierde categorie.

Bepaling :

bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door :

a) een korte tijd om zich in te werken;

b) meer afwisselend zelfstandig werk waarvoor een meer dan gemiddelde vakbekwaamheid en bovendien initiatief en verantwoordelijkheidsbesef zijn vereist.

Voorbeelden :

directiesecretaris;
bediende die de verantwoordelijkheid draagt voor het toepassen van alle regelingen op gebied van lonen en/of van sociale aard;
boekhouder, het is te zeggen bediende die tot taak heeft alle verrichtingen volgens de boekhouding

assembler et composer pour en établir les balances générales préalables aux prévisions, bilans, résultats;

employé ayant la responsabilité de la réception qualitative et de la concordance avec les exigences des bons de commande et cahier des charges;

caissier principal;
traducteur technique;
déclarant en douane;
dessinateur d'exécution: dessine, en s'aidant de précédents, des ensembles ou des détails d'appareils en leur apportant les modifications nettement définies par les explications d'un chef ou d'un dessinateur de l'échelon supérieur; dessine les pièces extraites sans l'aide d'un plan analogue; applique correctement les normes, jeux et tolérance d'usinage; établit les devis de poids d'un appareil d'après le dessin d'exécution.

représentant vendeur.

vast te leggen, samen te brengen en te ordenen om er de algemene balansen van op te maken, welke de voorzieningen, de balans en de resultaatrekeningen voorafgaan;
bediende die de verantwoordelijkheid draagt voor de kwaliteit van de inkomende goederen en moet toezien dat deze conform zijn aan de vereisten van de orderbons en de bestekken;
hoofdkassier;
technische vertaler;
toldeclarant;
Uitvoeringstekenaar : tekent, met behulp van voorgaande werkstukken, een geheel of onderdelen van apparaten met wijzigingen welke hem nauwkeurig worden uitgelegd door een chef of een tekenaar van hogere rang; tekent losstaande onderdelen zonder behulp van een werkstuk, past behoorlijk de normen, spelingen en voor de aanmaak toelaatbare afwijkingen toe; maakt op grond van de uitvoeringstekening de gewichtsbestekken voor een apparaat op.
vertegenwoordiger-verkoper.

SECTION II. EMPLOYÉS OPÉRATIONNELS

Art. 13 - Les fonctions des employés opérationnels sont:

1. Agent réceptionniste/téléphoniste (barème OP1b)

Description des tâches :

L'agent qui, interne ou externe, à l'exclusion de toute tâche de gardiennage et de sécurité, effectue une ou plusieurs des tâches suivantes :

- traitement des communications téléphoniques/appels de sémaphones entrantes et sortantes
- triage du courrier interne et externe
- envoi du courrier interne
- compléter le tableau d'accueil
- gestion des clefs des salles de réunion
- avertir la personne visitée
- prendre les messages pour les personnes absentes
- appeler les personnes dans le bâtiment via le microphone
- travail sur pc.

AFDELING II. OPERATIONELE BEDIENDEN

Art. 13 - De functies van de operationele bedienden zijn:

1. Agent Receptionist/Telefonist (barema OP1b)

Taakomschrijving:

De agent die, intern of extern, met uitsluiting van elke bewakings- en beveiligingstaak, een of meerdere van de volgende taken uitvoert :

- behandeling van de in- en uitgaande telefoongesprekken/semafoonoproepen
- sortering van interne en externe post
- verzending van interne post
- aanvullen van het onthaalbord
- beheer van de sleutels van de vergaderzalen
- de persoon die bezoek krijgt waarschuwen
- boodschappen aannemen voor de afwezigen
- personen in het gebouw oproepen via de microfoon
- werken op pc.

2. Inspecteurs

Inspecteur Planning (barème OP3)

Description des tâches :

- le titulaire prévoit la préparation, l'élaboration et l'envoi du planning des agents chez les clients
- le titulaire organise le remplacement des agents en cas de maladie, accident de travail, petit chômage, vacances ou autres
- le titulaire fait le premier contrôle du planning
- contrôle journalier des heures de prestations des agents à confronter aux prescriptions légales, au sens le plus large du mot, en ce qui concerne le temps et la durée de l'emploi; transmettre les insuffisances constatées au management
- contrôler sur base mensuelle le nombre d'agents en fonction du travail disponible
- il peut être amené de par sa fonction, à exécuter, à titre exceptionnel, des tâches de gardiennage

Inspecteur Superviseur (barème OP3)
Description des tâches :

- le titulaire donne un soutien opérationnel à l'agent; il contrôle si l'agent connaît et applique les instructions de travail
- le titulaire détecte les besoins de formation individuels des agents et les signale au management
- le titulaire a des conversations de fonctionnement avec l'agent et évalue la prestation de l'agent
- le titulaire traite les plaintes des agents
- le titulaire évalue avec le client la qualité des prestations livrées
- gestion logistique et masse habillement
- le titulaire est l'interface entre l'agent, le client et le management
- il peut être amené de par sa fonction, à exécuter à titre exceptionnel des tâches de gardiennage.

3. Inspecteur adjoint (barème OP2)

2. Inspecteurs

Planninginspecteur (barema OP3)

Taakomschrijving:

- zorgt voor de voorbereiding, de uitwerking en de verzending van de planning van de agenten naar de klanten
- organiseert de vervanging van de agenten ingeval van ziekte, arbeidsongeval, klein verlet, verlof of andere
- oefent een eerste controle uit op de planning
- dagelijkse controle op de gewerkte uren van de agenten en vergelijking met de wettelijke voorschriften, in de ruimste zin van het woord, wat de tijd en de duur van de tewerkstelling betreft; de tekortkomingen doorgeven aan het management
- maandelijks het aantal agenten controleren in functie van het beschikbare werk
- kan uit hoofde van zijn functie uitzonderlijk moeten inspringen voor het uitvoeren van bewakingstaken

Inspecteur Supervisor (barema OP3)
Taakomschrijving:

- geeft operationele steun aan de agent; controleert of de agent de werkinstructies kent en toepast
- spoort de individuele opleidingsnoden van de agent op en meldt die aan het management
- voert werkingsgesprekken met de agent en evalueert diens prestaties
- behandelt de klachten van de agenten
- evalueert, met de klant, de kwaliteit van de geleverde diensten
- logistiek beheer en kledingfonds
- is tussenpersoon tussen de agent, de klant en het management
- kan, uit hoofde van zijn functie, uitzonderlijk moeten inspringen voor het uitvoeren van bewakingstaken.

3. Adjunct-inspecteur (barema OP2)

Description des tâches :

le titulaire assiste l'inspecteur planning et/ou l'inspecteur superviseur dans une partie de leurs/ses tâches.

4. Inspecteur Chef (barème OP4)

Description des tâches :

coordination et supervision du service d'inspection.

5. Encodeur (barème OP1b)

agent qui encode exclusivement des documents bancaires (e.a. chèques)

6. Dispatcher et/ou Opérateur radio (barème OP3)

le travailleur dont la tâche principale est de prester au sein du ou des dispatching(s) interne(s) et/ou externe(s) (si plus de cinq travailleurs) aux entreprises.

On entend par „dispatcher" le travailleur qui, à l'exclusion de toute tâche de gardiennage et de sécurité :

- assure le contact permanent avec les gardes par radio et/ou par téléphone;
- réceptionne et apporte les solutions adéquates aux problèmes signalés par la clientèle;
- pourvoit au remplacement des gardes éventuellement défaillants.

7. Responsable Chambre Forte (barème OP3)

Description des tâches :

L'agent qui exerce les tâches suivantes :

- supervision et organisation du travail des préposés à la salle des coffres
- gestion d'entrée et sortie des valeurs

Taakomschrijving:

assisteert de planninginspecteur en/of de inspecteur supervisor bij een deel van zijn (hun) taken.

4. Hoofdinspecteur (OP4)

Taakomschrijving:

coördinatie en supervisie van de inspectiedienst

5. Codeerder (barema OP1b)

agent die uitsluitend bankdocumenten codeert (o.a. cheques)

6. Dispatcher et/of radio-operator (barema OP3)

de werknemer wiens voornaamste taak het is te functioneren in de dispatching(s), intern en/of extern (indien meer dan vijf werknemers) aan de ondernemingen.

Onder „dispatcher" verstaat men de werknemer die, met uitsluiting van enige taak van bewaking en beveiliging:

- permanent contact onderhoudt met de bewakingsagenten via de radio en/of de telefoon;
- de problemen die door de klanten gemeld worden ontvangt en er de gepaste oplossingen voor aanbrengt;
- voorziet in de vervanging van eventueel afwezige bewakers.

7. Verantwoordelijke kluis (barema OP3)

Taakomschrijving:

De agent die volgende taken uitoefent:

- supervisie en organisatie van het werk van de bedienden van de kofferzaal
- beheer van inkomende en uitgaande waarden

- préparation des documents (bons de commande/livraison) pour les inter city
- préparation des valeurs régionales (tournée)
- préparation des feuilles de route.
-

8. Agent Retail (barème OP1a)

L'employé qui assume simultanément les fonctions suivantes :

- prestation en civil
- surveillance et détection des délits commis dans des entreprises commerciales
- interpellation des contrevenants accompagnée d'interrogatoires et de rédaction d'un procès-verbal d'audition / rapport d'audition.

9. Centrale d'alarme (barème OP3)

L'agent qui effectue, au sein de l'entreprise, en permanence, un contrôle et des tâches de surveillance, de réception, de transmission, de traitement de signaux d'alarme venant de l'extérieur.

SECTION III. DISPOSITIONS COMMUNES

Art. 14 - § 1er. Cette classification en catégories a pour but de donner aux entreprises une directive pour faciliter l'application des minimums de rémunération définis dans la présente convention collective de travail.

Les fonctions ou activités citées dans chaque catégorie le sont à titre exemplatif. Les fonctions ou activités non énumérées sont classées par analogie aux exemples cités.

§ 2. Communication de la classification.

a. Les employeurs communiquent aux employés, auxquels les barèmes de rémunérations sont applicables, la catégorie dans laquelle ils sont classés. Cette communication se fait à l'engagement, ou au moment d'une modification de la classification.

- voorbereiding van de documenten (order-/leverbons) voor de intercity's
- voorbereiding van de waarden op regionaal vlak (ronde)
- voorbereiding van de routebladen.

8. Retailagent (barema OP1a)

De bediende die tegelijkertijd volgende functies waarneemt:

- diensten in burger
- toezicht en detectie van vergrijpen begaan in handelsondernemingen
- aanhouding van overtreders, gepaard gaand met ondervragingen en het opstellen van een proces-verbaal van verhoor / verslag van verhoor.

9. Alarmcentrale (barema OP3)

De agent die in een onderneming permanent taken uitvoert van controle, toezicht, ontvangst, overzending en behandeling van buiten komende alarmsignalen.

AFDELING III. GEMEENSCHAPPELIJKE BEPALINGEN

Art. 14 - § 1. Deze classificatie in categorieën heeft tot doel aan de bedrijven een richtlijn te geven om de toepassing te vergemakkelijken van de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde loonminima.

De functies of werkzaamheden die in elke categorie zijn aangegeven, gelden als voorbeelden. De niet genoemde functies of werkzaamheden worden naar analogie met de aangehaalde voorbeelden ingedeeld.

§ 2. Mededeling van de classificatie.

a. De werkgevers stellen de bedienden, waarop de loonschalen van toepassing zijn, in kennis van de categorie waarin zij zijn ingedeeld. Deze mededeling wordt gedaan bij indienstneming of op het tijdstip waarop de classificatie een wijziging ondergaat.

En tout état de cause, la classification figure sur la feuille de rémunérations mensuelle.

b. En cas d'introduction de nouvelle fonction dans l'entreprise, l'information doit être communiquée au conseil d'entreprise ou à défaut à la délégation syndicale.

§ 3. Connaissance et emploi de plusieurs langues.

Les minimums fixés par la présente convention collective de travail doivent être considérés comme correspondant à l'emploi d'une seule langue.

L'exigence de la connaissance ou de l'emploi dans l'exercice d'une fonction de langues autres que les langues nationales ne justifie pas le glissement automatique dans une catégorie supérieure lorsque la nature de la fonction elle-même n'en est pas modifiée, mais il peut en être tenu compte dans la fixation de la rémunération.

SECTION IV. RÉVISION DE LA CLASSIFICATION

Art. 15 – Comme convenu dans le protocole d'accord 2011-2012, les partenaires sociaux s'engagent à mener au plus vite un exercice de révision de la classification afin d'aboutir, après une étude scientifique, à une nouvelle classification visant la revalorisation des fonctions des agents, une réorientation des fonctions et une valeur ajoutée pour tout le secteur. Dans cet objectif, les partenaires sociaux veilleront à fixer le cadre, la durée, les objectifs et les implications financières de cet exercice dans un cahier de charge précis.

Chapitre IV : Généralités

Art. 16 - § 1er. Si certaines des dispositions, reprises dans la présente convention collective de travail, sont déjà appliquées aux travailleurs, entièrement ou partiellement, par certains employeurs, il est convenu entre les parties signataires que ces derniers doivent octroyer uniquement la différence éventuelle entre ce qu'ils accordaient déjà et ce qui est prévu par la

In ieder geval wordt de classificatie op de loonfiche vermeld.

b. Indien een nieuwe functie in de onderneming wordt ingevoerd dient de informatie meegedeeld te worden aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, aan de vakbondsafvaardiging.

§ 3. Kennis en gebruik van verschillende talen.

De bij deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde minima moeten worden beschouwd als geldende voor het gebruik van één enkele taal.

Wanneer voor het uitoefenen van een functie de kennis of het gebruik van meer dan een taal wordt vereist, dan is dit op zichzelf geen reden om naar een hogere categorie op te schuiven wanneer de aard van de functie er niet door verandert; wel past het er mede rekening te houden bij het vaststellen van het loon.

AFDELING IV . HERZIENING VAN DE CLASSIFICATIE

Art. 15 – Zoals overeengekomen in het protocolakkoord 2011-2012, verbinden de sociale partners zich ertoe om vlug mogelijk een oefening te starten om, na een wetenschappelijke studie hieromtrent, te komen tot een nieuwe classificatie die als doel heeft om e functies van de agent te herwaarderen, om deze functies te heroriënteren en om een meerwaarde voor de gehele sector te realiseren. Met deze doelstelling zullen de sociale partners er nauwgezet op toezien dat via een duidelijk bestek voor deze oefening, een kader, de duur, de objectieven en de financiële impact worden vastgelegd.

Hoofdstuk IV : Algemeenheden

Art. 16 - § 1. Indien sommige van de voordelen, opgenomen in deze collectieve arbeidsovereenkomst, reeds geheel of gedeeltelijk door bepaalde werkgevers worden toegepast op werknemers, wordt tussen de ondertekenende partijen overeengekomen dat deze werkgevers enkel het eventuele verschil tussen wat reeds werd toegekend en wat is bepaald in de huidige

présente convention.

Tous les avantages supérieurs déjà octroyés restent acquis.

§ 2. Toutes les dispositions des conventions existantes, qui ne sont pas modifiées par la présente convention, restent d'application, plus particulièrement les dispositions concernant le transport des valeurs.

§ 3. Toutes les conventions plus favorables pour autant qu'elles ne soient pas en contradiction avec les dispositions générales des conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission paritaire pour les services de garde, restent d'application.

Chapitre V : Dispositions finales

Art. 17 - En cas de différend, les parties s'engagent à faire d'abord appel à l'intervention du président de la commission paritaire qui peut réunir le bureau de conciliation afin de proposer une solution aux parties concernées.

§ 2. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2014 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 3. Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 11 octobre 2011 (A.R. 21 décembre 2012 – M.B. 30 janvier 2013) relative à la classification des professions. (J0664S/CO/317)

§ 4. A partir du 1er juillet 2014, elle pourra être dénoncée par l'une des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre re-commandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.

overeenkomst, moeten betalen.

Alle hogere voordelen die reeds worden toegekend blijven verkregen.

§ 2. Alle bepalingen van de bestaande overeenkomsten die niet door deze conventie worden gewijzigd blijven van toepassing, meer in het bijzonder inzake waardetransport.

§ 3. Alle voordeliger overeenkomsten en voor zover ze niet strijdig zijn met de algemene bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Comité voor de bewakingsdiensten blijven behouden.

Hoofdstuk V : Slotbepalingen

Art. 17 - § 1. In geval van betwisting zijn partijen akkoord om uitsluitend een beroep te doen op de voorzitter van het paritair comité die een verzoeningsbureau kan samenstellen en een oplossing kan voorstellen aan betrokken partijen.

§ 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2014 en is gesloten voor onbepaalde duur.

§ 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 oktober 2011 (KB 21 december 2012 – MB 30 januari 2013) aangaande de beroepenclassificatie. (J0664S/CO/317)

§ 4. Vanaf 1 juli 2014 kan zij worden opgezegd door een van de ondertekenende partijen, met een opzeggingstermijn van drie maanden, bij aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten.

CAO Lonen, Premies, vergoedingen en indexeringen

- Ingangsdatum: 01-07-2017
- CAO van onbepaalde duur

INHOUD

HOOFDSTUK II: ARBEIDERS

- AFDELING 1: LONEN (Art. 2-3)
  - Minimum uurloon
  - Functie van de waardevervoerder
- AFDELING 2: PREMIES (Art. 4)
  - Wapenpremie
  - Zaterdagen, zondagen en feestdagen
  - Nachtpremie
  - Stand-by premie
  - Anciënniteit: premie, verlof
  - Waardevervoer
  - Prestaties met hond: vergoeding, premie
  - Syndicale premie
  - Bestaanszekerheidsvergoeding
  - Eenmalige eco-cheque 2018
- AFDELING 3: VARIA (Art. 5)
  - Loonfiches
  - Gegeneraliseerde vijfdagenweek waardevervoerders
  - Rato feestdag, anciënniteit, kort verzuim
  - Vergaderingen OR, CPBW, VA

HOOFDSTUK III: BEDIENDEN

- AFDELING 1: LOONSCHALEN (Art. 6-7)
- AFDELING 2: PREMIES (Art. 8)
  - Wapenpremie
  - Stand-by premie
  - Nachtpremie
  - Zondagspremie
  - Premie voor wettelijke feestdagen
  - Zaterdagpremie
  - Forfaitaire premie
  - C.I.T.-chauffeur en/of -begeleider
  - Anciënniteit: premie, verlof
  - Eindejaarspremie
  - Syndicale premie
  - Eenmalige eco-cheque 2018
  - cumuleerbaar
- AFDELING 3: VARIA (Art. 9)
  - Rato feestdag, anciënniteit, kort verzuim

HOOFDSTUK IV: KOPPELING VAN DE LONEN AAN HET INDEXCIJFER VAN DE CONSUMPTIEPRIJZEN (Art. 10)

HOOFDSTUK V: ALGEMEENHEDEN (Art. 11)

HOOFDSTUK VI: SLOTBEPALINGEN

Annex 1: loonschalen arbeiders

Annex 2: loonschalen administratief personeel

Annex 3: loonschalen operationeel personeel

CCT Salaires, primes, indemnités et indexation

- Date d'entrée en vigueur: 01-07-2017
- CCT à durée indéterminée

CONTENU

CHAPITRE II: OUVRIERS

- SECTION 1: SALAIRES (Art. 2-3)
  - Salaires horaires minimums
  - Fonction du transporteur de fonds
- SECTION 2: PRIMES (Art. 4)
  - Prime “arme”
  - Samedis, dimanches, jours fériés
  - Prime de nuit
  - Prime “stand-by”
  - Ancienneté: prime, congé
  - Transport de fonds
  - Prestations avec chien: indemnité, prime
  - Prime syndicale
  - Indemnité de sécurité d’existence
  - Éco-chèque unique 2018
- SECTION 3: DIVERS (Art. 5)
  - Fiches de paiement
  - Système de cinq jours généralisé pour transporteurs de fonds
  - Rémunération jour férié, congé d’ancienneté, petit chômage
  - Réunions CE, CPPT, DS

CHAPITRE III: EMPLOYÉS

- SECTION 1: BARÈMES (Art. 6-7)
- SECTION 2: PRIMES (Art. 8)
  - Prime “arme”
  - Prime “stand by”
  - Prime de nuit
  - Prime de dimanche
  - Prime de jours fériés
  - Prime de samedi
  - Prime forfaitaire
  - Transporteurs de fonds
  - Ancienneté: prime, congé
  - Prime de fin d’année
  - Prime syndicale
  - Éco-chèque unique 2018
  - cumulable
- SECTION 3: DIVERS (Art. 9)
  - Rémunération jour férié, congé d’ancienneté, petit chômage

CHAPITRE IV: LIAISON DES SALAIRES À L’INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION (Art. 10)

CHAPITRE V: GÉNÉRALITÉS (Art. 11)

CHAPITRE VI: DISPOSITIONS FINALES

Annexe 1: barèmes ouvriers

Annexe 2: barèmes personnel administratif

Annexe 3: barèmes personnel opérationnel

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale

DIRECTION GÉNÉRALE RELATIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL
Direction du Greffe

Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
ALGEMENE DIRECTIE COLLECTIEVE ARBEIDSBETREKKINGEN
Directie van de Griffie

ERRATUM

Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance

CCT n° 142865/CO/317
du 29/09/2017

Correction du texte néerlandais :

- Dans l'article 4, § 5, a), « 371,87 EUR » doit être remplacé par « 371,84 EUR ».

Décision du

ERRATUM

Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten

CAO nr. 142865/CO/317
van 29/09/2017

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- In artikel 4, § 5, a) moet « 371,87 EUR » vervangen worden door « 371,84 EUR ».

Beslissing van

17 -01- 2018

Neerlegging-Dépôt: 05/10/2017
Regist.-Enregistr.: 24/11/2017
N°: 142865/CO/317

Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance

Convention collective de travail du 29 septembre 2017

SALAIRES, PRIMES, INDEMNITÉS ET INDEXATION

Chapitre I : Champ d'application

Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.

Par travailleurs on entend aussi bien l'ouvrier ou l'employé masculin ou féminin.

Chapitre II : Ouvriers

SECTION I. SALAIRES

Art. 2 - § 1. Les salaires horaires minimums et les salaires horaires effectivement payés des ouvriers visés aux articles 2 à 9 inclus de la convention collective du 12 décembre 2013 (AR 31 août 2014 – MB 28 novembre 2014) relative à la classification des professions sont majorés de 1,1% au 1er juillet 2017.

§ 2. Les salaires horaires minimums d'application depuis le 1er juillet 2017, pour une durée hebdomadaire moyenne de travail effectif de 37 heures, sont repris en annexe 1 de la présente convention collective de travail.

§ 3. Le salaire d'embauche, qui n'est pas d'application pour les bases militaires, est fixé à 95 p.c. du salaire de la catégorie de la fonction exercée et cela pour une durée maximum de 3 mois. Les salaires d'embauche d'application depuis le 1er juillet 2017 sont repris en annexe 1.

§ 4. Les salaires horaires minimums et les salaires effectivement payés sont dus pour toutes les heures de présence.

Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtdiensten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september 2017

LONEN, PREMIES, VERGOEDINGEN EN INDEXERING

Hoofdstuk I : Toepassingsgebied

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtdiensten.

Onder werknemer wordt verstaan zowel de mannelijke als de vrouwelijke arbeider of bediende.

Hoofdstuk II : Arbeiders

AFDELING I. LONEN

Art 2. - § 1. De minimum uurlonen en de effectief betaalde uurlonen aan de arbeiders, bedoeld in artikels 2 tot 9 inbegrepen, van de collectieve overeenkomst van 12 december 2013 (KB 31 augustus 2014 – B.S. 28 november 2014) betreffende de classificatie van de beroepen, worden verhoogd met 1,1% op 1 juli 2017.

§ 2. De minimum uurlonen van toepassing sinds 1 juli 2017, voor een effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 37 uren, zijn opgenomen in bijlage aan onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

§3. Het aanvangsloon, dat niet van toepassing is op de militaire basissen, is vastgesteld op 95 pct. van het loon van de categorie van de uitgeoefende functie en dit voor een maximumduur van 3 maanden. De aanvangslonen die vanaf 1 juli 2017van toepassing zijn, zijn in bijlage 1 opgenomen.

§ 4. De minimumuurlonen en de werkelijke uitbetaalde lonen zijn verschuldigd voor alle aanwezigheidsuren.

Art. 3. Fonction du transporteur de fonds

a. Critères d'octroi de la fonction

Est considéré comme transporteur de fonds et/ou de valeurs, tout travailleur qui exerce une activité de transporteur de fonds et/ou de valeurs équivalente à 70 p.c. du total de ces prestations effectives pendant les trois mois qui précèdent.

Lorsqu'un travailleur est considéré comme transporteur de fonds et/ou de valeurs, toutes les prestations exercées, quelle qu'en soit la nature, entrent en ligne de compte pour le calcul des heures supplémentaires. Si pour des raisons économiques reconnues après concertation entre l'employeur et les organisations syndicales, le transporteur est amené pendant trois mois à effectuer moins de 50 p.c. du total de ses prestations effectives en qualité de transporteur, il n'est plus considéré comme transporteur de fonds jusqu'au moment où il remplira à nouveau les conditions.

b. Avantages liés à la fonction de transporteur de fonds et/ou de valeurs

L'octroi de la fonction de transporteur de fonds et/ou de valeurs implique automatiquement le bénéfice du salaire, du régime de travail et autres avantages liés au transport de fonds et/ou de valeurs, et ce au prorata des heures effectivement prestées en transport de fonds et/ou de valeurs.

Les prestations effectuées dans une autre fonction sont rémunérées au taux en vigueur dans la catégorie concernée.

Les heures non prestées mais assimilées ainsi que les heures supplémentaires sont rémunérées au salaire du transporteur de fonds et/ou de valeurs.

c. Dispositions particulières

En concertation avec la délégation syndicale, il sera procédé à une analyse trimestrielle de la situation individuelle en matière de transport de fonds et/ou de valeurs.

Tout travailleur nouvellement affecté au transport de

Art 3. Functie van de waardevervoerder

a. Criteria voor de toekenning van de functie

Als vervoerder van fondsen en/of waarden wordt aangezien iedere werknemer die een activiteit van vervoerder van fondsen en/of waarden verricht welke 70 pct. van het totaal van zijn werkelijke arbeidsprestaties tijdens de drie maanden die voorafgaan vertegenwoordigt.

Wanneer een werknemer wordt beschouwd als vervoerder van fondsen en/of waarden, wordt met alle verrichte arbeidsprestaties, van welke aard ook, rekening gehouden bij de berekening van de overuren. Indien de vervoerder om economische redenen die worden erkend na overleg tussen de werkgever en de vakorganisaties gedurende drie maanden minder dan 50 pct. van het totaal van zijn werkelijke arbeidsprestaties als vervoerder moet verrichten, wordt hij niet langer beschouwd als fondsenvervoerder totdat hij opnieuw voldoet aan de vereiste voorwaarden.

b. Voordelen verbonden aan de functie van vervoerder van fondsen en/of waarden

De toekenning van de functie van vervoerder van fondsen en/of waarden impliceert automatisch het genot van het loon, de arbeidstijdregeling en andere voordelen die verbonden zijn aan het vervoer van fondsen en/of waarden, naar verhouding van de werkelijk gewerkte uren bij het vervoer van fondsen en/of waarden.

De arbeidsprestaties verricht in een andere functie worden betaald volgens de bedragen die gelden voor de betrokken categorie.

De niet verrichte, maar gelijkgestelde uren, alsmede de overuren, worden betaald volgens het loon van de vervoerder van fondsen en/of waarden.

c. Bijzondere bepalingen

In overleg met de vakbondsafvaardiging wordt de individuele toestand inzake het vervoer van fondsen en/of waarden driemaandelijks onderzocht.

Iedere nieuwe werknemer die wordt tewerkgesteld in

fonds et/ou de valeurs acquerra ladite fonction après un délai de trois mois, pour autant qu'il ait presté au moins 70 p.c. du total de ses prestations effectives en transport de fonds et/ou de valeurs.

Toute difficulté pratique résultant de l'application du présent paragraphe doit faire l'objet d'une décision de la commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.

het vervoer van fondsen en/of waarden verkrijgt de genoemde functie na een termijn van drie maanden, voor zover hij minstens 70 pct. van het totaal van zijn werkelijke arbeidsprestaties in het vervoer van fondsen en/of waarden heeft verricht.

Voor iedere praktische moeilijkheid die het gevolg is van de toepassing van deze paragraaf moet het paritair comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten een beslissing treffen.

SECTION II. PRIMES

Art. 4 - § 1. Prime "arme" :

La prime par heure accordée depuis le 1er juillet 1987 reste d'application pour les prestations avec arme. Depuis le 1er juillet 2017, elle s'élève à 0,1953 EUR par heure.
Cette prime est indexée, de la même manière que le salaire.

Cette prime n'est pas d'application dans les bases militaires et pour les transporteurs de fonds.

§ 2. Prime de dimanche, de jours fériés et de samedi :

Il est accordé à toutes les catégories d'ouvriers pour toutes les heures de présence :

a) une prime pour les prestations du dimanche (de 00h00 à 24h00) équivalente à 20 p.c. du salaire de la catégorie SB.

b) une prime pour les prestations durant les 11 jours fériés (de 00h00 à 24h00), équivalente à 30 p.c. du salaire de la catégorie SB.

Depuis le 1er janvier 2008, cette prime est doublée à partir du 7ème jour férié presté.

Outre les jours fériés légaux :

- 1er janvier : Jour de l'an
- lundi de Pâques
- 1er mai : Fête du travail
- Ascension
- lundi de Pentecôte
- 21 juillet : Fête nationale
- 15 août : Assomption

AFDELING II. PREMIES

Art. 4 - § 1. Wapenpremie :

De premie per uur, die wordt toegekend sinds 1 juli 1987, blijft van toepassing voor arbeidsprestaties met een wapen. Sinds 1 juli 2017 bedraagt de premie 0,1953 EUR per uur.
Deze premie wordt geïndexeerd, zoals het loon.

Deze premie is niet van toepassing in de militaire basissen en voor de waardevervoerders.

§ 2. Premie voor zaterdagen, zondagen en feestdagen:
Aan alle categorieën van arbeiders wordt voor alle uren aanwezigheid toegekend :

a) een premie voor arbeidsprestaties op zondag (van 00.00 u. tot 24.00 u.) deze is gelijk aan 20 pct. van het loon van categorie SB.

b) een premie voor arbeidsprestaties gedurende de 11 feestdagen (van 00.00 u. tot 24.00); deze is gelijk aan 30 pct. van het loon van categorie SB

Sinds 1 januari 2008 wordt deze premie verdubbeld vanaf de 7de gepresteerde feestdag.

Naast de wettelijke feestdagen :

- 1 januari : Nieuwjaar
- Paasmaandag
- 1 mei : Feest van de arbeid
- O.L.H.- Hemelvaart
- Pinkstermaandag
- 21 juli : Nationale feestdag
- 15 augustus : O.L.V.- Hemelvaart

- 1er novembre : Toussaint
- 11 novembre : Armistice
- 25 décembre : Noël

sont considérés comme jours fériés les jours de fête communautaire, à savoir les :

- 11 juillet : Communauté flamande
- 27 septembre : Communauté française
- 15 novembre : Communauté germanophone.

c) depuis le 1er mars 2011, une prime pour les prestations de samedi (de 00h00 à 24h00), équivalente à 15 p.c. du salaire de la catégorie SB.

§ 3. Prime de nuit :

Il est accordé à toutes les catégories d'ouvriers pour toutes les heures de présence entre 22h00 et 6h00 une prime de nuit équivalente à 22,5 p.c. du salaire de la catégorie SB.

Les primes de nuit, de samedi, de dimanche et de jours fériés sont cumulables.

§ 4. Prime "stand-by" :

Une prime est accordée aux ouvriers en "stand by" d'au moins de 12 heures. Cette prime s'élève à 5,93 EUR par 24 heures ou 41,51 EUR par semaine civile (montants valables à partir du 1er juillet 2017). Un minimum de 2,97 EUR est garanti pour un „stand by" de moins de 12 heures.
Depuis le 1er janvier 2014, cette prime est indexée, de la même manière que le salaire.

On entend par "stand by", la situation de l'ouvrier qui bien que n'étant pas de service, en vertu de l'accord préalable avec l'employeur, doit répondre sur le champ aux appels pour exécuter des interventions d'alarme.

Cette prime n'est pas d'application dans les bases militaires.

§ 5. Ancienneté :

a) prime

- 1 november : Allerheiligen
- 11 november : Wapenstilstand
- 25 december : Kerstmis

worden ook als feestdagen beschouwd de communautaire feestdagen, met name :

- 11 juli : Vlaamse gemeenschap
- 27 september : Franse gemeenschap
- 15 november : Duitstalige gemeenschap.

c) Sinds 1 maart 2011, een premie voor prestaties op een zaterdag (van 00u00 tot 24u00). Deze is gelijk aan 15% van het loon van categorie SB.

§ 3. Nachtpremie :

Aan alle categorieën van arbeiders, voor alle uren aanwezigheid tussen 22.00 uur en 6.00 uur, wordt een nachtpremie toegekend die gelijk is aan 22,5 pct. van het loon van categorie SB.

De premies voor nachtarbeid en arbeidsprestaties op zaterdagen, zondagen en feestdagen zijn cumuleerbaar.

§ 4. Stand-by premie :

Een premie wordt toegekend aan de arbeiders die gedurende minstens 12 uren "stand-by" zijn. Deze premie bedraagt 5,93 euro per 24 uren if 41,51 euro per kalenderweek (bedragen geldig vanaf 1 juli 2017). Een minimum van 2,97 EUR wordt gewaarborgd voor een „stand by" van minder dan 12 uur. Sinds 1 januari 2014 wordt deze premie geïndexeerd, zoals het loon.

Onder "stand by" wordt verstaan, de toestand waarin de arbeider, hoewel hij volgens een voorafgaand akkoord met de werkgever niet van dienst is, oproepen moet beantwoorden om onmiddellijk alarminterventies uit te voeren

Deze premie is niet van toepassing in de militaire basissen.

§ 5. Anciënniteit :

a) premie

Depuis le 1er janvier 2001, il est accordé à tous les ouvriers une prime d'ancienneté non récurrente. Depuis le 1er janvier 2012, cette prime équivaut à :

- 99,16 EUR après 5 ans d'ancienneté
- 198,31 EUR après 10 ans d'ancienneté
- 247,89 EUR après 15 ans d'ancienneté
- 371,84 EUR après 20 ans d'ancienneté
- 495,79 EUR après 25 ans d'ancienneté
- 619,73 EUR après 30 ans d'ancienneté

Pour cette prime, on entend par ancienneté : soit l'ancienneté contractuelle soit l'ancienneté conventionnelle soit celle qui résulte d'un transfert d'un contrat commercial, y compris un transfert avant 1997.

b) congé d'ancienneté

Il est accordé :

- un jour de congé d'ancienneté payé récurrent après 10 ans d'ancienneté,
- deux jours de congé d'ancienneté payés récurrents après 15 ans d'ancienneté,
- trois jours de congé d'ancienneté payés récurrents après 20 ans d'ancienneté.,
- depuis le 1er janvier 2014, quatre jours de congé d'ancienneté payés récurrents après 25 ans d'ancienneté.
- depuis le 1er janvier 2016, cinq jours de congé d'ancienneté payés récurrents après 30 ans d'ancienneté.

Les jours de congé d'ancienneté récurrents, cités ci avant, ne sont pas cumulables.

Depuis le 1er janvier 2012, l'ancienneté se calcule au niveau du secteur, et plus dans l'entreprise. Cette ancienneté doit être ininterrompue sauf en cas de licenciement collectif (auquel cas, une période immunisée d'un an sera d'application).

§ 6. Prime transport de fonds :

Sinds 1 januari 2001 wordt aan alle arbeiders een niet-recurrente anciënniteitspremie toegekend. Sinds 1 januari 2012 is deze premie gelijk aan :

- 99,16 EUR na 5 jaar anciënniteit
- 198,31 EUR na 10 jaar anciënniteit
- 247,89 EUR na 15 jaar anclënniteit
- 371,84 EUR na 20 jaar anciënniteit
- 495,79 EUR na 25 jaar anciënniteit
-619,73 EUR na 30 jaar anciënniteit

Voor deze premie verstaat men onder anciënniteit ofwel de contractuele anciënniteit, ofwel de conventionele anciënniteit, ofwel deze die het gevolg is van een overname van een commercieel contract, met inbegrip van de overnames van vóór 1997.

b) anciënniteitsverlof

Worden toegekend:

- één betaalde recurrente anciënniteitsverlofdag na 10 jaar anciënniteit ,
- twee betaalde recurrente anciënniteitsverlofdagen na 15 jaar anciënniteit,
- drie betaalde recurrente anciënniteitsverlofdagen na 20 jaar anciënniteit.
- sinds 1 januari 2014, 4 betaalde recurrente anciënniteitsverlofdagen na 25 jaar anciënniteit.
- sinds 1 januari 2016, 5 betaalde recurrente anciënniteitsverlofdagen na 30 jaren anciënniteit.

De hierboven genoemde recurrente anciënniteitsverlofdagen zijn niet cumuleerbaar.

Sinds 1 januari 2012 wordt de anciënniteit berekend op het niveau van de sector, en niet meer op het niveau van de onderneming. Deze anciënniteit moet ononderbroken zijn, behalve in het geval van collectief ontslag (in dit geval zal een geïmmuniseerde periode van één jaar worden toegepast).

§ 6. Premie voor waardevervoer :

Depuis le 1er juin 2001, il est accordé à tous les transporteurs de valeurs une prime par heure de prestation effective. Depuis le 1er janvier 2014, cette prime est indexée, de la même manière que le salaire. Au 1er juillet 2017, cette prime s'élève à 0,1040 EUR.

§ 7. Prestations avec chien :

a) indemnité

Depuis le 1er juin 2001, il est élaboré une liste des ouvriers effectuant sur une base fixe des prestations avec un chien personnel. Ces ouvriers recevront une indemnité permanente d'entretien de 99,16 EUR par mois pour autant qu'ils figurent toujours sur cette liste.

Si l'employeur veut radier un travailleur de la liste en raison d'un manque de prestations avec chien (demande insuffisante de la part du client), il doit y avoir un préavis de 3 mois, à partir du 1er jour du mois suivant le mois au cours duquel le préavis a été notifié.

Lors de cette période de préavis, l'employeur continue à payer l'indemnité d'entretien de 99,16 EUR par mois, et ceci que des prestations avec chien soient ou non effectuées.

Les ouvriers effectuant des prestations avec un chien personnel sur base occasionnelle recevront une indemnité d'entretien à condition qu'ils effectuent dans le mois concerné au moins une prestation avec chien personnel. * de 99,16 EUR par mois

b) Prime

Depuis le 1er juin 2001, il est accordé une prime horaire pour toute prestation effective avec chien (personnel ou d'entreprise). Depuis le 1er janvier 2014, cette prime est indexée, de la même manière que le salaire. Au 1er juillet 2017, elle s'élève à 0,2601 EUR par heure.

§ 8. Prime syndicale :

Le montant de la prime syndicale s'élève à 135 EUR. Conformément à l'accord sectoriel 2017-2018, il sera porté à 145 EUR dès que le plafond d'exonération sera augmenté.

Sinds 1 juni 2001 wordt aan alle waardevervoerders een premie van per effectief gepresteerd uur toegekend. Sinds 1 januari 2014 wordt deze premie geïndexeerd, zoals het loon. Vanaf 1 juli 2017 bedraagt deze premie 0,1040 euro.

§ 7. Prestaties met hond :

a) vergoeding

Sinds 1 juni 2001 wordt een lijst opgesteld van de arbeiders die op vaste basis prestaties doen met eigen hond. Deze arbeiders ontvangen een niet-geïndexeerde onderhoudsvergoeding van 99,16 EUR per maand, en dit op permanente basis in zover zij op deze lijst blijven staan.

Indien de werkgever een werknemer van deze lijst wil schrappen wegens te weinig prestaties met hond (onvoldoende vraag vanwege de klant), dan moet dit gebeuren mits een opzeg van 3 maanden, vanaf de 1e dag van de maand volgende op de maand tijdens dewelke de opzeg werd gedaan.

Tijdens deze opzegperiode blijft de werkgever de onderhoudsvergoeding van 99,16 EUR per maand verder betalen, en dit ongeacht het feit of al dan niet prestaties met hond worden uitgevoerd.

De arbeiders die op occasionele basis met eigen hond werken, ontvangen een onderhoudsvergoeding van 99,16 EUR per maand op voorwaarde dat zij in de betrokken maand minstens 1 prestatie met eigen hond verrichten.

b) Premie

Sinds 1 juni 2001 wordt voor elk uur effectieve prestatie met hond (eigen hond of van de onderneming) een premie toegekend. Vanaf Sinds 1 januari 2014 wordt deze premie geïndexeerd, zoals het loon. Vanaf 1 juli 2017 bedraagt deze 0,2601 euro per uur

§ 8. Syndicale premie :

Het bedrag van de syndicale premie bedraagt 135,- EUR. Overeenkomstig het sectoraal akkoord 2017-2018, wordt deze gebracht op 145 euro van zodra het vrijstellingsplafond zal worden verhoogd.

La période de référence est d'octobre à septembre.

De referteperiode loopt van oktober tot september.

§ 9. Indemnité de sécurité d'existence :

§ 9. Bestaanszekerheidsvergoeding :

Depuis le 1er janvier 2006, les ouvriers bénéficient, à charge du Fonds de sécurité d'existence des entreprises de gardiennage d'une indemnité de sécurité d'existence par jour de chômage économique ou technique pendant 60 jours au maximum pendant la période de référence (1er octobre au 30 septembre).

Sinds 1 januari 2006, genieten de arbeiders ten laste van het Sociaal Fonds voor de bewakingsondernemingen een bestaanszekerheidsvergoeding per dag economische of technische werkloosheid met een maximum van 60 dagen gedurende de referteperiode (1 oktober tot en met 30 september).

Depuis le 1er octobre 2011, cette indemnité est de 11,25 EUR par jour.

Sinds 1 oktober 2011 werd deze vergoeding gebracht op 11,25 EUR per dag.

Des montants plus avantageux découlant d'accords existants au niveau des entreprises restent inchangés.

Voordeliger bedragen voortvloeiende uit bestaande akkoorden op ondernemingsvlak blijven ongewijzigd.

§ 10. En janvier 2018, l'employeur octroiera une seule fois un éco-chèque d'un valeur de 100 EUR à chaque ouvrier à plein temps ayant été occupé pendant la période de référence fixée entre le 1er janvier 2017 et le 30 juin 2017. Cet éco-chèque doit être accordé au prorata

- pour les ouvriers à temps partiel ;
- pour les ouvriers n'ayant pas été occupés pendant toute la période de référence.

§ 10. In januari 2018 zal de werkgever eenmalig een ecocheque van 100 euro toekennen aan elke voltijdse arbeider die tewerkgesteld was tijdens de referteperiode van 1 januari 2017 tot 30 juni 2017. Deze ecocheque moet pro rata toegekend worden

- aan de deeltijdse werknemers;
- aan de arbeiders die niet gedurende de hele referteperiode tewerkgesteld waren.

SECTION III. DIVERS

AFDELING III. VARIA

Art. 5 - § 1. Les fiches de paiement comprendront d'une façon claire tous les éléments faisant partie du salaire.

Art. 5 - § 1. De loonfiches zullen duidelijk alle elementen die deel uitmaken van het loon bevatten.

§ 2. Depuis le 1er juillet 2003, un système de cinq jours généralisé sur base de la réglementation ONSS est introduit pour les transporteurs de fonds.

§ 2. Vanaf 1 juli 2003, is een systeem van gegeneraliseerde vijfdagenweek op basis van de RSZ reglementering voor de waardevervoerders ingevoerd.

§ 3. a) Pour les ouvriers qui sont occupés à temps plein, le jour férié est rémunéré à concurrence de 7,4h à un salaire moyen. Pour les ouvriers à temps partiel, il est payé au prorata de leur régime de travail.

§ 3. a) Voor de arbeiders die voltijds tewerkgesteld zijn, wordt de feestdag uitbetaald naar rato van 7,4 uur aan een gemiddeld loon. Voor de deeltijdse arbeiders gebeurt de uitbetaling naar rato van hun arbeidsregeling.

b) La participation aux réunions soit du conseil d'entreprise, soit du comité pour la prévention et la protection au travail, soit de la délégation syndicale est rémunérée en fonction du temps de présence;

b) De deelname aan de vergaderingen, hetzij van de ondernemingsraad, hetzij van het comité voor preventie en bescherming op het werk, hetzij van de vakbondsafvaardiging wordt uitbetaald in functie van

c) Pour les ouvriers occupés à temps plein, le congé d'ancienneté est rémunéré à concurrence de 6,17h à un salaire moyen. Pour les ouvriers à temps partiel, il est payé au prorata de leur régime de travail.

d) Pour les ouvriers occupés à temps plein, le petit chômage est rémunéré à concurrence de 6,17h à un salaire moyen. Pour les ouvriers à temps partiel, il est payé au prorata de leur régime de travail.

Par salaire moyen, on entend le salaire tel que défini dans la CCT sur la durée et l'humanisation du travail.

Les points c et d ne sont pas d'application pour les transporteurs de fonds

de aanwezigheidsduur;

c) Voor de arbeiders die voltijds tewerkgesteld zijn, wordt het anciënniteitsverlof uitbetaald ten belope van 6,17 uur aan een gemiddeld loon. Voor de deeltijdse arbeiders gebeurt de uitbetaling naar rato van hun arbeidsregeling;

d) Voor de arbeiders die voltijds tewerkgesteld zijn, wordt het kort verzuim uitbetaald ten belope van 6,17 uur aan een gemiddeld loon. Voor de deeltijdse arbeiders gebeurt de uitbetaling naar rato van hun arbeidsregeling.

Onder gemiddeld loon wordt verstaan het loon zoals omschreven in de cao over de arbeidsduur en de humanisering van de arbeid.

Punten c en d zijn niet van toepassing op de waardevervoerders.

Chapitre III : Employés

SECTION I. BARÈMES

Art. 6 - § 1. Les rémunérations mensuelles minimales et effectives des employés visés aux articles 12 et 13 de la convention collective du 12 décembre 2013 (AR 31 août 2014 – MB 28 novembre 2014) relative à la classification des professions, sont majorées de 1,1% au 1er juillet 2017.

§ 2. Les rémunérations mensuelles minimales par catégories visées à l'article 12 de la convention collective de travail du 12 décembre 2013 relative à la classification des professions, applicables aux employés administratifs à partir du 1er juillet 2017, sont reprises en annexe 2 de la présente convention collective de travail.
Chaque catégorie est subdivisée en 2 sous catégories en fonction du type d'activités :

- pour les activités autres que transport de fonds : la sous-catégorie STAT doit être appliquée.
- pour les activités de transport de fonds, la sous-catégorie TF/WT doit être appliquée.

§ 3. Les rémunérations mensuelles minimales par catégories visées à l'article 13 de la convention collective de travail du 12 décembre 2013 relative à la classification des professions, applicables aux employés

Hoofdstuk III : Bedienden

AFDELING I. LOONSCHALEN

Art. 6 - § 1. De minimale en effectieve maandelijkse bezoldiging van de bedienden bedoeld in de artikels 12 en 13 van de collectieve overeenkomst van 12 december 2013 (KB 31 augustus 2014 –B.S. 28 november 2014) betreffende de classificatie van de beroepen, zijn verhoogd met 1,1% op 1 juli 2017.

§2. De minimale maandelijkse bezoldiging per categorie bedoeld in artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 december 2013 betreffende de classificatie van de beroepen, van toepassing op de administratieve bedienden vanaf 1 juli 2017, zijn opgenomen in bijlage 2 aan onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.
Elke categorie wordt onderverdeeld in 2 subcategorieën in functie van het type van activteit:

- Voor de activiteiten andere dan waardevervoer: de subcategorie STAT moet worden toegepast,
- Voor de activiteiten van waardevervoer wordt de subcategorie TF/WT toegepast.

§3. De minimummaandlonen per categorie zoals bepaald in artikel 13 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 december 2013 betreffende de beroepenclassificatie, die op de operationele bedienden

opérationnels à partir du 1er juillet 2017, sont reprises en annexe 3 de la présente convention collective de travail.

Chaque catégorie est subdivisée en 2 sous catégories en fonction du type d'activités :
- pour les activités autres que transport de fonds : la sous-catégorie STAT doit être appliquée.
- pour les activités de transport de fonds, la sous-catégorie TF/WT doit être appliquée.

§ 4. Barèmes pour les représentants – vendeurs

- les représentants-vendeurs sans commission bénéficient du barème de rémunération en vigueur pour le personnel employé administratif de la catégorie 4.

- les représentants-vendeurs avec commissions bénéficient d'un barème minimum fixe indexé, de 2213,22 EUR depuis le 1er juillet 2017. En tout état de cause, la rémunération minimum (barème fixe + commissions) ne peut être inférieure à la rémunération en vigueur pour le personnel employé administratif de la catégorie 4.

Art. 7 – Principes

§ 1. Le barème détermine les rémunérations minimums dans chaque catégorie en fonction de l'expérience du travailleur. Il est élaboré sur base d'une entrée en fonction à 18 ans.
Les rémunérations de départ sont les rémunérations prévues dans le barème pour 0 année d'expérience.
Les rémunérations mensuelles minimums augmentent dans la mesure où l'expérience du travailleur s'accroît.

§ 2. Sont comptabilisées pour la prise en compte des années d'expérience :
- Les années d'études et les années éventuelles de service militaire;
- Toutes les périodes d'activité en milieu professionnel (entre autres : intérims, stages, contrats à durée déterminée, travail indépendant, bénévolat, ...);
- Toutes les périodes de suspension de contrat de travail (crédit-temps, maternité...) ainsi que les périodes couvertes par la Sécurité Sociale et la

vanaf 1 juli 2017 van toepassing zijn, zijn in bijlage 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen.

Elke categorie wordt onderverdeeld in 2 subcategorieën in functie van het type van activiteit:
- voor de activiteiten andere dan waardevervoer moet de subcategorie STAT worden toegepast.
- Voor de activiteiten van waardevervoer moet de subcategorie TF/WT worden toegepast.

§ 4. Loonschalen voor de vertegenwoordigers - verkopers

- De vertegenwoordigers-verkopers zonder commissieloon genieten van de van kracht zijnde loonschaal van het administratief personeel categorie 4.

- De vertegenwoordigers-verkopers met commissieloon genieten een vast geïndexeerd minimumloon van 2213,22 EUR vanaf 1 juli 2017. In elk geval mag het minimumloon (vast barema + commissies) niet lager zijn dan het loon dat geldt voor het administratief bediendenpersoneel van categorie 4.

Art. 7– Principes

§ 1. De loonschaal bepaalt de minimumlonen in elke categorie in functie van de ervaring van de werknemer. Zij is gebaseerd op een indiensttreding in de functie op de leeftijd van 18 jaar.
De aanvangslonen zijn de lonen waarin de loonschaal voorziet voor 0 jaar ervaring.

De minimummaandlonen stijgen in de mate waarin de ervaring van de werknemer toeneemt.

§ 2. Worden verrekend bij het in aanmerking nemen van de jaren ervaring :
- De studiejaren en de eventuele jaren militaire dienst;
- Alle activiteitsperiodes in het beroepsmilieu (onder andere: uitzendwerk, stages, contracten voor een bepaalde tijd, werk als zelfstandige, vrijwilligers-werk, ...);
- Alle schorsingsperiodes van de arbeidsovereenkomst (tijdskrediet, moederschap...) evenals de periodes door de Sociale Zekerheid en de sociale

législation sociale (chômage, maladie-invalidité,...).
Aucune distinction n'est établie entre les prestations à temps plein ou à temps partiel pour l'octroi des années d'expérience.

wetgeving (werkloosheid, ziekte, invaliditeit, ...).

Voor de toekenning van de jaren ervaring wordt er geen enkele onderscheid gemaakt tussen de voltijdse of de deeltijdse arbeidsprestaties.

SECTION II. PRIMES

Art. 8 - § 1er. Prime « arme »

Une prime de 0,1953 EUR bruts par heure (montant d'application depuis le 1er juillet 2017), indexée, est octroyée aux catégories 2, 3 et 4 (opérationnelles) pour des prestations avec arme sur demande de l'employeur.

§ 2. Prime "stand by"

Une prime est accordée au personnel en „stand by". Cette prime s'élève à 5,93 EUR par 24 heures ou 41,51 EUR par semaine civile (montants au 1er juillet 2017). Un minimum de 2,97 EUR est garanti pour un „stand by" de moins de 12 heures.
Depuis le 1er janvier 2014, cette prime est indexée, de la même manière que le salaire.

On entend par « stand by » la situation du personnel opérationnel qui bien que n'étant pas de service, en vertu d'un accord préalable avec l'employeur, doit répondre sur le champ aux appels pour exécuter une prestation d'intervention après alarme.

Chaque mois, la liste du personnel qui sera en "stand by" sera communiquée à la délégation syndicale. Automatiquement, le personnel figurant sur cette liste bénéficiera de la prime « stand by ».

§ 3. Prime de nuit

Une prime de nuit est accordée par heure prestée entre 22 et 06 heures. Depuis le 1er janvier 2008, cette prime est équivalente à 22,5 p.c. du salaire SB des ouvriers en suivant directement l'évolution de celui-ci (augmentations conventionnelles et indexations).

§ 4. Prime de dimanche

Une prime est accordée pour les prestations effec-

AFDELING II. PREMIES

Art. 8 - § 1. Wapenpremie

Een brutopremie van 0,1953 EUR per uur (bedrag van toepassing sedert 1 juli 2017), geïndexeerd, wordt toegekend aan de categorieën 2, 3 en 4 (operationele) voor de gewapende prestaties op verzoek van de werkgever.

§ 2. "Stand by" premie

Een premie wordt toegekend aan het personeel in „stand by". Deze premie bedraagt 5,93 EUR per 24 uren of 41,51 EUR per kalenderweek (bedragen van 1 juli 2017). Een minimum van 2,97 EUR wordt gewaarborgd voor een „stand by" van minder dan 12 uur. Sinds 1 januari 2014 wordt deze premie geïndexeerd, zoals het loon.

Onder "stand by" verstaat men de situatie van het operationeel personeel dat, niettegenstaande het niet van dienst is, uit hoofde van een voorafgaand akkoord met de werkgever, onmiddellijk oproepen moet beantwoorden om een prestatie van interventie na alarm uit te voeren.

Iedere maand wordt de lijst van het personeel dat "stand by" is medegedeeld aan de vakbondsafvaardiging. Het personeel dat op deze lijst vermeld is, geniet automatisch de "stand by" premie.

§ 3. Nachtpremie

Een nachtpremie wordt toegekend per gepresteerd uur tussen 22.00 en 06.00 uur. Sinds 1 januari 2008 is deze premie gelijk aan 22,5 pct. van het SB loon van de arbeiders en volgt daarmee direct de evolutie van het SB loon (conventionele verhogingen en indexeringen).

§ 4. Zondagspremie

Een premie wordt toegekend voor zondagprestaties

tuées les dimanches (de 00.00 à 24.00 heures). Depuis le 1er janvier 2008, cette prime est équivalente à 20 p.c. du salaire SB des ouvriers en suivant directement l'évolution de celui-ci (augmentations conventionnelles et indexations).

§ 5. Prime de jours fériés

Une prime spéciale est accordée durant les 11 jours fériés. Depuis le 1er janvier 2008, cette prime est équivalente à 30 p.c. du salaire SB des ouvriers en suivant directement l'évolution de celui-ci (augmentations conventionnelles et indexations). Comme convenu à l'article 19, §7 de la convention collective de travail du 15 mars 2012 (A.R. 23 avril 2013 – M.B. 25 juin 2013) relative à la durée et à l'humanisation du travail, cette prime est doublée à partir du 7ème jour férié presté.

Pour le calcul de cette prime, la journée commence à 00.00 heure et termine à 24.00 heures.

Outre les jours fériés légaux, sont considérés comme jours fériés les jours de fête communautaire :

11 juillet : pour la Communauté flamande
27 septembre : pour la Communauté française
15 novembre : pour la Communauté germanophone

§ 6 . Prime de samedi.
Depuis le 1er mars 2011, il est accordé à toutes les catégories d'employés pour toutes les heures de présence une prime pour les prestations de samedi (de oohoo à 24hoo) équivalente à 15% du salaire de la catégorie SB des ouvriers."

§ 7. Prime forfaitaire

Chaque année, avec le traitement de décembre, une prime forfaitaire est octroyée à tous les employés administratifs et opérationnels. Le montant de cette prime est octroyé au personnel occupé à temps plein et au prorata, au personnel occupé à temps partiel. Il sera tenu compte également du nombre de mois entiers de prestation en cours d'année et des jours légalement assimilés.

(van 00.00 tot 24.00 uur). Sinds 1 januari 2008 is deze premie gelijk aan 20 pct. van het SB loon van de arbeiders en volgt daarmee direct de evolutie van het SB loon (conventionele verhogingen en indexeringen).

§ 5. Premie voor wettelijke feestdagen

Een bijzondere premie wordt toegekend tijdens de 11 feestdagen. Sinds 1 januari 2008 is deze premie gelijk aan 30 pct. van het SB loon van de arbeiders en volgt daarmee direct de evolutie van het SB loon (conventionele verhogingen en indexeringen). Zoals bepaald in artikel 19, §7 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 maart 2012 (K.B. van 23 april 2013 – B.S. 25 juni 2013) aangaande de arbeidsduur en de humanisering van de arbeid, verdubbelt deze premie vanaf de 7de gewerkte feestdag.

Voor de berekening van deze premie, begint de dag om 00.00 uur en eindigt om 24.00u.

Behalve de wettelijke feestdagen worden ook de communautaire feestdagen als feestdagen beschouwd :
11 juli : van de Vlaamse Gemeenschap
27 september : van de Franse Gemeenschap
15 november : van de Duitse Gemeenschap

§ 6. Zaterdagpremie
Sinds 1 maart 2011, wordt aan alle categoriën van bedienden en voor alle aanwezigheidsuren een premie togekend voor prestaties op zaterdag (van oouoo tot 24u00) dat gelijk is aan 15% van het loon van de categorie SB – arbeiders.

§ 7. Forfaitaire premie

Ieder jaar wordt bij de loonuitbetaling van december aan alle administratieve en operationele bedienden een forfaitaire premie toegekend. Het bedrag ervan wordt toegekend aan het voltijds tewerkgestelde personeel en, verhoudingsgewijs, aan het deeltijds tewerkgestelde personeel. Er wordt eveneens rekening gehouden met het aantal volledige maanden arbeidsprestaties in de loop van het jaar en met de wettelijk gelijkgestelde dagen.

Depuis le 1er juillet 2017, cette prime s'élève à 163,36 EUR.

Cette prime est indexée conformément au système prévu pour les barèmes.

§ 8. Transporteurs de fonds

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

En outre depuis le 1er août 2001 il est accordé à tous les transporteurs de valeurs une prime par heure de prestation effective. Depuis le 1er janvier 2014, cette prime est indexée de la même manière que le salaire. Au 1er juillet 2017, cette prime s'élève à 0,1040 EUR.

Il est également prévu le paiement de 1/2 heure de repos par 4 heures effectivement prestées.

Depuis le 1er juillet 2003, un système de cinq jours généralisé sur base de la réglementation ONSS est introduit pour les transporteurs de fonds.

Il est à noter que l'heure de repos prise par un travailleur, par exemple dans une banque, pour prendre son repas, n'est pas considérée comme effectivement prestée et n'est donc pas payée.

La situation des employés travaillant dans certains services tel que le C.I.T., reste particulière à certaines entreprises; en aucun cas, elle n'engendrera des obligations quelconques pour l'ensemble du secteur.
A titre indicatif, l'annexe reprend le barème des transporteurs de fonds employés.

§ 9. Ancienneté

a) Prime

Sinds 1 juli 2017, bedraagt deze premie 163,36 EUR.

Deze premie zal worden geïndexeerd conform het systeem voorzien voor de loonschalen.

§ 8. C.I.T.-chauffeur en/of -begeleider

De bedienden die prestaties uitvoeren als chauffeur of begeleider bij de C.I.T. worden gelijkgesteld met de operationele bedienden en genieten bijgevolg van dezelfde premies en voordelen.

Bovendien wordt aan alle waardevervoerders sinds 1 augustus 2001 een premie per effectief gepresteerd uur toegekend. Sinds 1 januari 2014 wordt deze premie geïndexeerd, zoals het loon. Op 1 juli 2017 bedraagt deze premie 0,1040 EUR.

De betaling van een 1/2 uur rust per effectieve prestatie van 4 uren wordt eveneens voorzien.

Sinds 1 juli 2003, is een systeem van gegeneraliseerde vijfdagenweek op basis van de RSZ reglementering voor de waardevervoerders ingevoerd.

Er dient genoteerd te worden dat het rustuur dat door de werknemer wordt genomen, bv. in een bank, om zijn maaltijd te genieten, niet wordt beschouwd als zijnde effectief gepresteerd en dus niet wordt betaald.

De situatie van bedienden die in zekere diensten tewerkgesteld zijn, zoals de C.I.T., blijft eigen aan sommige firma's; in geen enkel geval zal zij enigerlei verplichtingen meebrengen voor het geheel van de sector.
Ten titel van inlichting: bijlage bevat de loonschaal van de waardevervoerders.

§ 9. Anciënniteit

a) Premie

Il est accordé une prime d'ancienneté non récurrente dans le mois d'anniversaire d'entrée en service. Depuis le 1er janvier 2001, le montant s'élève à 99,16 EUR après 5 ans, à 198,31 EUR après 10 ans, à 247,89 EUR après 15 ans, à 371,84 EUR après 20 ans, à 495,79 EUR après 25 ans et à 619,73 EUR après 30 ans de service dans l'entreprise sans préjudice aux situations plus favorables existantes.

Cette disposition n'est pas cumulative et ne concerne pas le personnel qui reçoit déjà un avantage équivalent.

b) Congés

Il est accordé :

- un jour de congé d'ancienneté payé après 5 ans d'ancienneté,
- deux jours de congé d'ancienneté payés après 10 ans d'ancienneté,
- trois jours de congé d'ancienneté payés après 15 ans d'ancienneté.,
- quatre jours de congé d'ancienneté payés après 20 ans d'ancienneté
- cinq jours de congé d'ancienneté payés après 25 ans d'ancienneté
- six jours de congé d'ancienneté payés après 30 ans d'ancienneté

Depuis le 1er janvier 2012, l'ancienneté se calcule au niveau du secteur, et plus dans l'entreprise. Cette ancienneté doit être ininterrompue sauf en cas de licenciement collectif (auquel cas, une période immunisée d'un an sera d'application).

Ces jours de congé d'ancienneté supplémentaires sont récurrents et ne peuvent en principe être accolés aux jours de congés prévus pour les vacances annuelles.

Le droit à ces jours de congé supplémentaires est acquis à la date de l'anniversaire de l'entrée en service dans le secteur.

Sans préjudice aux dispositions citées ci-avant, tous les congés supplémentaires aux vacances annuelles doivent être pris dans l'année en cours.

Er wordt een niet-recurrente anciënniteitspremie toegekend, in de maand van de verjaardag van de indiensttreding. Sinds1 januari 2001 bedraagt deze premie 99,16 EUR na 5 jaar, 198,31 EUR na 10 jaar, 247,89 EUR na 15 jaar, 371,84 EUR na 20 jaar, 495,79 EUR na 25 jaar en 619,73 EUR na 30 jaar dienst in de onderneming, onverminderd voordeliger bestaande situaties.

Deze bepaling is niet cumuleerbaar en betreft niet het personeel dat reeds een gelijkwaardig voordeel geniet.

b) Verlof

Worden toegekend:

- één betaalde anciënniteitsverlofdag na 5 jaar anciënniteit ,
- twee betaalde anciënniteitsverlofdagen na 10 jaar anciënniteit,
- drie betaalde anciënniteitsverlofdagen na 15 jaar anciënniteit.
- vier betaalde anciënniteitsverlofdagen na 20 jaar anciënniteit ,
- vijf betaalde anciënniteitsverlofdagen na 25 jaar anciënniteit,
- zes betaalde anciënniteitsverlofdagen na 30 jaar anciënniteit.

Sinds 01/01/2012wordt de anciënniteit berekend op basis van de sector, en niet meer op basis van de onderneming. Deze anciënniteit moet ononderbroken zijn, behalve in het geval van collectief ontslag (in dit geval zal een geïmmuniseerde periode van 1 jaar worden toegepast).

Deze bijkomende anciënniteitsverlofdagen zijn recurrent en mogen in principe niet genomen worden aansluitend op de verlofdagen voorzien voor het jaarlijks verlof.

Het recht op deze bijkomende verlofdagen gaat in op de datum van de verjaardag van de indiensttreding in de sector.

Zonder afbreuk van de voornoemde bepalingen, dienen al de bijkomende verlofdagen te worden genomen binnen het lopende jaar.

§ 10. Prime de fin d'année « fin d'année

Une prime de fin d'année, équivalente à un 13ème mois complet, est payée dans le courant du mois de décembre de chaque année, avant les fêtes de ~~Noël~~, aux employés, au prorata des mois effectivement prestés dans l'année en cours, ainsi que des jours légalement assimilés. Le demi-mois est pris en compte dans le calcul, au prorata.

Hormis le cas de faute grave, l'employé qui quitte l'entreprise au cours de l'année, volontairement ou suite à un licenciement du fait de l'employeur, a également droit à une prime calculée au prorata des mois qu'il aura prestés dans l'année en cours; le demi-mois est pris en compte dans le calcul, au prorata.

§ 11. Prime syndicale

Le montant de la prime syndicale est fixé à 135 EUR. Conformément à l'accord sectoriel 2017-2018, il sera porté à 145 EUR dès que le plafond d'exonération sera augmenté.

La période de référence est fixée du 1er octobre au 30 septembre.

§ 12. En janvier 2018, l'employeur octroiera une seule fois un éco-chèque d'un valeur de 100 EUR à chaque employé à plein temps ayant été occupé pendant la période de référence fixée entre le 1er janvier 2017 et le 30 juin 2017. Cet éco-chèque doit être accordé au prorata

- pour les employés à temps partiel ;
- pour les employés n'ayant pas été occupés pendant toute la période de référence.

§ 13. Toutes les primes sont cumulables.

SECTION III. DIVERS

Art. 9 – § 1. Depuis le 1er octobre 2011, pour les employés opérationnels qui sont occupés à temps plein, le jour férié est rémunéré à concurrence de 7,4h à un salaire moyen (tel que défini dans la CCT relative à la durée et à l'humanisation du travail). Pour les employés opérationnels à temps partiel, il est payé au

§ 10. Eindejaarspremie

Een eindejaarspremie, gelijk aan een volledige 13de maand, wordt in de loop van de maand december van elk jaar en vóór de eindejaarsfeesten, betaald aan de bedienden, volgens een pro rata van het aantal gepresteerde maanden van het lopende jaar, alsmede van de wettelijke gelijkgestelde dagen. De halve maand wordt pro rata in aanmerking genomen.

Behoudens zwaarwichtige redenen, heeft de bediende, die in de loop van het jaar de onderneming verlaat ingevolge vrijwillig ontslag of een ontslag uit hoofde van de werkgever, eveneens recht op een premie berekend pro rata van het aantal gepresteerde maanden tijdens het lopende jaar; de halve maand wordt pro rata in aanmerking genomen.

§ 11. Syndicale premie

Het bedrag van de syndicale premie is bepaald op 135,- EUR. Overeenkomstig het sectoraal akkoord 2017-2018 zal deze verhoogd worden tot 145 EUR van zodra het vrijstellingsplafond zal worden verhoogd.

De referentieperiode loopt van 1 oktober tot 30 september.

§ 12. In januari 2018 zal de werkgever eenmalig een ecocheque van 100 euro toekennen aan elke voltijdse bediende die tewerkgesteld was tijdens de refertepeiode van 1 januari 2017 tot 30 juni 2017. Deze ecocheque moet pro rata toegekend worden

- aan de deeltijdse bedienden;
- aan de bedienden die niet gedurende de hele referteperiode tewerkgesteld waren.

§ 13. Al deze premies zijn cumuleerbaar.

AFDELING III. VARIA

Art. 9 – § 1. Sinds 1 oktober 2011 wordt aan de operationele bedienden die voltijds tewerkgesteld zijn, de feestdag uitbetaald naar rato van 7,4 uur aan een gemiddelde loon (zoals bepaald in de cao over de arbeidsduur en de humanisering van de arbeid). Voor de deeltijdse operationele bedienden gebeurt de

prorata de leur régime de travail.

§ 2. Pour les employés qui sont occupés à temps plein, le congé d'ancienneté est rémunéré à un salaire moyen à concurrence de 7,4h dans un régime de 5 jours/semaine et de 6,17h dans un régime de 6 jours par semaine. Pour les employés à temps partiel, il est payé au prorata de leur régime de travail.

§ 3. Pour les employés occupés à temps plein, le petit chômage est rémunéré à un salaire moyen à concurrence de 7,4h dans un régime de 5 jours/semaine et de 6,17h dans un régime de 6 jours par semaine. Pour les employés à temps partiel, il est payé au prorata de leur régime de travail.

Par salaire moyen, on entend le salaire tel que défini dans la CCT sur la durée et l'humanisation du travail.

Chapitre IV : Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation

Art. 10 - § 1er. Les salaires horaires et mensuels minimums fixés aux articles 2 et 6 et les salaires effectivement payés sont rattachés à l'indice des prix à la consommation, établi mensuellement par le Service public fédéral Economie, PME, Classes moyennes et Energie et publié au Moniteur belge.

§ 2. Les salaires payés depuis le 1er juillet 2017 correspondent à l'indice-pivot 103,04 (base 2013).

§ 3. Chaque fois que l'indice lissé (=moyenne des indices santé des 4 derniers mois) atteint l'un des indices-pivots, les salaires, rattachés à l'indice-pivot 103,04 sont calculés à nouveau en les affectant du coefficient 1,02n, "n" représentant le rang de l'indice-pivot atteint.

Par indices-pivots, il faut entendre les nombres appartenant à une série dont le premier est 103,04 et dont chacun des suivants est obtenu en multipliant le précédent par 1,02.

uitbetaling naar rato van hun arbeidsregeling.

§ 2. Voor de bedienden die voltijds tewerkgesteld zijn, wordt het anciënniteitsverlof uitbetaald ten belope van 7,4 uur aan een gemiddeld loon in een regeling van 5 dagen/week en van 6,17 uur in regeling van 6 dagen/week. Voor de deeltijdse bedienden gebeurt de uitbetaling naar rato van hun arbeidsregeling;

d) Voor de bedienden die voltijds tewerkgesteld zijn, wordt het kort verzuim uitbetaald ten belope van 7,4 uur aan een gemiddeld loon in een regeling van 5 dagen/week en van 6,17 uur in een regeling van 6 dagen/week. Voor de deeltijdse bedienden gebeurt de uitbetaling naar rato van hun arbeidsregeling.

Onder gemiddeld loon wordt verstaan het loon zoals omschreven in de cao over de arbeidsduur en de humanisering van de arbeid.

Hoofdstuk IV : Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

Art. 10 - § 1. De minimum uur- en maandlonen die bepaald zijn in artikelen 2 en 6 en de werkelijk uitbetaalde lonen, worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen dat maandelijks wordt vastgesteld door het Federale Openbare Dienst Economie, KMO, Middenstand en Energie en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

§ 2. De lonen die vanaf 1 juli 2017 worden uitbetaald, stemmen overeen met het spilindexcijfer 103,04 (basis 2013).

§ 3. Telkens de afgevlakte indexcijfers (= 4 maandelijks gemiddelde van de gezondheidsindex) één van de spilindexcijfers overschrijdt, worden de lonen die gekoppeld zijn aan het spilindexcijfer 103,04 opnieuw berekend door er de coëfficiënt 1,02n op toe te passen, waarbij "n" de rang van het bereikte spilindexcijfer vertegenwoordigt.

Onder spilindexcijfers moet worden verstaan, de getallen die behoren tot een reeks waarvan het eerste 103,04 is en waarvan elk van de volgende wordt bekomen door het voorgaande te vermenigvuldigen met 1,02.

Les fractions d'un centième de point sont arrondies au centième de point supérieur ou négligées, selon qu'elles atteignent ou non 50 p.c. d'un centième.

§ 4. La modification des salaires est appliquée à partir du deuxième mois qui suit le mois au cours duquel l'indice atteint le chiffre qui justifie la modification.

§ 5. Le résultat des calculs de l'adaptation des salaires horaires à l'indice des prix à la consommation est arrondi au 4ème chiffre après la virgule supérieur ou inférieur selon que le cinquième chiffre après la virgule atteint ou non 5.

Le résultat des calculs de l'adaptation des salaires mensuels à l'indice des prix à la consommation est arrondi au 2ème chiffre après la virgule supérieur ou inférieur selon que le troisième chiffre après la virgule atteint ou non 5.

§ 6. S'il faut appliquer en même temps une augmentation des salaires comme suite à leur liaison à l'indice des prix à la consommation et une autre augmentation des salaires, l'adaptation résultant de la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation est appliquée avant l'adaptation des salaires selon l'augmentation prévue.

De breuken van één honderdste van een punt worden naar het hogere honderdste afgerond of verwaarloosd, naargelang zij al dan niet 50 pct. Van een honderdste bereiken.

§ 4. De lonen worden aangepast vanaf de tweede maand die volgt op de maand waarin het indexcijfer het cijfer bereikt dat een wijziging rechtvaardigt.

§ 5. Het resultaat van de berekeningen van de aanpassing van de uurlonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen wordt afgerond naar het hogere of het lagere vierde cijfer na de komma, naargelang het vijfde cijfer na de komma al dan niet 5 bereikt.

Het resultaat van de berekeningen van de aanpassing van de maandlonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen wordt afgerond naar het hogere of het lagere tweede cijfer na de komma, naargelang het derde cijfer na de komma al dan niet 5 bereikt.

§ 6. Wanneer terzelfder tijd een verhoging van de lonen die het gevolg is van de koppeling van deze lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen en een andere loonsverhoging moet worden toegepast, wordt de aanpassing die het gevolg is van de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen uitgevoerd vooraleer de lonen volgens de vastgestelde verhoging worden aangepast.

Chapitre V : Généralités

Art. 11 - § 1er. Si certaines des dispositions, reprises dans la présente convention collective de travail, sont déjà appliquées aux travailleurs, entièrement ou partiellement, par certains employeurs, il est convenu entre les parties signataires que ces derniers doivent octroyer uniquement la différence éventuelle entre ce qu'ils accordaient déjà et ce qui est prévu par la présente convention.

Tous les avantages supérieurs déjà octroyés restent acquis.

§ 2. Toutes les dispositions des conventions existantes qui ne sont pas modifiées par la présente convention restent d'application, plus particulièrement les dispositions concernant le transport des valeurs.

Hoofstuk V : Algemeenheden

Art. 11 - § 1. Indien sommige van de voordelen, opgenomen in deze collectieve arbeidsovereenkomst, reeds geheel of gedeeltelijk door bepaalde werkgevers worden toegepast op werknemers, wordt tussen de ondertekenende partijen overeengekomen dat deze werkgevers enkel het eventuele verschil tussen wat reeds werd toegekend en wat is bepaald in de huidige overeenkomst, moeten betalen.

Alle hogere voordelen die reeds worden toegekend blijven verworven.

§ 2. Alle bepalingen van de bestaande overeenkomsten die niet door deze conventie worden gewijzigd blijven van toepassing, meer in het bijzonder inzake waardetransport.

§ 3. Toutes les conventions plus favorables pour autant qu'elles ne soient pas en contradiction avec les dispositions générales des conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance restent d'application.

§ 3. Alle voordeliger overeenkomsten en voor zover ze niet strijdig zijn met de algemene bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten blijven van toepassing .

Chapitre VI : Dispositions finales

Hoofdstuk VI : Slotbepalingen

Art. 12 - § 1er. En cas de différend les parties s'engagent à faire d'abord appel à l'intervention du président de la commission paritaire qui peut réunir le bureau de conciliation afin de proposer une solution aux parties concernées.

Art. 12 - § 1. In geval van betwisting zijn partijen akkoord om uitsluitend een beroep te doen op de voorzitter van het paritair comité die een verzoeningsbureau kan samenstellen en een oplossing kan voorstellen aan betrokken partijen.

§ 2. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing vanaf 1 juli 2017 en is gesloten voor onbepaalde duur.

§ 3. Elle remplace la convention collective de travail du 30 mars 2016 (n° d'enr. ~~127179~~ 133133) concernant les salaires, primes, indemnités et indexation.

§ 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 maart 2016 (~~127179~~ 133133) met betrekking tot lonen, premies, diverse vergoedingen en indexering

§ 4. A partir du 1er juillet 2018, elle pourra être dénoncée par l'une des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.

§ 4. Vanaf 1 juli 2018 kan zij worden opgezegd door een van de ondertekenende partijen, met een opzeggingstermijn van drie maanden, bij ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten.

ANNEXE I. LOONSCHALEN ARBEIDERS – BAREMES OUVRIERS

KLASSE CLASSE		AGENT	GEDURENDE 3 MAANDEN of 100 DAGEN PENDANT 3 MOIS OU 100 JOURS	LOON NA 3 MAANDEN SALAIRE APRES 3 MOIS
S	SB	Statische Agent (basiscategorie) Agent statique (catégorie de base)	13,4663	14,1750
	SQ	Statische Agent (gekwalificeerd) Agent statique (qualifié)	13,6282	14,3455
	SE	Statische Agent (expert) Agent statique (expert)	13,7902	14,5160
	SEL	Statische Agent (expert talen) Agent statique (expert langues)	13,9521	14,6864
	SBG	Statische Agent (bodyguard) Agent statique (bodyguard)	14,6055	15,3742
	SMB	Statische Agent (militaire basis) Agent statique (base militaire)	n.a.	17,1736
	SMBP	Portier (militaire basis = SMB + 0,0496 EUR/h) Portier (base militaire = SMB + 0,0496 EUR/h)	n.a.	17,2232
MBB	MBB	Brigadier (militaire basis = SMB + 0,0744 EUR/h) Brigadier (base militaire = SMB + 0,0744 EUR/h)	n.a.	17,2480
M	M1	Mobiele Agent (patrouille) Agent mobile (patrouille)	13,7902	14,5160
	M2	Mobiele Agent (IAA en chauffeur VIP) Agent mobile (IAA et chauffeur VIP)	13,9521	14,6864
TFA	TR	Waardetransporteur/agent ATM Transporteur de fonds / agent ATM	16,1017	16,9491
	PRVA	Medewerker vault /processing Collaborateur vault /processing	14,6158	15,3851
BI	BI	Brigadier/instructeur	14,6055	15,3742
TM	TM	Vervoerder van munitie Transporteur de munition	16,3149	17,1736
8A		Agent belast met de begeleiding van uitzonderlijk vervoer / Agent chargé de l'accompagnement de véhicules exceptionnels	11,2174	11,8078
G	G	Vakman Homme de métier	13,4663	14,1750

ANNEXE II. LOONSCHALEN ADMINISTRATIEF PERSONEEL - BAREMES PERSONNEL ADMINISTRATIF

An-nées d'exp. Jaren erva-ring	Cat. 1		Cat. 2		Cat. 3		Cat. 4	
	STAT	TF/WT	STAT	TF/WT	STAT	TF/WT	STAT	TF/WT
0	2.165,72	2.305,08	2.376,60	2.515,94	2.525,10	2.664,46	2.680,27	2.819,62
1	2.165,72	2.305,08	2.376,60	2.515,94	2.525,10	2.664,46	2.680,27	2.819,62
2	2.165,72	2.305,08	2.376,60	2.515,94	2.525,10	2.664,46	2.680,27	2.819,62
3	2.165,72	2.305,08	2.376,60	2.515,94	2.525,10	2.664,46	2.680,27	2.819,62
4	2.165,72	2.305,08	2.376,60	2.515,94	2.525,10	2.664,46	2.680,27	2.819,62
5	2.165,72	2.305,08	2.376,60	2.515,94	2.525,10	2.664,46	2.680,27	2.819,62
6	2.165,72	2.305,08	2.376,60	2.515,94	2.525,10	2.664,46	2.680,27	2.819,62
7	2.165,72	2.305,08	2.376,60	2.515,94	2.525,10	2.664,46	2.680,27	2.819,62
8	2.165,72	2.305,08	2.376,60	2.515,94	2.525,10	2.664,46	2.680,27	2.819,62
9	2.165,72	2.305,08	2.376,60	2.515,94	2.525,10	2.664,46	2.680,27	2.819,62
10	2.165,72	2.305,08	2.376,60	2.515,94	2.525,10	2.664,46	2.680,27	2.819,62
11	2.165,72	2.305,08	2.376,60	2.515,94	2.525,10	2.664,46	2.680,27	2.819,62
12	2.165,72	2.305,08	2.376,60	2.515,94	2.525,10	2.664,46	2.680,27	2.819,62
13	2.176,92	2.316,25	2.398,65	2.537,98	2.554,99	2.694,33	2.732,71	2.872,05
14	2.189,18	2.328,53	2.421,24	2.560,59	2.586,49	2.725,85	2.778,14	2.917,46
15	2.200,18	2.339,52	2.445,17	2.584,52	2.620,02	2.759,36	2.825,16	2.964,50
16	2.203,57	2.342,89	2.463,74	2.603,07	2.638,62	2.777,96	2.847,46	2.986,81
17	2.203,57	2.342,89	2.463,74	2.603,07	2.659,49	2.798,81	2.883,29	3.022,62
18	2.213,07	2.352,40	2.483,20	2.622,53	2.684,56	2.823,89	2.924,22	3.063,56
19	2.213,07	2.352,40	2.483,20	2.622,53	2.684,56	2.823,89	2.955,26	3.094,61
20	2.222,46	2.361,81	2.491,56	2.630,88	2.703,20	2.842,54	2.991,16	3.130,50
21	2.222,46	2.361,81	2.491,56	2.630,88	2.703,20	2.842,54	2.991,16	3.130,50
22	2.231,72	2.371,07	2.505,61	2.644,94	2.723,80	2.863,14	3.017,14	3.156,48
23	2.231,72	2.371,07	2.505,61	2.644,94	2.723,80	2.863,14	3.017,14	3.156,48
24	2.236,91	2.376,25	2.505,61	2.644,94	2.751,38	2.890,70	3.043,39	3.182,74
25	2.236,91	2.376,25	2.505,61	2.644,94	2.751,38	2.890,70	3.043,39	3.182,74
26	2.242,50	2.381,84	2.518,79	2.658,12	2.762,69	2.902,04	3.069,77	3.209,11
27	2.242,50	2.381,84	2.518,79	2.658,12	2.762,69	2.902,04	3.069,77	3.209,11
28	2.246,51	2.385,83	2.526,57	2.665,90	2.773,61	2.912,96	3.096,21	3.235,53
29	2.246,51	2.385,83	2.526,57	2.665,90	2.778,77	2.918,12	3.096,21	3.235,53
30	2.246,51	2.385,83	2.526,57	2.665,90	2.778,77	2.918,12	3.096,21	3.235,53
31	2.246,51	2.385,83	2.526,57	2.665,90	2.778,77	2.918,12	3.096,21	3.235,53
32	2.246,51	2.385,83	2.526,57	2.665,90	2.778,77	2.918,12	3.150,39	3.289,71
33	2.246,51	2.385,83	2.526,57	2.665,90	2.778,77	2.918,12	3.150,39	3.289,71
34	2.246,51	2.385,83	2.526,57	2.665,90	2.778,77	2.918,12	3.150,39	3.289,71

35	2.246,51	2.385,83	2.526,57	2.665,90	2.778,77	2.918,12	3.150,39	3.289,71
36	2.246,51	2.385,83	2.526,57	2.665,90	2.778,77	2.918,12	3.150,39	3.289,71
37	2.246,51	2.385,83	2.526,57	2.665,90	2.778,77	2.918,12	3.182,48	3.321,82

ANNEXE III. LOONSCHALEN OPERATIONEEL PERSONEEL – BAREMES PERSONNEL OPÉRATIONNEL

Années d'expérience - Jaren ervaring	Cat. OP1			Cat. OP2		Cat. OP3		Cat. OP4	
	STAT 1a	STAT 1b	TF/WT	STAT	TF/WT	STAT	TF/WT	STAT	TF/WT
0	2.285,67	2.376,60	2.515,94	2.339,15	2.478,50	2.558,36	2.697,68	2.886,42	3.025,74
1	2.285,67	2.376,60	2.515,94	2.339,15	2.478,50	2.558,36	2.697,68	2.886,42	3.025,74
2	2.285,67	2.376,60	2.515,94	2.339,15	2.478,50	2.558,36	2.697,68	2.886,42	3.025,74
3	2.285,67	2.376,60	2.515,94	2.339,15	2.478,50	2.558,36	2.697,68	2.886,42	3.025,74
4	2.285,67	2.376,60	2.515,94	2.339,15	2.478,50	2.558,36	2.697,68	2.886,42	3.025,74
5	2.285,67	2.376,60	2.515,94	2.339,15	2.478,50	2.558,36	2.697,68	2.886,42	3.025,74
6	2.285,67	2.376,60	2.515,94	2.339,15	2.478,50	2.558,36	2.697,68	2.886,42	3.025,74
7	2.285,67	2.376,60	2.515,94	2.339,15	2.478,50	2.558,36	2.697,68	2.886,42	3.025,74
8	2.285,67	2.376,60	2.515,94	2.339,15	2.478,50	2.558,36	2.697,68	2.886,42	3.025,74
9	2.285,67	2.376,60	2.515,94	2.339,15	2.478,50	2.558,36	2.697,68	2.886,42	3.025,74
10	2.285,67	2.376,60	2.515,94	2.339,15	2.478,50	2.558,36	2.697,68	2.886,42	3.025,74
11	2.285,67	2.376,60	2.515,94	2.339,15	2.478,50	2.558,36	2.697,68	2.886,42	3.025,74
12	2.285,67	2.376,60	2.515,94	2.339,15	2.478,50	2.558,36	2.697,68	2.886,42	3.025,74
13	2.302,54	2.398,65	2.537,98	2.339,15	2.478,50	2.558,36	2.697,68	2.886,42	3.025,74
14	2.320,17	2.421,24	2.560,59	2.401,11	2.540,44	2.630,91	2.770,24	2.886,42	3.025,74
15	2.338,00	2.445,17	2.584,52	2.401,11	2.540,44	2.630,91	2.770,24	2.886,42	3.025,74
16	2.349,17	2.463,74	2.603,07	2.463,12	2.602,46	2.703,33	2.842,67	2.886,42	3.025,74
17	2.350,99	2.463,74	2.603,07	2.493,94	2.633,29	2.739,56	2.878,89	2.886,42	3.025,74
18	2.358,79	2.483,20	2.622,53	2.503,89	2.643,24	2.751,64	2.890,98	2.932,05	3.071,38
19	2.363,79	2.483,20	2.622,53	2.503,89	2.643,24	2.751,64	2.890,98	2.932,05	3.071,38
20	2.373,43	2.491,56	2.630,88	2.523,67	2.662,99	2.775,75	2.915,11	3.023,24	3.162,58
21	2.378,39	2.491,56	2.630,88	2.523,67	2.662,99	2.775,75	2.915,11	3.023,24	3.162,58
22	2.388,00	2.505,61	2.644,94	2.543,54	2.682,88	2.799,75	2.939,08	3.114,50	3.253,84
23	2.391,74	2.505,61	2.644,94	2.543,54	2.682,88	2.799,75	2.939,08	3.114,50	3.253,84
24	2.398,17	2.505,61	2.644,94	2.558,91	2.698,25	2.818,49	2.957,84	3.143,58	3.282,92
25	2.402,07	2.505,61	2.644,94	2.558,91	2.698,25	2.818,49	2.957,84	3.143,58	3.282,92
26	2.408,68	2.518,79	2.658,12	2.574,44	2.713,79	2.837,44	2.976,78	3.172,57	3.311,90
27	2.412,46	2.518,79	2.658,12	2.582,13	2.721,48	2.846,79	2.986,12	3.187,04	3.326,37
28	2.417,57	2.526,57	2.665,90	2.588,26	2.727,59	2.854,48	2.993,82	3.195,96	3.335,31
29	2.420,73	2.526,57	2.665,90	2.588,26	2.727,59	2.854,48	2.993,82	3.195,96	3.335,31
30	2.423,89	2.526,57	2.665,90	2.600,59	2.739,91	2.869,73	3.009,07	3.213,89	3.353,22
31	2.426,99	2.526,57	2.665,90	2.600,59	2.739,91	2.869,73	3.009,07	3.213,89	3.353,22
32	2.430,16	2.526,57	2.665,90	2.612,98	2.752,32	2.885,03	3.024,38	3.231,79	3.371,13
33	2.430,16	2.526,57	2.665,90	2.612,98	2.752,32	2.885,03	3.024,38	3.231,79	3.371,13
34	2.433,24	2.526,57	2.665,90	2.619,94	2.759,27	2.891,39	3.030,73	3.240,53	3.379,85
35	2.433,24	2.526,57	2.665,90	2.619,94	2.759,27	2.891,39	3.030,73	3.240,53	3.379,85
36	2.436,74	2.526,57	2.665,90	2.626,91	2.766,26	2.897,83	3.037,18	3.249,13	3.388,47
37	2.438,45	2.526,57	2.665,90	2.630,36	2.769,71	2.900,94	3.040,27	3.253,58	3.392,92

CAO FORFAITAIRE MINIMUM A.R.A.B. VERGOEDING CIT

- Ingangsdatum: 01-01-2016
- CAO van onbepaalde duur

INHOUD

- A.R.A.B. vergoeding = terugbetaling kosten eigen aan de werkgever (Art. 2)
- A.R.A.B. vergoeding heeft oorsprong in mobiele karakter taken waardoor werkgever sanitaire voorzieningen niet kan voorzien (Art. 3)
- Per gepresteerd uur 0,3000 € netto (Art. 4)
- Berekeningswijze (Art. 5)

CCT INDEMNITE R.G.P.T. FORFAITAIRE MINIMUM CIT

- Date d'entrée en vigueur: 01-01-2016
- CCT à durée indéterminée

CONTENU

- L'indemnité R.G.P.T. = remboursement de frais propres à l'employeur (Art. 2)
- L'indemnité R.G.P.T. trouve son origine dans le caractère mobile des tâches (Art. 3)
- L'indemnité est portée à 0,3000 € net (Art. 4)
- Mode de calcul (Art. 5)

Neerlegging-Dépôt: 01/04/2016
Regist.-Enregistr.: 06/06/2016
N°: 133126/CO/317

Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance

Convention collective de travail du 30 mars 2016

INDEMNITE R.G.P.T. FORFAITAIRE MINIMUM CIT

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.

On entend par travailleurs : les employés et les employées ainsi que les ouvriers et les ouvrières exerçant la profession de transporteur de fonds (personnel roulant), tels que définie dans les conventions collectives de travail de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance concernant la classification des professions.

Art. 2. L'indemnité R.G.P.T. est accordée à titre de remboursement des frais occasionnés par le personnel en dehors du siège de l'entreprise de gardiennage, tel que défini dans le règlement de travail, mais qui sont propres à l'entreprise. L'indemnité R.G.P.T. doit être considérée comme remboursement de « frais propres à l'employeur ».

Art. 3. L'indemnité visée à l'article 2 trouve son origine dans les dispositions du R.G.P.T. qui s'appliquent aux travailleurs sédentaires (Titre II, chapitre II, section II du Règlement Général pour la Protection du Travail).

Le caractère mobile du transport de fonds empêche, dans tous les cas, les entreprises de gardiennage d'assurer un certain nombre d'équipements sanitaires (tels que par exemple les lavoirs, les réfectoires, les toilettes, les boissons, etc.). Il y a dès lors nécessité de recourir aux installations privées existantes.

Art. 4. Par heure prestée une indemnité R.G.P.T. de 0,3000 EUR net est octroyée aux travailleurs.

Art. 5. Mode de calcul :

Chaque heure effectivement prestée donne droit à l'indemnité mentionnée à l'article 4.

Cette indemnité est payée mensuellement sur base du

Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten

Collectieve arbeidsovereenkomst 30 maart 2016

FORFAITAIRE MINIMUM A.R.A.B. VERGOEDING CIT

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten.

Onder werknemers wordt verstaan: zowel de mannelijke als de vrouwelijke arbeiders en bedienden, die de functie van waardevervoerder (rijdend personeel) uitoefenen, zoals gedefinieerd in de collectieve arbeidsovereenkomsten van het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten betreffende de beroepenclassificatie.

Art. 2. De A.R.A.B.-vergoeding wordt toegekend als terugbetaling van kosten die door het personeel worden gedaan, buiten de zetel van de bewakingsonderneming vermeld in het arbeids-reglement, maar die eigen zijn aan de onderneming. De A.R.A.B.-vergoeding dient beschouwd te worden als terugbetaling van "kosten eigen aan de werkgever".

Art. 3. De in artikel 2 bedoelde vergoeding vindt haar oorsprong in de A.R.A.B.-voorzieningen die van toepassing zijn voor de sedentaire werknemers (Titel II, Hoofdstuk II, Afdeling II van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming).

Het mobiele karakter van het waardetransport maakt het in ieder geval onmogelijk voor de bewakingsonderneming om te zorgen voor een aantal sanitaire voorzieningen (zoals bijvoorbeeld wasplaatsen, refters, toiletten, dranken, enz.). Er dient derhalve noodgedwongen beroep gedaan te worden op de bestaande privé-accommodaties.

Art. 4. Per gepresteerd uur wordt aan de werknemers een A.R.A.B.-vergoeding toegekend van 0,3000 EUR netto.

Art. 5. Berekeningswijze:

Elk effectief gepresteerd uur geeft recht op de vergoeding vermeld in artikel 4.

Deze vergoeding wordt maandelijks betaald op basis

calcul suivant : nombre d'heures prestées pendant le mois concerné multiplié par 0,3000 EUR.

Sont assimilées à des heures effectivement prestées les heures syndicales internes et externes.

Art. 6. § 1. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2016.
Elle est conclue pour une durée indéterminée.

§ 2. Elle remplace la convention collective de travail du 11 octobre 2011 (106650 - A.R. 17 juin 2013 – M.B. 4 septembre 2013) relative à l'indemnité R.G.P.T. forfaitaire minimum

§ 3. Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes.
Cette dénonciation doit être faite au moins 3 mois à l'avance par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance, qui en avisera sans délai les parties concernées. Le délai de trois mois prend cours à la date d'envoi de la lettre recommandée précitée.

van de volgende berekeningswijze: aantal gepresteerde uren in betrokken maand vermenigvuldigd met 0,3000 EUR.

Worden gelijkgesteld met effectieve gepresteerde uren de interne en externe syndicale uren.

Art. 6. § 1.Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2016.
Zij is gesloten voor onbepaalde duur.

§ 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 oktober 2011 (106650 - K.B. 17 juni 2013- – B.S. 4 september 2013) met betrekking tot de forfaitaire minimum ARAB vergoeding.

§ 3. Zij kan door elk van de contracterende partijen worden opgezegd.
Deze opzegging moet minstens drie maanden op voorhand geschieden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten, die er zonder verwijl de betrokken partijen van in kennis zal stellen. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum van verzending van bovengenoemd aangetekend schrijven.

CAO FORFAITAIRE MINIMUM A.R.A.B. VERGOEDING 8ste ACTIVITEIT

- Ingangsdatum: 01-01-2016
- CAO van onbepaalde duur

INHOUD

- A.R.A.B. vergoeding = terugbetaling kosten eigen aan de werkgever (Art. 2)
- A.R.A.B. vergoeding heeft oorsprong in mobiele karakter taken waardoor werkgever sanitaire voorzieningen niet kan voorzien (Art. 3)
- Per gepresteerd uur 1,3319 € netto (Art. 4)
- Berekeningswijze (Art. 5)

CCT INDEMNITE R.G.P.T. FORFAITAIRE MINIMUM 8ème ACTIVITE

- Date d'entrée en vigueur: 01-01-2016
- CCT à durée indéterminée

CONTENU

- L'indemnité R.G.P.T. = remboursement de frais propres à l'employeur (Art. 2)
- L'indemnité R.G.P.T. trouve son origine dans le caractère mobile des tâches (Art. 3)
- L'indemnité est portée à 1,3319 € net (Art. 4)
- Mode de calcul (Art. 5)

Neerlegging-Dépôt: 01/04/2016
Regist.-Enregistr.: 06/06/2016
N°: 133127/CO/317

Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance

Convention collective de travail du 30 mars 2016

INDEMNITE R.G.P.T. FORFAITAIRE MINIMUM 8ème activité

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, et aux ouvriers et employés opérationnels actifs dans l'accompagnement de transport exceptionnel au sein des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.

On entend par « ouvriers et employés opérationnels »: les ouvriers et les ouvrières, les employés opérationnels et les employées opérationnelles exerçant une activité d'accompagnement de transport exceptionnel, tels que définis dans la convention collective de travail de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance concernant la classification des professions.

Art. 2. L'indemnité R.G.P.T. est accordée à titre de remboursement des frais occasionnés par le personnel en dehors du siège de l'entreprise de gardiennage, tel que défini dans le règlement de travail, mais qui sont propres à l'entreprise. L'indemnité R.G.P.T. doit être considérée comme remboursement de « frais propres à l'employeur ».

Art. 3. L'indemnité visée à l'article 2 trouve son origine dans les dispositions du R.G.P.T. qui s'appliquent aux travailleurs sédentaires (Titre II, chapitre II, section II du Règlement Général pour la Protection du Travail).

Le caractère mobile des activités liées à l'accompagnement de transport exceptionnel empêche, dans tous les cas, les entreprises actives dans ce secteur d'assurer un certain nombre d'équipements sanitaires (tels que par exemple les lavoirs, les réfectoires, les toilettes, les boissons, etc.). Il y a dès lors nécessité de recourir aux installations privées existantes.

Art. 4. Par heure prestée une indemnité R.G.P.T. de 1,2785 EUR net est octroyée aux travailleurs.

A partir du 1er juillet 2016, cette indemnité est portée à 1,3319EUR.

Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 maart 2016

FORFAITAIRE MINIMUM A.R.A.B. VERGOEDING 8ste activiteit

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, en op de arbeiders en operationele bedienden die instaan voor de begeleiding van uitzonderlijk vervoer in ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten.

Onder "arbeiders en operationele bedienden" wordt verstaan: de arbeiders en arbeidsters en de mannelijke en vrouwelijke operationele bedienden die een begeleidingstaak van een uitzonderlijk vervoer uitvoeren, zoals gedefinieerd in de collectieve arbeidsovereenkomst voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten aangaande de beroepenclassificatie.

Art. 2. De A.R.A.B. vergoeding wordt toegekend als terugbetaling van kosten die door het personeel worden gedaan, buiten de zetel van de bewakingsonderneming vermeld in het arbeidsreglement, maar die eigen zijn aan de onderneming. De A.R.A.B. vergoeding dient beschouwd te worden als terugbetaling van « kosten eigen aan de werkgever ».

Art. 3. De in artikel 2 bedoelde vergoeding vindt haar oorsprong in de A.R.A.B. voorzieningen die van toepassing zijn voor de sedentaire werknemers (Titel II, Hoofdstuk II, Afdeling II van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming).

Het mobiele karakter van taken verbonden aan de begeleiding van uitzonderlijk vervoer, maakt het in ieder geval onmogelijk voor de bewakingsonderneming om te zorgen voor een aantal sanitaire voorzieningen (zoals bijvoorbeeld wasplaatsen, refters, toiletten, dranken enz.). Er dient derhalve noodgedwongen beroep gedaan te worden op de bestaande privé installaties.

Art. 4. Per gepresteerd uur wordt aan de werknemers een A.R.A.B.-vergoeding toegekend van 1,2785 EUR netto.

Vanaf 1 juli 2016 zal deze vergoeding op 1,3319 EUR gebracht worden.

Art. 5. Mode de calcul :

Chaque heure effectivement prestée donne droit à l'indemnité mentionnée à l'article 4.

Cette indemnité est payée mensuellement sur base du calcul suivant : nombre d'heures de service pendant le mois concerné multiplié par 1,2785 EUR (ou par 1,3319 EUR à partir du 1er juillet 2016).

Sont assimilées à des heures de service les heures syndicales internes et externes.

Art. 6. § 1. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2016.
Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle remplace la convention collective de travail du 12 décembre 2013 (119472 - A.R. 31 août 2014 – M.B. 28 novembre 2014) relative à l'indemnité RGPT forfaitaire minimum (8ème activité).

§ 2. Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes.
Cette dénonciation doit être faite au moins 3 mois à l'avance par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance, qui en avisera sans délai les parties concernées. Le délai de trois mois prend cours à la date d'envoi de la lettre recommandée précitée.

Art. 5. Berekeningswijze :

Elk effectief gepresteerd uur geeft recht op de vergoeding vermeld in artikel 4.

Deze vergoeding wordt maandelijks betaald op basis van de volgende berekeningswijze: aantal uren diensttijd in betrokken maand vermenigvuldigd met 1,2785 EUR (of met 1,3319 EUR vanaf 1 juli 2016).

Worden gelijkgesteld met diensturen de interne en externe syndicale uren.

Art. 6. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2016.
Zij is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst 12 december 2013 (119472 - K.B. 31 augustus 2014 - B.S. 28 november 2014) betreffende de forfaitaire minimum ARAB vergoeding (8ste activiteit)..

§ 2. Zij kan door elk van de contracterende partijen worden opgezegd.
Deze opzegging moet minstens 3 maanden op voorhand geschieden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bewakings- en toezichtsdiensten, die er zonder verwijl de betrokken partijen van in kennis zal stellen. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum van verzending van bovengenoemd aangetekend schrijven.

CAO's TOEKENNING VAN MAALTIJDCHEQUES

- Ingangsdatum: 01-01-2016

INHOUD

Artikel 2

- Minimumwaarde, werkgevers- en werknemersbijdrage

Artikel 3: berekeningswijze

- effectief gepresteerde uren gedeeld door normale aantal arbeidsuren per dag

Artikel 4: toekenningsmodaliteiten

- overhandiging in één keer tijdens eerste 14 dagen in werkmaand

CCTs OCTROI DE CHEQUES-REPAS

- Date d'entrée en vigueur: 01-01-2016

CONTENU

Article 2

- Valeur minimum, intervention patronale, intervention de l'employé

Article 3 : Mode de calcul

- Nombre d'heures de travail divisé par nombre normal journalier d'heures de travail dans le secteur

Article 4 : modalités d'octroi

- Remis en une seule fois au cours des premiers quatorze jours de travail du mois

Neerlegging-Dépôt: 29/11/2016
Regist.-Enregistr.: 22/12/2016
N°: 136767/CO/317

Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance

Convention collective de travail du 17 novembre 2016

OCTROI DE CHEQUES-REPAS – TRANSPORT DE FONDS PERSONNEL ROULANT

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et employés actifs en tant que transporteur de fonds au sein des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.

On entend par "ouvriers et employés" : les employés et les employées ainsi que les ouvriers et les ouvrières exerçant la profession de transporteur de fonds (personnel roulant), telle que définie dans les conventions collectives de travail de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance concernant la classification des professions.

Art. 2. § 1. Il est octroyé depuis le 1er octobre 2011, conformément à la réglementation ONSS , un chèque-repas d'une valeur de 6,90 EUR en fonction du nombre d'heures effectives à prester à temps plein par jour avec une intervention patronale de 5,81 EUR et une intervention du travailleur minimum de 1,09 EUR.

§ 2. A partir du 1er juillet 2016, la valeur du chèque-repas est augmentée selon les mêmes modalités à 7,29 EUR, avec une intervention patronale de 6,20 EUR et une intervention du travailleur minimum de 1,09 EUR.

§ 3. Pour les entreprises dans lesquelles la contribution patronale dans le chèque-repas est supérieure à celle prévue au § 1, la contribution patronale déjà octroyée est augmentée de 0,39 EUR.

Si le montant ainsi obtenu dépasse l'intervention patronale maximale légale, la différence sera négociée au sein de l'entreprise sous forme d'un autre avantage au moins équivalent et récurrent. Cet avantage peut notamment consister en des éco-chèques, selon les modalités d'octroi prévues par la convention collective de travail 98 quater relative aux éco-chèques.

Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 november 2016

TOEKENNING VAN MAALTIJDCHEQUES – WAARDEVERVOER RIJDEND PERSONEEL

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders en bedienden actief als waardevervoerder van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de de bewakings- en/of toezichtsdiensten.

Onder "arbeiders en bedienden" wordt verstaan: zowel de mannelijke als de vrouwelijke arbeiders en bedienden, die de functie van waardevervoerder uitoefenen (rijdend personeel), zoals gedefiniëerd in de collectieve arbeidsovereenkomsten van het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten betreffende de beroepenclassificatie.

Art. 2. § 1. Overeenkomstig de RSZ-reglementering wordt vanaf 1 oktober 2011 een maaltijdcheque toegekend met een waarde van 6,90 EUR in functie van het voltijds effectief te presteren aantal uren per dag, met een tegemoetkoming van de werkgever van 5,81 EUR en een minimum tegemoetkoming van 1,09 EUR van de werknemer.

§ 2. Vanaf 1 juli 2016 wordt de waarde van de maaltijdcheque volgens dezelfde modaliteiten verhoogd tot 7,29 EUR, met een tegemoetkoming van de werkgever van 6,20 EUR en een minimum tegemoetkoming van 1,09 EUR van de werknemer.

§3. Voor de ondernemingen, binnen dewelke de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque hoger ligt dan dewelke voorzien in § 1, wordt de reeds toegekende werkgeversbijdrage verhoogd met 0,39 EUR.

Als het bedrag dat zo bekomen wordt de maximale wettelijke werkgeverstussenkomst overschrijdt, zal het verschil onderhandeld worden binnen de onderneming onder de vorm van een ander, minstens evenwaardig, terugkerend voordeel. Dit voordeel kan met name bestaan uit ecocheques volgens de in cao 98 quater 'ecocheques' voorziene toekenningsmodaliteiten

Art 3. Mode calcul
Pour déterminer le nombre de chèques-repas qui doivent être octroyés, le nombre d'heures de travail que le travailleur a effectivement fourni au cours du trimestre est divisé par le nombre normal journalier d'heures de travail dans l'entreprise. S'il résulte de cette opération un nombre décimal, il est arrondi à l'unité supérieure.

Les chèques repas sont uniquement octroyés pour les heures effectivement prestées.
Sont assimilées à des heures effectivement prestées : les heures syndicales internes et externes, ainsi que le congé-éducation conformément aux dispositions légales en la matière.

Le nombre maximal de chèques-repas à octroyer par trimestre est plafonné sur base du nombre maximal de jours ONSS dans ce trimestre.

Le nombre de chèques-repas pour les intérimaires sera calculé en divisant par le nombre normal journalier d'heures de travail dans l'entreprise le nombre d'heures sur base hebdomadaire. Le nombre sera arrondi à l'unité supérieure.

Art. 4. Pour les employés opérationnels qui sont exposés occasionnellement aux risques du transport de fonds, un accord sera pris au niveau de chaque entreprise.

Art. 5 La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2016.

Elle remplace la convention collective de travail du 30 mars 2016 (n° d'enr. 133128) relative à l'octroi de chèques-repas – transport de fonds personnel roulant.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes. Cette dénonciation doit être faite au moins trois mois à l'avance par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance, qui en avisera sans délai les parties concernées. Le délai de trois mois prend cours à la date d'envoi de la lettre recommandée précitée.

Art. 3. Berekeningswijze
Om het aantal maaltijdcheques te bepalen dat moet toegekend worden, wordt het aantal effectief gepresteerde uren van de werknemer tijdens het kwartaal gedeeld door het normale aantal arbeidsuren per dag in het bedrijf. Indien deze bewerking een decimaal getal oplevert, wordt het afgerond op de hogere eenheid.

De maaltijdcheques worden enkel toegekend voor effectief gepresteerde uren.
Worden gelijkgeseld met effectief gepresteerde uren: de interne en externe syndicale uren, alsook het educatief verlof overeenkomstig de wettelijke bepalingen ter zake.

Het maximum aantal toe te kennen maaltijdcheques per kwartaal wordt geplafoneerd volgens het maximale aantal RSZ-dagen in dat kwartaal.

Het aantal maaltijdcheques voor uitzendkrachten zal worden berekend door het aantal uren op weekbasis te delen door het normale aantal arbeidsuren per dag in het bedrijf. Het aantal zal worden afgerond naar de hogere eenheid.

Art. 4. Voor de operationele bedienden die occasioneel aan de risico's van het waardevervoer worden blootgesteld, zal op firmaniveau een regeling uitgewerkt worden.

Art. 5 Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2016.

Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst 30 maart 2016 (reg. nr. 133128) aangaande de toekenning van maaltijdcheques - waardevervoer rijdend personeel

Zij kan door elk van de contracterende partijen worden opgezegd. Deze opzegging moet minstens drie maanden op voorhand geschieden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten, die er zonder verwijl de betrokken partijen van in kennis zal stellen. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum van verzending van bovengenoemd aangetekend schrijven.

Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance

Convention collective de travail du 17 novembre 2016

OCTROI DE CHÈQUES-REPAS – TRANSPORT DE FONDS PERSONNEL NON-ROULANT

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.

On entend par "ouvriers et employés" : les employés et les employées ainsi que les ouvriers et les ouvrières actifs dans le segment du transport de fonds et chargés des tâches de traitement de fonds, encartouchage, encodage, supervision des opérations de caisse,... tel que défini dans la convention collective de travail du 12 décembre 2013, conclue au sein de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance, concernant la classification des professions (119470).

Art. 2. § 1. Il est octroyé à partir du 1er janvier 2016, conformément à la réglementation ONSS, un chèque-repas d'une valeur de 3,31 EUR en fonction du nombre d'heures effectives à prester à temps plein par jour avec une intervention patronale de 2,22 EUR et une intervention du travailleur minimum de 1,09 EUR.

§ 2. A partir du 1er juillet 2016, la valeur du chèque-repas est augmentée selon les mêmes modalités de 0,39 EUR (ce qui correspond à un chèque-repas d'une valeur de 3,70 EUR , avec une intervention patronale de 2,61 EUR et une intervention du travailleur minimum de 1,09 EUR).

§ 3. Pour les entreprises qui accordaient déjà à leurs travailleurs des titres-repas avant le 1er janvier 2016, ces titres-repas seront augmentés de :

- 2,22 EUR au 1er janvier 2016
- 0,39 EUR au 1er juillet 2016.

Si le montant ainsi obtenu dépasse l'intervention patronale maximale légale, la différence sera négociée au sein de l'entreprise sous forme d'un autre avantage au moins équivalent et récurrent. Cet avantage peut notamment consister en des éco-chèques, selon les modalités d'octroi prévues par la convention collective de travail 98 quater relative aux éco-chèques.

Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 november 2016

TOEKENNING VAN MAALTIJDCHEQUES – WAARDETRANSPORT NIET-RIJDEND PERSONEEL

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten.

Onder "arbeiders en bedienden" wordt verstaan: zowel de mannelijke als de vrouwelijke arbeiders en bedienden die werkzaam zijn in het waardevervoer en belast zijn met het verwerken van waarden, het incartoucheren, het coderen van gegevens, de supervisie van kasverrichtingen,..., zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 december 2013, die werd afgesloten in het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten betreffende de beroepenclassificatie (119470).

Art. 2. § 1. Overeenkomstig de RSZ-reglementering wordt vanaf 1 januari 2016 een maaltijdcheque toegekend met een waarde van 3,31 EUR in functie van het voltijds effectief te presteren aantal uren per dag, met een tegemoetkoming van de werkgever van 2,22 EUR en een minimum tegemoetkoming van 1,09 EUR van de werknemer.

§ 2. Vanaf 1 juli 2016 wordt de waarde van de maaltijdcheque volgens dezelfde modaliteiten verhoogd met 0,39 EUR (wat overeenkomt met een maaltijdcheque met een waarde van 3,70 EUR, met een tegemoetkoming van de werkgever van 2,61 EUR en een minimum tegemoetkoming van 1,09 EUR van de werknemer).

§ 3. Voor de ondernemingen die reeds voor 1 januari 2016 maaltijdcheques toekenden aan hun werknemers, worden deze maaltijdcheques verhoogd met:

- 2,22 EUR op 1 januari 2016
- 0,39 EUR op 1 juli 2016.

Als het bedrag dat zo bekomen wordt de maximale wettelijke werkgeverstussenkomst overschrijdt, zal het verschil onderhandeld worden binnen de onderneming onder de vorm van een ander, minstens evenwaardig, terugkerend voordeel. Dit voordeel kan met name bestaan uit ecocheques volgens de in cao 98 quater 'ecocheques' voorziene toekenningsmodaliteiten.

Art. 3. Mode de calcul
Pour déterminer le nombre de chèques-repas qui doivent être octroyés, le nombre d'heures de travail que le travailleur a effectivement fourni au cours du trimestre est divisé par 7,4. S'il résulte de cette opération un nombre décimal, il est arrondi à l'unité supérieure.

Les chèques repas sont uniquement octroyés pour les heures effectivement prestées.
Sont assimilées à des heures effectivement prestées : les heures syndicales internes et externes ainsi que le congé éducatif conformément aux dispositions légales en la matière.

Le nombre maximal de chèques-repas à octroyer par trimestre est plafonné sur base du nombre maximal de jours ONSS dans ce trimestre.

Le nombre de chèques-repas pour les intérimaires sera calculé en divisant par 7,4 le nombre d'heures sur base hebdomadaire. Le nombre sera arrondi à l'unité supérieure.

Art. 4. Modalités d'octroi
Les chèques-repas sont remis par l'employeur au travailleur en une seule fois au cours des premiers 14 jours de travail du mois suivant le mois auquel ils se réfèrent, en fonction du nombre d'heures de ce mois pendant lesquelles le travailleur aura fourni des prestations. Au plus tard le dernier jour du premier mois qui suit le trimestre, le nombre de chèques-repas est régularisé en fonction du nombre d'heures réellement prestées par le travailleur pendant le trimestre en question.

Art. 5. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2016.

Elle remplace la convention collective de travail du 30 mars 2016 (n° enr. 133129) relative à l'octroi de chèques-repas – transport de fonds personnel non-roulant.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes. Cette dénonciation doit être faite au moins trois mois à l'avance par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance, qui en avisera sans délai les parties concernées. Le délai de trois mois prend cours à la date d'envoi de la lettre recommandée précitée.

Art. 3. Berekeningswijze
Om het aantal maaltijdcheques te bepalen dat moet toegekend worden, wordt het aantal effectief gepresteerde uren van de werknemer tijdens het kwartaal gedeeld door 7,4. Indien deze bewerking een decimaal getal oplevert, wordt het afgerond op de hogere eenheid.

De maaltijdcheques worden enkel toegekend voor effectief gepresteerde uren.
Worden gelijkgesteld met effectief gepresteerde uren: de interne en externe syndicale uren, alsook het educatief verlof overeenkomstig de wettelijke bepalingen ter zake.

Het maximum aantal toe te kennen maaltijdcheques per kwartaal wordt geplafoneerd volgens het maximale aantal RSZ-dagen in dat kwartaal.

Het aantal maaltijdcheques voor uitzendkrachten zal worden berekend door het aantal uren op weekbasis te delen door 7,4. Het aantal zal worden afgerond naar de hogere eenheid.

Art. 4. Toekenningsmodaliteiten
De maaltijdcheques worden door de werkgever aan de werknemer overhandigd in één enkele keer tijdens de eerste veertien werkdagen van de maand volgend op diegene waarop ze betrekking hebben, in verhouding tot het aantal uren van deze maand gedurende dewelke de werknemer prestaties heeft geleverd. Ten laatste de laatste dag van de eerste maand volgend op het trimester, wordt het aantal maaltijdcheques geregulariseerd in verhouding tot het aantal effectief gepresteerde uren door de werknemer tijdens het desbetreffend trimester.

Art. 5. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2016.

Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst 30 maart 2016 (reg. nr. 133129) aangaande de toekenning van maaltijdcheques – waardetransport niet-rijdend personeel.

Zij kan door elk van de contracterende partijen worden opgezegd. Deze opzegging moet minstens drie maanden op voorhand geschieden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten, die er zonder verwijl de betrokken partijen van in kennis zal stellen. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum van verzending van bovengenoemd aangetekend schrijven.

Neerlegging-Dépôt: 29/11/2016
Regist.-Enregistr.: 22/12/2016
N°: 136769/CO/317

Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance

Convention collective de travail du 17 novembre 2016

OCTROI DE CHÈQUES-REPAS - OPÉRATIONNELS

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.

On entend par « travailleurs »: les ouvriers et les ouvrières, les employés opérationnels et les employées opérationnelles telles que définis dans la convention collective de travail de la Commission paritaire pour les services de garde du 12 décembre 2013 concernant la classification des professions, à l'exception des travailleurs opérationnels occupés dans le secteur du transport de fonds (119470).

Art. 2. § 1. Il est octroyé à partir du 1er janvier 2016, conformément à la réglementation ONSS, un chèque-repas d'une valeur de 3,86 EUR en fonction du nombre d'heures effectives à prester à temps plein par jour avec une intervention patronale de 2,77 EUR et une intervention du travailleur minimum de 1,09 EUR.

§ 2. A partir du 1er juillet 2016, la valeur du chèque-repas est augmentée de 0,33 EUR selon les mêmes modalités (ce qui correspond à un chèque-repas d'une valeur de 4,19 EUR , avec une intervention patronale de 3,10 EUR et une intervention du travailleur minimum de 1,09 EUR).

–

§ 3. Pour les entreprises qui accordaient déjà à leurs travailleurs des titres-repas avant le 1er janvier 2016, ces titres-repas seront augmentés de :

- 2,77 EUR au 1er janvier 2016
- 0,33 EUR au 1er juillet 2016.

Si le montant ainsi obtenu dépasse l'intervention patronale maximale légale, la différence sera négociée au sein de l'entreprise sous forme d'un autre avantage au moins équivalent et récurrent. Cet avantage peut notamment consister en des éco-chèques, selon les modalités d'octroi prévues par la convention collective de travail 98 quater relative aux éco-chèques.

Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 november 2017

TOEKENNING VAN MAALTIJDCHEQUES – OPERATIONELEN

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten.

Onder "werknemers" wordt verstaan zowel de mannelijke als de vrouwelijke arbeiders en de mannelijke en vrouwelijke operationele bedienden zoals gedefinieerd in de collectieve arbeidsovereenkomst van het Paritair Comité voor de bewakingsdiensten van 12 december 2013 betreffende de beroepenclassificatie, met uitzondering van de operationele werknemers die in de sector van het waardevervoer tewerkgesteld zijn (119470).

Art. 2. § 1. Overeenkomstig de RSZ-reglementering wordt vanaf 1 januari 2016 een maaltijdcheque toegekend met een waarde van 3,86 EUR in functie van het voltijds effectief te presteren aantal uren per dag, met een tegemoetkoming van de werkgever van 2,77 EUR en een minimum tegemoetkoming van 1,09 EUR van de werknemer.

§ 2. Vanaf 1 juli 2016 wordt de waarde van de maaltijdcheque volgens dezelfde modaliteiten met 0,33 EUR verhoogd (wat overeenkomt met een maaltijdcheque met de waarde van 4,19 EUR, met een tegemoetkoming van de werkgever van 3,10 EUR en een minimum tegemoetkoming van 1,09 EUR van de werknemer).

§ 3. Voor de ondernemingen die reeds voor 1 januari 2016 maaltijdcheques toekenden aan hun werknemers, worden deze maaltijdcheques verhoogd met:

- 2,77 EUR op 1 januari 2016
- 0,33 EUR op 1 juli 2016.

Als het bedrag dat zo bekomen wordt de maximale wettelijke werkgeverstussenkomst overschrijdt, zal het verschil onderhandeld worden binnen de onderneming onder de vorm van een ander, minstens evenwaardig, terugkerend voordeel. Dit voordeel kan met name bestaan uit ecocheques volgens de in cao 98 quater 'ecocheques' voorziene toekenningsmodaliteiten.

Art 3. Mode de calcul

Pour déterminer le nombre de chèques-repas qui doivent être octroyés, le nombre d'heures de travail que le travailleur a effectivement fourni au cours du trimestre est divisé par 6,92. S'il résulte de cette opération un nombre décimal, il est arrondi à l'unité supérieure.

Les chèques repas sont uniquement octroyés pour les heures effectivement prestées.
Sont assimilées à des heures effectivement prestées : les heures syndicales internes et externes ainsi que le congé éducatif conformément aux dispositions légales en la matière.

Le nombre maximal de chèques-repas à octroyer par trimestre est plafonné sur base du nombre maximal de jours ONSS dans ce trimestre.

Le nombre de chèques-repas pour les intérimaires sera calculé en divisant par 6,92 le nombre d'heures sur base hebdomadaire. Le nombre sera arrondi à l'unité supérieure.

Art. 4. Modalités d'octroi

Les chèques-repas sont remis par l'employeur au travailleur en une seule fois au cours des premiers 14 jours de travail du mois suivant le mois auquel ils se réfèrent, en fonction du nombre d'heures de ce mois pendant lesquelles le travailleur aura fourni des prestations. Au plus tard le dernier jour du premier mois qui suit le trimestre, le nombre de chèques-repas est régularisé en fonction du nombre d'heures réellement prestées par le travailleur pendant le trimestre en question.

Art. 5. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2016.

Elle remplace la convention collective de travail du 30 mars 2016 (n° d'enr. 133130) relative à l'octroi de chèques-repas – opérationnels.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes. Cette dénonciation doit être faite au moins trois mois à l'avance par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance, qui en avisera sans délai les parties concernées. Le délai de trois mois prend cours à la date d'envoi de la lettre recommandée précitée.

Art. 3. Berekeningswijze

Om het aantal maaltijdcheques te bepalen dat moet toegekend worden, wordt het aantal effectief gepresteerde uren van de werknemer tijdens het kwartaal gedeeld door 6,92. Indien deze bewerking een decimaal getal oplevert, wordt het afgerond op de hogere eenheid.

De maaltijdcheques worden enkel toegekend voor effectief gepresteerde uren.
Worden gelijkgesteld met effectief gepresteerde uren: de interne en externe syndicale uren, alsook het educatief verlof overeenkomstig de wettelijke bepalingen ter zake.

Het maximum aantal toe te kennen maaltijdcheques per kwartaal wordt geplafoneerd volgens het maximale aantal RSZ-dagen in dat kwartaal.

Het aantal maaltijdcheques voor uitzendkrachten zal worden berekend door het aantal uren op weekbasis te delen door 6,92. Het aantal zal worden afgerond naar de hogere eenheid.

Art. 4. Toekenningsmodaliteiten

De maaltijdcheques worden door de werkgever aan de werknemer overhandigd in één enkele keer tijdens de eerste veertien werkdagen van de maand volgend op diegene waarop ze betrekking hebben, in verhouding tot het aantal uren van deze maand gedurende dewelke de werknemer prestaties heeft geleverd. Ten laatste de laatste dag van de eerste maand volgend op het trimester, wordt het aantal maaltijdcheques geregulariseerd in verhouding tot het aantal effectief gepresteerde uren door de werknemer tijdens het desbetreffend trimester.

Art. 5. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2016.

Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 maart 2016 (reg. nr. 133130) aangaande de toekenning van maaltijdcheques - opérationnels.

Zij kan door elk van de contracterende partijen worden opgezegd. Deze opzegging moet minstens drie maanden op voorhand geschieden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten, die er zonder verwijl de betrokken partijen van in kennis zal stellen. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum van verzending van bovengenoemd aangetekend schrijven.

Neerlegging-Dépôt: 29/11/2016
Regist.-Enregistr.: 22/12/2016
N°: 136770/CO/317

Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou surveillance

Convention collective de travail du 17 novembre 2016

OCTROI DE CHEQUES-REPAS - ADMINISTRATIFS

Article 1er.
La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés administratifs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou surveillance.

On entend par "employés administratifs" les employés administratifs et les employées administratives, tels que définis dans la convention collective de travail de la Commission paritaire pour les services de garde du 12 décembre 2013 concernant la classification des professions (119470).

Art. 2.
§ 1. Depuis le 1er janvier 2012, la contribution patronale dans les chèques-repas octroyés conformément à la réglementation ONSS a été fixée à 2,98 EUR par 7,40 heures effectivement prestées. Le chèque-repas a donc une valeur minimum de 4,07 EUR (intervention patronale de 2,98 EUR et intervention de l'employé administratif de minimum 1,09 EUR).

Sont assimilées à des heures effectivement prestées les heures syndicales internes et externes ainsi que le congé éducatif conformément aux dispositions légales en la matière.

A partir du 1er juillet 2016, la contribution patronale est portée à 3,37 EUR (valeur du chèque-repas de 4,46 EUR minimum).

§ 2. Pour les entreprises dans lesquelles la contribution patronale dans le chèque-repas est supérieure à celle prévue au § 1, la contribution patronale déjà octroyée est augmentée de 0,39 EUR

Si le montant ainsi obtenu dépasse l'intervention patronale maximale légale, la différence sera négociée au sein de l'entreprise sous forme d'un autre avantage au moins équivalent et récurrent. Cet avantage peut

Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 november 2016

TOEKENNING VAN MAALTIJDCHEQUES - ADMINISTRATIEVEN

Artikel 1.
Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de administratieve bedienden van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten.

Onder "administratieve bedienden" wordt verstaan zowel de mannelijke als de vrouwelijke administratieve bedienden zoals gedefinieerd in de collectieve arbeidsovereenkomst van het Paritair Comité voor de bewakingsdiensten van 12 december 2013 betreffende de beroepenclassificatie (119470).

Art. 2.
§ 1. Sinds 1 januari 2012, overeenkomstig de RSZ-reglementering werd de patronale tegemoetkoming voor de maaltijdcheques vastgelegd op 2,98 EUR per 7.40 effectief gepresteerde uren. De maaltijdcheque heeft dus een minimumwaarde van 4,07 EUR (tegemoetkoming van de werkgever van 2,98 EUR en een minimum tegemoetkoming van 1,09 EUR van de administratieve bediende).

Worden gelijkgesteld met effectief gepresteerde uren: de interne en externe syndicale uren, alsook het educatief verlof overeenkomstig de wettelijke bepalingen ter zake.

Vanaf 1 juli 2016 wordt de patronale tegemoetkoming opgetrokken tot 3,37 EUR (waarde van de maaltijdcheque is minimum 4,46 EUR).

§ 2. Voor de ondernemingen waar de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque hoger is dan § 1 wordt de reeds toegekende werkgeversbijdrage vermeerderd met 0,39 EUR indien hiermee de maximum bijdrage niet wordt overschreden.

Als het bedrag dat zo bekomen wordt de maximale wettelijke werkgeverstussenkomst overschrijdt, zal het verschil onderhandeld worden binnen de onderneming onder de vorm van een aander, minstens

notamment consister en des éco-chèques, selon les modalités d'octroi prévues par la convention collective de travail 98 quater relative aux éco-chèques.

Art 3. Mode de calcul :
Pour déterminer le nombre de chèques-repas qui doivent être octroyés à l'employé administratif, le nombre d'heures de travail que l'employé administratif a effectivement fourni au cours du trimestre est divisé par le nombre normal journalier d'heures de travail dans le secteur (7,40).

S'il résulte de cette opération un nombre décimal, il est arrondi à l'unité supérieure.

Sont assimilées à des heures effectivement prestées : les heures syndicales internes et externes ainsi que le congé éducatif.

Le nombre maximal de chèques-repas à octroyer par trimestre est plafonné sur base du nombre maximal de jours ONSS dans ce trimestre.

Le nombre de chèques-repas pour les intérimaires sera calculé en divisant par 7,40 le nombre d'heures sur base hebdomadaire. Le nombre sera arrondi à l'unité supérieure.

Art. 4. Modalités d'octroi :
Les chèques- repas sont remis par l'employeur à l'employé administratif en une seule fois au cours des premiers quatorze jours de travail du mois suivant le mois auquel ils se réfèrent, en fonction du nombre d'heures de ce mois pendant lesquelles l'employé administratif aura fourni des prestations. Au plus tard le dernier jour du premier mois qui suit le trimestre le nombre de chèques-repas est régularisé en fonction du nombre d'heures réellement prestées par l'employé administratif pendant le trimestre en question.

Art. 5.
La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2016 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle remplace la convention collective de travail du 30 mars 2016 (n° d'enr. 135605) relative à l'octroi de chèques-repas - administratifs.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes. Cette dénonciation doit être faite au moins 3 mois à l'avance par lettre recommandée à la poste,

evenwaardig, terugkerend voordeel. Dit voordeel kan met name bestaan uit ecocheques volgens de in cao 98 quater 'ecocheques' voorziene toekenningsmodaliteiten.

Art 3. Berekeningswijze:
Om het aantal maaltijdcheques te bepalen dat aan de administratief bediende moet toegekend worden, wordt het aantal effectief gepresteerde uren van de administratief bediende tijdens het kwartaal gedeeld door het normale aantal arbeidsuren per dag in de sector (7,40).

Indien deze bewerking een decimaal getal oplevert, wordt het afgerond op de hogere eenheid.

Worden gelijkgesteld met effectief gepresteerde uren: de interne en externe syndicale uren, alsook het educatief verlof.

Het maximum aantal toe te kennen maaltijdcheques per kwartaal wordt geplafoneerd volgens het maximale aantal RSZ-dagen in dat kwartaal.

Het aantal maaltijdcheques voor uitzendkrachten zal worden berekend door het aantal uren op weekbasis te delen door 7,40. Het aantal zal worden afgerond naar de hogere eenheid.

Art. 4. Toekenningsmodaliteiten:
De maaltijdcheques worden door de werkgever aan de administratief bediende overhandigd in één enkele keer tijdens de eerste 14 werkdagen van de maand volgend op degene waarop ze betrekking hebben, in verhouding tot het aantal uren van deze maand gedurende dewelke de administratief bediende prestaties heeft geleverd. Ten laatste de laatste dag van de eerste maand volgend op het trimester, wordt het aantal maaltijdcheques geregulariseerd in verhouding tot het aantal effectief gepresteerde uren door de administratief bediende tijdens het desbetreffend trimester.

Art. 5.
Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2016 en is afgesloten voor onbepaalde duur.

Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst 30 maart 2016 (reg. nr. 135605) aangaande de toekenning van maaltijdcheques - administratieven.

Zij kan door elk van de contracterende partijen worden opgezegd. Deze opzegging moet minstens drie maanden op voorhand geschieden bij een ter post

adressée au Président de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou surveillance, qui en avisera sans délai les parties concernées. Le délai de trois mois prend cours à la date d'envoi de la lettre recommandée précitée.

aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten, die er zonder verwijl de betrokken partijen van in kennis zal stellen. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum van verzending van bovengenoemd aangetekend schrijven.

CAO VERVOERSONKOSTEN

- Ingangsdatum: 30-03-2016
- CAO van onbepaalde duur

INHOUD

HOOFDSTUK II: ARBEIDERS

- AFDELING 1: Alle andere activiteiten dan militaire basissen (Art. 2)
- AFDELING 2: Militaire basissen (Art. 3)

HOOFDSTUK III: BEDIENDEN (Art. 4)

HOOFDSTUK IV: ALGEMEENHEDEN (Art. 5-6)

HOOFDSTUK V: SLOTBEPALINGEN (Art. 7)

Annex: bedrag vergoedingen (zie CAO van 1 februari 2018)

CCT FRAIS DE TRANSPORT

- Date d'entrée en vigueur: 30-03-2016
- CCT à durée indéterminée

CONTENU

CHAPITRE II : OUVRIERS

- SECTION 1 : Toutes les activités autres que bases militaires (Art. 2)
- SECTION 2 : Bases militaires (Art. 3)

CHAPITRE III : EMPLOYÉS (Art. 4)

CHAPITRE IV : GÉNÉRALITÉS (Art. 5-6)

CHAPITRE V : DISPOSITIONS FINALES (Art. 7)

Annexe : montants d'application (voir CCT de 1er février 2018)

Neerlegging-Dépôt: 01/04/2016
Regist.-Enregistr.: 06/06/2016
N°: 133125/CO/317

Paritair Comité voor de bewakings- en of toezichtsdiensten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 maart 2016

VERVOERSONKOSTEN

HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakings- en of toezichtsdiensten.

Onder werknemer wordt verstaan zowel de mannelijke als de vrouwelijke arbeider of bediende.

HOOFDSTUK II. *Arbeiders*

Afdeling 1. Alle andere activiteiten dan militaire basissen

Art. 2. § 1. De arbeiders hebben, ten laste van hun werkgever, recht op de terugbetaling van de kosten voor de verplaatsing tussen hun woonplaats en werkplaats, ongeacht het aantal kilometers, op de volgende basis :

1) Integrale terugbetaling van de kosten voor de aankoop van een treinkaart en/of andere specifieke abonnementen voor het openbaar vervoer;

2) De arbeiders die voor het woon-werkverkeer hun eigen vervoermiddel gebruiken (ander dan het openbaar vervoer), hebben, per prestatie, recht op 1/5 van de waarde van de wekelijkse treinkaart aan 120% naar gelang van het aantal kilometer afgelegd per enkele reis, met een maximum van 7/5e;

   De wekelijkse treinkaart werd door de NMBS afgeschaft, de bedragen van toepassing sinds 1 februari 2014 werden geïndexeerd met 1,41% (gemiddelde verhoging toegepast door de NMBS voor de tarieven 2016).

Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance

Convention collective de travail du 30 mars 2016

FRAIS DE TRANSPORT

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.

Par travailleurs on entend aussi bien l'ouvrier ou l'employé masculin ou féminin.

CHAPITRE II. *Ouvriers*

Section 1er. Toutes les activités autres que bases militaires.

Art. 2. § 1er. Pour le déplacement entre le domicile et le lieu de travail, les ouvriers ont droit, quel que soit le nombre de kilomètres, à charge de l'employeur, au remboursement de leurs frais de déplacements sur les bases suivantes :

1) Remboursement intégral des dépenses relatives à l'achat d'une carte-train et/ou autres abonnements spécifiques aux transports publics;

2) Les ouvriers utilisant leur propre moyen de transport (autres que les transports publics) pour le trajet domicile – travail , ont droit, par prestation, à 1/5ème de la valeur de la carte-train hebdomadaire à 120% en fonction des kilomètres parcourus en trajet simple avec un maximum de 7/5èmes;

   La carte-train hebdomadaire ayant été supprimée par la SNCB, les montants d'application depuis le 1er février 2014 ont été indexés de 1,41% (augmentation moyenne appliquée par la SNCB pour les tarifs 2016).

De bedragen van toepassing sinds 1 februari 2016 werden opgenomen in bijlage aan onderhavige overeenkomst.

3) In geval van onderbroken diensten, wordt per prestatie 1/5 van de waarde van de wekelijkse treinkaart terugbetaald (aan 120% indien, voor het woon-werkverkeer, een eigen vervoermiddel gebruikt wordt, ander dan het openbaar vervoer) in functie van het aantal afgelegde kilometer enkele reis, zonder rekening te houden met de grens waarvan sprake in 2.

•

De wekelijkse treinkaart werd afgeschaft door de NMBS, de bedragen van toepassing sinds 1 februari 2014 werden geïndexeerd met 1,41% (gemiddelde verhoging toegepast door de NMBS voor de tarieven 2016).

De bedragen van toepassing sinds 1 februari 2016 werden opgenomen in bijlage aan onderhavige overeenkomst

4) De werknemers die prestaties dienen uit te voeren in de havenzone van Antwerpen die niet over de mogelijkheid beschikken om gebruik te maken van het openbaar vervoer en/of het vervoer georganiseerd door de onderneming of de klant, ontvangen 0,25 EUR per kilometer heen en terug tussen hun woonplaats en de arbeidsplaats voor het gebruik van een privé voertuig.

5) De arbeiders die zich per fiets verplaatsen hebben sinds 1 februari 2014recht op een tussenkomst door de werkgever. Deze tussenkomst bedraagt 0,22 EUR per kilometer.

§ 2. De bijkomende reiskosten, die het gevolg zijn van speciale opdrachten die door de werkgever worden opgelegd en die het gebruik van een privé-voertuig vereisen, worden terugbetaald tegen 0,25 EUR per kilometer heen en terug.

Les montants d'application depuis le 1er février 2016 sont repris en annexe de la présente convention.

3) En cas de services coupés, il est payé par prestation 1/5ème de la valeur de la carte-train hebdomadaire (à 120 % en cas d'utilisation d'un moyen de transport propre autres que les transports publics pour le trajet domicile – travail) en fonction des kilomètres parcourus en trajet simple, sans tenir compte de la limite dont question en 2 .

•

La carte-train hebdomadaire ayant été supprimée par la SNCB, les montants d'application depuis le 1er février 2014 ont été indexés de 1,41% (augmentation moyenne appliquée par la SNCB pour les tarifs 2016).

Les montants d'application depuis le 1er février 2016 sont repris en annexe de la présente convention.

4) Les ouvriers amenés à effectuer des prestations dans la zone portuaire d'Anvers et n'ayant pas la possibilité d'utiliser les transports en commun et/ou les transports organisés par l'entreprise ou le client, reçoivent 0,25 EUR par kilomètre aller et retour pour l'utilisation du véhicule privé entre le domicile et le lieu de travail.

5) Les ouvriers qui se déplacent en vélo ont droit, depuis le 1er février 2014, à une intervention à charge de l'employeur. Cette intervention s'élève à 0,22 EUR par kilomètre.

§ 2. Les frais de déplacement complémentaires, résultant de missions spéciales ordonnées par l'employeur et nécessitant l'utilisation d'un véhicule privé, sont remboursés à raison de 0,25 EUR par kilomètre aller et retour.

§ 3. Voor dringende oproepen door de werkgever, zal de arbeider eerst de mogelijkheid gebruiken die geboden wordt door een treinkaart. Indien het onmogelijk is om een treinkaart of het openbaar vervoer te gebruiken, wordt er 0,25 EUR per kilometer heen en terug terugbetaald voor het gebruik van een privé voertuig.

Onder dringende oproep verstaat men een oproep die geen deel uitmaakt van de planning en die plaatsvindt binnen de 12 uren.

§ 4. In geval van opeenvolgende opdrachten (verplaatsing tussen twee werven) overdag of 's nachts, zoals is bepaald bij Retail diensten, parking, enz... wordt een vergoeding van 0,25 EUR per kilometer betaald voor het gebruik van een privé-voertuig.

De verplaatsingstijd gelegen tussen opeenvolgende arbeidsprestaties bij verschillende klanten of op verschillende locaties, zal beschouwd worden als arbeidstijd en als dusdanig worden vergoed. Onder verplaatsingstijd wordt verstaan de effectieve tijd die noodzakelijk is om zich van de ene klant/locatie naar de andere klant/locatie te begeven.

§ 5. In geval van dringende oproep en/of speciale opdrachten die door de werkgever worden opgelegd en waarvoor de werkgever het gebruik van het privé voertuig van de arbeider vraagt, zal deze genieten (in geval van afwezigheid van een private verzekering voor eigen kosten) hetzij van een dekking door een verzekering afgesloten door de onderneming, hetzij van een terugbetaling door de werkgever van de kosten ten belope van het bedrag dat door de private verzekering zou zijn terugbetaald geweest.

§ 6. Verplaatsing met eigen hond: een bedrag gelijkwaardig aan dat van de treinkaart wordt toegekend aan de arbeider om hem in staat te stellen zich met zijn hond naar het werk te begeven.

Indien er voor de verplaatsing met een privé-voertuig 0,25 EUR per kilometer wordt betaald, wordt er geen vergoeding voor het vervoer van de hond betaald.

§ 3. Pour les rappels urgents demandés par l'employeur, l'ouvrier utilisera d'abord la possibilité offerte par la carte-train. S'il y a impossibilité d'utiliser la carte-train ou les transports en commun, un remboursement de 0,25 EUR par kilomètre aller et retour est octroyé pour utilisation du véhicule privé.

On entend par rappel urgent un rappel hors planning et avec intervention dans les 12 heures.

§ 4. En cas de missions successives (déplacement entre 2 chantiers) pendant la prestation diurne ou nocturne, telle que prévue dans les services Retail, parking, etc..., il est octroyé 0,25 EUR par kilomètre pour usage du véhicule privé.

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. Par temps de déplacement, il est entendu le temps nécessaire effectif pour se rendre d'un client/site à l'autre client/site.

§ 5. En cas de rappel urgent et/ou de missions spéciales demandé(e)s par l'employeur, et pour lesquel(le)s l'employeur demande l'utilisation du véhicule privé de l'ouvrier, celui-ci bénéficiera (à défaut d'une assurance privée pour dégâts propres), soit d'une couverture d'assurance souscrite par l'entreprise, soit du remboursement par l'employeur des frais a concurrence de ce qui aurait dû constituer l'intervention de l'assurance.

§ 6. Transport avec chien personnel : un montant équivalent à la valeur de la carte-train de l'ouvrier est octroyé à ce dernier pour lui permettre de se rendre avec son chien personnel à son lieu de travail.

Toutefois, si le déplacement est payé à raison de 0,25 EUR par kilomètre pour l'utilisation du véhicule privé, aucune indemnité n'est payée pour le transport du chien.

§ 7. Verder verbinden de werkgevers zich ertoe om plaatselijk te onderzoeken of bepaalde middelen kunnen worden aangewend om het mogelijk te maken dat bepaalde posten, die op alle tijdstippen en met alle gebruikelijke vervoermiddelen als ontoegankelijk worden beschouwd, door de arbeiders gemakkelijker kunnen worden bereikt.

§ 8. Iedere andere bijzondere toestand zal worden onderzocht door een permanente werkgroep, opgericht in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst.

Afdeling 2. Militaire basissen

Art. 3. § 1. De arbeiders hebben, ten laste van hun werkgever, recht op de integrale terugbetaling van de kosten van hun treinkaart voor de verplaatsing tussen hun woonplaats en werkplaats, ongeacht het gebruikte vervoermiddel en het aantal kilometers.

De arbeiders die voor het woon-werkverkeer hun eigen vervoermiddel gebruiken (ander dan het openbaar vervoer), hebben, per prestatie, recht op 1/5 van de waarde van de wekelijkse treinkaart aan 120% naar gelang van het aantal kilometers afgelegd per enkele reis.

De wekelijkse treinkaart werd afgeschaft door de NMBS, de bedragen van toepassing sinds 1 februari 2014 werden geïndexeerd met 1,41% (gemiddelde verhoging toegepast door de NMBS voor de tarieven 2016).
De bedragen van toepassing sinds 1 februari 2016 werden opgenomen in bijlage aan onderhavige overeenkomst
§ 2. De arbeiders die zich per fiets verplaatsen hebben sinds1 februari 2014 recht op een tussenkomst door de werkgever. Deze tussenkomst bedraagt 0,22 EUR per kilometer.

§ 3. De bijkomende reiskosten die het gevolg zijn van speciale opdrachten die de werkgever oplegt en die het gebruik van een privé-voertuig vereisen, worden terugbetaald tegen 0,25 EUR per kilometer.

§ 4 Er zal worden tegemoetgekomen in de reiskosten na voorlegging van een bewijsformulier.

§ 7. D'autre part, les employeurs s'engagent à examiner localement certains moyens à mettre en oeuvre pour faciliter l'acheminement des ouvriers vers certains postes considérés comme inaccessibles en tout temps par les moyens de transport habituels.

§ 8. Toute autre situation particulière sera examinée par le groupe de travail permanent instauré dans le cadre de la convention collective de travail.

Section 2. Bases militaires

Art. 3. § 1er. Les ouvriers, pour le déplacement entre le domicile et le lieu de travail, quel que soit le moyen de transport utilisé, et quel que soit le nombre de kilomètres, ont droit, à charge de l'employeur, au remboursement intégral du coût de la carte-train

Les ouvriers utilisant leur propre moyen de transport (autres que les transports publics) pour le trajet domicile – travail , ont droit, par prestation, à 1/5ème de la valeur de la carte-train hebdomadaire à 120% en fonction des kilomètres parcourus en trajet simple.

La carte-train hebdomadaire ayant été supprimée par la SNCB, les montants d'application depuis le 1er février 2014 ont été indexés de 1,41% (augmentation moyenne appliquée par la SNCB pour les tarifs 2016).

Les montants d'application depuis le 1er février 2016 sont repris en annexe de la présente convention.

§ 2. Les ouvriers qui se déplacent en vélo ont droit, depuis le 1er février 2014, à une intervention à charge de l'employeur. Cette intervention s'élève à 0,22 EUR par kilomètre.

§ 3. Les frais de déplacement complémentaires, résultant de missions spéciales ordonnées par l'employeur et nécessitant l'utilisation d'un véhicule privé, sont remboursés à raison de 0,25 EUR par kilomètre.

§ 4. Les interventions dans les frais de déplacement seront soumises à la présentation du formulaire justificatif.

§5. In geval van wederoproeping wordt een forfaitaire vergoeding voor reiskosten van 6,82 EUR per wederoproeping toegekend aan de arbeiders van de militaire basissen. In dit geval is de vergoeding van de verplaatsingskosten, zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 september 2015 betreffende de oproep buiten planning en planningsregels, niet van toepassing.

§ 5. En cas de rappel, une indemnité forfaitaire de transport de 6,82 EUR par rappel est accordée aux ouvriers des bases militaires. Dans ce cas, l'indemnisation des frais de déplacement prévue par la convention collective de travail du 10 septembre 2015 relative au rappel hors planning et aux règles de planning n'est pas d'application.

§ 6. Verplaatsing met eigen hond: een bedrag gelijkwaardig aan dat van de treinkaart wordt toegekend aan de arbeider om hem in staat te stellen zich met zijn hond naar het werk te begeven.

Indien er voor de verplaatsing met een privé-voertuig 0,25 EUR per kilometer wordt betaald, wordt er geen vergoeding voor het vervoer van de hond betaald.

§ 6. Transport avec chien personnel : un montant équivalent à la valeur de la carte-train de l'ouvrier est octroyé à ce dernier pour lui permettre de se rendre avec son chien personnel à son lieu de travail.

Toutefois, si le déplacement est payé à raison de 0,25 EUR par kilomètre pour l'utilisation du véhicule privé, aucune indemnité n'est payée pour le transport du chien.

HOOFDSTUK III. *Bedienden*

Art. 4. § 1. De bedienden hebben, voor de verplaatsing tussen woon- en werkplaats, onafgezien het aantal kilometers, recht op een terugbetaling ten laste van de werkgever van hun verplaatsingskosten op volgende basis :

1. integrale terugbetaling van de kosten verbonden aan de treinkaart en/of andere specifieke abonnementen voor het openbaar vervoer;

2. De bedienden die voor het woon-werkverkeer hun eigen vervoermiddel gebruiken (ander dan het openbaar vervoer), hebben, per prestatie, recht op 1/5 van de waarde van de wekelijkse treinkaart aan 120% naar gelang van het aantal kilometers afgelegd per enkele reis.

CHAPITRE III. *Employés*

Art. 4. § 1. Les employés, pour le déplacement entre le domicile et le lieu de travail, quel que soit le nombre de kilomètres, ont droit, à charge de l'employeur, au remboursement de leurs frais de déplacement sur les bases suivantes :

1. remboursement intégral des dépenses relatives à la carte-train et/ou autres abonnements spécifiques aux transports publics;

2) Les employés utilisant leur propre moyen de transport (autres que les transports publics) pour le trajet domicile – travail , ont droit, par prestation, à 1/5ème de la valeur de la carte-train hebdomadaire à 120% en fonction des kilomètres parcourus en trajet simple.

De wekelijkse treinkaart werd afgeschaft door de NMBS, de bedragen van toepassing sinds 1 februari 2014 werden geïndexeerd met 1,41% (gemiddelde verhoging toegepast door de NMBS voor de tarieven 2016).
De bedragen van toepassing sinds 1 februari 2016 werden opgenomen in bijlage aan onderhavige overeenkomst

La carte-train hebdomadaire ayant été supprimée par la SNCB, les montants d'application depuis le 1er février 2014 ont été indexés de 1,41% (augmentation moyenne appliquée par la SNCB pour les tarifs 2016).

Les montants d'application depuis le 1er février 2016 sont repris en annexe de la présente convention.

3) De bedienden die zich per fiets verplaatsen hebben sinds 1 februari 2014recht op een tussenkomst door de werkgever. Deze tussenkomst bedraagt 0,22 EUR per kilometer.

§ 2. Sinds 1 augustus 2001, in geval van dringende oproepen en/of speciale opdrachten op vraag van de werkgever, en waarvoor de werkgever het gebruik van een privé-voertuig vraagt, ontvangt de bediende 0,25 EUR per kilometer heen en terug.

Een dringende oproep maakt geen deel uit van de planning en vindt plaats binnen de 12 uur. In deze gevallen, wanneer de werknemer op vraag van de werkgever zijn privé-voertuig gebruikt en wanneer hij geen private verzekering heeft onderschreven voor eigen schade, geniet hij ofwel van een verzekering waartoe de werkgever heeft onderschreven, ofwel van de terugbetaling door de werkgever van de kosten ten belope van het bedrag dat zou zijn terugbetaald door een private verzekering.

HOOFDSTUK IV. *Algemeenheden*

Art. 5. § 1. Indien sommige van de voordelen, opgenomen in deze collectieve arbeidsovereenkomst, reeds geheel of gedeeltelijk door bepaalde werkgevers worden toegepast op werknemers, wordt tussen de ondertekenende partijen overeengekomen dat deze werkgevers enkel het eventuele verschil tussen wat reeds werd toegekend en wat is bepaald in de huidige overeenkomst, moeten betalen.

Alle hogere voordelen die reeds worden toegekend blijven verkregen.

§ 2. Alle bepalingen van de bestaande overeenkomsten die niet door deze conventie worden gewijzigd blijven van toepassing, meer in het bijzonder inzake waardetransport.

§ 3. Voor zover zij niet strijdig zijn met de algemene bepalingen van de collectieve arveidsovereenkomsten gesloten binnen het Paritair Comité voor de bewakings – en/of toezichtsdiensten, blijven alle voordeliger overeenkomsten behouden.

3) Les employés qui se déplacent en vélo ont droit, depuis le 1er février 2014, à une intervention à charge de l'employeur. Cette intervention s'élève à 0,22 EUR par kilomètre.

§ 2 Depuis le 1er août 2001, en cas de rappel urgent et/ou de missions spéciales, demandé(s) par l'employeur, et pour lesquels l'employeur demande l'utilisation du véhicule privé, l'employé reçoit 0,25 EUR par kilomètre aller et retour.

Un rappel urgent ne fait pas partie du planning et a lieu dans une période de 12 heures. Dans ces cas, lorsque l'agent doit utiliser son véhicule privé à la demande de l'employeur, et à défaut d'une assurance privée pour dégâts propres, il bénéficiera soit d'une couverture d'assurance souscrite par l'entreprise, soit du remboursement, par l'employeur, des frais à concurrence de ce qui aurait dû constituer l'intervention de l'assurance.

CHAPITRE IV. *Généralités*

Art. 5. § 1er. Si certaines des dispositions, reprises dans la présente convention collective de travail, sont déjà appliquées aux travailleurs, entièrement ou partiellement, par certains employeurs, il est convenu entre les parties signataires que ces derniers doivent octroyer uniquement la différence éventuelle entre ce qu'ils accordaient déjà et ce qui est prévu par la présente convention.

Tous les avantages supérieurs déjà octroyés restent acquis.

§ 2. Toutes les dispositions des conventions existantes, qui ne sont pas modifiées par la présente convention, restent d'application, plus particulièrement les dispositions concernant le transport des valeurs.

§ 3. Pour autant qu'elles ne soient pas en contradiction avec les dispositions générales des conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission paritaire pour les services de garde et/oi de surveillance, toutes les conventions plus favorables restent d'application.

Art. 6. In overeenstemming met het protocolakkoord 2011-2012, zal in 2012 een werkgroep worden opgericht met de bedoeling een inventaris op te maken van alle werven en/of situaties die het gebruik van een privé-voertuig verplichten.

Art. 6. Conformément au protocole d'accord sectoriel 2011-2012, un groupe de travail sera mis en place en 2012. Il aura pour objectif de faire un inventaire des chantiers et/ou situations qui imposent l'utilisation d'un véhicule privé.

HOOFDSTUK VI. *Slotbepalingen*

CHAPITRE VI. *Dispositions finales*

Art. 7. § 1. In geval van betwisting zijn partijen akkoord om uitsluitend een beroep te doen op de voorzitter van het paritair comité die een verzoeningsbureau kan samenstellen en een oplossing kan voorstellen aan betrokken partijen.

Art. 7. § 1. En cas de différend les parties s'engagent à faire d'abord appel à l'intervention du président de la commission paritaire qui peut réunir le bureau de conciliation afin de proposer une solution aux parties concernées.

§ 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 februari 2016en is gesloten voor onbepaalde duur.

§ 2. La présente convention collective de travail produit ses effets à partir du 1er février 2016 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 oktober 2011 (106646 - K.B. 27 juni 2013 – B.S. 4 septembre 2013) betreffende de vervoersonkosten.

§ 3. Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 11 octobre 2011 (106646 - A.R. 27 juin 2013 – M.B. 4 septembre 2013) concernant les frais de transport.

§ 4. Vanaf 1 juli 2016 kan zij worden opgezegd door een van de ondertekenende partijen, met een opzeggingstermijn van drie maanden, bij ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bewakings- en of toezichtsdiensten.

§ 4. A partir du 1er juillet 2016, elle pourra être dénoncée par l'une des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance

31/03/2016

Annexe 1 : montants d'application depuis le 1er février 2016

	1/5ème carte train hebdomadaire	1/5ème carte train hebdomadaire à 120%		1/5ème carte train hebdomadaire	1/5ème carte train hebdomaire à 120%
	1/5e wekelijkse treinkaart	1/5e wekelijkse treinkaart aan 120%		1/5e wekelijkse treinkaart	1/5e wekelijkse treinkaart aan 120%
KM	Intervention Tussenkomst	Intervention Tussenkomst	KM	Intervention Tussenkomst	Intervention Tussenkomst
1	2,03	2,43	30	6,19	7,42
2	2,03	2,43	31-33	6,39	7,67
3	2,03	2,43	34-36	6,79	8,15
4	2,21	2,65	37-39	7,20	8,64
5	2,37	2,85	40-42	7,50	9,00
6	2,54	3,04	43-45	7,91	9,49
7	2,68	3,21	46-48	8,32	9,98
8	2,84	3,41	49-51	8,72	10,47
9	2,98	3,58	52-54	8,92	10,71
10	3,14	3,77	55-57	9,23	11,07
11	3,29	3,94	58-60	9,43	11,32
12	3,45	4,14	61-65	9,84	11,80
13	3,59	4,31	66-70	10,34	12,41
14	3,75	4,50	71-75	10,75	12,90
15	3,89	4,67	76-80	11,16	13,39
16	4,06	4,87	81-85	11,56	13,87
17	4,20	5,04	86-90	11,97	14,36
18	4,36	5,23	91-95	12,57	15,09
19	4,50	5,40	96-100	12,98	15,58
20	4,66	5,60	101-105	13,39	16,06
21	4,81	5,77	106-110	13,79	16,55
22	4,97	5,96	111-115	14,20	17,04
23	5,07	6,08	116-120	14,60	17,52
24	5,27	6,33	121-125	15,21	18,25
25	5,37	6,45	126-130	15,62	18,74
26	5,58	6,69	131-135	16,02	19,23
27	5,68	6,81	136-140	16,43	19,71
28	5,88	7,06	141-145	16,83	20,20
29	5,98	7,18	146-150	17,44	20,93

Neerlegging-Dépôt: 15/02/2018
Regist.-Enregistr.: 05/03/2018
N°: 144988/CO/317

Paritair Comité voor de bewakings- en of toezichtsdiensten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 februari 2018

WIJZIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 30 MAART 2016 BETREFFENDE DE VERVOERSONKOSTEN (133125/CO/317)

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakings- en of toezichtsdiensten.

Onder werknemer wordt verstaan zowel de mannelijke als de vrouwelijke arbeider of bediende.

Art. 2. Alineas 2 en 3 van artikel 2 §1 2) en van artikel 2 §1 3), alineas 3 en 4 van artikel 3 §1 en alineas 2 en 3 van artikel 4 §1 2) worden vervangen door het volgende :

> De wekelijkse treinkaart werd door de NMBS afgeschaft, de bedragen van toepassing sinds 1 februari 2017 werden geïndexeerd met 2,49 % (gemiddelde verhoging toegepast door de NMBS voor de tarieven2018).
>
> De bedragen van toepassing sinds 1 februari 2018 werden opgenomen in bijlage aan onderhavige overeenkomst.

Art. 3. De bijlage wordt vervangen door volgende tabel :

Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance

Convention collective de travail du 1er février 2018

MODIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 30 MARS 2016 RELATIVE AUX FRAIS DE TRANSPORT (133125/CO/317)

Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.

Par travailleurs on entend aussi bien l'ouvrier ou l'employé masculin ou féminin.

Art. 2. Les alinéas 2 et 3 de l'article 2 § 1er 2) et de l'article 2 §1er 3), les alinéas 3 et 4 de l'article 3 § 1er et les alinéas 2 et 3 de l'article 4 § 1er 2) sont remplacés par ce qui suit :

> La carte-train hebdomadaire ayant été supprimée par la SNCB, les montants d'application depuis le 1er février 2017 ont été indexés de 2,49% (augmentation moyenne appliquée par la SNCB pour les tarifs 2018).
>
> Les montants d'application depuis le 1er février 2018 sont repris en annexe de la présente convention.

Art. 3. L'annexe est remplacée par le tableau suivant :

Annexe 1 : montants d'application depuis le 1er février 2018
Bijlage 1 : bedragen van toepassing vanaf 1 februari 2018

KM	Index 2,49% op/sur ex-WEK. TREINKAART ex-CARTE TRAIN	TARIEF à 120% TARIF à 120%	PER DAG PAR JOUR	KM	Index 2,49% op/sur ex-WEK. TREINKAART ex-CARTE TRAIN	TARIEF à 120% TARIF à 120%	PER DAG PAR JOUR
1	10,74	12,89	2,58	30	32,78	39,34	7,87
2	10,74	12,89	2,58	31-33	33,84	40,61	8,12
3	10,74	12,89	2,58	34-36	35,99	43,19	8,64
4	11,7	14,04	2,81	37-39	38,15	45,78	9,16
5	12,57	15,08	3,02	40-42	39,76	47,71	9,54
6	13,44	16,13	3,23	43-45	41,91	50,29	10,06
7	14,18	17,02	3,40	46-48	44,06	52,87	10,57
8	15,05	18,06	3,61	49-51	46,2	55,44	11,09
9	15,79	18,95	3,79	52-54	47,28	56,74	11,35
10	16,65	19,98	4,00	55-57	48,89	58,67	11,73
11	17,41	20,89	4,18	58-60	49,96	59,95	11,99
12	18,26	21,91	4,38	61-65	52,11	62,53	12,51
13	19,02	22,82	4,56	66-70	54,8	65,76	13,15
14	19,87	23,84	4,77	71-75	56,95	68,34	13,67
15	20,63	24,76	4,95	76-80	59,11	70,93	14,19
16	21,49	25,79	5,16	81-85	61,24	73,49	14,70
17	22,24	26,69	5,34	86-90	63,39	76,07	15,21
18	23,1	27,72	5,54	91-95	66,62	79,94	15,99
19	23,85	28,62	5,72	96-100	68,76	82,51	16,50
20	24,71	29,65	5,93	101-105	70,91	85,09	17,02
21	25,46	30,55	6,11	106-110	73,07	87,68	17,54
22	26,33	31,60	6,32	111-115	75,22	90,26	18,05
23	26,86	32,23	6,45	116-120	77,37	92,84	18,57
24	27,94	33,53	6,71	121-125	80,59	96,71	19,34
25	28,47	34,16	6,83	126-130	82,74	99,29	19,86
26	29,55	35,46	7,09	131-135	84,88	101,86	20,37
27	30,08	36,10	7,22	136-140	87,03	104,44	20,89
28	31,16	37,39	7,48	141-145	89,18	107,02	21,40
29	31,7	38,04	7,61	146-150	92,4	110,88	22,18

Art. 4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 februari 2018 en heeft dezelfde geldigheidsduur, dezelfde modaliteiten en dezelfde opzegtermijn als de collectieve arbeidsovereenkomst die gewijzigd wordt.

Art. 4. La présente convention collective de travail produit ses effets à partir du 1er février 2018 et a la même durée de validité, les mêmes modalités et le même délai de dénonciation que la convention collective de travail qu'elle modifie.

CAO STATUUT FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID VOOR DE BEWAKINGSDIENSTEN

Ingangsdatum: 15-09-2016
Cao van onbepaalde duur

INHOUD

HOOFDSTUK I: BENAMING, ZETEL, DOEL EN DUUR (Art. 1-4)

HOOFDSTUK II: TOEPASSINGSGEBIED (Art. 5)

HOOFDSTUK III: VOORDELEN EN BEGUNSTIGDEN (Art. 6-10)

A. vakbondspremie
B. werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
C. buitengewone vakantie-uitkeringen
D. aanvullende werkloosheidsuitkeringen
E. sociaal sectoraal pensioenplan

HOOFDSTUK IV: UITKERING VAN DE VOORDELEN EN ADMINISTRATIE (Art. 11-16)

HOOFDSTUK V: BEDRAGEN VAN DE WERKGEVERSBIJDRAGEN DIE VERSCHULDIGD ZIJN AAN HET FONDS EN DE INNING ERVAN DOOR HET FONDS (Art. 17-21)

HOOFDSTUK VI: VERHOGING EN BOETE WEGENS LAATTIJDIGE BETALING, INVORDERING (Art. 22-30)

HOOFDSTUK VII: UITKERING VAN DE PRESTATIES, VERJARING EN UITSLUITING (Art. 31-33)

HOOFDSTUK VIII: LOONBESLAGEN (Art. 34)

HOOFDSTUK IX: BEHEER (Art. 35-58)

HOOFDSTUK X: BUDGET EN JAARREKENING (Art. 59-67)

HOOFDSTUK XI: ONTBINDING EN VEREFFENING (Art. 68-73)

Bijlage: Huishoudelijk Reglement (p.21)

HOOFDSTUK I: VAKBONDSPREMIE (Art. 1-6)

HOOFDSTUK II: SWT (Art. 7-13)

HOOFDSTUK III: BUITENGEWONE VAKANTIE-UITKERING (Art. 14)

HOOFDSTUK IV: FORMULIEREN

Deel 1: werklieden (Art. 15-23)

Deel 2: bedienden (Art. 24-31)

HOOFDSTUK V: BETALING EN VOORSCHOTTEN (Art. 32-35)

HOOFDSTUK VI: AANVULLENDE WERKLOOSHEIDSVERGOEDING (Art. 36)

HOOFDSTUK VII: VERTROUWELIJKHEID (Art. 37)

HOOFDSTUK VIII: LOONBESLAGEN (Art. 38)

CCT STATUTS DU FONDS DE SÉCURITÉ D'EXISTENCE DU GARDIENNAGE

date d'entrée en vigueur: 15-09-2016
CCT à durée indéterminée

CONTENU

CHAPITRE I: DÉNOMINATION, SIÈGE, OBJET ET DURÉE (Art. 1-4)

CHAPITRE II: CHAMP D'APPLICATION (Art. 5)

CHAPITRE III: AVANTAGES ET BÉNÉFICIAIRES (Art. 6-10)

A. prime syndicale
B. régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
C. allocation extraordinaire de vacances
D. indemnité complémentaire de chômage
E. plan de pension sectoriel social

CHAPITRE IV: LIQUIDATION DES AVANTAGES ET ADMINISTRATION (Art. 11-16)

CHAPITRE V: MONTANTS DES COTISATIONS PATRONALES DUES AU FONDS ET LEUR PERCEPTION PAR LE FONDS (Art. 17-21)

CHAPITRE VI: MAJORATION ET AMENDE POUR PAIEMENT TARDIF, RECOUVREMENT (Art. 22-30)

CHAPITRE VII: LIQUIDATION DES PRESTATIONS, PRESCRIPTION ET EXCLUSION (Art. 31-33)

CHAPITRE VIII: SAISIES SUR SALAIRES (Art. 34)

CHAPITRE IX: GESTION (Art. 35-58)

CHAPITRE X: BUDGET ET COMPTES ANNUELS (Art. 59-67)

CHAPITRE XI: DISSOLUTION ET LIQUIDATION (Art. 68-73)

Annexe: Règlement d'Ordre Intérieur (p.21)

CHAPITRE I: PRIME SYNDICALE (Art. 1-6)

CHAPITRE II: RCC (Art. 7-13)

CHAPITRE III: ALLOCATION EXTRAORDINAIRE DE VACANCES (Art. 14)

CHAPITRE IV: FORMULAIRES

SECTION 1: ouvriers (Art. 15-23)

SECTION 2: employés (Art. 24-31)

CHAPITRE V: PAIEMENTS ET AVANCES (Art. 32-35)

CHAPITRE VI: INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE DE CHÔMAGE (Art. 36)

CHAPITRE VII: CONFIDENTIALITÉ (Art. 37)

CHAPITRE VIII: SAISIES SUR SALAIRES (Art. 38)

Neerlegging-Dépôt: 20/09/2016
Regist.-Enregistr.: 21/10/2016
N°: 135595/CO/317

Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 15-09-2016

Wijziging en coördinatie van de statuten van het "Fonds voor bestaanszekerheid voor de bewakingsdiensten"

Titel I. Doel

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die onder het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten vallen, ongeacht of de werking ervan al dan niet is toegestaan door het Ministerie van Binnenlandse Zaken, en op hun werklieden-personeel, en voor bepaalde opdrachten op het bediendepersoneel.

Art. 2. De statuten van het fonds voor bestaanszekerheid, genaamd "Fonds voor bestaanszekerheid van de bewakingsdiensten", opgericht bij collectieve arbeidsovereenkomst van 10 april 1974, en voor het laatst gecoördineerd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 12.11.2015, geregistreerd op 3.3.2016 onder het nummer 131937/CO/317, worden gecoördineerd zoals opgenomen in titel II van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en heeft uitwerking vanaf15.9.2016.

Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance

Convention collective de travail du 15-09-2016

Modification et coordination des statuts du "Fonds de sécurité d'existence du gardiennage"

Titre Ier. Objet

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance, qu'ils soient ou non autorisés à fonctionner par le Ministère de l'Intérieur et à leurs travailleurs(euses) ouvriers(ères) salariés(e)s et aux employés(es) pour certaines missions.

Art. 2. Les statuts du fonds de sécurité d'existence appelé "Fonds de sécurité d'existence du gardiennage" institué par la convention collective de travail du 10 avril 1974, coordonnée la dernière fois par la convention collective de travail du 12.11.2015, enregistrée le 3.3.2016 sous le numéro 131937/CO/317, sont remplacés comme repris sous le titre II de la présente convention collective de travail.

Art. 3. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et porte ses effets à dater du15.9.2016.

Art. 4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 12.11.2015, geregistreerd op 3.3.2016 onder nummer 131937/CO/317.

Art. 5. Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan door elk van de ondertekenende partijen worden opgezegd mits een vooropzegtermijn van drie maanden, betekend bij aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten.

Titel II. Statuten

HOOFDSTUK I.
Benaming, zetel, doel en duur

Artikel 1. Krachtens de wet van 7 januari 1958 betreffende de "fondsen voor bestaanszekerheid is een Fonds voor bestaanszekerheid van de bewakingsdiensten F.B.Z.B." opgericht, hierna "het fonds" genoemd.

Art. 2. De maatschappelijke en administratieve zetel is gevestigd te 1080 Brussel, Jean Baptiste Janssensstraat 43-45.

Art. 3. Het fonds heeft tot doel :

1. diverse sociale voordelen toe te kennen;

2. de werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) te beheren;

3. het organiseren van het sectoraal sociaal pensioenplan arbeiders - bedienden;

4. de verdeling en de uitkering van deze voordelen te verzekeren;

5. een onroerend goed verwerven om het maatschappelijk doel te verwezenlijken;

Art. 4. Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 12.11.2016, enregistrée le,3.3.2016 sous le numéro 131937/CO/317.

Art. 5. La présente convention collective de travail peut être dénoncée par l'une des parties signataires moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.

Titre II. Statuts

CHAPITRE Ier.
Dénomination, siège, objet et durée

Article 1er. En vertu de la loi du 7 janvier 1958 sur les fonds de sécurité d'existence, il est institué un "Fonds de sécurité d'existence du gardiennage F.S.E.G.", ci-après dénommé "le fonds".

Art. 2. Le siège social et administratif est établi, rue Jean Baptiste Janssens, 43-45 1080 Bruxelles.

Art. 3. Le fonds a pour objet :

1. d'accorder des avantages sociaux divers;

2. de gérer les régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC);

3. d'organiser le plan de pension sectoriel social ouvriers - employés

4. d'assurer la répartition et la liquidation de ces avantages;

5. d'acquérir un bien immobilier dans la perspective de réaliser l'objet social;

6. rechtstreeks, de werkgeversbijdragen te innen bestemd voor de financiering van de voordelen toegekend door het fonds;

7. alle verplichte aanvullende bijdragen te innen die het fonds toestaan bepaalde sociale voordelen uit te keren;

8. elke opdracht te vervullen die het door de sociale partners zou worden toevertrouwd.

Art. 4. Het fonds wordt opgericht voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK II. *Toepassingsgebied*

Art. 5. Deze statuten zijn van toepassing op de werkgevers die onder het Paritair Comité nr. 317 voor de bewakings- en/of de toezichtsdiensten vallen, ongeacht of de werking ervan al dan niet is toegestaan door het Ministerie van Binnenlandse Zaken, en op hun werkliedenpersoneel, en voor bepaalde opdrachten op het bediendepersoneel.

HOOFDSTUK III. *Voordelen en begunstigden*

a. Vakbondspremie

Art. 6. De mannelijke en vrouwelijke leden van het werkliedenpersoneel die lid zijn van een vakbondsorganisatie hebben recht op een jaarlijkse vakbondspremie die wordt vastgelegd door een collectieve arbeidsovereenkomst, die wordt gesloten binnen het Paritair Comité voor de bewaking- en/of toezichtsdiensten.

De toepassingsvoorwaarden worden bepaald door het bijgevoegde Huishoudelijk Reglement "H.R.".

6. de percevoir directement les cotisations sociales patronales destinées au financement des avantages du fonds;

7. de percevoir toutes cotisations complémentaires obligatoires permettant au fonds de liquider certains avantages sociaux;

8. d'accomplir toute mission qui lui serait confiée par les partenaires sociaux.

Art. 4. Le fonds est institué pour une durée indéterminée.

CHAPITRE II. *Champ d'application*

Art. 5. Les présents statuts s'appliquent aux employeurs ressortissant à la Commission paritaire n° 317 pour les services de gardiennage et/ou de surveillance, qu'ils soient ou non autorisés à fonctionner par le Ministère de l'Intérieur et à leurs travailleurs(euses) ouvriers(ères) salariés(e)s et aux employés(es) pour certaines missions.

CHAPITRE III. *Avantages et bénéficiaires*

a. Prime syndicale

Art. 6. Les travailleurs(euses) ouvriers(ères), membres d'une organisation syndicale, ont droit à une prime syndicale annuelle, fixée par une convention collective de travail conclue au sein de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.

Les modalités d'application sont déterminées par le Règlement d'Ordre Intérieur "R.O.I." annexé.

Art. 6bis. De mannelijke en vrouwelijke bedienden die lid zijn van een vakbondsorganisatie hebben recht op een jaarlijkse vakbondspremie die wordt vastgelegd door een collectieve arbeidsovereenkomst, die wordt gesloten binnen het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten.

Art. 6bis. Les employés(es), membres d'une organisation syndicale, ont droit à une prime syndicale annuelle, fixée par une convention collective de travail conclue au sein de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.

De toepassingsvoorwaarden worden bepaald door het bijgevoegde Huishoudelijk Reglement "H.R.".

Les modalités d'application sont déterminées par le Règlement d'Ordre Intérieur "R.O.I.", annexé.

b. Werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

b. Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Art. 7. Indien hij/zij de toekenningvoorwaarden vervult die zijn vastgelegd in de specifieke collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot de werkloosheid met bedrijfstoeslag kan een mannelijk of vrouwelijk lid van het werkliedenpersoneel vragen de voordelen te mogen genieten die verbonden zijn aan het SWT.

Art. 7. Un(e) travailleur(euse) ouvrier(ère) peut, s'il (si elle) réunit les conditions d'octroi reprises dans la convention collective de travail spécifique et relative aux régimes de chômage avec complément d'entreprise ., demander à pouvoir bénéficier des avantages liés au RCC.

De toepassingsvoorwaarden worden bepaald door het bijgevoegde Huishoudelijk Reglement "H.R.".

Les modalités d'application sont déterminées par le Règlement d'Ordre Intérieur "R.O.I.", annexé.

c. Buitengewone vakantie-uitkeringen

c. Allocation extraordinaire de vacances

Art. 8. Een buitengewone vakantie-uitkering wordt jaarlijks toegekend aan de mannelijke en vrouwelijke leden van het werkliedenpersoneel.

Art. 8. Une allocation extraordinaire de vacances est octroyée annuellement aux travailleurs(euses) ouvriers(ères).

Zij is gelijk aan 8,33 pct. van het bruto jaarinkomen à 100 pct. en is gebaseerd op een referentieperiode, gelegen tussen de 1ste oktober van het vorige jaar en de 30ste september van het lopende jaar. Een buitengewone vakantie uitkering van minder dan 12,39 EUR netto wordt niet uitbetaald.

Elle est égale à 8,33 p.c. des revenus annuels bruts à 100 p.c., basée sur une période de référence, située entre le 1er octobre de l'année précédente et le 30 septembre de l'année en cours. Une allocation extraordinaire de vacances n'atteignant pas 12,39 EUR nette ne sera pas payée.

Behalve wat de bedrijfsvoorheffing betreft die verschuldigd is op het geheel van de buitengewone vakantie-uitkeringen, is slechts 5,33 pct. van de buitengewone vakantie-uitkering onderworpen aan de bijdragen voor de sociale zekerheid.

Excepté en ce qui concerne le précompte professionnel qui est dû sur l'entièreté des allocations extraordinaires de vacances, seuls 5,33 p.c. de l'allocation extraordinaire de vacances est soumise aux cotisations sociales.

De toepassingsvoorwaarden worden bepaald door het bijgevoegde Huishoudelijk Reglement "H.R.".

Les modalités d'application sont déterminées par le règlement d'Ordre Intérieur "R.O.I", annexé.

d. Aanvullende werkloosheidsuitkering

d. Indemnité complémentaire de chômage

Art. 9. Een aanvullende uitkering wordt toegekend aan de mannelijke en vrouwelijke leden van het werkliedenpersoneel die economisch werkloos zijn.

Art. 9. Une indemnité complémentaire est allouée aux travailleurs(euses) ouvriers(ères), placés(es) en chômage économique.

De toepassingsvoorwaarden worden bepaald door het bijgevoegde Huishoudelijk Reglement "H.R.".

Les modalités d'application sont déterminées par le Règlement d'Ordre Intérieur "R.O.I.", annexé.

e. Sociaal Sectoraal pensioenplan

e. Plan de pension sectoriel social

Art. 10. Een werknemer(ster) arbeider(ster) - bediende wordt opgenomen in het sociaal sectoraal pensioenplan indien hij(zij) voldoet aan de toekenningsvoorwaarden van de collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking op het sociaal sectoraal pensioenplan.

Art. 10. Un(e) travailleur(euse) ouvrier(ère) - employé(ée) est affilié(ée), au plan de pension sectoriel social, s'il (si elle) réunit les conditions d'octroi reprises dans la convention collective de travail spécifique et relative au plan de pension sectoriel social.

De toepassingsvoorwaarden worden bepaald door het sectoraal "pensioenreglement"en eveneens door het solidariteitsreglement

Les modalités d'application sont déterminées par le "règlement de pension sectoriel" ainsi que par le règlement de solidarité.

HOOFDSTUK IV.
Uitkering van de voordelen en administratie

CHAPITRE IV.
Liquidation des avantages et administration

Art. 11. Behalve de vergoedingen van de SWT en van het sociaal sectoraal pensioenplan, de economische werkloosheid ende diverse voordelen die rechtstreeks door het fonds worden toegekend aan de mannelijke en vrouwelijke leden van de werklieden die niet zijn aangesloten bij een vakbond, zijn de nationale vakbondsorganisaties belast met de uitkering van de voordelen waarin de bovenstaande artikelen voorzien.

Art. 11. Hormis les indemnités de RCC , de plan de pensions sectoriel social du chômage économique et les avantages divers octroyés directement par le fonds aux travailleurs(euses) ouvriers(ères) non syndiqués(es), les organisations syndicales nationales sont chargées de la liquidation des avantages prévus aux articles précédents.

De toepassingsvoorwaarden worden bepaald door het bijgevoegde Huishoudelijk Reglement "H.R.".

Les modalités d'application sont déterminées par le Règlement d'Ordre Intérieur "R.O.I.", annexé.

Art. 12. Het fonds neemt alle vereiste administratieve maatregelen opdat de sommen die nodig zijn om de diverse voordelen te kunnen uitkeren op de voorziene datum die elk jaar door de raad van bestuur van het fonds wordt vastgelegd ter beschikking worden gesteld van de nationale vakbondscentrales voor werklieden.

Art. 12. Le fonds prend toutes les mesures administratives utiles pour que les sommes nécessaires aux paiements des divers avantages soient mises à la disposition des centrales syndicales nationales ouvrières, à la date prévue chaque année par le conseil d'administration du fonds.

Art. 13. Daartoe doen de betrokken nationale vakbondscentrales uiterlijk tegen 15 november aan het fonds een schriftelijke aanvraag toekomen met opgave van het voorschot dat zij wensen te ontvangen met het oog op de uitkering van de diverse voordelen aan hun aangeslotenen.

Art. 13. A ce titre, les centrales syndicales nationales concernées feront parvenir au fonds, pour le 15 novembre au plus tard, une demande écrite reprenant l'acompte qu'elles désirent recevoir en vue de la liquidation des divers avantages à leurs affiliés.

Desnoods kunnen de nationale vakbondscentrales voor werklieden om een bijkomende voorschot verzoeken.

En cas de besoin, les centrales syndicales nationales ouvrières peuvent demander un acompte supplémentaire.

Uiterlijk tegen 1 juni van het jaar daarop wordt door de nationale vakbondscentrales aan het fonds een eindafrekening gericht.

Un décompte final sera adressé au fonds, pour le 1er juin de l'année suivante au plus tard, par les centrales syndicales nationales.

Art. 14. Aan de representatieve vakbondsorganisaties wordt een vergoeding toegekend, bepaald door het Huishoudelijk Reglement "H.R.", teneinde de kosten te dekken die worden veroorzaakt door de uitkering aan hun aangeslotenen van de diverse voordelen.

Art. 14. Une indemnité, déterminée par le Règlement d'Ordre Intérieur "R.O.I.", est accordée aux organisations syndicales représentatives des travailleurs(euses), afin de couvrir les frais engendrés par la liquidation des divers avantages.

Art. 15. Volgend jaar en nadat het van de nationale vakbondsorganisaties voor werklieden luik 1 heeft teruggekregen van alle formulieren, stelt het fonds een belastingfiche op met betrekking tot de buitengewone vakantie-uitkeringen.

Art. 15. L'année suivante et après avoir reçu en retour le volet 1 de tous les formulaires de la part des organisations syndicales nationales ouvrières, le fonds se charge de l'établissement d'une fiche fiscale relative aux allocations extraordinaires de vacances.

De toepassingsvoorwaarden worden bepaald door het bijgevoegde Huishoudelijk Reglement" "H.R.".

Les modalités d'application sont déterminées dans le Règlement d'Ordre Intérieur "R.O.I." annexé.

Art. 16. Het jaar na de datum van uitgifte van het formulier en nadat het van de nationale vakbondsorganisaties luik 1 heeft teruggekregen van alle formulieren voor de uitkering van de vakbondspremie aan het bediendepersoneel gaat het fonds over tot de terugbetaling aan de vakbondsorganisaties van de bedragen van de vakbondspremie voor het bediendepersoneel. Een factuur van de bedragen van de vakbondspremie zal gestuurd worden naar de werkgevers.

Art. 16. L'année suivant la date d'émission du formulaire et après avoir reçu en retour le volet 1 de tous les formulaires pour le paiement de la prime syndicale employé(e) de la part des organisations syndicales nationales, le fonds se charge de rembourser les montants de la prime syndicale employé(e) aux organisations syndicales. Le fonds envoie une facture aux employeurs pour les montants de la prime syndicale employé(e).

Aan de representatieve vakbondsorganisaties voor de bedienden wordt een vergoeding toegekend, bepaald door het Huishoudelijk Reglement "H.R.", om de kosten te dekken die worden veroorzaakt door de uitkering aan hun aangeslotenen van de diverse voordelen waarin het artikel 6bis voorziet.

Une indemnité, déterminée par le Règlement d'Ordre Intérieur "R.O.I.", est accordée aux organisations syndicales représentatives des employés(es) afin de couvrir les frais engendrés par la liquidation des divers avantages prévus à l'article 6bis, à leurs affiliés.

De toepassingsvoorwaarden worden bepaald door het bijgevoegde Huishoudelijk Reglement "H.R.".

Les modalités d'application sont déterminées par le Règlement d'Ordre Intérieur "R.O.I.", annexé.

HOOFDSTUK V.
Bedragen van de werkgeversbijdragen die verschuldigd zijn aan het fonds en de inning ervan door het fonds

CHAPITRE V.
Montants des cotisations patronales dues au fonds et leur perception par le fonds

Art. 17. De werkgevers, bedoeld in artikel 5 zijn ertoe gehouden werkgeversbijdragen te betalen die speciaal bestemd zijn voor de financiering van de voordelen toegekend door het fonds.

Art. 17. Les employeurs visés à l'article 5 sont tenus de payer des cotisations patronales spécialement destinées au financement des avantages octroyé par le fonds.

Deze bijdragen moeten rechtstreeks aan het fonds worden betaald.

Ces cotisations doivent être versées directement au fonds.

Art. 18. Het totale bedrag van de werkgeversbijdragen die door de werkgevers, bedoeld in artikel 5, verschuldigd zijn aan het fonds is een percentage berekend op het bedrag van de totale loonsom aan 100 pct. van de mannelijke en vrouwelijke leden van het werkliedenpersoneel, door de raad van bestuur van het fonds éénparig bepaald en bekrachtigd door het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten.

Art. 18. Le montant total des cotisations patronales dues au fonds par les employeurs visés à l'article 5, est un pourcentage calculé sur le montant de la masse salariale totale à 100 p.c., des travailleurs(euses) ouvriers(ères), déterminé par le conseil d'administration du fonds à l'unanimité et entérinée par la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.

De werkgeversbijdrage voorzien voor het sociaal sectoraal pensioenplan worden bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking op het sectoraal pensioenreglement.

La cotisation patronale destinée au plan de pensions sectoriel social est déterminée par la convention collective relative au règlement de pension sectoriel.

Art. 19. Elke wijziging van de werkgeversbijdragen die bestemd zijn voor het fonds, moet het voorwerp zijn van een beslissing van de raad van bestuur van het fonds en worden bekrachtigd door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair comité.

Art. 19. Tout changement de cotisations patronales destinées au fonds doit faire l'objet d'une décision prise au conseil d'administration du fonds et entérinée en commission paritaire par une convention collective de travail.

Elke wijziging van de werkgeversbijdragen die bestemd zijn voor het sociaal sectoraal pensioenplan wordt bepaald door de sectoriële overeenkomsten.

Tout changement de cotisation patronale destinée au plan de pension sectoriel social est déterminé par les accords sectoriels.

Art. 20. Krachtens artikel 6, § 1 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid moeten de werkgevers maandelijkse aanbetalingen doen.

Art. 20. En vertu de l'article 6, § 1er de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence, les employeurs doivent satisfaire à des versements provisionnels mensuels.

Art. 21 . Vanaf het begin van het tweede kwartaal 1996 zijn dit de uiterste data waarop het fonds in het bezit moet zijn van de aanbetalingen inzake de patronale bijdragen :

Art. 21. A dater du début du second trimestre 1996, les dates ultimes auxquelles le fonds doit être en possession des provisions des cotisations patronales sont :

- voor het 1ste kwartaal : 5 februari, 5 maart, 5 april en 30 april (saldo);

- pour le 1er trimestre : les 5 février, 5 mars, 5 avril et 30 avril (solde);

- voor het 2de kwartaal : 5 mei, 5 juni, 5 juli en 31 juli (niet uitstelbaar saldo);

- pour le 2ème trimestre : les 5 mai, 5 juin, 5 juillet et 31 juillet (solde non prorogeable);

- voor het 3de kwartaal : 5 augustus, 5 september, 5 oktober en 31 oktober (saldo);

- pour le 3ème trimestre : les 5 août, 5 septembre, 5 octobre et 31 octobre (solde);

- voor het 4de kwartaal : 5 november, 5 december, 5 januari en 31 januari (saldo).

- pour le 4ème trimestre : les 5 novembre, 5 décembre, 5 janvier et 31 janvier (solde).

De maandelijkse aanbetalingen zijn gelijk aan 30 pct. van de bijdragen die verschuldigd zijn voor het voorlaatste kwartaal.

Les provisions mensuelles sont égales à 30 p.c. des cotisations dues pour l'avant-dernier trimestre.

Wat de werkgevers betreft waarvan de totale bijdragen die voor het voorlaatste kwartaal verschuldigd zijn aan het fonds niet meer bedroegen dan 6 197,34 EUR blijven de kwartaalbetalingen echter van toepassing en de bijdragen die aan het fonds zijn verschuldigd moeten uiterlijk vóór 30 april, 31 juli (niet uitstelbaar), 31 oktober en 31 januari bij het fonds toekomen.

Indien de werkgever voor het voorlaatste kwartaal geen enkele werkgeversbijdrage verschuldigd was, is het bedrag van de maandelijkse aanbetalingen het tarief dat door het fonds wordt toegepast op grond van een forfaitair bedrag van 421,42 EUR per werkne(e)m(st)er die door de betrokken werkgever tijdens de vorige maand werd tewerkgesteld.
Art21 bis. De raad van bestuur mag uitzonderlijk beslissen om een bonificatie toe te kennen voor één of meerdere kwartalen. Om recht te hebben op deze bonificatie, moet de werkgever in orde zijn met de patronale bijdragen en de storting van de voorschotten met het strikte respect van de termijnen, omschreven in artikel 21, voor de desbetreffende kwartalen.

HOOFDSTUK VI.
Verhoging en boete wegens laattijdige betaling, invordering

Art. 22. Zodra de data worden overschreden die zijn vastgelegd voor de betaling van de aanbetalingen en saldo van de sociale bijdragen die verschuldigd zijn aan het fonds, alsook de debetnota's met betrekking tot de syndicale premies voor bedienden wordt aan de betrokken werkgever automatisch een boete opgelegd.

Ingeval laatstgenoemde binnen de acht kalender dagen vanaf de kennisgeving die door het fonds wordt verzonden, het totale verschuldigde bedrag niet betaalt, is van ambtswege een boete van 10 % opeisbaar die in eenmaal moet worden betaald

Toutefois, pour ce qui concerne les employeurs dont les cotisations totales, dues au fonds pour l'avant-dernier trimestre, ne dépassaient pas 6 197,34 EUR, les paiements trimestriels restent d'actualité et les cotisations dues au fonds doivent parvenir au plus tard à ce dernier respectivement avant le 30 avril, le 31 juillet (non prorogeable), le 31 octobre et le 31 janvier.

Si l'employeur n'était redevable pour l'avant-dernier trimestre d'aucune cotisation patronale, le montant des provisions mensuelles est le taux appliqué par le fonds sur la base d'un forfait de 421,42 EUR par travailleur(euse) occupé(e) par l'employeur concerné, au cours du mois précédent.

Art21 bis. Le Conseil d'administration peut exceptionnellement décider d'octroyer une bonification pour un ou plusieurs trimestres. Pour avoir droit à la bonification, l'employeur doit être en ordre de cotisations patronales ainsi que des versements des acomptes dans le strict respect des délais repris en l'article 21 pour le ou les trimestres concernés.

CHAPITRE VI.
Majoration et amende pour paiement tardif, recouvrement

Art. 22. Dès dépassement des dates prévues pour le paiement des provisions et soldes des cotisations sociales dues au fonds, ainsi que les notes de débit relatives aux primes syndicale employé(e)s, l'employeur concerné est automatiquement astreint à une amende.

A défaut du paiement total de la part de ce dernier, dans les huit jours calendrier, à dater de la notification expédiée par le fonds, une amende de 10 % est exigible d'office et payable une seule fois

Overeenkomstig artikel 6 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid is op de onbetaalde sommen en op de verschuldigde boete eveneens een niet-terugbetaalbare verhoging verschuldigd die gelijk is aan het maandtarief dat door de R.S.Z. wordt toegepast.

D'autre part, en application de l'article 6 de la loi du 7 janvier 1958 relative aux fonds de sécurité d'existence, une majoration non remboursable équivalant au taux mensuel pratiqué par l'O.N.S.S., est également due sur les sommes restant impayées et l'amende due.

Art. 23. Een werkgever kan per aangetekende brief, ter attentie van de algemeen secretaris van het fonds, minimum 15 dagen vóór een van de voorziene vervaldagen het fonds verzoeken om een behoorlijk met redenen omklede extra termijn.

Art. 23. Un délai supplémentaire dûment motivé peut être demandé au fonds par un employeur, par lettre recommandée, à l'attention du secrétaire général du fonds, au moins 15 jours avant une des échéances prévues.

In dit geval en mits het fonds akkoord gaat, zal de voorziene boete door de werkgever niet verschuldigd zijn; de verhogingen blijven echter wel verschuldigd.

Dans ce cas et moyennant accord du fonds, l'amende prévue ne sera pas due par l'employeur toutefois les majorations en intérêts restent dues.

Door de betrokken werkgever kan worden verzocht om een plan tot aflossing van de schulden aan het fonds.

Un plan d'apurement des dettes dues au fonds peut être demandé par l'employeur concerné.

Tegen de beslissing van het fonds een plan tot aflossing van de schulden al dan niet toe te staan, is geen beroep mogelijk.

La décision du fonds, d'accorder ou non un plan d'apurement des dettes, est sans appel.

Indien het fonds heeft ingestemd met een plan tot aflossing van de schulden en de betrokken werkgever een van de overeengekomen vervaldagen niet naleeft, zal het fonds het totaal van de verschuldigde sommen onmiddellijk kunnen opeisen.

Si un plan d'apurement des dettes a été accepté par le fonds et que l'employeur concerné n'exécute pas une des échéances prévues, la totalité des sommes dues au fonds sera exigible immédiatement par ce dernier.

In dat geval zal door de betrokken werkgever gedurende een periode van een jaar om geen ander aflossingsplan kunnen worden verzocht.

Dans ce cas, aucun autre plan d'apurement ne pourra être demandé par l'employeur concerné, durant une période de un an.

Art. 24. Tegen de beslissing van het fonds al dan niet een uitstel van betaling toe te staan is geen beroep mogelijk.

Art. 24. La décision du fonds, d'accorder ou non des délais, est sans appel.

Art. 25. De betalingsfaciliteiten en het uitstel van betaling die door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aan de werkgevers of aan de sociale secretariaten worden toegestaan, worden in geen geval aanvaard voor de betaling van het gedeelte van de werkgeversbijdragen die rechtstreeks bestemd is voor het fonds.

Art. 25. En aucun cas, les facilités ou délais quelconques octroyés par l'Office national de sécurité sociale aux employeurs ou aux secrétariats sociaux ne sont admis pour le paiement de la partie des cotisations patronales destinée directement au fonds.

Art. 26. Ingeval het fonds instemt met de opstelling van een plan tot aflossing van de schulden blijven de boete en de verhogingen verschuldigd.

Art. 26. En cas d'accord par le fonds sur l'établissement d'un plan d'apurement des dettes, l'amende et les majorations en intérêts restent dus.

Art. 27. Ingeval een werkgever ondanks alles aan het fonds werkgeversbijdragen verschuldigd blijft, zullen de schulden worden ingevorderd via de bevoegde Arbeidsrechtbank.

Art. 27. Dans le cas où un employeur resterait, malgré tout, redevable au fonds, de cotisations sociales patronales, le recouvrement des dettes se fera par l'entremise du Tribunal du Travail.

In dit geval zullen de boete en de verhogingen altijd door het fonds worden geëist.

Dans ce cas, l'amende et les majorations en intérêts seront toujours réclamées par le fonds.

Art. 28. Krachtens artikel 2 van de wet van 7 januari 1958 bezitten de fondsen voor bestaanszekerheid rechtspersoonlijkheid.

Art. 28. En vertu de l'article 2 de la loi du 7 janvier 1958, les fonds de sécurité d'existence jouissent de la personnalité civile.

Art. 29. De bedragen die door het fonds worden geïnd en die het totaal vormen van de bijdragen die door de werkgevers aan het fonds zijn verschuldigd, worden door het fonds als een goede huisvader beheerd.

Art. 29. Les montants perçus par le fonds et représentant l'ensemble des cotisations dues au fonds par les employeurs, seront gérés par ce dernier en bon père de famille.

Deze sommen zullen bij de bank worden belegd op rekeningen op korte, middellange of langere termijn, volgens de uitgaven die het fonds voorziet.

Ces sommes seront placées en banque sur des comptes à court, moyen et plus long terme, suivant les dates des dépenses prévues par le fonds.

Door het fonds kan geen enkele andere belegging worden gedaan, met uitzondering van toestemming van de raad van bestuur.

Aucun autre placement ne peut être effectué par le fonds, à l'exception d'une autorisation du conseil d'administration.

Art. 30. Aan de bestuurders zal op elke vergadering van de raad van bestuur een voorspelling betreffende de diverse termijnrekeningen worden bezorgd.

Art. 30. Une projection relative aux divers comptes à terme sera remise aux administrateurs lors de chaque réunion du conseil d'administration.

HOOFDSTUK VII.
Uitkering van de prestaties, verjaring en uitsluiting

Art. 31. Overeenkomstig artikel 11 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid mag de uitkering van de prestaties in geen geval afhankelijk gesteld worden van de betaling, door één of meer werkgevers, van de bij artikel 4, 5° van genoemde wet bepaalde bijdragen.

Art. 32. Overeenkomstig artikel 21, 1° en 2° van dezelfde wet van 7 januari 1958 verjaart na drie jaar :

1° vanaf de datum waarop de bijdrage eisbaar wordt, de vordering tegen een werkgever wegens het niet-betalen van deze bijdrage;

2° vanaf de datum waarop de prestatie moest worden uitgekeerd, de vordering van een gerechtigde tegen het fonds.

Art. 33. Overeenkomstig artikel 20 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid kan onverminderd de eventuele strafvervolging van het voordeel der prestaties, uitgekeerd door het fonds voor bestaanszekerheid, worden uitgesloten voor ten hoogste dertien weken, of zesentwintig weken in geval van herhaling, ieder die deze prestaties ten onrechte verkregen heeft of getracht heeft te verkrijgen, hetzij op grond van een onjuiste, onvolledige of laattijdige aangifte, hetzij door na te laten een aangifte te doen waartoe hij verplicht is, hetzij door een onjuist of vervalst bescheid over te leggen.

HOOFDSTUK VIII. *Loonbeslagen*

CHAPITRE VII.
Liquidation des prestations, prescription et exclusion

Art. 31. En application de l'article 11 de la loi du 7 janvier 1958 relative aux fonds de sécurité d'existence, la liquidation des prestations ne peut en aucun cas être subordonnée au paiement, par un ou plusieurs employeurs, des cotisations sociales patronales prévues à l'article 4, 5° de ladite loi.

Art. 32. En application de l'article 21, 1° et 2° de la même loi du 7 janvier 1958, se prescrit par trois ans :

1° à dater du jour où la cotisation est devenue exigible, l'action dirigée contre un employeur du chef de non-paiement de cette cotisation;

2° à dater du jour où la prestation devait être liquidée, l'action d'un bénéficiaire contre le fonds.

Art. 33. En application de l'article 20 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence, sans préjudice des poursuites pénales éventuelles, peut être exclu du bénéfice des prestations octroyées par le fonds, pour une durée qui ne peut excéder treize semaines ou vingt-six en cas de récidive, quiconque aura obtenu ou tenté d'obtenir indûment le bénéfice desdites prestations, soit par une déclaration inexacte, incomplète ou tardive, soit en omettant de faire une déclaration à laquelle il est tenu, soit en produisant un document inexact ou falsifié.

CHAPITRE VIII. *Saisies sur salaires*

Art. 34. Het bijgevoegde Huishoudelijk Reglement "H.R." bepaalt de toepassingsvoorwaarden betreffende de loonbeslagen.

Art. 34. Le règlement d'Ordre Intérieur "R.O.I." annexé détermine les modalités d'application relatives aux saisies sur salaires.

HOOFDSTUK IX. *Beheer*

CHAPITRE IX. *Gestion*

Art. 35. Het fonds wordt beheerd door een raad van bestuur die paritair is samengesteld uit 4 werkgeversafgevaardigden en 4 afgevaardigden van de representatieve organisaties voor werklieden ("ACV Voeding en Diensten" en "De algemene centrale ABVV") waarvan de mandaten door elke groep worden voorgedragen aan de raad van bestuur en die door de Algemene Vergadering worden bekrachtigd.

Art. 35. Le fonds est géré par un conseil d'administration composé paritairement de 4 délégués des employeurs et 4 délégués des organisations représentatives des travailleurs ouvriers(ères) ("C.S.C Alimentation et Services" et "La centrale générale F.G.T.B") dont les mandats sont proposés par chaque groupe, au conseil d'Administration et sont entérinés par l'Assemblée Générale.

Een afgevaardigde van de representatieve organisaties voor bedienden ("ACV Voeding en Diensten" "ACLVB" en "De BBTK") wordt door elk van de vakbondsorganisaties voorgedragen als buitengewone bestuurders die enkel bevoegd zijn in het kader van de opdrachten die door het fonds worden uitgevoerd voor het bediendepersoneel.

Un délégué des organisations représentatives des travailleurs employés(es) ("C.S.C Alimentation et Services", "CGSLB" et "Le S.E.T.CA."), est proposé par chacune des organisations syndicales à titre d'administrateurs associés uniquement compétents dans le cadre des missions exercées par le fonds pour les employés(es).

Drie werkgeversafgevaardigden worden door de beroepsvereniging der bewakingsondernemingen voorgedragen als buitengewone bestuurders die enkel bevoegd zijn in het kader van de opdrachten die door het fonds worden uitgevoerd voor het bediendepersoneel.

Trois délégués des employeurs sont proposés par l'A.P.E.G. (association professionnelle des entreprises de gardiennage) à titre d'administrateurs associés uniquement compétents dans le cadre des missions exercées par le fonds pour les employés(es).

In afwachting van de bekrachtiging van de mandaten door de Algemene Vergadering worden laatstgenoemde voorlopig uitgeoefend.

En attendant l'entérinement des mandats par l'Assemblée Générale, ces derniers sont exécutés à titre provisoire.

Art. 36. Behalve wat de buitengewone bestuurders betreft, vervangen plaatsvervangers, vier bij de representatieve werknemersorganisaties en vier aan werkgeverskant, de bestuurders die verhinderd zijn.

Art. 36. Des membres suppléants, exceptés pour les administrateurs associés, quatre du côté des organisations représentatives des travailleurs et quatre du côté des employeurs, remplacent ceux-ci en cas d'empêchement.

Een zelfs tijdelijk verhinderd effectief lid kan worden vervangen door om het even welke plaatsvervanger van zijn groep.

Un membre effectif empêché, même temporairement, peut être remplacé par n'importe lequel des suppléants de son groupe.

Art. 37. De werkgeversafgevaardigden en de afgevaardigden van de representatieve vakbondsorganisaties voor de werknemers in het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten worden uitsluitend en respectievelijk voorgedragen aan de raad van bestuur en afgezet door de groep waartoe zij behoren.

Art. 37. Les délégués des employeurs et les délégués des organisations syndicales représentatives des travailleurs(euses) en Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance, sont uniquement et respectivement proposés au conseil d'administration et révoqués par le groupe auquel ils appartiennent.

Art. 38. De effectieve bestuurders en de plaatsvervangers, alsmede de buitengewone bestuurders oefenen hun mandaat kosteloos uit en voor een duur van drie jaar.

Art. 38. Les administrateurs effectifs et suppléants ainsi que les administrateurs associés exercent leur mandat gratuitement et pour une durée de trois ans.

Dit mandaat kan worden vernieuwd. Vóór de normale afloopdatum wordt het slechts beëindigd door het overlijden, het ontslag of de afzetting.

Ce mandat peut être renouvelé. Il n'y est mis fin avant l'échéance normale que par décès, démission ou révocation.

Een bestuurder kan op ieder ogenblik zijn ontslag aanbieden; dit dient te gebeuren per aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van de raad van bestuur.

Un administrateur peut à tout moment présenter sa démission; cette dernière se fera par lettre recommandée adressée au président du conseil d'administration.

Het mandaat neemt een einde vanaf de ontvangst van de aangetekende brief door de voorzitter.

Elle prendra effet dès réception de la lettre recommandée par le président.

Wanneer het mandaat van een bestuurder voortijdig een einde heeft genomen, wordt hij voorlopig vervangen door de plaatsvervanger van zijn groep tot op het ogenblik dat in zijn vervanging wordt voorzien.

Lorsque le mandat d'un administrateur a pris fin prématurément, il est remplacé provisoirement par le membre suppléant de son groupe, jusqu'au moment où il aura été pourvu à son remplacement.

Art. 39. De raad van bestuur van het fonds kiest een voorzitter onder de effectieve bestuurders die de groep vertegenwoordigen van de representatieve vakbondsorganisaties voor het werkliedenpersoneel.

Art. 39. Le conseil d'administration du fonds choisit un président parmi les administrateurs effectifs représentant le groupe des organisations syndicales représentatives des travailleurs(euses) ouvriers(ères).

Een ondervoorzitter wordt gekozen onder de bestuurders die de werkgeversgroep vertegenwoordigen.

Le vice-président est choisi parmi les administrateurs représentant le groupe patronal.

De mandaten van de voorzitter en van de ondervoorzitter hebben een looptijd van drie jaar; achteraf kunnen zij maar éénmaal worden vernieuwd.

Art. 40. Ingeval de voorzitter verhinderd is, wordt de vergadering van de raad van bestuur voorgezeten door de ondervoorzitter en in geval laatstgenoemde afwezig is, door de oudste bestuurder.

Art. 41. De raad van bestuur komt samen in de loop van de maanden maart, juni en oktober van ieder jaar. Een verruimde raad van bestuur, samengesteld uit de effectieve bestuurders van het fonds, alsmede uit de buitengewone bestuurders die enkel bevoegd zijn in het kader van de opdrachten die door het fonds voor het bediendepersoneel worden uitgevoerd komt samen in de loop van de maand september van ieder jaar.

Art. 42. De raad van bestuur van het fonds kan slechts rechtsgeldig vergaderen indien tenminste twee leden van elke groep aanwezig zijn.

Art. 43. De oproepingen, vergezeld van de agenda, worden tenminste 15 dagen vooraf verzonden.

Art. 44. Een zitting van de raad van bestuur kan altijd worden gehouden op andere data dan die welke hierboven zijn voorzien, op voorwaarde dat de aanvraag daartoe door de voorzitter wordt gedaan of aan laatstgenoemde door twee effectieve bestuurders, ongeacht de groep waartoe zij behoren.

Art. 45. Binnen de raad van bestuur en de Algemene Vergadering worden de beslissingen genomen met éénparigheid van stemmen van de bestuurders die bij de stemming aanwezig zijn.

Art. 46. Een stemming is slechts geldig indien zij betrekking heeft op een punt dat op de agenda is geplaatst.

Les mandats du président et du vice-président sont de trois ans; ils ne peuvent être renouvelés consécutivement qu'une seule fois.

Art. 40. En cas d'empêchement du président, la réunion du conseil d'administration est présidée par le vice-président et en cas d'absence de ce dernier, par l'administrateur le plus ancien.

Art. 41. Le conseil d'administration se réunit dans le courant des mois de mars, juin et octobre de chaque année. Un conseil d'administration élargi composé des administrateurs effectifs du fonds ainsi que des administrateurs associés compétents uniquement dans le cadre des missions exercées par le fonds pour les employés(es) se réunira dans le courant du mois de septembre de chaque année.

Art. 42. Le conseil d'administration du fonds ne peut valablement se réunir que si deux membres au moins de chaque groupe sont présents.

Art. 43. Les convocations, accompagnées de l'ordre du jour, sont envoyées au moins 15 jours à l'avance.

Art. 44. Un conseil d'administration peut toujours être réuni à d'autres dates que celles prévues ci-avant, à la condition que la demande en soit faite par le président ou à ce dernier, par deux administrateurs effectifs, peu importe à quel groupe ils appartiennent.

Art. 45. Au sein du conseil d'administration et de l'Assemblée Générale, les décisions sont prises à l'unanimité des administrateurs présents lors des votes.

Art. 46. Un vote n'est valable que s'il concerne un point placé à l'ordre du jour.

Art. 47. Ingeval tijdens gelijk welke vergadering het quorum niet wordt gehaald, moet een tweede vergadering met dezelfde agenda worden gehouden in de loop van de volgende maand. Tijdens deze tweede vergadering kunnen de aanwezige leden dan rechtsgeldig stemmen, ongeacht het aantal aanwezige leden.

Art. 47. Au cas où le quorum ne serait pas atteint lors d'une réunion quelconque, une seconde réunion, portant sur le même ordre du jour, doit être tenue dans le courant du mois suivant. Au cours de cette seconde réunion, les membres présents peuvent alors voter valablement, peu importe le nombre des membres présents.

Art. 48. De raad van bestuur die wordt vertegenwoordigd door de effectieve leden, bezit de meest ruime bevoegdheden om alle daden van beheer, bestuur en beschikking te stellen waarbij het fonds is betrokken en om alle maatregelen te nemen om de goede werking van het fonds te verzekeren.

Art. 48. Le conseil d'administration représenté par les administrateurs effectifs possède les pouvoirs les plus étendus pour accomplir tous actes de gestion, d'administration et de disposition dans lesquels le fonds est impliqué et pour prendre toutes mesures en vue d'assumer le bon fonctionnement du fonds.

Art. 49. Alles wat niet is voorbehouden aan het paritair comité valt onder bevoegdheid van de raad van bestuur.

Art. 49. Tout ce qui n'est pas réservé à la commission paritaire, relève de la compétence du conseil d'administration.

Art. 50. De raad van bestuur wijst een algemeen secretaris aan met een mandaat van onbepaalde duur.

Art. 50. Le conseil d'administration désigne un secrétaire général; son mandat est à durée indéterminée.

Art. 51. De algemeen secretaris kan niet worden bekleed met een mandaat van bestuurder van het fonds.

Art. 51. Le secrétaire général ne peut pas être investi d'un mandat d'administrateur au fonds.

Art. 52. De algemeen secretaris van het fonds neemt aile taken waar van het dagelijkse beheer van het fonds. De algemeen secretaris heeft tot taak de bestuurders op te roepen voor de vergaderingen van de raad van bestuur en voor de jaarlijkse Algemene Vergadering, de verslagen van de vergaderingen op te stellen, laatstgenoemde voor te bereiden en erop toe te zien dat het verslag van de vergaderingen wordt ondertekend door de voorzitter en door de bestuurders die aanwezig waren op de vergadering.

Art. 52. Le secrétaire général du fonds assume l'ensemble des tâches de la gestion journalière du fonds. Le secrétaire général a pour mission de convoquer les administrateurs aux réunions du conseil d'administration et de l'Assemblée Générale annuelle, d'établir les rapports des réunions, de préparer ces dernières et de veiller à ce que le rapport des réunions soit signé par le président et les administrateurs présents aux séances.

Ingeval de algemeen secretaris op een vergadering afwezig zou zijn, zal de voorzitter voorlopig een vervanger aanwij zen onder de bestuurders die op de vergadering aanwezig zijn.

Dans le cas où le secrétaire général serait absent à une réunion, le président désignera provisoirement un remplaçant parmi les administrateurs présents à la réunion.

In deze zin en in het kader van deze statuten kan hij dus rechtstreeks alle initiatieven nemen die hij nodig acht om het complete beheer van de algemeen secretaris tot een goed einde te brengen.

Dans ce sens et dans le cadre des présents statuts, il peut donc prendre directement toutes les initiatives qu'il juge nécessaires pour mener à bien l'entièreté de la gestion de ce dernier.

Art. 53. De algemeen secretaris staat uitsluitend onder het gezag van de voorzitter van de raad van bestuur.

Tegenover de raad van bestuur is hij echter slechts aansprakelijk voor de goede werking van het fonds binnen het kader van de middelen die te zijner beschikking worden gesteld en van de richtlijnen die hem worden gegeven door de rand van bestuur van het fonds en door deze statuten.

Art. 53. Le secrétaire général est sous la seule autorité directe du président du conseil d'administration.
Il ne reste cependant responsable devant ce dernier que de la bonne tenue du fonds, dans le cadre des moyens mis à sa disposition et des lignes directrices qui lui sont données par le conseil d'administration du fonds et par les présents statuts.

Art. 54. De raad van bestuur bekleedt de algemeen secretaris met alle bevoegdheden die noodzakelijk zijn voor het beheer van het fonds, binnen de perken waarin deze statuten voorzien.

Art. 54. Le conseil d'administration investit le secrétaire général de tous les pouvoirs nécessaires à la bonne gestion du fonds, dans les règles prévues par les présents statuts.

Art. 55. Voor alle andere handelingen dan die waarvoor de raad van bestuur de algemeen secretaris een mandaat heeft verleend, volstaat het opdat het fonds tegenover derden rechtsgeldig vertegenwoordigd zou zijn, de gezamenlijke handtekeningen aan te brengen van de voorzitter en van de ondervoorzitter, zonder dat deze bestuurders tegenover derden een beslissing of een machtiging dienen aan te tonen.

Art. 55. Pour tous les actes autres que ceux pour lesquels le conseil d'administration a donné mandat au secrétaire général, il suffit, pour que le fonds soit valablement représenté envers les tiers, d'apposer les signatures conjointes du président et du vice-président, sans que ces administrateurs doivent justifier envers les tiers d'une délibération ou d'une autorisation.

Alle akten van het dagelijkse beheer worden ondertekend door de algemeen secretaris.

Tous les actes de gestion journalière sont signés par le secrétaire général.

Art. 56. De documenten betreffende het beheer van het fonds worden door de algemeen secretaris aan de raad van bestuur bezorgd op elke vergadering of op eenvoudig verzoek vanwege de voorzitter.

Art. 56. Les documents relatifs à la gestion du fonds sont fournis par le secrétaire général au conseil d'administration lors de chaque réunion ou sur simple demande du président.

Alle opdrachten tot betaling via de bank zijn slechts geldig indien zij gezamenlijk zijn ondertekend door de voorzitter of bij diens afwezigheid door de ondervoorzitter of bij diens afwezigheid door een van de bestuurders en de algemeen secretaris.

Tous les ordres de paiement bancaires ne sont valables que s'ils sont signés conjointement par le président ou, en son absence, par le vice-président ou, en son absence, par l'un des administrateurs et le secrétaire général.

Laatstgenoemde mag de betaalopdrachten van minder dan 1 500 EUR echter alleen ondertekenen.

Ce dernier peut toutefois signer seul les ordres de paiement inférieurs à 1 500 EUR.

Indien door het fonds kosten moeten worden gemaakt inzake extern personeel, de huur van kantoren of diverse kosten zullen die door het fonds aan de leveranciers enkel worden terugbetaald op grond van naar behoren verantwoorde facturen.

Si des frais quelconques doivent être engagés par le fonds en matière de personnel extérieur, location de bureau ou frais divers, ceux-ci seront remboursés par le fonds aux fournisseurs, uniquement sur la base de factures dûment justifiées.

Art. 57. De bestuurders en de algemeen secretaris zijn slechts aansprakelijk voor hun mandaat en wat de verbintenissen van het fonds betreft, dragen zijn geen enkele persoonlijke aansprakelijkheid uit hoofde van hun mandaat.

Art. 57. Les administrateurs et le secrétaire général ne sont responsables que de leur mandat et ils n'encourent, à l'égard des engagements du fonds, aucune responsabilité personnelle du chef de leur mandat.

Art. 58. De Algemene Vergadering is samengesteld uit de effectieve leden van de raad van bestuur, verruimd met de commissarissen en voor het gedeelte dat is voorbehouden aan het bediendepersoneel met de buitengewone bestuurders.

Art. 58. L'Assemblée Générale se compose des membres effectifs du conseil d'administration élargie aux commissaires aux comptes et pour la partie réservée aux employés(es) aux administrateurs associés.

HOOFDSTUK X. *Budget en jaarrekening*

CHAPITRE X. *Budget et comptes annuels*

Art. 59. Het boekjaar vangt aan op 1 januari en eindigt op 31 december.

Art. 59. L'exercice prend cours le 1er janvier et se termine le 31 décembre.

Art. 60. Elk jaar, in de loop van de maand maart, moet de Algemene Vergadering worden bijeengeroepen om de rekeningen en de balans van het fonds van het vorige jaar te controleren.

Art. 60. Chaque année, dans le courant du mois de mars, l'Assemblée Générale doit être convoquée afin de contrôler les comptes et bilan du fonds de l'année précédente.

Art. 61. De oproepingen, vergezeld van de agenda, worden tenminste 15 dagen vooraf verzonden.

Art. 61. Les convocations, accompagnées de l'ordre du jour, sont envoyées au moins 15 jours à l'avance.

Art. 62. Door het Paritair Comité nr. 317 voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten zullen vooraf een bedrijfsrevisor en een accountant die niet bij het fonds in dienst zijn, aangesteld worden om de juistheid van de rekeningen te controleren en daarover verslag uit te brengen aan de leden van de Algemene Vergadering.

Art. 62. Un réviseur d'entreprise et un expert-comptable, extérieurs au fonds, auront été préalablement nommés par la Commission paritaire n° 317 pour les services de gardiennage et/ou de surveillance, afin de contrôler l'exactitude des comptes et d'en faire rapport aux membres de l'Assemblée Générale.

Art. 63. De Algemene Vergadering belast de algemeen secretaris van het fonds ermee de bestuurders op te roepen voor elke jaarlijkse zitting van de Algemene Vergadering, het verslag van de zitting op te stellen, die zitting voor te bereiden en erop toe te zien dat het verslag van de zitting wordt ondertekend door alle leden die op genoemde zitting aanwezig waren.

Art. 64. Ingeval de Algemeen secretaris op de zitting van de Algemene Vergadering afwezig is, zal laatstgenoemde voorlopig een vervanger aanstellen onder de leden die op genoemde zitting aanwezig zijn.

Art. 65. De persoon belast met de boekhouding van het fonds, alsmede de revisor worden uitgenodigd op de zitting van de Algemene Vergadering ten einde de passende antwoorden te geven op de vragen die eventueel worden gesteld door de leden van laatstgenoemde.

Art. 66. Het budget voor het volgende jaar zal worden opgesteld door de persoon belast met de boekhouding van het fonds en zal na akkoord van de algemeen secretaris aan deze Algemene Vergadering ter goedkeuring worden voorgelegd.

Art. 67. De rekeningen en de balans moeten vóór einde maart van ieder jaar worden ingediend bij het paritair comité.

HOOFDSTUK XI. *Ontbinding en vereffening*

Art. 68. Het fonds kan slechts worden ontbonden ten gevolge van een collectieve arbeidsovereenkomst die in het paritair comité is goedgekeurd.

Genoemde collectieve arbeidsovereenkomst heeft pas uitwerking op de eerste dag van het kwartaal na de periode van zes maanden na sluiting ervan.

Art. 63. L'Assemblée Générale charge le secrétaire général du fonds de convoquer les administrateurs à chaque séance annuelle de l'Assemblée Générale, d'établir le rapport de séance, de préparer ce dernier et de veiller à ce que le rapport de séance soit signé par tous les membres présents à ladite séance.

Art. 64. Dans le cas où le secrétaire général serait absent lors de la séance tenue par l'Assemblée Générale, cette dernière désignera provisoirement un remplaçant parmi les membres présents à ladite séance.

Art. 65. La personne chargée de la comptabilité du fonds ainsi que le réviseur sont invités à la séance de l'Assemblée Générale, afin de donner les réponses adéquates aux questions éventuelles posées par les membres de cette dernière.

Art. 66. Le budget pour l'année suivante sera établi par la personne chargée de la comptabilité du fonds et sera, après accord du secrétaire général, soumis à l'approbation de cette Assemblée Générale.

Art. 67. Les comptes et bilan seront déposés à la commission paritaire avant fin mars de chaque année.

CHAPITRE XI. *Dissolution et liquidation*

Art. 68. Le fonds ne peut être dissous que par suite d'une convention collective de travail entérinée en commission paritaire.

Ladite convention collective de travail ne sort ses effets que le premier jour du trimestre qui suit la période de six mois après sa conclusion.

Art. 69. Wanneer de raad van bestuur van het fonds in de onmogelijkheid verkeert om zijn mandaat te vervullen, onder meer ten gevolge van een onoplosbaar meningsverschil, wordt hij binnen de drie maanden door de voorzitter van het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten in gebreke gesteld, nadat die daarvan naar behoren en onmiddellijk door de voorzitter van het fonds per aangetekende brief in kennis is gesteld.

Art. 69. Lorsque le conseil d'administration du fonds se trouve dans l'impossibilité de remplir son mandat, notamment par suite d'une divergence d'opinion insoluble, il est mis en demeure, endéans les trois mois, par le président de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance, après en avoir été dûment et immédiatement informé par le président du fonds, par envoi recommandé.

Art. 70. Indien binnen een termijn van drie maanden na de ingebrekestelling, de raad van bestuur nog altijd in dezelfde onmogelijkheid verkeert, wordt het fonds automatisch als ontbonden beschouwd.

Art. 70. Si dans un délai de trois mois après la mise en demeure, le conseil d'administration se trouve dans la même impossibilité, le fonds est automatiquement considéré comme dissous.

Art. 71. Deze ontbinding wordt bevestigd door de voorzitter van het paritair comité en heeft uitwerking vanaf de 1ste dag van het kalenderkwartaal na de periode van negen maanden na de ingebrekestellings.

Art. 71. Cette dissolution est confirmée par le président de la commission paritaire et sort ses effets le 1er jour du trimestre civil qui suit la période de neuf mois après la mise en demeure.

Art. 72. Het Paritair Comité nr. 317 voor de bewakings en/of toezichts diensten wijst de vereffenaars aan, bepaalt hun bevoegdheid en bezoldiging, als mede de toewijzing van het vermogen.

Art. 72. La Commission paritaire n° 317 pour les services de gardiennage et/ou de surveillance désigne les liquidateurs, détermine leurs pouvoir et rémunérations, ainsi que l'affectation du patrimoine.

Art. 73. Ingeval het fonds voor bestaanszekerheid wordt ontbonden, blijven de gekapitaliseerde bedragen die geplaatst zijn op een afzonderlijke bankrekening en die uitsluitend bestemd zijn voor de betalingen van de maandelijkse SWT vergoedingen eigendom van de werklozen met bedrijfstoeslag waarvan de dossiers door het fonds vóór de ontbinding werden aanvaard.

Art. 73. En cas de dissolution du fonds de sécurité d'existence, les montants capitalisés, placés sur un compte bancaire séparé et destinés exclusivement aux paiements des indemnités mensuelles RCC, restent la propriété des chômeurs avec complément d'entreprise, dont les dossiers ont été acceptés par le fonds, avant la dissolution.

Deze maandelijkse SWT vergoedingen zullen door de algemeen secretaris verder worden berekend en maandelijks worden uitgekeerd aan de werknemers die al met SWT waren op de datum van de ontbinding en volgens de richtlijnen en op verantwoordelijkheid van de vereffenaars.

Ces indemnités mensuelles RCC continueront à être calculées par le secrétaire général et versées mensuellement aux travailleurs déjà en RCC à la date de la dissolution et sous les directives et la responsabilité des liquidateurs.

Bijlage van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 september 2016, gesloten in het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten, betreffende de wijziging en coördinatie van de statuten van het "Fonds voor bestaanszekerheid voor de bewakingsdiensten"

Annexe à la convention collective de travail du15 septembre 2016, conclue au sein de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance, relative à la modification et coordination des statuts du "Fonds de sécurité d'existence du gardiennage"

Huishoudelijk Reglement

Règlement d'Ordre Intérieur

Het Huishoudelijk Reglement maakt wezenlijk deel uit van de statuten van het "Fonds voor bestaanszekerheid van de bewakingsdiensten F.B.Z.B." en bezit dezelfde rechtskracht.

Le règlement d'Ordre Intérieur fait partie intégrante des statuts du "Fonds de sécurité d'existence du gardiennage F.S.E.G." et possède la même force légale.

HOOFDSTUK I. *Vakbondspremie*

CHAPITRE Ier. *Prime syndicale*

Artikel 1. Overeenkomstig artikel 6 van de statuten van het fonds hebben de mannelijke en vrouwelijke werklieden die lid zijn van een vakbondsorganisatie voor werklieden recht op een jaarlijkse vakbondspremie die om de twee jaar door collectieve arbeidsovereenkomst wordt bepaald.

Article 1er. Conformément à l'article 6 des statuts du fonds, les travailleurs(euses) ouvriers(ère), membres d'une organisation syndicale ouvrière, ont droit à une prime syndicale unique annuelle, déterminée bisannuellement par convention collective de travail.

Deze premie wordt toegekend op grond van een twaalfde van het globale jaarbedrag voor elke maand gedurende welke de rechthebbende is tewerkgesteld in een onderneming van de bewakingssector.

Cette prime est accordée sur la base d'un douzième du montant global annuel pour chaque mois durant le- quel l'ayant droit est occupé dans une entreprise du secteur du gardiennage.

Art. 2. Om aanspraak te kunnen maken op de vakbondspremie moeten de mannelijke of vrouwelijke werklieden in de loop van het boekjaar bij één of meer werkgevers uit de sector een maandgemiddelde van minimum 90 werkuren of daarmee gelijkgestelde uren hebben gehaald.

Art. 2. Pour prétendre à la prime syndicale, les ouvriers(ères) doivent atteindre au cours de l'exercice, une moyenne mensuelle minimum de 90 heures de travail ou assimilées, chez un ou plusieurs employeurs du secteur.

Art. 3. Een prestatie van 10 werkdagen of daarmee gelijkgestelde dagen per maand geeft recht op 1/12 van de vakbondspremie.

Art. 3. Une prestation de 10 jours de travail, ou assimilés, par mois donne droit à 1/12 de la prime syndicale.

Art. 4. De rechthebbenden die in de loop van het boekjaar van het fonds met pensioen zijn gegaan, alsmede de erfgenamen van de rechthebbenden die in de loop van datzelfde boekjaar zijn overleden, hebben recht op het volledige bedrag dat hierboven is bepaald, voor zover de betrokken mannelijke en vrouwelijke werklieden tot op de dag van hun pensionering of hun overlijden de toekenningsvoorwaarden vervullen.

Art. 4. Les ayants droit, pensionnés au cours de l'exercice du fonds ainsi que les héritiers des ayants droit décédés au cours de ce même exercice, ont droit au montant intégral fixé plus haut, pour autant que les ouvriers(ères) intéressé remplissent les conditions d'octroi, jusqu'à la date de leur pension ou de leur décès.

Art. 5. De uren gedurende welke de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst krachtens de artikelen 28, § 2, 28, § 4 en 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (Belgisch Staatsblad van 22 augustus 1978) worden beschouwd als uren die worden gelijkgesteld met werkuren.

Art. 5. Les heures au cours desquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue en vertu des articles 28, § 2, 28, § 4 et 30 de la loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978 (Moniteur belge du 22 août 1978), sont considérées comme heures assimilées à des heures de travail.

Art. 6. Overeenkomstig artikel 6bis van de statuten van het fonds hebben de mannelijke en vrouwelijke bedienden die lid zijn van een vakbondsorganisatie recht op een vakbondspremie voor elke volledige maand die zij tijdens het jaar hebben gewerkt en die om de twee jaar door de collectieve arbeidsovereenkomst wordt bepaald.

Art. 6. Conformément à l'article 6bis des statuts du Fonds, les employés(ées), membres d'une organisation syndicale, ont droit à une prime syndicale unique pour chaque mois entier presté dans l'année, déterminée bisannuellement par convention collective de travail.

Deze premie wordt toegekend op grond van een twaalfde van het globale jaarbedrag voor elke maand gedurende welke de rechthebbende is tewerkgesteld in een onderneming van de bewakingssector.

Cette prime est accordée sur la base d'un douzième du montant global annuel pour chaque mois durant lequel l'ayant droit est occupé dans une entreprise du secteur du gardiennage.

HOOFDSTUK II. *SWT*

CHAPITRE II. *RCC*

Art. 7. Om de toekenning van het SWT te kunnen genieten moet het mannelijke en vrouwelijke lid van het werkliedenpersoneel dat is aangesloten bij een vakbondsorganisatie voor werklieden zijn/haar aanvraag indienen via genoemde vakbondsorganisatie.

Art. 7. Pour pouvoir bénéficier de l'octroi du RCC, les travailleurs(euses) ouvriers(ères), affilié(e)s à une organisation syndicale ouvrière, introduisent leur demande par l'entremise de ladite organisation syndicale.

Indien hij/zij niet bij een vakbond is aangesloten, moet hij/zij zijn/haar aanvraag rechtstreeks bij het fonds indienen.

S'il (si elle) n'est pas syndiqué(e), il(elle) introduit sa demande directement au fonds.

Art. 8. Elke overname van anciënniteit die naar behoren in de arbeidsovereenkomst van het mannelijke en vrouwelijke lid van het werkliedenpersoneel is opgenomen, komt in aanmerking voor het verkrijgen van het SWT.

Art. 8. Toute reprise d'ancienneté, dûment indiquée sur le contrat de travail de l'ouvrier(ère), entre en ligne de compte pour l'obtention du RCC.

Een kopie van de arbeidsovereenkomst of van elk ander bewijsstuk moet in voorkomend geval bij de aanvraag om SWT worden gevoegd.

Une copie du contrat de travail ou de tout autre document justificatif, sera, dans ce cas, jointe à la demande de RCC.

Art. 9. Het mannelijke en vrouwelijke lid van het werkliedenpersoneel die tijdens zijn/haar activiteit heeft gewerkt in een land dat tot de Europese Gemeenschappen behoort, moet bewijzen dat hij/zij geregeld bijdragen heeft betaald aan het officiële orgaan voor de sociale zekerheid van dat land.

Art. 9. Le (la) travailleur(euse) ouvrier(ère) qui a durant son activité, travaillé, dans un pays ressortissant des Communautés européennes doit prouver qu'il(elle) a cotisé(e) régulièrement auprès de l'organisme officiel de sécurité sociale du pays considéré.

Art. 10. Voor de berekening van de verschuldigde vergoeding worden de dagen waarop het werk werd onderbroken wegens ziekte of arbeidsongeval gelijkgesteld met daadwerkelijk gewerkte dagen.

Art. 10. Pour le calcul de l'indemnité due, les journées d'interruptions de travail pour cause de maladie ou d'accident de travail, sont assimilées à des journées effectivement prestées.

Art. 11. De maandelijkse SWT vergoedingen worden door het fonds voor bestaanszekerheid pas betaald vanaf de maand vanaf welke het dossier volledig is en goedgekeurd is door het fonds en door het betrokken bureau van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening.

Art. 11. Les indemnités mensuelles de RCC ne commencent à être liquidées par le fonds de sécurité d'existence, qu'à dater du mois à partir du- quel le dossier est complet et a reçu l'approbation du fonds et du bureau de l'administration de l'Office de l'emploi concerné.

Art. 12. De geneeskundige attesten die melding maken van een definitieve arbeidsongeschiktheid zijn niet toegestaan als bewijs voor de stopzetting van het werk.

Art. 12. Les certificats médicaux indiquant une impossibilité de travail à titre définitif ne sont pas autorisés comme justification de cessation de travail.

Art. 13. De voorwaarden betreffende de toekenning van het conventionele SWT worden vast- gelegd door de wet.

Art. 13. Les conditions d'octroi de RCC conventionnelle sont déterminées par la loi.

Indien bijzondere sectorale voorwaarden worden vastgesteld, moeten zij het voorwerp zijn van een collectieve arbeidsovereenkomst die is goedgekeurd door het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten en bekrachtigd door een koninklijk besluit.

Si des conditions particulières sectorielles sont fixées, elles doivent faire l'objet d'une convention collective de travail entérinée par la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance et sanctionnée par un arrêté royal.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst moet het aanvullende bedrag aan werkgeversbijdragen bepalen dat aan het fonds moet worden betaald en die de betaling van genoemde SWT vergoedingen mogelijk moet maken.

Cette convention collective de travail doit déterminer le montant complémentaire en cotisations patronales à verser au fonds, devant permettre la liquidation desdites indemnités de RCC.

De bijzondere sectorale voorwaarden zullen voor de verkrijging van de SWTpas van toepassing zijn vanaf het ogenblik dat de collectieve arbeidsovereenkomst is ingediend bij en geregistreerd door de Griffie van het FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg; zij zullen eveneens worden bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

Les conditions particulières sectorielles ne seront d'application pour l'obtention du RCC qu'à partir du moment où la convention collective de travail aura été déposée et enregistrée au Greffe du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale; elles seront également publiées au Moniteur belge.

HOOFDSTUK III.
Buitengewone vakantie-uitkering

CHAPITRE III.
Allocation extraordinaire de vacances

Art. 14. Voor de berekening van de buitengewone vakantietoelage, vermeld in artikel 8 van de statuten van het fonds worden de dagen arbeidsonderbreking wegens ziekte, gelijkgesteld met effectief gewerkte dagen en vergoed volgens de volgende formule :

Art. 14. Pour le calcul de l'allocation extraordinaire de vacances reprise à l'article 8 des statuts du fonds, les journées d'interruption de travail pour cause de maladie sont assimilés à des journées effectivement prestées et indemnisées au moyen de la formule suivante :

In geval van ziekte van langer dan een maand wordt de 8,33 pct. buitengewone vakantietoelage met betrekking tot periode gewaarborgd loon door de werkgever berekend op de bedragen die door hem zijn betaald.

En cas de maladie de plus d'un mois, les 8,33 p.c. d'allocation extraordinaire de vacances se rapportant à la durée du salaire garanti sont calculés par l'employeur, pour les montants payés par celui-ci.

Zodra het ziekenfonds tegemoetkoming verleent zal het Fonds op het bedrag dat door het ziekenfonds is betaald het percentage van 8,33 pct. toepassen. De ziekteperiode is in totaal gelijk aan maximum 312 dagen (inclusief gewaarborgd loon).

Dès intervention de la mutuelle et sur le montant versé par celle-ci, le fonds appliquera le taux de 8,33 p.c.. L'ensemble de la période de maladie est de maximum 312 jours (salaires garantis compris).

De gelijkstelling en de schadeloosstelling ten gevolge van een arbeidsongeval is begrepen in de maandelijkse betaling die door de arbeidsongevallenverzekeraar van de werkgever wordt gedaan.

L'assimilation et l'indemnisation résultant d'un accident de travail est incorporée dans le versement mensuel effectué par l'assureur contre les accidents de travail de l'employeur.

HOOFDSTUK IV. *Formulieren*

Deel 1. Werklieden

Art. 15. Elk jaar wordt door het fonds een formulier opgesteld en opgestuurd aan de mannelijke en vrouwelijke werklieden begin december, op de data die door de raad van bestuur van het fonds zijn vastgesteld.

Art. 16. Het model en de kleur van dit formulier worden elk jaar goedgekeurd door de raad van bestuur van het fonds die moet bijeenkomen uiterlijk vóór het einde van de maand oktober.

Geen enkele aanvullende berekening, toevoeging of wijziging is hoegenaamd toegestaan, behoudens unanieme beslissing van de raad van bestuur.

Enkel de formulieren die door het fonds zijn opgesteld, zijn geldig.

Art. 17. Aan de mannelijke en vrouwelijke werklieden mag geen enkel formulier worden overhandigd vóór het tijdstip, bepaald in bovenstaand artikel. De klachten betreffende het niet ontvangen hebben van het formulier moeten aan het fonds worden overgemaakt na 15 januari en bij voorkeur vóór 31 maart.

Art. 18. Enerzijds krachtens de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers en anderzijds krachtens de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens mag het formulier dat bedragen inzake diverse bezoldigingen en privé-inlichtingen bevat, alleen onder gesloten omslag worden overhandigd aan elk mannelijk en vrouwelijk lid van het werklieden-personeel, die het vervolgens persoonlijk moet overhandigen aan de vakbondsorganisatie voor werklieden waarbij hij/zij is aangesloten.

CHAPITRE IV. *Formulaires*

Section 1ère. Ouvriers

Art. 15. Chaque année, un formulaire est édité par le fonds et envoyé aux travailleurs(euses) début décembre, aux dates fixées par le conseil d'administration du fonds.

Art. 16. Le modèle et la teinte de ce formulaire sont approuvés chaque année par le conseil d'administration du fonds, qui doit se tenir au plus tard avant la fin du mois d'octobre.

Aucun calcul supplémentaire, ajout ou changement quelconque, n'est autorisé sur le formulaire sauf décision unanime du conseil d'administration.

Sont seuls valables les formulaires édités par le fonds.

Art. 17. Aucun formulaire ne peut être remis aux ouvriers(ères) avant le moment déterminé à l'article ci-avant. Les plaintes concernant la non-réception du formulaire doivent être transmise au fonds après le 15 janvier et de préférence avant le 31 mars.

Art. 18. D'une part, en vertu de la loi du 12 avril 1965 relative à la protection des rémunérations et la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée d'autre part, le formulaire reprenant des montants en rémunérations diverses, ainsi que des renseignements d'ordre privé, ne peut être remis sous pli fermé qu'à destination de chaque travailleur(euse) ouvrier(ère), le(la)quelle le remettra personnellement à l'organisation syndicale ouvrière à laquelle il (elle) est affilié(e).

Art. 19. Het ophalen van de formulieren door enige derde is niet toegestaan, behalve indien aan laatstgenoemde door de betrokken werkne(e)m(st)er een handgeschreven volmacht wordt gegeven, die naar behoren is gedateerd en door laatstgenoemde is ondertekend.

Art. 19. Aucune collecte de formulaires par un tiers quelconque n'est autorisée, excepté sur remise à ce dernier par le travailleur concerné, d'une procuration manuscrite dûment datée et signée par ce dernier.

Art. 20. De werkne(e)m(st)er bezorgt de 3 luiken van het formulier aan de vakbondsorganisatie voor werklieden waarbij hij/zij is aangesloten.

Art. 20. Le (la) travailleur(euse) remet les 3 volets du formulaire à l'organisation syndicale ouvrière auprès de laquelle il (elle) est affilié(e).

Art. 21. De nationale vakbondsorganisaties voor werklieden zijn belast met de betaling van alle voordelen die in het formulier zijn vermeld en tevens luik 3 vervolledigd aan de werknemers terug te sturen.

Art. 21. Les organisations syndicales nationales ouvrières sont chargées de la liquidation de tous les avantages repris au formulaire et de retourner le volet 3 complété au (à la) travailleur(euse).

Art. 22. Het mannelijke en vrouwelijke lid van het werkliedenpersoneel ondertekent genoemd formulier "voor voldaan".

Art. 22. Le (la) travailleur(euse) ouvrier(ère) signe ledit formulaire "pour acquit".

Art. 23. De mannelijke en vrouwelijke werklieden die niet bij een vakbond zijn aangesloten, zenden luiken 1 en 2 van het formulier rechtstreeks aan het administratieve adres van het fonds, dat zich zal belasten met de uitkering aan de begunstigden van de daarin vermelde voordelen.

Art. 23. Les travailleurs(euses) ouvriers(ères) non syndiqués(ées), expédient par voie postale les volets 1 et 2 du formulaire, directement à l'adresse administrative du fonds, lequel se chargera de liquider aux bénéficiaires les avantages qui y sont repris.

Deel 2. Bedienden

Section 2. Employés

Art. 24. Elk jaar wordt door het fonds met het oog op de uitkering van de vakbondspremie aan het bediendepersoneel een formulier opgesteld en opgestuurd aan het bediendepersoneel begin maart van ieder, jaar, op de data die door de raad van bestuur van het fonds zijn bepaald.

Art. 24. Chaque année, un formulaire pour le paiement de la prime syndicale employé(e) est édité par le fonds et envoyé aux employé(e)s début mars de chaque année, aux dates fixées par le conseil d'administration du fonds.

Art. 25. Het model en de kleur van dit formulier worden elk jaar goedgekeurd door de verruimde raad van bestuur van het fonds, die moet bijeenkomen uiterlijk vóór het einde van de maand oktober

Art. 25. Le modèle et la teinte de ce formulaire sont approuvés chaque année par le conseil d'administration élargi du fonds qui doit se tenir au plus tard avant la fin du mois d'octobre.

Enkel de formulieren die door het fonds zijn opgesteld zijn geldig.

Sont seuls valables les formulaires édités par le fonds.

Geen enkele aanvullende berekening, toevoeging of wijziging is hoegenaamd toegestaan, behoudens unanieme beslissing van de raad van bestuur.

Aucun calcul supplémentaire, ajout ou changement quelconque n'est autorisé sur le formulaire, sauf décision unanime du conseil d'administration.

Art. 26. Aan de mannelijke en vrouwelijke bedienden mag geen enkel formulier worden overhandigd vóór het tijdstip, bepaald in bovenstaand artikel.

Art. 26. Aucun formulaire ne peut être remis aux employé(e)s, avant le moment déterminé à l'article ci-avant.

Art. 27. Enerzijds krachtens de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers en anderzijds krachtens de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens mag het formulier dat bedragen inzake privé-inlichtingen bevat onder gesloten omslag worden overhandigd aan elk mannelijk en vrouwelijk lid van het bediendepersoneel die het vervolgens persoonlijk moet overhandigen aan de vakbondsorganisatie waarbij hij/zij is aangesloten.

Art. 27. D'une part, en vertu de la loi du 12 avril 1965 relative à la protection des rémunérations et la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée d'autre part, le formulaire reprenant des renseignements d'ordre privé, ne peut être remis sous pli fermé qu'à destination de chaque employé(e), le(la)quelle le remettra personnellement à l'organisation syndicale à laquelle il (elle) est affilié(e).

Art. 28. Het ophalen van de formulieren door enige derde bij de diensten die het formulier hebben opgesteld is niet toegestaan.

Art. 28. Aucune collecte de formulaires par un tiers quelconque auprès des services émetteurs du formulaire n'est autorisée.

Art. 29. De mannelijke en vrouwelijke bediende bezorgt het formulier aan de vakbondsorganisatie waarbij hij/zij is aangesloten.

Art. 29. L'employé(e) remet le formulaire à l'organisation syndicale auprès de laquelle il (elle) est affilié(e).

Art. 30. De nationale vakbondsorganisaties zijn belast met de betaling van alle voordelen die in het formulier zijn vermeld.

Art. 30. Les organisations syndicales nationales sont chargées de la liquidation de tous les avantages repris au formulaire.

Art. 31. Het mannelijke en vrouwelijke lid van het bediendepersoneel ondertekent genoemd formulier "voor voldaan".

Art. 31. L'employé(e) signe ledit formulaire "pour acquit".

HOOFDSTUK V. *Betalingen en voorschotten*

CHAPITRE V. *Paiements et avances*

Art. 32. De betaling mag enkel door het fonds worden gedaan op het bankrekeningnummer van de mannelijke en vrouwelijke werklieden.

Art. 32. Le paiement sera effectué par le fonds, uniquement sur le compte bancaire des travailleurs(euses) ouvriers(ères).

De vergoedingen die verschuldigd zijn aan de mannelijke en vrouwelijke werklieden worden uit gekeerd in de loop van de maand december van ieder, jaar, op de data die door de raad van bestuur van het fonds zijn bepaald.

Les indemnités dues aux travailleurs(euses) ouvriers(ères) sont liquidées dans le courant du mois de décembre de chaque année, aux dates fixées par le conseil d'administration du fonds.

Art. 33. De voorschotten die bestemd zijn voor de nationale vakbondsorganisaties en die voorzien zijn voor de betaling van de voordelen die op de formulieren zijn vermeld, zullen worden overgeschreven op de bankrekeningen van laatstgenoemde, op de datum die ieder jaar door de raad van bestuur wordt bepaald.

Art. 33. Les avances destinées aux organisations syndicales nationales et prévues pour la liquidation des avantages repris sur les formulaires, seront virées sur les comptes bancaires de ces dernières, à la date décidée chaque année par le conseil d'administration.

Art. 34. Om de administratiekosten te dekken die worden veroorzaakt door de uitkering aan zijn aangeslotenen van de vergoedingen die zijn vermeld in het formulier voor de buitengewone vakantie-uitkering, ontvangt de vakbondsorganisatie voor werklieden van het fonds een vergoeding die gelijk is aan 3,72 EUR per werkne(e)m(st)er.

Art. 34. Afin de couvrir les frais administratifs engendrés par la liquidation à ses affiliés des indemnités reprises au formulaire d'allocation extraordinaire de vacances, l'organisation syndicale ouvrière recevra du fonds une indemnité égale à 3,72 EUR par travailleur(euse).

Art. 35. De vakbondsorganisaties hebben recht op een vergoeding die gelijk is aan 3,72 EUR voor de uitkering van de vakbondspremie aan de bij haar aangesloten bedienden.

Art. 35. Les organisations syndicales ont droit à une indemnité égale à 3,72 EUR pour la liquidation à leurs affiliés employés(ées) de la prime syndicale.

HOOFDSTUK VI.
Aanvullende werkloosheidsvergoeding

CHAPITRE VI.
Indemnité complémentaire de chômage

Art. 36. Aan de mannelijke en vrouwelijke werklieden die economisch werkloos zijn, wordt een dagvergoeding toegekend, waarvan de duur en bedrag in het paritair comité worden bepaald.

Art. 36. Une indemnité par jour est allouée aux travailleurs(euses) ouvriers(ères) mis(es) au chômage économique, dont la durée et le montant sont fixés en commission paritaire.

Indien de werkman of werkvrouw economisch werkloos is, belast de werkgever, zich met de berekening van de vergoeding en keert hij die samen met zijn/haar loon uit.

Si le(la) travailleur(euse) ouvriers(ères) est mis(e) en chômage économique, l'employeur se charge du calcul de l'indemnité et liquide celle-ci en même temps que son salaire.

Op vraag van de werkgevers, vergoedt het fonds de werkgevers die op regelmatige wijze de patronale bijdragen aan het fonds betaald hebben, per kwartaal op grond van de gegevens van de kruispuntbank.

Als een werkgever een procedure van gerechtelijke reorganisatie (PGR) met schuldreductie invoert, zal het Fonds, aangezien het verwant karakter van de wederzijdse vorderingen, een compensatie uitvoeren tussen de te betalen patronale bijdragen en de terugvordering van de toelage voor economische werkloosheid

A la demande des employeurs, le fonds rembourse trimestriellement les employeurs qui sont en ordre de paiement cotisations patronales auprès du fonds, sur la base des informations obtenues par la banque carrefour.

Si un employeur introduit une demande de procédure de réorganisation judiciaire (PRJ) avec réduction de la créance, le Fonds procédera, compte tenu du caractère connexe des créances réciproques, à une compensation entre les cotisations patronales dues et le remboursement des indemnités de chômage économique.

HOOFDSTUK VII. *Vertrouwelijkheid*

Art. 37. De gegevens die nodig zijn voor het goede verloop van de uitbetaling van de verschillende voordelen door de tussenkomst van het fonds, aan de werknemers uit de bewakingssector, zijn vertrouwelijk en worden slechts bewaard zolang als nodig is voor de uitbetaling van deze voordelen of zolang als voorzien door de wet, voor wat betreft de verplichte bewaring van bepaalde archieven.

Elke werknemer heeft het recht om aan het fonds de gegevens met betrekking tot zijn persoon op te vragen die in het bezit zijn van het fonds; hiervoor dient hij een schriftelijke aanvraag aan het fonds te richten, minstens vijftien dagen op voorhand.

CHAPITRE VII. *Confidentialité*

Art. 37. Les renseignements nécessaires à la bonne exécution de la liquidation des divers avantages octroyés par l'entremise du fonds aux travailleurs du secteur du gardiennage, sont confidentiels et ne sont conservés que le temps nécessaire à la liquidation desdits avantages ou que celui défini par la loi, pour ce qui concerne la conservation obligatoire de certaines archives.

Chaque travailleur a le droit de demander au fonds les renseignements qui le concernent et qui sont en possession du fonds; pour ce faire, il y a lieu d'effectuer une demande écrite à l'adresse du fonds, au moins quinze jours à l'avance.

HOOFDSTUK VIII. *Loonbeslagen*

Art. 38. Voor de loonbeslagen die betrekking hebben op de mannelijke en/of vrouwelijke werklieden die zijn tewerkgesteld in de ondernemingen van de sector zal het fonds voor bestaanszekerheid zelf de wettelijke afhoudingen uitvoeren op de buitengewone vakantietoelagen.

CHAPITRE VIII. *Saisies sur salaire*

Art. 38. En ce qui concerne les saisies sur salaires des travailleurs(euses) ouvriers(ères) occupés(ées) dans les entreprises du secteur, le fonds de sécurité d'existence effectuera les retenues légales sur les allocations extraordinaires de vacances.

Het fonds zal tevens de beslaglegger antwoorden bij ter post aangetekende brief binnen de wettelijke termijn van vijftien dagen, die is vastgelegd door artikel 164, § 5, van het uitvoeringsbesluit van het Wetboek van de inkomstenbelastingen. Een afschrift van dit schrijven wordt tevens aan betrokken werknemer en/of werkneemster opgestuurd.

Le fonds renverra sous pli recommandé, dans le délai légal de quinze jours prévu par l'article 164, § 5 de l'arrêté royal d'exécution du Code des impôts sur les revenus, la déclaration de saisie reçue. Un exemplaire de cet envoi sera adressé au (à la) travailleur(euse).

Bij de opstelling van de afrekening op het einde van het jaar zal het fonds rekening houden met het vernoemd beslag, de vereiste inhoudingen doen en het bedrag ervan overmaken aan de beslaglegger.

Lors du décompte de fin d'année, le fonds effectuera les retenues légales et les versera aux créanciers du (de la) travailleur(euse).

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du

CAO INVOERING TWEEDE PIJLER + AANPASSINGEN

Ingangsdatum: 01-01-2014
Cao van onbepaalde duur

HOOFDSTUK II: DOELSTELLING, IN WERKING TREDING FINANCIERING, BEHEER EN INRICHTING

- Gefinancierd door globale bijdrage ten laste van de werkgevers 0,60% lonen (wijzigingstekst)
- Bevoegdheid bij FBZB, 80% meerderheden (Art. 5)
- Uitvoering toevertrouwd aan een pensioeninstelling (Art. 6)
- Fonds S2P (Art. 7)
- Doel: belangen aangeslotenen (Art. 8)
- Toezichtcomité (Art. 9)

Bijlage: Solidariteitsreglement voor de werknemers tewerkgesteld in het paritair comité 317 (p.5)

1. Voorwerp
2. Definities
3. Aansluiting
4. Het solidariteitsfonds en zijn aanduiding
5. De solidariteitsprestaties
    1) Uitkeringen bij inkomstenverlies ten gevolge van overlijden van de aangeslotene tijdens de beroepsloopbaan
    2) Financiering van de opbouw van het aanvullend pensioen na het faillissement van de werkgever
    3) Financiering van de opbouw van het aanvullende pensioen bij inkomensverlies ten gevolge van arbeidsongeschiktheid
6. Financiering van de solidariteitsprestaties
7. Beheer van de solidariteitsprestaties
8. Wijziging
9. Gevolgen ingeval van beëindiging
10. Informatie
    1) Het solidariteitsreglement
    2) Het beheersverslag
11. Toepassing van de wet tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer
12. Geschillen en toepasselijk recht

Bijlage: pensioenreglement PC317 (p. 14)

- Definities en concepten (Art. 1)
    1) Pensioentoezegging en pensioenstelsel
    2) Aanvullend pensioen
    3) Werkgever
    4) Werknemer
    5) Inrichter
    6) Aangeslotene
    7) Uittreding
    8) Pensioeninstelling
    9) Verworven prestaties
    10) Verworven reserves
    11) Pensioenleeftijd
    12) Einddatum
    13) Financieringsfonds
- Type pensioentoezegging (Art. 2)
- Aangeslotenen (Art. 3)
- Bijdragen ((Art. 4)
- Pensioeninstelling en verandering van pensioeninstelling (Art. 5)
- Verplichtingen van de werkgever (Art. 6)
- Verplichtingen van de inrichter (Art. 7)
- Verplichtingen van de aangeslotenen en zijn rechthebbenden (Art. 8)
- Prestaties in geval van pensionering of vervroegde pensionering (Art. 9)
- Kapitalen bij pensioneringen (Art. 10)
- Recht op prestaties of op verworven reserves en prestaties (Art. 11)
- Gegarandeerd minimum rendement (Art. 12)
- Omzetting van kapitaal in rente (Art. 13)
- Uitkering van de prestaties (Art. 14)
- Schatting van de voordelen (Art. 15)
- Uittreding of brugpensionering van de aangeslotene (Art. 16)
- Financieringsfonds (Art. 17)
- Fiscale beschikkingen (Art. 18)
- Wijziging en opheffing van het pensioenreglement (Art. 19)
- Informatie aan de aangeslotenen (Art. 20)
- Bescherming van het privéleven (Art. 21)

CCT INSTAURATION D'UN RÉGIME SECTORIEL SOCIAL DE PENSION 2IÈME PILIER + ADAPTIONS

Date d'entrée en vigueur: 01-01-2014
CCT à durée indéterminée

CHAPITRE II: OBJECTIF, ENTRÉE EN VIGUEUR, FINANCEMENT, ORGANISATION ET GESTION

- Financé au moyen d'une contribution globale à charge des employeurs de 0,60% des salaires (texte modifié)
- Compétence du FSEG, majorités de 80% (Art. 5)
- Exécution confiée à un organisme de pension (Art. 6)
- Fonds S2P (Art. 7)
- But: gérer les intérêts légitimes des affiliés (Art. 8)
- Comité de surveillance (Art. 9)

Annexe: RÈGLEMENT DE SOLIDARITÉ POUR LES TRAVAILLEURS OCCUPÉS EN COMMISION PARITAIRE 317 (p.5)

1. Objet
2. Définitions
3. Affiliation
4. Le Fonds de solidarité et sa désignation
5. Les prestations de solidarité
    1) allocations en cas de perte de revenus consécutive au décès de l'affilié au cours de sa carrière
    2) financement de la constitution de la pension complémentaire après la faillite de l'employeur
    3) financement de la constitution de la pension complémentaire en cas de perte de revenus consécutive à une incapacité de travail
6. financement des prestations de solidarité
7. gestion des prestations de solidarité
8. modification
9. conséquences en cas de cessation
10. information
    1) le règlement de solidarité
    2) le rapport de gestion
11. application de la loi relative à la protection de la vie privée
12. Litiges et droit applicable

Annexe: règlement de pension PC 317 (p. 14)

- définitions et concepts (Art. 1)
    1) engagement de pension et régime de pension
    2) pension complémentaire
    3) employeur
    4) travailleur
    5) organisateur
    6) affilié
    7) sortie
    8) organisme de pension
    9) prestations acquises
    10) réserves acquises
    11) âge de la pension
    12) date d'échéance
    13) fonds de financement
- type d'engagement de pension (Art. 2)
- affiliés (Art. 3)
- contributions ((Art. 4)
- organisme de pension et changement d'organisme de pension (Art. 5)
- obligations de l'employeur (Art. 6)
- obligations de l'organisateur (Art. 7)
- obligations de l'affilé et de ses ayants droit (Art. 8)
- prestations en cas de pension, ou prépension (Art. 9)
- capitaux- pension (Art. 10)
- droit aux prestations ou aux réserves et prestations acquises (Art. 11)
- rendement minimum garanti (Art. 12)
- conversion du capital en rente (Art. 13)
- paiement des prestations (Art. 14)
- estimation des avantages (Art. 15)
- sortie ou prépension de l'affilié (Art. 16)
- fonds de financement (Art. 17)
- dispositions fiscales (Art. 18)
- modification et abrogation du règlement de pension (Art. 19)
- information aux affiliés (Art. 20)
- protection de la vie privée (Art. 21)

Neerlegging-Dépôt: 14/11/2014
Regist.-Enregistr.: 24/12/2014
N°: 124772/CO/317

Commission paritaire pour les services de garde et/ou de surveillance	**Paritair Comité voor bewakings- en/of toezichtdiensten**
Convention collective de travail du 13 novembre 2014 relative à l'instauration d'un régime sectoriel social de pension 2ième pilier	*Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 november2014 betreffende de invoering van een sociaal sectoraal pensioenstelsel 2e pijler.*
Chapitre I : Champ d'application	***Hoofdstuk I : Toepassingsgebied***
Art. 1 La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.	Art. 1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritaire Comité voor de bewakings- en /of toezichtdiensten.
Chapitre II : Objectif, entrée en vigueur, financement, organisation et gestion	***Hoofdstuk II : Doelstelling, in werking treding financiëring, beheer en inrichting***
Art. 2. Cette convention collective du travail a, en exécution de la convention collective de travail du 25 février 2014 relative à l'instauration d'un règlement de solidarité (enregistrée sous le numéro 121177/CO/317), pour unique objet de transformer le régime sectoriel de pension 2ième pilier instauré par la convention collective de travail du 30 novembre 2009 en régime de pension sectoriel social de pension conforme aux dispositions de l'article 10 de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, et ses arrêtés d'exécution (ci-après dénommée LPC).	**Art. 2.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft, in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 februari 2014, betreffende de invoering van een solidariteitsreglement (die onder het nummer 121177/CO/317 werd geregistreerd), als enig onderwerp het sectoraal pensioenstelsel 2e pijler ingelast door de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 november 2009 om te zetten in een sociaal sectoraal pensioenstelsel, conform de beschikkingen van artikel 10 van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van deze pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, en zijn uitvoeringsbesluiten (hierna genoemd WAP).
Art. 3. Le régime sectoriel social de pension entre en vigueur le 1er janvier 2014 et est obligatoire pour tous les travailleurs et employeurs visés à l'article 1 de la présente convention collective de travail.	Art. 3. Het sociaal sectoraal pensioenstelsel wordt van kracht op 1 januari 2014 en is verplicht voor alle werknemers en alle werkgevers bedoeld in artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
Art. 4. Le régime est financé au moyen d'une contribution globale à charge des employeurs qui est fixée à partir du 1er janvier 2014 à 0,50% des salaires des affiliés tels que définis aux articles 3 et 4 du règlement de pension ci-annexé. Cette contribution doit être majorée des charges sociales et des taxes qui s'y appliquent. Le taux de contribution peut être majoré au début de chaque année par l'organisateur visé à l'article 2, agissant en application de ses statuts.	Art. 4. Het stelsel wordt gefinancierd door middel van een globale bijdrage ten laste van de werkgevers die vanaf 1 januari 2014 wordt vastgelegd op 0,50% van de lonen van de aangeslotenen zoals bepaald in artikelen 3 en 4 van het hierbij gevoegde pensioenreglement. Deze bijdrage moet verhoogd worden met de sociale lasten en taksen die erop van toepassing zijn. Het niveau van bijdrage kan aan het begin van elk jaar verhoogd worden door de inrichter bedoeld in artikel 2, handelend krachtens zijn statuten.
Art. 5. Le Fonds de Sécurité d'Existence du	**Art. 5.** Het Fonds voor Bestaanszekerheid van de

Gardiennage est l'organisateur au sens de l'art 3, § 1, 5° a) de la LPC. La décision d'instaurer, de modifier ou d'abroger le régime de pension relève de la compétence exclusive de l'organisateur moyennant une majorité de 80% des voix des représentants des travailleurs du secteur désignés au sein de l'Assemblé générale de l'organisateur et 80% des représentants des employeurs du secteur désignés au sein de l'Assemblé générale de l'organisateur.	Bewaking is de inrichter in de zin van artikel 3, § 1, 5° a) van de WAP. De beslissing om het pensioenstelsel in te stellen, te wijzigen of op te heffen is de exclusieve bevoegdheid van de inrichter door een meerderheid van 80 % van de stemmen van de, in de algemene vergadering aangeduide leden die de werkgevers vertegenwoordigen en 80 % van de stemmen van de, in de algemene vergadering aangeduide leden die de werknemer vertegenwoordigen.
Par ailleurs, l'organisateur peut, sans modifier ou abroger le régime de pension, prendre toutes les mesures nécessaires pour sa bonne exécution, et notamment dans des cas exceptionnels ou non prévus au règlement de pension annexé à la présente convention.	Verder kan de inrichter, zonder het pensioenstelsel te wijzigen of op te heffen, alle maatregelen treffen die vereist zijn voor de goede uitvoering ervan, en in het bijzonder in uitzonderlijke gevallen of in gevallen die niet voorzien zijn door het pensioenreglement dat bij deze overeenkomst is gevoegd.
Art. 6. L'organisateur confiera l'exécution du régime de pension à un organisme de pension qu'il choisira, sur des bases objectives et à la suite d'une étude comparative, parmi les organismes qui répondent aux règles concernant l'exécution d'un régime sectoriel de pension telles que définies par la LPC.	**Art. 6.** De inrichter zal de uitvoering van het pensioenstelsel toevertrouwen aan een pensioeninstelling die hij zal kiezen op objectieve basissen en na een vergelijkende studie, onder de instellingen die aan de regels betreffende de uitvoering van een sectoraal pensioenstelsel beantwoorden, zoals bepaald door de WAP.
Art.7. La gestion de l'engagement de solidarité du plan de pension sectoriel est confiée au Fonds S2P.	Art. 7. Het beheer van de solidariteitstoezegging van het sectoraal pensioenplan wordt toevertrouwd aan het Fonds S2P.
Art. 8. La gestion du régime de pension a pour seul but les intérêts légitimes des affiliés à l'exclusion de tout autre objectif, et tenant compte des principes de bonne gouvernance.	**Art. 8.** Het beleid van het pensioenstelsel streeft als enig doel de rechtmatige belangen van de aangeslotenen na, met uitsluiting van om het even welk ander doel, en rekening houdend met de principes van degelijk bestuur.
Art. 9. Si l'organisme de pension choisi par l'organisateur n'est pas géré paritairement, un comité de surveillance est constitué conformément à l'article 41, §2 de la LPC. Ce comité est composé pour moitié de membres représentant les travailleurs envers lesquels a été pris l'engagement de pension et qui sont désignés par la délégation des travailleurs au sein de l'organisateur, et pour l'autre moitié de représentants des employeurs, désignés par la délégation des employeurs au sein de l'organisateur. Ce comité surveille l'exécution	**Art. 9.** Indien de door de inrichter gekozen pensioeninstelling niet paritair wordt beheerd, wordt een toezichtcomité samengesteld in overeenstemming met artikel 41, §2 van de WAP. Dit comité is voor de helft samengesteld uit leden die de werknemers vertegenwoordigen, jegens wie de pensioenverbintenis is aangegaan en die door de delegatie van de werknemers binnen de inrichter worden aangesteld, en voor de andere helft uit vertegenwoordigers van de werkgevers, die door de delegatie van de werkgevers binnen de inrichter worden aangesteld. Dit comité ziet

du régime de pension et est mis en possession, par l'organisme de pension, de la déclaration ainsi que du rapport de transparence visés aux articles 41bis et 42 de la LPC avant la communication de ceux-ci à l'organisateur. Au cas où l'organisme de pension choisi par l'organisateur est géré paritairement, la constitution d'un comité de surveillance ressortit de la seule décision de l'organisateur, agissant en application de ses statuts.	toe op de uitvoering van het pensioenstelsel en wordt door de pensioeninstelling in het bezit gesteld van de verklaring evenals van het verslag van transparantie beoogd door de artikelen 41bis en 42 van de WAP voor de communicatie ervan aan de inrichter. Ingeval de pensioeninstelling die door de inrichter wordt gekozen paritair wordt beheerd, hangt de oprichting van een toezichtcomité af van de beslissing van de inrichter, die handelt in toepassing van zijn statuten.
Chapitre III : Dispositions finales	***Hoofdstuk III : Slotbepalingen***
Art. 10. § 1. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2014 et est conclue pour une durée indéterminée.	**Art. 10.** § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang op 1 januari 2014 en is afgesloten voor een onbepaalde duur.
§ 2. Elle remplace la convention collective de travail du 30 juin 2009 (A.R. 28 avril 2010 – M.B. 16 juin 2010), modifiée par la convention collective de travail du 25 février 2014 (enregistrée sous le numéro 121175/CO/317) relative à l'instauration d'un régime sectoriel de pension 2ème pilier et annule la convention collective de travail du 25 février 2014 (enregistrée sous le numéro 121177/CO/317) relative à l'instauration d'un règlement de solidarité.	§ 2. Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2009 (K.B. 28 april 2010 – B.S. 16 juni 2010), zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 februari 2014 (die onder het nummer 121175/CO/317 werd geregistreerd) betreffende de invoering van een sociaal sectoraal pensioenstelsel 2de pijler en annuleert de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 februari 2014 (die onder het nummer 121177/CO/317) betreffende de invoering van een sociaal sectoraal pensioenstelsel.
§ 3. Elle peut être dénoncée par une des parties signataires par lettre recommandée adressée au Président de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance en respectant un délai de préavis de 6 mois.	**§ 3.** Zij kan door een van de ondertekenende partijen worden opgezegd per aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bewakings en/of toezichtdiensten, mits een opzeggingstermijn van 6 maanden.
Art. 11. La résiliation de la présente convention collective de travail, au cas où l'une des parties contractantes le demande, ne peut s'effectuer que si l'organisateur prend au préalable la décision d'abroger le régime de pension sectoriel.	**Art. 11.** De opzegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op aanvraag van één van de contracterende partijen kan slechts plaatsvinden indien de inrichter vooraf de beslissing neemt om de sectorale pensioenregeling op te heffen.
Art. 12. Le règlement de pension, et le règlement de solidarité fixant les droits et obligations de l'organisateur, des employeurs, des affiliés et/ou de leurs ayants droit, ainsi que les conditions d'affiliation et les règles relatives à l'exécution du régime de pension sont annexés à la présente convention. En	**Art. 12.** Het pensioenreglement en het solidariteitsreglement tot vaststelling van de rechten en verplichtingen van de inrichter, de werkgevers, de aangeslotenen en/of hun rechthebbenden, evenals de toetredingsvoorwaarden en de regels betreffende de uitvoering van het pensioenstelsel worden als

application de l'article 31, §2, premier alinéa de la LPC, il est convenu que la procédure de sortie, telle que visée par l'article 3, §1, 11° a) de la LPC est réglée par l'article 17 du règlement de pension.	bijlage bij deze overeenkomst gevoegd. In uitvoering van artikel 31, §2, eerste alinea van de WAP, wordt overeengekomen dat de procedure bij uittreding, zoals beoogd door artikel 3, §1, 11° a) van de WAP geregeld wordt door artikel 17 van het pensioenreglement.
Art. 13. La nullité ou le caractère non-exécutoire d'une des dispositions de la présente convention ne met pas en péril la validité ou le caractère exécutoire des autres dispositions.	**Art. 13**. De nietigheid of het niet-uitvoerbare karakter van één van de beschikkingen van deze overeenkomst brengt de geldigheid of het uitvoerbare karakter van de andere beschikkingen niet in gedrang.

Solidariteitsreglement voor de werknemers tewerkgesteld in het paritair comité 317

1 Voorwerp

De solidariteitstoezegging heeft als doel om aan de aangeslotenen of hun rechthebbenden aanvullende solidariteitsprestaties toe te kennen. Dit solidariteitsreglement bepaalt de rechten en verplichtingen van de inrichter, het solidariteitsfonds, de werkgevers, de aangeslotenen en hun rechthebbende(n), en de voorwaarden waaronder deze rechten uitgeoefend kunnen worden.
Het solidariteitsreglement dient, in samenhang met het pensioenreglement vastgesteld door de cao van 30 juni 2009, gewijzigd door de cao van 11 september 2014, te worden gelezen en treedt in werking op 1 januari 2014.

2 Definities

Wettelijk samenwonende: de persoon die, met zijn samenwonende partner, een verklaring conform artikel 1476 van het burgerlijk wetboek heeft opgemaakt.

De andere begrippen die in dit reglement vermeld staan moeten uitgebreid worden in hun betekenis zoals omschreven in het pensioenreglement wanneer deze nader verklaard zijn.

3 Aansluiting

Om aanspraak te kunnen maken op de solidariteitsprestaties.

3. a. voor de prestaties met betrekking tot het leven van de werknemer dienen volgende voorwaarden cumulatief te worden voldaan op het moment dat het evenement zich voordoet die het recht opent:

- de werknemer dient de leeftijd van 25 jaar bereikt te hebben.
- de werknemer moet tewerkgesteld zijn in het kader van een arbeidsovereenkomst afgesloten met een werkgever die binnen de werkingssfeer van het sociaal sectoraal pensioenplan van de inrichter valt.
- Er moeten bijdragen betaald zijn voor de werknemer voor het sociaal sectoraal pensioenplan gedurende minstens 4 opeenvolgende kwartalen.

3. b. voor de prestaties met betrekking tot het overlijden van de werknemer dient aan volgende voorwaarde voldoen te zijn:
de werknemer dient tewerkgesteld te zijn in het kader van een arbeidsovereenkomst afgesloten met een werkgever die binnen de werkingssfeer van het sociaal sectoraal pensioenplan van de inrichter valt.

Règlement de solidarité pour les travailleurs occupés en Commission Paritaire 317.

1 Objet

L'engagement de solidarité a pour objectif d'octroyer aux affiliés ou à leurs ayants droit des prestations de solidarité complémentaires. Le présent règlement de solidarité fixe les droits et devoirs de l'organisateur, du Fonds de solidarité, des employeurs, des affiliés et de leur(s) ayant(s) droit, et les conditions auxquelles ces droits peuvent être exercés. Le règlement de solidarité doit être lu en lien avec le règlement de pension mis en place par la CCT du 30 juin 2009 modifiée par la CCT du 11 septembre 2014 et entre en vigueur le 1er janvier 2014.

2 Définitions

Cohabitant légal : la personne qui, avec son partenaire cohabitant, a fait une déclaration conformément à l'article 1476 du Code Civil

Les autres notions qui sont reprises dans le présent règlement doivent être entendues dans leur signification telle que précisée dans le règlement de pension lorsqu'elles ne sont pas précisées autrement.

3 Affiliation

Pour pouvoir prétendre aux prestations de solidarité.

3. a. pour les prestations liées à la vie du travailleur les conditions suivantes doivent être cumulativement remplies au moment où se produit l'événement ouvrant le droit :

- le travailleur aura atteint l'âge de 25 ans.
- le travailleur doit être occupé dans les liens d'un contrat de travail auprès d'un employeur tombant dans le champ d'application du régime de pension sectoriel social de l'organisateur ;
- des cotisations doivent avoir été payées pour le travailleur au régime de pension sectoriel social durant une période non interrompue d'au moins 4 trimestres.

3. b. pour les prestations liées au décès du travailleur la condition suivante doit être remplie:
le travailleur doit être occupé dans les liens d'un contrat de travail auprès d'un employeur tombant dans le champ d'application du régime de pension sectoriel social de l'organisateur.

Worden evenwel niet aangesloten bij dit pensioenplan :

- de personen tewerkgesteld via een overeenkomst van studentenarbeid.
- de personen tewerkgesteld via een overeenkomst voor uitzendarbeid, zoals geregeld door hoofdstuk II van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van de werknemers ten behoeve van gebruikers.
- de personen tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst gesloten in het kader van een speciaal door met steun van de overheid gevoerd opleidings-, arbeidsinspannings-, en omscholingsprogramma.

4 Het solidariteitsfonds en zijn aanduiding

Het beheer van de solidariteitstoezegging wordt toevertrouwd aan het solidariteitsfonds, namelijk het Fonds voor bestaanszekerheid "Fonds S2P».

5 De solidariteitsprestaties

Alle bedragen, voordelen en uitkeringen die voortvloeien uit dit solidariteitsreglement vormen bruto bedragen, waarop alle bij wet verschuldigde inhoudingen, heffingen, bijdragen en belastingen in mindering gebracht moeten worden. Al deze inhoudingen, heffingen, bijdragen en belastingen zijn ten laste van de aangeslotenen of hun rechthebbende(n).

De volgende solidariteitsprestaties worden vastgelegd:

5.1 Uitkeringen bij inkomstenverlies ten gevolge van overlijden van de aangeslotene tijdens de beroepsloopbaan.

Het solidariteitsfonds verzekerd een kapitaal in geval van overlijden van de aangeslotene tijdens zijn beroepsloopbaan in de sector, bij de verzekeraar bij wie de inrichter van het pensioenstelsel het beheer van dit stelsel heeft toevertrouwd.

Het bedrag van dit kapitaal bedraagt 1.700,00 €, inclusief de winstdeelname toegekend door de verzekeraar.
Dit overlijdenskapitaal wordt aangepast in verhouding tot het gemiddeld niveau van tewerkstelling in de sector van de actieve overleden aangeslotene, beperkt tot 100% en vastgesteld op basis van de vier DMFA aangiftes (of het aantal bestaande aangiftes indien er minder zijn dan vier) die het moment van het overlijden voorafgaan.

In geval van het overlijden van een actieve aangeslotene, hebben zijn begunstigden de plicht om de solidariteitsinstelling op de hoogte te brengen eens zij in kennis zijn van het overlijden.

Ne sont toutefois pas affiliés à ce régime :

- les personnes occupées dans le cadre d'un contrat de travail d'étudiant ;
- les personnes occupées dans le cadre d'une convention de travail intérimaire, telle que réglementée par le chapitre II de la loi du 24 juillet 1987 concernant le travail temporaire, le travail intérimaire et les travailleurs mis à la disposition d'utilisateurs ;
- les personnes occupées avec un contrat de travail conclu dans le cadre d'un programme spécial soutenu par les autorités pour la formation, la réactivation et la reconversion.

4 Le Fonds de solidarité et sa désignation

La gestion de l'engagement de solidarité est confiée à un fonds de solidarité créé à cet effet, soit le Fonds de sécurité d'existence « Fonds S2P ».

5 Les prestations de solidarité

Toutes les sommes, avantages et allocations qui découlent du présent règlement de solidarité constituent des montants bruts, sur lesquels toutes les retenues, prélèvements, cotisations et impôts dus par la loi doivent être déduits. Toutes ces retenues, prélèvements, cotisations et impôts sont à charge des affiliés ou de leur(s) ayant(s) droit.

Les prestations de solidarité suivantes sont fixées :

5.1 Allocations en cas de perte de revenus consécutive au décès de l'affilié au cours de sa carrière professionnelle

Le fonds de solidarité assure une prestation en cas de décès de l'affilié au cours de sa carrière professionnelle dans le secteur, auprès de l'assureur à qui l'organisateur du régime de pension a confié la gestion de ce régime.

Le montant de cette prestation s'élève à 1.700,00€ euros, inclus la participation bénéficiaire accordée par l'assureur. Ce capital décès est adapté en proportion du taux d'emploi moyen dans le secteur de l'affilié actif décédé, limité à 100%, et découlant des quatre déclarations DMFA (ou du nombre de déclarations existantes si il y en a moins que quatre) précédant le moment du décès.

En cas de décès d'un affilié actif, ses ayants-droit sont tenus d'en informer le fonds de solidarité dès qu'ils ont connaissance du décès.

De prestatie voorzien in geval van overlijden is onvoorwaardelijk verworven behalve in de volgende gevallen:

- Wanneer het overlijden het onmiddellijke gevolg is van een misdaad of wanbedrijf die de aangeslotene opzettelijk als dader, mededader of medeplichtige pleegde en waarvan hij de gevolgen kon voorzien;
- Wanneer het overlijden het gevolg is van een oorlogsfeit, behalve wanneer de aangeslotene er niet actief of vrijwillig aan deelgenomen heeft;
- Wanneer het overlijden het rechtstreekse of onrechtstreekse gevolg is van oproer, civiele onlusten of alle daden van collectief geweld met politieke, ideologische of sociale ondergrond, behalve:
  - Indien vaststaat dat de aangeslotene er niet actief aan deelgenomen heeft, of
  - Indien het overlijden is voorgevallen in het kader van de uitoefening van de beroepsactiviteiten van de aangeslotene.
- Wanneer het overlijden rechtstreeks of onrechtstreeks het gevolg is van de werking of van gevaarlijke eigenschappen van nucleaire brandstoffen of van radioactieve, chemische of bacteriologische producten of afval.

La prestation en cas de décès est acquise sans condition sauf dans les cas suivants :

- Lorsque le décès a pour cause immédiate et directe un crime ou délit intentionnel dont l'affilié est l'auteur, le coauteur ou le complice et dont il a pu prévoir les conséquences;
- Lorsque le décès survient à la suite d'un fait de guerre, sauf si l'affilié n'y a pas pris une part active ou volontaire;
- Lorsque le décès survient directement ou indirectement à la suite d'émeutes, de troubles civils ou de tous actes de violence collective d'inspiration politique, idéologique ou sociale sauf :
  - S'il est établi que l'affilié n'y a pas pris part activement, ou
  - Si le décès a eu lieu dans le cadre de l'exercice des activités professionnelles de l'affilié.
- Lorsque le décès a pour cause ou résulte directement ou indirectement de l'action ou de propriétés dangereuses de combustibles nucléaires, de produits ou déchets radioactifs, chimiques ou bactériologiques.

De prestatie is eveneens verworven indien het overlijden veroorzaakt is door een daad van terrorisme zoals bepaald in de wet van 1 april 2007 betreffende de verzekering van schades veroorzaakt door terrorisme, behalve indien het overlijden veroorzaakt is door wapens of toestellen bestemd om te exploderen ten gevolge van een structuurwijziging van de atoomkern

La prestation est également acquise lorsque le décès est causé par un acte de terrorisme tel que défini par la loi du 1 avril 2007 relative à l'assurance contre les dommages causés par le terrorisme sauf lorsque le décès est causé par des armes ou engins destinés à exploser suite à une modification de structure du noyau atomique.

De prestaties in geval van overlijden worden in het kader van dit reglement aan de begunstigden uitgekeerd in de hierna vermelde volgorde:

1. de echtgeno(o)t(e)) die noch uit de echt gescheiden is noch juridisch van tafel en bed gescheiden is of de wettelijk samenwonende partner;
2. bij ontstentenis, aan de kinderen van de aangeslotene, per gelijke delen; indien een van de kinderen van de aangeslotene reeds overleden is, komt het aandeel van dit kind per gelijke delen toe aan zijn kinderen; bij ontstentenis per gelijke delen aan de andere kinderen van de aangeslotene. Het kind is diegene waarvan de afstamming wettelijk is vastgesteld ten opzichte de aangeslotene, ongeacht de wijze waarop de afstamming is vastgelegd;

. Les prestations prévues en cas de décès dans le cadre du présent règlement seront versées au(x) bénéficiaire(s) dans l'ordre suivant :

1. le conjoint ni divorcé ni séparé de corps judiciairement ou le partenaire cohabitant légal de l'affilié;
2. à défaut, aux enfants de l'affilié, par parts égales; si l'un des enfants de l'affilié est prédécédé, le bénéfice de la part de cet enfant revient, par parts égales, à ses enfants; à défaut, par parts égales, aux autres enfants de l'affilié. L'enfant est celui dont la filiation est légalement établie à l'égard de son auteur, quel que soit le mode d'établissement de la filiation ;

3. bij ontstentenis aan echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner of kinderen, aan de natuurlijke perso(o)n(en) die aangeslotene heeft aangewezen in het formulier „Aanduiding van begunstigde" dat beschikbaar is bij het solidariteitsfonds. De aangeslotene zal dit formulier bij de pensioeninstelling indienen per aangetekende zending na het ingevuld en ondertekend te hebben. De schriftelijke aanvaarding van de begunstiging door de betrokken persoon maakt de begunstiging onherroepbaar zonder diens akkoord. Indien er geen schriftelijke aanvaarding van de begunstiging is, kan de aanduiding van de begunstigde vrij herroepen worden. Elke herroeping moet volgens dezelfde procedure gebeuren als hierboven, behalve in geval van huwelijk van de aangeslotene waarbij de herroeping automatisch gebeurt;
4. bij ontstentenis aan de ouders van de aangeslotene, per gelijke delen; bij ontstentenis van een van hen, aan de overlevende;
5. bij ontstentenis aan de grootouders van de aangeslotene, per gelijke delen; bij ontstentenis van een van hen, aan de overlevende(n);
6. bij ontstentenis aan de broers en zusters van de aangeslotene, per gelijke delen; bij ontstentenis van een van hen, aan zijn kinderen; bij ontstentenis van kinderen, aan de andere broers en zusters van de aangeslotene, per gelijke delen;
7. bij ontstentenis aan de andere wettelijke erfgenamen van de verzekerde, per gelijke delen, met uitsluiting van de Staat;
8. bij ontstentenis van de voornoemde begunstigde(n), worden de prestaties bij overlijden in het solidariteit financieringsfonds gestort.

3. . à défaut de ce conjoint ou du partenaire cohabitant légal ou des enfants, à la ou aux personne(s) physique(s) que l'affilié a désignée(s) dans le formulaire "Désignation de bénéficiaire" disponible chez le Fonds de solidarité. L'affilié transmettra ce formulaire à l'organisme de pension, par courrier recommandé, après l'avoir complété et signé. L'acceptation écrite du bénéfice par la personne concernée rend la désignation bénéficiaire irrévocable sans son accord. Pour autant qu'il n'y ait pas d'acceptation écrite du bénéfice, la désignation du bénéficiaire peut être librement révoquée. Toute révocation doit se faire selon la même procédure que celle mentionnée ci-dessus, sauf en cas de mariage de l'affilié où la révocation est automatique ;
4. à défaut, aux parents de l'affilié, par parts égales; à défaut de l'un d'eux, au survivant;
5. à défaut, aux grands-parents de l'affilié, par parts égales; à défaut de l'un d'eux, au(x) survivant(s)
6. à défaut, aux frères et sœurs de l'affilié, par parts égales; à défaut de l'un d'eux, à ses enfants; à défaut d'enfants, aux autres frères et sœurs de l'affilié, par parts égales;
7. à défaut, aux autres héritiers légaux de l'assuré, par parts égales, à l'exclusion de l'Etat;
8. à défaut du/ou des bénéficiaires précités, les prestations en cas de décès sont versées au Fonds de financement solidarité.

Indien het overlijden van de aangeslotene het gevolg is van een opzettelijke daad te wijten aan of aangezet door een van de begunstigden, wordt deze ambtshalve uit de lijst hiervoor geschrapt.
De begunstigde(n) breng(t)(en) het solidariteitsfonds onmiddellijk op de hoogte van het overlijden van de aangeslotene. Deze zal hem (hen) een aangifteformulier bezorgen dat zij hem zonder verwijl en behoorlijk ingevuld terugsturen. De begunstigde(n) voeg(t)(en) bij het aangifteformulier eveneens een uittreksel van de overlijdensakte met vermelding van de geboortedatum van de aangeslotenen, een recto verso kopie van de identiteitskaart(en) van de begunstigde(n) en van het document dat de inhoud van de elektronische identiteitskaart vermeldt, een kopie van de SIS kaart van de begunstigde(n) en een bekendheidsakte die de hoedanigheid en de rechten van de begunstigde(n) vermeldt in geval hij (zij) niet bij name zijn aangewezen en het niet de overlevende echtgenoot betreft.
Het solidariteitsfonds maakt deze kennisgeving onmiddellijk over aan de verzekeraar.
Binnen de twee weken na ontvangst van de kennisgeving van het overlijden, stelt de verzekeraar de begunstigde(n) schriftelijk in kennis van het recht om de storting op te vragen onder de vorm van rente eerder dan van kapitaal

Lorsque le décès de l'affilié est la conséquence d'un fait volontaire imputable à ou incité par un des bénéficiaires, ce bénéficiaire est d'office exclu de la liste ci-dessus.

En cas de décès d'un affilié, le(s) bénéficiaire(s) en avise(nt) sans délai le fonds de solidarité qui mettra un formulaire de déclaration à sa (leur) disposition, à renvoyer dument rempli dans les plus brefs délais. Le(s) bénéficiaire(s) joint/(joignent) à ce formulaire de déclaration un extrait de l'acte de décès mentionnant la date de naissance de l'affilié, une copie recto verso de la carte d'identité du (des) bénéficiaire(s) ainsi que du document reprenant le contenu de la carte d'identité électronique, et un acte de notoriété indiquant la qualité et les droits du/des bénéficiaire(s), s'il(s) n'a/n'ont pas été nominativement désigné(s) et s'il ne s'agit pas du conjoint survivant.

Le fonds de solidarité transmet cette notification sans délai à l'assureur.
Dans les deux semaines qui suivent la réception de la notification du décès, l'assureur informe par écrit le(s) bénéficiaire(s) du droit éventuel de demander le versement sous forme de rente plutôt que de capital.

De verzekeraar heeft het recht om – mits motivatie - aan de begunstigde(n) bijkomende documenten op te vragen die hij nuttig oordeelt om tot de uitkering van de prestaties te kunnen overgaan.
Na ontvangst van de hiervoor vermelde documenten gaat de verzekeraar over tot de berekening van de uitkering bij overlijden op basis van de schatting. De verzekeraar overhandigt aan de begunstigde(n) een afrekeningsstaat die de bruto en netto bedragen van het uit te keren kapitaal of eventueel de uit te keren rente bevat evenals de toepasselijke fiscale, sociale en parafiscale afhoudingen.
Binnen de maand na de ontvangst van deze afrekeningsstaat, la(a)t(en) de begunstigde(n) bovengenoemde staat aan de verzekeraar geworden na haar ondertekend te hebben en aangegeven of hij (zij) kiezen voor de uitkering in kapitaal of eventueel in rente. Indien binnen de maand te rekenen vanaf de hiervoor vermelde kennisgeving, geen aanvraag in deze zin door de begunstigde(n) of zijn rechthebbende(n) aan de verzekeraar wordt betekend, wordt verondersteld dat zijn begunstigde(n) of rechthebbende(n) geopteerd heeft (hebben) voor de uitkering in kapitaal.

L'assureur est en droit de demander –sur motivation - au(x) bénéficiaire(s) les documents supplémentaires qu'il juge utiles afin de pouvoir procéder au paiement des prestations.
Après réception des documents ci-dessus l'assureur procède au calcul de la prestation en cas de décès. L'assureur remet au(x) bénéficiaire(s) un décompte de liquidation reprenant les montants brut et net du capital et, le cas échéant, de la rente, ainsi que les retenues fiscales, sociales et parafiscales à appliquer.

Dans le mois qui suit la réception de ce décompte de liquidation, le(s) bénéficiaire(s) remet(tent) ledit décompte à l'assureur après l'avoir signé et indiqué s'il(s) opte(nt) pour le versement sous forme de capital ou, le cas échéant, de rente. Si dans le mois de la notification ci-dessus, les bénéficiaires ou ses ayants-droit, n'ont transmis aucune demande à cet effet à l'assureur, il est considéré que les bénéficiaires ou ayants-droit ont opté pour le paiement des prestations en capital.

Na ontvangst van de afrekeningsstaat ondertekend door de begunstigde(n), gaat de verzekeraar over tot de uitkering van de voordelen op de (het) rekeningnummer(s) van de begunstigde(n)

Après réception du décompte de liquidation signé par le(s) bénéficiaire(s), l'assureur procède au versement des avantages sur le(s) compte(s) bancaire(s) du/(des) bénéficiaire(s).

De aanvragen die ingediend worden, meer dan vijf jaar na de datum dat de begunstigden van het overlijden over de nodige informatie had moeten beschikken om zijn rechten op te vragen, zullen niet meer in aanmerking genomen wordenvoor de desbetreffende solidariteitsprestatie.
De begunstigden/rechthebbenden, verlenen toestemming aan de verzekeraar om, behoudens andersluidende wettelijke bepalingen, de wettelijk vervallen en verjaarde overlijdenskapitalen naar het solidariteitsfonds te storten, en zien af van eing verder verhaal tegen de verzekeraar, het solidariteitsfonds of de inrichter.

Les demandes introduites plus de cinq ans après la date à laquelle le bénéficiaire du décès aurait dû disposer des informations suffisantes pour réclamer ses droits, ne seront plus prises en compte pour la prestation de solidarité en question.

Sauf dispositions légales contraires, les bénéficiaires/ ayants-droit, autorisent l'assureur à verser au fonds de solidarité la valeur du capital-décès échu, non-réclamé et pour lequel il y a prescription légale, et renoncent à tout recours ultérieur envers l'assureur, le fonds de solidarité ou l'organisateur.

5.2 Financiering van de opbouw van het aanvullend pensioen na het faillissement van de werkgever

Wanneer een werkgever failliet is verklaart, komt het solidariteitsfonds tussen voor een forfaitair bedrag voor de bijdragen met betrekking tot de pensioentoezegging van de werknemer. Deze forfaitaire tussenkomst is het equivalent van de gemiddelde bijdrage van twee kwartalen gebaseerd op de 4 kwartalen die de aangifte van het faillissement via de DMFA voorafgaan. Deze bijdrage is niet cumuleerbaar met andere tussenkomsten van het solidariteitsfonds.

Deze prestatie wordt betaald zonder dat de aangeslotene hiertoe een aanvraag moet indienen en wordt in één keer toegevoegd op de pensioenrekening van de aangeslotene, op de valutadatum die overeenstemt met deze waar de driemaandelijkse storting zou gecrediteerd geweest zijn na de 4 laatste voldane trimesters, indien de werkgever niet failliet verklaard was.

5.2 Financement de la constitution de la pension complémentaire après la faillite de l'employeur

Lorsque l'employeur est déclaré en faillite, le fonds de solidarité intervient forfaitairement pour la contribution relative à l'engagement de pension du travailleur. Cette intervention forfaitaire est équivalente à deux trimestres de contribution moyenne basée sur les 4 trimestres précédant la déclaration de la faillite dans la DMFA. Cette intervention ne peut être cumulable avec une autre intervention du fonds de solidarité.

Cette prestation est acquittée sans que l'affilié doive introduire de demande à cet effet et est ajoutée sur le compte de pension de l'affilié en une fois à la date valeur correspondant à celle à laquelle aurait été crédité le versement trimestriel qui aurait suivi les 4 derniers acquittés si son employeur n'était pas tombé en faillite.

5.3 Financiering van de opbouw van het aanvullend pensioen bij inkomensverlies ten gevolge van arbeidsongeschiktheid

In geval de aangeslotene het slachtoffer is van een arbeidsongeschiktheid, wordt een forfaitair bedrag van 0,20 € per dag toegekend aan de aangeslotene voor een maximum van 312 dagen, in een 6-dagen stelsel, verminderd met het aantal dagen gewaarborgd loon bij arbeidsongeschiktheid. Dit bedrag van 0.20€ wordt aangepast in verhouding met zijn gemiddeld niveau van tewerkstelling in het begin van zijn arbeidsongeschiktheid. Er zal exclusief rekening gehouden worden met de periodes van arbeidsongeschiktheid die ten vroegste beginnen na 1 januari 2014.
Het betreft de arbeidsongeschiktheid, zoals gedekt in de codes 50, 51, 60 van de DMFA:

- Code 50: ziekte (ziekte of ongeval van gemeen recht en profylactisch verlof)
- Code 51: zwangerschapsverlof
- Code 60: arbeidsongeval

Deze prestatie wordt vereffend zonder dat de aangeslotene hiertoe een aanvraag moet indienen.

6 Financiering van de solidariteitsprestaties

De solidariteitsprestaties worden gefinancierd door:

1. een solidariteitsbijdrage gelijk aan 4.4% van de pensioentoelage die in uitvoering van het sectoraal pensioenstelsel verschuldigd is
2. de toelagen verhoogd met 4.4%, geïnd voor de werknemers van de sector die de leeftijd van 25 jaar nog niet bereikt hebben.

Deze solidariteitsbijdrage wordt geïnd door het Fonds voor bestaanszekerheid van de bewaking tegelijkertijd en volgens dezelfde bepalingen als de pensioenbijdrage en wordt rechtstreeks overgemaakt aan het solidariteitsfonds

7 Beheer van de solidariteitsprestaties

Het solidariteitsfonds gaat tegenover alle werkgevers en aangeslotenen de verbintenis aan alles te doen wat nodig is voor de goede uitvoering van dit solidariteitsstelsel.

Het Fonds voor bestaanszekerheid van de bewaking zal de bij de werkgever geïnde pensioentoelagen zo spoedig mogelijk aan het solidariteitsfonds overmaken. Bovendien zal hij alle voor het beheer van het solidariteitsstelsel benodigde gegevens overmaken.

Het Fonds voor bestaanszekerheid van de bewaking maakt hiervoor gebruik van de persoonsgegevens zoals meegedeeld uit het netwerk van de Sociale Zekerheid door de Kruispuntbank Sociale Zekerheid aan de inrichter, alsook de wijzigingen dewelke tijdens de duur van de aansluiting in voormelde gegevens voorkomen.

5.3 Financement de la constitution de la pension complémentaire en cas de perte de revenus consécutive à une incapacité de travail

Lorsque l'affilié est victime d'une incapacité de travail, une somme forfaitaire de 0,20€ euros par jour est attribuée à l'affilié pour un maximum de 312 jours, en régime 6 jours, diminuée du nombre de jours de salaire garanti par incapacité. Ce montant de 0.20€ est adapté en proportion du taux d'emploi au début de l'incapacité. Il sera exclusivement tenu compte des périodes d'incapacité de travail qui débutent au plus tôt après le 1er janvier 2014.

Cela concerne l'incapacité de travail, telle que couverte par les codes 50, 51et 60 de la DMFA:

- Code 50: maladie (maladie ou accident de droit commun et congé prophylactique)
- Code 51 : congé de maternité
- Code 60: accident du travail

Cette prestation est acquittée sans que l'affilié doive introduire de demande à cet effet.

6 Financement des prestations de solidarité

Les prestations de solidarité sont financées par :
1. une cotisation de solidarité équivalant à 4,4 % de la contribution de pension due en exécution du régime de pension sectoriel
2. les cotisations, augmentées des 4,4%, perçues pour les travailleurs du secteur qui n'ont pas encore atteint l'âge de 25 ans.

Cette cotisation de solidarité est perçue par le Fonds de sécurité d'existence du gardiennage, en même temps et selon les mêmes modalités que la contribution pour la pension et est transmise sans délai au fonds de solidarité.

7 Gestion des prestations de solidarité

Le fonds de solidarité s'engage envers tous les employeurs et affiliés à faire tout ce qui est nécessaire pour la bonne exécution du présent régime de solidarité.

Le Fonds de sécurité d'existence du gardiennage transmettra aussi rapidement que possible les contributions de solidarité perçues auprès de l'employeur au Fonds de solidarité, ainsi que toutes les données nécessaires à la gestion du régime de solidarité.

A cette fin, le Fonds de sécurité d'existence du gardiennage utilise les données personnelles telles que communiquées du réseau de la Sécurité Sociale par la Banque-Carrefour de la Sécurité Sociale au fonds de solidarité, ainsi que les modifications se produisant dans les données précitées pendant la durée de l'affiliation.

Het Fonds voor bestaanszekerheid van de bewaking is gemachtigd om aan het solidariteitsfonds alle inlichtingen en bewijsstukken over te maken die nodig zijn voor de goede uitvoering van dit reglement. De aangeslotene zal op eenvoudige aanvraag alle ontbrekende inlichtingen en bewijsstukken bezorgen die nodig zijn opdat het solidariteitsfonds zijn verplichtingen tegenover de aangeslotene of zijn rechthebbenden kan uitvoeren. Indien de aangeslotene deze inlichtingen of bewijsstukken niet overmaakt, zullen het Fonds voor bestaanszekerheid van de bewaking, het solidariteitsfonds en desgevallend de verzekeraar ontslagen zijn van hun verplichtingen tegenover de aangeslotene met betrekking tot het voordeel dat in dit reglement beschreven wordt.

Le Fonds de sécurité d'existence du gardiennage est mandaté pour transmettre au Fonds de solidarité toutes les informations et pièces justificatives nécessaires à la bonne exécution du présent règlement. Sur simple demande, l'affilié transmettra toutes les informations et pièces justificatives manquantes nécessaires pour que le fonds de solidarité puisse remplir ses obligations envers l'affilié ou ses ayants droit. Si l'affilié ne transmet pas ces informations ou pièces justificatives, le Fonds de sécurité d'existence du gardiennage, le fonds de solidarité, et le cas échéant l'assureur seront alors déliés de leurs obligations envers l'affilié, en rapport avec l'avantage décrit dans le présent règlement.

Het solidariteitsfonds waaruit de solidariteitsprestaties geput worden, is een stelsel van collectieve reserve, dat beheerd wordt overeenkomstig de in dit reglement gedefinieerde doelstellingen en bepalingen. Het solidariteitsfonds behoort toe aan het geheel van de aangeslotenen. Indien een werkgever of werknemer om één of andere reden ophoudt deel uit te maken van het toepassingsgebied van dit solidariteitsreglement, kan hij op geen enkele wijze aanspraak maken op de tegoeden van het solidariteitsfonds.
Het solidariteitsfonds en de solidariteitsprestaties worden beheerd in overeenstemming met de bepalingen van de ter zake geldende wetgeving.

Le fonds de solidarité d'où certaines prestations de solidarité sont puisées est un système de réserve collective géré conformément aux objectifs et dispositions définis dans le présent règlement.
Le fonds de solidarité appartient à l'ensemble des affiliés. Si, pour l'une ou l'autre raison, un employeur ou un travailleur cesse de faire partie du champ d'application du présent règlement de solidarité, il ne peut d'aucune manière prétendre aux avoirs du fonds de solidarité.

Le fonds de solidarité et les prestations de solidarité sont gérés conformément aux dispositions de la législation en vigueur en la matière.

De inkomsten van de rekeningen van het solidariteitsfonds kunnen bestaan uit:
- De solidariteitsbijdragen in uitvoering van dit solidariteitsreglement
- Eventuele andere sommen gestort door de inrichter
- De financiële opbrengsten van de rekening(en) van het solidariteitsfonds

Les revenus des comptes du fonds de solidarité peuvent se composer:
- des cotisations de solidarité en exécution du présent règlement de solidarité.
- d'éventuelles autres sommes versées par l'organisateur.
- des rendements financiers du (des) compte(s) du fonds de solidarité.

De uitgaven van de rekeningen van het solidariteitsfonds kunnen bestaan uit:
- De uitkering van de in dit reglement bepaalde solidariteitsprestaties
- De financiering van de premies bestemd voor de verzekering die het solidariteitsfonds voor de in dit reglement bepaalde solidariteitsprestaties zou sluiten
- De kosten voor het beheer van de solidariteitstoezegging.

Les dépenses des comptes du fonds de solidarité peuvent se composer:
- des allocations des prestations de solidarité déterminées dans le présent règlement
- du financement des primes destinées à l'assurance que le fonds de solidarité conclurait pour les prestations de solidarité déterminées dans le présent règlement
- des coûts de gestion de l'engagement de solidarité.

Het solidariteitsfonds stelt op het einde van ieder boekjaar een resultatenrekening op, evenals een balans met activa en passiva van het solidariteitsfonds en zendt deze stukken binnen de maand na hun goedkeuring aan het FSMA.

A la fin de chaque année comptable, le fonds de solidarité dresse un compte de résultat ainsi qu'un bilan de son actif et son passif et envoie ces pièces à la FSMA dans le mois suivant leur approbation.

8 Wijziging

Het bedrag van de tussenkomst in geval van overlijden en/of ziekte kan jaarlijks herzien worden door het solidariteitsfonds en na advies van de actuaris aangeduid door het solidariteitsfonds zoals voorzien in de WAP, in functie van de financiële beschikbare en gebudgetteerde middelen.

8 Modification

Le montant de l'intervention en cas de décès et/ou de maladie peut être réévalué annuellement par le fonds de solidarité, et après avis de l'actuaire désigné par le fonds de solidarité conformément à la LPC, en fonction des moyens financiers disponibles et budgétés.

In geval het financieel evenwicht van het solidariteitsfonds verbroken of bedreigd zou zijn, zal het solidariteitsfonds een rechtzettingsplan met vermelding van de te treffen maatregelen om deze situatie te verhelpen voorleggen aan de FSMA. Indien dit plan zou mislukken, zouden de solidariteitsprestaties, zoals omschreven in dit reglement, aangepast worden volgens de beschikbare middelen en met als doel dit evenwicht te herstellen.

Indien er zich aanpassingen zouden voordoen aan het solidariteitsreglement en/of de bedragen van de tussenkomsten, zal het solidariteitsfonds het initiatief nemen om onderhavig reglement aan te passen.

Een wijziging van het solidariteitsreglement wordt vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst, zoals voorzien in de ter zake geldende wetgeving.

De solidariteitstoezegging geeft geen aanleiding tot de vestiging van verworven rechten noch ingeval van uittreding, noch ingeval van wijziging of opheffing van het solidariteitsreglement. Een wijziging van het solidariteitsfonds en de eventueel hiermee verbonden overdracht van reserves zijn onderworpen aan de voorwaarden zoals voorzien in de WAP. In voorkomend geval licht de inrichter de aangeslotenen, alsook de FSMA in over de wijziging van solidariteitsfonds.

9 Gevolgen ingeval van beëindiging

Bij stopzetting van het sectoraal pensioenstelsel en/of zijn solidariteitstoezegging zoals beschreven in huidig reglement, zullen de reserves van het solidariteitsluik (na aftrek van de schulden) onder de aangeslotenen verdeeld worden naar rata van hun verworven reserves in het pensioenstelsel en aangewend worden als een bijdrage op de individuele pensioenrekening, na aftrek van de provisies voor lopende solidariteitsprestaties en voor te voorziene kosten in verband met de opheffing van het solidariteitsstelsel. Indien dit solidariteitsreglement niet langer van toepassing is op een inrichter of een werkgever, kan die op geen enkele wijze aanspraak maken op een gedeelte van de tegoeden op de rekeningen van het solidariteitsfonds.

10 Informatie

10.1 Het solidariteitsreglement

Het solidariteitsfonds stelt de tekst van het solidariteitsreglement ter beschikking aan de aangeslotenen op eenvoudig verzoek.

10.2 Het beheersverslag

Het solidariteitsfonds stelt jaarlijks een verslag over het beheer van de solidariteitstoezegging op. De tekst van het beheersverslag wordt door het solidariteitsfonds ter beschikking gesteld van de aangeslotenen op eenvoudig verzoek.

Au cas où l'équilibre financier du fonds de solidarité serait rompu ou menacé, le fonds de solidarité soumet à la FSMA un plan de redressement contenant les mesures pour remédier à cette situation. Si ce plan échouait, les prestations de solidarité, telles que décrites dans le présent règlement, seraient adaptées aux moyens disponibles en vue du rétablissement de cet équilibre.

En cas de modification des prestations de solidarité et/ou des montants d'intervention, le fonds de solidarité prendra l'initiative d'adapter le présent règlement.

Une modification du règlement de solidarité est fixée dans une convention collective de travail, comme prévu par la réglementation en vigueur en la matière.

L'engagement de solidarité ne donne lieu à la constitution de droits acquis ni en cas de sortie, ni en cas de modification ou de suppression du règlement de solidarité. Une modification de fonds de solidarité et l'éventuel transfert de réserves qui y est lié sont soumis aux conditions telles que prévues dans la LPC. Le cas échéant, l'organisateur informe les affiliés ainsi que la FSMA de la modification de fonds de solidarité.

9 Conséquences en cas de fin

En cas d'arrêt du régime de pension sectoriel et/ou de son engagement de solidarité décrit au présent règlement, les avoirs du fonds de solidarité (actifs nets de dettes) seront répartis entre les affiliés actifs au prorata de leurs réserves acquises dans le régime de pension et utilisées comme une cotisation sur le compte individuel de pension, après déduction des provisions pour les prestations de solidarité en cours et pour les frais à prévoir en rapport avec la suppression du régime de solidarité. Si le présent règlement de solidarité n'est plus applicable à un organisateur ou un employeur, celui-ci ne peut d'aucune manière prétendre à une partie des avoirs se trouvant sur les comptes du fonds de solidarité.

10 Information

10.1 Le règlement de solidarité

Sur simple demande des affiliés, le Fonds de solidarité met le texte du règlement de solidarité à leur disposition.

10.2 Le rapport de gestion

Chaque année, le fonds de solidarité dresse un rapport sur la gestion de l'engagement de solidarité. Sur simple demande des affiliés, le Fonds de solidarité met le texte du rapport de gestion à leur disposition.

11 Toepassing van de wet tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer

Het Fonds voor bestaanszekerheid van de bewaking verstrekt een aantal persoonsgegevens aan het solidariteitsfonds om het solidariteitsstelsel te beheren. Het solidariteitsfonds verbindt zich ertoe deze gegevens vertrouwelijk te behandelen. Ze mogen uitsluitend gebruikt worden voor het beheer van het solidariteitsstelsel, met uitsluiting van elk ander al dan niet commercieel oogmerk. Iedere persoon van wie persoonlijke gegevens bewaard worden, heeft het recht om inzage en verbetering ervan te verkrijgen. Hij moet zich in dat geval schriftelijk tot de inrichter of het solidariteitsfonds richten, en daarbij een kopie van zijn identiteitskaart voegen.

12 Geschillen en toepasselijk recht

Het Belgische recht is van toepassing op dit solidariteitsreglement. Gebeurlijke geschillen tussen de partijen in verband ermee behoren tot de bevoegdheid van de Belgische rechtbanken.

11 Application de la loi relative à la protection de la vie privée

Le Fonds de sécurité d'existence du gardiennage transmet un certain nombre de données personnelles au fonds de solidarité afin de gérer le régime de solidarité. Le fonds de solidarité s'engage à traiter ces données de manière confidentielle. Elles peuvent exclusivement être utilisées pour la gestion du régime de solidarité, à l'exclusion de tout autre objectif, commercial ou non. Toute personne, dont les données personnelles sont conservées, a le droit de les consulter et d'en demander rectification. Dans ce cas, elle doit s'adresser par écrit à l'organisateur ou au fonds de solidarité, et joindre une copie de sa carte d'identité.

12 Litiges et droit applicable

Le droit belge est applicable au présent règlement de solidarité. Les éventuels différends entre parties à ce sujet relèvent de la compétence des tribunaux belges.

Règlement de pension CP317

Le règlement de pension comprend les modalités de l'engagement de pension et fait partie intégrale de la convention collective de travail du 30 juin 2009 telle que modifiée par la CCT du 13 novembre 2014. Il est soumis à toutes les dispositions de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, et de ses arrêtés d'exécution (ci-après dénommée LPC) qui concernent directement ou indirectement le règlement de pension, indépendamment du fait que le règlement de pension se réfère ou non, de manière explicite ou non, à ces dispositions.

Il est également soumis aux dispositions de l'arrêté royal du 14 novembre 2003 relatif à l'octroi d'avantages extra-légaux aux travailleurs salariés visés par l'arrêté royal n° 50 du 24 octobre 1967 concernant la pension de retraite et de survie des travailleurs et aux personnes visées par l'article 32, premier alinéa, 1° et 2° du Code des Impôts sur les Revenus 1992, occupées en dehors d'un contrat de travail.

Le présent règlement remplace, à effet du 1er janvier 2014, celui entré en vigueur 1er janvier 2010

Définitions et concepts

Article 1er. Pour l'application du présent règlement, il faut entendre par :

1° Engagement de pension et régime de pension
L'engagement de pension est l'engagement de l'organisateur de constituer une pension complémentaire - ou la valeur en capital correspondant - au profit des affiliés et/ou de leurs ayants-droit en exécution de la convention collective de travail du 30 juin 2009 tel qu'adapté par la convention collective de travail du 13 novembre 2014. Le type d'engagement de pension est décrit à l'art. 2 du règlement. Un régime de pension est un engagement de pension collectif.

2° Pension complémentaire
La pension de retraite et/ou de survie en cas

Pensioenreglement PC317

Dit pensioenreglement omvat de modaliteiten van de pensioentoezegging en maakt integraal deel uit van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2009 zoals aangepast door de cao van 13 november 2014. Het is onderworpen aan alle beschikkingen van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, en zijn uitvoeringsbesluiten (hierna WAP genoemd) die rechtstreeks of onrechtstreeks het pensioenreglement betreffen, los van het feit of het pensioenreglement al dan niet, expliciet of niet, naar deze beschikkingen verwijst.

Het is eveneens onderworpen aan de bepalingen van het koninklijk besluit van 14 november 2003 betreffende de toekenning van buitenwettelijke voordelen aan de werknemers bedoeld bij koninklijk besluit n° 50 van 24 oktober 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers en aan de personen bedoeld in artikel 32, eerste alinea, 1° en 2° van het Wetboek van Inkomensbelastingen 1992, tewerkgesteld buiten een arbeidsovereenkomst.

De huidige regeling vervangt deze die in werking getreden is op 1 januari 2010, en treedt in werking op 1 januari 2014.

Definities en concepten

Artikel 1. Voor de toepassing van deze regeling, dient men te verstaan onder:

1° Pensioentoezegging en pensioenstelsel

De pensioentoezegging is de toezegging van een aanvullend pensioen – of de overeenkomstige waarde in kapitaal - gedaan door de inrichter ten voordele van de aangeslotenen en/of hun rechthebbenden in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2009 zoals aangepast in de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 november 2014. Het type van pensioentoezegging wordt bepaald in art. 2 van het reglement. Een pensioenstelsel is een collectieve pensioentoezegging.

2° Aanvullend pensioen
Het rustpensioen en/of overlevingspensioen bij

de décès de l'affilié avant ou après la retraite, ou la valeur en capital qui y correspond, qui sont octroyées sur la base de versements obligatoires déterminés par le présent règlement de pension en complément d'une pension fixée en vertu d'un régime légal de sécurité sociale.

3° Employeur
Tout employeur relevant du champ d'application de la convention collective du travail du 30 juin 2009.

4° Travailleur
Dans le cadre du règlement, il sera entendu par travailleur tant l'ouvrier (H/F) que l'employé (H/F) actif chez l'employeur.

5° Organisateur
Le Fonds de Sécurité d'Existence du Gardiennage.

6° Affilié
Le travailleur (H/F) qui appartient à la catégorie du personnel pour laquelle l'organisateur a instauré un régime de pension et qui remplit les conditions d'affiliation prévues dans le règlement de pension, ainsi que l'ancien travailleur qui continue à bénéficier de droits actuels ou différés conformément au présent règlement de pension. Par affilié actif, on entend l'affilié qui n'a pas pris sa pension, n'est pas sorti au sens du point 7° du présent article, et n'est pas prépensionné à temps plein.

7° Sortie
L'expiration du contrat de travail (ou des contrats de travail, au cas où l'affilié est occupé par plusieurs employeurs qui relèvent chacun de la Commission paritaire pour le gardiennage CP 317) autrement qu'à la suite du décès ou de la mise à la pension, pour autant que le travailleur n'ait pas conclu de nouveau contrat de travail avec un employeur qui ressortit à la même commission paritaire dans les deux trimestres suivant l'expiration du ou des contrats de travail. Les affiliés prépensionnés à temps plein sont, sous réserve des dispositions prévues au point 12° du présent article et de l'article 14, assimilés à des affiliés sortants.

8° Organisme de pension
L'organisme qui répond aux critères des art. 3, §1, 16°, et 10 §1, 4° de la LPC et qui est désigné par l'organisateur pour l'exécution de

overlijden van de aangeslotene voor of na de pensionering of de hiermee overeenstemmende kapitaalswaarde, die worden toegekend op basis van de in dit reglement bepaalde verplichte stortingen, ter aanvulling van een krachtens een wettelijke socialezekerheidsregeling vastgesteld pensioen.

3° Werkgever
Iedere werkgever die onder het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2009 valt.

4° Werknemer
In dit reglement wordt onder werknemer verstaan zowel de arbeider (M/V) als de bediende (M/V) die actief tewerkgesteld is bij de werkgever.

5° Inrichter
Het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Bewaking.

6° Aangeslotene
De werknemer (M/V) die behoort tot de categorie van personeel waarvoor de inrichter een pensioenstelsel heeft ingesteld en die de toetredingsvoorwaarden voorzien in dit pensioenreglement vervult, evenals de vroegere werknemer die van huidige of uitgestelde rechten blijft genieten in overeenstemming met dit pensioenreglement. Onder actieve aangeslotene, verstaat men de aangeslotene die niet gepensioneerd is, niet is uitgetreden in de betekenis van punt 7° van dit artikel en niet in voltijds brugpensioen is gesteld.

7° Uittreding
De beëindiging van de arbeidsovereenkomst (of arbeidsovereenkomsten, indien de aangeslotene bij meer dan een werkgever tewerkgesteld is die elk ressorteren onder het Paritair Comité 317 voor de bewaking en/of toezichtdiensten) anders dan door overlijden of pensionering, voor zover de werknemer binnen de twee kwartalen na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst(en) geen nieuwe arbeidsovereenkomst heeft gesloten met een werkgever die eveneens ressorteert onder hetzelfde paritair comité. Voltijds bruggepensioneerden worden onder voorbehoud van de bepalingen van punt 12° van huidig artikel en van art. 14 gelijkgesteld met uitgetreden aangeslotenen.

8° Pensioeninstelling
De instelling die voldoet aan de voorwaarden gesteld door art 3, §1, 16° en 10 §1, 4° van de WAP en die door de inrichter is aangeduid voor

l'engagement de pension.

9° Prestations acquises
Les prestations auxquelles l'affilié peut prétendre conformément au présent règlement si, au moment de sa sortie, il laisse ses réserves acquises auprès de l'organisme de pension.

10° Réserves acquises
Les réserves auxquelles un affilié a droit à un moment déterminé conformément au règlement de pension.

11° Age de la pension
Age à partir duquel un affilié bénéficie d'une pension de retraite résultant d'un régime légal de sécurité sociale. L'âge normal de la pension est de 65 ans. Lorsque l'affilié reste en service auprès d'un employeur après l'âge de 65 ans et que sa pension légale a été postposée, l'âge de la pension est chaque fois majoré d'un an. L'âge de la pension anticipée est l'âge de l'affilié au moment de sa mise à la pension avant 65 ans, étant entendu que la pension anticipée ne peut se situer avant le 60ème anniversaire de l'affilié.

12° Date terme
La date terme est fixée au premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'affilié atteint l'âge de la pension, à condition que l'affilié soit à ce moment âgé d'au moins 60 ans. La date terme normale tombe par conséquent le premier jour du mois qui suit l'âge normal de la pension de l'affilié, soit 65 ans. A sa demande, l'affilié qui bénéficie du statut de prépensionné à temps plein peut obtenir le paiement de ses prestations à partir du premier jour du mois qui suit le jour où il atteint l'âge de 60 ans.

13° Fonds de financement
Le fonds, géré par l'organisme de pension et dont le fonctionnement est fixé à l'article 17 du présent règlement.

Les termes utilisés dans le présent règlement, qui n'ont pas été repris dans la liste ci-dessus, doivent être interprétés tels que prévus par la LPC.

Type d'engagement de pension

de uitvoering van de pensioentoezegging.

9° Verworven prestaties
De prestaties waarop de aangeslotene aanspraak kan maken in overeenstemming met dit pensioenreglement, indien hij bij zijn uittreding zijn verworven reserves bij de pensioeninstelling laat.

10° Verworven reserves
De reserves op dewelke de aangeslotene op een bepaald ogenblik recht heeft in overeenstemming met het pensioenreglement.

11° Pensioenleeftijd
De leeftijd vanaf dewelke de aangeslotene van een krachtens een wettelijke sociale zekerheidsregeling vastgesteld rustpensioen geniet. De normale pensioenleeftijd is 65 jaar.
Indien de aangeslotene in dienst blijft bij een werkgever na de leeftijd van 65 jaar en zijn wettelijke pensionering is uitgesteld, wordt de pensioenleeftijd telkens met een jaar verhoogd. De vervroegde pensioenleeftijd is de leeftijd van de aangeslotene bij zijn pensionering voor de leeftijd van 65 jaar, met dien verstande dat de vervroegde pensionering niet voor de 60e verjaardag van de aangeslotenen kan plaatshebben.

12° Einddatum
De einddatum wordt vastgesteld op de eerste dag van de maand volgend op de pensioenleeftijd van de aangeslotene, op voorwaarde dat de aangeslotene op dat ogenblik minstens de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt. De normale einddatum valt aldus op de eerste dag van de maand volgend op de normale pensioenleeftijd van de aangeslotene, namelijk 65 jaar. Op aanvraag kan de aangeslotene die geniet van het statuut van voltijds bruggepensioneerde de uitbetaling van zijn prestaties verkrijgen vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de dag waarop hij de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt.

13 Financieringsfonds
Het fonds, dat door de pensioeninstelling wordt beheerd en waarvan de werking wordt bepaald in artikel 17 van dit reglement.

De in het pensioenreglement gehanteerde termen die niet zouden opgenomen zijn in de hiervoor vermelde begrippenlijst dienen te worden opgevat in hun betekenis die de WAP hen toekent.

Type pensioentoezegging

Art. 2. L'engagement de pension porte sur le versement à l'organisme de pension de contributions déterminées a priori sans garantie de rendement.
Ces contributions sont affectées

- à la constitution, à partir du premier jour du trimestre au cours duquel l'affilié actif atteint l'âge de 25 ans, d'un capital payable seulement en cas de pension, suivant la formule d'assurance décrite à l'article 10. Ce volet est ci-après dénommé « le volet pension »,

Le capital peut être converti en rente suivant les modalités définies à l'art. 13.

Affiliés

Art. 3. § 1er. Tous les travailleurs occupés tant à temps plein qu'à temps partiel dans le cadre d'un contrat de travail (quel que soit le type de contrat de travail) établi par un employeur sont obligatoirement affiliés au présent régime dès la date d'entrée en vigueur du régime ou à partir du premier jour du mois qui suit la date d'entrée en service du travailleur, si cette date est postérieure, mais au plus tôt au premier jour du trimestre au cours duquel le travailleur atteint l'âge de 25 ans.

Ne sont toutefois pas affiliés à ce régime :

- les personnes occupées dans le cadre d'un contrat de travail d'étudiant ;

- les personnes occupées dans le cadre d'une convention de travail intérimaire, telle que réglementée par le chapitre II de la loi du 24 juillet 1987 concernant le travail temporaire, le travail intérimaire et les travailleurs mis à la disposition d'utilisateurs ;

- les personnes occupées avec un contrat de travail conclu dans le cadre d'un programme spécial soutenu par les autorités pour la formation, la réactivation et la reconversion.

§ 2. L'affilié qui, après l'âge de 65 ans, reste en service auprès d'un employeur et qui a postposé sa pension légale, reste affilié au présent régime.

§ 3. L'affilié qui s'est vu verser des prestations en

Art. 2. De pensioentoezegging heeft betrekking op het storten van a priori vastgestelde bijdragen zonder rendementsgarantie.
Deze bijdragen worden besteed:

- aan de samenstelling, vanaf de de eerste dag van de trimster tijdens dewelke de actieve aangeslotene de leeftijd van 25 jaar bereikt, van een kapitaal dat uitsluitend in geval van pensionering wordt uitgekeerd, conform de verzekeringsformule beschreven in art. 10. Dit luik wordt hierna het "pensioenluik" genoemd,

Het kapitaal kan in een rente worden omgezet conform de modaliteiten bepaald in art. 13.

Aangeslotenen

Art. 3. § 1. Alle werknemers die tewerkgesteld zijn zowel voltijds als deeltijds in het kader van een arbeidsovereenkomst (ongeacht het soort arbeidsovereenkomst) afgesloten met een werkgever worden verplicht aangesloten bij deze regeling vanaf de datum van inwerkingtreding van de regeling of vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de datum van indiensttreding , indien deze datum later is. maar te vroegste op de 1e dag van de trimester tijdens dewelke de werknemer de leeftijd van 25 jaar bereikt.

Worden evenwel niet aangesloten bij dit pensioenplan :

- de personen tewerkgesteld via een overeenkomst van studentenarbeid;

- de personen tewerkgesteld via een overeenkomst voor uitzendarbeid, zoals geregeld door hoofdstuk II van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van de werknemers ten behoeve van gebruikers;

- de personen tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst gesloten in het kader van een speciaal door met steun van de overheid gevoerd opleidings-, arbeidsinspannings-, en omscholingsprogramma.

§ 2. De aangeslotene die na de leeftijd van 65 jaar in dienst blijft bij een werkgever en zijn wettelijke pensionering heeft uitgesteld, blijft aangesloten bij deze regeling.

§ 3. De aangeslotene die prestaties heeft

application du présent règlement suite à sa pension (normale, anticipée ou reportée) ou qui est sorti au sens visé par l'art. 1, 7°, et qui entre à nouveau en fonction auprès d'un employeur sera considéré comme un nouvel affilié.

ontvangen in toepassing van deze regeling ten gevolge van zijn pensionering (normaal, vervroegd of uitgesteld) of die is uitgetreden zoals bedoeld in art. 1, 7°, en die opnieuw in functie treedt bij een werkgever zal als nieuwe aangeslotene beschouwd worden.

Contributions

Bijdragen

Art. 4. La contribution annuelle au régime de pension sectoriel, fixée par la CCT 2007-2008, est entièrement à charge des employeurs et s'élève à effet du 1er janvier 2014 à 0,50% des appointements annuels bruts des travailleurs du secteur qui sont affiliés, et sur lesquels sont opérées les retenues pour l'Office National de Sécurité Sociale, selon la formule ci dessous:

Art. 4. De jaarlijkse bijdrage aan het sectorale pensioenstelsel, die door CAO 2007-2008 wordt bepaald, is volledig ten laste van de werkgevers en bedraagt per 1 januari 2014 0,50% van de bruto jaarsalarissen van de werknemers van de sector die aangesloten zijn, onderworpen aan de afhoudingen voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, volgens de formule hieronder:

- Pour les employés: salaire ordinaire (fixe de base et variable) x 13/12
- Pour les ouvriers: salaire ONSS à 108% x 13/12

- Voor de bedienden: het gewone loon (vast basisdeel en variabel deel) x 13/12
- Voor de arbeiders: RSZ loon aan 108% x 13/12

à l'exception des salaires exceptionnels, des indemnités de rupture et des pécules de vacances.

met uitzondering van de uitzonderlijke lonen, de opzegvergoedingen en de vakantiegelden.

Cette contribution, augmentée des charges fiscales éventuelles et sociales y relatives est collectée directement auprès des employeurs par l'organisateur qui la transmet sans délai, nette de ces charges, à l'organisme de pension.

Deze bijdrage, verhoogd met de eventuele toepasbare fiscale en sociale lasten, wordt, na aftrek van deze lasten, rechtstreeks door de inrichter bij de werkgevers geïnd en aan de pensioeninstelling overgemaakt.

Chaque employeur versera à l'organisateur des acomptes mensuels correspondant à un tiers de la contribution trimestrielle estimée, destinée au présent régime de pension pour le trimestre correspondant. Le solde sera versé à l'organisateur dès réception de la note de débit y afférente.

Elke werkgever zal aan de inrichter maandelijkse voorschotten betalen die overeenstemmen met een derde van de geschatte driemaandelijkse bijdrage bestemd voor dit pensioenstelsel voor het overeenkomstige kwartaal. Het saldo zal onmiddellijk bij ontvangst van de betreffende debetnota aan de inrichter worden gestort.

Organisme de pension et changement d'organisme de pension

Pensioeninstelling en verandering van pensioeninstelling

Art. 5. § 1er. L'organisateur désigne pour l'exécution de l'engagement de pension un organisme de pension parmi ceux qui répondent aux conditions fixées par la LPC. Un changement d'organisme de pension et, le cas échéant, le transfert des réserves acquises, des participations bénéficiaires et du fonds de financement qui y est éventuellement lié, est soumis aux conditions précisées aux articles 34 à 37 de la LPC.

Art. 5. § 1. De inrichter wijst voor de uitvoering van de pensioentoezegging een pensioeninstelling aan onder deze die voldoen aan de voorwaarden bepaald door de WAP. Een verandering van pensioeninstelling en, eventueel, de overdracht van de verworven reserves, van de winstdeelnames en van het financieringsfonds die er desgevallend mee gepaard gaat, is onderworpen aan de voorwaarden bepaald in artikelen 34 tot en met 37 van de WAP.

§ 2. Conformément à l'article 38 de la LPC, dix pour cent des employeurs ou des travailleurs peuvent demander que le Conseil des pensions complémentaires examine l'exécution du régime. En cas de rendement médiocre, le Conseil des pensions complémentaires peut recommander de changer d'organisme de pension ou de confier la gestion partiellement ou totalement à d'autres gestionnaires.

Obligations de l'employeur

Art. 6. § 1er. Outre le paiement des contributions définies à l'art 4, l'employeur est tenu de communiquer à l'organisateur, sur simple demande de celui-ci, et sous réserve des dispositions de l'art. 21 concernant la protection de la vie privée, toutes les données et tous les renseignements utiles dont ce dernier estime avoir besoin en vue de la bonne exécution de l'engagement de pension, et notamment les cas de prépension, ou de pension d'un travailleur.

§ 2. Sur demande et justificatif de l'organisateur, l'employeur est tenu de fournir sans délai à ce dernier les moyens financiers qui seraient éventuellement nécessaires en complément aux contributions définies à l'art 4 pour l'exécution de l'engagement de pension, notamment soit pour faire face aux obligations de rendement minimum visées à l'art. 12, soit pour faire suite à l'application de l'article 16, soit encore en cas de changement d'organisme de pension entraînant des charges ou frais.

Obligations de l'organisateur

Art. 7. § 1er. L'organisateur s'engage envers les employeurs et les affiliés à accomplir tout ce qui est nécessaire à la bonne exécution de la convention collective de travail par laquelle le présent régime de pension a été instauré. Il transmettra à l'organisme de pension dans les meilleurs délais toutes les contributions relatives aux affiliés nettes de charges fiscales et sociales y afférentes encaissées auprès des employeurs. En outre, il fournira dès que possible à l'organisme de pension toutes les informations nécessaires ou souhaitées, sous réserve des dispositions de l'art 21 concernant la protection de la vie privée.

§ 2. Si l'organisateur omet de verser les contributions au financement de

§ 2. Conform artikel 38 van de WAP kan tien percent van de werkgevers of werknemers vragen dat de Raad voor Aanvullende Pensioenen het stelsel onderzoekt. In geval het rendement ondermaats is, kan de Raad voor Aanvullende Pensioenen aanbevelen om van pensioeninstelling te veranderen of het beheer geheel of gedeeltelijk uit te besteden aan andere beheerders.

Verplichtingen van de werkgever

Art. 6. § 1. Naast de betaling van de bijdragen bepaald in art. 4, is de werkgever verplicht om aan de inrichter, op eenvoudig verzoek en onder voorbehoud van de beschikkingen van art. 21 betreffende de bescherming van het privéleven, alle nuttige gegevens en alle inlichtingen te bezorgen die laatstgenoemde nodigt acht met het oog op de goede uitvoering van de pensioentoezegging, en onder meer ingeval van vervroegde pensionering, pensionering van een werknemer.

§ 2. Op verzoek en rechtvaardiging van de inrichter, is de werkgever verplicht om aan laatstgenoemde onmiddellijk de financiële middelen te bezorgen die eventueel noodzakelijk zijn in aanvulling op de bijdragen bepaald in art. 4 voor de uitvoering van de pensioentoezegging, en in het bijzonder deze die nodig zouden zijn hetzij om aan de minimale rendementsverplichtingen te voldoen bepaald in art. 12, hetzij in gevolge de toepassing van art. 16, hetzij nog in geval van een verandering van pensioeninstelling die lasten of kosten met zich meebrengt.

Verplichtingen van de inrichter

Art. 7. § 1. De inrichter gaat tegenover alle werkgevers en aangeslotenen de verbintenis aan alles te doen wat nodig is voor de goede uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst die dit pensioenstelsel heeft ingevoerd. Hij zal alle bij de werkgevers geïnde pensioenbijdragen met betrekking tot de aangeslotenen zo spoedig mogelijk aan de pensioeninstelling doen toekomen samen met de netto fiscale en sociale lasten. Bovendien zal hij alle voor de pensioeninstelling nodige of gewenste inlichtingen zo spoedig mogelijk overmaken onder voorbehoud van de beschikkingen van art. 22 betreffende de bescherming van het privé-leven.

§ 2. Indien de inrichter verzuimt om de bijdragen voor de financiering van de

l'engagement de pension, l'organisme de pension informe chaque affilié actif du non-paiement trois mois après l'échéance de ces contributions. Toutefois, si le non-paiement d'une partie des contributions est du au non-respect d'un ou de plusieurs employeurs des obligations visées à l'art. 6, §1, seuls les affiliés actifs concernés seront informés par l'organisme de pension.

pensioentoezegging te betalen, stelt de pensioeninstelling drie maanden na de vervaltermijn van deze bijdragen elke actieve aangeslotene in kennis van de niet-betaling. Indien evenwel de niet-betaling van een deel van de bijdragen te wijten is aan de niet-naleving door één of meerder werkgevers van de verplichtingen beoogd in art. 6, §1 zullen uitsluitend de betrokken actieve aangeslotenen door de pensioeninstelling ingelicht worden.

§ 3. L'organisateur mettra le règlement de pension à la disposition des affiliés sur simple demande, de même que le rapport annuel sur la gestion de l'engagement de pension et les déclarations, comptes et rapports annuels visés par l'art. 42 de la LPC, et rédigés par l'organisme de pension.

§ 3. De inrichter zal op eenvoudig verzoek het pensioenreglement ter beschikking stellen van de aangeslotenen, evenals het jaarverslag over het beheer van de pensioentoezegging en de door de pensioeninstelling opgestelde verklaringen, rekeningen en jaarverslagen zoals bedoeld in art. 42 van de WAP.

Obligations de l'affilié et de ses ayants-droit

Verplichtingen van de aangeslotene en zijn rechthebbenden

Art. 8. L'affilié se soumet aux dispositions de la convention collective de travail visée à l'article 1, 1°. Il autorise l'organisateur à conclure à son profit auprès de l'organisme de pension toute assurance-vie et/ou décès jugée utile ou nécessaire pour la bonne exécution de l'engagement de pension. L'affilié autorise l'organisateur, tant à la conclusion du ou des contrats que pendant sa (leur) durée, à fournir à l'organisme de pension toutes les informations nécessaires à la gestion du ou des contrats.

Art. 8. De aangeslotene onderwerpt zich aan de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 1, 1°. Hij machtigt de inrichter bij de pensioeninstelling elke levens- en/of overlijdensverzekering ten zijnen gunste af te sluiten die nuttig of nodig geacht wordt voor de goede uitvoering van de pensioentoezegging. De aangeslotene machtigt de inrichter, zowel bij het afsluiten van het (de) verzekeringscontract(en) als tijdens de duur ervan, om alle inlichtingen te verschaffen aan de pensioeninstelling die voor het beheer van het (de) contract(en) vereist zijn.

En cas de sortie, telle que définie à l'art 1, 7°, en cas de prépension ou en cas de pension, l'affilié est tenu d'en informer l'organisateur sans délai.

In geval van uittreding, zoals bedoeld in art 1, 7°, in geval van vervroegde pensionering of in geval van pensionering, is de aangeslotene verplicht om de inrichter hiervan onmiddellijk op de hoogte te brengen.

Prestations en cas de pension, ou prépension

Prestaties in geval van pensionering of vervroegde pensionering

Art.9. Les prestations découlant du présent régime de pension sectoriel conformément aux dispositions de l'article 11, sont exclusivement payables soit en cas de mise à la pension normale, anticipée ou reportée, soit en cas de prépension à condition que l'affilié ait atteint l'âge de 60 ans,

Art. 9. De prestaties die uit dit sectorale pensioenstelsel voortvloeien en overeenkomstig de bepalingen van artikel 11, zijn uitsluitend betaalbaar hetzij bij normale, vervroegde of uitgestelde pensionering, hetzij bij brugpensioen op voorwaarde dat de aangeslotene de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, ,

§ 2. Afin d'obtenir le paiement des prestations en cas de pension, l'affilié transmettra à l'organisateur un formulaire de demande dûment rempli comprenant toutes les informations ainsi que toutes les attestations qui

§ 2. Teneinde de betaling te verkrijgen van de prestaties bij pensionering, zal (zullen) de aangeslotene of desgevallend zijn rechthebbenden, een naar behoren ingevuld aanvraagformulier overmaken aan de inrichter,

sont nécessaires à l'organisme de pension pour remplir ses obligations contractuelles envers l'affilié ou ses ayants-droit. Après vérification, l'organisateur transmettra sans délai ce formulaire à l'organisme de pension.
L'organisateur mettra le formulaire de demande à disposition de l'affilié ou de ses ayants-droit sur simple requête.

dat alle nodige inlichtingen bevat alsmede alle attesten die nodig zijn om de pensioeninstelling toe te laten om haar contractuele verplichtingen jegens de aangeslotene of zijn rechthebbenden te vervullen. Na nazicht maakt de inrichter het formulier zonder verwijl over aan de pensioeninstelling.
De inrichter stelt dit aanvraagformulier op eenvoudig verzoek ter beschikking van de aangeslotene of zijn rechthebbenden.

§ 3. Au cas où l'affilié ne remplirait pas une des obligations qui lui incombent, et au cas où il en résulterait une quelconque perte de droits, l'organisateur sera exonéré dans la même mesure que l'organisme de pension de ses obligations à l'égard de l'affilié ou de ses ayants-droit concernant les assurances conclues dans le cadre du présent règlement.

§ 3. Mocht(en) de aangeslotene één van de zijn opgelegde verplichtingen niet nakomen, en mocht daardoor voor hem (hen) enig verlies van recht ontstaan, dan zal de inrichter in dezelfde mate als de pensioeninstelling ontslagen zijn van zijn verplichtingen tegenover de aangeslotene of zijn rechthebbende(n) met betrekking tot de verzekeringen die afgesloten geweest zijn in het kader van dit pensioenreglement.

§ 4. Sauf dispositions légales contraires, l'affilié autorise l'organisme de pension à verser au fonds de financement la valeur capitalisée des capitaux-pension définis à l'article 10 qui sont échus et non-réclamés et pour lesquels il y a prescription légale, et renonce à tout recours ultérieur envers l'organisme de pension ou l'organisateur.

§ 4. De aangeslotene, verleent toestemming aan de pensioeninstelling om, behoudens andersluidende wettelijke bepalingen, de gekapitaliseerde waarde van niet-opgevraagde en wettelijk vervallen en verjaarde pensioenkapitalen zoals bedoeld in artikel 10 in het financieringsfonds te storten, en zien af van enig verder verhaal tegen de inrichter en de pensioeninstelling.

Capitaux- -pension

Kapitalen bij pensionering

Art. 10. Pour la constitution des prestations prévues au présent règlement, l'organisateur souscrit auprès de l'organisme de pension pour chaque affilié une police d'assurance vie du type « Capital différé sans remboursement de la réserve en cas de décès » qui garantit un capital payable seulement si l'affilié est en vie à la date terme. Ce capital peut être transformé en rente suivant les modalités prévues à l'art. 13.

Art. 10. Voor de samenstelling van de prestaties voorzien in het huidig reglement, sluit de inrichter bij de pensioeninstelling voor elke actieve aangeslotene een levensverzekering af van het type "uitgesteld kapitaal zonder uitkering van de reserve ingeval van overlijden" die alleen de uitkering van een kapitaal verzekert op voorwaarde dat de aangeslotene in leven is op de einddatum. Dit kapitaal kan omgezet worden in een rente conform de modaliteiten bepaald in art. 13.

Le capital prévu au terme est fonction de la somme des contributions versées, des intérêts tarifaires garantis, des chargements tarifaires pour gestion et des tables de probabilités de survie utilisées par l'organisme de pension. Ce montant est le cas échéant complété par des participations bénéficiaires octroyées par l'organisme de pension. La participation bénéficiaire est attribuée annuellement sous la forme d'une augmentation de la réserve du contrat de l'affilié.

Het kapitaal voorzien op de einddatum is afhankelijk van het totaal aan betaalde bijdragen, de volgens het tarief gegarandeerde intrestvoeten, de tariefopslagen voor beheer en de tafels van de waarschijnlijkheden van overleven die door de pensioeninstelling worden gehanteerd. Dit bedrag wordt desgevallend aangevuld met de winstdeelname toegekend door de pensioeninstelling. De winstdeelname wordt jaarlijks toegekend onder de vorm van een toename van de reserve van het contract van de aangeslotene.

Cette participation bénéficiaire lui est acquise sous les mêmes conditions que les réserves et prestations visées à l'art. 11.
L'éventuel complément nécessaire pour atteindre les montants minimum garantis en vertu de l'art. 24 §2 de la LPC est à financer par l'organisateur qui pourra le mettre à charge du fonds de financement dans la mesure où les moyens financiers de celui-ci sont suffisants.

Deze winstdeelname is hem onder dezelfde voorwaarden verworven als de reserves en de prestaties bedoeld in art. 11.
De eventueel vereiste aanvulling nodig om de minimale gegarandeerde bedragen te bereiken in toepassing van art. 24 §2 van de WAP dienen gefinancierd te worden door de inrichter die dit bedrag ten laste van het financieringsfonds kan leggen in zoverre de financiële middelen van dit fonds volstaan.

Droit aux prestations ou aux réserves et prestations acquises

Art. 11. Le droit aux prestations ou, le cas échéant, aux réserves et prestations acquises est accordé dans les conditions suivantes :

1° en cas de sortie ou de prépension d'un affilié au sens de l'art 1, 7° :
Pour pouvoir prétendre aux réserves et prestations acquises du présent règlement, le travailleur doit avoir été affilié au régime de pension sectoriel pendant une période non interrompue d'au moins quatre déclarations DMFA comptant au plus tôt à partir du premier jour du trimestre au cours duquel il a atteint l'âge de 25 ans.

2° en cas de pension d'un affilié actif ou dans le cas d'un affilié prépensionné:
Pour pouvoir prétendre aux prestations du présent règlement, le travailleur doit avoir été affilié au régime de pension sectoriel pendant une période non interrompue d'au moins 4 déclarations DMFA comptant au plus tôt à partir du premier jour du trimestre au cours duquel il a atteint l'âge de 25 ans, et avoir atteint l'âge de 60 ans.

3° en cas de décès d'un affilié non actif
Les ayants-droit du travailleur décédé peuvent prétendre à des prestations seulement si celui-ci a, au moment de sa sortie ou de sa prépension, opté pour bénéficier de prestations acquises dans la structure d'accueil visée à l'article 16.

Rendement minimum garanti

Art 12. A la sortie, la mise à la pension ou à la prépension, ou encore en cas d'abrogation du régime de pension sectoriel, les réserves de l'affilié qui remplit les conditions prévues à

Recht op prestaties of op verworven reserves en prestaties

Art. 11. Het recht op prestaties of, desgevallend, op verworven reserves en prestaties wordt verleend onder de volgende voorwaarden:

1° bij uittreding of brugpensionering van een aangeslotene zoals bedoeld door art. 1, 7°:
Om aanspraak te kunnen maken op verworven reserves en prestaties met betrekking tot het huidig reglement, moet de werknemer bij het sectoraal pensioenstelsel aangesloten geweest zijn gedurende een ononderbroken periode van minstens vier DMFA aangiften, die op zijn vroegst aanvangt op de eerste dag van het kwartaal, waarin hij de leeftijd van 25 jaar heeft bereikt.

2° bij pensionering van een actieve aangeslotene of in het geval van een bruggepensioneerde aangeslotene:
Om aanspraak te kunnen maken op prestaties met betrekking tot het huidig reglement, moet de werknemer bij het sectoraal pensioenstelsel aangesloten geweest zijn gedurende een ononderbroken periode van minstens vier DMFA aangiften, die op zijn vroegst aanvangt op de eerste dag van het kwartaal, waarin hij de leeftijd van 25 jaar heeft bereikt, en de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt.

3° bij het overlijden van een niet-actieve aangeslotene
De rechthebbenden van de overleden werknemer kunnen alleen aanspraak maken op prestaties indien hij, bij zijn uittreding of zijn brugpensionering, gekozen heeft voor verworven prestaties in het kader van de onthaalstructuur zoals bedoeld in artikel 16.

Gegarandeerd minimum rendement

Art 12. Bij uittreding, pensionering of brugpensionering, of nog in geval van opheffing van het sectorale pensioenstelsel, worden de reserves van de aangeslotene die

l'article 11 sont, si nécessaire, complétées par prélèvement sur le fonds de financement ou à charge directe de l'organisateur, au cas où les moyens du fonds de financement seraient insuffisants, à concurrence des montants résultant de l'application de l'art. 24 §2 de la LPC concernant le rendement minimum garanti des réserves.

voldoet aan de voorwaarden van art. 11 desgevallend aangevuld bij middel van een afhouding op het financieringsfonds of rechtstreeks ten laste van de inrichter, ingeval de middelen van het financieringsfonds ontoereikend zouden zijn, ten beloop van de bedragen die voortvloeien uit de toepassing van art 24 §2 van de WAP betreffende het gegarandeerde minimum rendement van de reserves.

Conversion du capital en rente

Art. 13. L'affilié peut demander la conversion du capital à payer en rente aux conditions précisées à l'article 28 de la LPC.

L'organisme de pension informe l'affilié de ce droit soit deux mois avant la date terme résultant de l'âge normal de la pension, soit dans les deux semaines suivant la date à laquelle il a été informé de la prise de la pension anticipée. En cas de prépension, l'organisme de pension en informe l'affilié dans les deux semaines suivant la date à laquelle il a été informé de la demande de paiement des prestations .

Si dans le mois de la notification ci-dessus, l'affilié n'a transmis aucune demande à cet effet à l'organisme de pension, il est considéré qu'il a opté pour le paiement des prestations en capital.

Omzetting van kapitaal in rente

Art. 13. De aangeslotene heeft het recht om de omvorming te vragen van het uit te keren kapitaal in een rente onder de voorwaarden bepaald in artikel 28 van de WAP.

De pensioeninstelling brengt de aangeslotene) van dit recht op de hoogte twee maanden vóór de einddatum volgend uit de normale pensioenleeftijd of binnen de twee weken nadat hij van de vervroegde pensionering op de hoogte is gebracht. Ingeval van een bruggepensioneerde informeert de pensioeninstelling de aangeslotene binnen de twee weken na de datum waarop hij op de hoogte is gebracht van de aanvraag tot uitkering van prestaties.

Indien binnen de maand te rekenen vanaf de hiervoor vermelde kennisgeving, geen aanvraag in deze zin door de aangeslotene aan de pensioeninstelling wordt betekend, wordt verondersteld dat hij, zijn begunstigde(n) of zijn rechthebbende(n) geopteerd heeft (hebben) voor de uitkering in kapitaal.

Paiement des prestations

Art.14. §1er Pour pouvoir bénéficier, sous réserve des dispositions de l'article 11, 2°, des prestations du présent règlement à l'âge normal de la pension ou à l'âge de la pension anticipée, l'affilié remet à l'organisateur le formulaire de demande que ce dernier met à sa disposition, dûment complété et signé, accompagné des documents suivants :

- une copie recto verso de la carte d'identité;
- une copie de la demande de pension (normale ou anticipée) ;
- un certificat de vie ;

La même procédure sera d'application en cas de report de la prise de la pension.

Uitkering van de prestaties

Art.14. §1 Om, onder voorbehoud van de beschikkingen van artikel 11, 2°, de prestaties van het huidig reglement op de normale pensioenleeftijd of op de leeftijd van de vervroegde pensionering te kunnen ontvangen, maakt de aangeslotene aan de inrichter het aanvraagformulier over dat deze laatste ter zijn beschikking houdt, behoorlijk ingevuld en ondertekend, en vergezeld van volgende documenten:

- een recto verso kopie van de identiteitskaart;
- een kopie van de pensioenaanvraag (normaal of vervroegd);
- een certificaat van leven;

Dezelfde procedure is van toepassing bij uitstel van de pensionering.

§ 2. Pour pouvoir bénéficier, sous réserve des dispositions de l'article 11, 2°, des prestations du présent règlement à la suite de sa mise à la prépension conformément aux dispositions des conventions collectives de travail concernant la prépension conclues au sein de la Commission paritaire des entreprises de gardiennage (CP 317), l'affilié remettra le formulaire de déclaration, dûment complété et signé, à l'organisateur au plus tard dans le mois suivant la réception du formulaire C4 – prépension. L'affilié y joindra également les documents suivants :

- une copie recto verso de la carte d'identité;
- une copie du formulaire C4 – prépension.
- un certificat de vie.

§3. Dès que l'organisateur a reçu le formulaire de déclaration avec les documents y relatifs, il le fait suivre à l'organisme de pension après avoir signé et, le cas échéant, complété le formulaire de déclaration.

Après réception du formulaire et des documents y relatifs, l'organisme de pension procède au calcul des contributions sur base de l'estimation définie à l'art. 15, et éventuellement complétée en application de l'art. 12 concernant le rendement minimum.

Les éventuelles contributions supplémentaires nécessaires pour compléter la prestation sont prélevées du fonds de financement et portées sur le compte individuel de l'affilié.
L'organisme de pension remet à l'affilié un décompte de liquidation reprenant les montants brut et net du capital et de la rente, ainsi que les retenues fiscales, sociales et parafiscales à appliquer. Dans le mois qui suit la réception de ce décompte de liquidation, l'affilié remet ledit décompte à l'organisme de pension après l'avoir signé.

Après réception du décompte de liquidation signé par l'affilié, l'organisme de pension procède au versement des prestations sur le compte bancaire de l'affilié.

§ 2. Om, onder voorbehoud van de beschikkingen van artikel 11, 2°, te kunnen genieten van de prestaties van het huidig reglement na brugpensionering conform de beschikkingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende het brugpensioen die binnen het paritair Comité van de bewakingsondernemingen (PC 317) zijn afgesloten, dient de aangeslotene het aangifteformulier, naar behoren aangevuld en ondertekend, aan de inrichter te overhandigen uiterlijk binnen de maand na de ontvangst van het formulier C4 - brugpensioen. De aangeslotene zal eveneens de volgende documenten eraan toevoegen:

- een recto verso kopie van de identiteitskaart;
- een kopie van het formulier C4 - brugpensioen.
- een certificaat van leven.

§3. Zodra de inrichter het aangifteformulier met de bijhorende documenten heeft ontvangen, maakt hij ze over aan de pensioeninstelling geworden na het aangifteformulier ondertekend en desgevallend aangevuld te hebben .

Na ontvangst van het formulier en de bijhorende documenten, gaat de pensioeninstelling over tot de berekening van de bijdragen op basis van de schatting bedoeld in art. 15, en eventueel aangevuld in toepassing van art. 12 betreffende het minimale rendement.

De eventuele aanvullende bijdragen noodzakelijk voor het vervolledigen van de uitkering worden van het financieringsfonds afgenomen en op de individuele rekening van de aangeslotene betrekking.
De pensioeninstelling overhandigt aan de aangeslotene een afrekeningstaat die de bruto en netto bedragen van het uit te keren kapitaal of de uit te keren rente bevat evenals de toepasselijke fiscale, sociale en parafiscale afhoudingen. Binnen de maand na de ontvangst van deze afrekeningstaat, maakt de aangeslotene bovengenoemde staat over aan de pensioeninstelling na haar ondertekend te hebben.

Na ontvangst van de door de aangeslotene ondertekende afrekeningstaat gaat de pensioeninstelling over tot de uitbetaling van de prestaties op de bankrekening van de aangeslotene.

Estimation des avantages

Art. 15 §1er. Si l'organisateur n'est pas en mesure de fournir dans les délais impartis à l'organisme de pension les données salariales relatives à maximum quatre trimestres avant la pension (normale, anticipée ou reportée) ou le chômage avec complément d'entreprise de l'affilié, la contribution afférente à cette période est calculée sur la base d'une rémunération brute estimée selon la formule suivante :

- rémunération brute pour les trimestres manquants : n x rémunération brute du dernier trimestre connu x i_1 / i_0
où:

  - n : représente le nombre de trimestres manquants (nombre fractionné, 2 décimales)
  - i_1 : l'indice santé du mois précédant la pension (anticipée) ou le chômage avec complément d'entreprise de l'affilié.
  - i_0: l'indice santé du dernier mois du dernier trimestre connu.

La contribution qui reste à verser sur le compte individuel est calculée en appliquant la formule déterminée à l'art. 4 sur la rémunération brute ainsi estimée.

§ 2. Si les données salariales concernant plus de quatre trimestres avant la pension ou le chômage avec complément d'entreprise de l'affilié manquent, l'organisateur mettra tout en œuvre pour obtenir les données manquantes et les communiquer sans délai à l'organisme de pension.

Sortie ou prépension de l'affilié

Art. 16. Au cas où un affilié informe l'organisateur de l'expiration du ou de ses contrat(s) de travail, ou de sa prépension, tels que visés à l'art 1, 7°, ou au cas où l'organisateur constate qu'un affilié ne figure plus durant deux trimestres consécutifs sur la déclaration DMFA et obtient confirmation de son(ses) employeur(s) de sa sortie ou de sa prépension effective, l'organisateur avise dans les quinze jours l'organisme de pension. La date de sortie ou de prépension est, pour ce qui

Schatting van de voordelen

Art. 15 §1. Ingeval de inrichter niet de mogelijkheid heeft om tijdig aan de pensioeninstelling de loongegevens te leveren betreffende maximum vier kwartalen voor de pensionering (normaal, vervroegd of uitgesteld), de werkloosheid met bedrijfstoeslag de aangeslotene, wordt de bijdrage voor deze periode berekend op basis van een geschat brutoloon volgens de volgende formule:

- brutoloon voor de ontbrekende kwartalen: n x brutoloon van het laatste bekende kwartaal x i_1 / i_0
waarbij:

  - n: het aantal ontbrekende kwartalen voorstelt (gebroken getal, 2 decimalen)
  - i_1 : de gezondheidsindex van de maand die aan de (vervroegde) pensionering of de werkloosheid met bedrijfstoeslag of van de aangeslotene voorafgaat
  - i_0 : de gezondheidsindex van de laatste maand van het laatst bekende kwartaal.

De bijdrage die op de individuele rekening dient gestort is berekend door de formule bepaald in art. 4 op toe te passen op het aldus geschatte brutoloon.

§ 2. Indien de ontbrekende loongegevens betrekking hebben op meer dan vier kwartalen voor de pensionering (vervroegd) of de werkloosheid met bedrijfstoeslag van de aangeslotene, zal de inrichter alle middelen inzetten om de ontbrekende gegevens te verkrijgen en zal hij ze onmiddellijk mededelen aan de pensioeninstelling.

Uittreding of brugpensionering van de aangeslotene

Art. 16. Ingeval een aangeslotene de inrichter van de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst(en), of van zijn brugpensionering, zoals bepaald in art 1, 7° in kennis stelt, of ingeval de inrichter vaststelt dat een aangeslotene tijdens twee achtereenvolgende kwartalen niet meer voorkomt op de DMFA aangifte en bevestiging ontvangen heeft van zijn werkgever(s) van zijn uittreding of van zijn daadwerkelijke brugpensionering, brengt hij de

concerne les délais administratifs visés ci-dessous, présumée être celle à laquelle l'organisateur a eu formellement connaissance de la sortie ou de la prépension.

pensioeninstelling binnen de veertien dagen hiervan op de hoogte. De datum van uittreding of brugpensionering wordt, wat de hieronder beoogde administratieve termijnen betreft, geacht die te zijn waarop de inrichter formeel kennis van de uittreding of van de brugpensionering heeft genomen.

Si l'affilié sorti peut faire valoir des droits à des réserves et prestations acquises, l'organisme de pension communique dans les 30 jours à l'affilié, avec copie à l'organisateur, le montant des réserves acquises éventuellement complétées à concurrence des montants minimum garantis prévus à l'article 12, et tenant compte des données disponibles concernant le salaire brut et la période d'affiliation de l'affilié sortant.

Indien de uitgetreden aangeslotene aanspraak kan maken op verworven reserves en prestaties, deelt de pensioeninstelling hem binnen de 30 dagen , met kopie aan de inrichter, het bedrag van de verworven reserves mee, eventueel aangevuld ten beloop van de gegarandeerde minimale bedragen zoals bepaald in art. 12, en rekening houdend met de beschikbare gegevens aangaande het brutoloon en de aansluitingsperiode van de uitgetreden aangeslotene.

L'organisme de pension informe l'affilié de l'option de bénéficier de prestations acquises :

- soit sans modification de l'engagement de pension, à savoir en poursuivant l'assurance du type « capital différé sans remboursement des réserves en cas de décès » mais sans qu'il ne soit versé de contributions ultérieures pour l'affilié,

- soit dans une structure d'accueil telle que visée par l'article 32, §2 de la LPC, comportant des polices d'assurance du type « capital différé avec remboursement des réserves en cas de décès » mais sans qu'il ne soit versé de contributions ultérieures pour l'affilié. Le terme de ces contrats est fixé à 65 ans

De pensioeninstelling stelt de aangeslotene in kennis van de keuze om van verworven prestaties te genieten:

- hetzij zonder wijziging van de pensioentoezegging, met name door de voortzetting van de verzekering van het type "uitgesteld kapitaal zonder terugbetaling van de reserves in geval van overlijden" maar zonder dat verder nog bijdragen worden betaald voor het aangeslotene,
- hetzij in een ontvangststructuur zoals bedoeld door artikel 32, §2 van de WAP, die verzekeringspolissen bevat van het type "uitgesteld kapitaal met terugbetaling van de reserves in geval van overlijden" maar zonder dat verder nog bijdragen worden betaald voor het aangeslotene. De einddatum van deze contracten is vastgesteld op 65 jaar.

L'organisme de pension informe l'affilié des montants des prestations acquises résultant du choix, ainsi que des autres possibilités offertes à l'affilié sortant, telles que visées à l'article 32, §1, 1° et 2° de la LPC. L'affilié doit informer dans les 30 jours l'organisme de pension de l'option qu'il a choisie.

De pensioeninstelling brengt de aangeslotene op de hoogte van de bedragen van de verworven prestaties in functie van zijn keuze, alsmede van de andere mogelijkheden die aan de uittredende aangeslotene worden geboden, zoals bedoeld in artikel 32, §1, 1° en 2° van de WAP. De aangeslotene moet de pensioeninstelling binnen de 30 dagen in kennis stellen van zijn keuze.

Lorsque l'affilié a laissé expirer le délai de 30 jours visé ci-dessus, il est présumé avoir opté pour laisser les réserves acquises éventuellement complétées à concurrence des montants minimum garantis en application de l'art. 24 §2 de la LPC auprès de l'organisme de pension sans modification de l'engagement de pension, et sans qu'il ne soit versé de

Indien de aangeslotene de hierboven vermelde termijn van 30 dagen heeft laten verlopen, wordt hij verondersteld geopteerd te hebben om de verworven reserves, eventueel aangevuld ten beloop van de minimale bedragen, die in toepassing van art. 24 §2 worden gegarandeerd, bij de pensioeninstelling te laten zonder wijziging van de

contributions ultérieures pour l'affilié.

Lorsque l'affilié opte pour le transfert de ses réserves vers un autre organisme de pension ou vers la structure d'accueil, l'organisme de pension effectue le transfert dans les trente jours suivant la date à laquelle il a été avisé de la décision de l'affilié.

Après l'expiration de ce délai, tout affilié sortant peut en tout temps demander le transfert de ses réserves vers un des organismes de pension visés à l'article 32, §1ier, 1° et 2° de la LPC.
L'organisme de pension veillera à exécuter le choix fait dans les trente jours.

Fonds de financement

Art. 17. En attendant la régularisation des contrats des affiliés sur base des données salariales et autres définitives, l'organisateur verse les contributions définies à l'article 4 au fonds de financement, sur lequel l'organisme de pension prélève ensuite les montants nécessaires pour alimenter les contrats des affiliés bénéficiant du présent règlement. Le fonds de financement peut également percevoir d'autres revenus, tels que des revenus de placement, des capitaux sur lesquels les droits des affiliés sont éteints par prescription, tels que ceux visés à l'article 9 §4, les réserves non-acquises visées à l'article 11 ou des ristournes de primes.

Le fonds de financement peut également être débité ou crédité des éventuelles différences entre les contributions encaissées par l'organisateur et celles effectivement attribuées aux contrats des affiliés, notamment suite à l'application des dispositions de l'article 15.

Sur décision de l'organisateur, le fonds de financement peut aussi être débité des sommes nécessaires pour financer le cas échéant les déficits par rapport aux montants minimum garantis visés à l'article 12, ou des sommes nécessaires pour la préservation des réserves et des prestations acquises des affiliés en cas de changement d'organisme de pension et de transfert collectif des réserves qui y est éventuellement lié. Sur décision expresse

pensioentoezegging, en zonder dat verder nog bijdragen worden betaald voor de aangeslotene.

Wanneer de aangeslotene voor de overdracht van zijn reserves voor een andere pensioeninstelling of voor de ontvangststructuur opteert, voert de pensioeninstelling de overdracht uit binnen de dertig dagen na de datum waarop hij van de beslissing van de aangeslotene op de hoogte werd gebracht.

Na de afloop van deze termijn, kan ieder uitgetreden aangeslotene te allen tijde de overdracht vragen van zijn reserves naar een van de pensioeninstellingen bedoeld in artikel 32, §1, 1° en 2° van de WAP.
De pensioeninstelling zal ervoor zorgen binnen de dertig dagen de gemaakte keuze uit te voeren.

Financieringsfonds

Art. 17. In afwachting de regularisatie van de contracten van de aangeslotenen op basis van de definitieve loongegevens en andere gegevens, stort de inrichter de bijdragen bepaald in artikel 4 aan het financieringsfonds, waaruit de pensioeninstelling vervolgens de vereiste bedragen opneemt om de contracten van de aangeslotenen te voeden die toegetreden zijn tot het huidig reglement. Het financieringsfonds kan eveneens andere inkomsten ontvangen, zoals beleggingsinkomsten, kapitalen op dewelke de rechten van de aangeslotenen door verjaring zijn verlopen, zoals die bedoeld in artikel 9 §4, de niet-verworven reserves bedoeld in artikel 11 of premiesristorno's.

Het financieringsfonds kan eveneens gedebiteerd of gecrediteerd worden ten beloop van de eventuele verschillen tussen de bijdragen die door de inrichter werden geïnd en deze die werkelijk aan de contracten van de aangeslotenen worden toegekend, inzonderheid ingevolge de toepassing van de beschikkingen van artikel 15.

Op beslissing van de inrichter kan het financieringsfonds eveneens worden gedebiteerd van de bedragen die nodig zijn om desgevallend de tekorten te financieren met betrekking tot de gegarandeerde minimale bedragen bedoeld in artikel 12, of om de bedragen nodig voor de vrijwaring van de reserves en de verworven prestaties van de aangeslotenen te financieren in geval van verandering van pensioeninstelling en

de l'organisateur, il peut également être débité des sommes nécessaires pour une péréquation des réserves et/ou des rentes en cours des affiliés.

collectieve overdracht van de reserves die er eventueel mee gepaard gaat. Op uitdrukkelijke beslissing van de inrichter, kan het fonds eveneens gedebiteerd worden van de bedragen nodig voor een perequatie van de reserves en/of lopende rentes van de aangeslotenen.

Au cas où le fonds de financement présenterait un solde négatif, celui-ci doit immédiatement être apuré par l'organisateur. En aucun cas, le fonds de financement ne peut être reversé à l'organisateur.

Indien het financieringsfonds een negatief saldo zou vertonen, moet de inrichter dit onmiddellijk aanzuiveren. In geen enkel geval kan het financieringsfonds aan de inrichter teruggestort worden.

Dispositions fiscales

Fiscale beschikkingen

Art. 18. Conformément à l'Art. 59 du Code des Impôts sur les Revenus 1992, la pension résultant du régime de pension sectoriel, participation bénéficiaire incluse, augmentée de la pension légale de retraite et des autres prestations complémentaires de même nature, à l'exception toutefois de l'assurance vie individuelle et de l'épargne-pension, et exprimée en rente annuelle, ne peut dépasser 80 % de la dernière rémunération annuelle brute normale, compte tenu d'une durée normale d'activité professionnelle.

Art. 18. Overeenkomstig art. 59 van het Wetboek der Belastingen op de Inkomsten 1992, kan de rente die uit het sectoraal pensioenstelsel met inbegrip van de winstdeelname volgt, verhoogd met het wettelijke ouderdomspensioen en met andere gelijkaardige aanvullende prestaties, uitgezonderd deze voorvloeiend uit individuele levensverzekeringen en pensioensparen en uitgedrukt in jaarlijkse rente, niet meer dan 80% bedragen van het laatste normale brutojaarloon, rekening houdend met een normale duur van beroepsactiviteit.

La durée normale d'activité professionnelle est fixée à 40 ans.
La dernière rémunération annuelle brute normale est la rémunération annuelle brute qui, au vu des rémunérations précédentes de l'affilié, peut être considérée comme normale et qui lui a été payée ou attribuée durant la dernière année qui précède sa mise à la pension, année durant laquelle il a exercé une activité professionnelle normale.

De normale duur van beroepsactiviteit is vastgesteld op 40 jaar.
Het laatste normale brutojaarloon loon is het brutojaarloon dat, gezien de vorige lonen van de aangeslotene, als normaal kan worden beschouwd en dat hem werd betaald of toegekend tijdens het laatste jaar dat aan zijn pensionering voorafgaat tijdens hetwelke hij een normale beroepsactiviteit heeft uitgeoefend.

Modification et abrogation du règlement de pension

Wijziging en opheffing van het pensioenreglement

Art. 19. Une modification ou abrogation du règlement de pension ne peut en aucun cas entraîner une diminution des réserves acquises, éventuellement complétées à concurrence des montants minimum garantis en application de l'article 12, des affiliés qui répondent aux conditions énoncées à l'article 3.

Art. 19. Een wijziging of opheffing van het pensioenreglement kan in geen geval leiden tot een vermindering van de verworven reserves, desgevallend aangevuld met de waarborgen van artikel 12 van de aangeslotenen die voldoen aan de voorwaarden bepaald in artikel 3.

Au cas où, au moment de l'abrogation du règlement de pension, les réserves, y compris le solde du fonds de financement, détenues par l'organisme de pension dépassent le montant total des réserves acquises, éventuellement complétées à concurrence des montants minimum garantis en application de l'article 12,

Indien bij de opheffing van het pensioenstelsel de bij de pensioeninstelling aanwezige reserves met inbegrip van het saldo van het financieringsfonds de som van alle verworven reserves, desgevallend aangevuld tot de minimumbedragen gewaarborgd in toepassing van artikel 12, en verhoogd met de bedragen

majorés des montants nécessaires à la gestion de l'engagement de pension, l'excédent sera accordé aux affiliés qui au moment de l'abrogation répondent aux conditions énoncées à l'article 3 , proportionnellement au montant de leurs réserves acquises, éventuellement complétées à concurrence des montants minimum garantis en application de l'article 12, et aux rentiers, proportionnellement au capital constitutif de la rente en cours, sauf si cet excédent est, en vertu d'une convention collective de travail affectée en tout ou en partie à une autre destination sociale.

En cas d'abrogation du règlement de pension, les contrats des affiliés actifs seront transformés en contrats du type « capital différé avec remboursement de la réserve en cas de décès » mais sans qu'il ne soit versé de contributions ultérieures pour les affiliés.

En cas de disparition de l'organisateur sans reprise des obligations par un tiers, le règlement de pension est d'office abrogé.

Information aux affiliés

Art. 20. L'organisme de pension transmettra au moins une fois par an aux affiliés à l'exception des rentiers, une fiche de pension comportant au moins les données énoncées à l'article 26, §1 de la LPC, et notamment:

- le montant des réserves acquises, en mentionnant le cas échéant le montant correspondant aux garanties visées à l'article 24 de la LPC ;

- le montant des prestations acquises ainsi que la date à laquelle celles-ci sont exigibles.

L'organisme de pension communique à l'affilié sur simple demande un aperçu historique des données ci-dessus, limité à la période d'affiliation auprès de cet organisme.

Aux affiliés âgés d'au moins 45 ans, l'organisme de pension communique au moins une fois tous les cinq ans, conformément à l'article 26, §3 de la LPC, le montant de la rente à attendre à 65 ans, ou, si la rente est inférieure au minimum visé par l'article 28 de la LPC, le montant du capital.

die nodig zijn voor het beheer van de pensioentoezegging, overtreffen, wordt het overschot toegekend aan de aangeslotenen, die bij de opheffing van het pensioenreglement voldeden aan de voorwaarden bepaald in artikel 3, in verhouding tot de door hen verworven reserves, desgevallend aangevuld tot de minimumbedragen gewaarborgd in toepassing van artikel 12 en aan de rentetrekkende in verhouding tot het samenstellend kapitaal van hun rente, behalve indien dit overschot op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst geheel of gedeeltelijk voor een ander sociaal doel wordt bestemd.

In geval van opheffing van het pensioenreglement, zullen de contracten van de actieve aangeslotenen omgezet worden in contracten van het type "uitgesteld kapitaal met terugbetaling van de reserves bij overlijden" maar zonder verderbetaling van bijdragen voor de aangeslotenen.

In geval van verdwijning van de inrichter zonder overname van de verplichtingen door een derde, wordt het pensioenreglement automatisch opgeheven.

Informatie aan de aangeslotenen

Art. 20. De pensioeninstelling zal minstens eens per jaar de aangeslotenen, met uitzondering van de renteniers, een pensioenfiche bezorgen met minstens die gegevens die in artikel 26, §1 van de WAP worden vermeld, en met name:

- het bedrag van de verworven reserves, met eventueel het bedrag dat met de garanties bedoeld in artikel 24 van de WAP overeenstemt;

- het bedrag van de verworven prestaties evenals de datum op dewelke deze opeisbaar zijn.

Op eenvoudig verzoek deelt de pensioeninstelling aan de aangeslotenen een historisch kort overzicht mee van de hiervoor vermelde gegevens, beperkt tot de periode van aansluiting bij de pensioeninstelling.

Aan aangeslotenen die minstens 45 jaar oud zijn, deelt de pensioeninstelling minstens eens per vijf jaar, overeenkomstig artikel 26, §3 van de WAP, het bedrag van de verwachte rente op 65 jaar mee of, als de rente lager is dan het minimum dat door artikel 28 van de WAP wordt bepaald, het bedrag van het kapitaal.

Protection de la vie privée

Art. 21. § 1er. L'organisateur et l'organisme de pension s'engagent à respecter la législation relative à la protection de la vie privée. Ils ne pourront traiter les données à caractère personnel dont ils prennent connaissance dans le cadre de l'exécution du présent règlement de pension que conformément à l'objet de ce règlement.
L'organisateur et l'organisme de pension s'engagent à mettre à jour les données et à les corriger, ainsi qu'à supprimer les données erronées ou superflues, à l'exception toutefois de celles provenant de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale, qui ne peuvent être modifiées.

Ils prendront les mesures techniques et organisationnelles requises pour protéger les données à caractère personnel contre la destruction accidentelle ou non autorisée, contre la perte accidentelle ainsi que contre la modification, l'accès et tout autre traitement non autorisé de données à caractère personnel.

En cas d'action en justice intentée contre l'organisateur ou l'organisme de pension, invoquant une violation de la législation relative à la protection de la vie privée, l'organisateur et l'organisme de pension s'engagent à se défendre mutuellement, pour autant qu'aucun des deux n'ait lui-même intenté une action en justice.

§ 2. Les données communiquées peuvent être traitées par l'organisateur et l'organisme de pension dans le cadre de l'exécution du présent règlement de pension, de la gestion des comptes individuels ainsi que du paiement des prestations.

Toutes les informations seront traitées avec la plus grande discrétion et ne pourront être utilisées à des fins de marketing direct.
Les affiliés peuvent connaître et faire rectifier ces données. Ils enverront à cet effet une demande datée et signée, accompagnée d'une copie recto verso de la carte d'identité à l'organisateur et à l'organisme de pension.

Bescherming van het privéleven

Art. 21. § 1. De inrichter en de pensioeninstelling verbinden zich ertoe de wetgeving tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer te eerbiedigen. Zij zullen de persoonsgegevens waarvan zij in kennis gesteld worden in het kader van de huidige overeenkomst slechts mogen verwerken in overeenstemming met het voorwerp van deze overeenkomst. De inrichter en de pensioeninstelling verbinden zich ertoe om de gegevens bij te werken, te verbeteren, alsook de onjuiste of overbodige gegevens te verwijderen met uitzondering van de gegevens afkomstig van de Kruispuntenbank van de Sociale Zekerheid, die niet kunnen gewijzigd worden.

Zij zullen de vereiste technische en organisatorische maatregelen treffen om de persoonsgegevens tegen toevallige of ongeoorloofde vernieling te beschermen, tegen toevallig verlies alsmede tegen elke ongeoorloofde wijziging van, toegang tot en om het even welke andere verwerking van persoonsgegevens.

Indien een rechtsgeding tegen de inrichter of de pensioeninstelling wordt ingespannen die een overtreding aanvoert van de wetgeving betreffende de bescherming van het privéleven, verbinden de inrichter en de pensioeninstelling zich ertoe om elkaar wederzijds te verdedigen, voor zover geen enkel van beide zelf een rechtsgeding heeft ingespannen.

§ 2. De meegedeelde gegevens kunnen door de inrichter en de pensioeninstelling worden verwerkt in het kader van de uitvoering van huidig pensioenreglement , het beheer van de individuele rekeningen alsmede de betaling van de prestaties.

Alle informatie zal met de grootste discretie behandeld worden en zal niet gebruikt kunnen worden voor directe marketing.
De aangeslotenen kunnen deze gegevens ter kennis nemen en laten herzien. Zij zullen daartoe aan de inrichter en de pensioeninstelling een gedateerd en ondertekend verzoek sturen, met een recto verso kopie van hun identiteitskaart.

Neerlegging-Dépôt: 01/04/2016
Regist.-Enregistr.: 06/06/2016
N°: 133132/CO/317

Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance

Convention collective de travail du 30 mars 2016

MODIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 13 NOVEMBRE 2014 RELATIVE À L'INSTAURATION D'UN REGIME SECTORIEL SOCIAL DE PENSION 2EME PILIER

Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.

Par travailleurs on entend aussi bien l'ouvrier ou l'employé masculin ou féminin.

Art. 2 — La présente convention collective de travail a pour objet la modification de la contribution des employeurs au régime sectoriel social de pension 2ème pilier, telle que fixée par la convention collective de travail du 13 novembre 2014 (124772 - A.R. 2 juillet 2015 — M.B. 22 juillet 2015).

Art. 3 — L'article 4 de la convention collective de travail précitée est complété par la disposition suivante : "A partir du 1er janvier 2016, cette contribution est portée à 0,60 p.c. des salaires des affiliés."

Art. 4 - § 1. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2016 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 2. Elle peut être dénoncée par l'une des parties signataires par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance, en respectant un préavis de six mois.

Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtdiensten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 maart 2016

WIJZIGING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 13 NOVEMBER 2014 BETREFFENDE DE INVOERING VAN EEN SOCIAAL SECTORAAL PENSIOENSTELSEL 2 DE PIJLER

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtdiensten.

Onder werknemers wordt verstaan zowel de mannelijke als de vrouwelijke arbeiders of bedienden.

Art. 2 — Deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigt de bijdrage aan het stelsel van het sociaal sectoraal pensioenstelsel 2de pijler ten laste van de werkgevers, zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 november 2014 (124772 - K.B. 2 juli 2015 — B.S. 22 juli 2015).

Art. 3 — Artikel 4 van de bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst wordt aangevuld met de volgende bepaling : "Vanaf 1 januari 2016 wordt deze bijdrage gebracht op 0,60 per cent van de lonen van de aangeslotenen."

Art. 4 - § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2016 en is afgesloten voor onbepaalde duur.

§ 2. Zij kan door één van de ondertekenende partijen worden opgezegd per ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtdiensten, mits een opzegtermijn van 6 maanden.

Neerlegging-Dépôt: 22/12/2017
Regist.-Enregistr.: 22/02/2018
N°: 144702/CO/317

Commission paritaire pour les services de garde et/ou de surveillance	Paritair comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten	
Convention collective de travail du 22/12/2017	Collectieve arbeidsovereenkomst van 22/12/2017	
Modification du règlement de solidarité du 13 novembre 2014 (124772)	Aanpassing van het solidariteitsreglement van 13 november 2014 (124772)	
Chapitre 1 – Champ d'application	Hoofdstuk 1 – Toepassingsgebied	
Art. 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ ou de surveillance.	Art. 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van bedrijven die binnen het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten vallen.	
Par travailleurs on entend aussi bien l'ouvrier que l'employé masculin ou féminin.	Met 'werknemers' worden zowel arbeiders als bedienden, ongeacht hun geslacht, bedoeld.	
Chapitre 2 – Objet et modalités	Hoofdstuk 2 – Doel en modaliteiten	
Art. 2 – La présente convention collective de travail a pour objet la modification de l'allocation en cas de perte de revenus consécutive au décès de l'affilié au cours de sa carrière professionnelle et du montant de la constitution de la pension complémentaire en cas de perte de revenus consécutive à une incapacité de travail.	Art. 2 – De huidige collectieve arbeidsovereenkomst wijzigt de uitkering bij inkomensverlies ten gevolge van overlijden van de aangeslotene tijdens de beroepsloopbaan en het bedrag van de opbouw van het aanvullend pensioen bij inkomensverlies ten gevolge van arbeidsongeschiktheid.	
Art. 3 – Le point 5.1 du reglement de solidarité précité est complété par la disposition suivante: "A partir du 1er janvier 2016 le montant de l'allocation en cas de perte de revenu consécutive au décès de l'affilié au cours de sa carrière professionnel s'élève à 2.040 € participation bénéficiaire incluse."	Art. 3 – Punt 5.1 van het bovengenoemd solidariteitsreglement wordt aangevuld met de volgende bepaling: "Vanaf 1 januari 2016 bedraagt de uitkering bij inkomensverlies ten gevolge van overlijden van de aangeslotene tijdens de beroepsloopbaan 2.040 € winstdeelname inbegrepen.	
Art. 4 – Le point 5.3 du reglement de solidarité précité est complété par la disposition suivante: "A partir du 1er janvier 2016 le montant de la constitution de la pension complémentaire en cas de perte de revenus consécutive à une incapacité de travail s'élève à 0,24 € par jour."	Art. 4 – Punt 5.3 van het bovengenoemd solidariteitsreglement wordt aangevuld met de volgende bepaling: "Vanaf 1 januari 2016 bedraagt de uitkering van de opbouw van het aanvullende pensioen bij inkomensverlies ten gevolge van arbeidsongeschiktheid 0,24€ per dag.	

Chapitre 3 – Dispositions finales	Hoofdstuk 3 – Slotbepalingen	
Art. 5 - §1 La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2016 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes. Cette dénonciation doit être faite au moins trois mois à l'avance par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance, qui en avisera sans délai les parties concernées. Le délai de trois mois prend cours à la date d'envoi de la lettre recommandée précitée.	Art. 5 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2016 en is afgesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door elk één van de ondertekenende partijen worden opgezegd. Deze opzegging dient minimaal 3 maanden op voorhand te gebeuren via een aangetekend schrijven per post, gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor de bewakings- en toezichtsdiensten, die onverwijld de betrokken partijen op de hoogte brengt. De termijn van 3 maand neemt aanvang op de datum van verzending van hoger genoemd aangetekend schrijven.	

CAO ARBEIDSDUUR EN HUMANISERING VAN DE ARBEID

- Ingangsdatum: 01-01-2012
- CAO van onbepaalde duur

INHOUD

HOOFDSTUK II: PRINCIPES

- Gemiddeld 37 uur/week (Art. 2)
- Minimale arbeidsduur per maand (Art. 3)

HOOFDSTUK III: ARBEIDERS

- Definities (Art. 4)
  - Aanwezigheidsuur
  - Volledige arbeidsprestaties
- AFDELING 1: alle activiteiten andere dan het waardevervoer en de militaire basissen (Art. 5-8)
- AFDELING 2: militaire basissen (Art. 9-10)
- AFDELING 3: waardentransport (Art. 11)
- AFDELING 4: gemeenschappelijke bepalingen (Art. 12-17)

HOOFDSTUK IV: BEDIENDEN

- SECTIE 1: administratieve bedienden (Art. 18)
- SECTIE 2: operationele bedienden (Art. 19)
- SECTIE 3: gemeenschappelijke bepalingen (Art. 20-23)

HOOFDSTUK V: ALGEMEENHEDEN

HOOFDSTUK VI: SLOTBEPALINGEN

Bijlage met referenties

CCT DURÉE ET HUMANISATION DU TRAVAIL

- Date d'entrée en vigueur: 01-01-2012
- CCT à durée indéterminée

CONTENU

CHAPITRE II: PRINCIPES

- Moyenne de 37h/semaine (Art. 2)
- Durée mensuelle minimale de travail (Art. 3)

CHAPITRE III: OUVRIERS

- Définitions (Art. 4)
  - Heures de présence
  - Prestation complète
- SECTION 1: Toutes les activités autres que le transport de fonds et les bases militaires (Art. 5-8)
- SECTION 2: Bases militaires (Art. 9-10)
- SECTION 3: Transport de fonds (Art. 11)
- SECTION 4: Dispositions communes (Art. 12-17)

CHAPITRE IV: EMPLOYÉS

- SECTION 1: Employés administratifs (Art. 18)
- SECTION 2: Employés opérationnels (Art. 19)
- SECTION 3: Dispositions communes (Art. 20-23)

CHAPITRE V: GÉNÉRALITÉS

CHAPITRE VI: DISPOSITIONS FINALES

Pièce jointe avec les références

Neerlegging-Dépôt: 04/04/2012
Regist.-Enregistr.: 23/04/2012
N°: 109432/CO/317

Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance	Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten
Convention collective de travail du 15 mars 2012	***Collectieve arbeidsovereenkomst van 15 maart 2012***
DURÉE ET HUMANISATION DU TRAVAIL	**ARBEIDSDUUR EN HUMANISERING VAN DE ARBEID**
Chapitre I : Champ d'application	**Hoofdstuk I : Toepassingsgebied**
Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.	**Artikel 1** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten.
Par travailleurs, on entend aussi bien l'ouvrier ou l'employé masculin ou féminin.	Onder werknemer wordt verstaan zowel de mannelijke als de vrouwelijke arbeider of bediende.
Chapitre II : Principes	**Hoofdstuk II : Principes**
Art. 2 – La durée du travail est fixée en moyenne à 37 heures par semaine.	**Art. 2.** – De arbeidsduur wordt vastgelegd op een gemiddelde van 37 uren per week.
Art. 3 - § 1. La durée mensuelle minimale de travail (ensemble des heures de présence et heures assimilées)) pour chaque ouvrier et employé opérationnel, à l exclusion des employés administratifs tels que mentionnés à l'article 18 de la présente convention, est calculée de la manière suivante : - pour les travailleurs en régime de 6 jours par semaine : nombre de jours ouvrables (jour ouvrable = du lundi au samedi y compris) sur le mois, multiplié par 6,17, moins le(s) jour(s) férié(s), quel(s) que soi(en)t le(s) jour(s) où ce jour férié tombe. - pour les travailleurs en régime de 5 jours par semaine : nombre de jours ouvrables (jour ouvrables = du lundi au vendredi y compris) sur le mois, multiplié par 7,40, moins le(s) jour(s) férié(s), quel(s) que soi(en)t le(s) jour(s) où ce jour férié tombe.	**Art. 3** - § 1. De minimale arbeidsduur per maand (het geheel van aanwezigheidsuren en afwezigheidsuren) wordt voor elke arbeider en operationele bediende , met uitzondering van de administratieve bedienden zoals vermeld in artikel 18 van deze overeenkomst, op de volgende wijze berekend : - voor de werknemers in een stelsel van 6 dagen per week: aantal werkdagen (werkdag = van maandag tot zaterdag inbegrepen) per maand, vermenigvuldigd met 6,17, min de feestdag(en) ongeacht de dag(en) waarop deze feestdag(en) valt/vallen. - Voor de werknemers in een stelsel van 5 dagen per week: aantal werkdagen (werkdag = van maandag tot vrijdag inbegrepen) per maand, vermenigvuldigd met 7,40, min de feestdag(en) ongeacht de dag(en) waarop deze feestdag(en) valt/vallen..
§ 2. Pour 2012, cela équivaut à :	§ 2. Voor 2012 is dit gelijk aan :

Régime 6 jours/semaine – Stelsel van 6 dagen/week		
	Nombre de jours Aantal dagen	Nombre d'heures Aantal uren

janvier/januari	25	154h/u15'
février/februari	25	154h/u15'
mars/maart	27	166h/u36'
avril/april	24	148h/u05'
mai/mei	24	148h/u05'
juin/juni	26	160h/u25'
juillet/juli	25	154h/u15'
août/augustus	26	160h/u25'
septembre/september	25	154h/u15'
octobre/oktober	27	166h/u36'
novembre/november	24	148h/u05'
décembre/december	25	154h/u15

A l'occasion des jours de fête communautaire, le nombre de jours et d'heures est fixé comme suit :	Ter gelegenheid van de feestdagen van de gemeenschappen is het aantal dagen en uren vastgesteld als volgt :
Communauté flamande en juillet : 24 jours – 148h05'	Vlaamse Gemeenschap in juli : 24 dagen – 148u05'
Communauté française en septembre : 24 jours - 148h05'	Franstalige Gemeenschap in september : 24 dagen – 148u05'
Communauté germanophone en novembre : 23 jours – 141h55'	Duitstalige gemeenschap in november : 23 dagen – 141u55'

Régime 5 jours/semaine – Stelsel van 5 dagen/week

	Nombre de jours Aantal dagen	Nombre d'heures Aantal uren
janvier/januari	21	155u24'
février/februari	21	155u24'
mars/maart	22	162u48'
avril/april	20	148u00'
mai/mei	20	148u00'
juin/juni	21	155u24'
juillet/juli	21	155u24'
août/augustus	22	162u48'
septembre/september	20	148u00'
octobre/october	23	170u12'
novembre/november	20	148u00'
décembre/december	20	148u00'

A l'occasion des jours de fête communautaire, le nombre de jours et d'heures est fixé comme suit :	Ter gelegenheid van de feestdagen van de gemeenschappen is het aantal dagen en uren vastgesteld als volgt :
Communauté flamande en juillet : 20 jours – 148h00'	Vlaamse Gemeenschap in juli : 20 dagen – 148u00'

Communauté française en septembre : 19 jours – 140h36'	Franstalige Gemeenschap in september : 19 dagen – 140u36'
Communauté germanophone en novembre : 19 jours – 140h36'	Duitstalige Gemeenschap in november : 19 dagen – 140u36'
§ 3. Pour 2013, cela équivaut à :	§ 3. Voor 2013 is dit gelijk aan :

Régime 6 jours/semaine – Stelsel van 6 dagen/week

	Nombre de jours Aantal dagen	Nombre d'heures Aantal uren
janvier/januari	26	160h/u25'
février /februari	24	148h05'
mars/maart	26	160h25'
avril/april	25	154h15'
mai/mei	24	148h05'
juin/juni	25	154h15'
juillet/juli	26	160h25'
août/augustus	26	160h25'
septembre/september	25	154h15'
octobre/oktober	27	166h36'
novembre/november	24	148h05'
décembre/december	25	154h15'

A l'occasion des jours de fête communautaire, le nombre de jours et d'heures est fixé comme suit :	Ter gelegenheid van de feestdagen van de gemeenschappen is het aantal dagen en uren vastgesteld als volgt :
Communauté flamande en juillet : 25 jours – 154h15'	Vlaamse Gemeenschap in juli : 25 dagen – 154u15'
Communauté française en septembre : 24 jours – 148h05'	Franstalige Gemeenschap in september : 24 dagen – 148u05'
Communauté germanophone en novembre : 23 jours – 141h55'	Duitstalige Gemeenschap in november : 23 dagen – 141u55'

Régime 5 jours/semaine – Stelsel 5 dagen/week

	Nombre de jours Aantal dagen	Nombre d'heures Aantal uren
janvier/januari	22	162u48'
février/februari	20	148u00'
mars/maart	21	155u24'
avril/april	21	155u24'
mai/mei	20	148u00'
juin/juni	20	148u00'
juillet/juli	22	162u48'

	août/augustus 21	155u24'
	septembre/september 21	155u24'
	octobre/october 23	170u12'
	novembre/november 19	140u36'
	décembre/december 21	155u24'
A l'occasion des jours de fête communautaire, le nombre de jours et d'heures est fixé comme suit :		Ter gelegenheid van de feestdagen van de gemeenschappen is het aantal dagen en uren vastgesteld als volgt :
Communauté flamande en juillet : 21 jours – 155h24'		Vlaamse Gemeenschap in juli : 21 dagen – 155u24'
Communauté française en septembre : 20 jours – 148u00'		Franstalige Gemeenschap in september : 20 dagen – 148u00'
Communauté germanophone en novembre : 18 jours – 133h12'		Duitstalige Gemeenschap in november : 18 dagen – 133u12'
Chapitre III : Ouvriers		**Hoofdstuk III : Arbeiders**
Art. 4 - Définitions :		**Art.** 4– Definities :
a) On entend par "heures de présence", les heures de travail effectif, le temps de repas et de repos. (Pour la définition du temps de repos et de repas, cfr l'.A.R. relatif à la durée du travail des travailleurs occupés dans les entreprises ressortissant de la C.P.C 317). Chaque heure de présence est rémunérée conformément aux dispositions de la présente convention collective de travail.		Onder "aanwezigheidsuur" verstaat men de werkelijk gewerkte uren, de schaft- en rusttijd. (Voor de definitie van schaft- en rusttijd, zie het K.B. betreffende de arbeidsduur van de werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen die ressorteren onder het PC 317). Elk aanwezigheidsuur wordt verloond volgens de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
b) On entend par "prestation complète", l'ensemble des heures de présence de jour et/ou de nuit compris entre la première et la dernière heure prestée du jour et/ou de la nuit. Une prestation complète peut être située à cheval sur deux jours calendrier.		Onder "volledige arbeidsprestaties" wordt verstaan, alle uren aanwezigheid overdag en/of 's nachts, begrepen tussen het eerste en het laatste gewerkte uur overdag en/of 's nachts. Het is mogelijk dat een volledige arbeidsprestatie twee kalenderdagen overbrugt.
c) Les heures entrant en ligne de compte pour le calcul des heures contractuelles, des heures de récupération ou des heures qui doivent être récupérées, et des heures supplémentaires sont définies dans l'annexe jointe à la présente convention.		De uren die worden meegeteld voor de berekening van de contractuele uren, van de recuperatie-uren of de uren die gerecupereerd moeten worden, en van de overuren, zijn gedefinieerd in de bijlage aan deze overeenkomst.
SECTION 1. TOUTES LES ACTIVITÉS AUTRES QUE LE TRANSPORT DE FONDS ET LES BASES MILITAIRES		**AFDELING 1. ALLE ACTIVITEITEN ANDERE DAN HET WAARDEVERVOER EN DE MILITAIRE BASISSEN**
Art. 5 – Le nombre d'heures de présence est limité comme suit :		**Art. 5** - Het aantal aanwezigheidsuren is beperkt als volgt :

§ 1. par jour :	a) per dag :
- 12 heures maximum. L'ouvrier a le droit de refuser une période plus longue sans être sanctionné.	- maximum 12 uren. De arbeider heeft het recht een langere periode te weigeren zonder dat hij hiervoor kan gesanctioneerd worden.
- Il est garanti un intervalle de repos de 12 heures entre 2 prestations complètes.	- er wordt een rusttijd van 12 uren gewaarborgd tussen 2 volledige arbeidsprestaties;
- Pour les agents de garde mobiles, il est garanti une pause-repas/repos de 30 minutes lors d'une prestation prévue entre 5 et 8 heures. Si la prestation prévue dépasse les 8 heures (jusqu'à 12 heures), une pause repas/repos de 1 heure est garantie. Ces temps de repas/repos font intégralement partie de la prestation prévue.	- aan de mobiele bewakingsagent wordt een maaltijd-/rustpauze van 30 minuten gegarandeerd gedurende een voorziene prestatie tussen 5 en 8 uren. Indien de voorziene prestatie groter is dan 8 uren (tot 12 uren), wordt een maaltijd-/rustpauze van 1 uur gegarandeerd. Deze maaltijd-/rustpauzes maken integraal deel uit van de voorziene prestatie.
§ 2. par semaine :	b) per week:
- 48 heures maximum.	- maximum 48 uren
- La période maximale de prestations consécutives ne peut dépasser 6 jours consécutifs ou 48 heures (éventuellement à cheval sur 2 semaines).	- de maximum ononderbroken prestatieperiode mag niet meer bedragen dan 6 opeenvolgende dagen of 48 uren (eventueel twee aaneensluitende weken overlappende).
- la période minimale de repos est de : o 36 heures après une période de prestations de 48 heures ou de 6 jours consécutifs; o 48 heures après une période de prestations de 48 heures s'étalant sur 6 jours consécutifs. - Ces périodes peuvent se trouver à cheval sur 2 semaines.	- De minimale rustperiode is als volgt: o 36 uren na een prestatieperiode van 48 uren of 6 ononderbroken dagen; o 48 uren na een prestatieperiode van 48 uren verspreid over 6 ononderbroken dagen. - Deze periodes kunnen twee aaneensluitende weken overlappen.
- Il est prévu la possibilité de conclure au niveau des sociétés des conventions dérogatoires compte tenu de situations spécifiques telles que régimes de travail flexibles applicables au sein de la société cliente.	- de mogelijkheid bestaat om op het niveau van de ondernemingen afwijkende overeenkomsten te sluiten waarbij rekening wordt gehouden met specifieke toestanden zoals flexibele arbeidstijdregelingen die in de onderneming van de klant toepasselijk zijn.
§ 3. par mois :	c) per maand :
Le planning pourra déroger à la durée mensuelle telle que prévue à l'article 3 de la présente convention et la différence pourra être compensée par l'employeur selon les modalités définies à l'article 6.	De planning mag afwijken van de maandelijkse duur zoals is bepaald in artikel 2 van deze overeenkomst en het verschil mag door de werkgever worden gecompenseerd, volgens de bepalingen voorzien in artikel 6.
Sur base des besoins opérationnels, le planning peut varier entre les heures contractuelles moins 15 et 175	Omwille van operationele noodwendigheden kan de planning schommelen tussen het contractueel aantal

heures. Les heures de présence au-delà de 175 heures s'effectueront sur base volontaire.	uren min 15 en 175 uren. De prestaties boven 175 uren gebeuren op vrijwillige basis.
- limite minimum : l'employeur s'engage à fournir un planning qui garantit le minimum d'heures contractuelles. S'il n'y parvient pas, il doit en tout cas garantir un minimum équivalent à 15 heures en dessous des heures contractuelles. Lorsque ces heures sont supérieures à 160, ce minimum est fixé à 145 heures.	- minimumgrens : de werkgever verbindt zich ertoe een planning te voorzien die het minimum aan contractuele uren inhoudt. Indien hij hier niet in slaagt, moet hij in ieder geval een minimum aantal uren waarborgen gelijk aan 15 uren minder dan de contractuele uren. Indien dit aantal hoger is dan 160, wordt het minimum bepaald op 145 uren.
- limite maximum : 180 heures.	- maximum grens : 180 uren.
- si le planning de l'ouvrier n'atteint pas le minimum d'heures contractuelles, il peut être appelé moyennant un délai minimum de 48 heures.	- indien de planning van de arbeider niet het maandelijks contractueel minimum bereikt, mag hij worden opgeroepen mits respect van een termijn van minimum 48 uren.
Ces appels ne peuvent coïncider ni avec les vacances annuelles, ni avec les heures de récupération dûment demandées par l'ouvrier.	Deze oproepen mogen niet samenvallen met de jaarlijkse vakantie, noch met de volgens de regels door de arbeider aangevraagde recuperatie.
Pour l'ouvrier mis en chômage économique, ce délai n'est pas d'application.	Voor de arbeider die op economische werkloosheid geplaatst wordt, geldt deze regel niet.
Cet appel est à distinguer du rappel urgent tel que défini à l'article 2 § 3 de la convention collective de travail du 11 octobre 2011 relative aux frais de transport.	Deze oproep is verschillend van de dringende oproep zoals beschreven in artikel 2 § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 oktober 2011 betreffende de verplaatsingskosten
§ 4. par an (1er janvier au 31 décembre) :	d) per jaar (van 1 januari tot en met 31 december) :
- limite maximum : 1924 heures.	- maximum grens: 1924 uren.
Art. 6 - La rémunération et la récupération des heures de présence sont fixées comme suit :	**Art. 6** - De verloning en de inhaalrust van de aanwezigheidsuren worden als volgt vastgesteld :
§ 1er. Rémunération	§ 1. Verloning
a) par jour :	a) per dag :
Toute prestation qui dépasse les 12 heures de présence donne droit à un sursalaire de 50 p.c. par heure prestée au-delà de ces 12 heures.	Elke arbeidsprestatie die de 12 uren aanwezigheid overschrijdt, geeft recht op een overloon van 50 pct. per gepresteerd uur boven deze 12 uren.
b) par semaine (lundi 00h00 – dimanche 24h00) :	b) per week (maandag 00u00 – zondag 24u00):
Toute prestation qui dépasse les 48 heures de présence donne droit à un sursalaire de 50 p.c. par heure de présence au-delà de ces 48 heures.	Elke arbeidsprestatie die de 48 uren aanwezigheid overschrijdt geeft recht op een overloon van 50 pct. per aanwezigheids uur boven de 48 uren.
c) par mois :	c) per maand :

- le minimum d'heures de présence à payer est fixé conformément à l'article 3 de la présente convention.	- het minimum te betalen aanwezigheidsuren wordt vastgesteld volgens artikel 3 van deze overeenkomst.
- le maximum d'heures de présence à payer s'élève à 180 heures.	- het maximum te betalen aanwezigheidsuren bedraagt 180 uren.
- les heures de présence qui dépassent 180 heures par mois seront récupérées en repos compensatoire payé et cette récupération pourra intervenir au cours de la période de référence (du 1er janvier au 31 décembre).	- de aanwezigheidsuren boven de 180 uren per maand worden gerecupereerd via betaalde inhaalrust die kan plaatsvinden tijdens de referteperiode (van 1 januari tot en met 31 december).
- les heures de présence planifiées sous le minimum mensuel repris à l'article 5 § 3 de la présente convention (un minimum équivalent à 15 heures en dessous des heures contractuelles ou 145 heures) ne peuvent plus être prises en compte pour les récupérations et restent acquises à l'ouvrier.	- de geplande aanwezigheidsuren onder het maandelijks minimum, zoals bepaald in artikel 5 § 3 van deze overeenkomst (minimum gelijk aan 15 uren minder dan de contractuele uren of 145 uren) kunnen niet meer in aanmerking worden genomen voor recuperatie en blijven verworven voor de arbeider.
- toute heure de présence qui dépasse la 180ème heure donne droit à un sursalaire de 50 p.c.	- voor elk aanwezigheidsuur gepresteerd boven het 180ste uur wordt een overloon van 50 pct. toegekend.
d) par an :	d) per jaar :
- à la fin de la période de référence (du 1er janvier au 31 décembre), les heures de présence qui n'ont pas encore été payées doivent être payées avec un maximum de 1924 heures.	- op het einde van de referteperiode (van 1 januari tot 31 december) moeten de nog niet betaalde aanwezigheidsuren worden betaald, met een maximum van 1924 uren.
- toute heure de présence qui dépasse les 1924 heures donne droit à un sursalaire de 50 p.c. Ce sursalaire est payé lors du décompte de fin de période de référence.	- voor elk aanwezigheidsuur boven de 1924 wordt een overloon van 50 pct. toegekend en betaald bij de verrekening op het einde van de referteperiode.
- les heures de présence qui dépassent 1924 heures et qui ne sont pas encore payées doivent être transformées en repos compensatoire payé, à prendre endéans le trimestre qui suit la période de référence.	- de aanwezigheidsuren die de 1924 overschrijden en die nog niet werden betaald moeten worden omgezet in betaalde inhaalrust, op te nemen tijdens het trimester dat volgt op de referteperiode.
e) cumul des sursalaires :	e) cumul van overloon :
Les sursalaires sur base journalière et hebdomadaire sont cumulables. Cette règle ne vaut pas pour le cumul entre les limites hebdomadaires, mensuelles et annuelles.	De overlonen op dagbasis en op weekbasis zijn cumuleerbaar. Deze regel geldt niet voor de cumul van de weekgrens, de maandgrens en de jaargrens.

§ 2. Récupération	§ 2. Inhaalrust
a) principes :	a) principes :
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. Dès que cette limite est atteinte, il doit y avoir récupération.	Tijdens de referteperiode mag het positieve saldo (de uren boven 180 uren per maand) op geen enkel ogenblik groter zijn dan 65 uren. Zodra deze grens is bereikt, moet er inhaalrust zijn.
Au cours de la période de référence, le solde négatif maximum (c'est-à-dire lorsque l'employeur n'a pas pu assurer à l'ouvrier le minimum d'heures contractuelles) ne peut dépasser les 30 heures. Les heures qui dépassent cette limite ne peuvent plus être prises en compte pour une récupération et restent acquises à l'ouvrier. A la fin de la période de référence, tout solde négatif doit être apuré ou reste acquis à l'ouvrier.	Tijdens de referteperiode mag het maximale negatieve saldo (in geval de werkgever niet in staat was aan de arbeider het minimum contractuele uren te waarborgen) de 30 uren niet overschrijden. De uren die deze grens overschrijden, mogen niet meer in aanmerking worden genomen voor inhaalrust en blijven voor de arbeider verworven. Op het einde van de referteperiode moet elk negatief saldo worden aangezuiverd of blijft verworven voor de arbeider.
b) modalités :	b) modaliteiten :
- la récupération en cours de période de référence peut avoir lieu à tout moment, à l'initiative de l'ouvrier ou de l'employeur. Dès le moment où l'ouvrier a atteint son minimum d'heures contractuelles, l'employeur ne peut pas imposer la récupération.	- de inhaalrust tijdens de referteperiode kan op eender welk ogenblik plaatsvinden, op initiatief van de arbeider of op initiatief van de werkgever. Van zodra de arbeider het minimum aantal contractuele bereikt, mag de werkgever geen inhaalrust meer opleggen.
- la récupération de ces heures est déterminée suivant la procédure suivante :	- de inhaalrust van die uren is volgens de volgende procedure bepaald :
o le décompte des heures à récupérer sera fourni par l'employeur avec la fiche de paie de l'ouvrier;	o de werkgever zal aan de arbeider de afrekening van zijn overuren bezorgen samen met zijn loonfiche;
o 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 subséquent(s).	o voor zover de werkgever deze afrekening aan de arbeider bezorgt ten laatste op de 15de van de maand, dient deze laatste zijn aanvraag om deze uren te recupereren te doen ten laatste de 20ste van dezelfde maand, voor de maand(en) die er op volgt/volgen.
o à défaut de communication par l'employeur du décompte précité dans le délai imparti, l'ouvrier a la faculté de déterminer sa période de récupération.	o indien de werkgever voornoemde afrekening niet binnen de voorziene termijn heeft verstrekt, staat het de arbeider vrij zelf zijn recuperatieperiode te bepalen.

o dans le cas où l'ouvrier n'introduit pas sa demande dans le délai qui lui est imparti, l'employeur a la faculté d'imposer des heures de récupération sans pouvoir excéder le minimum d'heures contractuelles.	o in geval er binnen de gestelde termijn geen aanvraag werd ingediend door de arbeider, heeft de werkgever de mogelijkheid inhaalrust op te leggen zonder dat hierbij het minimum aantal contractuele uren mag worden overschreden.
- toute difficulté résultant de l'application de ce nouveau régime sera soumise à la délégation syndicale concernée.	- elk probleem dat het resultaat is van de toepassing van dit nieuwe regime, zal worden voorgelegd aan de betrokken syndicale delegatie.
- au cas où il ne serait pas possible de faire récupérer endéans les délais prévus, la possibilité existe de conclure avec la délégation syndicale et les secrétaires régionaux un accord de faire récupérer selon d'autres modalités. En tout cas, il est convenu que ces heures ne pourront être payées.	- ingeval de uren niet kunnen worden gerecupereerd binnen de voorziene termijnen, bestaat de mogelijkheid om een akkoord te sluiten met de vakbondsafvaardiging en de gewestelijke secretarissen om deze uren te laten recupereren volgens andere modaliteiten. Er wordt in ieder geval overeengekomen dat deze uren niet worden uitbetaald.
Art. 7 – Contrôle	**Art. 7** – Controle
§ 1er. Une délégation syndicale restreinte, dont la composition est déterminée au sein de la société, dispose de la faculté de vérifier le planning. Les modalités sont à convenir au niveau de l'entreprise.	§ 1. Een beperkte vakbondsafvaardiging, waarvan de samenstelling wordt bepaald binnen de onderneming, beschikt over de mogelijkheid om de planning na te zien. De modaliteiten moeten worden overeengekomen op het niveau van de onderneming.
§ 2. Au début du mois, il sera remis à cette délégation restreinte une liste des ouvriers qui n'ont pas reçu un planning minimum (équivalent à 15 heures en dessous des heures contractuelles ou 145 heures).	§ 2. Bij het begin van de maand wordt aan deze vakbondsafvaardiging, zoals hierboven omschreven, een lijst overgemaakt van de arbeiders die geen minimum planning hebben gekregen (gelijk aan 15 uren minder dan de contractuele uren of 145 uren).
§ 3. Au milieu du mois, une évaluation intervient avec la délégation désignée à cet effet, et les corrections éventuelles seront effectuées.	§ 3. In het midden van de maand zal door de hiertoe aangewezen afvaardiging een evaluatie worden gemaakt en zullen eventuele correcties worden aangebracht.
§ 4. Le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale restreinte exerce un droit de regard sur le bon respect de ces dispositions.	§ 4. De ondernemingsraad of de beperkte vakbondsafvaardiging oefent toezicht uit op de correcte naleving van deze bepalingen.
a) Délégation syndicale restreinte	a) Beperkte vakbondsafvaardiging
L'employeur informera la délégation syndicale restreinte lors de la procédure de contrôle actuellement en vigueur des motifs justifiant le solde négatif.	De werkgever zal de beperkte syndicale afvaardiging informeren aangaande de redenen van het negatief saldo, ter gelegenheid van de in voege zijnde controleprocedure.

Chaque mois, il lui communiquera la liste nominative des ouvriers qui disposent soit d'un solde d'heures à récupérer, soit d'un solde négatif.	Elke maand zal hij de nominatieve lijst verstrekken van de arbeiders die beschikken ofwel over een saldo van in te halen uren ofwel over een negatief saldo.
b) Conseil d'entreprise	b) Ondernemingsraad
Depuis octobre 2002, une évaluation annuelle détaillée du système appliqué est présentée aux membres du conseil d'entreprise. A chaque fois, les effets de ces mesures sur l'emploi sont examinées. En cas de contestation, il est fait appel à la délégation syndicale pour faire une enquête complémentaire sur le paiement, la transformation en congé compensatoire et le décompte des heures.	Sinds oktober 2002, wordt een jaarlijkse gedetailleerd evaluatie van het toegepaste systeem aan de leden van de ondernemingsraad voorgelegd. Telkens worden ook de effecten van deze maatregelen op tewerkstelling nagegaan. In geval van betwisting, wordt beroep gedaan op de vakbondsafvaardiging om een bijkomend onderzoek te doen inzake betaling, omzetting naar inhaalrust en afrekening van de uren.
c) Commission paritaire	c) Paritair Comité
Cette évaluation annuelle est communiquée pour information au président de la Commission paritaire.	Deze jaarlijks evaluatie wordt ter informatie aan de Voorzitter van het Paritair Comité overgemaakt.
Art. 8 - Patrouille et intervention après alarme Des modalités d'organisation du travail doivent être examinées au sein des entreprises.	**Art. 8** - Patrouille en interventie na alarm Modaliteiten van werkorganisatie moeten onderzocht worden op het niveau van de onderneming.
SECTION 2. BASES MILITAIRES	**AFDELING 2. MILITAIRE BASISSEN**
Art. 9 – Durée du travail	**Art. 9** – Arbeidsduur
§ 1. Nombre d'heures de présence par jour : - maximum 12 heures de présence (l'ouvrier a le droit de refuser une période de prestations plus longue sans être sanctionné). - il est garanti un intervalle de repos de 12 heures entre 2 prestations complètes. - chaque prestation dépassant les 12 heures de présence donne droit à des heures supplémentaires à 50 p.c. par heure prestée en sus de ces 12 heures.	§ 1. Aantal aanwezigheidsuren per dag - maximum 12 aanwezigheidsuren (de arbeider heeft het recht een langere periode van prestaties te weigeren zonder dat hij hiervoor kan gesanctioneerd worden). - er wordt een rusttijd van 12 uren gewaarborgd tussen twee volledige arbeidsprestaties. - iedere prestatie die de 12 aanwezigheidsuren overschrijdt, geeft recht op overuren van 50 pct. per gepresteerd uur bovenop deze 12 uur.
§ 2. Nombre d'heures de présence par semaine : - maximum 48 heures. - la période maximale de prestations ininterrompues ne peut dépasser 6 jours consécutifs.	§ 2. Aantal aanwezigheidsuren per week: - maximum 48 uren. - de maximale periode van ononderbroken prestaties mag niet meer bedragen dan 6 ononderbro-

- la période minimale de repos est de : o 36 heures après une période de prestations de 48 heures ou de 6 jours consécutifs; o 48 heures après une période de prestations de 48 heures s'étalant sur 6 jours consécutifs. Ces périodes peuvent se trouver à cheval sur 2 semaines. - il est prévu la possibilité de conclure au niveau des sociétés des conventions dérogatoires compte tenu de situations spécifiques telles que régimes de travail flexibles applicables au sein de la société cliente. - chaque prestation dépassant les 48 heures donne droit à des heures supplémentaires à 50 p.c. par heure prestée en sus de ces 48 heures.	ken dagen. - de minimum rustperiode is als volgt: o 36 uren na een prestatieperiodevan 48 uren of 6 ononderbroken dagen; o 48 uren na een prestatieperiode van 48 uren verspreid over 6 ononderbroken dagen Deze periodes kunnen twee aaneensluitende weken overlappen. - de mogelijkheid bestaat om op het niveau van de ondernemingen afwijkende overeenkomsten te sluiten waarbij rekening wordt gehouden met specifieke toestanden zoals flexibele arbeidstijdregelingen die in de onderneming van de klant toepasselijk zijn. - iedere prestatie die de 48 uren overschrijdt geeft recht op overuren van 50 pct. per gepresteerd uur bovenop deze 48 uren.
§ 3. Nombre d'heures de présence par mois. - limite maximale : 180 heures. - chaque prestation dépassant les 180 heures de présence donne droit à des heures supplémentaires à 50 p.c. en sus de ces 180 heures. Les heures dépassant les 180 doivent être récupérées. - Un solde négatif ne peut être reporté au mois suivant.	§ 3. Aantal aanwezigheidsuren per maand - de maximum grens: 180 uur. - iedere prestatie die de 180 aanwezigheidsuren overschrijdt, geeft recht op overuren van 50 pct. per gepresteerd uur bovenop de 180 uur. De uren boven de 180 dienen te worden gerecupereerd. - er kan geen negatief saldo worden overgedragen naar de volgende maand.
§ 4. Le salaire supplémentaire sur base journalière et hebdomadaire peut être cumulé.	§ 4. Het overloon op dagbasis en weekbasis zijn cumuleerbaar.
Art. 10 – Période de repos sur le terrain et récupération des soldes :	**Art. 10** - Rustpauze op het terrein en recuperatie van de saldo's :
- Le repos sur le terrain s'élève à 12,5 p.c. des heures de présence.	- De rustpauze op het terrein bedraagt 12,5 pct. van de aanwezigheidsuren.
- De toutes les heures de présence mensuelle, 6,25 p.c. seront convertis en repos compensatoire rémunéré, à prendre à partir du mois qui suit. Les 6,25 p.c. de repos compensatoire payés se composent d'heures de présence (heures réellement prestées, les pauses casse-croûte et de repos), les heures de formation (syndicale et professionnelle), ainsi que les heures d'accident de travail (1er mois) et le petit chômage.	- Van alle aanwezigheidsuren op maandbasis zal 6,25 pct. omgezet worden in betaalde compensatierust, op te nemen vanaf de volgende maand. De 6,25 pct. betaalde compensatierust wordt opgebouwd door de aanwezigheidsuren (werkelijk gepresteerde uren, de schaft- en rusttijd), opleidingsuren (syndicaal en professioneel), alsook door de uren arbeidsongeval (1ste maand) en het klein verlet.
- Le repos compensatoire doit être pris le plus ra-	- De compensatierust dient zo snel mogelijk opge-

pidement possible, afin d'éviter des problèmes opérationnels.	nomen te worden, teneinde operationele problemen te vermijden.
- Le décompte des heures à récupérer sera fourni par l'employeur avec la fiche de paie de l'ouvrier	- De werkgever zal aan de arbeider de afrekening van z'n overuren en compensatie bezorgen samen met de loonfiche.
- 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 subséquent(s).	- Voor zover de werkgever deze afrekening aan de arbeider bezorgt ten laatste op de 15de van de maand, dient deze laatste zijn aanvraag om deze uren te recupereren te doen ten laatste de 20ste van dezelfde maand, voor de maand(en) die er op volgt/volgen.
- La demande de repos compensatoire doit être fait par écrit.	- De aanvraag tot compensatieverlof dient schriftelijk te gebeuren.
- A défaut de communication par l'employeur du décompte précité dans le délai imparti, l'ouvrier a la faculté de déterminer sa période de récupération.	- Indien de werkgever voornoemde afrekening niet binnen de voorziene termijn heeft verstrekt, staat het de arbeider vrij zelf zijn recuperatieperiode te bepalen.
- 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.	- In geval het saldo 'compensatieverlof' de 65 uren overschrijdt, kan de werkgever eenzijdig het compensatieverlof opleggen voor het gedeelte boven de 65 uur.
SECTION 3. TRANSPORT DE FONDS	**SECTIE 3. WAARDENTRANSPORT**
Art. 11 - § 1er. Le nombre d'heures effectivement prestées ne peut dépasser 11 heures par jour.	**Art. 11** - § 1. Het aantal effectief gepresteerde uren mag niet meer bedragen dan 11 uur per dag.
§ 2. Sont considérées comme heures supplémentaires et payées comme telles : toutes les heures au-delà des 9 heures de prestation effective par jour ou au-delà des 42 heures par semaine.	§ 2. Worden beschouwd als overuren en als dusdanig betaald : alle uren boven de 9 uren effectieve prestaties per dag of boven de 42 uren per week.
§ 3. Il est également prévu le paiement de 1/2 heure de repos par 4 heures effectivement prestées.	§ 3. Er wordt tevens voorzien in de betaling van 1/2 uur rust per 4 uren werkelijke arbeidsprestaties.
Il est à noter que le temps de repos pris par un ouvrier (par exemple dans une banque pour prendre son repas) n'est pas considéré comme effectivement presté et n'est donc pas payé.	Er moet worden opgemerkt dat de rusttijd die een arbeider neemt (bijvoorbeeld in een bank, om te eten), niet wordt beschouwd als een werkelijk gepresteerd uur en dus niet wordt betaald.
§ 4. La liste des ouvriers occupés à temps plein est communiquée à la délégation syndicale. En fonction des possibilités, les ouvriers qui ne sont pas occupés à temps plein dans leur fonction de transporteur de	§ 4. De lijst van de arbeiders die voltijds zijn tewerkgesteld wordt medegedeeld aan de vakbondsafvaardiging. Naar gelang de mogelijkheden krijgen de arbeiders die niet voltijds zijn tewerkgesteld in hun

fonds sont prioritaires pour toute augmentation du nombre d'heures en transport de fonds.	functie van vervoerder van fondsen, voorrang voor elke verhoging van het aantal uren in het vervoer van fondsen.
Toute situation exceptionnelle doit trouver un règlement avec la délégation syndicale.	Elke uitzonderlijke situatie moet worden geregeld met de vakbondsafvaardiging.
SECTION 4. DISPOSITIONS COMMUNES	**SECTIE 4. GEMEENSCHAPPELIJKE BEPALINGEN**
Art. 12 - 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. Par temps de déplacement, il est entendu le temps nécessaire effectif pour se rendre d'un client/site à l'autre client/site.	**Art. 12** - De verplaatsingstijd gelegen tussen opeenvolgende arbeidsprestaties bij verschillende klanten of op verschillende locaties, zal beschouwd worden als arbeidstijd en als dusdanig worden vergoed. Onder verplaatsingstijd wordt verstaan de effectieve tijd die noodzakelijk is om zich van de ene klant/locatie naar de andere klant/locatie te begeven.
Art. 13 - Rappels	**Art. 13** – Oproepen
On entend par rappel une prestation effectuée hors planning. Il se fait sur base volontaire et ne donne lieu à aucune prime spécifique.	Onder oproep wordt verstaan elke prestatie die wordt gedaan buiten de planning. Zij gebeurt op vrijwillige basis en geeft geen aanleiding tot de betaling van een specifieke premie.
Une liste des personnes qui sont disponibles pour ces rappels est établie; cette liste est sous contrôle des délégations syndicales. A défaut, le contrôle est exécuté par les secrétaires régionaux des organisations syndicales signataires de la présente convention collective de travail.	Er wordt een lijst opgesteld van de personen die beschikbaar zijn voor deze oproepen; deze lijst wordt gecontroleerd door de vakbondsafvaardigingen. Indien er geen vakbondsafvaardigingen zijn, wordt de controle uitgevoerd door de gewestelijke secretarissen van de ondertekenende vakorganisaties van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
Art. 14 - § 1er. Pour toute prestation de 3 heures, il peut être dérogé à la réglementation légale à condition que cela ait fait l'objet d'une discussion au sein de la délégation syndicale et qu'une convention collective de travail particulière soit conclue avec les secrétaires syndicaux régionaux compétents des organisations représentées à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance, convention collective de travail qui sera déposée chez le Président de la Commission paritaire des services de gardiennage et/ou de surveillance, et approuvée par la Commission paritaire.	**Art. 14** - § 1. Voor elke prestaties van 3 uren kan worden afgeweken van de wettelijke regeling voor zover dit het voorwerp heeft uitgemaakt van een discussie binnen de syndicale delegatie, en er met de bevoegde regionale vakbondssecretarissen van de organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten een bijzonder collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten die zal worden neergelegd bij de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten, en goedgekeurd door het Paritair Comité.
§ 2. Les heures et jours de vacances annuelles n'entrent pas en compte pour résoudre d'éventuels problèmes de planning. Le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale élaborera un formulaire de deman-	§ 2. De uren en dagen jaarlijkse vakantie komen niet in aanmerking om eventuele planningsproblemen op te lossen. De ondernemingsraad of syndicale delegatie zal een verlofaanvraagformulier uitwerken

de de congés qui permette d'empêcher les abus.	waardoor misbruiken uitgesloten kunnen worden.
§ 3. Les problèmes spécifiques au niveau d'entreprise doivent être discutés avec les secrétaires régionaux compétents des organisations représentées à la commission paritaire. Ils font l'objet d'une convention collective de travail locale ou particulière qui sera déposée chez le Président de la commission paritaire.	§ 3. Specifieke problemen op het vlak van een onderneming dienen met de bevoegde regionale vakbondssecretarissen van de organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité, besproken te worden en maken het voorwerp uit van een lokale of bijzondere collectieve arbeidsovereenkomst die zal neergelegd worden bij de Voorzitter van het Paritair Comité.
Art. 15 - Week-ends	**Art. 15** – Weekends
§ 1er. Les ouvriers ont droit à vingt week-ends libres par an, en dehors des vacances annuelles. L'employeur s'engage à tout mettre en oeuvre pour planifier davantage de week-ends libres pour les ouvriers.	§ 1. De arbeiders hebben recht op twintig vrije weekends per jaar, buiten de jaarlijkse vakantie. De werkgever verbindt zich er toe alles in het werk te stellen om voor de arbeiders meer vrije weekends te plannen.
§ 2. Depuis le 1er janvier 2008,les ouvriers peuvent refuser de travailler à partir du 29ème week-end (à savoir après 28 week-ends prestés), sans être sanctionnés.	§ 2. Sinds 1 januari 2008 kunnen arbeiders weigeren om te werken vanaf het 29ste weekend (i.e. na 28 gepresteerde weekends) zonder hiervoor te worden gesanctioneerd.
§ 3. On entend par week-end une période de référence du vendredi 20 heures au lundi 8 heures (60 heures) avec la garantie d'une période ininterrompue de 48 heures dans la période de référence, tout en assurant l'octroi du samedi ou du dimanche complet. La faculté existe de déterminer au niveau des entreprises les dérogations éventuelles avec la délégation syndicale en liaison avec l'examen des plannings.	§ 3. Onder weekend verstaat men een referteperiode van vrijdag 20 uur tot maandag 8 uur (60 uren) met de waarborg van een ononderbroken periode van 48 uren binnen de referteperiode, terwijl een volledige zaterdag of zondag wordt gehandhaafd. De mogelijkheid bestaat om in de ondernemingen samen met de vakbondsafvaardiging eventuele afwijkingen te bepalen tijdens het onderzoek van de planningen.
§ 4. Dans les entreprises pour lesquelles cette définition de la notion de week-end poserait un problème, une convention collective de travail d'entreprise peut prévoir une dérogation si elle contient les éléments suivants: - Il s'agit d'un volontariat limité dans le temps avec une possibilité pour le travailleur de sortir de ce volontariat après une période de préavis à prévoir; - La demande volontaire sera introduite par les délégations syndicales qui remettront, à l'employeur concerné, la liste des volontaires. Toutes les conventions collectives de travail d'entreprise (existantes ou à venir) dérogatoires à la définition de la notion de week-end susmentionnée	§ 4. In de ondernemingen voor dewelke deze definitie van het begrip weekend een probleem zou vormen, kan een ondernemingscollectieve arbeidsovereenkomst voorzien in een afwijking als zij de volgende elementen bevat : - Het gaat om vrijwilligheid beperkt in de tijd met een mogelijkheid voor de werknemer om uit deze vrijwilligheid te stappen met een te bepalen opzeggingstermijn; - De vrijwillige aanvraag zal worden ingediend door de vakbondsafvaardigingen die de lijst van de vrijwilligers aan de betrokken werkgever zullen overhandigen. Alle (bestaande of komende) ondernemingscollectieve arbeidsovereenkomsten die afwijken van de definitie van het bovenvermelde begrip weekend zullen

devront être transmises pour contrôle au Président de la Commission paritaire. Le Président informera la Commission paritaire sur toutes les conventions collectives de travail reçues.	ter controle moeten worden voorgelegd aan de Voorzitter van het Paritair Comité. De Voorzitter zal het Paritair Comité informeren over alle ontvangen collectieve arbeids-overeenkomsten.
§ 5. Les dispositions prévues aux §§ 1 et 2 ne sont pas d'application pour les ouvriers qui ont conclu un contrat de week-end. Les prestations de week-end sont effectuées de préférence par des volontaires.	§ 5. De bepalingen van §§ 1 en 2 gelden niet voor arbeiders die een weekendovereenkomst hebben afgesloten. Weekendprestaties zullen bij voorkeur gebeuren door vrijwilligers.
Les employeurs s'engagent à observer de manière plus stricte le règlement en vigueur pour le travail de week-end, et d'élaborer au niveau de l'entreprise, en collaboration avec le conseil d'entreprise, une évaluation concrète.	De werkgevers engageren zich om strikter toe te zien op de bestaande regeling voor weekendarbeid, en om op het bedrijfsniveau, samen met de ondernemingsraad, een concrete evaluatie uit te werken.
Art. 16 – Jours fériés Depuis le 1er janvier 2008, la prime pour prestations pendant un jour férié, telle que prévue à l'article 4, § 2, b) de la convention collective de travail du 27 octobre 2011 relative aux salaires, primes, indemnités et indexations, est doublée à partir du 7ème jour férié presté.	**Art. 16** – Feestdagen Sinds 1 januari 2008 verdubbelt, vanaf de 7de gewerkte feestdag, de premie voor prestaties geleverd tijdens een feestdag, zoals bepaald in artikel 4, § 2, b) van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 oktober 2011 met betrekking tot lonen, premies, diverse vergoedingen en indexeringen.
Art. 17 – Plannings § 1er. Entre le 22 et le 25 du mois, les employeurs remettront aux ouvriers les plannings des contrats commerciaux fixes.	**Art. 17** – Planningen § 1. De werkgevers zullen voor de vaste commerciële contracten de planningen overmaken aan de arbeiders tussen de 22ste en 25ste van iedere maand.
§ 2. Chaque entreprise devra discuter de la possibilité d'instaurer, à son niveau, un contrôle chronologique des plannings.	§ 2. Elke onderneming zal de mogelijkheid om een chronologische controle van de planning in te voeren moeten bespreken.
Chapitre IV : Employés	**Hoofdstuk IV : Bedienden**
SECTION 1. EMPLOYÉS ADMINISTRATIFS	**SECTIE 1. ADMINISTRATIEVE BEDIENDEN**
Art. 18 - Les employés administratifs presteront 37 heures par semaine. En cas d'heures supplémentaires, l'article 29, §§1 et 2, 1er alinéa de la loi du 16 mars 1971 sur le travail est d'application[1].	**Art. 18** - § 1. De administratieve bedienden zullen 37 uren per week presteren. In geval van overuren, zal artikel 29, §§1 en 2, 1e alinea van de Arbeidswet van 16 maart 1971 van toepassing zijn[2].

[1] Art. 29. § 1er. Le travail supplémentaire est rémunéré à un montant qui dépasse de 50 p.c. au moins celui de la rémunération ordinaire. Cette majoration est portée à 100 p.c. lorsque le travail supplémentaire est effectué un dimanche ou pendant les jours de repos accordés en vertu de la législation sur les jours fériés.

SECTION 2. EMPLOYÉS OPÉRATIONNELS	**SECTIE 2. OPERATIONELE BEDIENDEN**
Art. 19 - § 1. Les employés opérationnels presteront 37 heures par semaine. La moyenne sera calculée sur une période d'un trimestre civil. Dans l'objectif d'une harmonisation avec les ouvriers, les partenaires sociaux s'engagent à négocier des compensations pour arriver à une annualisation d'ici le 31 décembre 2012.	**Art. 19** - § 1. De operationele bedienden zullen 37 uur per week presteren. Het gemiddelde zal berekend worden over een periode van een kalenderkwartaal. Met als doelstelling een harmonisatie met de arbeiders, verbinden de sociale partners zich ertoe om compensaties te onderhandelen met het oog op het bereiken van een annualisering tegen 31 december 2012.
§ 2. La période maximale de prestations consécutives ne peut dépasser 6 jours consécutifs ou 48 heures (éventuellement à cheval sur 2 semaines). Il est prévu la possibilité de conclure des conventions collectives de travail dérogatoires au niveau des sociétés.	§ 2. De maximale periode van opeenvolgende prestaties mag geen 6 ononderbroken dagen of 48 uren (eventueel twee aaneensluitende weken overlappende). De mogelijkheid bestaat tot het sluiten van afwijkende collectieve arbeidsovereenkomsten op het niveau van de ondernemingen.
§ 3. Il est garanti un intervalle de repos de 12 heures entre deux prestations.	§ 3. Een rustpauze van 12 uren wordt gewaarborgd tussen twee prestaties.
§ 4. La période minimale de repos est de : o 36 heures après une période de prestations de 48 heures ou de 6 jours consécutifs; o 48 heures après une période de prestations de 48 heures s'étalant sur 6 jours consécutifs. Ces périodes peuvent se trouver à cheval sur 2 semaines. Il est prévu la possibilité de conclure des conventions collectives de travail d'entreprise dérogatoires.	§ 4. De minimum rustperiode is als volgt: o 36 uren na een prestatieperiode van 48 uren of 6 ononderbroken dagen; o 48 uren na een prestatieperiode van 48 uren verspreid over 6 ononderbroken dagen. Deze periodes kunnen twee aaneensluitende weken overlappen. De mogelijkheid bestaat tot het sluiten van afwijkende collectieve arbeidsovereenkomsten op het niveau van de ondernemingen
§ 5. Le nombre d'heures de présence par jour est limité à 12 heures maximum. L'employé a le droit de refuser un horaire plus long sans être sanctionné.	§ 5. Het aantal aanwezigheidsuren per dag is beperkt tot maximaal 12 uren. De bediende heeft het recht een langere tewerkstelling te weigeren zonder dat hij hiervoor gesanctioneerd kan worden.
§ 6. Les employés opérationnels ont droit à vingt week-ends libres par an en dehors des vacances annuelles. Les employeurs s'engagent à tout mettre en œuvre pour planifier davantage de week-ends libres	§ 6. De operationele bedienden hebben recht op twintig vrije weekends per jaar buiten de jaarlijkse vakantie. De werkgevers verbinden er zich toe alles in het werk te stellen om de bedienden meer week-

§ 2. Est à considérer comme travail supplémentaire, pour l'application du présent article, tout travail effectué au-delà de 9 heures par jour ou de 40 heures par semaine, ou des limites inférieures fixées conformément à l'article 28.

[2] Art. 29. § 1. Overwerk wordt betaald tegen een bedrag dat ten minste 50 pct hoger is dan het gewone loon. Deze vermeerdering bedraagt 100pct voor overwerk op zondagen of op de rustdagen toegekend krachtens de wetgeving op de betaalde feestdagen.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt als overwerk aangemerkt, arbeid verricht boven 9 uren per dag of 40 uren per week of boven de lagere grenzen vastgesteld overeenkomstig artikel 28.

pour les employés. On entend par week-end une période de référence du vendredi 20 heures au lundi 8 heures (60 heures) avec la garantie d'une période ininterrompue de 48 heures dans la période de référence, tout en assurant l'octroi du samedi ou du dimanche complet. Les dispositions plus avantageuses en vigueur au niveau des entreprises restent d'application.	ends vrij te plannen. Onder weekend verstaat men een referteperiode van vrijdag 20 uur tot maandag 8 uur (60 uren) met de waarborg van een ononderbroken periode van 48 uren binnen de referteperiode, terwijl een volledige zaterdag of zondag wordt gehandhaafd. Bestaande gunstiger bepalingen op ondernemingsniveau blijven van toepassing.
Dans les entreprises pour lesquelles cette définition de week-end poserait problème, une convention d'entreprise peut prévoir une dérogation si elle contient les éléments suivants :	Indien het begrip weekend op ondernemingsniveau een probleem zou vormen, kan een ondernemingsovereenkomst een afwijking voorzien indien zij volgende elementen omvat:
- Il s'agit d'un volontariat limité dans le temps avec une possibilité pour le travailleur de sortir de ce volontariat après une période de préavis à prévoir ; - La demande volontaire sera introduite par les délégations syndicales qui remettront la liste des volontaires à l'employeur concerné.	- het gaat om een beperkte vrijwilligheid in de tijd met de mogelijkheid voor de werknemer om zich, na een te voorziene opzeggingstermijn, van deze vrijwilligheid te onttrekken; - de vrijwillige aanvraag zal worden ingediend door de vakbondsafvaardigingen die de lijst met vrijwilligers aan de betrokken werkgevers zullen overhandigen.
Toutes les conventions d'entreprise dérogatoires à la définition de la notion de week-end susmentionnée devront être transmises pour contrôle au Président de la Commission paritaire. Le Président informera la Commission paritaire sur toutes les conventions collectives de travail reçues.	Alle op ondernemingsniveau afgesloten overeenkomsten die afwijken van voormelde definitie van het begrip weekend moeten ter controle voorgelegd worden aan de Voorzitter van het Paritair Comité. De Voorzitter zal het Paritair Comité in kennis stellen van alle ontvangen collectieve arbeidsovereenkomsten.
Depuis le 1er janvier 2008, les employés opérationnels peuvent refuser de travailler à partir du 29ème week-end (à savoir après 28 week-ends prestés), sans être sanctionnés.	Sinds 1 januari 2008 kunnen operationele bedienden weigeren om te werken vanaf het 29ste weekend (i.e. na 28 gewerkte weekends) zonder hiervoor te worden gesanctioneerd.
Cette disposition ne s'applique pas aux employés qui ont conclu un contrat de week-end, dans la mesure où ils ne sont pas en contradiction avec les clauses a) et b) du § 1. Les prestations du week-end sont effectuées de préférence par des volontaires.	Deze bepaling geldt niet voor bedienden die een weekendovereenkomst hebben afgesloten, voor zover zij niet in tegenspraak zijn met de bepalingen a) en b) van § 1. Weekendprestaties zullen bij voorkeur gebeuren door vrijwilligers.
§ 7. Depuis le 1er janvier 2008, la prime pour prestations pendant un jour férié, telle que prévue à l'article 7, §5 de la convention collective de travail du 27 octobre 2011 relative aux salaires, primes, indemnités et indexations, est doublée à partir du 7ème jour férié presté.	§ 7. Sinds 1 januari 2008 verdubbelt vanaf de 7de gewerkte feestdag de premie voor prestaties geleverd tijdens een feestdag, zoals bepaald in artikel 7, § 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 oktober 2011 met betrekking tot lonen, premies, diverse vergoedingen en indexeringen.
§ 8. Un sursalaire de 50% est dû pour les heures de présence qui dépassent :	§ 8. Een overloon van 50% moet worden betaald voor de aanwezigheidsuren die volgende grenzen

• 12 heures par jour; • 48 heures par semaine; • Les heures contractuelles par trimestre.	overschrijden: • 12 uren per dag; • 48 uren per week; • De contractuele uren per kwartaal.
§ 9. Les employeurs remettront 15 jours à l'avance le planning de la 3ème semaine.	§ 9. De werkgevers zullen 15 dagen op voorhand de planning van de 3e week overmaken.
SECTION 3. DISPOSITIONS COMMUNES	**SECTIE 3. GEMEENSCHAPPELIJKE BEPALINGEN**
Art. 20 - Chaque trimestre le relevé individuel des heures supplémentaires sera communiqué au conseil d'entreprise ou à défaut à la délégation syndicale ou à défaut aux organisations syndicales signataires de la présente convention.	**Art. 20.** - Ieder kwartaal zal een individuele opgave van de overuren meegedeeld worden aan de ondernemingsraad of, bij gebreke, aan een vakbondsafvaardiging, aan de vakverenigingen die de huidige overeenkomst ondertekenen.
En ultime recours, le bureau de conciliation de la Commission paritaire peut être saisi de l'affaire.	In laatste instantie kan de zaak aanhangig gemaakt worden bij het verzoeningsbureau van het Paritair Comité.
Art. 21 - Le temps de déplacement situé entre des prestations successives chez différents clients ou sur différents sites, est considéré comme temps de travail, et est donc rétribué. Par temps de déplacement, il est entendu le temps nécessaire effectif pour se rendre d'un client/site à l'autre client/site.	**Art. 21** - De verplaatsingstijd gelegen tussen opeenvolgende arbeidsprestaties bij verschillende klanten of op verschillende locaties, wordt beschouwd als arbeidstijd en als dusdanig vergoed. Onder verplaatsingstijd wordt verstaan de effectieve tijd die noodzakelijk is om zich van de ene klant/locatie naar de andere klant/locatie te begeven.
Art. 22 - La possibilité d'introduire un horaire flottant existe. Cette question doit être examinée au niveau de l'entreprise.	**Art. 22** - De mogelijkheid tot het instellen van een vlottend uurrooster bestaat. Deze problematiek dient onderzocht te worden op bedrijfsniveau
Art. 23 - Les entreprises examineront la possibilité d'instaurer la semaine de 4 jours (avec maintien de la durée de travail actuelle) à tout le moins pour les cas individuels.	**Art. 23** - De ondernemingen zullen de mogelijkheid om de 4-dagenweek in te voeren (met behoud van de huidige arbeidsduur) bestuderen, ten minste toch voor individuele gevallen.
Chapitre V : Généralités	**Hoofdstuk V : Algemeenheden**
Art. 24 - En ce qui concerne le temps de travail des travailleurs à temps partiel, les dispositions légales en matière de travail à temps partiel sont d'application.	**Art. 24** - Wat betreft de arbeidstijd van deeltijdse werknemers zijn de wettelijke bepalingen inzake deeltijdse arbeid van toepassing.
Art. 25 – Conformément à l'article 38 quater, § 4, alinéa 1er de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et sans préjudice des dispositions applicables aux transporteurs de fonds et aux agents de garde mobile, les travailleurs visés à l'article 1er bénéficient de quinze minutes de pause après 6h de prestations. Ces 15	**Art. 25** – Overeenkomstig artikel 38 quater, § 4, alinea 1 van de wet van 16 maart 1971 op de arbeid en zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van toepassing op de waardevervoerders en op de mobiele agenten, hebben de werknemers zoals bedoeld in artikel 1 recht op 15 minuten pauze na 6

minutes font partie intégrante de la durée des prestations et sont rémunérées comme temps de travail. La pause au sens de la présente disposition peut être consacrée par le travailleur à ses occupations personnelles sans qu'il lui soit permis de s'absenter, de dormir ou de se soustraire aux nécessités du service.	uren van prestatie. Deze 15 minuten maken integraal deel uit van de duur van de prestaties en worden vergoed als arbeidstijd. De pauze in de zin van deze bepaling kan door de werkman worden gebruikt voor zijn persoonlijke bezigheden, zonder dat het hem is toegelaten afwezig te zijn, te slapen, of zich te onttrekken aan de taken van de dienst.
Art. 26 - Le chômage économique ne peut pas être utilisé comme outil de planification. De même les plannings blancs sont proscrits.	**Art. 26** – Economische werkloosheid kan niet worden gehanteerd als een planningsinstrument. Nulplanningen zijn verboden.
Art. 27 - Le sursalaire dont il est question dans les articles ci-dessus est calculé sur base d'un salaire horaire moyen obtenu en divisant la rémunération (y compris les primes) des 3 mois calendrier précédant le mois pendant lequel un sursalaire est dû par le nombre d'heures prestées".	**Art. 27** – Het overloon waarvan spraken in bovenstaande artikelen wordt berekend op basis van een gemiddeld uurloon dat wordt bekomen door de verloning (met inbegrip van de premies) tijdens de 3 kalendermaanden voorafgaand aan de maand waarop de verloning moet gebeuren te delen door het aantal gepresteerde uren.
Pour la rémunération, sont prises en compte : les prestations normales, les heures non-productives, la formation, les heures syndicales internes, les heures syndicales externes, les heures de récupération, les différentes primes (samedi, dimanche, jours fériés, nuit, arme, chien,...) soumises à l'ONSS.	Voor de verloning worden in rekening gebracht : de normale prestaties, de niet-productieve uren, de opleiding, de interne syndicale uren, de externe syndicale uren, de inhaaluren, de verschillende premies (zaterdag, zondag, feestdag, nacht, wapen, hond, ...) onderworpen aan de RSZ.
Par nombre d'heures prestées, on entend : les heures normales, les heures non-productives, la formation, les heures syndicales internes et les heures syndicales externes.	Onder aantal gepresteerde uren wordt verstaan : de normale uren, de niet-productieve uren, de opleiding, de interne syndicale uren en de externe syndicale uren.
Art. 28 - § 1er. Si certaines des dispositions, reprises dans la présente convention collective de travail, sont déjà appliquées aux travailleurs, entièrement ou partiellement, par certains employeurs, il est convenu entre les parties signataires que ces derniers doivent octroyer uniquement la différence éventuelle entre ce qu'ils accordaient déjà et ce qui est prévu par la présente convention. Tous les avantages supérieurs déjà octroyés restent acquis.	**Art. 28** - § 1. Indien sommige van de voordelen, opgenomen in deze collectieve arbeidsovereenkomst, reeds geheel of gedeeltelijk door bepaalde werkgevers worden toegepast op werknemers, wordt tussen de ondertekenende partijen overeengekomen dat deze werkgevers enkel het eventuele verschil tussen wat reeds werd toegekend en wat is bepaald in de huidige overeenkomst, moeten betalen. Alle hogere voordelen die reeds worden toegekend blijven verkregen.
§ 2. Toutes les dispositions des conventions existantes, qui ne sont pas modifiées par la présente convention, restent d'application, plus particulièrement les dispositions concernant le transport des valeurs.	§ 2. Alle bepalingen van de bestaande overeenkomsten die niet door deze conventie worden gewijzigd blijven van toepassing, meer in het bijzonder de bepalingen inzake waardentransport.
§ 3. Toutes les conventions plus favorables pour autant qu'elles ne soient pas en contradiction avec les	§ 3. Alle voordeliger overeenkomsten en voor zover ze niet strijdig zijn met de algemene bepalingen van

dispositions générales des conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance, restent d'application.	de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten blijven behouden.
Chapitre VI : Dispositions finales	**Hoofdstuk VI : Slotbepalingen**
Art. 29 - § 1er. En cas de différend les parties s'engagent à faire d'abord appel à l'intervention du président de la commission paritaire qui peut réunir le bureau de conciliation afin de proposer une solution aux parties concernées.	**Art. 29** - § 1. In geval van betwisting zijn partijen akkoord om uitsluitend een beroep te doen op de Voorzitter van het Paritair Comité die een verzoeningsbureau kan samenstellen en een oplossing kan voorstellen aan betrokken partijen.
§ 2. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2012 et est conclue pour une durée indéterminée.	§ 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2012 en is gesloten voor onbepaalde duur.
§ 3. Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 9 octobre 2011 (A.R. 22 juin 2010 – M.B. 18 octobre 2010), modifiée par la convention collective de travail du 1er mars 2011 (A.R. 6 juillet 2011 – M.B. 25 août 2011) relative à la durée et l'humanisation du travail.	§ 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2011 (K.B. 22 juni 2010 – B.S. 18 oktober 2010), zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 maart 2011 (K.B. 6 juli 2011 - B.S. 25 augustus 2011) met betrekking tot de arbeidsduur en de humanisering van de arbeid.
§ 4. Elle pourra être dénoncée par l'une des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.	§ 4. Zij kan worden opgezegd door een van de ondertekenende partijen, met een opzeggingstermijn van drie maanden, bij aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten.

Annexe

C : Heures contractuelles :
Minimum nombre d'heures à payer par mois.

P : Heures prestées/ heures de présence à disposition de l'employeur :
Heures effectivement prestées, le temps de repos et de repas, heures de training, heures non productives (entre autres : entretien, administration, heures ajoutées pour arriver au minimum de 3 heures par prestation, examen médical) durant le mois concerné.

SI : Heures syndicales internes :
CE, CSHE, DS, missions internes dans l'entreprise.

R : Heures récupérées :
Nombre d'heures de récupération prises durant le mois concerné.

SE : Heures syndicales externes :
Réunions et formation syndicales externes.

AP1 : Absence payée à 100% :
Heures sans présence mais payées à 100% : maladie (7 jours), accident de travail (7 jours), petit chômage, congé d'ancienneté, congé éducatif.

RAP : Reste absence payée :
Heures payées sans présence : maladie et accident de travail (plus de 7 jours).

AN : Absence non payée :
Heures d'absence non payées : maladie et accident de travail (plus de 30 jours), absence autorisée, absence injustifiée, mise à pied, congé sans solde, congé payé, chômage économique.

Référence 1 : Pour déterminer les heures contractuelles : P + SI + R + SE + AP1 + RAP + AN

Référence 2 : Pour déterminer les heures de récupération (au-dessus de 180 heures) : P + SI + R + SE + AP1

Référence 3 : Pour déterminer les heures supplémentaires : P
Principe général : Le nombre d'heures à payer est limité à un maximum de 180 heures.

Bijlage

C : Contractuele uren :
Minimum aantal te betalen uren per maand.

P : Gepresteerde uren / aanwezigheidsuren ter beschikking van de werkgever :
Effectief gepresteerde uren, rust- en schafttijd, trainingsuren, niet productieve uren (o.a. onderhoud, administratie, bijgepaste uren om tot het minimum van 3 uren per prestatie te komen, medisch onderzoek) tijdens de betrokken maand.

IS : Interne syndicale uren :
OR, CPBW, SD, interne opdrachten binnen de onderneming.

R : Genomen recuperatie :
Aantal uren recuperatie genomen tijdens de betrokken maand.

ES : Externe syndicale uren :
Externe syndicale vergaderingen en opleiding.

BA1 : Betaalde afwezigheid tot 100 pct. :
Uren niet aanwezig maar wel betaald aan 100 % : ziekte (eerste 7 dagen), arbeidsongeval (eerste 7 dagen), klein verlet, anciënniteitsverlof, educatief verlof.

RBA : Rest betaalde afwezigheid :
Uren niet aanwezig maar wel betaald : ziekte en arbeidsongeval (meer dan 7 dagen)

NA : Niet betaalde afwezigheid :
Uren niet aanwezig en niet betaald : ziekte en arbeidsongeval (meer dan 30 dagen), toegestane afwezigheid, ongewettigde afwezigheden, schorsing, onbetaald verlof, betaald verlof, economische werkloosheid.

Referentie 1 : Voor het bepalen van de contractuele uren : P + IS + R + ES + BA1 + RBA + NA

Referentie 2 : Voor het bepalen van de uren die gerecupereerd moeten worden (boven 180 uren) : P + IS + R + ES + BA1
Referentie 3 : Voor het bepalen van de overuren : P
Algemeen principe : Het aantal te betalen uren mag maximaal 180 uren bedragen.

Neerlegging-Dépôt: 08/10/2015
Regist.-Enregistr.: 18/11/2015
N°: 130083/CO/317

Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance	Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 10 SEPTEMBRE 2015, MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 15 MARS 2012, RELATIVE À LA DURÉE ET HUMANISATION DU TRAVAIL	**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 10 SEPTEMBER 2015 TOT WIJZIGING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 15 MAART 2012 OVER DE ARBEIDSDUUR EN DE HUMANISERING VAN DE ARBEID**
Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.	**Artikel 1** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten.
Par travailleur, on entend aussi bien l'ouvrier que l'employé, de sexe masculin ou féminin.	Onder werknemer wordt verstaan zowel de mannelijke als de vrouwelijke arbeider of bediende.
Art. 2 – L'article 6 § 1er d) de la convention collective de travail du 15 mars 2012, conclue au sein de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance, relative à la durée et humanisation du travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 23 avril 2013, publié au Moniteur belge du 25 juin 2013, est complété par la disposition suivante :	**Art. 2** - Artikel 6 § 1 d) van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 maart 2012, gesloten binnen het Paritair comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten, over de arbeidsduur en de humanisering van de arbeid, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 23 april 2013, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 25 juni 2013, wordt aangevuld door de volgende bepaling:
- moyennant accord des deux parties, la moitié au maximum des heures de récupération peut être payée à la fin du premier trimestre suivant la période de référence	- mits het akkoord van beide partijen kan maximum de helft van de recuperatie-uren betaald worden op het einde van het eerste trimester dat volgt op de referteperiode.
Art. 3 – L'article 13 de la même convention collective de travail du 15 mars 2012 est supprimé.	**Art. 3** - Artikel 13 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 maart 2012 wordt geschrapt.
Art. 4 - Le chapitre IV de la convention collective de travail du 15 mars 2012 précitée est remplacé par la disposition suivante :	**Art. 4** - Hoofdstuk IV van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 maart 2012 wordt vervangen door de volgende bepaling:
"Chapitre IV Employés	**"Hoofdstuk IV : Bedienden**
SECTION 1 – DÉFINITIONS	**SECTIE 1 - DEFINITIES**
Art. 18 – L'article 4 de la présente convention collective de travail est d'application	**Art. 18** - Artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing.
SECTION 2. EMPLOYÉS ADMINISTRATIFS	**SECTIE 2. ADMINISTRATIEVE BEDIENDEN**
Art. 19 - Les employés administratifs presteront 37 heures par semaine. En cas d'heures supplémentaires,	**Art. 19** - § 1. De administratieve bedienden zullen 37 uren per week presteren. In geval van overuren,

l'article 29, §§1 et 2, 1er alinéa de la loi du 16 mars 1971 sur le travail est d'application[1].	zal artikel 29, §§1 en 2, 1e alinea van de Arbeidswet van 16 maart 1971 van toepassing zijn[2].
SECTION 3. EMPLOYÉS OPÉRATIONNELS	**SECTIE 3. OPERATIONELE BEDIENDEN**
Art. 20 – Les dispositions des articles 5, 6, 7 de la présente convention collective de travail sont entièrement d'application, à l'exception :	**Art. 20** – De bepalingen van artikelen 5, 6 en 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn onverkort van toepassing, uitgezonderd:
- de l'article 6 - § 1er e) qui est remplacé par la disposition suivante :	- artikel 6 - § 1 e) dat vervangen wordt door de volgende bepaling:
e) cumul des sursalaires : les sursalaires sur base journalière, hebdomadaire, mensuelle et annuelle ne sont pas cumulables.	e) cumul van overloon: de overlonen op dagbasis, weekbasis, maandbasis en jaarbasis zijn niet cumuleerbaar.
- de l'article 6 - § 2 a) qui est remplacé par les dispositions suivantes	- artikel 6 - § 2 a) dat vervangen wordt door de volgende bepalingen:
a) Principes : Au cours de la période de référence, le solde positif (c'est-à-dire les heures au-delà des heures contractuelles) ne peut à aucun moment dépasser les 78 heures. Dès que cette limite est atteinte, un repos compensatoire doit être pris.	a) Principes: Tijdens de referteperiode mag het positieve saldo (de uren boven de contractuele uren) op geen enkel ogenblik groter zijn dan 78 uren. Zodra deze grens bereikt is, moet er inhaalrust zijn.
Au cours de la période de référence, le solde négatif maximum (dans le cas où l'employeur n'a pas pu assurer à l'employé le minimum d'heures contractuelles) ne peut dépasser les 78 heures avec un seuil mensuel de maximum 48 heures. Les heures qui dépassent cette limite ne peuvent plus être prises en compte pour un repos compensatoire et restent acquises à l'employé. A la fin de la période de référence, tout solde négatif doit être apuré ou reste acquis à l'employé.	Tijdens de referteperiode mag het maximale negatieve saldo (in geval de werkgever niet in staat was aan de bediende het minimum contractuele uren te waarborgen) de 78 uren niet overschrijden met een maandelijkse drempel van maximum 48 uur. De uren die deze grens overschrijden, mogen niet meer in aanmerking worden genomen voor inhaalrust en blijven voor de bediende verworven. Op het einde van de referteperiode moet elk negatief saldo worden aangezuiverd of blijft verworven voor de bediende.
SECTION 4. DISPOSITIONS COMMUNES	**SECTIE 4. GEMEENSCHAPPELIJKE BEPALINGEN**
Art. 21 – Les dispositions des articles 12, 14, 15, 16 et 17 de la présente convention collective de travail sont entièrement d'application.	**Art. 21** - De bepalingen van artikelen 12, 14, 15, 16 en 17 van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn onverkort van toepassing.

[1] Art. 29. § 1er. Le travail supplémentaire est rémunéré à un montant qui dépasse de 50 p.c. au moins celui de la rémunération ordinaire. Cette majoration est portée à 100 p.c. lorsque le travail supplémentaire est effectué un dimanche ou pendant les jours de repos accordés en vertu de la législation sur les jours fériés.
§ 2. Est à considérer comme travail supplémentaire, pour l'application du présent article, tout travail effectué au-delà de 9 heures par jour ou de 40 heures par semaine, ou des limites inférieures fixées conformément à l'article 28.

[2] Art. 29. § 1. Overwerk wordt betaald tegen een bedrag dat ten minste 50 pct hoger is dan het gewone loon. Deze vermeerdering bedraagt 100pct voor overwerk op zondagen of op de rustdagen toegekend krachtens de wetgeving op de betaalde feestdagen.
§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt als overwerk aangemerkt, arbeid verricht boven 9 uren per dag of 40 uren per week of boven de lagere grenzen vastgesteld overeenkomstig artikel 28.

Art. 22 - Il est possible d'introduire un horaire flottant. Cette question doit être étudiée au niveau de l'entreprise.	**Art. 22** - De mogelijkheid tot het instellen van een vlottend uurrooster bestaat. Deze problematiek dient onderzocht te worden op bedrijfsniveau
Art. 23 - Les entreprises examineront la possibilité d'instaurer la semaine de 4 jours (avec maintien de la durée de travail actuelle) à tout le moins pour les cas individuels."	**Art. 23** - De ondernemingen zullen de mogelijkheid om de 4-dagenweek in te voeren (met behoud van de huidige arbeidsduur) bestuderen, ten minste toch voor individuele gevallen."
Art. 5 – La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2016 et a la même durée de validité, les mêmes modalités et le même délai de dénonciation que la convention collective de travail qu'elle modifie.	**Art. 5.** – Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2016 en heeft dezelfde geldigheidsduur, dezelfde modaliteiten en dezelfde opzegtermijn als de collectieve arbeidsovereenkomst die gewijzigd wordt.

Neerlegging-Dépôt: 15/02/2018
Regist.-Enregistr.: 05/03/2018
N°: 144989/CO/317

Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance	Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 01 FÉVRIER 2018, MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 15 MARS 2012, RELATIVE À LA DURÉE ET HUMANISATION DU TRAVAIL	**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 01 FEBRUARI 2018 TOT WIJZIGING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 15 MAART 2012 OVER DE ARBEIDSDUUR EN DE HUMANISERING VAN DE ARBEID**
Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.	**Artikel 1** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten.
Par travailleur, on entend aussi bien l'ouvrier que l'employé, de sexe masculin ou féminin.	Onder werknemer wordt verstaan zowel de mannelijke als de vrouwelijke arbeider of bediende.
Art. 2 – L'article 17 de la convention collective de travail du 15 mars 2012 (109432/CO/317), conclue au sein de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance, relative à la durée et humanisation du travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 23 avril 2013, publié au Moniteur belge du 25 juin 2013, est remplacé par la disposition suivante :	**Art. 2** - Artikel 17 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 maart 2012 (109432/CO/317), gesloten binnen het Paritair comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten, over de arbeidsduur en de humanisering van de arbeid, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 23 april 2013, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 25 juni 2013, wordt vervangen door de volgende bepaling:
« Art. 17. Plannings § 1. Entre le 22 et le 25 du mois, les employeurs remettront aux ouvriers les plannings des contrats commerciaux fixes. § 2. Le secteur s'engage à respecter le biorythme de l'individu et, sauf en cas de circonstances ponctuelles et exceptionnelles, à ne planifier aucune équipe jour-nuit et nuit-jour d'affilée. Lors de la planification, on appliquera dans la mesure du possible le principe de la 'rotation dans le sens horlogique. Cet engagement sera systématiquement évalué lors du contrôle planning.	"Art. 17 - Planningen § 1. De werkgevers zullen voor de vaste commerciële contracten de planningen overmaken aan de arbeiders tussen de 22ste en 25ste van iedere maand. § 2. De sector engageert zich om, met respect voor het bioritme van het individu, behoudens punctuele en zeer uitzonderlijke omstandigheden geen onmiddellijke dag-nacht of nacht-dag opvolging van shiften in te plannen. Bij het plannen zal er bovendien zoveel mogelijk het principe van voorwaartse rotatie gehanteerd worden. Dit engagement zal systematisch worden geëvalueerd tijdens de controle planning.
Art. 3 – La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2018 et a la même durée de validité, les mêmes modalités et le même délai de dénonciation que la convention collective de travail qu'elle modifie.	**Art. 3.** – Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2018 en heeft dezelfde geldigheidsduur, dezelfde modaliteiten en dezelfde opzegtermijn als de collectieve arbeidsovereenkomst die gewijzigd wordt.

CAO ARBEIDSDUUR EN HUMANISERING VAN DE ARBEID VOOR DE 8STE ACTIVITEIT

- Ingangsdatum: 01-01-2014
- CAO van onbepaalde duur

INHOUD

HOOFDSTUK II: PRINCIPES

- Gemiddeld 37 uur/week (Art. 2)
- Minimale arbeidsduur per maand (Art. 3)

HOOFDSTUK III: ARBEIDERS

- Definities (Art. 4)
    - arbeidstijd
    - beschikbaarheidstijd
    - diensttijd
    - werktijdonderbrekingen
    - volledige arbeidsprestaties
- Beperkingen diensttijd (Art. 5)
- Verloning en inhaalrust van de diensttijd (Art. 6)
    - 1 verloning
    - 2 inhaalrust
- Controle (Art. 7)
- Gemeenschappelijke bepalingen (Art. 8)
    - Verplaatsingstijd
    - Oproepen
    - Weekends
    - Planningen

HOOFDSTUK IV: BEDIENDEN (Art. 9)

HOOFDSTUK V: VERPLICHT GEBRUIK VAN HET PRESTATIEBLAD (Art. 10-16)

- Rubrieken
- Verplichting
- Enige instrument
- Getekend
- Betwistingen
- Bewijslast
- bewaring

HOOFDSTUK VI: ALGEMEENHEDEN

Bijlage met referenties

CCT DURÉE ET HUMANISATION DU TRAVAIL POUR LA 8IÈME ACTIVITÉ

- Date d'entrée en vigueur: 01-01-2014
- CCT à durée indéterminée

CONTENU

CHAPITRE II: PRINCIPES

- Moyenne de 37h/semaine (Art. 2)
- Durée mensuelle minimale de travail (Art. 3)

CHAPITRE III: OUVRIERS

- définitions (Art. 4)
    - temps de travail
    - temps de disponibilité
    - temps de service
    - interruptions du temps de travail
    - prestations complètes
- Limites du temps de service (Art. 5)
- Rémunération et récupération du temps de service (Art. 6)
    - 1 rémunération
    - 2 récupération
- contrôle (Art. 7)
- dispositions communes (Art. 8)
    - temps de déplacement
    - rappels
    - week-ends
    - plannings

CHAPITRE IV: EMPLOYÉS (Art. 9)

CHAPITRE V: UTILILISATION OBLIGATOIRE DE LA FEUILLE DE PRESTATIONS (Art. 10-16)

- rubriques
- obligation
- seul instrument
- signé
- contestation
- charge de preuve
- conservation

CHAPITRE VI: GÉNÉRALITÉS

Annexe avec références

Neerlegging-Dépôt: 18/12/2013
Regist.-Enregistr.: 18/02/2014
N°: 119473/CO/317

Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance	Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten
Convention collective de travail du 12 décembre 2013	***Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 december 2013***
DURÉE ET HUMANISATION DU TRAVAIL POUR LA 8ÈME ACTIVITÉ	**ARBEIDSDUUR EN HUMANISERING VAN DE ARBEID VOOR DE 8STE ACTIVITEIT**
Chapitre I : Champ d'application	**Hoofdstuk I : Toepassingsgebied**
Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs actifs dans l'accompagnement de transport exceptionnel (tel que prévu par loi réglementant la sécurité privée) au sein des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.	**Artikel 1** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers werkzaam in het begeleiden van bijzondere transporten (zoals voorzien in de wet inzake de private veiligheid) in ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten.
Par travailleurs, on entend aussi bien l'ouvrier ou l'employé masculin ou féminin.	Onder werknemer wordt verstaan zowel de mannelijke als de vrouwelijke arbeider of bediende.
Chapitre II : Principes	**Hoofdstuk II : Principes**
Art. 2. – La durée du travail est fixée en moyenne à 37 heures par semaine. Pour calculer la durée moyenne du travail, le temps de service tel que fixé ci-après est pris en compte.	**Art. 2.** – De arbeidsduur wordt vastgelegd op een gemiddelde van 37 uren per week. Om de gemiddelde arbeidsduur te berekenen wordt de diensttijd zoals lager bepaald in aanmerking genomen.
Art. 3. - § 1. La durée mensuelle minimale du travail (le temps de service complet et les heures assimilées) est calculée de la manière suivante pour chaque ouvrier et employé opérationnel, à l'exclusion des employés administratifs tels que mentionnés à l'article 13 de la présente convention : - Pour les travailleurs en régime de 6 jours par semaine : nombre de jours ouvrables (jour ouvrable = du lundi au samedi inclus) par mois, multiplié par 6,17, moins le(s) jour(s) férié(s), quel(s) que soi(en)t les jours où ce jour férié tombe. - Pour les travailleurs en régime de 5 jours par semaine : nombre de jours ouvrables (jour ouvrable = du lundi au vendredi inclus) par mois, multiplié par 7,40, moins le(s) jour(s) férié(s), quel(s) que soi(en)t les jours où ce jour férié tombe.	**Art. 3** - § 1. De minimale arbeidsduur per maand (de volledige diensttijd en de daarmee gelijkgestelde uren) wordt voor elke arbeider en operationele bediende, met uitzondering van de administratieve bedienden zoals vermeld in artikel 13 van deze overeenkomst, op de volgende wijze berekend : - voor de werknemers in een stelsel van 6 dagen per week: aantal werkdagen (werkdag = van maandag tot zaterdag inbegrepen) per maand, vermenigvuldigd met 6,17, min de feestdag(en) ongeacht de dag(en) waarop deze feestdag(en) valt/vallen. - Voor de werknemers in een stelsel van 5 dagen per week: aantal werkdagen (werkdag = van maandag tot vrijdag inbegrepen) per maand, vermenigvuldigd met 7,40, min de feestdag(en) ongeacht de dag(en) waarop deze feestdag(en) valt/vallen.
Chapitre III : Ouvriers	**Hoofdstuk III : Arbeiders**

Art. 4. – Définitions :	**Art.** 4 – Definities :
§ 1. Temps de travail	**§ 1. Arbeidstijd**
Le temps de travail tel que visé à l'article 3, a) « temps de travail » 1. et 2. de la Directive du Parlement européen et du Conseil 2002/15/CE du 11 mars 2002, à savoir le temps consacré : - à la conduite ; - au nettoyage et à l'entretien technique du véhicule ; - aux travaux visant à assurer la sécurité du véhicule ou de sa charge ; - aux travaux visant à remplir les obligations légales ou administratives relatives au transport, au suivi des formalités administratives auprès des autorités policières et douanières ; - à tous les autres temps de travail physique dans le cadre de la mission de travail du travailleur.	De arbeidstijd zoals bepaald in artikel 3, a) "arbeidstijd" 1. En 2. Van de Richtl. Eur. Parl. En Raad E.G. 2002/15/EG van 11 maart 2002, nl. de tijd die wordt besteed aan: - het rijden; - het schoonmaken en het technisch onderhoud van het voertuig; - de werkzaamheden om de veiligheid van het voertuig of de lading te verzekeren; - de werkzaamheden om te voldoen aan wettelijke of bestuursrechtelijke verplichtingen in verband met het vervoer, afwikkeling van administratieve formaliteiten bij de politie, de douane; - alle overige tijden van fysieke arbeid in het raam van de arbeidsopdracht van de werknemer.
§ 2. Temps de disponibilité	**§ 2. Beschikbaarheidstijd**
Le temps de disponibilité tel que visé à l'article 3, b) « temps de disponibilité » de la Directive du Parlement européen et du Conseil 2002/15/CE du 11 mars 2002, à savoir : - périodes autres que les pauses ou les temps de repos, pendant lesquelles la présence du travailleur sur le lieu de travail n'est pas requise, mais pendant lesquelles il doit être disponible pour donner suite aux éventuels appels à entamer ou à ré-entamer le trajet, ou à effectuer d'autres travaux ; - les périodes pendant lesquelles le travailleur accompagne un véhicule transporté par ferry-boat ou train ; - les périodes d'attente dues aux interdictions de circulation ; - le temps passé pendant la marche du véhicule à côté du conducteur ; - les périodes d'attente liées aux péages, aux mesures de quarantaine ou aux examens médicaux ; - le temps pendant lequel le travailleur reste à bord ou à proximité du véhicule afin d'assurer la sécurité du véhicule et de sa charge, sans prestation de travail ; - le temps pendant lequel il n'y a pas de prestation de travail mais pendant lequel la présence à bord ou à proximité du véhicule est requise, afin de respecter le code de la route ou d'assurer la sécurité routière.	De beschikbaarheidstijd zoals bepaald in artikel 3, b) "beschikbaarheidstijd" van de Richtl. Eur. Parl, en Raad E.G. 2002/15/EG van 11 maart 2002, nl.: - andere periodes dan pauzes of rusttijden, waarin de werknemer niet op de werkplek behoeft te blijven, doch beschikbaar moet zijn om gevolg te kunnen geven aan eventuele oproepen om de rit aan te vatten of te hervatten, of om andere werkzaamheden uit te voeren; - de periodes waarin de werknemer een per veerboot of per trein vervoerd voertuig begeleidt; - de wachttijden ten gevolge van de rijverboden; - de tijd doorgebracht gedurende de rit naast de bestuurder; - de wachttijden die verband houden met de tol-, quarantaine- of medische aangelegenheden; - de tijd gedurende dewelke de werknemer aan boord of in de nabijheid van de wagen verblijft, teneinde de veiligheid van de wagen en de goederen te verzekeren, maar geen arbeid presteert; - de tijd gedurende welke geen arbeid verricht wordt maar tijdens dewelke de aanwezigheid aan boord of in de nabijheid van de wagen vereist is, ten einde de verkeersreglementen na te komen of de verkeersveiligheid te verzekeren.

N'est pas considéré comme temps de disponibilité: - le temps consacré aux repas ; - le temps duquel le travailler peut disposer librement ; - le temps que le travailleur s'attribue lui-même - le temps nécessaire à effectuer le trajet du domicile à l'entreprise ou à l'emplacement habituel du véhicule et vice-versa ; - le temps nécessaire pour se changer et se laver avant et après le travail	Worden niet als beschikbaarheidstijd beschouwd: - de tijd gewijd aan de eetmalen; - de tijd waarover de werknemer vrij kan beschikken; - de tijd die de werknemer zichzelf toe-eigent. - De tijd die nodig is om de afstand van zijn woonplaats naar de onderneming of de gebruikelijke standplaats van het voertuig af te leggen en omgekeerd; - De tijd die nodig is om zich te kleden en te wassen vóór en na de arbeid
§ 3. Temps de service	**§ 3. Diensttijd**
Par temps de service, l'on entend le total des temps de travail et des temps de disponibilité.	Onder diensttijd wordt verstaan de som van arbeidstijden en beschikbaarheidstijden.
§ 4. Interruptions du temps de travail	**§ 4. Werktijdonderbrekingen**
Le total des temps suivants: - Interruption réglementaire du temps de conduite ; - Le temps consacré aux repas ; - Le temps dont le travailleur peut disposer librement ou que le travailleur s'attribue lui-même.	De som van de volgende tijden: - De reglementaire onderbreking van de rijtijd; - De tijd besteed aan de eetmalen; - De tijd waarover de werknemer vrij kan beschikken of zichzelf toe-eigent.
§ 5. Prestations complètes	**§ 5. Volledige arbeidsprestaties**
Le temps de service complet, du jour et/ou de la nuit, compris la première et la dernière heure prestée du jour et/ou de la nuit. Une prestation complète peut être située à cheval sur deux jours calendrier.	De volledige diensttijd, overdag en/of 's nachts, begrepen tussen het eerste en het laatste gewerkte uur overdag en/of 's nachts. Het is mogelijk dat een volledige arbeidsprestatie twee kalenderdagen overbrugt.
Art. 5. – le temps de service est limité comme suit :	**Art. 5** – De diensttijd is beperkt als volgt :
a) par jour :	a) per dag :
En exécution de la loi du 17 mars 1987 relative à l'instauration de nouveaux régimes de travail au sein des entreprises, et de la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987 du Conseil national du Travail concernant l'instauration de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, le nombre maximum d'heures de temps de service par jour est fixé à 12.	In uitvoering van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987 van de Nationale Arbeidsraad betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen mogen per dag maximaal 12 uren diensttijd worden gepresteerd.
Il est garanti un intervalle de repos de 12 heures entre deux prestations complètes;	Er wordt een rusttijd van 12 uren gewaarborgd tussen 2 volledige arbeidsprestaties;
b) par semaine:	b) per week:
Maximum 48 heures	maximum 48 uren
c) par mois :	c) per maand :
Le planning pourra déroger à la durée mensuelle telle	De planning mag afwijken van de maandelijkse duur

que prévue à l'article 3 de la présente convention et la différence pourra être compensée par l'employeur selon les modalités définies à l'article 6.	zoals is bepaald in artikel 3 van deze overeenkomst en het verschil mag door de werkgever worden gecompenseerd, volgens de bepalingen voorzien in artikel 6.
Sur base des besoins opérationnels, le planning peut varier entre les heures contractuelles moins 15 et 175 heures. Les heures de présence au-delà de 175 heures s'effectueront sur base volontaire.	Omwille van operationele noodwendigheden kan de planning schommelen tussen het contractueel aantal uren min 15 en 175 uren. De prestaties boven 175 uren gebeuren op vrijwillige basis.
- limite minimum : l'employeur s'engage à fournir un planning qui garantit le minimum d'heures contractuelles. S'il n'y parvient pas, il doit en tout cas garantir un minimum équivalent à 15 heures en dessous des heures contractuelles. Lorsque ces heures sont supérieures à 160, ce minimum est fixé à 145 heures.	- minimumgrens : de werkgever verbindt zich er toe een planning te voorzien die het minimum aan contractuele uren garandeert. Indien hij hier niet in slaagt, moet hij in ieder geval een minimum aantal uren waarborgen gelijk aan 15 uren minder dan de contractuele uren. Indien dit aantal hoger is dan 160, wordt het minimum bepaald op 145 uren.
- limite maximum : 180 heures.	- maximum grens : 180 uren.
- si le planning de l'ouvrier n'atteint pas le minimum d'heures contractuelles, il peut être appelé moyennant un délai minimum de 48 heures.	- indien de planning van de arbeider niet het maandelijks contractueel minimum bereikt, mag hij worden opgeroepen mits respect van een termijn van minimum 48 uren.
Ces appels ne peuvent coïncider ni avec les vacances annuelles, ni avec les heures de récupération dûment demandées par l'ouvrier.	Deze oproepen mogen niet samenvallen met de jaarlijkse vakantie, noch met de volgens de regels door de arbeider aangevraagde recuperatie.
Pour l'ouvrier mis en chômage économique, ce délai n'est pas d'application.	Voor de arbeider die op economische werkloosheid geplaatst wordt, geldt deze regel niet.
Cet appel est à distinguer du rappel urgent tel que défini à l'article 2 § 3 de la convention collective de travail du 11 octobre 2011 relative aux frais de transport.	Deze oproep is verschillend van de dringende oproep zoals beschreven in artikel 2 § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 oktober 2011 betreffende de verplaatsingskosten
d) par an (du 1er janvier au 31 décembre) :	d) per jaar (van 1 januari tot en met 31 december) :
- Limite maximum : 1924 heures	- maximum grens: 1924 uren.
Art. 6. – La rémunération et la récupération du temps de service est fixé comme suit:	**Art. 6** - De verloning en de inhaalrust van de dienst-tijd worden als volgt vastgesteld :
§ 1. Rémunération	§ 1. Verloning
a) par jour:	a) per dag :
Le temps de travail complet (tel que défini à l'article 4 § 1) qui dépasse les 12 heures, donne droit à un sursalaire de 50 p.c. par heure prestée au-delà de ces 12 heures.	De volledige arbeidstijd (zoals gedefinieerd in artikel 4 §1) die 12 uren overschrijdt, geeft recht op een overloon van 50 pct. per gepresteerd uur boven deze 12 uren.
b) par semaine (lundi 00h00 – dimanche 24h00):	b) per week (maandag 00u00 – zondag 24u00):
Le temps de travail complet qui dépasse les 48 heures, donne droit à un sursalaire de 50 p.c. par heure prestée au-delà de ces 48 heures.	De volledige arbeidstijd die de 48 uren overschrijdt geeft recht op een overloon van 50 pct. per uur boven de 48 uren.

c) par mois:	c) per maand :
- le minimum de temps de service à payer est fixé conformément à l'article 3 de la présente convention	- de minimum te betalen diensttijd wordt vastgesteld volgens artikel 3 van deze overeenkomst.
- Le maximum de temps de service à payer s'élève à 180 heures.	- de maximum te betalen diensttijd bedraagt 180 uren.
- Le temps de service complet au-delà des 180 heures est récupéré en repos compensatoire payé et récupération peut intervenir au cours de la période de référence (du 1er janvier au 31 décembre inclus).	- de volledige diensttijd boven de 180 uren per maand wordt gerecupereerd via betaalde inhaalrust die kan plaatsvinden tijdens de referteperiode (van 1 januari tot en met 31 december).
- Le temps de service planifié sous le minimum mensuel, tel que défini à l'article 5 § 3 de la présente convention (un minimum équivalent à 15 heures en-dessous des heures contractuelles ou 145 heures) ne peut plus être pris en compte pour les récupérations et reste acquis à l'ouvrier.	- de geplande diensttijd onder het maandelijks minimum, zoals bepaald in artikel 5 § 3 van deze overeenkomst (minimum gelijk aan 15 uren minder dan de contractuele uren of 145 uren) kan niet meer in aanmerking worden genomen voor recuperatie en blijven verworven voor de arbeider.
- Toute heure de temps de travail qui dépasse les 180 heures, donne droit à un sursalaire de 50 p.c.	- voor elk uur arbeidstijd gepresteerd boven het 180ste uur wordt een overloon van 50 pct. toegekend.
d) par an:	d) per jaar :
- à la fin de la période de référence (du 1er janvier au 31 décembre), le temps de service qui n'a pas encore été payé, doit être payé avec un maximum de 1924 heures.	- op het einde van de referteperiode (van 1 januari tot 31 december) moet de nog niet betaalde diensttijd worden betaald, met een maximum van 1924 uren.
- Toute heure de temps de travail qui dépasse les 1924 heures, donne droit à un sursalaire de 50 p.c. Ce sursalaire est payé lors du décompte à la fin de la période de référence.	- voor elk uur arbeidstijd boven de 1924 uren wordt een overloon van 50 pct. toegekend en betaald bij de verrekening op het einde van de referteperiode.
- Le temps de service qui dépasse les 1924 heures et qui n'est pas encore payé, doit être transformé en repos compensatoire payé, à prendre endéans le trimestre qui suit la période de référence.	- de diensttijd die de 1924 uren overschrijden en die nog niet werden betaald moeten worden omgezet in betaalde inhaalrust, op te nemen tijdens het trimester dat volgt op de referteperiode.
e) cumul des sursalaires :	e) cumul van overloon :
Les sursalaires sur base journalière et hebdomadaire sont cumulables. Cette règle ne vaut pas pour le cumul entre les limites hebdomadaires, mensuelles et annuelles.	De overlonen op dagbasis en op weekbasis zijn cumuleerbaar. Deze regel geldt niet voor de cumul van de weekgrens, de maandgrens en de jaargrens.
§ 2. Récupération	§ 2. Inhaalrust
a) principes:	a) principes :
Au cours de la période de référence, le solde positif maximum (c'est-à-dire les heures qui dépassent les	Tijdens de referteperiode mag het positieve saldo (de uren boven 180 uren per maand) op geen enkel

180 heures par mois) ne peut à aucun moment dépasser les 65 heures. Dès que cette limite est atteinte, il doit y avoir récupération.	ogenblik groter zijn dan 65 uren. Zodra deze grens is bereikt, moet er inhaalrust zijn.
Au cours de la période de référence, le solde négatif maximum (c'est-à-dire lorsque l'employeur n'a pas pu assurer à l'ouvrier le minimum d'heures contractuelles) ne peut dépasser les 30 heures. Les heures qui dépassent cette limite ne peuvent plus être prises en compte pour une récupération et restent acquises à l'ouvrier. A la fin de la période de référence, tout solde négatif doit être apuré ou reste acquis à l'ouvrier.	Tijdens de referteperiode mag het maximale negatieve saldo (in geval de werkgever niet in staat was aan de arbeider het minimum contractuele uren te waarborgen) de 30 uren niet overschrijden. De uren die deze grens overschrijden, mogen niet meer in aanmerking worden genomen voor inhaalrust en blijven voor de arbeider verworven. Op het einde van de referteperiode moet elk negatief saldo worden aangezuiverd of blijft verworven voor de arbeider.
b) modalités:	b) modaliteiten :
- la récupération en cours de période de référence peut avoir lieu à tout moment, à l'initiative de l'ouvrier ou de l'employeur. Dès le moment où l'ouvrier a atteint son minimum d'heures contractuelles, l'employeur ne peut pas imposer la récupération.	- de inhaalrust tijdens de referteperiode kan op eender welk ogenblik plaatsvinden, op initiatief van de arbeider of op initiatief van de werkgever. Van zodra de arbeider het minimum aantal contractuele bereikt, mag de werkgever geen inhaalrust meer opleggen.
- la récupération de ces heures est déterminée suivant la procédure suivante :	- de inhaalrust van die uren is volgens de volgende procedure bepaald :
o le décompte des heures à récupérer sera fourni par l'employeur avec la fiche de paie de l'ouvrier;	o de werkgever zal aan de arbeider de afrekening van zijn overuren bezorgen samen met zijn loonfiche;
o 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 subséquent(s).	o voor zover de werkgever deze afrekening aan de arbeider bezorgt ten laatste op de 15de van de maand, dient deze laatste zijn aanvraag om deze uren te recupereren te doen ten laatste de 20ste van dezelfde maand, voor de maand(en) die er op volgt/volgen.
o à défaut de communication par l'employeur du décompte précité dans le délai imparti, l'ouvrier a la faculté de déterminer sa période de récupération.	o indien de werkgever voornoemde afrekening niet binnen de voorziene termijn heeft verstrekt, staat het de arbeider vrij zelf zijn recuperatieperiode te bepalen.
o dans le cas où l'ouvrier n'introduit pas sa demande dans le délai qui lui est imparti, l'employeur a la faculté d'imposer des heures de récupération sans pouvoir excéder le minimum d'heures contractuelles.	o in geval er binnen de gestelde termijn geen aanvraag werd ingediend door de arbeider, heeft de werkgever de mogelijkheid inhaalrust op te leggen zonder dat hierbij het minimum aantal contractuele uren mag worden overschreden.
- toute difficulté résultant de l'application de ce nouveau régime sera soumise à la délégation syndicale concernée.	- elk probleem dat het resultaat is van de toepassing van dit nieuwe regime, zal worden voorgelegd aan de betrokken syndicale delegatie.
- au cas où il ne serait pas possible de faire récupérer endéans les délais prévus, la possibilité existe de conclure avec la délégation syndicale et les se-	- ingeval de uren niet kunnen worden gerecupereerd binnen de voorziene termijnen, bestaat de mogelijkheid om een akkoord te sluiten met de

crétaires régionaux un accord de faire récupérer selon d'autres modalités. En tout cas, il est convenu que ces heures ne pourront être payées.	vakbondsafvaardiging en de gewestelijke secretarissen om deze uren te laten recupereren volgens andere modaliteiten. Er wordt in ieder geval overeengekomen dat deze uren niet worden uitbetaald.
Art. 7. - Contrôle	**Art. 7** – Controle
§ 1er. Une délégation syndicale restreinte, dont la composition est déterminée au sein de la société, dispose de la faculté de vérifier le planning. Les modalités sont à convenir au niveau de l'entreprise.	§ 1. Een beperkte vakbondsafvaardiging, waarvan de samenstelling wordt bepaald binnen de onderneming, beschikt over de mogelijkheid om de planning na te zien. De modaliteiten moeten worden overeengekomen op het niveau van de onderneming.
§ 2. Au début du mois, il sera remis à cette délégation restreinte une liste des ouvriers qui n'ont pas reçu un planning minimum (équivalent à 15 heures en dessous des heures contractuelles ou 145 heures).	§ 2. Bij het begin van de maand wordt aan deze vakbondsafvaardiging, zoals hierboven omschreven, een lijst overgemaakt van de arbeiders die geen minimum planning hebben gekregen (gelijk aan 15 uren minder dan de contractuele uren of 145 uren).
§ 3. Au milieu du mois, une évaluation intervient avec la délégation désignée à cet effet, et les corrections éventuelles seront effectuées.	§ 3. In het midden van de maand zal door de hiertoe aangewezen afvaardiging een evaluatie worden gemaakt en zullen eventuele correcties worden aangebracht.
§ 4. Le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale restreinte exerce un droit de regard sur le bon respect de ces dispositions.	§ 4. De ondernemingsraad of de beperkte vakbondsafvaardiging oefent toezicht uit op de correcte naleving van deze bepalingen.
a) Délégation syndicale restreinte	a) Beperkte vakbondsafvaardiging
L'employeur informera la délégation syndicale restreinte lors de la procédure de contrôle actuellement en vigueur des motifs justifiant le solde négatif.	De werkgever zal de beperkte syndicale afvaardiging informeren aangaande de redenen van het negatief saldo, ter gelegenheid van de in voege zijnde controleprocedure.
Chaque mois, il lui communiquera la liste nominative des ouvriers qui disposent soit d'un solde d'heures à récupérer, soit d'un solde négatif.	Elke maand zal hij de nominatieve lijst verstrekken van de arbeiders die beschikken ofwel over een saldo van in te halen uren ofwel over een negatief saldo.
b) Conseil d'entreprise	b) Ondernemingsraad
Chaque année, une évaluation annuelle détaillée du système appliqué est présentée aux membres du conseil d'entreprise. A chaque fois, les effets de ces mesures sur l'emploi sont examinées. En cas de contestation, il est fait appel à la délégation syndicale pour faire une enquête complémentaire sur le paiement, la transformation en congé compensatoire et le décompte des heures.	Er wordt een jaarlijkse gedetailleerde evaluatie van het toegepaste systeem aan de leden van de ondernemingsraad voorgelegd. Telkens worden ook de effecten van deze maatregelen op tewerkstelling nagegaan. In geval van betwisting, wordt beroep gedaan op de vakbondsafvaardiging om een bijkomend onderzoek te doen inzake betaling, omzetting naar inhaalrust en afrekening van de uren.
c) Commission paritaire	c) Paritair Comité

Cette évaluation annuelle est communiquée pour information au président de la Commission paritaire.	Deze jaarlijks evaluatie wordt ter informatie aan de Voorzitter van het Paritair Comité overgemaakt.
Art. 12 - Dispositions communes	**Art. 12 - Gemeenschappelijke bepalingen**
§ 1. 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. Par temps de déplacement, il est entendu le temps nécessaire effectif pour se rendre d'un client/site à l'autre client/site.	§ 1. De verplaatsingstijd gelegen tussen opeenvolgende arbeidsprestaties bij verschillende klanten of op verschillende locaties, zal beschouwd worden als arbeidstijd en als dusdanig worden vergoed. Onder verplaatsingstijd wordt verstaan de effectieve tijd die noodzakelijk is om zich van de ene klant/locatie naar de andere klant/locatie te begeven.
§ 2. Rappels	§ 2. Oproepen
On entend par rappel une prestation effectuée hors planning. Il se fait sur base volontaire et ne donne lieu à aucune prime spécifique.	Onder oproep wordt verstaan elke prestatie die wordt gedaan buiten de planning. Zij gebeurt op vrijwillige basis en geeft geen aanleiding tot de betaling van een specifieke premie.
Une liste des personnes qui sont disponibles pour ces rappels est établie; cette liste est sous contrôle des délégations syndicales. A défaut, le contrôle est exécuté par les secrétaires régionaux des organisations syndicales signataires de la présente convention collective de travail.	Er wordt een lijst opgesteld van de personen die beschikbaar zijn voor deze oproepen; deze lijst wordt gecontroleerd door de vakbondsafvaardigingen. Indien er geen vakbondsafvaardigingen zijn, wordt de controle uitgevoerd door de gewestelijke secretarissen van de ondertekenende vakorganisaties van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
§ 3 – a) Pour toute prestation de 3 heures, il peut être dérogé à la réglementation légale à condition que cela ait fait l'objet d'une discussion au sein de la délégation syndicale et qu'une convention collective de travail particulière soit conclue avec les secrétaires syndicaux régionaux compétents des organisations représentées à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance, convention collective de travail qui sera déposée chez le Président de la Commission paritaire des services de gardiennage et/ou de surveillance, et approuvée par la Commission paritaire.	§ 3 – a) Voor elke prestaties van 3 uren kan worden afgeweken van de wettelijke regeling voor zover dit het voorwerp heeft uitgemaakt van een discussie binnen de syndicale delegatie, en er met de bevoegde regionale vakbondssecretarissen van de organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten een bijzonder collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten die zal worden neergelegd bij de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten, en goedgekeurd door het Paritair Comité.
b) Les heures et jours de vacances annuelles n'entrent pas en compte pour résoudre d'éventuels problèmes de planning. Le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale élaborera un formulaire de demande de congés qui permette d'empêcher les abus.	b) De uren en dagen jaarlijkse vakantie komen niet in aanmerking om eventuele planningsproblemen op te lossen. De ondernemingsraad of syndicale delegatie zal een verlofaanvraagformulier uitwerken waardoor misbruiken uitgesloten kunnen worden.
c) Les problèmes spécifiques au niveau d'entreprise doivent être discutés avec les secrétaires régionaux compétents des organisations représentées à la commission paritaire. Ils font l'objet d'une convention collective de travail locale ou particulière qui sera	c) Specifieke problemen op het vlak van een onderneming dienen met de bevoegde regionale vakbondssecretarissen van de organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité, besproken te worden en maken het voorwerp uit van een lokale of

déposée chez le Président de la commission paritaire.	bijzondere collectieve arbeidsovereenkomst die zal neergelegd worden bij de Voorzitter van het Paritair Comité.
§ 4. Week-ends	§ 4. Weekends
a) Les ouvriers ont droit à vingt week-ends libres par an, en dehors des vacances annuelles. L'employeur s'engage à tout mettre en oeuvre pour planifier davantage de week-ends libres pour les ouvriers.	a) De arbeiders hebben recht op twintig vrije weekends per jaar, buiten de jaarlijkse vakantie. De werkgever verbindt zich er toe alles in het werk te stellen om voor de arbeiders meer vrije weekends te plannen.
b) Les ouvriers peuvent refuser de travailler à partir du 29ème week-end (à savoir après 28 week-ends prestés), sans être sanctionnés.	b) De arbeiders kunnen weigeren om te werken vanaf het 29ste weekend (i.e. na 28 gepresteerde weekends) zonder hiervoor te worden gesanctioneerd.
c) On entend par week-end une période de référence du vendredi 20 heures au lundi 8 heures (60 heures) avec la garantie d'une période ininterrompue de 48 heures dans la période de référence, tout en assurant l'octroi du samedi ou du dimanche complet. La faculté existe de déterminer au niveau des entreprises les dérogations éventuelles avec la délégation syndicale en liaison avec l'examen des plannings.	c) Onder weekend verstaat men een referteperiode van vrijdag 20 uur tot maandag 8 uur (60 uren) met de waarborg van een ononderbroken periode van 48 uren binnen de referteperiode, terwijl een volledige zaterdag of zondag wordt gehandhaafd. De mogelijkheid bestaat om in de ondernemingen samen met de vakbondsafvaardiging eventuele afwijkingen te bepalen tijdens het onderzoek van de planningen.
d) Dans les entreprises pour lesquelles cette définition de la notion de week-end poserait un problème, une convention collective de travail d'entreprise peut prévoir une dérogation si elle contient les éléments suivants: - Il s'agit d'un volontariat limité dans le temps avec une possibilité pour le travailleur de sortir de ce volontariat après une période de préavis à prévoir; - La demande volontaire sera introduite par les délégations syndicales qui remettront, à l'employeur concerné, la liste des volontaires. Toutes les conventions collectives de travail d'entreprise (existantes ou à venir) dérogatoires à la définition de la notion de week-end susmentionnée devront être transmises pour contrôle au Président de la Commission paritaire. Le Président informera la Commission paritaire sur toutes les conventions collectives de travail reçues.	d) In de ondernemingen voor dewelke deze definitie van het begrip weekend een probleem zou vormen, kan een ondernemingscollectieve arbeidsovereenkomst voorzien in een afwijking als zij de volgende elementen bevat : - Het gaat om vrijwilligheid beperkt in de tijd met een mogelijkheid voor de werknemer om uit deze vrijwilligheid te stappen met een te bepalen opzeggingstermijn; - De vrijwillige aanvraag zal worden ingediend door de vakbondsafvaardigingen die de lijst van de vrijwilligers aan de betrokken werkgever zullen overhandigen. Alle (bestaande of komende) ondernemingscollectieve arbeidsovereenkomsten die afwijken van de definitie van het bovenvermelde begrip weekend zullen ter controle moeten worden voorgelegd aan de Voorzitter van het Paritair Comité. De Voorzitter zal het Paritair Comité informeren over alle ontvangen collectieve arbeids-overeenkomsten.
e) Les employeurs s'engagent à observer de manière plus stricte le règlement en vigueur pour le travail de	e) De werkgevers engageren zich om strikter toe te zien op de bestaande regeling voor weekendarbeid,

week-end, et d'élaborer au niveau de l'entreprise, en collaboration avec le conseil d'entreprise, une évaluation concrète.	en om op het bedrijfsniveau, samen met de ondernemingsraad, een concrete evaluatie uit te werken.
§ 5. Plannings § 1er. Entre le 22 et le 25 du mois, les employeurs remettront aux ouvriers les plannings pour le mois suivant.	§ 5. Planningen § 1. De werkgevers zullen de planning overmaken aan de arbeiders tussen de 22ste en 25ste van iedere maand voor de daaropvolgende maand.
§ 2. Chaque entreprise devra discuter de la possibilité d'instaurer, à son niveau, un contrôle chronologique des plannings.	§ 2. Elke onderneming zal de mogelijkheid om een chronologische controle van de planning in te voeren moeten bespreken.
Chapitre IV : Employés	**Hoofdstuk IV : Bedienden**
Art. ~~13~~ - Les employés administratifs presteront 37 heures par semaine. En cas d'heures supplémentaires, l'article 29, §§1 et 2, 1er alinéa de la loi du 16 mars 1971 sur le travail est d'application[1].	**Art. ~~13~~** - § 1. De administratieve bedienden zullen 37 uren per week presteren. In geval van overuren, zal artikel 29, §1 en 2, 1e alinea van de Arbeidswet van 16 maart 1971 van toepassing zijn[2].
Chapitre V : Utilisation obligatoire de la feuille de prestations	**Hoofdstuk V : Verplicht gebruik van het prestatieblad**
Art. ~~14~~ – Cet article détermine les rubriques que la feuille de prestations doit au minimum contenir: - période relative à la prestation ; - nom et prénom du travailleur ; - fonction exercée par le travailleur ; - identification de l'employeur ; - régime de travail ; - jour et date ; - temps effectif de travail ; - temps effectif de disponibilité ; - temps de service ; - indemnité(s) - remarques ; - signature du travailleur et de l'employeur ; - mention que l'utilisation d'une feuille journalière de prestations est obligatoire ; - mention que l'employeur a l'obligation de mettre une feuille journalière de prestations à	**Art. ~~14~~** - In dit artikel wordt bepaald welke rubrieken het prestatieblad ten minste moet bevatten: - de periode met betrekking tot de prestatie; - naam en voornaam van de werknemer; - de door de werknemer uitgeoefende functie; - identificatie van de werkgever; - het arbeidsregime; - de dag en datum; - de effectief gepresteerde arbeidstijd; - de effectief gepresteerde beschikbaarheidstijd; - de diensttijd; - de vergoeding(en); - de opmerkingen; - de handtekening van de werknemer en van de werkgever; - de vermelding dat het gebruik van een dagelijks prestatieblad verplicht is; - de vermelding dat de werkgever de verplichting

[1] Art. 29. § 1er. Le travail supplémentaire est rémunéré à un montant qui dépasse de 50 p.c. au moins celui de la rémunération ordinaire. Cette majoration est portée à 100 p.c. lorsque le travail supplémentaire est effectué un dimanche ou pendant les jours de repos accordés en vertu de la législation sur les jours fériés.
§ 2. Est à considérer comme travail supplémentaire, pour l'application du présent article, tout travail effectué au-delà de 9 heures par jour ou de 40 heures par semaine, ou des limites inférieures fixées conformément à l'article 28.

[2] Art. 29. § 1. Overwerk wordt betaald tegen een bedrag dat ten minste 50 pct hoger is dan het gewone loon. Deze vermeerdering bedraagt 100pct voor overwerk op zondagen of op de rustdagen toegekend krachtens de wetgeving op de betaalde feestdagen.
§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt als overwerk aangemerkt, arbeid verricht boven 9 uren per dag of 40 uren per week of boven de lagere grenzen vastgesteld overeenkomstig artikel 28.

disposition de ses travailleurs, en deux exemplaires dont un exemplaire pour l'employeur et un exemplaire pour le travailleur.	heeft aan zijn werknemers een dagelijks prestatieblad ter beschikking te stellen in tweevoud waarvan één exemplaar voor de werkgever en één exemplaar voor de werknemer bestemd is.
Art. 15 – Pour le calcul de la rémunération ainsi que pour la fixation des indemnités des travailleurs, les parties contractantes du contrat de travail sont tenues d'utiliser la feuille de prestations.	**Art. 15** - De contracterende partijen van de arbeidsovereenkomst zijn ertoe gehouden het prestatieblad te gebruiken voor de berekening van de bezoldiging, evenals voor de vaststelling van de vergoedingen van de werknemers.
Art. 16 – La feuille de prestations est reconnue par les parties comme étant le seul instrument auquel il peut être recouru en cas de contestation de la rémunération.	**Art. 16** - Het prestatieblad wordt door de partijen erkend als het enige instrument naar het welk mag teruggegrepen worden ingeval van een betwisting van de bezoldiging.
Art. 17 – L'exemplaire du document, lorsqu'il est signé par les deux parties contractantes du contrat de travail, rend toute contestation irrecevable.	**Art. 17** - Indien het exemplaar getekend is door beide contracterende partijen van de overeenkomst, is iedere betwisting ervan onontvankelijk.
Art. 18 – La contestation ne peut être admise qu'en cas de refus d'une des parties de signer la feuille de prestations. Les employeurs et les travailleurs ne peuvent, sans motif légitime et précis, refuser de signer la feuille de prestations présentée.	**Art. 18** - Betwistingen zijn slechts toegelaten ingeval één van de partijen weigert het prestatieblad te ondertekenen. De werkgevers en de werknemers mogen zonder wettige en nauwkeurige reden niet weigeren het voorgelegde prestatieblad te ondertekenen.
Art. 19 – La charge de la preuve incombe à la partie non-signataire et, en cas de contestation, à l'employeur. En d'autres termes, en cas de contestation, les prestations enregistrées dans le document non-signé par l'employeur sont correctes aussi longtemps que l'employeur ne peut pas les réfuter par le biais d'une preuve contraire.	**Art. 19** - De bewijslast valt ten laste van de niet ondertekenende partij, en in geval van betwisting bij de werkgever. Dit wil met andere woorden zeggen dat nog steeds geldt dat in geval van betwisting, de in het niet door de werkgever ondertekende document opgetekende prestaties juist zijn zolang de werkgever deze niet kan weerleggen d.m.v. een tegenbewijs.
Art. 20 – Les feuilles journalières de prestations doivent être conservées pendant la durée prévue dans l'AR du 8 août 1980 relative à la tenue de documents sociaux (actuellement cinq ans). En vue de faire appliquer la présente CCT, les parties conviennent d'établir une feuille journalière de prestations qui est uniquement valable pour le calcul de la rémunération.	**Art. 20** - De dagelijkse prestatiebladen dienen bewaard te worden gedurende de periode voorzien in het KB van 8 augustus 1980 betreffende het bijhouden van sociale documenten (momenteel vijf jaar). Met de bedoeling deze cao te doen toepassen, komen partijen overeen een dagelijks prestatieblad op te stellen enkel en alleen rechtsgeldig voor de berekening van het loon.
Chapitre VI : Généralités	**Hoofdstuk VI : Algemeenheden**
Art. 21 - En ce qui concerne le temps de travail des travailleurs à temps partiel, les dispositions légales en	**Art. 21** - Wat betreft de arbeidstijd van deeltijdse werknemers zijn de wettelijke bepalingen inzake

matière de travail à temps partiel sont d'application.	deeltijdse arbeid van toepassing.
Art. 22 – Conformément à l'article 38 quater, § 4, alinéa 1er de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et sans préjudice des dispositions applicables aux transporteurs de fonds et aux agents de garde mobile, les travailleurs visés à l'article 1er bénéficient de quinze minutes de pause après 6h de prestations. Ces 15 minutes font partie intégrante de la durée des prestations et sont rémunérées comme temps de travail. La pause au sens de la présente disposition peut être consacrée par le travailleur à ses occupations personnelles sans qu'il lui soit permis de s'absenter, de dormir ou de se soustraire aux nécessités du service.	**Art. 22** – Overeenkomstig artikel 38 quater, § 4, alinea 1 van de wet van 16 maart 1971 op de arbeid en zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van toepassing op de waardevervoerders en op de mobiele agenten, hebben de werknemers zoals bedoeld in artikel 1 recht op 15 minuten pauze na 6 uren van prestatie. Deze 15 minuten maken integraal deel uit van de duur van de prestaties en worden vergoed als arbeidstijd. De pauze in de zin van deze bepaling kan door de werkman worden gebruikt voor zijn persoonlijke bezigheden, zonder dat het hem is toegelaten afwezig te zijn, te slapen, of zich te onttrekken aan de taken van de dienst.
Art. 23 - Le chômage économique ne peut pas être utilisé comme outil de planification. De même les plannings blancs sont proscrits.	**Art. 23** – Economische werkloosheid kan niet worden gehanteerd als een planningsinstrument. Nulplanningen zijn verboden.
Art. 24 - Le sursalaire dont il est question dans les articles ci-dessus est calculé sur base d'un salaire horaire moyen obtenu en divisant la rémunération (y compris les primes) des 3 mois calendrier précédant le mois pendant lequel un sursalaire est dû par le nombre d'heures prestées.	**Art. 24** – Het overloon waarvan spraken in bovenstaande artikelen wordt berekend op basis van een gemiddeld uurloon dat wordt bekomen door de verloning (met inbegrip van de premies) tijdens de 3 kalendermaanden voorafgaand aan de maand waarop de verloning moet gebeuren te delen door het aantal gepresteerde uren.
Pour la rémunération, sont prises en compte : les prestations normales, les heures non-productives, la formation, les heures syndicales internes, les heures syndicales externes, les heures de récupération, les différentes primes (samedi, dimanche, jours fériés, nuit, arme, chien,...) soumises à l'ONSS.	Voor de verloning worden in rekening gebracht : de normale prestaties, de niet-productieve uren, de opleiding, de interne syndicale uren, de externe syndicale uren, de inhaaluren, de verschillende premies (zaterdag, zondag, feestdag, nacht, wapen, hond, ...) onderworpen aan de RSZ.
Par nombre d'heures prestées, on entend : les heures normales, les heures non-productives, la formation, les heures syndicales internes et les heures syndicales externes.	Onder aantal gepresteerde uren wordt verstaan : de normale uren, de niet-productieve uren, de opleiding, de interne syndicale uren en de externe syndicale uren.
Art. 25 - § 1er. Si certaines des dispositions, reprises dans la présente convention collective de travail, sont déjà appliquées aux travailleurs, entièrement ou partiellement, par certains employeurs, il est convenu entre les parties signataires que ces derniers doivent octroyer uniquement la différence éventuelle entre ce qu'ils accordaient déjà et ce qui est prévu par la présente convention. Tous les avantages supérieurs déjà octroyés restent acquis.	**Art. 25** - § 1. Indien sommige van de voordelen, opgenomen in deze collectieve arbeidsovereenkomst, reeds geheel of gedeeltelijk door bepaalde werkgevers worden toegepast op werknemers, wordt tussen de ondertekenende partijen overeengekomen dat deze werkgevers enkel het eventuele verschil tussen wat reeds werd toegekend en wat is bepaald in de huidige overeenkomst, moeten betalen. Alle hogere voordelen die reeds worden toegekend blijven verkregen.

§ 2. Toutes les dispositions des conventions existantes, qui ne sont pas modifiées par la présente convention, restent d'application, plus particulièrement les dispositions concernant le transport des valeurs.	§ 2. Alle bepalingen van de bestaande overeenkomsten die niet door deze conventie worden gewijzigd blijven van toepassing, meer in het bijzonder de bepalingen inzake waardentransport.
§ 3. Toutes les conventions plus favorables pour autant qu'elles ne soient pas en contradiction avec les dispositions générales des conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance, restent d'application.	§ 3. Alle voordeliger overeenkomsten en voor zover ze niet strijdig zijn met de algemene bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten blijven behouden.
Chapitre VII : Dispositions finales	**Hoofdstuk VII : Slotbepalingen**
Art. 26 - § 1er. En cas de différend, les parties s'engagent à faire d'abord appel à l'intervention du président de la commission paritaire qui peut réunir le bureau de conciliation afin de proposer une solution aux parties concernées.	**Art. 26** - § 1. In geval van betwisting zijn partijen akkoord om uitsluitend een beroep te doen op de Voorzitter van het Paritair Comité die een verzoeningsbureau kan samenstellen en een oplossing kan voorstellen aan betrokken partijen.
§ 2. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2014 et est conclue pour une durée indéterminée.	§ 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2014 en is gesloten voor onbepaalde duur.
§ 4. Elle pourra être dénoncée par l'une des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.	§ 4. Zij kan worden opgezegd door een van de ondertekenende partijen, met een opzeggingstermijn van drie maanden, bij aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten.

Annexe	Bijlage
C : Heures contractuelles :	C : Contractuele uren :
Minimum nombre d'heures à payer par mois.	Minimum aantal te betalen uren per maand.
P : Temps de travail (Art. 4 §1er)	P : Arbeidstijd (Art. 4 §1)
ainsi que les heures de training, heures non productives (entre autres : entretien, administration, heures ajoutées pour arriver au minimum de 3 heures par prestation, examen médical) durant le mois concerné.	alsook Trainingsuren, niet productieve uren (o.a. onderhoud, administratie, bijgepaste uren om tot het minimum van 3 uren per prestatie te komen, medisch onderzoek) tijdens de betrokken maand.
TD : temps de disponibilité (Art. 4 §2)	BP : Beschikbaarheidstijd (Art 4 §2)
DP : Temps de service (=P+BP)	DP :Diensttijd (=P+BP)
SI : Heures syndicales internes :	IS : Interne syndicale uren :
CE, CPPT, DS, missions internes dans l'entreprise.	OR, CPBW, SD, interne opdrachten binnen de onderneming.
R : Heures récupérées :	R : Genomen recuperatie :
Nombre d'heures de récupération prises durant le mois concerné.	Aantal uren recuperatie genomen tijdens de betrokken maand.
SE : Heures syndicales externes :	ES : Externe syndicale uren :
Réunions et formation syndicales externes.	Externe syndicale vergaderingen en opleiding.
AP1 : Absence payée à 100% :	BA1 : Betaalde afwezigheid tot 100 pct. :
Heures sans présence mais payées à 100% : maladie (7 jours), accident de travail (7 jours), petit chômage, congé d'ancienneté, congé éducatif.	Uren niet aanwezig maar wel betaald aan 100 % : ziekte (eerste 7 dagen), arbeidsongeval (eerste 7 dagen), klein verlet, anciënniteitsverlof, educatief verlof.
RAP : Reste absence payée :	RBA : Rest betaalde afwezigheid :
Heures payées sans présence : maladie et accident de travail (plus de 7 jours).	Uren niet aanwezig maar wel betaald : ziekte en arbeidsongeval (meer dan 7 dagen)
AN : Absence non payée :	NA : Niet betaalde afwezigheid :
Heures d'absence non payées : maladie et accident de travail (plus de 30 jours), absence autorisée, absence injustifiée, mise à pied, congé sans solde, congé payé, chômage économique.	Uren niet aanwezig en niet betaald : ziekte en arbeidsongeval (meer dan 30 dagen), toegestane afwezigheid, ongewettigde afwezigheden, schorsing, onbetaald verlof, betaald verlof, economische werkloosheid.
Référence 1 : Pour déterminer les heures contractuelles : P + TD + SI + R + SE + AP1 + RAP + AN	Referentie 1 : Voor het bepalen van de contractuele uren : P + BP +IS + R + ES + BA1 + RBA + NA
Référence 2 : Pour déterminer les heures de récu-	Referentie 2 : Voor het bepalen van de uren die ge-

pération (au-dessus de 180 heures) : P + BP + SI + R + SE + AP1	recupereerd moeten worden (boven 180 uren) : P +BP + IS + R + ES + BA1
Référence 3 : Pour déterminer les heures supplémentaires : P	Referentie 3 : Voor het bepalen van de overuren : P
Principe général : Le nombre d'heures à payer est limité à un maximum de 180 heures.	Algemeen principe : Het aantal te betalen uren mag maximaal 180 uren bedragen.

CAO Minimale maandelijkse arbeidsduur 2018 en 2019

- Ingangsdatum: 01-01-2018
- CAO van bepaalde duur 2 jaar

INHOUD

Art.3

- Stelsel van 6 dagen/week
- Stelsel van 5 dagen/week

CCT Durée mensuelle minimale de travail pour 2018 et 2019

- Date d'entrée en vigueur: 01-01-2018
- CCT à durée déterminée 2 ans

CONTENU

Art. 3

- Régime 6 jours/semaine
- Régime 5jours/semaine

Neerlegging-Dépôt: 23/11/2017
Regist.-Enregistr.: 15/12/2017
N°: 143342/CO/317

Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance	Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten
Convention collective de travail du 16 novembre 2017	*Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 november 2017*
DUREE MENSUELLE MINIMALE DE TRAVAIL POUR 2018 ET 2019	**MINIMUM MAANDELIJKSE ARBEIDSDUUR 2018 EN 2019**
Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.	**Artikel 1** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten.
Par travailleurs, on entend aussi bien l'ouvrier ou l'employé opérationnel masculin ou féminin.	Onder werknemer wordt verstaan zowel de mannelijke als de vrouwelijke arbeider of operationele bediende.
Art. 2 – La durée mensuelle minimale de travail est fixée conformément à l'article 3 §1er de la convention collective de travail du 15 mars 2012 relative à la durée et humanisation du travail (A.R. 23 avril 2013 – M.B. 25 juin 2013), conclue au sein de la commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance, modifiée par la convention collective de travail du 10 septembre 2015	**Art. 2** – De minimale maandelijkse arbeidsduur is vastgelegd in overeenstemming met artikel 3 §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 maart 2012 betreffende de arbeidsduur en humanisering van de arbeid (KB 23 april 2013 – MB 25 juni 2013) gesloten in het paritair comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 september 2015.
Art. 3 - Pour 2018, cela équivaut à :	**Art. 3** - Voor 2018 is dit gelijk aan :

Régime 6 jours/semaine – Stelsel van 6 dagen/week

	Nombre de jours Aantal dagen	Nombre d'heures Aantal uren
janvier/januari	26	160h/u25
février/februari	24	148h/u05
mars/maart	27	166h/u36
avril/april	24	148h/u05
mai/mei	24	148h/u05
juin/juni	26	160h/u25
juillet/juli	25	154h/u15
août/augustus	26	160h/u25
septembre/september	25	154h/u15
octobre/oktober	27	166h/u36
novembre/november	24	148h/u05
décembre/december	25	154h/u15

A l'occasion des jours de fête communautaire, le nombre de jours et d'heures est fixé comme suit :	Ter gelegenheid van de feestdagen van de gemeenschappen is het aantal dagen en uren vastgesteld

	als volgt :
Communauté flamande en juillet : 24 jours – 148h05	Vlaamse Gemeenschap in juli : 24 dagen – 148u05
Communauté française en septembre : 24 jours – 148h05	Franstalige Gemeenschap in september : 24 dagen – 148u05
Communauté germanophone en novembre : 23 jours – 141h55	Duitstalige gemeenschap in november : 23 dagen – 141u55

Régime 5 jours/semaine – Stelsel van 5 dagen/week

	Nombre de jours Aantal dagen	Nombre d'heures Aantal uren
janvier/januari	22	162h/u48
février/februari	20	148h/u00
mars/maart	22	162h/u48
avril/april	20	148h/u00
mai/mei	20	148h/u00
juin/juni	21	155h/u24
juillet/juli	21	155h/u24
août/augustus	22	162h/u48
septembre/september	20	148h/u00
octobre/oktober	23	170h/u12
novembre/november	20	148h/u00
décembre/december	20	148h/u00

A l'occasion des jours de fête communautaire, le nombre de jours et d'heures est fixé comme suit :	Ter gelegenheid van de feestdagen van de gemeenschappen is het aantal dagen en uren vastgesteld als volgt :
Communauté flamande en juillet : 20 jours – 148h00	Vlaamse Gemeenschap in juli : 20 dagen – 148u00
Communauté française en septembre : 19 jours – 140h36	Franstalige Gemeenschap in september : 19 dagen – 140u360
Communauté germanophone en novembre : 19 jours – 140h36	Duitstalige Gemeenschap in november : 19 dagen – 140u36
Art. 4 - Pour 2019, cela équivaut à :	**Art. 4** -. Voor 2019 is dit gelijk aan :

Régime 6 jours/semaine – Stelsel van 6 dagen/week		
	Nombre de jours Aantal dagen	Nombre d'heures Aantal uren
janvier/januari	26	160h/u25
février/februari	24	148h/u05
mars/maart	26	160h/u25
avril/april	25	154h/u15
mai/mei	25	154h/u15
juin/juni	24	148h/u05
juillet/juli	26	160h/u25
août/augustus	26	160h/u25
septembre/september	25	154h/u15
octobre/oktober	27	166h/u36
novembre/november	24	148h/u05
décembre/december	25	154h/u15

A l'occasion des jours de fête communautaire, le nombre de jours et d'heures est fixé comme suit :	Ter gelegenheid van de feestdagen van de gemeenschappen is het aantal dagen en uren vastgesteld als volgt :
Communauté flamande en juillet : 25 jours – 154h15	Vlaamse Gemeenschap in juli : 25 dagen – 154u15
Communauté française en septembre : 24 jours – 148h05	Franstalige Gemeenschap in september : 24 dagen – 148u05
Communauté germanophone en novembre : 23 jours – 141h55	Duitstalige Gemeenschap in november : 23 dagen – 141u55

Régime 5 jours/semaine – Stelsel 5 dagen/week		
	Nombre de jours Aantal dagen	Nombre d'heures Aantal uren
janvier/januari	22	162h/u48
février/februari	20	148h/u00
mars/maart	21	155h/u24
avril/april	21	155h/u24
mai/mei	21	155h/u24
juin/juni	19	140h/u36
juillet/juli	22	162h/u48
août/augustus	21	155h/u24
septembre/september	21	155h/u24
octobre/oktober	23	170h/u12
novembre/november	19	140h/u36
décembre/december	21	155h/u24

A l'occasion des jours de fête communautaire, le nombre de jours et d'heures est fixé comme suit :	Ter gelegenheid van de feestdagen van de gemeenschappen is het aantal dagen en uren vastgesteld als volgt :
Communauté flamande en juillet :	Vlaamse Gemeenschap in juli :

21 jours – 155h24	21 dagen – 155u24
Communauté française en septembre : 20 jours – 148h00	Franstalige Gemeenschap in september : 20 dagen – 148u00
Communauté germanophone en novembre : 18 jours – 133h12	Duitstalige Gemeenschap in november : 18 dagen – 133u12
Art. 5 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2018 et est conclue pour une durée de deux ans.	**Art. 5** – Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2018 en is gesloten voor een duur van 2 jaar.

CAO FLEXIBELE POOL

- Ingangsdatum: 01-01-2016
- CAO van onbepaalde duur

INHOUD

HOOFDSTUK II: DEFINITIES

- Flexibele pool (Art. 2)

HOOFDSTUK III: ALGEMENE PRINCIPES (Art. 3)

- Geen afbreuk aan cao lonen, premies, vergoedingen en index + stand-by interventie na alarm
- Bedrijfs CAO's
- Toetreding vrijwillig

HOOFDSTUK IV: MODALITEITEN

- Aanvulling op ondernemingsvlak (Art. 4)
- Bedrijfscao's vullen aan met (Art. 5):
    - Oprichting flexibele pool
    - Modaliteiten procedure inschrijving
  - Recht op minimum 5 vrije dagen (van 24 uur)
- Artikel 6
  - Negatieve uren
  - Economische werkloosheid
  - Deeltijds systeem
  - Verplaatsingstijd
- Planning (Art. 7)

HOOFDSTUK V: FINANCIËLE VOORWAARDEN

- 0,45€ bruto per uur extra + indexering (Art. 8)
- Communicatiemiddel (Art. 9)
- Transportkosten 0,25€/km

CCT POOL FLEXIBLE

- Date d'entrée en vigueur: 01-01-2016
- CCT à durée indéterminée

CONTENU

CHAPITRE II: DÉFINITIONS

- Pool flexible (Art. 2)

CHAPITRE III: PRINCIPES GÉNÉRAUX (Art. 3)

- Ne déroge pas aux CCT salaires, primes et indemnités et indexation + interventions après alarme
- CCT d'entreprise
- Sur base volontaire

CHAPITRE IV: MODALITÉS

- Complétée par CCT au niveau de l'entreprise (Art. 4)
- CCT d'entreprise contiendra (Art. 5):
    - Constitution pool flexible
    - Modalités procédure inscription
  - Droit à un minimum de cinq jours libres par mois (24h)
- Article 6
  - heures négatives
  - chômage économique
  - temps partiel
  - temps de déplacement
- Planning (Art. 7)

CHAPITRE V: CONDITIONS FINANCIÈRES

- Majorée 0,45€ brut par heure + indexation (Art. 8)
- Moyen de communication (Art. 9)
- Frais de transport 0,25€/km

Neerlegging-Dépôt: 08/10/2015
Regist.-Enregistr.: 18/11/2015
N°: 130084/CO/317

Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance	Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten
POOL FLEXIBLE 10 09 2015.	**FLEXIBELE POOL** 10.09.2015
Chapitre I : Champ d'application	**Hoofdstuk I : Toepassingsgebied**
Article 1 - § 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.	**Artikel 1** - § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten.
Par travailleurs, il faut entendre à la fois les ouvriers et employés opérationnels, de sexe masculin ou féminin, à l'exception des transporteurs de fonds.	Onder werknemers verstaan we zowel de mannelijke als vrouwelijke arbeiders als operationeel bediende, met uitzondering van de waardevervoerders.
Chapitre II : Définitions	**Hoofdstuk II : Definities**
Art. 2 - § 1. Par « pool flexible », on entend une équipe permanente de travailleurs volontaires qui doivent répondre à une demande aiguë de l'employeur, en vue de l'exécution de prestations.	**Art. 2** - § 1. Onder « flexibele pool » verstaan we een vaste ploeg van vrijwillige werknemers die op een acute vraag van de werkgever dienen te antwoorden, met het oog op het uitvoeren van een prestatie.
§ 2. Le pool flexible est adopté pour pouvoir faire face à des absences imprévues et à une augmentation éventuelle du volume de travail qui était difficile à prévoir.	§ 2. De flexibele pool wordt aanvaard om het hoofd te kunnen bieden aan onvoorziene afwezigheden en een eventuele verhoging van het werkvolume die moeilijk te voorzien was.
Chapitre III : Principes généraux	**Hoofdstuk III : Algemene principes**
Art. 3 - § 1. Cette convention ne déroge pas à l'article 4, paragraphe 4 de la CCT du 25 février 2014 relative aux salaires, primes et indemnités et à l'indexation et aux dispositions relatives au stand-by pour les interventions après alarme (enregistrée sous le n°121179/CO/317).	**Art. 3** - § 1. Deze overeenkomst doet geen afbreuk aan artikel 4, paragraaf 4 van de cao van 25 februari 2014 betreffende de lonen, premies, vergoedingen en de index en de bepalingen met betrekking tot de stand-by voor interventies na alarm (geregistreerd onder het nr. 121179/CO/317).
§ 2. Les CCT d'entreprise existantes en cette matière restent d'application, dans la mesure où elles sont signées par les permanents régionaux concernés.	§ 2. De bestaande bedrijfs CAO 's met betrekking tot dit onderwerp blijven van toepassing, voor zover ze ondertekend zijn door de betrokken regionale secretarissen.
§ 3. En vertu de la présente convention, aucun autre accord sectoriel ou d'entreprise ne peut instaurer un nouveau système de flexibilité autre que celui autorisé par la présente convention.	§ 3. Krachtens deze overeenkomst kan geen enkel andere sectorieel of geen enkel ander bedrijfsakkoord een nieuw systeem van flexibiliteit instellen, anders dan deze toegelaten door deze overeenkomst.

§ 4. La participation du travailleur au pool flexible intervient sur une base volontaire.	§ 4. De toetreding van de werknemer tot de flexibele pool gebeurt op vrijwillige basis.
Chapitre IV : Modalités	**Hoofdstuk IV : Modaliteiten**
Art. 4 - La présente convention est une CCT-cadre au niveau sectoriel qui arrête les conditions et critères minimaux. Celle-ci doit être complétée par une CCT au niveau de l'entreprise.	**Art 4.** - Onderhavige overeenkomst is een kader CAO op het niveau van de sector die de voorwaarden en minimumcriteria vastlegt. Deze dient aangevuld te worden met een CAO op ondernemingsvlak.
Art. 5 - § 1. Une convention collective d'entreprise conclue sur la base de la présente CCT contiendra les dispositions suivantes :	**Art. 5** - § 1. Een bedrijfs CAO gesloten op basis van deze CAO zal volgende bepalingen bevatten :
- La constitution d'un ou plusieurs pools flexibles ; un pool flexible peut être constitué par zone géographique, par activité, par section ou par unité répondant à une autre définition. L'employeur détermine le nombre de travailleurs nécessaire pour le fonctionnement du pool flexible.	- De oprichting van één of meerdere flexibele pools; een flexibele pool kan worden opgericht per geografische zone, per activiteit of per onderdeel of per anders gedefinieerde eenheid. De werkgever bepaalt het aantal werknemers noodzakelijk voor de werking van de flexibele pool.
- Les modalités de la procédure relative à l'inscription (et à la désinscription) du pool flexible contiennent au moins les dispositions suivantes :	- De modaliteiten van de procedure m.b.t. inschrijving (en de uitschrijving) van de flexibele pool bevatten minstens volgende bepalingen:
· Le travailleur doit adresser à l'employeur sa demande écrite pour être repris en tant que volontaire dans le pool flexible;	· De werknemer moet zijn vraag, tot opname als vrijwilliger in de flexibele pool, schriftelijk richten tot de werkgever;
· L'employeur doit répondre par écrit au travailleur;	· De werkgever moet schriftelijk antwoorden aan de werknemer;
· Le travailleur qui souhaite se désinscrire du pool flexible en informe par écrit son employeur;	· De werknemer die zich wenst uit te schrijven uit de flexibele pool verwittigd zijn werkgever hier schriftelijk van;
· L'employeur qui souhaite désinscrire un travailleur du pool flexible en informe le travailleur par écrit;	· De werkgever die een werknemer wenst uit te schrijven uit de flexibele pool brengt de werknemer hiervan schriftelijk op de hoogte;
· Un délai est prévu pour le travailleur/l'employeur dans tous les cas suivants :	· Er is een uitstel voorzien voor de werknemer/werkgever in alle gevallen hieronder :
▪ toute notification écrite doit être faite avant le 15 de chaque mois. Le délai de préavis prend cours le 1er jour du mois suivant et se poursuit jusqu'au dernier jour du mois suivant. La décision communiquée est d'application à partir du premier jour du deuxième mois suivant.	▪ elke schriftelijk verwittiging dient te gebeuren voor de 15 de van elke maand. De opzegtermijn start de 1ste dag van de maand die erop volgt en loopt tot de laatste dag van de maand die erop volgt. De meegedeelde beslissing is van toepassing vanaf de eerste dag van de tweede maand daarop volgend.
▪ Le congé prend cours le premier du mois	▪ Opzeg gaat in eerste van de maand met

moyennant un délai de préavis de 2 mois et doit être notifié par écrit à la fois par l'employeur et par le travailleur. Le travailleur peut s'inscrire au maximum deux (2) fois dans le pool flexible.	een opzegtermijn van 2 maanden en dient schriftelijk betekend te worden langs zowel werkgever als werknemer-kant. Er wordt aanvaard dat maximaal twee (2) keer kan ingetekend worden door de WN in de flexibele pool.
§ 2. Chaque travailleur inscrit dans un pool flexible a droit à un minimum de cinq jours libres par mois.	§ 2. Elke werknemer ingeschreven in een flexibele pool heeft recht op een minimum van 5 vrije dagen per maand.
§ 3. Un jour libre compte 24 heures.	§ 3. Een vrije dag omvat 24 uren.
Art. 6 - § 1. Le planning des travailleurs qui appartiennent au pool flexible ne peut générer d'heures négatives.	**Art. 6** - § 1. De planning van de werknemers die behoren tot de flexibele pool mogen geen negatieve uren genereren .
§ 2. Le travailleur inscrit dans le pool flexible ne peut être mis en chômage économique.	§ 2. De werknemer ingeschreven in de flexibele pool mag niet in economische werkloosheid worden gezet.
§ 3. Le travailleur peut se trouver simultanément dans un système à temps partiel de pool flexible et dans un système à temps partiel en dehors du pool flexible. Dans ce cas, les dispositions des §1 et §2 du présent article sont d'application au nombre total d'heures de travail du travailleur.	§ 3. De werknemer kan zich tegelijkertijd bevinden in een deeltijds systeem van flexibele pool en in een deeltijd systeem buiten de flexibele pool. In dat geval zijn de bepalingen van §1 en §2 van onderhavig artikel van toepassing op het totaal aantal werkuren van de werknemer.
§ 4. Le temps de déplacement pour exécuter les prestations dans le cadre du pool flexible n'est pas considéré comme du temps de travail presté, sauf en cas d'application des dispositions relatives aux missions successives telles qu'elles sont prévues dans la convention collective de travail du 11 octobre 2011 relative aux frais de déplacement (106646/CO/317 - A.R. 17 juin 2013 – M.B. 4 septembre 2013).	§ 4. De verplaatsingstijd om prestaties in het kader van de flexibele pool uit te voeren wordt niet beschouwd als gepresteerde arbeidstijd , behalve in het geval van toepassing van de bepalingen op het vlak van opeenvolgende opdrachten zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 oktober 2011 met betrekking tot de vervoerskosten (106646/CO/317 - K.B. 17 juni 2013 – B.S. 4 september 2013).
Art. 7 - Les travailleurs reçoivent un planning qui contient les jours où ils ne peuvent être appelés. Ce planning respecte les dispositions exposées dans les conventions collectives de travail correspondantes.	**Art. 7** - De werknemers ontvangen een planning die de dagen waarop ze niet mogen worden opgeroepen bevat. Deze planning respecteert de bepalingen zoals uiteengezet in de desbetreffende collectieve arbeidsovereenkomsten.
Chapitre V : Conditions financières	**Hoofdstuk V : Financiële voorwaarden**
Art. 8 - En cas de prestations effectives, la rémunération horaire due sera majorée de 0,45 EUR brut par heure effectivement prestée ; ce montant est indexé au même moment que les rémunérations.	**Art. 8** - In het geval van een effectieve prestatie zal het verschuldigde uurloon verhoogd worden met 0,45 EUR bruto per uur effectief gepresteerd; dit bedrag wordt geïndexeerd op hetzelfde moment als de lonen.

Art 9 - Un moyen de communication sera mis à la disposition du travailleur. D'autres modalités peuvent être convenues au niveau de l'entreprise.	**Art. 9** - Een communicatiemiddel zal ter beschikking gesteld worden van de werknemer. Andere modaliteiten kunnen op ondernemingsvlak worden afgesproken.
Art. 10 - En cas de prestation effective, les frais de transport sont indemnisés à concurrence de 0,25 EUR par km.	**Art. 10** – Ingeval van effectieve prestatie, worden de transportkosten vergoed met 0,25 EUR per km.
Chapitre VI : Dispositions générales	**Hoofdstuk VI : Algemene bepalingen**
Art. 11 - § 1. Toutes les dispositions des conventions existantes, qui ne sont pas modifiées par la présente convention, restent d'application.	**Art. 11** - § 1. Alle bepalingen van de bestaande overeenkomsten die niet door deze conventie worden gewijzigd blijven van toepassing.
§ 2. Toutes les conventions plus favorables, pour autant qu'elles ne soient pas en contradiction avec les dispositions générales des conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance, restent d'application.	§ 2. Alle voordeliger overeenkomsten, voor zover ze niet strijdig zijn met de algemene bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten blijven behouden.
Chapitre VII : Dispositions finales	**Hoofdstuk VII : Slotbepalingen**
Art. 12 - § 1er. En cas de contestation, les parties s'engagent à faire appel exclusivement à l'intervention du président de la commission paritaire qui peut réunir un bureau de conciliation.	**Art. 12** - § 1. In geval van betwisting zijn partijen akkoord om uitsluitend een beroep te doen op de Voorzitter van het Paritair Comité die een verzoeningsbureau kan samenstellen.
§ 2. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2016 et est conclue pour une durée indéterminée.	§ 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2016 en is gesloten voor onbepaalde duur.
§ 3. Elle pourra être dénoncée par l'une des parties signataires, moyennant un délai de préavis de trois mois, adressé par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.	§ 3. Zij kan worden opgezegd door een van de ondertekenende partijen, met een opzeggingstermijn van drie maanden, bij aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten.

22/09/2015

CAO OPROEP BUITEN PLANNING EN PLANNINGSREGELS

- Ingangsdatum: 01-01-2016
- CAO van onbepaalde duur

INHOUD

HOOFDSTUK II: DEFINITIES (Art. 2)

- Systeem van oproep buiten de planning
- Initiële planning

HOOFDSTUK III: REGELS

- Oproep binnen de 48 uren (Art. 3)
- Oproep buiten de 48 uren (Art. 4)
- Oproep buiten planning, prestatie na meer dan 48 uur (Art. 5)

HOOFDSTUK IV: FINANCIËLE VOORWAARDEN

- Oproeppremie (Art. 6-7)

CCT RAPPEL HORS PLANNING ET RÈGLES DE PLANNING

- Date d'entrée en vigueur: 01-01-2016
- CCT à durée indéterminée

CONTENU

CHAPITRE II: DÉFINITIONS (Art. 2)

- Système de rappels en dehors du planning
- Planning initial

CHAPITRE III: RÈGLES

- Rappel endéans les 48h (Art. 3)
- Rappel au-delà des 48h (Art. 4)
- Rappel en dehors du planning, prestations après plus de 48h (Art. 5)

CHAPITRE IV: CONDITIONS FINANCIÈRES

- Prime de rappel (Art. 6-7)

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale

DIRECTION GÉNÉRALE RELATIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL
Direction du Greffe

Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

ALGEMENE DIRECTIE COLLECTIEVE ARBEIDSBETREKKINGEN
Directie van de Griffie

ERRATUM

Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance

CCT n° 130085/CO/317
du 10/09/2015

Correction du texte français :

- A l'article 4 « § 1. » doit être effacé.

Correction du texte français :

- L'article 6 doit être corrigé comme suit : « La prime de rappel est attribuée uniquement sur base d'un appel de l'employeur pour les prestations endéans les 48 heures après l'appel. Des modifications mutuelles entre ~~employées~~ **travailleurs** ne relèvent pas du champ d'application de cette cct. ».

Correction du texte néerlandais :

- L'article 9, § 3 doit être corrigé comme suit : « Zij kan worden opgezegd door een van de ondertekenende partijen, met een opzeggingstermijn van drie maanden, bij **een ter post** aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten. ».

Décision du

ERRATUM

Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten

CAO nr. 130085/CO/317
van 10/09/2015

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- In artikel 4 moet « § 1. » geschrapt worden.

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Artikel 6 moet als volgt verbeterd worden : « La prime de rappel est attribuée uniquement sur base d'un appel de l'employeur pour les prestations endéans les 48 heures après l'appel. Des modifications mutuelles entre ~~employées~~ **travailleurs** ne relèvent pas du champ d'application de cette cct. ».

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- Artikel 9, § 3 moet als volgt verbeterd worden : « Zij kan worden opgezegd door een van de ondertekenende partijen, met een opzeggingstermijn van drie maanden, bij **een ter post** aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten. ».

Beslissing van

17 -03- 2016

Neerlegging-Dépôt: 08/10/2015
Regist.-Enregistr.: 18/11/2015
N°: 130085/CO/317

Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance	Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten
RAPPEL HORS PLANNING ET RÈGLES DE PLANNING 10.09.2015	**OPROEP BUITEN PLANNING EN PLANNINGSREGELS** 10.09.2015
Chapitre I : Champ d'application	**Hoofdstuk I : Toepassingsgebied**
Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.	**Artikel 1** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten.
Par travailleurs, il faut entendre à la fois les ouvriers et employés opérationnels, de sexe masculin ou féminin, à l'exception des transporteurs de fonds.	Onder werknemers verstaan we zowel de mannelijke als vrouwelijke arbeiders als operationeel bediende, met uitzondering van de waardevervoerders.
Chapitre II : Définitions	**Hoofdstuk II : Definities**
Art. 2 - § 1. Par "système de rappels en dehors du planning", il faut entendre la possibilité pour l'employeur de faire appel à un travailleur dans les 48 heures pour l'exécution de prestations en dehors du planning initial. Le principe de base communément admis veut que l'employeur puisse établir le premier planning jusqu'à 175 heures.	**Art. 2** - § 1. Onder "systeem van oproepen buiten de planning" dient men te verstaan, de mogelijkheid voor de werkgever om binnen de 48u een beroep te kunnen doen op een werknemer voor het uitvoeren van een prestatie buiten de initiële planning om. Er wordt het basisprincipe aanvaard dat de werkgever de eerste planning kan opmaken tot 175uur.
§ 2. Par "planning initial", il faut entendre : entre le 22 et le 25 du mois, les employeurs remettent aux travailleurs un planning pour les contrats commerciaux fixes.	§ 2. Onder "initiële planning" dient men te verstaan: tussen de 22ste en de 25ste van de maand maken de werkgevers aan de werknemers een planning over voor de vaste commerciële contracten.
Chapitre III : Règles	**Hoofdstuk III : Regels**
Art. 3 – Rappel endéans les 48h L'appel en dehors du planning pour exécuter des prestations dans les 48 heures se fait sur une base volontaire et peut être refusé par le travailleur, que son planning soit complet ou non à ce moment.	**Art. 3** – Oproep binnen de 48 uren De oproep buiten de planning voor een prestatie uit te voeren binnen de 48 uren gebeurt op vrijwillige basis en kan worden geweigerd door de werknemer of zijn planning nu volledig is of niet.
Art. 4 – Rappel au-delà des 48h ~~§ 1.~~ Si, après publication du planning initial, l'employeur veut imposer au travailleur des prestations supplémentaires au-delà de 48 heures, quatre scénarios de rappel sont possibles :	**Art. 4** – Oproep buiten de 48 uren ~~§ 1.~~ Als de werkgever na uitgifte initiële planning de werknemer extra prestaties wil opleggen na 48 uren zijn vier oproepscenario's mogelijk:
1. planning incomplet avec heures négatives : l'employeur peut programmer le travailleur jusqu'à 175 heures	1. onvolledige planning met negatieve uren : werkgever kan de werknemer plannen tot 175 uur

2. planning incomplet sans heures négatives : l'employeur peut imposer au travailleur un planning jusqu'aux heures contractuelles	2. onvolledige planning zonder negatieve uren : werkgever kan de werknemer een planning opleggen tot aan de contractuele uren
3. planning complet avec heures négatives : l'employeur peut programmer le travailleur jusqu'à 175 heures	3. volledige planning met negatieve uren : werkgever kan de werknemer plannen tot 175 uur
4. planning complet sans heures négatives : volontariat	4. volledige planning zonder negatieve uren : vrijwilligheid
Par heures négatives, il faut entendre les soldes négatifs possibles du ou des derniers mois.	Met negatieve uren wordt bedoeld de mogelijke negatieve saldo's van de voorbije maand(en).
Art. 5 - En cas de rappel en dehors du planning pour exécuter les prestations après plus de 48 heures :	**Art. 5** - De oproep buiten de planning voor prestatie uit te voeren na meer dan 48 uren ;
1. le travailleur qui dispose d'un planning complet sur la base de ses heures contractuelles peut refuser les prestations supplémentaires	1. de werknemer die over een volledige planning, op basis van zijn contractuele uren, beschikt mag de bijkomende prestatie weigeren
2. le travailleur qui, sur la base de ses heures contractuelles, dispose d'un planning incomplet, est tenu de répondre au rappel.	2. de werknemer die, op basis van zijn contractuele uren, over een onvolledige planning beschikt is verplicht om de oproep te beantwoorden.
Chapitre IV : Conditions financières	**Hoofdstuk IV : Financiële voorwaarden**
Art. 6 - La prime de rappel est attribuée uniquement sur base d'un appel de l'employeur pour les prestations endéans les 48 heures après l'appel. Des modifications mutuelles entre ~~employées~~ travailleurs ne relèvent pas du champ d'application de cette CCT.	**Art. 6** - De oproeppremie wordt enkel toegekend op basis van een oproep door de werkgever voor de prestaties die vallen binnen 48 uur na de oproep. Onderlinge wijzigingen tussen werknemers vallen buiten deze cao.
Art. 7 - § 1. En cas de prestation effective dans les 48 heures après un rappel :	**Art. 7** - § 1. In het geval van effectieve prestatie binnen 48u na een oproep:
- une prime à concurrence de 0,45 EUR par heure de prestation effective est accordée. Ce montant est indexé au même titre que les rémunérations.	- wordt een premie ten belope van 0,45 EUR per uur effectieve prestatie toegekend . Dit bedrag wordt samen met de lonen geïndexeerd.
- les frais de déplacement sont indemnisés à concurrence de 0,25 EUR par kilomètre.	- worden de verplaatsingskosten vergoed ten belope van 0,25 EUR per kilometer.
§ 2. En cas de dépassement des 48 heures par une prestation entamée, la prime est d'application pour la prestation continue complète.	§ 2. Bij overschrijding van de 48u van een aangevangen prestatie blijft de premie van toepassing voor de volledige aaneengesloten prestatie.
Chapitre V : Généralités	**Hoofdstuk V : Algemeenheden**
Art. 8 - § 1. Toutes les dispositions des conventions existantes, qui ne sont pas modifiées par la présente convention, restent d'application.	**Art. 8** - § 1. Alle bepalingen van de bestaande overeenkomsten die niet door deze conventie worden gewijzigd blijven van toepassing.

§ 2. Toutes les conventions plus favorables, pour autant qu'elles ne soient pas en contradiction avec les dispositions générales des conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance, restent d'application.	§ 2. Alle voordeliger overeenkomsten, en voor zover ze niet strijdig zijn met de algemene bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten blijven behouden.
Chapitre VI : Dispositions finales	**Hoofdstuk VI : Slotbepalingen**
Art. 9 - § 1er. En cas de contestation, les parties s'engagent à faire appel exclusivement à l'intervention du président de la commission paritaire qui peut réunir un bureau de conciliation.	**Art. 9** - § 1. In geval van betwisting zijn partijen akkoord om uitsluitend een beroep te doen op de Voorzitter van het Paritair Comité die een verzoeningsbureau kan samenstellen.
§ 2. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2016 et est conclue pour une durée indéterminée.	§ 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2016 en is gesloten voor onbepaalde duur.
§ 3. Elle pourra être dénoncée par l'une des parties signataires, moyennant un délai de préavis de trois mois, adressé par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.	§ 3. Zij kan worden opgezegd door een van de ondertekenende partijen, met een opzeggingstermijn van drie maanden, bij aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten.

22/09/2015

een ter post

CAO ECONOMISCHE WERKLOOSHEID

- Ingangsdatum: 01-01-2016
- CAO van onbepaalde duur

INHOUD

HOOFDSTUK II: PRINCIPES

- Planning economische werkloosheidsdagen (Art. 2)
- Regels inzake oproepbaarheid (Art. 3)
- Geplande economische werkloosheid zaterdag/zondag (Art. 4)
- Vrijwillige oproep (Art. 5)
- Contractuele uren bereikt (Art. 6)
- Ziekte (Art. 7)

CCT CHÔMAGE ÉCONOMIQUE

- Date d'entrée en vigueur: 01-01-2016
- CCT à durée indéterminée

CONTENU

CHAPITRE II: PRINCIPES

- Planning jours de chômage économique (Art. 2)
- Règles en matière de rappel (Art. 3)
- Jours de chômage économique planifiés samedis/dimanches (Art. 4)
- Rappel sur base volontaire (Art. 5)
- Heures contractuelles sont atteintes (Art. 6)
- Maladie (Art. 7)

Neerlegging-Dépôt: 08/10/2015
Regist.-Enregistr.: 18/11/2015
N°: 130086/CO/317

Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance	Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten
CHÔMAGE ÉCONOMIQUE 10.09.2015	**ECONOMISCHE WERKLOOSHEID** 10.09.2015.
Chapitre I : Champ d'application	**Hoofdstuk I : Toepassingsgebied**
Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.	**Artikel 1** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten.
Par travailleur, on entend l'ouvrier, de sexe masculin ou féminin.	Onder werknemer wordt verstaan zowel de mannelijke als de vrouwelijke arbeider.
Chapitre II : Principes	**Hoofdstuk II : Principes**
Art. 2 - § 1. Les jours de chômage économique (CE) doivent être planifiés entre le 22 et le 25 du mois précédent.	**Art. 2** - § 1. Dagen economische werkloosheid (EW) moeten gepland worden tussen de 22ste en de 25ste van de maand voorafgaand.
§ 2. Le planning peut être modifié en cours de mois par des prestations supplémentaires qui réduisent le chômage économique.	§ 2. Planning kan gewijzigd worden in de loop van de maand door bijkomende prestaties waardoor economische werkloosheid vermindert.
§ 3. Les jours où il n'y a pas de CE prévu au planning, les règles en matière de rappel prévues à l'article 3 ne sont pas d'application.	§ 3. Voor dagen waarop geen EW gepland is, gelden de regels inzake oproepbaarheid zoals voorzien in artikel 3 niet.
§ 4. Un rappel pour une prestation de moins de 6,17 heures ne peut conduire à l'imputation d'heures négatives sur une base mensuelle, sur base d'un régime à temps plein.	§ 4. Ingeval van oproep voor een prestatie van minder dan 6,17 uur kan dit niet leiden tot het genereren van negatieve uren op maandbasis, op basis van een voltijdse regeling.
Art. 3 -Règles en matière de rappel :	**Art. 3** - Regels inzake oproepbaarheid:
- un travailleur en chômage économique est contactable entre 6h00 et 22h00 (et non contactable entre 22h00 et 6h00) et doit réagir dans les 2 heures à compter du rappel en vue de la confirmation de la prestation proposée.	- een werknemer in economische werkloosheid is contacteerbaar tussen 6u en 22u (niet contacteerbaar tussen 22u en 6u) en moet reageren binnen 2 uur vanaf de oproep ter bevestiging van de aangeboden prestatie.
- la prestation proposée doit intervenir au minimum 12 heures après le moment du rappel (période entre 22h et 6u comprise).	- de aangeboden prestatie moet minimaal 12uur na moment van oproep vallen (periode tussen 22u en 6u inbegrepen).
- le travailleur est tenu d'exécuter les prestations les jours de chômage économique prévus.	- de werknemer is verplicht de prestatie uit te voeren op de geplande economische werkloos-

	heidsdagen. -
- à défaut, son absence sera considérée comme une absence injustifiée.	- bij gebreke zal dit beschouwd worden als onwettige afwezigheid.
- les dispositions du présent article remplacent les dispositions de tous les accords antérieurs au niveau de l'entreprise.	- de bepalingen van huidig artikel vervangen de bepalingen van alle voorgaande afspraken op ondernemingsniveau.
Art. 4 - Les jours de chômage économique planifiés les samedis et dimanches ne peuvent être assimilés à un week-end libre.	**Art. 4** - Geplande economische werkloosheidsdagen op zaterdag en zondag kunnen niet gelijkgesteld worden met een vrij weekend.
Art. 5 - Les jours où un agent n'est pas programmé en chômage économique, il peut être rappelé sur base volontaire.	**Art. 5** - Op dagen dat een agent niet gepland is in economische werkloosheid kan hij op vrijwillige basis worden opgeroepen.
Art. 6 - Si les heures contractuelles sont atteintes au cours du mois (avec prestations), l'agent peut refuser des prestations supplémentaires lors de jours de chômage économique planifiés (sauf s'il a encore des heures négatives).	**Art. 6** – Indien de contractuele uren in de loop van de maand worden bereikt (met prestaties), kan de agent bijkomende prestaties op geplande economische werkloosheidsdagen weigeren (met uitzondering als hij nog negatieve uren heeft).
Art. 7 - Une maladie survenant en dehors des jours de chômage économique planifié est à charge de l'employeur. Une maladie ne peut donner lieu à une augmentation du nombre d'heures de chômage économique à la fin du mois pour ainsi atteindre les heures contractuelles. Cela implique que, si la maladie donne lieu à des heures négatives, il appartient à l'employeur de combler la différence jusqu'aux heures contractuelles.	**Art. 7** - Ziekte buiten geplande economische werkloosheidsdagen valt ten laste vallen van de werkgever. Ziekte kan geen aanleiding geven tot een verhoging van het aantal uren economische werkloosheid op het einde van de maand om alzo de contractuele uren te bereiken. Dit impliceert dat als ziekte aanleiding zou geven tot negatieve uren, het aan de werkgever is om op te vullen tot de contractuele uren .
Chapitre III : Généralités	**Hoofdstuk III : Algemeenheden**
Art. 8 - Toutes les dispositions des conventions existantes, qui ne sont pas modifiées par la présente convention, restent d'application.	**Art. 8** - Alle bepalingen van de bestaande overeenkomsten die niet door deze conventie worden gewijzigd blijven van toepassing.
Chapitre IV : Dispositions finales	**Hoofdstuk IV : Slotbepalingen**
Art. 9 - § 1er. En cas de contestation, les parties s'engagent à faire appel exclusivement à l'intervention du président de la commission paritaire qui peut réunir un bureau de conciliation.	**Art. 9** - § 1. In geval van betwisting zijn partijen akkoord om uitsluitend een beroep te doen op de Voorzitter van het Paritair Comité die een verzoeningsbureau kan samenstellen.
§ 2. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2016 et est conclue pour une durée indéterminée.	§ 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2016 en is gesloten voor onbepaalde duur.

§ 3. Elle pourra être dénoncée par l'une des parties signataires, moyennant un délai de préavis de trois mois, adressé par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.	§ 3. Zij kan worden opgezegd door een van de ondertekenende partijen, met een opzeggingstermijn van drie maanden, bij aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten.

CAO EINDELOOPBAANDAG

- Ingangsdatum: 01-01-2018
- CAO van onbepaalde duur

INHOUD

HOOFDSTUK II: EINDELOOPBAANDAG (Art. 2)

- 55 jaar of ouder en 10 jaar anciënniteit in de sector = 1 recurrente eindeloopbaandag

HOOFDSTUK III: TOEWIJZINGSCRITERIA (Art. 3)

- 5dagen-week: uitbetaald ten belope van 7,4 uur, gemiddeld loon
- 6dagen-week: uitbetaald ten belope van 6,17 uur, gemiddeld loon
- Deeltijds: naar rato van de arbeidsregeling

CCT JOUR DE FIN DE CARRIÈRE

- Date d'entrée en vigueur: 01-01-2018
- CCT à durée indéterminée

CONTENU

CHAPITRE II: JOUR DE FIN DE CARRIÈRE (Art. 2)

- 55 ou plus et minimum 10 ans d'ancienneté ininterrompue, droit à 1 jour de fin de carrière récurrent

CHAPITRE III: MODALITÉS D'OCTROI

- 5 jours par semaine : rémunéré à un salaire moyen à concurrence de 7,4h
- 6 jours par semaine : rémunéré à un salaire moyen à concurrence de 6,17h
- Temps partiel : rémunéré au prorata du régime de travail

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale

DIRECTION GÉNÉRALE RELATIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL
Direction du Greffe

Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

ALGEMENE DIRECTIE COLLECTIEVE ARBEIDSBETREKKINGEN
Directie van de Griffie

ERRATUM

Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance

CCT n° 142412/CO/317
du 29/09/2017

Correction du texte néerlandais :

- L'article 2, § 2 doit être corrigé comme suit : « Hij wordt bekomen in het kalenderjaar waarin de werknemer de leeftijd van 55 jaar **bereikt**. ».

Correction du texte français :

- « Art. 3. » doit être supprimé avant le troisième alinéa du chapitre II.

Correction du texte néerlandais :

- L'article 4, deuxième alinéa doit être corrigé comme suit : « Zij kan door elk ~~één~~ van de ondertekenende partijen worden opgezegd. ... ».

Décision du

ERRATUM

Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten

CAO nr. 142412/CO/317
van 29/09/2017

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- Artikel 2, § 2 moet als volgt verbeterd worden : « Hij wordt bekomen in het kalenderjaar waarin de werknemer de leeftijd van 55 jaar **bereikt**. ».

Verbetering van de Franstalige tekst :

- « Art. 3. » moet geschrapt worden vóór de derde alinea van hoofdstuk II.

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- Artikel 4, de tweede alinea moet als volgt verbeterd worden : « Zij kan door elk ~~één~~ van de ondertekenende partijen worden opgezegd. ... ».

Beslissing van

29 -01- 2018

Neerlegging-Dépôt: 05/10/2017
Regist.-Enregistr.: 13/11/2017
N°: 142412/CO/317

Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance

Convention collective de travail du 29 septembre 2017

JOUR DE FIN DE CARRIÈRE

Chapitre I : Champ d'application

Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.

Par travailleurs on entend aussi bien l'ouvrier ou l'employé masculin ou féminin.

Chapitre II : Jour de fin de carrière

Art. 2. § 1. Les travailleurs qui ont 55 ans ou plus et minimum 10 ans d'ancienneté ininterrompue dans le secteur ont droit à 1 jour de fin de carrière récurrent par année civile.

§ 2. Il est acquis l'année civile au cours de laquelle le travailleur atteint l'âge de 55 ans.

~~Art. 3.~~ Ce jour est considéré comme jour dispensé de prestations de travail avec maintien du salaire et est déclaré comme tel à l'Office national de Sécurité sociale.

Chapitre III : Modalités d'octroi

Art. 3. § 1. Pour les travailleurs qui sont occupés à temps plein, le congé d'ancienneté est rémunéré à un salaire moyen à concurrence de 7,4h dans un régime de 5 jours/semaine et de 6,17h dans un régime de 6 jours par semaine. Pour les travailleurs à temps partiel, il est payé au prorata de leur régime de travail.

Par salaire moyen, on entend le salaire tel que défini dans la CCT sur la durée et l'humanisation du travail.

Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtdiensten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september 2017

EINDELOOPBAANDAG

Hoofdstuk I : Toepassingsgebied

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtdiensten.

Onder werknemers wordt verstaan zowel de mannelijke als de vrouwelijke arbeiders of bedienden.

Hoofdstuk II : eindeloopbaandag

Art. 2. § 1. De werknemers die 55 jaar zijn of ouder en minimaal 10 jaar ononderbroken anciënniteit in de sector hebben, hebben recht op 1 recurrente eindeloopbaandag per kalenderjaar.

§ 2. Hij wordt bekomen in het kalenderjaar waarin de werknemer de leeftijd van 55 jaar bereikt.

Deze dag wordt beschouwd als dag vrijgesteld van arbeidsprestaties met behoud van loon en wordt zo aangegeven bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Hoofdstuk III: Toewijzingscriteria

Art. 3. § 1. Voor de werknemers die voltijds tewerkgesteld zijn, wordt het anciënniteitsverlof uitbetaald ten belope van 7,4 uur aan een gemiddeld loon in een regeling van 5 dagen/week en van 6,17 uur in regeling van 6 dagen/week. Voor de deeltijdse werknemers gebeurt de uitbetaling naar rato van hun arbeidsregeling.

Onder gemiddeld loon wordt verstaan het loon zoals omschreven in de cao over de arbeidsduur en de humanisering van de arbeid.

§ 2. Ce jour est octroyé à partir de la date où le travailleur atteint 55 ans. Pour les travailleurs dont la date anniversaire se situe dans le dernier trimestre de l'année, ce jour peut être pris au cours de l'année qui suit.

§ 3. Le jour visé à l'article 2 est octroyé au prorata aux travailleurs occupés à temps partiel.

§ 2. Deze dag wordt toegekend vanaf de dag waarop de werknemer 55 jaar wordt. Werknemers die in het laatste kwartaal van het jaar verjaren, kunnen deze dag opnemen in het jaar erna.

§ 3. De dag bedoeld in artikel 2 wordt pro-rata toegekend aan de deeltijds tewerkgestelde werknemers.

Chapitre IV : Durée de validité

Art. 4. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2018 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes. Cette dénonciation doit être faite au moins trois mois à l'avance par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance, qui en avisera sans délai les parties concernées. Le délai de trois mois prend cours à la date d'envoi de la lettre recommandée précitée.

Hoofdstuk IV : Geldigheidsduur

Art. 4. Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2018 en werd gesloten voor een onbepaalde duur.

Zij kan door elk ~~één~~ van de ondertekenende partijen worden opgezegd. Deze opzegging dient minimaal 3 maanden op voorhand te gebeuren via een aangetekend schrijven per post, gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor de bewakings- en toezichtsdiensten, die onverwijld de betrokken partijen op de hoogte brengt. De termijn van 3 maand neemt aanvang op de datum van verzending van hoger genoemd aangetekend schrijven.

28/09/2017

CAO VASTSTELLING VAN MAATREGELEN TOT BEVORDERING VAN DE VEILIGHEID IN DE BEWAKINGS- EN/OF TOEZICHTSDIENSTEN

- Ingangsdatum: 01-05-2008
- CAO van onbepaalde duur

INHOUD

HOOFDSTUK III: WAARDETRANSPORTSECTOR BEHALVE LIGHT CIT

SECTIE A: MAATREGELEN MET BETREKKING TOT HET VOERTUIG

- Communicatiesystemen moeten ingevuld worden (Art. 4)
  - Life line
  - GPS
  - Radio
  - Stil alarm
- Bepantsering bestand tegen AK-47 en perforerende kogels (Art. 5)

SECTIE B: MAATREGELEN MET BETREKKING TOT HET PERSONEEL

1. Uitrusting personeel: kogelwerende vest, wapen voor waardevervoer behalve CIT light met kofferwissel (Art. 6)
2. Opleiding van het personeel: KB 2006 (Art. 7)
3. Bemanning van de autovoertuigen: KB waardetransport = minimum (Art.8)
4. Begeleidingsmaatregelen in geval van agressie (Art. 9)
5. Bijzondere bepalingen (Art. 10-12)
   a. sas to sas
   b. Beveiligde ruimten en stoeprisico's

HOOFDSTUK IV: LIGHT CIT

SECTIE A: MAATREGELEN IN VERBAND MET VEILIGHEID (Art. 14)

SECTIE B: BIJKOMENDE MAATREGELEN (Art. 15-16)

SECTIE C: BEPALINGEN TER BEWAKING VAN DE MARKT EN VAN DE VEILIGHEID (Art. 17)

SECTIE D: EVALUATIE (Art. 18)

HOOFDSTUK V: SECTOR VAN DE STATISCHE OF DE RONDRIJDENDE BEWAKING

1. Uitrusting van het personeel (Art. 19)
2. Opleiding van het personeel (Art. 20)

HOOFDSTUK VI: BEPALINGEN MET ALGEMENE DRAAGWIJDTE (Art. 21-22)

CCT FIXATION DE MESURES EN VUE DE PROMOUVOIR LA SÉCURITÉ DANS LES SERVICES DE GARDIENNAGE ET/OU DE SURVEILLANCE

- Date d'entrée en vigueur: 01-05-2008
- CCT à durée indéterminée

CONTENU

CHAPITRE III: SECTEUR DU TRANSPORT DE VALEURS À L'EXCEPTION DU LIGHT CIT

SECTION A: MESURES RELATIVES AU VÉHICULE

- Systèmes de communication (Art. 4)
  - Life line
  - GPS
  - Radio
  - Alarme silencieuse
- Blindage doit résister aux balles des fusils d'assaut AK-47 ainsi qu'aux balles perforantes (Art. 5)

SECTION B: MESURES RELATIVES AU PERSONNEL

6. Equipement du personnel: gilet pare-balles, arme pour transports de valeurs autres que le Light CIT avec échange de valise (Art. 6)
7. Formation du personnel: Arrêté royal 2006 (Art. 7)
8. Equipage des véhicules: Arrête royal Transport de valeurs = minimums (Art.8)
9. Mesures d'accompagnement en cas d'agression (Art. 9)
10. Dispositions particulières (Art. 10-12)
    a. Sas à sas
    b. Espaces et zones protégés et les risques trottoirs

CHAPITRE IV: LIGHT CIT

SECTION A: MESURES RELATIVES À LA SÉCURITÉ (Art. 14)

SECTION B: MESURES COMPLÉMENTAIRES (Art. 15-16)

SECTION C: DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTROLE DU MARCHÉ ET DE LA SÉCURITÉ (Art. 17)

SECTION D: EVALUATION (Art. 18)

CHAPITRE V: SECTEUR DE LA SURVEILLANCE STATIQUE OU ITINÉRAIRE

1. Equipement du personnel (Art. 19)
2. Formation du personnel (Art. 20)

CHAPITRE VI: DISPOSITIONS DE PORTÉE GÉNÉRALE (Art. 21-22)

Neerlegging-Dépôt: 24/10/2016
Regist.-Enregistr.: 07/11/2016
N°: 135709/CO/317

Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 oktober 2016

Vaststelling van maatregelen tot bevordering van de veiligheid in de bewakings- en/of toezichtsdiensten

HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten vallen.

Met "werknemers" wordt het mannelijk en vrouwelijk de werklieden- en bediendepersoneel bedoeld.

HOOFDSTUK II. *Doelstelling*

Art. 2. Onverminderd de wettelijke bepalingen ter zake beoogt deze collectieve arbeidsovereenkomst de veiligheid van het personeel van de sector maximaal te bevorderen door het vaststellen van een reeks maatregelen met betrekking tot het personeel en tot de voorwerpen en het materieel dat door de werkgever ter beschikking wordt gesteld van het personeel voor het uitvoeren van zijn opdrachten.

HOOFDSTUK III.
Waardetransportsector behalve Light CIT

Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance

Convention collective de travail du 13 octobre 2016

Fixation de mesures en vue de promouvoir la sécurité dans les services de gardiennage et/ou de surveillance

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.

Par "travailleur" on entend : aussi bien l'ouvrier ou l'employé masculin ou féminin.

CHAPITRE II. *Objectif*

Art. 2. Sans préjudice des dispositions légales en la matière, la présente convention collective de travail vise à promouvoir au maximum la sécurité du personnel du secteur en fixant une série de mesures portant aussi bien sur le personnel que sur les objets et le matériel mis à sa disposition par l'employeur pour l'exécution de ses missions.

CHAPITRE III.
Secteur du transport de valeurs à l'exception du Light CIT

Art. 3. De bepalingen van dit hoofdstuk dienen in het raam van het koninklijk besluit van 7 april 2003 houdende regeling van bepaalde methodes bij het toezicht op en de bescherming bij het vervoer van waarden en betreffende de technische kenmerken van de voertuigen voor waardevervoer, zoals gewijzigd bij koninklijke besluiten van 22 mei en 6 december 2005 (hierna genoemd : koninklijk besluit Waardetransport) geplaatst.

Art. 3. Les dispositions prévues dans ce chapitre s'inscrivent dans le cadre de l'arrêté royal du 7 avril 2003 réglant certaines méthodes de surveillance et de protection du transport de valeurs et relatif aux spécificités des véhicules de transport de valeurs, tel que modifié par les arrêtés royaux des 22 mai et 6 décembre 2005 (ci-après dénommé arrêté royal Transport de valeurs).

Sectie A. Maatregelen met betrekking tot het voertuig

Section A. Mesures relatives au véhicule

Art. 4. Communicatie :

Art. 4. Communication :

Alle communicatiesystemen moeten ingevuld worden :

Tous les systèmes de communication doivent être pourvus :

- verbinding van het type "life line" tussen het voertuig en de dispatching bij overval;

- d'une liaison de type "life-line" entre le véhicule et le dispatching en cas de hold-up;

- lokalisatie via GPS systeem of enig ander lokaliseringssysteem;

- d'une localisation via système GPS ou tout autre système de positionnement;

- radioverbinding met het personeelslid of de personeelsleden op de stoep;

- d'une liaison radio avec le ou les membres du personnel sur le trottoir;

- stil alarm.

- d'une alarme silencieuse.

Art. 5. Bepantsering :

Art. 5. Blindage :

Ongeacht de bepalingen inzake bepantsering die het koninklijk besluit Waardetransport vaststelt, moet de bepantsering van de cockpit bestand zijn tegen kogels van het oorlogswapen AK-47 (Kalasjnikov) en perforerende kogels.

Outre les dispositions relatives au blindage prévues par l'arrêté royal Transport de valeurs, le blindage de la cabine doit résister aux balles des fusils d'assaut AK-47 (Kalachnikov) ainsi qu'aux balles perforantes.

Sectie B. Maatregelen met betrekking tot het personeel

Section B. Mesures relatives au personnel

I. Uitrusting van het personeel

Art. 6. Om zijn veiligheid te verzekeren is de werknemer die belast is met een opdracht ertoe gehouden de hierna vermelde uitrusting te dragen, naast de uitrusting die bepaald is in de sectoraal collectieve arbeidsovereenkomst :

- een kogelwerend vest :

a) De muntentransporteurs: binnen elke onderneming zal met de vakbondsorganisaties onderhandeld worden over het eventueel dragen van het kogelwerend vest;

b) In alle andere gevallen is het dragen verplicht voor alle geld- en/of waardevervoerders. Individuele vesten die noodzakelijk zijn voor het uitoefenen van de functie, en die door het comité voor preventie en bescherming op het werk (C.P.B.W.) dienen goedgekeurd te worden en conform te zijn aan de wettelijke bepalingen, zullen onmiddellijk ter beschikking gesteld worden.

- voor alle waardevervoer buiten de Light CIT transporten met omwisseling van koffers: een wapen in goede staat, door een wapenmaker of geschoold arbeider regelmatig nagezien.

De doelmatigheid en de keuze van de beschermingsmiddelen moeten en verenigbaar zijn met de arbeidsvoorwaarden en worden paritair behandeld tussen de wettelijke overlegorganen en het hoofd van de onderneming.

II. Opleiding van het personeel

I. Equipement du personnel

Art. 6. Pour assurer sa sécurité, le travailleur chargé d'une mission est tenu de porter, outre les tenues de travail prévues dans la convention collective de travail sectorielle, l'équipement suivant :

- un gilet pare-balles :

a) Transporteur de monnaies : il sera procédé, au sein de chaque entreprise, à une négociation avec les organisations syndicales concernant le port éventuel du gilet pare-balles;

b) Dans tous les autres cas, le port du gilet est obligatoire pour tous les transporteurs de valeurs. Il est procédé à la délivrance immédiate de gilets individuels qui sont nécessaires pour l'exercice de la fonction, qui doivent être approuvés par le comité pour la prévention et la protection au travail (C.P.P.T.) et qui devront respecter les dispositions légales.

- pour tous les transports de valeurs autres que les transports de Light CIT avec échange de valise : une arme en bon état, révisée régulièrement par un armurier ou un travailleur qualifié.

L'efficacité et le choix des moyens de protection doivent pouvoir se concilier avec les conditions de travail et sont traités paritairement entre les organes de concertation légaux et le chef d'entreprise.

II. Formation du personnel

Art. 7. De werknemers zijn onderworpen aan de wettelijke bepalingen ter zake, zoals die vastgesteld werden door het koninklijk besluit van 21 december 2006 betreffende de vereisten inzake beroepsopleiding en -ervaring, en de vereisten inzake psychotechnisch onderzoek voor het uitoefenen van een leidinggevende of uitvoerende functie in een bewakingsonderneming of interne bewakingsdienst.

Art. 7. Les travailleurs sont soumis aux dispositions légales en la matière telles que déterminées par l'arrêté royal du 21 décembre 2006 relatif aux conditions en matière de formation, d'expérience professionnelle et d'examen psychotechnique pour l'exercice d'une fonction dirigeante ou d'exécution dans le gardiennage.

III. Bemanning van de autovoertuigen

III. Equipage des véhicules

Art. 8. De door het koninklijk besluit Waardetransport vastgelegde regels worden door de sociale partners als minimumregels beschouwd.

Art. 8. Les règles déterminées par l'arrêté royal Transport de valeurs sont considérées par les partenaires sociaux comme des règles minimums.

IV. Begeleidingsmaatregelen in geval van agressie

IV. Mesures d'accompagnement en cas d'agression

Art. 9. De werknemers die het slachtoffer worden van een agressie zullen een begeleiding krijgen onder de vorm van een morele schadevergoeding "waardetransport" die betrekking heeft op volgende punten :

Art. 9. Les travailleurs victimes d'une agression bénéficieront d'un accompagnement sous la forme d'une indemnité morale "transport de valeurs" portant sur les points suivants :

1. Psychologische opvang van de slachtoffers in geval van overval : garantie van een interne en externe opvang van de betrokken werknemer en/of zijn familieleden zolang dit noodzakelijk is. Dat omvat zowel de psychologische opvang van de slachtoffers door beroepspsychologen als de sociale en administratieve opvolging van de slachtoffers door de interne sociale dienst.

1. Accompagnement psychologique pour les victimes en cas d'attaque : garantie d'un accompagnement interne et externe du travailleur concerné et/ou des membres de sa famille aussi longtemps que cela s'avère nécessaire. Ceci comprend l'accompagnement psychologique des victimes par des psychologues professionnels mais également un suivi social et administratif des victimes par le service social interne.

2. "Tijdelijke" morele schadevergoeding : de slachtoffers van een overval die tijdelijk arbeidsongeschikt verklaard worden door de arbeidsongevallenverzekering of door het ziekenfonds kunnen een inkomensgarantie genieten. De onderneming zal gedurende de eerste zes maanden arbeidsongeschiktheid een zodanige toelage verstrekken dat het inkomen 120 pct. bereikt. Die 120 pct. bestaan uit, enerzijds, de vergoeding van de arbeidsongevallenverzekering en, anderzijds, een toelage van de onderneming voor het niet bereikte saldo.

Het bedrag moet 123,95 EUR bedragen. Na de eerste zes maanden worden de vergoeding van 123,95 EUR gehandhaafd tot het einde van het eerste jaar arbeidsongeschiktheid. Ingeval het gaat om een ongeschiktheid van psychische aard zal na 1 jaar een evaluatie gemaakt worden door een commissie, samengesteld uit de werknemer, zijn behandelende geneesheer en de psycholoog die de opvang heeft verzekerd. Indien de evaluatie positief uitvalt zal de werknemer de bijkomende vergoeding blijven genieten. Ingeval de ongeschiktheid van lichamelijke oorsprong is, wordt de toegekende vergoeding alleszins niet in de tijd beperkt.

3. Bijkomende kosten: in de praktijk is gebleken dat een aantal medische en andere kosten, opgelopen naar aanleiding van een overval (bijvoorbeeld beschadiging van persoonlijke bezittingen, sommige esthetische of andere chirurgische ingrepen uitgevoerd in een niet-privé ziekenhuis, bepaalde geneeskundige behandelingen, begrafeniskosten enz.), niet door de verzekering gedekt worden. In dat geval zijn deze kosten ten laste van de onderneming.

2. Indemnité morale "temporaire" : les victimes d'une attaque déclarées en incapacité de travail temporaire par l'assurance relative aux accidents de travail ou par la mutualité peuvent bénéficier d'une garantie de revenu. L'entreprise interviendra pendant les 6 premiers mois de l'incapacité afin que le niveau du salaire atteigne 120 p.c.. Ces 120 p.c. sont constitués d'une part par l'intervention de l'assurance accident de travail et d'autre part par l'intervention de la société pour le solde non atteint.

Le montant devra atteindre 123,95 EUR net par mois. Après les 6 premiers mois, l'indemnité de 123,95 EUR net par mois sera maintenue jusqu'à la fin de la première année d'incapacité. Après 1 an, s'il s'agit d'une incapacité de nature psychique, une évaluation sera effectuée par une commission composée du travailleur, du médecin traitant et du psychologue chargé de l'accueil. Si l'évaluation s'avère positive, le travailleur pourra continuer à bénéficier de l'indemnité complémentaire. Au cas où l'incapacité est d'origine physique, l'indemnité ne sera pas limitée dans le temps.

3. Frais complémentaires : en pratique, il s'est avéré qu'un nombre de frais médicaux et autres frais occasionnés suite à une attaque (par exemple : effets personnels endommagés, certaines interventions esthétiques ou chirurgicales pratiquées dans un centre hospitalier non-privé, certains examens médicaux, frais d'enterrement, etc...) ne sont pas couverts par l'assurance. Dans ce cas, ces frais sont par conséquent pris en charge par la société.

4. Verandering van functie : te evalueren met de arbeidsgeneesheer, de werknemer en zijn behandelende geneesheer. De werkgevers verbinden zich ertoe aangepast werk te zoeken en gevolg te geven aan de voorstellen van de arbeidsgeneesheer. Zij verbinden zich ertoe, in geval van ongeschiktheid voor de functie als waardevervoerder, niet systematisch de verbreking van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht in te roepen. Vanaf het ogenblik van de werkhervatting blijven de oorspronkelijke bestanddelen van het loon van de getransfereerde werknemer behouden gedurende een periode gelijk aan de periode van totale arbeidsongeschiktheid van de werknemer ten gevolge van de overval, vermeerderd met een jaar. De anciënniteit van de werknemer blijft uiteraard volledig behouden.

4. Modification de la fonction : à évaluer avec le médecin du travail, le travailleur et son médecin traitant. Les employeurs s'engagent à chercher un travail de remplacement approprié et à accorder un suivi aux propositions du médecin. En cas d'incapacité pour la fonction de transporteur de valeurs, ils s'engagent à ne pas procéder au licenciement systématique pour cause de force majeure. A partir de la reprise du travail, les éléments salariaux d'origine du travailleur transféré resteront inchangés durant une période égale à la période d'incapacité totale subie par le travailleur suite à l'attaque augmentée d'un an. Il va de soi que l'ancienneté du travailleur reste totalement acquise.

5. Dodelijk ongeval of invaliditeit van 66 pct. en meer in geval van overval : de berekening van de rente toegekend door de arbeidsongevallenverzekering wordt aangevuld met een kapitaalsuitkering van 9 maal het jaarloon van de werknemer. Dit kapitaal wordt toegekend overeenkomstig de bepalingen opgenomen in artikel 21 van hoofdstuk VI.

5. Accident mortel ou invalidité de 66 p.c. et plus en cas d'attaque : le calcul de la rente accordée par l'assurance relative aux accidents de travail est complété par un capital de 9 fois le montant du revenu salarial annuel. Ce capital est octroyé conformément aux dispositions arrêtées à l'article 21 du chapitre VI.

6. Indien zich binnen de ondernemingen specifieke gevallen voordoen (bijkomende kosten of problemen voor de werknemer) zullen deze besproken worden met de vakbondsafvaardiging of, bij afwezigheid van een vakbondsafvaardiging, met de vakbondssecretarissen.

6. En cas d'événements spécifiques au sein de l'entreprise (frais complémentaires ou problèmes pour le travailleur), ceux-ci seront discutés avec la délégation syndicale ou, en cas d'absence de la délégation syndicale, avec les permanents syndicaux.

7. Voordeligere situaties of situaties die gelijkwaardige voordelen aan de werknemers verschaffen blijven behouden. De verschillende toegekende vergoedingen worden echter niet gecumuleerd.

7. Toutes situations plus avantageuses ou occasionnant des avantages équivalents au profit du travailleur, restent acquises, cependant sans qu'il y ait un cumul entre les différentes indemnités octroyées.

V. Bijzondere bepalingen

Art. 10. De afschaffing van elk geld- en/of waardetransport onder welke vorm dan ook op het geheel van het Belgisch grondgebied tussen 22 uur en 6 uur 's morgens (het voertuig moet verplicht terug in zijn basis zijn voor 22 uur) wordt bevestigd.

Art. 11. In de schoot van het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten wordt een commissie voor de geld- en/of waardetransporteurs opgericht, belast met het onderzoeken van de problemen van economische en concurrentiële (grote maatschappijen in verhouding tot kleine) aard, de omkaderingsmaatregelen evenals de uitwisseling tussen de ondernemingen van controle- en informatieprocedures teneinde de veiligheid van de reizen te verhogen alsook de noodzakelijke versterking van de samenwerking met de diverse ordediensten.

Art. 12. De sociale partners menen dat aanpassingen dienden te gebeuren inzake :

a. het principe "sas to sas" in drie punten :

- toepassing van het principe "sas to sas" bij het volledig laden/lossen van een voertuig waarbij fysiek contact met het vervoerde geld mogelijk is;

- verplichte inbouw van een wagensas bij elke nieuwbouw (banken of grootwarenhuizen) daar waar de toestand het toelaat;

- het gebruik van nieuwe technologieën in bestaande vestigingen met behandeling in een beveiligde ruimte.

V. Dispositions particulières

Art. 10. La suppression de tout transport de valeurs sur l'ensemble du territoire belge sous quelque forme que ce soit, entre 22 heures et 6 heures du matin (le véhicule ayant obligatoirement réintégré sa base avant 22 heures), est confirmée.

Art. 11. Il est créé au sein de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance, une commission transport de valeurs, chargée d'examiner les problèmes à caractère économique et de concurrence (grandes sociétés par rapport aux petites sociétés), les mesures d'encadrement ainsi que l'échange entre les sociétés des procédures de contrôle et d'information visant à accroître la sécurité des circuits ainsi que l'indispensable renforcement de leur collaboration avec les diverses forces de l'ordre.

Art. 12. Les partenaires sociaux estiment que des aménagements doivent encore être apportés en ce qui concerne :

a. le principe "sas à sas" en trois points :

- application en cas de chargement/déchargement complet d'un véhicule avec accès physique aux fonds;

- intégration obligée dans toute nouvelle construction (grands magasins ou banques) partout ou la situation le permet, d'un sas véhicule;

- pour les installations existantes, emploi de nouvelles technologies avec manipulation dans des lieux protégés.

b. beveiligde ruimten en stoeprisico's :

- betere omschrijving van de voorwaarden waaraan beveiligde plaatsen en ruimtes moeten voldoen;

- betere definitie van het begrip stoeprisico.

b. les espaces et zones protégés et les risques trottoirs :

- précision des conditions auxquelles ces lieux et espaces protégés doivent répondre;

- meilleure définition de la notion de risque trottoir.

HOOFDSTUK IV. *Light CIT*

CHAPITRE IV. *Light CIT*

Art. 13. De bepalingen van dit hoofdstuk dienen in het raam van het koninklijk besluit Waardetransport geplaatst.

Art. 13. Les dispositions prévues dans ce chapitre s'inscrivent dans le cadre de l'arrêté royal Transport de valeurs.

Sectie A. Maatregelen in verband met veiligheid

Section A. Mesures relatives à la sécurité

Art. 14. § 1. De klanten hebben de mogelijkheid te kiezen voor het product met de naam Light CIT biljetten of munten.

Art. 14. § 1er. La possibilité pour les clients de recourir au produit appelé Light CIT billets ou monnaie existe.

§ 2. Licht CIT moet voldoen aan volgende veiligheidsnormen :

§ 2. Le Light CIT doit répondre aux normes de sécurité suivantes :

- in het geval van Light CIT biljetten : wordt slechts uitgevoerd per gehomologeerde plofkoffer, zonder behandeling van het geld;

- dans le cas du Light CIT billets : être effectué uniquement par valise intelligente homologuée, sans manipulation d'argent;

- in het raam van Light CIT biljetten : het vervoer wordt uitgevoerd met gebruikmaking van een gehomologeerde inzamelkoffer ven een ronde wordt uitgevoerd door een gewapende werknemer;

- dans le cadre du Light CIT billets : le transport exécuté moyennant utilisation d'une valise collecte homologuée d'une tournée sera effectué par un travailleur armé;

- de cabine van het voertuig moet gepantserd worden overeenkomstig de bestaande normen voor "biljetten";

- la cabine du véhicule devra être blindée conformément aux normes existantes "billets";

- het aantal klanten per ronde mag niet meer zijn dan 30;

- het maximumbedrag per klant mag niet meer zijn dan 5 000 EUR. De naleving van deze bepaling zal het voorwerp uitmaken van een attest in de vorm van een borderel;

- het maximumbedrag per voertuig mag niet groter zijn dan 150 000 EUR;

- geen gemengd vervoer.

Sectie B. Bijkomende maatregelen

Art. 15. Elk Light CIT voertuig moet uitgerust zijn met de door de wettelijke bepalingen opgelegde basisuitrusting.

Art. 16. Artikels 8, 9 en 10 van deze overeenkomst zijn eveneens geldig voor Light CIT.

Sectie C. Bepalingen ter bewaking van de markt en van de veiligheid

Art. 17. § 1. Alle maatregelen moeten worden genomen om verschuivingen in de markt van klassiek tot Light CIT te voorkomen. Een contract dat bestaat op de datum van ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst kan slechts worden omgezet in Light CIT, mits een nieuw contract of een wijziging aan het bestaande contract.

§ 2. Om te voorkomen dat deze marktverschuivingen en te waken over de naleving van de veiligheidsregels, besluiten de sociale partners een advies- en evaluatiecommissie op te richten.

- le nombre de clients par circuit n'excédera pas 30;

- le montant maximum par client ne dépassera pas 5 000 EUR. Le respect de cette disposition fera l'objet d'une attestation, sous forme de bordereau;

- le montant maximum transporté par véhicule ne dépassera pas 150 000 EUR;

- pas de transport mixte.

Section B. Mesures complémentaires

Art. 15. Tout véhicule de Light CIT doit être pourvu de l'équipement de base tel que prévu par les dispositions légales.

Art. 16. Les articles 8, 9 et 10 de la présente convention sont également d'application pour le Light CIT.

Section C. Dispositions relatives au contrôle du marché et de la sécurité

Art. 17. § 1er. Toutes les mesures doivent être prises pour éviter tout glissement de marché, du classique vers le Light CIT. Tout contrat existant à la date de signature de la présente convention collective de travail ne pourra être transformé en Light CIT, sans nouveau contrat ou avenant au contrat existant.

§ 2. De manière à éviter ces glissements de marché et à faire respecter les conditions de sécurité, les partenaires sociaux décident de mettre en place une commission d'avis et d'évaluation.

§ 3. Deze commissie zal worden voorgezeten door de voorzitter van het paritair comité en samengesteld uit vertegenwoordigers van de betrokken bedrijven en van de representatieve vakbondsorganisaties die in het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten zetelen.

§ 3. Cette commission sera présidée par le président de la commission paritaire et sera composée de représentants des sociétés concernées et des organisations syndicales représentatives au sein de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.

§ 4. Elk nieuw contract "Light CIT" contract zal bij de toewijzing van de opdracht door de klant worden toegezonden aan de voorzitter van het paritair comité, met dien verstande dat deze mededeling zal worden gedaan zonder verwijzing naar tarieven of andere gevoelige elementen die tot het domein van het mededingingsrecht behoren.

§ 4. Tout nouveau contrat "Light CIT" sera communiqué au président de la commission paritaire, dès l'attribution du marché par le client, étant entendu que cette communication se fera sans référence tarifaire ou autre élément sensible relevant du droit de la concurrence.

§ 5. De commissie zal maandelijks vergaderen en een met redenen omkleed advies afleveren over elke van de nieuwe contracten of wijzigingen van bestaande contracten. Dit advies zal worden voorgelegd aan de overlegorganen van het betrokken bedrijf.

§ 5. La commission se réunira mensuellement et remettra un avis motivé sur chacun des nouveaux contrats ou avenants aux contrats existants. Cet avis sera transmis aux organes de concertation de l'entreprise concernée.

§ 6. Bij het opstellen van haar advies zal de commissie rekening houden met de naleving van de bepalingen in punt II van deze sectie alsook met sociaaleconomische criteria die zij in haar schoot zal vastleggen teneinde elke ontwrichting van de markt te vermijden.

§ 6. Pour établir son avis, la commission tiendra compte du respect des dispositions reprises au point II de la présente section, ainsi que de critères socio-économiques qu'elle déterminera en son sein, dans le but d'éviter toute dérive du marché.

Sectie D. Evaluatie

Section D. Evaluation

Art. 18. De commissie zal driemaandelijks en jaarlijks een met redenen omkleed evaluatieverslag opstellen dat aan de Minister van Binnenlandse Zaken en de voorzitter van de binnen het Ministerie van Binnenlandse Zaken opgerichte adhoccommissie zal worden toegezonden.

Art. 18. La commission établira trimestriellement et annuellement un rapport d'évaluation motivé qui sera transmis au Ministre de l'Intérieur et au président de la commission ad hoc instituée au sein du Ministère de l'Intérieur.

HOOFDSTUK V.
Sector van de statische of rondrijdende bewaking

I. Uitrusting van het personeel

Art. 19. De werknemer is gehouden de arbeidskleding en de uitrusting te dragen die beschreven staan in de bepalingen van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst.

Daarenboven moet er worden voorzien in :

- in rondrijdende dienst, uitgevoerd per voertuig : een radioverbinding met het centraal bureau;

- in afgezonderde statische dienst : permanente verbinding met de centrale dankzij een communicatiemiddel, eventueel aangevuld met een opsporingsmiddel "geïsoleerde werknemer" (ref. artikel 54ter ARAB);

- bij alarminterventie : een uitrusting (van werknemer en voertuig) zoals die bepaald werd door het koninklijk besluit van 7 april 2003 (Belgisch Staatsblad van 7 mei 2003) tot regeling van bepaalde methodes van bewaking, gewijzigd door de besluiten van 30 oktober 2003 (Belgisch Staatsblad van 27 november 2003), 9 januari 2006 (Belgisch Staatsblad van 16 februari 2006) en 26 juli 2007 (Belgisch Staatsblad van 13 augustus 2007).

II. Opleiding ven het personeel

Art. 20. De werknemers zijn onderworpen aan de wettelijke bepalingen ter zake, zoals die welke vastgesteld werden door het koninklijk besluit van 21 december 2006 betreffende de vereisten inzake beroepsopleiding en -ervaring, de vereisten inzake psychotechnisch onderzoek voor het uitoefenen van een leidinggevende of uitvoerende functie in een bewakingsonderneming of interne bewakingsdienst.

CHAPITRE V.
Secteur de la surveillance statique ou itinérante

I. Equipement du personnel

Art. 19. Le travailleur est tenu de porter la tenue de travail et l'équipement tels que prévus dans la convention collective de travail sectorielle.

En plus, il doit être prévu :

- en service itinérant par véhicule : un contact radio avec le bureau central;

- en service statique isolé : une liaison permanente avec la centrale par un moyen de communication, complété éventuellement d'un moyen de détection "travailleur isolé" (réf. article 54ter du RGPT);

- en intervention alarme : un équipement (du travailleur et du véhicule) tel que prévu dans l'arrêté royal du 7 avril 2003 (Moniteur belge du 7 mai 2003) réglant certaines méthodes de gardiennage, tel que modifié par les arrêtés des 30 octobre 2003 (Moniteur belge du 27 novembre 2003), 9 janvier 2006 (Moniteur belge du 16 février 2006) et 26 juillet 2007 (Moniteur belge du 13 août 2007).

II. Formation du personnel

Art. 20. Les travailleurs sont soumis aux dispositions légales en la matière telles que déterminées par l'arrêté royal du 21 décembre 2006 relatif aux conditions en matière de formation, d'expérience professionnelle et d'examen psychotechnique pour l'exercice d'une fonction dirigeante ou d'exécution dans le gardiennage.

HOOFDSTUK VI.
Bepalingen met algemene draagwijdte

Art. 21. Naast de wettelijke verzekering en onder voorbehoud van de specifieke bepalingen die van toepassing zijn in het waardetransport zoals voorzien in artikel 9 van deze overeenkomst, zijn de risicodekking en de toekenningsregels van de vastgestelde bedragen voor alle werknemers die tijdens hun diensturen een wapen moeten dragen de volgende :

- bij agressie met dodelijke afloop tijdens de uitoefening van de dienst : 5 maal het bedrag van het jaarloon (dit kapitaal werd verhoogd tot 9 maal het jaarloon voor de waardetransporteurs in toepassing van artikel 9, 5.);

- bij een beroepsongeval dat de dood veroorzaakt : 3 maal het bedrag van het jaarloon.

De hierboven vermelde bedragen worden enkel in gelijke delen aan de echtgenote en/of de kinderen van de werknemer gestort, tenzij de werknemer uitdrukkelijk een andere wens heeft geuit.

- bij agressie die een blijvende invaliditeit van minstens 66 pct. veroorzaakt heeft, tijdens de uitoefening van de dienst : 5 maal het bedrag van het jaarloon (dit kapitaal werd verhoogd tot negen maal het jaarloon voor de waardetransporteurs in toepassing van artikel 9, 5.);

- bij een beroepsongeval dat een blijvende invaliditeit van minstens 66 pct. veroorzaakt : 3 maal het bedrag van het jaarloon.

De hierboven vermelde bedragen worden enkel gestort aan de betrokken werknemer.

CHAPITRE VI.
Dispositions de portée générale

Art. 21. Au-delà de l'assurance légale et sous réserve des dispositions particulières d'application dans le transport de valeurs telles que prévues à l'article 9 de la présente convention, les couvertures des risques et les modalités d'octroi des capitaux prévus pour tous les travailleurs devant porter une arme pour le service sont les suivantes :

- en cas d'agression dans l'exécution du service ayant entraîné le décès : 5 fois le montant du salaire annuel (ce capital est porté à 9 fois la rémunération annuelle pour les transporteurs de valeurs en application de l'article 9, 5.);

- en cas d'accident professionnel ayant entraîné le décès : 3 fois le montant du salaire annuel.

Les capitaux ci-avant précisés sont versés exclusivement à parts égales au conjoint et/ou aux enfants du travailleur sauf volonté contraire expressément exprimée par le travailleur.

- en cas d'agression dans l'exécution de son service ayant entraîné une invalidité permanente d'au moins 66 p.c. : 5 fois le salaire annuel (ce capital est porté à 9 fois la rémunération annuelle pour les transporteurs de valeurs en application de l'article 9, 5.).

- en cas d'accident professionnel ayant entraîné une invalidité permanente d'au moins 66 p.c. : 3 fois le salaire annuel.

Les capitaux ci-avant précisés sont versés exclusivement au travailleur concerné.

Art. 22. § 1. Zowel de voertuigen als de lokalen waar de werknemer tewerkgesteld is, dienen in overeenstemming te zijn met het algemeen reglement voor de arbeidsbescherming en dat in alle omstandigheden. Met het oog hierop zal tevens een speciale clausule in de commerciële contracten ingelast worden.

Art. 22. § 1er. Tant les véhicules que les locaux où le travailleur est occupé devront être en toutes circonstances en concordance avec le règlement général de la protection du travail. A cette fin une clause spéciale sera insérée dans les contrats commerciaux.

Bij problemen zal de preventieadviseur van de bewakingsonderneming contact opnemen met zijn collega van de klant. De genomen maatregelen zullen op het comité voor preventie en bescherming op het werk besproken worden.

En cas de problèmes, le conseiller en prévention de l'entreprise de gardiennage prendra contact avec son collègue occupé chez le client. Les mesures prises feront l'objet d'une discussion au sein du comité pour la prévention et la protection au travail.

Ingeval de problemen aanhouden kan de vakbondsafvaardiging gebruik maken van haar recht om een werfbezoek aan te vragen, volgens de bepalingen van artikel 10, 3de alinea en 21, 3de alinea van de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende het statuut van de vakbondsafvaardiging.

Si les problèmes persistent, la délégation syndicale pourra faire valoir ses droits pour demander une visite de chantier, en conformité avec les dispositions reprises aux articles 10, alinéa 3 et 21, alinéa 3 de la convention collective de travail relative au statut de la délégation syndicale.

§ 2. Voor de straatbewaking, waar een hoog risico aan verbonden is, zullen speciale maatregelen uitgewerkt worden per onderneming na overleg in het comité voor preventie en bescherming op het werk.

§ 2. En ce qui concerne les missions dans les rues, où les risques sont grands, des mesures spéciales seront élaborées par entreprise après discussion en comité pour la prévention et la protection au travail.

HOOFDSTUK VII. *Slotbepalingen*

CHAPITRE VII. *Dispositions finales*

Art. 23.§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 mei 2008 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Art. 23. § 1er. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er mai 2008 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 2. Zij vervangt :

- de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2008 (90974/co/317)

§ 3. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits naleving van een opzegtermijn van drie maanden, per aangetekende brief meegedeeld aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten.

§ 2. Elle remplace :

- la convention collective de travail du 29 avril 2008 (90974/co/317)

§ 3. Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de trois mois, par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.

CAO Light CIT

- Ingangsdatum: 01-09-2010
- CAO van onbepaalde duur

INHOUD

HOOFDSTUK II: BEPALINGEN BETREFFENDE DE VEILIGHEID

SECTIE A: MAATREGELEN IN VERBAND MET VEILIGHEID (Art. 3)

- Gehomologeerde plofkoffer type B, zonder behandeling geld, enkel ophalingen
- Niet meer dan 40 klanten per ronde
- Maximumbedrag per klant/stoppunt 5000€
- Maximumbedrag per voertuig 200 000€
- Geen gemengd vervoer biljetten/munten
- Uitgerust met wapen

SECTIE B: BIJKOMENDE MAATREGELEN (Art. 4-5)

- Basisuitrusting, afstandsbediening, Risicoanalyses
- Vorming, extra begeleiding
- Streefdoel: ritten van max. 9u

SECTIE C: BEPALINGEN TER BEWAKING VAN DE MARKT EN VAN DE VEILIGHEID

- Huidige CIT contracten mogen niet verglijden naar CIT light
- Nieuwe contracten CIT light worden aan ondernemingsraad voorgelegd

CCT Light CIT

- Date d'entrée en vigueur: 01-09-2010
- CCT à durée indéterminée

CONTENU

CHAPITRE II: MESURES RELATIVES À LA SÉCURITÉ

SECTION A: MESURES RELATIVES À LA SÉCURITÉ

- Uniquement par valise intelligente homologuée type B, sans manipulation d'argent, seulement collecte des fonds
- Le nombre de clients par circuit n'excédera pas 40
- Montant maximum par client/point d'arrête est 5000€
- Montant maximum transporté ne dépassera pas 200 000€
- Pas de transport mixte billets/monnaie
- Port d'une arme

SECTION B: MESURES COMPLÉMENTAIRES

- Équipement de base, commande à distance, analyse de risque
- Formations, encadrement supplémentaire
- Objectif : tournées qui ne dépassent pas une durée de 9 heures

SECTION C: DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRÔLE DU MARCHÉ ET DE LA SÉCURITÉ

- Contrats actuels du CIT ne peuvent pas glisser vers le Light CIT
- Tout nouveau contrat Light CIT sera, en outre, soumis au conseil d'entreprise

Neerlegging-Dépôt: 20/12/2016
Regist.-Enregistr.: 21/02/2017
N°: 138118/CO/317

Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten

Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance

Collectieve arbeidsovereenkomst van 15 december 2016

Convention collective de travail du 15 décembre 2016

Light CIT

Light CIT

HOOFDSTUK 1. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakings- en of toezichtsdiensten.

Onder werknemer wordt verstaan zowel de mannelijke als de vrouwelijke arbeider of bediende.

CHAPITRE 1. CHAMP D'APPLICATION

Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.

Par travailleurs on entend aussi bien l'ouvrier ou l'employé masculin ou féminin.

HOOFDSTUK 2. BEPALINGEN BETREFFENDE DE VEILIGHEID

Art. 2 - De bepalingen van dit hoofdstuk dienen geplaatst te worden in het raam van het koninklijk besluit van 7 april 2003 houdende regeling van bepaalde methodes bij het toezicht op en de bescherming bij het vervoer van waarden en betreffende de technische kenmerken van de voertuigen voor waardevervoer, zoals gewijzigd bij koninklijke besluiten van 22 mei en 6 december 2005, 8 juni 2007, 10 februari 2011 et 18 maart 2014 (hierna genoemd: KB waardetransport).

CHAPITRE 2. MESURES RELATIVES À LA SÉCURITÉ

Art. 2 - Les dispositions prévues dans ce chapitre s'inscrivent dans le cadre de l'arrêté royal du 7 avril 2003 réglant certaines méthodes de surveillance et de protection du transport de valeurs et relatif aux spécificités techniques des véhicules de transport de valeurs, tel que modifié par les arrêtés royaux des 22 mai, 6 décembre 2005, 8 juin 2007, 10 février 2011 et 18 mars 2014 (ci-dessous nommé : AR transport de valeurs).

<u>Sectie A - maatregelen in verband met veiligheid</u>

<u>Section A - Mesures relatives ä la sécurité</u>

Art. 3 - § 1. De klanten hebben de mogelijkheid te kiezen voor het product met de naam Light CIT biljetten.

Art. 3 - § 1. La possibilité pour les clients de recourir au produit appelé light CIT billets existe.

§ 2. Light CIT moet voldoen aan volgende veiligheidsnormen:

- in het geval van light CIT biljetten: wordt slechts uitgevoerd per gehomologeerde plofkoffer type B, zonder behandeling van het geld, het betreft enkel ophalingen;

§ 2. Le light CIT doit répondre aux normes de sécurité suivantes :

- dans le cas du light CIT billets : être effectué uniquement par valise intelligente homologuée de type B, sans manipulation d'argent, et seulement pour la collecte des fonds;

- het aantal klanten per ronde mag niet meer zijn dan 40;

- het maximumbedrag per klant mag niet meer zijn dan 5 000 EUR De waarden per stoppunt / klant mogen door de onderneming voor beveiligd vervoer slechts verzekerd zijn tegen vermissing voor zover ze het bedrag van 5000 € niet overschrijden. De klanten die deze limiet herhaaldelijk overschrijden zullen uitgesloten worden van light CIT;

- het maximumbedrag per voertuig mag niet groter zijn dan 200 000 EUR;

- geen gemengd vervoer biljetten/munten;

- de vervoerders moeten uitgerust zijn met een wapen in goede staat, door een wapenmaker of geschoold arbeider regelmatig nagezien alsook met een kogelwerende vest die met de ergonomische consequenties van het gebruik van een klein voertuig rekening houdt.

- le nombre de clients par circuit n'excédera pas 40;

- le montant maximum par client ne dépassera pas 5.000 EUR. Les valeurs par point d'arrêt / client peuvent être assurées par l'entreprise de transport de fonds en cas de disparition pour autant que le montant de 5.000 EUR ne soit pas dépassé. Les clients qui dépasseraient cette limite de manière répétée seront exclus du light CIT;

- le montant maximum transporté par véhicule ne dépassera pas 200.000 EUR;

- pas de transport mixte billets/monnaie;

- les transporteurs doivent être équipés d'une arme en bon état, révisée régulièrement par un armurier ou un travailleur qualifié ainsi que d'un gilet pare-balles qui tienne compte des implications ergonomiques de l'usage d'un petit véhicule.

Sectie B - Bijkomende maatregelen

Art. 4 – § 1. Elk light CIT voertuig moet uitgerust zijn met de door de wettelijke bepalingen opgelegde basisuitrusting. Ieder voertuig wordt uitgerust met een afstandsbediening om de cabine en het gedeelte van het voertuig waar de waarden zich bevinden te kunnen openen en af te sluiten.

§ 2. Bij iedere nieuwe klant zal een risicoanalyse plaats vinden ten einde de juiste instructies en training te kunnen geven aan de agenten.

§ 3. Buiten de wettelijk voorziene trainingen voor CIT agenten :

- een vorming van minstens 4 uur zal aan de betrokken werknemers gegeven worden voordat ze light CIT taken uitoefenen;

Section B - Mesures complémentaires

Art. 4 - § 1. Tout véhicule de light CIT doit être pourvu de l'équipement de base tel que prévu par les dispositions légales. Chaque véhicule sera équipé d'une commande à distance afin de pouvoir ouvrir et fermer la cabine et la partie du véhicule où se trouvent les valeurs.

§ 2. Une analyse de risque sera réalisée chez chaque nouveau client afin de pouvoir donner aux agents des instructions exactes et une formation adaptée.

§ 3. En dehors des formations légales prévues pour les agents CIT :

- une formation d'au moins 4 heures sera dispensée avant l'exercice de toute tâche de light CIT aux travailleurs concernés;

- er zal voor de agenten die Light CIT uitvoeren extra begeleiding voorzien worden gedurende de eerste drie ritten. Na de eerste drie ritten zal een evaluatie van de veiligheidsomstandigheden plaatsvinden door middel van een type formulier.
  De agent in kwestie is hierbij vrij om zich te laten bijstaan door zijn vakbondsafgevaardigde. In functie van het resultaat van de evaluatie, indien nodig, zal extra begeleiding voorzien worden. Bij elke nieuwe klant wordt een opleiding/begeleiding ter plaatse georganiseerd.
- In de 40 u recyclage die bij CAO voorzien is, zal ook een module light CIT van 4 u opgenomen worden.

- un encadrement supplémentaire sera prévu pendant les trois premières tournées pour les agents qui exercent du Light CIT. Après les trois premières tournées une évaluation des conditions de sécurité sera réalisée au moyen d'un formulaire type.
  L'agent en question est libre dans ce cadre de se faire assister de son représentant syndical. En fonction du résultat de l'évaluation, si nécessaire, un encadrement supplémentaire sera prévu. Chez chaque nouveau client, une formation / un accompagnement sur place sera organisé(e).

- le programme du cours de recyclage de 40 heures inclura également un module de 4 heures sur le light CIT.

§ 4. De collectieve arbeidsovereenkomsten binnen het PC 317 waarin de arbeidsvoorwaarden m.b.t. het waardetransport geregeld zijn, zijn onverminderd van toepassing op de waardetransporteurs die light CIT uitvoeren.
Er zal echter gestreefd worden om ritten samen te stellen die niet langer duren dan 9u. Vanaf de 10de uur zal het overloon in plaats van 50 %, 100% bedragen. Indien er binnen een onderneming gunstigere regelingen bestaan blijven deze van toepassing. Deze afwijking is enkel van toepassing bij de uitoefening van Light CIT.

§ 4. Les conventions collectives de travail conclues au sein de la CP 317 réglant les conditions de travail relatives au transport de valeurs sont d'application pour les transporteurs de fonds qui effectuent du light CIT.

Toutefois il sera demandé avec insistance d'établir des tournées ne dépassant pas une durée de 9 heures. A partir de la 10ème heure, le sursalaire s'élèvera à 100% au lieu de 50%. Si dans une entreprise il existe un régime plus favorable, celui-ci reste d'application. Cette exception est seulement valable pour le Light CIT.

Art. 5 - Artikels 8 tot 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2008 tot vaststelling van maatregelen tot bevordering van de veiligheid in de sector van de bewakings- en/of toezichtsdiensten zijn eveneens geldig voor light CIT.

Art. 5 - Les articles 8 à 11 de la convention collective de travail du 29 avril 2008 fixant des mesures en vue de promouvoir la sécurité dans les services de gardiennage et/ou de surveillance sont également d'application pour le light CIT.

<u>Sectie C - Bepalingen ter bewaking van de markt en van de veiligheid</u>

<u>Section C - Dispositions relatives au contrôle du marché et de la sécurité</u>

Art. 6 - § 1. Het is uitgesloten de huidige CIT contracten te laten verglijden naar light CIT. Het KB waardetransport voorziet reeds een aantal maatregelen ter voorkoming van verglijding.

Art. 6 - § 1. Il est exclu de faire glisser les contrats actuels du CIT vers le light CIT. L'AR transport de valeurs a déjà établi un certain nombre de mesures afin de prévenir ce glissement.

§2. Ieder nieuw contract light CIT zal bovendien aan de ondernemingsraad voorgelegd worden. De OR zal nagaan of aan alle voorwaarden van het wettelijk kader is voldaan. Bij eventuele meningsverschillen zal het dossier op het niveau van het paritair comité 317 behandeld en besproken worden.

§ 2. Tout nouveau contrat light CIT sera en outre soumis au conseil d'entreprise. Le CE vérifiera qu'il satisfait à toutes les conditions du cadre légal. En cas d'éventuelle divergence d'opinion le dossier sera traité et analysé au niveau de la commission paritaire 317.

Sectie D - Evaluatie

Section D - Evaluation

Art. 7 - Na 6 maanden zal binnen het PC 317 een evaluatie plaatsvinden m.b.t. veiligheid, verglijding, de vorming en werkgelegenheid. Bij incidenten zal het de werkgroep CIT binnen het PC 317 onmiddellijk samen komen.

Art. 7 - Après 6 mois, une évaluation relative à la sécurité, au glissement, à la formation et à l'emploi sera réalisée au sein de la CP 317. En cas d'incident le groupe de travail CIT au sein de la CP 317 se réunira immédiatement.

Sectie E : Algemeenheid

Section E - Généralité

Art. 8 – Alle hogere voordelen die reeds worden toegekend blijven verkregen.

Art. 8 – Tous les avantages supérieurs déjà octroyés restent acquis.

Hoofdstuk IV- Slotbepalingen

Chapitre IV Dispositions finales

Art. 9 - § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 september 2010 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Art. 9 - § 1. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er septembre 2010 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 2. Zij vernietigt de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 september 2010 (reg nr. 102432/CO317) betreffende de light CIT en vervangt het hoofdstuk 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 oktober 2016 (reg. nr. 135709/CO/317) tot vaststelling van de maatregelen ter bevordering van de veiligheid in de sector van de bewakings- en/of toezichtdiensten

§ 2. Elle annule la convention collective de travail du 13 septembre 2010 (n° d'enr. 102432/CO/317) relative au light CIT et remplace le chapitre 4 de la convention collective de travail du 13 octobre 2016 (n° d'enr. 135709/CO/317) fixant des mesures en vue de promouvoir la sécurité dans les services de gardiennage et/ou de surveillance.

§ 3. Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits naleving van een opzegtermijn van drie maanden, per aangetekende brief meegedeeld aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtdiensten.

§ 3. Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de trois mois, par lettre recommandée ä la poste, adressée au Président de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.

CAO OPLEIDING

- Ingangsdatum: 01-01-2018
- CAO van onbepaalde duur

INHOUD

HOOFDSTUK II: DOELSTELLING

- Uitvoering van wet wendbaar en werkbaar werk van 5 maart 2017

HOOFDSTUK III: PRINCIPES EN TOEPASSINGSVOORWAARDEN

- Jaarlijks collectief en individueel opleidingsvolume (Art. 3-10)
    - Aantal dagen
    - Nieuwe werkgever, nieuw opleidingskrediet (draagt niet over)
    - Formele en informele opleidingen
    - Vorm van opleiding

HOOFDSTUK IV: BIJZONDERE BEPALINGEN VOOR HET WAARDENVERVOER (Art. 11)

HOOFDSTUK V: CONTROLE EN OVERLEG (Art. 12-14)

HOOFDSTUK VI: ALGEMEENHEDEN (Art. 15-19)

CCT Formation

- Date d'entrée en vigueur: 01-01-2018
- CCT à durée indéterminée

CONTENU

CHAPITRE II : OBJECTIF

- Mettre en œuvre la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable

CHAPITRE III: PRINCIPES ET CONDITIONS D'APPLICATION

- Volume de la formation collectif et individuel annuel (Art. 3-10)
    - Nombre de jours
    - Nouveau employeur, nouveau crédit de formation (pas transférable)
    - Formations formelles et informelles
    - Forme de la formation

CHAPITRE IV: DISPOSITIONS PARTICULIÈRES POUR LE TRANSPORT DE FONDS (Art. 11)

CHAPITRE V: CONTRÔLE ET CONCERTATION (Art. 12-14)

CHAPITRE VI: GÉNÉRALITÉS (Art. 15-19)

Neerlegging-Dépôt: 22/12/2017
Regist.-Enregistr.: 22/02/2018
N°: 144696/CO/317

Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten	Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance
Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 december 2017 inzake opleiding	***Convention collective du 22 décembre 2017 en matière de formation***
HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*	CHAPITRE I. *Champ d'application*
Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en op alle werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten.	Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.
Onder werknemer wordt verstaan zowel de mannelijke als de vrouwelijke arbeider of bediende.	Par travailleur on entend aussi bien l'ouvrier ou l'employé masculin ou féminin.
HOOFDSTUK II. *Doelstelling*	CHAPITRE II. *Objectif*
Art. 2. Met de in deze overeenkomst voorziene bepalingen wensen werkgevers en werknemers uitvoering te geven aan de opleidingsdoelstellingen zoals bedoeld in hoofdstuk 2 van de wet wendbaar en werkbaar werk van 5 maart 2017. Daarmee willen de sociale partners de werknemers ook versterken op de algemene arbeidsmarkt.	Art. 2. Par les dispositions reprises dans la présente convention, les employeurs et travailleurs entendent mettre en oeuvre les objectifs en matière de formation, tels que visés au chapitre 2 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable. De cette manière, les partenaires sociaux veulent renforcer les travailleurs sur le marché de l'emploi en général.
HOOFDSTUK III. *Principe en toepassingsvoorwaarden*	CHAPITRE III. *Principe et conditions d'application*
Art. 3. De werkgever voorziet in zijn onderneming jaarlijks in een collectief opleidingsvolume, gelijk aan het aantal voltijdse equivalente werknemers op 31 december van het vorige jaar, vermenigvuldigd met minimaal: 1° vanaf 1 januari 2018: 2 opleidingsdagen; 2° vanaf 1 januari 2019: 3 opleidingsdagen; 3° vanaf 1 januari 2021: 4 opleidingsdagen; 4° vanaf 1 januari 2023: 5 opleidingsdagen.	Art. 3. Chaque année, l'employeur prévoit dans son entreprise un volume de formation collectif, correspondant au nombre de travailleurs équivalents à temps plein au 31 décembre de l'année précédente, multiplié au minimum par : 1° à partir du 1er janvier 2018: 2 jours de formation; 2° à partir du 1er janvier 2019: 3 jours de formation; 3° à partir du 1er janvier 2021: 4 jours de formation; 4° à partir du 1er janvier 2023: 5 jours de formation.
Art. 4. De werkgever dient dit collectief opleidingsvolume vanaf 1 januari 2018 aan te wenden	Art. 4. À partir du 1er janvier 2018, l'employeur doit affecter ce volume de formation collectif à

voor de organisatie van opleidingen zoals bedoeld in artikel 7 voor de werknemers van zijn onderneming, met dien verstande dat elke voltijdse werknemer per periode van 5 jaar over een individueel opleidingskrediet van minstens 10 opleidingsdagen beschikt.	l'organisation de formations telles que visées à l'article 7 pour les travailleurs de son entreprise, étant entendu que, par période de 5 ans, chaque travailleur à temps plein dispose d'un crédit de formation individuel d'au moins 10 jours de formation.
Art. 5. De werkgever streeft ernaar dat de werknemers 40% van hun individueel opleidingskrediet kunnen gebruiken gedurende de eerste twee jaar van de kredietperiode.	Art. 5. L'employeur vise à ce que les travailleurs puissent utiliser 40 % de leur crédit de formation individuel au cours des deux premières années de la période de crédit.
Art. 6. Dit individueel krediet is, bij verandering van werkgever, niet overdraagbaar. Telkens een werknemer in dienst treedt bij een nieuwe werkgever start voor hem een nieuwe periode van 5 jaar en een volledig opleidingskrediet van 10 opleidingsdagen, ongeacht de stand van zijn krediet bij zijn vorige werkgever.	Art. 6. En cas de changement d'employeur, ce crédit individuel n'est pas transférable. À chaque fois qu'un travailleur entre en service chez un nouvel employeur, une nouvelle période de 5 ans ainsi qu'un crédit de formation complet de 10 jours de formation prennent cours, quel que soit le solde de son crédit chez son employeur précédent.
In afwijking van hetgeen bepaald is in het eerste lid, wordt het individueel krediet wel overgedragen bij verandering van werkgever, behorend tot dezelfde economische groep als de werkgever van de onderneming van oorsprong.	En dérogation à ce qui est prévu au premier alinéa, le crédit individuel est transféré en cas de changement d'employeur faisant partie du même groupe économique que l'employeur de l'entreprise d'origine.
Art. 7. Met de opleidingen wordt het geheel van formele en van de informele opleidingen bedoeld, zoals voorzien in de wet van 5 maart 2017 toegepast voor de bewakingsdiensten en toezichtsdiensten:	Art. 7. Par formations, on entend l'ensemble des formations formelles et informelles, tel que prévu par la loi du 5 mars 2017 appliquée aux services de gardiennage et de surveillance:
1. Wordt onder formele opleidingen onder meer verstaan: de opleidingen, trainingen en oefeningen voorzien in of in uitvoering van nationale of internationale regelgeving alsmede de niet wettelijk voorziene functie-opleidingen de opleidingen voor het aanleren van vaardigheden of bepaalde kennis zoals taal, informatica, enz...	1. Par formations formelles, on entend entre autres : les formations, entraînements et exercices prévus par ou en exécution de la réglementation nationale ou internationale, ainsi que les formations à la fonction non prévues par la loi, les formations en vue de l'acquisition des compétences ou de certaines connaissances telles que les langues, l'informatique, etc.
2. Wordt onder informele opleidingen onder meer bedoeld: alle vormen van beroepsopleiding van werknemers, collectief of individueel, omscholingstrajecten, trainingen, oefeningen en werkplaatsleren, enz...	2. Par formations informelles, on entend entre autres : toutes les formes d'accompagnement professionnel, collectif ou individuel des travailleurs, les trajets de recyclage, entraînements, exercices et apprentissage sur le lieu du travail, etc.

Art. 8. Het geheel van deze opleidingen komt voor de toepassing van deze overeenkomst in aanmerking, ongeacht de vorm waaronder opleidingen plaatsvinden. De organisatie ervan kan zowel individueel of collectief zijn, klassikaal of digitaal, verstrekt worden onder de vorm van seminaries, studiedagen, coachingtrajecten, praktijkoefeningen, recyclage, enz...	Art. 8. L'ensemble de ces formations entre en ligne de compte pour l'application de la présente convention, quelle que soit la forme sous laquelle ces formations ont lieu. L'organisation de ces formations peut être individuelle ou collective, classique ou digitale, sous forme de séminaires, journées d'étude, trajets de coaching, exercices pratiques, recyclage, etc.
Art. 9. In de zin van deze overeenkomst wordt bedoeld met een opleidingsdag: een dag van 7,40 uur voor medewerkers werkzaam in het vijfdagenstelsel en 6,17 uur voor medewerkers werkzaam in het zesdagenstelsel.	Art. 9. Dans la présente convention, on entend par jour de formation : une journée de 7,40 heures pour les travailleurs occupés dans le régime de 5 jours, et 6,17 heures pour les travailleurs occupés dans le régime de 6 jours.
Art. 10. De tijd nodig voor het afleggen van examens en testen wordt mee in rekening gebracht voor het bepalen van de opleidingstijd en het opleidingsvolume.	Art. 10. Le temps nécessaire pour passer des examens et tests est pris en compte pour la détermination du temps de formation et du volume de formation.
HOOFDSTUK IV. *Bijzondere bepalingen voor het waardenvervoer*	CHAPITRE IV. *Dispositions particulières pour le transport de fonds*
Art. 11. § 1. De waardenvervoerders onderhevig aan de bepalingen inzake de vorming van waarde vervoerders, aangenomen met het koninklijk besluit van 25 april 2014, wijzigend het koninklijk besluit van 21 december 2006 betreffen de vereisten inzake beroepsopleiding en –ervaring, de vereisten inzake medisch en psychotechnisch onderzoek voor het uitoefenen van leidinggevende of een uitvoerende functie in een bewakingsonderneming of interne bewakingsdienst en betreffende de erkenning van de opleidingen, moeten, als hij wordt ontslagen, de vorming kunnen volgen hetgeen hem moet toelaten om het attest van de algemene competenties van een bewakingsagent te bekomen op kosten van de waardentransportonderneming die hem ontsloeg.	Art. 11. § 1. Le transporteur de fonds relevant des dispositions en matière de formation des transporteurs de fonds adoptées par l'arrêté royal du 25 avril 2014 modifiant l'arrêté royal du 21 décembre 2006 relatif aux conditions en matière de formation et d'expérience professionnelles, aux conditions en matière d'examen psychotechnique pour l'exercice d'une fonction dirigeante ou d'exécution dans une entreprise de gardiennage ou d'un service interne de gardiennage et relatif à l'agrément des formations a le droit, s'il est licencié, de suivre la formation permettant d'obtenir l'attestation de compétence générale agent de gardiennage aux frais de l'entreprise de transport de fonds qui le licencie.
§ 2. De volgende voorwaarden dienen hierbij vervuld te zijn : a. Er wordt niet in overweging genomen dat de werknemer mutatie maakt naar een andere werkgever, ten gevolge van de overgang van een commercieel contract. b. De werknemer heeft minstens 1 jaar anciënniteit in de onderneming die hij verlaat, waarbij de anciënniteit die voortvloeit uit de overgang van	§ 2. Les conditions suivantes doivent être rencontrées : a. le transporteur de fonds n'entre pas en considération pour une mutation dans une entreprise concurrente suite au transfert d'un contrat commercial; b. il a au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise qu'il quitte (l'ancienneté résultant du transfert d'un contrat commercial est prise

het commercieel contract wordt in rekening genomen; c. De werknemer neemt zelf contact met de onderneming die hij verlaat om zijn inschrijving te regelen; d. De werknemer betaalt de inschrijvingskosten terug indien hij, zonder rechtvaardiging, afwezig is van de lessen of wanneer hij niet deelneemt aan het examen; e. De onderneming voor dewelke de werknemer tewerkgesteld was, bepaalt of en wanneer de vorming plaatst zal hebben; f. Zij zal de inschrijvingskosten terugbetalen (niet via het loon en niet via een vergoeding).	en compte); c. il prend lui-même contact avec l'entreprise qu'il quitte pour régler l'inscription; d. il rembourse les frais d'inscription s'il s'absente des cours sans justification où s'il ne prend pas part à l'examen; e. l'entreprise pour laquelle le transporteur de fonds était occupé détermine où et quand la formation aura lieu; f. elle ne paiera que les frais d'inscription (ni rémunération, ni indemnité).
§ 3. In geval van betwisting doen partijen een beroep op de voorzitter van het paritair comité die een verzoeningsbureau kan samenstellen en een oplossing kan voorstellen aan betrokken partijen.	§ 3. En cas de contestation, les parties font appel au président de la commission paritaire, qui peut composer un bureau de conciliation, et proposer une solution aux parties concernées.
HOOFDSTUK V. *Controle en overleg*	CHAPITRE V. *Contrôle et concertation*
Art. 12. De werkgever verstrekt elk jaar voor 1 februari (en voor het eerst voor 1 februari 2019) aan elke werknemer de stand van zijn individueel opleidingskrediet op datum van 31 december van het afgelopen jaar. Deze informatie omvat het aantal dagen opleiding dat de betrokken werknemer volgde, de data waarop dit gebeurde, de titel van de opleiding, het aantal resterende dagen van zijn opleidingskrediet en de vervaldatum ervan.	Art. 12. L'employeur communique chaque année avant le 1er février (et pour la première fois avant le 1er février 2019) à tout travailleur l'état de son crédit de formation individuel au 31 décembre de l'année écoulée. Ces informations contiennent le nombre de jours de formation que le travailleur concerné a suivis, les dates auxquelles elles ont eu lieu, le titre de la formation, le nombre de jours restants de son crédit de formation ainsi que la date d'échéance.
Art. 13. De werkgever schrijft de in het kader van deze overeenkomst de formeel en informeel georganiseerde opleidingen in op de sociale balans, gevoegd bij de jaarrekening van zijn onderneming.	Art. 13. L'employeur inscrit les formations formelles et informelles organisées dans le cadre de la présente convention au bilan social joint aux comptes annuels de son entreprise.
Art. 14. § 1. Jaarlijks, en voor het eerst voor het kalenderjaar 2018, stelt de werkgever een opleidingsoverzicht op.	Art. 14. § 1. Chaque année, et pour la première fois pour l'année civile 2018, l'employeur établit un aperçu des formations.
§ 2. Dit overzicht omvat de in het kader van deze overeenkomst gedurende het afgelopen kalenderjaar georganiseerde opleidingen met per rij in de overzichtstabel: 1. de werktitel van de opleiding, 2. het totaal aantal uren gedurende dewelke deze opleiding in de onderneming gevolgd is;	§ 2. Cet aperçu comprend les formations organisées au cours de l'année civile écoulée et dans le cadre de la présente convention, avec par ligne dans l'aperçu : 1. le titre de la formation ; 2. le total du nombre d'heures pendant lesquelles la formation a été suivie au sein

3. het aantal werknemers dat de betrokken opleiding hebben gevolgd.	de l'entreprise ; 3. le nombre de travailleurs ayant suivi la formation.
§ 3. De onderneming maakt dit overzicht uiterlijk voor 1 maart, en voor het eerst voor 1 maart 2019, over aan de voorzitter van het paritair comité voor de bewakings- en toezichtsdiensten.	§ 3. L'entreprise transmet cet aperçu avant le 1er mars au plus tard, et pour la première fois avant le 1er mars 2019, au président de la commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.
§ 4. De ondernemingen met een ondernemingsraad of met een syndicale delegatie leggen dit opleidingsoverzicht ook voor aan de ondernemingsraad en bij ontstentenis aan de syndicale delegatie.	§ 4. Les entreprises avec un conseil d'entreprise ou une délégation syndicale soumettent également cet aperçu des formations au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale.
HOOFDSTUK VI. *Algemeenheden*	CHAPITRE VI. *Généralités*
Art. 15. Een werknemer die het slachtoffer is geweest van een agressie zal begeleid worden. Hij zal het voorwerp uitmaken van recyclage of eventueel omgeschoold worden voor een reclassering indien dit in het belang van de betrokkene is.	Art. 15. Un travailleur qui a été victime d'une agression bénéficiera d'un accompagnement. Il fera l'objet d'un recyclage ou éventuellement d'un reclassement si c'est dans l'intérêt de la personne concernée.
Art. 16. Conform de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 februari 2014 betreffende de theoretische en praktische cursussen voor beroepsopleiding en herscholing kunnen de individuele rechten van werknemers inzake het systeem van betaald educatief verlof niet beïnvloed worden door de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst.	Art. 16. Conformément à la convention collective de travail du 25 février 2014 concernant les cours théoriques et pratiques relatifs à la formation professionnelle et au recyclage, les droits individuels des travailleurs relatifs au système du congé éducation payé ne peuvent être affectés par les dispositions de la présente convention collective de travail.
Art. 17. Het in deze overeenkomst voorziene collectieve opleidingsvolume en individuele opleidingskrediet, vervangen alle in cao overeengekomen verplichtingen inzake opleidingen en opleidingskredieten.	Art. 17. Le volume de formation collective et le crédit de formation individuel prévus dans la présente convention remplacent toutes les obligations en matière de formations et de crédits de formation, prévues par convention de travail collective.
Art. 18. Partijen komen overeen om ten laatste op 1 maart 2022 de toepassing van deze overeenkomst te evalueren en onder meer de mogelijkheid te onderzoeken tot de verhoging van het individuele opleidingskrediet van 10 tot 15 dagen.	Art. 18. Les parties conviennent d'évaluer l'application de la présente convention au plus tard le 1er mars 2022 et d'examiner entre autres la possibilité d'augmenter le crédit de formation individuel de 10 à 15 jours.

HOOFDSTUK VI. *Slotbepalingen*	CHAPITRE VI. *Dispositions finales*
Art. 19. § 1. Deze overeenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2018. Ze is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door elk één van de ondertekenende partijen worden opgezegd. Deze opzegging dient minimaal 3 maanden op voorhand te gebeuren via een aangetekend schrijven per post, gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor de bewakings- en toezichtsdiensten, die onverwijld de betrokken partijen op de hoogte brengt. De termijn van 3 maand neemt aanvang op de datum van verzending van hoger genoemd aangetekend schrijven.	Art. 19. § 1. La présente convention produit ses effets à partir du 1er janvier 2018. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes. Cette dénonciation doit être faite au moins trois mois à l'avance par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance, qui en avisera sans délai les parties concernées. Le délai de trois mois prend cours à la date d'envoi de la lettre recommandée précitée.
§ 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst : • vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 november 2005 aangaande tewerkstelling- en vormingsbeleid (geregistreerd onder nummer 77903/CO/317);	§ 2. La présente convention collective de travail: • remplace la convention collective de travail du 8 novembre 2005 concernant la politique en matière d'emploi et de formation (enregistrée sous le numéro 77903/CO/317)
• heft artikel 3, §2, alinea 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 februari 2014 met betrekking tot de theoretische en praktische cursussen voor beroepsopleiding en herscholing (geregistreerd onder nummer 121178/CO/317) op.	• abroge l'article 3, §2, 1er paragraphe de la convention collective de travail du 25 février 2014 concernant les cours théoriques et pratiques relatifs à la formation professionnelle et au recyclage (enregistrée sous le numéro 121178/CO/317) op.

CAO Tewerkstelling van personen behorend tot risicogroepen

- Ingangsdatum: 01-01-2017
- CAO van bepaalde duur 2 jaar

INHOUD

- Laaggeschoolden, jongeren (Art. 2)
- Aanwerving van 20 jongeren <25j (Art. 3)
- Inspanning van 0,10% loonmassa, FBZB (Art. 4)
- Minstens 0,05% voorbehouden aan volgende risicogroepen (Art. 5)
    - >50j
    - >40j, bedreigd met ontslag
    - Langdurig werkzoekenden, uitkeringsgerechtigde werklozen, laaggeschoolde werkzoekenden, herintreders, gerechtigd op maatschappelijke integratie, bezit verminderingskaart
    - Gehandicapten, arbeidsongeschiktheid van 33%+, inkomensvervangende- of integratietegemoetkoming, gehandicapte met recht op verhoogde kinderbijslag, attest Sociale Zekerheid, invaliditeitsuitkering in kader werkhervatting
    - <26j alternerend leren, individuele beroepsopleiding, instap-stage
- Resterende 0,05% voor volgende risicogroepen:
    - Werklozen >40j
    - Werknemers >40j bij nieuwe technologieën
    - Laaggeschoolde werknemers
    - Werknemers van >45j in de sector
    - Werknemers +30 van Art. 6
    - Regelmatig economische werkloosheid

CCT Emploi de personnes appartenant aux groupes à risque

- Date d'entrée en vigueur: 01-01-2017
- CCT à durée déterminée 2 ans

CONTENU

- Travailleurs peu qualifiés, jeunes (Art. 2)
- Engagement de 20 jeunes <25 ans (Art. 3)
- Effort de 0,10% calculé sur la masse salariale déclarée, FSEG (Art. 4)
- Au moins 0,05% doit être réservé aux groupes suivants (Art. 5)
    - >50 ans
    - >40 ans, menacés par un licenciement
    - Demandeurs d'emploi de longue durée, chômeurs indemnisés, demandeurs d'emploi peu qualifiés, personnes réintégrant le marché du travail, ayants droit à l'intégration sociale, travailleurs détenteurs d'une carte de réduction restructurations
    - Handicapés, inaptitude au travail définitive d'au moins 33%, allocation d'intégration ou remplacement, allocations familiales majorées, attestation Sécurité sociale, indemnité d'invalidité/accident du travail dans le cadre de programmes de reprise du travail
    - <26 ans, formation en alternance, formation professionnelle individuelle en entreprise, stage de transition
- Les 0,05% restants seront réservés aux groupes à risque suivants :
    - Chômeurs âgés >40ans
    - Travailleurs âgés >40ans confrontés à de nouvelles technologies
    - Travailleurs peu qualifiés
    - Travailleurs âgés >45 ans occupés dans le secteur
    - Travailleurs +30ans (Art. 6)
    - Les travailleurs régulièrement mis en chômage économique

Neerlegging-Dépôt: 29/11/2016
Regist.-Enregistr.: 22/12/2016
N°: 136771/CO/317

Commission paritaire pour les services de garde et/ou de surveillance

Convention collective de travail du 17/11/2016

Emploi de personnes appartenant aux groupes à risque

Art. 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.

Par travailleurs on entend aussi bien le travailleur masculin ou féminin.

Art. 2 – Les parties sont d'accord de faire un effort spécial pour l'emploi des travailleurs peu qualifiés et ce, en application de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, spécialement son titre XIII, chapitre VIII, section 1ère de l'A.R. du 19 février 2013 exécutant l'article 189, alinéa 4 de cette même loi.

La présente convention tient également compte des dispositions de la loi du 24 décembre 1999 (Moniteur belge du 27 janvier 2000) sur l'embauche des jeunes.

Dans le cadre de la formation générale des jeunes et des groupes à risque décrits dans la présente convention, nous référons aux formations légales imposées aux personnes occupées au sein du secteur ainsi qu'aux différents accords conclus par les écoles agréées au sein du secteur avec les organismes de formation régionaux.

Art. 3 § 1. En ce qui concerne les obligations en matière d'embauche des jeunes, l'effort consistera dans l'engagement de 20 jeunes de moins de 25 ans.

§ 2. Le contrôle de l'application du présent article est exercé par les conseils d'entreprise.

Art. 4 – § 1. A partir du 1er janvier 2017, les parties signataires prévoient un effort de 0,10 p.c. calculé sur la masse salariale déclarée à l'ONSS.

§ 2. Cette cotisation de 0,10 p.c. est utilisée en faveur des personnes qui, à leur embauche, appartiennent aux groupes à risque tels que définis par les articles 5 et 7.

Paritair comité voor bewakings- en/of toezichtsdiensten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17/11/2016

Tewerkstelling van personen behorend tot risicogroepen

Art. 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten.

Onder werknemer wordt verstaan zowel de mannelijke als de vrouwelijke werknemer.

Art. 2 – Partijen gaan erover akkoord een speciale inspanning te leveren voor de tewerkstelling van laaggeschoolden in uitvoering van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, inzonderheid titel XIII, hoofdstuk VIII, afdeling 1 van het K.B. van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, lid 4 van deze zelfde wet.

De huidige overeenkomst houdt eveneens rekening met de bepalingen van de wet van 24 december 1999 (Belgisch Staatblad van 27 januari 2000) met betrekking tot de aanwerving van jongeren.

In het kader van de algemene opleiding van de jongeren en de risicogroepen beschreven in de huidige overeenkomst verwijzen wij naar de wettelijk verplichte opleidingen opgelegd aan de personen werkzaam in de sector evenals naar de verscheidene akkoorden afgesloten door de opleidingsinstellingen erkend binnen de sector met de regionale vormingsdiensten.

Art. 3 - § 1. Voor wat betreft de verplichtingen inzake de aanwerving van jongeren zal de inspanning bestaan in de aanwerving van 20 jongeren van minder dan 25 jaar.

§ 2 - Het toezicht op de toepassing van dit artikel wordt uitgeoefend door de ondernemingsraden.

Art. 4. § 1. Vanaf 1 januari 2017 voorzien de ondertekenende partijen een inspanning van 0,10 pct, berekend op basis van de loonmassa aangegeven aan de RSZ.

§ 2. Deze bijdrage van 0,10 pct. Wordt aangewend ten behoeve van personen die, op het ogenblik van hun aanwerving, deel uitmaken van de risicogroepen zoals omschreven in de artikelen 5 en 7.

§ 3. La cotisation susvisée de 0,10 p.c. est perçue directement par le Fonds de Sécurité d'Existence du Gardiennage, dont les statuts sont fixés par la convention collective de travail du 15 septembre 2016 (135595/co/317).

Art. 5 Des 0.10 p.c. de la masse salariale dont il est question à l'article 4, au moins 0.05 p.c. doit être réservé en faveur d'un ou plusieurs des groupes à risques suivants :

1° les travailleurs âgés d'au moins 50 ans qui travaillent dans le secteur;

2° les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement:
   a) soit parce qu'il a été mis fin à leur contrat de travail moyennant un préavis et que le délai de préavis est en cours;
   b) soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise reconnue comme étant en difficultés ou en restructuration;
   c) soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise où un licenciement collectif a été annoncé;

3° les personnes inoccupées et les personnes qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service. Par personnes inoccupées, on entend:
   a) les demandeurs d'emploi de longue durée, à savoir les personnes en possession d'une carte de travail visée à l'article 13 de l'arrêté royal du 19 décembre 2001 de promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée;
   b) les chômeurs indemnisés;
   c) les demandeurs d'emploi qui sont peu qualifiés ou très peu qualifiés au sens de l'article 24 de la loi du 24 décembre 1999 de promotion de mise à l'emploi;
   d) les personnes qui, après une interruption d'au moins une année, réintègrent le marché du travail;
   e) les personnes ayant droit à l'intégration sociale en application de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale et les personnes ayant droit à une aide sociale en application de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide sociale;
   f) les travailleurs qui sont en possession d'une carte de réductions restructurations au sens de l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la politique d'activation en cas de restructurations;

4° les personnes avec une aptitude au travail réduite, c'est-à-dire:
   – les personnes qui satisfont aux conditions pour être inscrites dans une agence régio-

§ 3. De hierboven genoemde bijdrage van 0,10 pct wordt rechtstreeks geïnd door het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Bewaking, waarvan de Statuten zijn bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 september 2016 (135595/co/317).

Art.5 van 0.10 pct van de loonmassa zoals vemeld in artikel 4 moet tenminste 0.05pct. te worden voorbehouden aan één of meerdere van volgende risicogroepen :

1° de werknemers van minstens 50 jaar oud die in de sector werken;

2° de werknemers van minstens 40 jaar oud die in de sector werken en bedreigd zijn met ontslag:
   a) hetzij doordat hun arbeidsovereenkomst werd opgezegd en de opzeggingstermijn loopt;
   b) hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming die erkend is als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering;
   c) hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming waar een collectief ontslag werd aangekondigd;

3° de niet-werkenden en de personen die sinds minder dan een jaar werken en niet-werkend waren op het ogenblik van hun indiensttreding. Onder niet-werkenden wordt verstaan:
   a) de langdurig werkzoekenden, zijnde de personen in het bezit zijn van een werkkaart, bedoeld in artikel 13 van het koninklijk besluit van 19 december 2001 tot bevordering van de tewerkstelling van langdurig werkzoekenden;
   b) de uitkeringsgerechtigde werklozen;
   c) de werkzoekenden die laaggeschoold of erglaaggeschoold zijn in de zin van artikel 24 van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de tewerkstelling;
   d) de herintreders, zijnde de personen die zich na een onderbreking van minstens één jaar terug op de arbeidsmarkt begeven;
   e) de personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke integratie in toepassing van de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie en personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke hulp in toepassing van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
   f) de werknemers die in het bezit zijn van een verminderingskaart herstructureringen in de zin van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructureringen;

4° de personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid, namelijk:
   – de personen die voldoen aan de voorwaarden om ingeschreven te worden in een regionaal agentschap voor personen met een handicap;

nale pour les personnes handicapées;
- les personnes avec une inaptitude au travail définitive d'au moins 33 %;
- les personnes qui satisfont aux conditions médicales pour bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'une allocation d'intégration en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées;
- la personne handicapée qui ouvre le droit aux allocations familiales majorées sur la base d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins;
- les personnes qui sont en possession d'une attestation délivrée par la Direction générale Personnes handicapées du Service public fédéral Sécurité sociale pour l'octroi des avantages sociaux et fiscaux;
- la personne bénéficiant d'une indemnité d'invalidité ou d'une indemnité pour accident du travail ou maladie professionnelle dans le cadre de programmes de reprise du travail;

5° les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation, soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise telle que visée par l'article 27, 6°, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage, soit dans le cadre d'un stage de transition visé à l'article 36quater du même arrêté royal du 25 novembre 1991.

Art.6. L'effort visé à l'article 5 doit au moins pour moitié être destiné à des initiatives en faveur d'un ou plusieurs groupes suivants :

a) les jeunes visés à l'article 5, 5°;

b) les personnes visées à l'article 5, 3° et 4°, qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans.

Art. 7 – Les 0.05 p.c. restants seront réservés aux groupes à risque suivants :
- les chômeurs âgés de 40 ans au moins,
- les travailleurs âgés de 40 ans confrontés à de nouvelles technologies
- les travailleurs peu qualifiés. (qui ne sont porteurs ni d'un diplôme de l'enseignement universitaire, ni d'un diplôme de l'enseignement supérieur).
- les travailleurs âgés d'au moins 45 ans qui travaillent dans le secteur.
-Les travailleurs visés à l'article 6 qui n'ont pas encore atteint l'âge de 30 ans.
- les travailleurs régulièrement mis en chômage économique au cours de l'année écoulée.

Art. 8 - Une évaluation est faite annuellement au sein de la commission paritaire compétente.

- de personen met een definitieve arbeidsongeschiktheid van minstens 33 %;
- de personen die voldoen aan de medische voorwaarden om recht te hebben op een inkomensvervangende of een integratietegemoetkoming ingevolge de wet van 27 februari 1987 op de tegemoetkomingen aan personen met een handicap;
- de gehandicapte die het recht op verhoogde kinderbijslag opent op basis van een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van minstens 66 %;
- de personen die in het bezit zijn van een attest afgeleverd door de Algemene Directie Personen met een Handicap van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen;
- de persoon met een invaliditeitsuitkering of een uitkering voor arbeidsongevallen of beroepsziekten in het kader van programma's tot werkhervatting;

5° de jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden, hetzij in een stelsel van alternerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding in een onderneming, bedoeld in artikel 27, 6°, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, hetzij in het kader van een instap-stage, bedoeld in artikel 36quater van hetzelfde koninklijk besluit van 25 november 1991.

Art.6. Van de in artikel 5 bedoelde inspanning moet minstens de helft besteedt worden aan initiatieven ten voordele van één of meerdere van de volgende groepen :

a) de in artikel 5, 5° bedoelde jongeren

b) de in artikel 5, 3° en 4°, bedoelde personen die nog geen 26 jaar zijn.

Art. 7 – De resterende 0.05 pct zullen bestemd zijn voor de volgende risicogroepen:
- de werklozen van minstens 40 jaar oud,
- de werknemers van minstens 40 jaar oud die geconfronteerd worden met nieuwe technologieën,
- laaggeschoolde werknemers.(die geen houder zijn van een universitair diploma of een diploma of getuigschrift van het hoger onderwijs.)
- de werknemers van minstens 45 jaar oud die in de sector werken.
- de bedoelde werknemers van de artikel 6 die nog geen 30 jaar zijn.
- de werknemers die regelmatig in economische werkloosheid werden geplaatst tijdens het afgelopen jaar.

Art. 8 - Jaarlijks wordt een evaluatie opgemaakt in de schoot van het bevoegd Paritair Comité.

Art. 9 - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2017 et est conclue pour une durée de deux ans.

Art. 9 - Deze arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang op 1 januari 2017 en wordt gesloten voor een tijdsperiode van 2 jaar.

CAO WERKKLEDIJ EN UITRUSTING

Ingangsdatum: 01-06-2003
Cao van onbepaalde duur

INHOUD

HOOFDSTUK II: ARBEIDERS (Art. 2) & HOOFDSTUK III: BEDIENDEN (Art. 3)

- Werkgever stelt werkkledij ter beschikking, aangepast aan seizoen
  - Kepi
  - Pak
  - Twee broeken
  - Drie hemden + das
  - Mantel
  - Sjerp
  - Regenjas
  - Laarzen
- Vervanging, vergoedingen
- Werknemer moet werkkledij alleen tijdens werkuren dragen

HOOFDSTUK IV: ALGEMEENHEDEN

CCT Vêtements de travail et équipement

Date d'entrée en vigueur: 01-06-2003
CCT à durée indéterminée

CONTENU

CHAPITRE II: OUVRIERS (Art. 2) & CHAPITRE III: EMPLOYÉS (Art. 3)

- L'employeur met à la disposition de ses ouvriers des vêtements de travail, adaptés à la saison
  - Képi
  - Costume
  - Deux pantalons
  - Trois chemises + cravate
  - Manteau
  - Écharpe en hiver
  - Imperméable
  - Paire de bottes
- Replacement, indemnité
- Le travailleur est tenu de porter les vêtements de travail uniquement durant les heures de travail

CHAPITRE IV: GÉNÉRALITÉS

Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 mei 2006.

Wekkledij en uitrusting

HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

Artikel 1. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakings en/of toezichtsdiensten.

Onder "werknemer" wordt verstaan : zowel de mannelijke als de vrouwelijke arbeider of bediende.

HOOFDSTUK II. *Arbeiders*

Art. 2. § 1. De werkgever stelt werkkledij ter beschikking van zijn arbeiders, die bestaat uit een kepi, een pak, twee broeken, drie hemden en een das, alsmede een beschermingsuitrusting, bestaande uit een mantel (of gelijkaardig), een sjerp in de winter, een regenjas (of gelijkaardig) in de zomer, een paar laarzen voor het werk op de werkplaats.

Bovendien wordt ook gezorgd voor werkkleding aangepast aan het seizoen.

§ 2. Er wordt ieder jaar een nieuwe broek bezorgd.

Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance

Convention collective de travail du 2 mai 2006.

Vêtements de travail et équipement

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. § 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.

Par "travailleur" on entend : aussi bien l'ouvrier ou l'employé masculin ou féminin.

CHAPITRE II. *Ouvriers*

Art. 2. § 1er. L'employeur met à la disposition de ses ouvriers des vêtements de travail appropriés tels que : un képi, une veste, deux pantalons, trois chemises et une cravate, plus un équipement de protection tel qu'un manteau (ou équivalent), une écharpe en hiver, un imperméable (ou équivalent) en été, une paire de bottes sur chantier.

De plus des vêtements de travail adaptés à la saison seront fournis.

§ 2. Chaque année un nouveau pantalon est fourni.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.
20 -06- 2006 | 27 -06- 2006
NR. N° 247
8211 | Co1317

§ 3. Om de negen maanden wordt aan de arbeiders een nieuw hemd bezorgd.

De prijs van het hemd wordt vastgesteld op het niveau van de onderneming en medegedeeld aan de vakbondsafvaardiging.

§ 4. Een paar schoenen aangepast aan de behoeften van de werkplaats wordt bezorgd, op grond van een beslissing van het comité voor preventie en bescherming op het werk.

Ingeval de werkgever of de klant een speciaal schoeisel voorschrijft zal de werkgever instaan voor de levering of een vergoeding betalen die overeenkomt met de kostprijs van dit schoeisel.

Een vergoeding voor schoenen van 27,27 EUR wordt toegekend aan de bewakingsagenten die werkzaam zijn in militaire basissen.

§ 5. De arbeider moet de werkkledij en de uitrusting alleen tijdens de werkuren dragen.

§ 6. De werkgever heeft de mogelijkheid om een deel van de uitrusting bepaald in § 1 te vervangen door een overall voor vuil werk.

§ 7. Deze uitrusting wordt om de twee jaar vervangen, of vroeger, in geval van voortijdige slijtage.

§ 3. Il est octroyé aux ouvriers une nouvelle chemise tous les neuf mois.

Le prix de la chemise est fixé au niveau de l'entreprise et communiqué à la délégation syndicale.

§ 4. Une paire de chaussures adaptées aux nécessités du chantier, est fournie suivant décision du comité pour la prévention et la protection au travail de l'entreprise.

Au cas où l'employeur ou le client prescrit des chaussures spéciales, l'employeur est tenu de livrer les chaussures ou de payer une indemnité correspondant au prix des chaussures.

Une indemnité pour chaussures de 27,27 EUR est octroyée aux agents de garde occupés dans les bases militaires.

§ 5. L'ouvrier doit porter les vêtements de travail et l'équipement uniquement durant les heures de travail.

§ 6. L'employeur a la possibilité de remplacer en partie l'équipement prévu au § 1er par une salopette pour les travaux salissants.

§ 7. Cet équipement est remplacé tous les deux ans ou avant, en cas d'usure prématurée.

§ 8. Buiten de wettelijke proefperiode betaalt de werkgever die de verplichtingen van dit artikel niet heeft nageleefd, aan de arbeiders een vergoeding van 0,62 EUR per dag gedurende de periode tijdens welke hij deze bepalingen heeft overtreden.

§ 8. En dehors de la période d'essai légale, l'employeur qui n'a pas respecté les obligations prévues au présent article verse à l'ouvrier un dédit de 0,62 EUR par jour pendant toute la période au cours de laquelle il a été en infraction vis-à-vis des présentes dispositions.

§ 9. Aan de arbeiders die voltijdse arbeidsprestaties verrichten, wordt een vergoeding van 11,16 EUR per maand toegekend voor het onderhoud van hun werkkledij.

§ 9. Une indemnité de 11,16 EUR par mois est allouée aux ouvriers accomplissant des prestations de travail à temps plein, pour l'entretien de leur vêtements de travail.

§ 10. Wat de arbeiders die deeltijdse arbeidsprestaties verrichten betreft, wordt dezelfde vergoeding voorzien voor de arbeiders die gemiddeld minimum 18.30 uur werkelijke arbeidsprestaties per week verrichten op maandbasis.

§ 10. Pour ce qui concerne les ouvriers qui effectuent des prestations de travail à temps partiel, la même indemnité est prévue pour les ouvriers prestant minimum 18.30 heures effectives de travail de moyenne hebdomadaire sur une période mensuelle.

§ 11. Voor de arbeiders die minder dan 18.30 uur werken, wordt een vergoeding van 5,58 EUR per maand toegekend.

§ 11. Pour les ouvriers prestant moins de 18.30 heures une indemnité de 5,58 EUR est octroyée.

§ 12. Wanneer er arbeidsprestaties moeten worden verricht in een vuile omgeving, zal de vergoeding van 11,16 EUR eveneens worden toegekend aan de arbeiders die minder dan 18.30 uur werken.

§ 12. Dans le cas de prestations à effectuer dans un environnement salissant, l'indemnité de 11,16 EUR est également octroyée aux ouvriers prestant moins de 18.30 heures.

§ 13. Op deze kledijvergoeding zal het regime van de indexatie van de lonen worden toegepast.

§ 13. Cette indemnité vestimentaire suivra le régime d'indexation des salaires.

Op 1 juli 2003, ingevolge de indexering, zal deze bedragen :

§9. -11,38 EUR
§11.- 5,69 EUR
§12.-11,38 EUR.

Au 1er juillet 2003, suite à l'indexation, elle s'élèvera à :

§9. -11,38 EUR
§11.- 5,69 EUR
§ 12.-11,38 EUR.

HOOFDSTUK III. *Bedienden*

Art. 3. § 1. Bij de indienstneming van de bedienden die uit dienstoverwegingen en/of op aanvraag van de werkgever werkkledij bestaande uit een uniform moeten dragen, wordt er een geschikte werkkledij ter beschikking gesteld, zoals : een kepi, een vest, twee broeken, drie hemden en een das, plus de beschermingsuitrusting zoals een mantel (of gelijkaardig) en een sjaal in de winter; een regenmantel (of gelijkaardig) in de zomer, een paar laarzen voor de werf.

Een aangepaste dotatie wordt voorzien voor die bedienden die voor de uitvoering van hun taak aangepaste werkkledij andere dan een uniform moeten dragen.

Elk jaar zal er een nieuwe broek worden verstrekt.

§ 2. Een paar schoenen, aangepast aan de vereisten van de werf, zal worden geleverd aan de betrokken operationele bedienden, volgens beslissing van het comité voor preventie en bescherming op het werk van de onderneming.

Ingeval de werkgever of de klant speciaal schoeisel voorschrijft zal de werkgever instaan voor de levering of een vergoeding betalen die overeenkomt met de kostprijs van dit schoeisel.

§ 3. De betrokken bediende moet de werkkledij en de uitrusting slechts dragen tijdens de werkuren.

§ 4. De werkgever heeft de mogelijkheid de uitrusting voorzien in § 1 gedeeltelijk te vervangen door een overall voor vuil werk.

CHAPITRE III. *Employés*

Art. 3. § 1er. À l'embauche d'employés qui, pour des raisons de service et/ou à la demande de l'employeur doivent porter des vêtements de travail consistant en un uniforme, il est mis à leur disposition des vêtements de travail appropriés tels que : un képi, une veste, deux pantalons, trois chemises et une cravate, plus un équipement de protection tel qu'un manteau (ou équivalent), une écharpe en hiver, un imperméable (ou équivalent) en été, une paire de bottes sur chantier.

Une dotation spécifique est prévue pour les employés qui pour effectuer leurs tâches doivent porter des vêtements de travail autre qu'un uniforme.

Chaque année un nouveau pantalon sera fourni.

§ 2. Une paire de chaussures adaptées aux nécessités du chantier, sera fournie aux travailleurs opérationnels concernés suivant décision du comité pour la prévention et la protection au travail de l'entreprise.

Au cas où l'employeur ou le client prescrit des chaussures spéciales, l'employeur est tenu de livrer les chaussures ou de payer une indemnité correspondant au prix des chaussures.

§ 3. L'employé concerné doit porter les vêtements de travail et l'équipement uniquement durant les heures de travail.

§ 4. L'employeur a la possibilité de remplacer en partie l'équipement prévu au § 1er par une salopette pour les travaux salissants.

§ 5. Deze uitrusting wordt om de twee jaar vervangen of eerder in geval van voortijdige slijtage.

§ 5. Cet équipement est remplacé tous les deux ans ou avant, en cas d'usure prématurée.

§ 6. Alle negen maanden wordt er aan de betrokken bedienden een nieuw hemd gegeven.

§ 6. Tous les neuf mois, il est octroyé aux employés concernés une nouvelle chemise.

Niettemin zal de betrokken bediende die de onderneming verlaat, automatisch voor het hemd een terugbetaling verschuldigd zijn, berekend in negenden voor de nog lopende maanden.

Néanmoins, l'employé concerné qui quitte l'entreprise est redevable automatiquement d'un remboursement calculé en neuvième de mois à courir pour ce qui concerne la chemise.

De prijs van het hemd wordt bepaald op ondernemingsvlak en medegedeeld aan de vakbondsafvaardiging.

Le prix de la chemise est fixé au niveau de l'entreprise et communiqué à la délégation syndicale.

§ 7. Een vergoeding van 11,16 EUR per maand wordt toegekend aan de betrokken bedienden die voltijdse arbeidsprestaties verrichten, voor het onderhoud van hun werkkledij.

§ 7. Une indemnité de 11,16 EUR par mois est allouée aux employés concernés qui accomplissent des prestations de travail à temps plein, pour l'entretien de leurs vêtements de travail.

Deze vergoeding wordt niet uitbetaald aan de operationele bedienden die reeds van voordeliger voorwaarden genieten in de schoot van de onderneming.

La présente indemnité ne sera pas due aux employés opérationnels bénéficiant de conditions plus favorables au sein de l'entreprise.

§ 8. Voor de deeltijdse bedienden, is dezelfde vergoeding voorzien indien zij een gemiddelde van 18.30 uren effectieve prestaties per week verrichten over een periode van een maand.

§ 8. Pour ce qui concerne les employés à mi-temps, la même indemnité est prévue pour les employés concernés prestant minimum 18.30 heures effectives de moyenne hebdomadaire sur une période mensuelle.

§ 9. Aan de betrokken bedienden die minder dan 18.30 uren presteren, wordt een vergoeding van 5,58 EUR toegekend.

§ 9. Pour les employés concernés et qui prestent moins de 18.30 heures une indemnité de 5,58 EUR est octroyée.

§ 10. Indien de prestaties uitgevoerd worden in een vuile omgeving, wordt de vergoeding van 11,16 EUR eveneens toegekend aan de betrokken bedienden die minder dan 18.30 uren presteren.

§ 10. Dans le cas de prestations à effectuer dans un environnement salissant, l'indemnité de 11,16 EUR sera également octroyée aux travailleurs employés concernés et qui prestent moins de 18.30 heures.

§ 11. Op deze kledijvergoeding zal het regime van de indexatie van de lonen worden toegepast.

§ 11. Cette indemnité vestimentaire suivra le régime d'indexation des salaires.

Op 1 juli 2003, ingevolge de indexering, zal deze bedragen :

Au 1er juillet 2003, suite à l'indexation, elle s'élèvera à :

§7. -11,38 EUR
§9. - 5,69 EUR
§ 10.-11,38 EUR.

§7. -11,38 EUR
§9. - 5,69 EUR
§ 10.-11,38 EUR.

§ 12. Buiten de wettelijke proefperiode betaalt de werkgever die de verplichtingen van dit artikel niet heeft nageleefd, aan de bediende een vergoeding van 0,62 EUR per dag gedurende de periode tijdens welke hij deze bepalingen heeft overtreden.

§ 12. En dehors de la période d'essai légale, l'employeur qui n'a pas respecté les obligations prévues au présent article verse à l'employé un dédit de 0,62 EUR par jour pendant toute la période au cours de laquelle il a été en infraction vis-à-vis des présentes dispositions.

HOOFDSTUK IV. *Algemeenheden*

CHAPITRE IV. Généralités

Art. 4. § 1. Indien sommige van de voordelen, opgenomen in deze collectieve arbeidsovereenkomst, reeds geheel of gedeeltelijk door bepaalde werkgevers worden toegepast op werknemers, wordt tussen de ondertekenende partijen overeengekomen dat deze werkgevers enkel het eventuele verschil tussen wat reeds werd toegekend en wat is bepaald in de huidige overeenkomst, moeten betalen.

Alle hogere voordelen die reeds worden toegekend blijven verkregen.

Art. 4. § 1er. Si certaines des dispositions, reprises dans la présente convention collective de travail, sont déjà appliquées aux travailleurs, entièrement ou partiellement, par certains employeurs, il est convenu entre les parties signataires que ces derniers doivent octroyer uniquement la différence éventuelle entre ce qu'ils accordaient déjà et ce qui est prévu par la présente convention.

Tous les avantages supérieurs déjà octroyés restent acquis.

§ 2. Alle bepalingen van de bestaande overeenkomsten die niet door deze conventie worden gewijzigd blijven van toepassing, meer in het bijzonder inzake waardetransport.

§ 2. Toutes les dispositions des conventions existantes, qui ne sont pas modifiées par la présente convention, restent d'application, plus particulièrement les dispositions concernant le transport des valeurs.

§ 3. Alle voordeliger overeenkomsten en voor zover ze niet strijdig zijn met de algemene bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Comité voor de bewakingsdiensten blijven behouden.

§ 3. Toutes les conventions plus favorables pour autant qu'elles ne soient pas en contradiction avec les dispositions générales des conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission paritaire pour les services de garde, restent d'application.

HOOFDSTUK V. *Slotbepalingen*

CHAPITRE V. *Dispositions finales*

Art. 5. § 1. In geval van betwisting zijn partijen akkoord om uitsluitend een beroep te doen op de voorzitter van het paritair comité die een verzoeningsbureau kan samenstellen en een oplossing kan voorstellen aan betrokken partijen.

Art. 5. § 1er. En cas de différend les parties s'engagent à faire d'abord appel à l'intervention du président de la commission paritaire qui peut réunir le bureau de conciliation afin de proposer une solution aux parties concernées.

§ 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juni 2003 en is gesloten voor onbepaalde duur.

§ 2. La présente convention collective de travail produit ses effets à partir du 1er juin 2003 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vernietigt en vervangt :

§ 3. Cette convention collective de travail annule et remplace :

- het artikel 22 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2001 (Koninklijk besluit van 11 mei 2003 - Belgisch Staatsblad van 21 mei 2003) betreffende de bevordering van de werkgelegenheid en tot vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden voor de arbeiders tewerkgesteld in de privé-sector van de bewakingsdiensten;

- l'article 22 de la convention collective de travail du 29 juin 2001 (Arrêté royal du 11 mai 2003 - Moniteur belge du 21 mai 2003) concernant la promotion de l'emploi et la fixation de certaines conditions de travail des ouvriers effectuant du gardiennage dans le secteur privé;

- het artikel 27 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 augustus 2001, betreffende de bevordering van de werkgelegenheid en vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden van de bedienden;

- l'article 27 de la convention collective du 30 août 2001 concernant la promotion de l'emploi et fixant les conditions de travail et de rémunération des employés;

- de artikelen 15 § 5 en 16 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 mei 1997 (Koninklijk besluit van 14 december 2001 - Belgisch Staatsblad van 22 januari 2002) betreffende de bevordering van de werkgelegenheid en de vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden van de arbeiders die bewakingsdiensten verrichten in de militaire sector.

- les articles 15 § 5 et 16 de la convention collective de travail du 12 mai 1997 (Arrêté royal du 14 décembre 2001 - Moniteur belge van 22 janvier 2002) relative à la promotion de l'emploi et la fixation de certaines conditions de travail des ouvriers effectuant du gardiennage dans le secteur militaire.

- de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 oktober 2003 betreffende de uniform en uitrusting geregistreerd onder het nummer 70006/CO/317 (koninklijk besluit van 24 augustus 2005 - Belgisch Staatsblad van 8 november 2005).

- la convention collective de travail du 30 octobre 2003 relative à l'uniforme et l'équipement enregistrée sous le numéro 70006/CO/317 (Arrêté royal du 24 août 2005 - Moniteur belge du 8 novembre 2005).

§ 4. Zij kan door elk van de contracterende partijen worden opgezegd. Deze opzegging moet minstens drie maanden op voorhand geschieden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten, die er zonder verwijl de betrokken partijen van in kennis zal stellen. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum van verzending van bovengenoemd aangetekend schrijven.

§ 4. Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes. Cette dénonciation doit être faite au moins 3 mois à l'avance par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou surveillance, qui en avisera sans délai les parties concernées. Le délai de trois mois prend cours à la date d'envoi de la lettre recommandée précitée.

CAO TIJDSKREDIET

- Ingangsdatum: 01-01-2014
- CAO van onbepaalde duur

INHOUD

HOOFDSTUK II: PRINCIPES

- Artikel 2
  - Uitbreiding tot 36 maand
  - 50 jarigen
- Shiftenwerk (Art. 3)

HOOFDSTUK III: BEPALINGEN EIGEN AAN DE BEDIENDEN

- Aanvullende toelage tijdskrediet sociale en familiale redenen (Art. 4)
  - Volledig tijdskrediet
  - Deeltijds tijdskrediet

HOOFDSTUK IV: ALGEMEENHEDEN

- Toekenning verschil

CCT CRÉDIT-TEMPS

- Date d'entrée en vigueur: 01-01-2014
- CCT à durée indéterminée

CONTENU

CHAPITRE II: PRINCIPES

- Article 2
  - élargi jusqu'à 36 mois
  - 50 ans
- Travail en équipe (Art. 3)

CHAPITRE III: DISPOSITIONS PROPRES AUX EMPLOYÉS

- Indemnité complémentaire pour raisons sociales et familiales (Art. 4)
  - Crédit-temps complet
  - Crédit-temps partiel

CHAPITRE IV: GÉNÉRALITÉS

- Seule la différence est octroyée

Service public fédéral Emploi,
Travail et Concertation sociale

DIRECTION GÉNÉRALE RELATIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL

Direction du Greffe

Federale overheidsdienst
Werkgelegenheid, Arbeid
en Sociaal Overleg

ALGEMENE DIRECTIE COLLECTIEVE ARBEIDSBETREKKINGEN

Directie van de Griffie

ERRATUM

Commission paritaire des services de gardiennage et/ou de surveillance
n° 317

CCT n° 122996/CO/317
du 01/07/2014

Correction du texte en français :

- *'Chapitre II : Ouvriers'* doit être lu comme suit : « *Chapitre II : **Principes*** ».

Correction du texte en néerlandais :

- l'article 2, 1er§, doit être lu comme suit : « *In toepassing van artikel 4, § 1, 3°, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, wordt het ~~bijkomend~~ recht op **voltijds** tijdskrediet ~~onder de vorm van een volledige schorsing~~ of een vermindering tot een halftijdse loopbaan uitgebreid tot 36 maanden.* ».

- l'article 3, 1er alinéa, doit être lu comme suit : « *De werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in shiften in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen, zoals bepaald in artikelen 6, §1 en 9, §1 van de CAO nr. 103 **van de Nationale Arbeidsraad**, hebben recht op een 1/5e loopbaanvermindering.* ».

- l'article 5, § 3, doit être lu comme suit : « *Alle voordeliger overeenkomsten en voor zover ze niet strijdig zijn met de algemene bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtdiensten ~~met de cao's gesloten in de Nationale Arbeidsraad en met andere hogere rechtsbronnen,~~ blijven behouden.* ».

- *'Hoofdstuk IV : Slotbepalingen'* doit être lu comme suit : « *Hoofdstuk **V** : Slotbepalingen* ».

Décision du

ERRATUM

Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten
nr. 317

CAO nr. 122996/CO/317
van 01/07/2014

Verbetering van de Franstalige tekst :

- *'Chapitre II : Ouvriers'* moet als volgt gelezen worden : « *Chapitre II : **Principes*** ».

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- artikel 2, § 1, moet als volgt gelezen worden : « *In toepassing van artikel 4, § 1, 3°, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, wordt het ~~bijkomend~~ recht op **voltijds** tijdskrediet ~~onder de vorm van een volledige schorsing~~ of een vermindering tot een halftijdse loopbaan uitgebreid tot 36 maanden.* ».

- artikel 3, eerste lid, moet als volgt gelezen worden : « *De werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in shiften in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen, zoals bepaald in artikelen 6, §1 en 9, §1 van de CAO nr. 103 **van de Nationale Arbeidsraad**, hebben recht op een 1/5e loopbaanvermindering.* ».

- artikel 5, §3, moet als volgt gelezen worden : « *Alle voordeliger overeenkomsten en voor zover ze niet strijdig zijn met de algemene bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtdiensten ~~met de cao's gesloten in de Nationale Arbeidsraad en met andere hogere rechtsbronnen,~~ blijven behouden.* ».

- *'Hoofdstuk IV : Slotbepalingen'* moet als volgt gelezen worden : « *Hoofdstuk **V** : Slotbepalingen* ».

Beslissing van

24-04-2015

Neerlegging-Dépôt: 10/07/2014
Regist.-Enregistr.: 19/08/2014
N°: 122996/CO/317

Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance

Convention collective de travail du 1er juillet 2014

CRÉDIT-TEMPS

Chapitre I : Champ d'application

Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.

Par travailleurs on entend aussi bien l'ouvrier ou l'employé masculin ou féminin.

Chapitre II : Principes

Art. 2 - § 1. En application de l'article 4, § 1 3°, de la convention collective de travail n°103 du 27 juin 2012, conclue au sein du Conseil national du Travail, instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, le droit au crédit-temps à temps plein ou la diminution de carrière à mi-temps est élargi jusqu'à 36 mois.

§ 2. En exécution de l'article 8, § 3 de la convention collective de travail précitée, les ouvriers ayant atteint l'âge de 50 ans peuvent réduire leurs prestations de travail à raison d'un jour ou de 2 demi-jours par semaine, moyennant une carrière professionnelle préalable d'au moins 28 ans.

§ 3. La limite d'âge de 50 ans fixée ci-dessous est valable pour autant qu'aucune charge financière supplémentaire ne soit imposée par des mesures gouvernementales et ce, jusqu'au 31/12/2014

Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtdiensten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2014

TIJDSKREDIET

Hoofdstuk I : Toepassingsgebied

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtdiensten.

Onder werknemers wordt verstaan zowel de mannelijke als de vrouwelijke arbeiders of bedienden.

Hoofdstuk II : Principes

Art. 2 - § 1. In toepassing van artikel 4, § 1, 3°, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, wordt het recht op voltijds tijdskrediet of een vermindering tot een halftijdse loopbaan uitgebreid tot 36 maanden.

§ 2. In uitvoering van artikel 8, § 3 van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, kunnen werknemers die de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt hun arbeidsprestaties verminderen ten belopen van één dag of twee halve dagen per week, mits zij een voorafgaande professionele loopbaan van minstens 28 jaren kunnen aantonen.

§ 3. De leeftijdsgrens van 50 jaar zoals hierboven bepaald, geldt voor zover er geen bijkomende financiële lasten opgelegd worden door regeringsmaatregelen en dit tot 31/12/2014.

Art. 3 – Règles d'application :

Les travailleurs occupés habituellement à un travail en shift dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus, comme déterminé dans les articles 6, §1 en 9, §1 de la convention collective de travail n° 103 du Conseil national de travail, ont droit à une diminution de carrière d'1/5e.

Conformément aux articles 6, §2 et 9, §2 de la CCT 103, les règles d'application sont discutées et fixées au niveau de l'entreprise. Ce régime a trait à une période de maximum 12 mois.

Art. 3 – Toepassingsregels :

De werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in shiften in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen, zoals bepaald in artikels 6, §1 en 9, §1 van de CAO nr. 103, hebben recht op een 1/5e loopbaanvermindering.

van de Nationale Arbeidsraad

Overeenkomstig artikels 6, §2 en 9, §2 van CAO nr. 103 worden de nadere uitoefeningsregels op ondernemingsvlak besproken en vastgelegd. Deze regeling heeft betrekking op een periode van maximaal 12 maanden.

Chapitre III : Dispositions propres aux employés

Art. 4 – Les employés de plus de 50 ans et ayant plus de 10 ans d'ancienneté dans le secteur qui demandent un crédit-temps pour des raisons sociales et familiales ont droit à une allocation complémentaire payée par l'employeur :

a) pour un crédit-temps complet : une allocation indexable de 94,33 EUR par mois (montant d'application depuis le 1er janvier 2013) jusqu'à l'âge légal de la pension;

b) pour un crédit-temps partiel, c'est-à-dire prestations de 18h30 et crédit-temps de 18h30 par semaine : une allocation indexable de 62,86 EUR par mois (montant d'application depuis le 1er janvier 2013) jusqu'à l'âge légal de la pension.

Sous raisons sociales et familiales on comprend, entre autres, l'éducation des enfants, maladie, hospitalisation d'un parent ou conjoint/cohabitant qui vit sous le même toit ou d'un membre de la famille de l'intéressé ou de son conjoint cohabitant qui ne vit pas sous le même toit.

Hoofdstuk III – Bepalingen eigen aan de bedienden

Art. 4 – Bedienden van 50 jaar en ouder, met minimum 10 jaar anciënniteit in de sector, die tijdskrediet voor sociale en familiale redenen aanvragen, hebben recht op een aanvullende toelage betaald door de werkgever.

a) voor een volledig tijdskrediet : een te indexeren toelage van 94,33 EUR per maand (bedrag van toepassing sinds 1 januari 2013) tot de pensioengerechtigde leeftijd;

b) voor een deeltijds tijdkrediet, nl. prestaties van 18.30 u./week en 18.30 u. tijdskrediet: een te indexeren toelage van 62,86 EUR per maand (bedrag van toepassing sinds 1 januari 2013) tot de pensioengerechtigde leeftijd.

Onder sociale en familiale redenen wordt onder andere verstaan : de opvoeding van een kind, ziekte of hospitalisatie van een echtgenoot/huisgenoot waarmee de bediende onder hetzelfde dak woont of een familielid van de betrokkene of van zijn samenwonende partner waarmee hij niet onder hetzelfde dak woont.

Chapitre IV : Généralités

Art. 5 - § 1er. Si certaines des dispositions, reprises dans la présente convention collective de travail, sont déjà appliquées aux travailleurs, entiè-

Hoofdstuk IV : Algemeenheden

Art. 5 - § 1. Indien sommige van de voordelen, opgenomen in deze collectieve arbeids-overeenkomst, reeds geheel of gedeeltelijk door bepaalde werkge-

rement ou partiellement, par certains employeurs, il est convenu entre les parties signataires que ces derniers doivent octroyer uniquement la différence éventuelle entre ce qu'ils accordaient déjà et ce qui est prévu par la présente convention.

Tous les avantages supérieurs déjà octroyés restent acquis.

§ 2. Toutes les dispositions des conventions existantes, qui ne sont pas modifiées par la présente convention, restent d'application, plus particulièrement les dispositions concernant le transport des valeurs.

§ 3. Toutes les conventions plus favorables pour autant qu'elles ne soient pas en contradiction avec les dispositions générales des conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance, restent d'application.

vers worden toegepast op de werknemers, wordt tussen de ondertekenende partijen overeengekomen dat deze werkgevers enkel het eventuele verschil tussen wat reeds werd toegekend en wat is bepaald in de huidige overeenkomst, moeten betalen.

Alle hogere voordelen die reeds worden toegekend blijven verkregen.

§ 2. Alle bepalingen van de bestaande overeenkomsten die niet door deze conventie worden gewijzigd blijven van toepassing, meer in het bijzonder inzake waardentransport.

§ 3. Alle voordeliger overeenkomsten en voor zover ze niet strijdig zijn met de algemene bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtdiensten,

blijven behouden.

Chapitre V : Dispositions finales

Art. 6 - § 1. En cas de différend les parties s'engagent à faire d'abord appel à l'intervention du président de la commission paritaire qui peut réunir le bureau de conciliation afin de proposer une solution aux parties concernées.

§ 2. Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2014 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 3. Elle remplace la convention collective de travail du 8 novembre 2005 (A.R. 29 janvier 2007 – M.B. 9 mars 2007) relative au crédit-temps.

479041co1317

§ 4. Elle peut être dénoncée par l'une des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.

Hoofdstuk V : Slotbepalingen

Art. 6 - § 1. In geval van betwisting zijn partijen akkoord om uitsluitend een beroep te doen op de voorzitter van het paritair comité die een verzoeningsbureau kan samenstellen en een oplossing kan voorstellen aan betrokken partijen.

§ 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2014 en is gesloten voor onbepaalde duur.

§ 3. Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 november 2005 betreffende het tijdskrediet (K.B. 29 januari 2007 – B.S. 9 maart 2007).

479041co1317

§ 4. Zij kan worden opgezegd door een van de ondertekenende partijen, met een opzeggingstermijn van drie maanden, bij aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtdiensten.

CAO LANDINGSBAAN

- Ingangsdatum: 01-01-2017
- CAO van bepaalde duur 31-12-2018

INHOUD

HOOFDSTUK II: RECHTSGROND (Art. 2)

HOOFDSTUK III: LEEFTIJDSGRENS VOOR EEN LANDINGSBAAN "LANGE LOOPBAAN" MET UITKERING

- Voor 2017-2018 ligt leeftijdsgrens op 55 jaar voor vermindering loopbaan met 1/5e of de helft

Voorwaarde:

- 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende
- 20 jaar nachtarbeid
- Minstens 5 jaar zwaar beroep tijdens laatste 10 jaar
- Minstens 7 jaar zwaar beroep tijdens laatste 15 jaar

CCT EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE

- Date d'entrée en vigueur: 01-01-2017
- CCT à durée déterminée 31-12-2018

CONTENU

CHAPITRE II: BASE JURIDIQUE (Art. 2)

CHAPITRE III: LIMITE D'ÂGE POUR UN EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE LONGUE AVEC ALLOCATIONS

- Pour 2017-2018, limite d'âge à 55 ans pour une réduction des prestations d'1/5 ou à mi-temps

Conditions :

- 35 ans carrière professionnelle en tant que salarié
- 20 ans dans un régime de travail de nuit
- Au moins 5 ans dans un métier lourd au cours des 10 dernières années
- Au moins 7ans dans un métier lourd au cours des 15 dernières années

Neerlegging-Dépôt: 05/10/2017
Regist.-Enregistr.: 27/10/2017
N°: 142312/CO/317

Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance

Convention collective de travail du 29 septembre 2017

EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE

Chapitre I : Champ d'application

Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.

Par travailleurs on entend aussi bien l'ouvrier ou l'employé masculin ou féminin.

Chapitre II : Base juridique

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- l'article 6, § 5, 4° de l' arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps (*Moniteur belge* du 18 décembre 2001) ;

- l'article 3 de la convention collective de travail n° 127 du 21 mars 2017 fixant, pour 2017-2018, le cadre interprofessionnel de l'abaissement à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

Chapitre III : Limite d'âge pour un emploi de fin de carrière longue avec allocations

Art. 3. Pour la période 2017-2018, la limite d'âge est portée à 55 ans, en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations, pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps

Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtdiensten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september 2017

LANDINGSBAAN

Hoofdstuk I : Toepassingsgebied

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtdiensten.

Onder werknemers wordt verstaan zowel de mannelijke als de vrouwelijke arbeiders of bedienden.

Hoofdstuk II : Rechtsgrond

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:

- artikel 6, § 5, 4° van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking (*Belgisch Staatsblad* van 18 december 2001);
- artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127 van 21 maart 2017 tot vaststelling voor 2017-2018 van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens naar 55 jaar, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering

Hoofdstuk III : Leeftijdsgrens voor een landingsbaan "lange loopbaan" met uitkering

Art. 3. Voor de periode 2017-2018 wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen betreft, voor werknemers die hun arbeidsprestaties

ou d'1/5 en application de l'article 8, § 1er de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 modifiée par les conventions collectives de travail n°103bis du 27 avril 2015 et n°103ter du 20 décembre 2016, à condition qu'au moment de l'avertissement écrit de la diminution des prestations de travail qu'il adresse à l'employeur, le travailleur puisse

- soit justifier 35 ans de carrière professionnelle en tant que salarié au sens de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (*Moniteur belge* du 8 juin 2007);

- soit ait été occupé 20 ans dans un régime de travail de nuit tel que visé par la CCT 46 du CNT;
- soit ait été occupé au moins 5 ans dans un métier lourd au cours des 10 dernières années calendrier;.
- soit ait été occupé au moins 7 ans dans un métier lourd au cours des 15 dernières années.

Dans le secteur, on entend par métier lourd le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

Chapitre IV : Durée de validité

Art. 4. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2017 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2018.

verminderen met de helft of een vijfde in toepassing van artikel 8, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 103bis van 27 april 2015 en nr. 103ter van 20 december 2016, op voorwaarde dat de werknemer, op het moment van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever van de vermindering van de arbeidsprestatie

- ofwel 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende kan rechtvaardigen in de zin van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (*Belgisch Staatsblad* van 8 juni 2007);
- ofwel 20 jaar tewerkgesteld was in een stelsel van nachtarbeid zoals bedoeld in cao nr. 46 van de NAR;
- ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep uitgeoefend heeft in de loop van de laatste 10 kalenderjaren;
- ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep uitgeoefend heeft in de loop van de laatste 15 kalenderjaren.

In de sector wordt verstaan onder zwaar beroep de arbeid in een stelsel zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46, gesloten op 23 maart 1990 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

Hoofdstuk IV : Geldigheidsduur

Art. 4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2017 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2018.

CAO Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag 58 jaar en 35 jaar loopbaan zwaar beroep (nachtarbeid)

- Ingangsdatum: 01-01-2017
- CAO van bepaalde duur 31-12-2018

INHOUD

HOOFDSTUK II: RECHTHEBBENDEN (Art. 2-3)

- Ontslagen in 2017 + 58 jaar oud
- Ontslagen in 2018 + 59 jaar oud
- Recht op werkloosheidsuitkering
- 20 jaar anciënniteit in de sector
- Minstens 35 jaar loopbaan waarvan 20 jaar nachtarbeid
    - Nachtarbeid = minstens 26,4% van de arbeid gedekt door nachtpremie

HOOFDSTUK III: BEDRAG EN UITKERINGEN (Art. 4)

- Aanvullende vergoeding = helft verschil tussen nettoloon en werkloosheidsuitkering
    - Arbeiders berekening, Bedienden berekening

HOOFDSTUK IV: BETALING VAN DE VERGOEDING (Art. 5-7)

AFDELING 1: Arbeiders – Fonds voor Bestaanszekerheid van de bewaking (tenzij bij negatief advies RVA, dan werkgever)

AFDELING 2: Bedienden – Ondernemingsraad

HOOFDSTUK V: TOEZICHT (Art. 8)

HOOFDSTUK VI: OVERGANG VAN TIJDSKREDIET OF VERLOF VOOR VERZORGING NAAR SWT (Art. 9)

HOOFDSTUK VII: VERVANGING

- Verplichte vervanging van de werknemer

CCT Régime de chômage avec complément d'entreprise 58 ans et 35 ans de carrière métiers lourds (travail de nuit)

- Date d'entrée en vigueur: 01-01-2017
- CCT à durée déterminée 31-12-2018

CONTENU

CHAPITRE II: AYANTS DROIT (Art. 2-3)

- Licencié en 2017 + 58 ans
- Licencié en 2018 + 59 ans
- Avoir droit aux allocations de chômage
- 20 ans d'ancienneté dans le secteur
- Au moins 35 ans de carrière dont 20 avec prestations de nuit
    - Travail de nuit = au minimum 26,4% du temps presté couvert par une prime de nuit

CHAPITRE III: MONTANT ET INDEMNITÉ (Art. 4)

- Indemnité complémentaire = moitié différence salaire net et allocation de chômage
    - Calcul ouvrier, Calcul employé

CHAPITRE IV: LIQUIDATION DE L'INDEMNITÉ (Art. 5-7)

SECTION 1: ouvriers – Fonds de Sécurité d'Existence du Gardiennage (en cas d'avis défavorable de l'ONEM, employeur)

SECTION 2: employé – conseil d'entreprise

CHAPITRE V: CONTRÔLE (Art. 8)

CHAPITRE VI: PASSAGE DU CRÉDIT-TEMPS OU D'UN CONGÉ POUR SOINS AU RCC (Art. 9)

CHAPITRE VII: REMPLACEMENT

- Remplacement de l'employé obligatoire

Neerlegging-Dépôt: 05/10/2017
Regist.-Enregistr.: 13/11/2017
N°: 142413/CO/317

Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtdiensten	Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance
Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september 2017	**Convention collective de travail du 29 septembre 2017**
Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag 58 jaar en 33 jaar loopbaan zwaar beroep (nachtarbeid)	**Régime de chômage avec complément d'entreprise 58 ans et 33 ans de carrière métiers lourds (travail de nuit)**
HOOFDSTUK 1. TOEPASSINGSGEBIED	**CHAPITRE 1. CHAMP D'APPLICATION**
Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakings- en of toezichtdiensten.	**Article 1** - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.
Onder werknemer wordt verstaan zowel de mannelijke als de vrouwelijke arbeider of bediende.	Par travailleurs, on entend aussi bien l'ouvrier ou l'employé masculin ou féminin.
HOOFDSTUK 2 - RECHTHEBBENDEN	**CHAPITRE 2 - AYANTS DROIT**
Art. 2 - Rekening houdend met : • het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag in het kader van het Generatiepact; • de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 120 van 21 maart 2017 tot vaststelling, voor 2017 en 2018, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn; • de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 121 van 21 maart 2017 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2017 en 2018, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, gesloten in de Nationale Arbeidsraad;	**Art. 2** - Compte tenu : • de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations; • de la convention collective de travail n° 120 du 21 mars 2017 fixant, pour 2017 et 2018, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail ; • de la convention collective de travail n°121 du 21 mars 2017 fixant, à titre interprofessionnel pour 2017 et 2018, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, conclue au sein du Conseil national du Travail;

de werknemers die worden ontslagen om over te gaan tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag hebben recht op een aanvullende vergoeding, bovenop de werkloosheidsuitkeringen.	les travailleurs qui sont licenciés pour pouvoir partir en régime de chômage avec complément d'entreprise ont droit à une indemnité complémentaire en plus des allocations de chômage.
Art. 3 –De werknemers bedoeld in artikel 2 hebben recht op deze aanvullende vergoeding als :	**Art. 3** - Les travailleurs visés à l'article 2 ont droit à cette indemnité complémentaire si :
1. Ze voor de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2017, de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt. De werknemer moet worden ontslagen in 2017 en de leeftijd van 58 jaar of ouder hebben bereikt uiterlijk op 31 december 2017 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Ze voor de periode van 1 januari 2018 tot 31 december 2018 de leeftijd van 59 jaar hebben bereikt. De werknemer moet worden ontslagen in 2018 en de leeftijd van 59 jaar of ouder hebben bereikt uiterlijk op 31 december 2018 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;	1. Pour la période du 1 er janvier 2017 au 31 décembre 2017, ils ont atteint l'âge de 58 ans. . Le travailleur doit être licencié en 2017 et avoir atteint l'âge de 58 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2017 et au moment de la fin du contrat de travail. Pour la période du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2018, ils ont atteint l'âge de 59 ans. Le travailleur doit être licencié en 2018 et avoir atteint l'âge de 59 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2018 et au moment de la fin du contrat de travail.
2. ze recht hebben op werkloosheidsuitkeringen;	2. Ils ont droit aux allocations de chômage;
3. ze 20 jaar voltijds anciënniteit tellen in de sector. Voor de berekening van deze jaren, • kunnen periodes van deeltijds werken omgezet worden naar voltijds; • worden gelijkgesteld de periodes van tijdkrediet, opgenomen door de arbeiders in toepassing van de artikelen 3, 4 en 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen. • kunnen de niet-gedekte jaren door de werkgever worden bijgepast door zijn tussenkomst in de oprichting van de wettelijke reserve van het Fonds ten belopen van de ontbrekende jaren.	3. Ils ont 20 ans d'ancienneté dans le secteur, à temps plein. Pour la comptabilisation de ces années, • les périodes de travail à temps partiel peuvent être converties en temps plein; • sont assimilées les périodes de crédit-temps prises par les ouvriers en application des articles 3, 4 et 8 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière. • les années non couvertes peuvent être suppléées par l'employeur de par son intervention dans la constitution de la réserve légale du Fonds au prorata des années manquantes.
4. ze de beroepsloopbaan kunnen verantwoorden bepaald in de wettelijk teksten ter zake: ze moeten een beroepsverleden van minstens 33 jaar kunnen aantonen als loontrekkende werknemer waarvan 20 jaar met nachtarbeid, zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.	4. Ils peuvent justifier de la carrière professionnelle prévue par les textes légaux : ils doivent se prévaloir d'un passé professionnel d'au moins 33 ans en tant que travailleur salarié dont 20 ans avec prestations de nuit, tel que visé dans la convention collective de travail n°46 du 23 mars 1990, conclue au sein du Conseil national du travail.
De sociale partners zijn akkoord om het begrip « nachtarbeid » in de sector als volgt te bepalen: wordt beschouwd als nachtwerknemer indien minimaal 26,4%	Les partenaires sociaux s'entendent pour définir la notion de « travail de nuit » dans le secteur comme suit : le travailleur sera considéré comme travailleur de nuit si au

van de effectief gepresteerde tijd gedekt wordt door een nachtpremie.	minimum 26,4% du temps effectivement presté est couvert par une prime de nuit.
HOOFDSTUK 3 - BEDRAG EN UITKERING	**CHAPITRE 3 - MONTANT ET INDEMNITÉ**
Art. 4 - § 1. De aanvullende vergoeding bij werkloosheid met bedrijfstoeslag is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referentieloon en de werkloosheidsuitkering.	**Art. 4** - § 1. L'indemnité complémentaire en cas de chômage avec complément d'entreprise est égale à la moitié de la différence entre le salaire net de référence et l'allocation de chômage.
§ 2. Arbeiders: Het nettoreferentieloon wordt als volgt berekend:	§ 2. Travailleurs ouvriers : Le salaire net de référence est calculé comme suit :
a) (gemiddeld bruto uurloon op een referteperiode van 3 maanden) x 37 uren x 52 weken/12 maanden	a) (salaire horaire brut moyen sur une période de référence de 3 mois) x 37 heures x 52 sem./12 mois
Onder gemiddeld bruto uurloon moet worden verstaan het basisuurloon, vermeerderd met de premies voorzien in de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten en/of op het niveau van de onderneming (het betreft terugkerende en periodieke premies) en waarop sociale bijdragen werden ingehouden, met uitsluiting van het vakantiegeld en van de toeslagen voor overuren.	Par salaire horaire brut moyen il faut entendre le salaire horaire de base, augmenté des primes prévues dans les conventions collectives de travail sectorielles et/ou d'entreprises (il s'agit de primes récurrentes et périodiques) et sur lesquelles des cotisations sociales ont été retenues, à l'exclusion du pécule de vacances et des compléments pour heures supplémentaires.
b) dit quotiënt wordt vermeerderd met 8,33 pct. om het bruto maandelijks referentieloon te bekomen;	b) ce quotient est majoré de 8,33 p.c. pour obtenir le salaire mensuel brut de référence;
c) na aftrek van de R.S.Z.-bijdragen (berekend op basis van het loon aan 100 per cent en niet aan 108 per cent) en aftrek van de bedrijfsvoorheffing bekomt men het maandelijks netto referentieloon;	c) après déduction des cotisations O.N.S.S. (calculées sur la base du salaire à 100 p.c. et non à 108 p.c.) et déduction du précompte professionnel, on obtient le salaire mensuel net de référence;
d) het uurloon voor de berekening is datgene dat is bepaald bij de loonschaal of in voorkomend geval het toegepast individueel loon;	d) le salaire horaire pour le calcul est celui qui est prévu dans le barème ou le cas échéant, le salaire individuel appliqué;
e) de coëfficiënt van de wekelijkse arbeidsduur, momenteel vastgesteld op 37, wordt aangepast naar gelang van de wekelijkse arbeidsduur die van kracht is op het ogenblik van de berekening van het maandelijks netto referentieloon;	e) le coefficient de la durée hebdomadaire du travail, momentanément fixé à 37, est adapté en fonction de la durée hebdomadaire en vigueur au moment du calcul du salaire mensuel net de référence;
f) de dagen ziekte en de dagen afwezigheid ten gevolge van een arbeidsongeval en de dagen klein verlet conform de collectieve arbeidsovereenkomst nr 16 van 24 oktober 1974 betreffende het behoud van het normale loon voor de werknemers voor dagen afwezigheid ter gelegenheid van bepaalde familiale gebeurtenissen worden gelijkgesteld.	f) les jours de maladie, les jours d'absence suite à un accident de travail et les jours de petit chômage conformément à la convention collective de travail n° 16 du 24 octobre 1974 concernant le maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion de certains événements familiaux sont assimilés

§ 3. Bedienden : De nettorefertewedde wordt als volgt berekend:	§ 3. Travailleurs employés : Le revenu mensuel net de référence est calculé comme suit:
a) (gemiddelde brutowedde op een referteperiode van 3 maanden) + (eindejaarspremie/12)	a) (appointement brut moyen sur une période de référence de 3 mois) + (prime de fin d'année/12);
Onder gemiddelde brutowedde moet worden verstaan de maandelijkse basiswedde, vermeerderd met de premies voorzien in de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten en/of op het niveau van de onderneming (het betreft terugkerende en periodieke premies) en waarop sociale bijdragen moeten betaald worden, met uitsluiting van het vakantiegeld en van de toeslagen voor overuren."	Par appointement brut moyen, il faut entendre l'appointement mensuel de base, augmenté des primes prévues dans les conventions collectives de travail sectorielles et/ou d'entreprises (il s'agit de primes récurrentes et périodiques) et sur lesquelles des cotisations sociales sont dues, à l'exclusion du pécule de vacances et des compléments pour heures supplémentaires."
b) dit quotiënt vertegenwoordigt de maandelijkse brutowedde waarvan de sociale lasten en de voorheffing dienen afgetrokken te worden;	b) ce quotient représente le revenu mensuel brut duquel seront déduits les charges sociales et le précompte professionnel;
c) men verstaat onder maandelijkse basiswedde, deze voorzien in het barema of, voor zover deze hoger ligt, de toegepaste basiswedde.	c) on entend par appointement mensuel de base, celui prévu au barème ou, s'il est plus élevé, l'appointement de base appliqué.
Er wordt overeengekomen dat de dagen ziekte en wegens arbeidsongeval geassimileerd worden in het kader van de bestaande enveloppe.	Il est convenu que les jours de maladie et les jours d'accident de travail sont assimilés dans le cadre de l'enveloppe actuelle.
HOOFDTUK 4 – BETALING VAN DE VERGOEDING	**CHAPITRE 4 - LIQUIDATION DE L'INDEMNITÉ**
Art. 5 - Om de lasten van de eventuele stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag te verdelen, hebben de sociale partners beslist de betaling van de aanvullende vergoeding toe te vertrouwen aan een paritair orgaan.	**Art. 5** - Afin de répartir les charges des régimes de chômage avec complément d'entreprises éventuels, les partenaires sociaux ont décidé de confier la liquidation de l'indemnité complémentaire à un organe paritaire.
Afdeling 1 : voor de arbeiders	*Section 1 : Pour les ouvriers*
Art. 6 - § 1. De betaling van de aanvullende vergoeding wordt toevertrouwd aan het Fonds voor Bestaanszekerheid van de bewaking.	**Art. 6** - § 1. La liquidation de l'indemnité complémentaire est confiée au Fonds de Sécurité d'Existence du Gardiennage.
§ 2. Het Fonds kan evenwel slechts tegemoetkomen na voorafgaande schriftelijke melding aan het Fonds door de werkgever omtrent zijn voornemen om van onderhavige stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag gebruik te maken en na ontvangst van een gunstig advies van de raad van bestuur van het Fonds, onder voorbehoud van aanvaarding van de aanvraag tot werkloosheid met bedrijfstoeslag door de RVA.	§ 2. L'intervention du Fonds n'est toutefois autorisée qu'après notification écrite au Fonds faite au préalable par l'employeur, de son intention de faire usage des présents systèmes de régime de chômage avec complément d'entreprise, et après réception d'un avis favorable de la part du conseil d'administration du Fonds, sous réserve d'acceptation de la demande de ce régime par l'ONEM.
In geval van ongunstig advies van de RVA is de aanvullende vergoeding voor de ontslagen arbeiders bedoeld in artikel 2 ten laste van de werkgever.	En cas d'avis défavorable de l'ONEM, l'indemnité complémentaire en faveur des ouvriers licenciés visés par l'article 2 est à charge de l'employeur.

§ 3. De adviezen waarvan sprake is in dit artikel dienen te worden verstrekt binnen een termijn van 90 dagen na ontvangst van de bij het eerste lid voorziene melding, op voorwaarde dat het Fonds beschikt over alle nodige documenten.	§ 3. Les avis dont question au présent article doivent être fournis endéans les 90 jours de la réception de la notification prévue au premier alinéa, à condition que le Fonds dispose de tous les documents nécessaires.
§ 4. Om de lasten van de eventueel toe te kennen stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag te verdelen, hebben de sociale gesprekspartners beslist de verantwoordelijkheid te geven aan het Fonds om deze stelsels toe te kennen of te weigeren en de betaling hiervan te waarborgen zoals voorzien in artikelen 4 tot 4 quater van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974.	§ 4. Afin de répartir les charges des régimes de chômage avec complément d'entreprise susceptibles d'être accordés, les interlocuteurs sociaux ont décidé de mettre à charge du Fonds, la responsabilité d'accorder ou de refuser ces régimes et le devoir d'en assurer le paiement comme prévu aux articles 4 à 4 quater de la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974.
§ 5. De sociale gesprekspartners hebben de vaste bedoeling deze doelstelling te realiseren in het kader van het budget bepaald door de statuten van het Fonds, zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 september 2016 (registratienummer 135595/CO/317).	§ 5. Les interlocuteurs sociaux ont la ferme intention de réaliser cet objectif dans le cadre du budget déterminé par les statuts du Fonds, tels que prévus dans la convention collective de travail du 15 septembre 2016 (n° d'enregistrement 135595/CO/317).
Zij verklaren dat de leden van de raad van bestuur van het Fonds in die zin zullen moeten handelen. Om elk probleem te vermijden, wordt er beslist dat het totaal bedrag dat nodig is voor de uitbetaling aan elke begunstigde van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag tot op de wettelijke pensioenleeftijd, zal moeten gekapitaliseerd worden vanaf het vertrek.	Ils déclarent que c'est dans cette optique que devront agir les membres du conseil d'administration du Fonds. Pour éviter tout problème, il est décidé que le montant total nécessaire au paiement à chaque bénéficiaire du régime de chômage avec complément d'entreprise jusqu'à l'âge légal de la pension devra être capitalisé dès le départ.
§ 6. De aanvullende vergoeding bij werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt uitgekeerd aan de gerechtigde zodra het dossier volledig is.	§ 6. L'indemnité complémentaire du régime de chômage avec complément d'entreprise est payée à l'ayant droit dès le moment où le dossier est complet.
Afdeling 2 : voor de bedienden	*Section 2 : Pour les employés*
Art. 7 - § 1. De betaling van de aanvullende vergoeding wordt toevertrouwd aan een paritair orgaan samengesteld uit de vertegenwoordigers van de directie en van de bedienden in de ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan achtereenvolgens de ondernemingsraad als dusdanig, of de syndicale delegatie of de syndicale vertegenwoordigers en de directie, voorafgaandelijk kennis te nemen van ieder voornemen tot afdanking van bedienden die eventueel tot de in toepassingstelling van onderhavig stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan leiden en waarbij de betaling wordt verzekerd van een toelage zoals voorzien in de artikelen 4 tot 4 quater van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974.	**Art. 7** - § 1. La liquidation de l'indemnité complémentaire est confiée à un organe paritaire composé de délégués de la direction et des employés du conseil d'entreprise ou, à défaut, successivement du conseil d'entreprise en tant que tel ou de la délégation syndicale ou des représentants syndicaux et de la direction, de se saisir au préalable de toute intention de licenciement d'employés menant éventuellement à l'application du présent régime de chômage avec complément d'entreprise devant assurer le paiement d'une allocation comme prévu aux articles 4 à 4 quater de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974.
§ 2. Hiertoe komen de sociale partners overeen dat in	§ 2. A cet effet, les partenaires sociaux conviennent de ce

iedere onderneming een speciale rekening dient te worden geopend, te spijzen door 0,3 pct. van de brutowedden aan 100 pct. van de bedienden tewerkgesteld in de onderneming.	que dans chaque entreprise soit constitué un compte spécial alimenté de 0,3 p.c. des appointements bruts à 100 p.c. des employés occupés dans l'entreprise.
Deze rekening zal automatisch worden gespijsd door de onderneming op het ogenblik van de R.S.Z.-aangifte; de rechtvaardiging hiervan zal aan het aangeduide paritair orgaan worden verstrekt. Dit orgaan zal onder zijn leden een vertegenwoordiger van het personeel en een vertegenwoordiger van de directie belasten met het lopend beheer van genoemde rekening. De werkgever dient door genoemd orgaan minstens één maal per maand officieel te worden ingelicht over de stand van zaken.	L'approvisionnement de ce compte se fera automatiquement par l'entreprise au moment de la déclaration à l'O.N.S.S. ; la justification en sera fournie à l'organe paritaire désigné. Cet organe chargera parmi ses membres un représentant du personnel et un représentant de la direction, pour la gestion courante dudit compte. Au moins une fois par mois cet organe informera l'employeur de façon officielle de la situation.
§ 3. De sociale partners verklaren dat de aangewezen leden van het paritair orgaan in die zin zullen moeten handelen. Om elk probleem te vermijden, wordt er beslist dat het totaal bedrag dat nodig is voor de uitbetaling van elke begunstigde van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag tot op wettelijke pensioenleeftijd zal moeten gekapitaliseerd worden vanaf het vertrek.	§ 3. Les partenaires sociaux déclarent que c'est dans cette optique que devront agir les membres de l'organe paritaire désigné. Pour éviter tout problème, il est décidé que le montant total nécessaire au paiement de chaque bénéficiaire du régime de chômage avec complément d'entreprise jusqu'à l'âge légal de la pension devra être capitalisé dès le départ.
§ 4. De werkgever verbindt zich ertoe het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag waarvan hier sprake, toe te kennen aan de bedienden die de toestemming hebben gekregen van het aangewezen paritair orgaan voor een eventuele ten laste neming van hun vergoedingen.	§ 4. L'employeur s'engage à accorder le régime de chômage avec complément d'entreprise dont il est ici question aux employés qui auront reçu l'accord de l'organe paritaire désigné pour une éventuelle prise en charge de leurs indemnités.
§ 5. De aanvullende vergoeding bij werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt uitgekeerd aan de gerechtigde in de loop van de maand volgend op de maand waarop hij recht heeft op de werkloosheidsuitkering.	§ 5. L'indemnité complémentaire du régime de chômage avec complément d'entreprise est payée à l'ayant droit dans le courant du mois qui suit le mois pendant lequel celui-ci a droit à l'indemnité de chômage.
§ 6. De uitkering gebeurt op voorlegging van een bewijskrachtig document waaruit blijkt dat de betrokkene werkloosheiduitkeringen heeft ontvangen.	§ 6. Le paiement se fait sur présentation d'un document justificatif duquel il ressort que l'intéressé a perçu des allocations de chômage.
HOOFDTUK 5 - TOEZICHT	**CHAPITRE 5 - CONTRÔLE**
Art. 8 - § 1 Arbeiders: De Raad van Bestuur van het Fonds houdt toezicht over de correcte uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst.	**Art. 8** - § 1 Travailleurs ouvriers : Le conseil d'administration du Fonds contrôle l'exécution correcte de la présente convention collective de travail.
§ 2. Bedienden: Onverminderd de bevoegdheid van de ondernemingsraad en van de syndicale delegatie houdt het onder artikel 7 § 1 aangewezen paritair orgaan	§ 2. Travailleurs employés : Sans préjudice de la compétence du conseil d'entreprise et de la délégation syndicale, l'organe paritaire désigné à l'article 7 § 1

toezicht op de uitvoering van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst op het vlak van de onderneming.	contrôle l'exécution de la présente convention collective de travail au niveau de l'entreprise.
HOOFDTUK 6 - OVERGANG VAN TIJDSKREDIET OF VAN EEN VERLOF VOOR VERZORGING NAAR HET STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG	**CHAPITRE 6 - PASSAGE DU CRÉDIT-TEMPS OU D'UN CONGÉ POUR SOINS AU RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE**
Art. 9 - De werknemer die tijdskrediet geniet, zoals voorzien in artikel 8, § 1, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, of loopbaanonderbreking kan het voordeel van de aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers verkrijgen, in geval van ontslag, onder de voorwaarden die zijn vastgesteld door artikel 3 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.	**Art. 9** – Le travailleur bénéficiant d'un crédit-temps tel que prévu à l'article 8, § 1er, de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, ou d'une interruption de carrière peut obtenir le bénéfice de l'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, dans les conditions prévues par l'article 3 de la présente convention collective de travail.
Ingeval de werknemer de bepalingen van alinea 1 van dit artikel kan genieten, wordt de aanvullende vergoeding berekend alsof hij zijn arbeidsprestaties niet heeft verminderd.	Dans le cas où le travailleur peut bénéficier des dispositions du premier alinéa du présent article, l'indemnité complémentaire est calculée comme s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail.
Het brutoloon dat de werknemer voor zijn prestaties ontvangt wordt dus vermenigvuldigd met twee indien hij de voorkeur had gegeven aan een vermindering van zijn arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, en met 5/4 indien hij de voorkeur had gegeven aan een loopbaanvermindering van 1/5de.	La rémunération brute du travailleur afférente à ses prestations est donc multipliée par deux s'il avait opté pour une diminution des prestations de travail sous la forme d'une réduction des prestations de travail à mi-temps, et par 5/4 s'il avait opté pour une diminution de carrière d'1/5.
HOOFDSTUK 7 - VERVANGING	**CHAPITRE 7 - REMPLACEMENT**
Art. 10 - De werkgever is ertoe gehouden, overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag in het kader van het Generatiepact, om te voorzien in de vervanging van de begunstigde van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag die jonger is dan 62 jaar op het ogenblik van de opname.	**Art. 10** - L'employeur est tenu, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, de pourvoir au remplacement du bénéficiaire du régime de chômage avec complément d'entreprise âgé de moins de 62 ans au moment de la prise de cours.
HOOFDSTUK 8. SLOTBEPALINGEN	**CHAPITRE 8 - DISPOSITIONS FINALES**
Art. 11 - § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2018.	**Art. 11** - § 1. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2017 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2018.

CAO SWT 58 JAAR EN 35 LOOPBAAN VOOR MINDERVALIDE WERKNEMERS EN WERKNEMERS MET ERNSTIGE LICHAMELIJKE PROBLEMEN

- Ingangsdatum: 01-01-2018
- CAO bepaalde duur tot: 31-12-2018

INHOUD

- Rechthebbenden (Art. 2-3)
  - 58 jaar oud
  - Recht op werkloosheidsuitkering
  - Mindervalide zijn of ernstige lichamelijke problemen door beroep
  - 20 jaar anciënniteit
  - Minstens 35 jaar loontrekkende
  - Geen re-integratietraject mogelijk om opzeg te presteren
- Bedrag & uitkering (Art. 4)
  - Aanvullende vergoeding = helft verschil tussen nettoloon en werkloosheidsuitkering
- Betaling van de vergoeding (Art. 5-7)
  - Arbeiders: Fonds voor Bestaanszekerheid van de bewaking
  - Bedienden: ondernemingsraad
- Toezicht (Art. 8)
- Overgang van tijdskrediet of van een verlof voor verzorging (Art.9)
- Vervanging (Art. 10)

CCT RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE 58 ANS ET 35 ANS DE CARRIÈRE POUR LES TRAVAILLEURS MOINS VALIDES OU AYANT DES PROBLÈMES PHYSIQUES GRAVES

- Date d'entrée en vigueur: 01-01-2018
- CCT à durée déterminée: 31-12-2018

CONTENU

- Ayants droit (Art. 2-3)
  - Âge de 58 ans
  - Droit aux allocations de chômage
  - Être moins valide ou avoir des problèmes physiques graves occasionnés par l'activité professionnelle
  - Avoir 20 ans d'ancienneté
  - Au moins 35 ans en tant que travailleur salarié
  - Trajet de réintégration n'a pas pu être mis en place
- Montant et indemnité (Art. 4)
  - Indemnité complémentaire = moitié différence salaire net et allocation de chômage
- Liquidation de l'indemnité (Art. 5-7)
  - Ouvriers: Fonds de Sécurité d'Existence du Gardiennage
  - Employés: conseil d'entreprise
- Contrôle (Art. 8)
- Passage du crédit-temps ou d'un congé pour soins au RCC (Art.9)
- Remplacement (Art. 10)

Neerlegging-Dépôt: 15/02/2018
Regist.-Enregistr.: 05/03/2018
N°: 144990/CO/317

Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtdiensten	Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance
Collectieve arbeidsovereenkomst van 01/02/2018	**Convention collective de travail du 01/02/ 2018**
Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag 58 jaar en 35 loopbaan voor mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen	**Régime de chômage avec complément d'entreprise 58 ans et 35 ans de carrière pour les travailleurs moins valides ou ayant des problèmes physiques graves**
HOOFDSTUK 1. TOEPASSINGSGEBIED	**CHAPITRE 1. CHAMP D'APPLICATION**
Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakings- en of toezichtdiensten.	**Article 1** - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.
Onder werknemer wordt verstaan zowel de mannelijke als de vrouwelijke arbeider of bediende.	Par travailleurs, on entend aussi bien l'ouvrier ou l'employé masculin ou féminin.
HOOFDSTUK 2 - RECHTHEBBENDEN	**CHAPITRE 2 - AYANTS DROIT**
Art. 2 - Rekening houdend met het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag in het kader van het Generatiepact, de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 123 van 21 maart 2017 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2017 en 2018, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen beroep die worden ontslagen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, hebben de werknemers die worden ontslagen om over te gaan tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, recht op een aanvullende vergoeding, bovenop de werkloosheidsuitkeringen.	**Art. 2** - Compte tenu de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations et des dispositions de la convention collective de travail n°123 du 21 mars 2017 fixant, à titre interprofessionnel pour 2017-2018, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, conclue au sein du Conseil national du Travail et, les travailleurs qui sont licenciés pour pouvoir partir en régime de chômage avec complément d'entreprise ont droit à une indemnité complémentaire en plus des allocations de chômage.
Art. 3 –De werknemers bedoeld in artikel 2 hebben recht op deze aanvullende vergoeding als :	**Art. 3** - Les travailleurs visés à l'article 2 ont droit à cette indemnité complémentaire si :
1. ze de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt. Deze leeftijd moet bereikt zijn ten laatste aan het einde van het arbeidscontract en tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst;	1. ils ont atteint l'âge de 58 ans. Cet âge doit être atteint au plus tard à la fin du contrat de travail et durant la durée de validité de la présente convention;
2. ze recht hebben op werkloosheidsuitkeringen;	2. ils ont droit aux allocations de chômage;
3. ze :	3. ils ont :

• ofwel het statuut van mindervalide werknemers erkend door een bevoegde overheid hebben • ofwel werknemer zijn met ernstige lichamelijke problemen die geheel of gedeeltelijk veroorzaakt zijn door hun beroepsactiviteit en die de verdere uitoefening van hun beroep significant bemoeilijken.	• soit le statut de travailleurs moins valides reconnus par une autorité compétente • soit il doit s'agir de travailleurs ayant des problèmes physiques graves qui ont été occasionnés intégralement ou partiellement par leur activité professionnelle et qui entravent significativement la poursuite de l'exercice de leur métier.
4. ze 20 jaar voltijds anciënniteit tellen in de sector. Voor de berekening van deze jaren, • kunnen periodes van deeltijds werken omgezet worden naar voltijds; • worden gelijkgesteld de periodes van tijdkrediet, opgenomen door de arbeiders in toepassing van de artikelen 3, 4 en 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen. • kunnen de niet-gedekte jaren door de werkgever worden bijgepast door zijn tussenkomst in de oprichting van de wettelijke reserve van het Fonds ten belopen van de ontbrekende jaren.	4. ils ont 20 ans d'ancienneté dans le secteur, à temps plein. Pour la comptabilisation de ces années, • les périodes de travail à temps partiel peuvent être converties en temps plein; • sont assimilées les périodes de crédit-temps prises par les ouvriers en application des articles 3, 4 et 8 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière. • les années non couvertes peuvent être suppléées par l'employeur de par son intervention dans la constitution de la réserve légale du Fonds au prorata des années manquantes.
5. ze de beroepsloopbaan kunnen verantwoorden bepaald in de wettelijke teksten: ze kunnen zich beroepen op ten minste 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende.	5. ils peuvent justifier de la carrière professionnelle prévue par les textes légaux : ils doivent se prévaloir d'un passé professionnel d'au moins 35 ans en tant que travailleur salarié.
6. er in de onderneming geen enkel re-integratietraject kon uitgevoerd worden die de werknemer toelaat om zijn opzeg te presteren en als uit het overleg tussen werkgever en de syndicale organisatie de conclusie genomen wordt dat huidige collectieve arbeidsovereenkomst geactiveerd moet worden.	**6.** au sein de l'entreprise, aucun trajet de réintégration permettant au travailleur de prester le préavis n'a pu être mis en place et si la concertation entre l'employeur et l'organisation syndicale mène à la conclusion que la présente convention collective de travail doit être activée.
HOOFDSTUK 3 - BEDRAG EN UITKERING	**CHAPITRE 3 - MONTANT ET INDEMNITÉ**
Art. 4 - § 1. De aanvullende vergoeding bij werkloosheid met bedrijfstoeslag is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referentieloon en de werkloosheidsuitkering.	**Art. 4** - § 1. L'indemnité complémentaire en cas de chômage avec complément d'entreprise est égale à la moitié de la différence entre le salaire net de référence et l'allocation de chômage.
§ 2. Arbeiders : Het netto-referentieloon wordt als volgt berekend:	§ 2. Travailleurs ouvriers : Le salaire net de référence est calculé comme suit :
a) (gemiddeld bruto uurloon op een referteperiode van 3 maanden) x 37 uren x 52 weken/12 maanden	a) (salaire horaire brut moyen sur une période de référence de 3 mois) x 37 heures x 52 sem./12 mois
Onder gemiddeld bruto uurloon moet worden	Par salaire horaire brut moyen il faut entendre le

verstaan het basisuurloon, vermeerderd met de premies voorzien in de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten en/of op het niveau van de onderneming (het betreft terugkerende en periodieke premies) en waarop sociale bijdragen werden ingehouden, met uitsluiting van het vakantiegeld en van de toeslagen voor overuren.	salaire horaire de base, augmenté des primes prévues dans les conventions collectives de travail sectorielles et/ou d'entreprises (il s'agit de primes récurrentes et périodiques) et sur lesquelles des cotisations sociales ont été retenues, à l'exclusion du pécule de vacances et des compléments pour heures supplémentaires.
b) dit quotiënt wordt vermeerderd met 8,33 pct. om het bruto maandelijks referentieloon te bekomen;	b) ce quotient est majoré de 8,33 p.c. pour obtenir le salaire mensuel brut de référence;
c) na aftrek van de R.S.Z.-bijdragen (berekend op basis van het loon aan 100 per cent en niet aan 108 per cent) en aftrek van de bedrijfsvoorheffing bekomt men het maandelijks netto referentieloon;	c) après déduction des cotisations O.N.S.S. (calculées sur la base du salaire à 100 p.c. et non à 108 p.c.) et déduction du précompte professionnel, on obtient le salaire mensuel net de référence;
d) het uurloon voor de berekening is datgene dat is bepaald bij de loonschaal of in voorkomend geval het toegepast individueel loon;	d) le salaire horaire pour le calcul est celui qui est prévu dans le barème ou le cas échéant, le salaire individuel appliqué;
e) de coëfficiënt van de wekelijkse arbeidsduur, momenteel vastgesteld op 37, wordt aangepast naar gelang van de wekelijkse arbeidsduur die van kracht is op het ogenblik van de berekening van het maandelijks netto referentieloon;	e) le coefficient de la durée hebdomadaire du travail, momentanément fixé à 37, est adapté en fonction de la durée hebdomadaire en vigueur au moment du calcul du salaire mensuel net de référence;
f) de dagen ziekte en de dagen afwezigheid ten gevolge van een arbeidsongeval en de dagen klein verlet conform de collectieve arbeidsovereenkomst nr 16 van 24 oktober 1974 betreffende het behoud van het normale loon voor de werknemers voor dagen afwezigheid ter gelegenheid van bepaalde familiale gebeurtenissen worden gelijkgesteld.	f) les jours de maladie, les jours d'absence suite à un accident de travail et les jours de petit chômage conformément à la convention collective de travail n° 16 du 24 octobre 1974 concernant le maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion de certains événements familiaux sont assimilés
§ 3. Bedienden : De nettorefertewedde wordt als volgt berekend:	§ 3. Travailleurs employés Le revenu mensuel net de référence est calculé comme suit:
a) (gemiddelde brutowedde op een referteperiode van 3 maanden) + (eindejaarspremie/12)	a) (appointement brut moyen sur une période de référence de 3 mois) + (prime de fin d'année/12);
Onder gemiddelde brutowedde moet worden verstaan de maandelijkse basiswedde, vermeerderd met de premies voorzien in de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten en/of op het niveau van de onderneming (het betreft terugkerende en periodieke premies) en waarop sociale bijdragen moeten betaald worden, met uitsluiting van het vakantiegeld en van de toeslagen voor overuren."	Par appointement brut moyen, il faut entendre l'appointement mensuel de base, augmenté des primes prévues dans les conventions collectives de travail sectorielles et/ou d'entreprises (il s'agit de primes récurrentes et périodiques) et sur lesquelles des cotisations sociales sont dues, à l'exclusion du pécule de vacances et des compléments pour heures supplémentaires."
b) dit quotiënt vertegenwoordigt de maandelijkse brutowedde waarvan de sociale lasten en de	b) ce quotient représente le revenu mensuel brut duquel seront déduits les charges sociales et le précompte

voorheffing dienen afgetrokken te worden;	professionnel;
c) men verstaat onder maandelijkse basiswedde, deze voorzien in het barema of, voor zover deze hoger ligt, de toegepaste basiswedde.	c) on entend par appointement mensuel de base, celui prévu au barème ou, s'il est plus élevé, l'appointement de base appliqué.
Er wordt overeengekomen dat de dagen ziekte en wegens arbeidsongeval geassimileerd worden in het kader van de bestaande enveloppe.	Il est convenu que les jours de maladie et les jours d'accident de travail sont assimilés dans le cadre de l'enveloppe actuelle.
HOOFDTUK 4 – BETALING VAN DE VERGOEDING	**CHAPITRE 4 - LIQUIDATION DE L'INDEMNITÉ**
Art. 5 - Om de lasten van de eventuele stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag te verdelen, hebben de sociale partners beslist de betaling van de aanvullende vergoeding toe te vertrouwen aan een paritair orgaan.	**Art. 5** - Afin de répartir les charges des régimes de chômage avec complément d'entreprises éventuels, les partenaires sociaux ont décidé de confier la liquidation de l'indemnité complémentaire à un organe paritaire.
Afdeling 1 : voor de arbeiders	*Section 1 : Pour les ouvriers*
Art. 6 - §1. De betaling van de aanvullende vergoeding wordt toevertrouwd aan het Fonds voor Bestaanszekerheid van de bewaking.	**Art. 6** - § 1. La liquidation de l'indemnité complémentaire est confiée au Fonds de Sécurité d'Existence du Gardiennage.
§ 2. Het Fonds kan evenwel slechts tegemoetkomen na voorafgaande schriftelijke melding aan het Fonds door de werkgever omtrent zijn voornemen om van onderhavige stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag gebruik te maken en na ontvangst van een gunstig advies van de raad van bestuur van het Fonds, onder voorbehoud van aanvaarding van de aanvraag tot werkloosheid met bedrijfstoeslag door de RVA.	§ 2. L'intervention du Fonds n'est toutefois autorisée qu'après notification écrite au Fonds faite au préalable par l'employeur, de son intention de faire usage des présents systèmes de régime de chômage avec complément d'entreprise, et après réception d'un avis favorable de la part du conseil d'administration du Fonds, sous réserve d'acceptation de la demande de ce régime par l'ONEM.
In geval van ongunstig advies van de RVA is de aanvullende vergoeding voor de ontslagen arbeiders bedoeld in artikel 2 ten laste van de werkgever.	En cas d'avis défavorable de l'ONEM, l'indemnité complémentaire en faveur des ouvriers licenciés visés par l'article 2 est à charge de l'employeur.
§ 3. De adviezen waarvan sprake is in dit artikel dienen te worden verstrekt binnen een termijn van 90 dagen na ontvangst van de bij het eerste lid voorziene melding, op voorwaarde dat het Fonds beschikt over alle nodige documenten.	§ 3. Les avis dont question au présent article doivent être fournis endéans les 90 jours de la réception de la notification prévue au premier alinéa, à condition que le Fonds dispose de tous les documents nécessaires.
§ 4. Om de lasten van de eventueel toe te kennen stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag te verdelen, hebben de sociale gesprekspartners beslist de verantwoordelijkheid te geven aan het Fonds om deze stelsels toe te kennen of te weigeren en de betaling hiervan te waarborgen zoals voorzien in artikelen 4 tot 4 quater van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974.	§ 4. Afin de répartir les charges des régimes de chômage avec complément d'entreprise susceptibles d'être accordés, les interlocuteurs sociaux ont décidé de mettre à charge du Fonds, la responsabilité d'accorder ou de refuser ces régimes et le devoir d'en assurer le paiement comme prévu aux articles 4 à 4 quater de la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974.
§ 5. De sociale gesprekspartners hebben de vaste	§ 5. Les interlocuteurs sociaux ont la ferme intention de

bedoeling deze doelstelling te realiseren in het kader van het budget bepaald door de statuten van het Fonds, zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 september 2016 (registratienummer: 135595/CO/317) Aan de bestuurders zal op elke vergadering van de raad van bestuur een voorspelling van de rekeningen worden bezorgd met betrekking tot huidige collectieve arbeidsovereenkomst. De raad van bestuur zal rekening houden met alle aspecten van de procedure gebonden aan huidige collectieve arbeidsovereenkomst.	réaliser cet objectif dans le cadre du budget déterminé par les statuts du Fonds, tels que prévus dans la convention collective de travail du 15 septembre 2016 (n°d'enregistrement : 135595/CO/317) Une projection des comptes relative à cette convention collective de travail sera remise aux administrateurs lors de chaque réunion du conseil d'administration. Le Conseil d'administration tiendra compte de tous les aspects de la procédure lié à la présente convention collective de travail.
Zij verklaren dat de leden van de raad van bestuur van het Fonds in die zin zullen moeten handelen. Om elk probleem te vermijden, wordt er beslist dat het totaal bedrag dat nodig is voor de uitbetaling aan elke begunstigde van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag tot op de wettelijke pensioenleeftijd, zal moeten gekapitaliseerd worden vanaf het vertrek.	Ils déclarent que c'est dans cette optique que devront agir les membres du conseil d'administration du Fonds. Pour éviter tout problème, il est décidé que le montant total nécessaire au paiement à chaque bénéficiaire du régime de chômage avec complément d'entreprise jusqu'à l'âge légal de la pension devra être capitalisé dès le départ.
§ 6. De aanvullende vergoeding bij werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt uitgekeerd aan de gerechtigde zodra het dossier volledig is.	§ 6. L'indemnité complémentaire du régime de chômage avec complément d'entreprise est payée à l'ayant droit dès le moment où le dossier est complet.
Afdeling 2 : voor de bedienden	*Section 2 : Pour les employés*
Art. 7 - § 1. De betaling van de aanvullende vergoeding wordt toevertrouwd aan een paritair orgaan samengesteld uit de vertegenwoordigers van de directie en van de bedienden in de ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan achtereenvolgens de ondernemingsraad als dusdanig, of de syndicale delegatie of de syndicale vertegenwoordigers en de directie, voorafgaandelijk kennis te nemen van ieder voornemen tot afdanking van bedienden die eventueel tot de in toepassingstelling van onderhavig stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan leiden en waarbij de betaling wordt verzekerd van een toelage zoals voorzien in de artikelen 4 tot 4 quater van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974.	**Art. 7** - § 1. La liquidation de l'indemnité complémentaire est confiée à un organe paritaire composé de délégués de la direction et des employés du conseil d'entreprise ou, à défaut, successivement du conseil d'entreprise en tant que tel ou de la délégation syndicale ou des représentants syndicaux et de la direction, de se saisir au préalable de toute intention de licenciement de travailleurs employés menant éventuellement à l'application du présent régime de chômage avec complément d'entreprise devant assurer le paiement d'une allocation comme prévu aux articles 4 à 4 quater de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974.
§ 2. Hiertoe komen de sociale partners overeen dat in iedere onderneming een speciale rekening dient te worden geopend, te spijzen door 0,3 pct. van de brutowedden aan 100 pct. van de bedienden tewerkgesteld in de onderneming.	§ 2. A cet effet, les partenaires sociaux conviennent de ce que dans chaque entreprise soit constitué un compte spécial alimenté de 0,3 p.c. des appointements bruts à 100 p.c. des travailleurs employés occupés dans l'entreprise.
Deze rekening zal automatisch worden gespijsd door de onderneming op het ogenblik van de R.S.Z.-aangifte; de rechtvaardiging hiervan zal aan het aangeduide paritair orgaan worden verstrekt. Dit orgaan zal onder zijn leden een vertegenwoordiger van het personeel en een	L'approvisionnement de ce compte se fera automatiquement par l'entreprise au moment de la déclaration à l'O.N.S.S. ; la justification en sera fournie à l'organe paritaire désigné. Cet organe chargera parmi ses membres un représentant du personnel et un représentant

vertegenwoordiger van de directie belasten met het lopend beheer van genoemde rekening. De werkgever dient door genoemd orgaan minstens één maal per maand officieel te worden ingelicht over de stand van zaken.	de la direction, pour la gestion courante dudit compte. Au moins une fois par mois cet organe informera l'employeur de façon officielle de la situation.
§ 3. De sociale partners verklaren dat de aangewezen leden van het paritair orgaan in die zin zullen moeten handelen. Om elk probleem te vermijden, wordt er beslist dat het totaal bedrag dat nodig is voor de uitbetaling van elke begunstigde van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag tot op wettelijke pensioenleeftijd, zal moeten gekapitaliseerd worden vanaf het vertrek.	§ 3. Les partenaires sociaux déclarent que c'est dans cette optique que devront agir les membres de l'organe paritaire désigné. Pour éviter tout problème, il est décidé que le montant total nécessaire au paiement de chaque bénéficiaire du régime de chômage avec complément d'entreprise jusqu'à légal de la pension devra être capitalisé dès le départ.
§ 4. De werkgever verbindt zich ertoe het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag waarvan hier sprake, toe te kennen aan de bedienden die de toestemming hebben gekregen van het aangewezen paritair orgaan voor een eventuele ten laste neming van hun vergoedingen.	§ 4. L'employeur s'engage à accorder le régime de chômage avec complément d'entreprise dont il est ici question aux travailleurs employés qui auront reçu l'accord de l'organe paritaire désigné pour une éventuelle prise en charge de leurs indemnités.
§ 5. De aanvullende vergoeding bij werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt uitgekeerd aan de gerechtigde in de loop van de maand volgend op de maand waarop hij recht heeft op de werkloosheidsuitkering.	§ 5. L'indemnité complémentaire du régime de chômage avec complément d'entreprise est payée à l'ayant droit dans le courant du mois qui suit le mois pendant lequel celui-ci a droit à l'indemnité de chômage.
§ 6. De uitkering gebeurt op voorlegging van een bewijskrachtig document waaruit blijkt dat de betrokkene werkloosheiduitkeringen heeft ontvangen.	§ 6. Le paiement se fait sur présentation d'un document justificatif duquel il ressort que l'intéressé a perçu des allocations de chômage.
HOOFDSTUK 5 - TOEZICHT	**CHAPITRE 5 - CONTRÔLE**
Art. 8 – § 1 Arbeiders: De Raad van Bestuur van het Fonds houdt toezicht over de correcte uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst.	**Art. 8** - § 1 Travailleurs ouvriers : Le conseil d'administration du Fonds contrôle l'exécution correcte de la présente convention collective de travail.
§ 2. Bedienden: Onverminderd de bevoegdheid van de ondernemingsraad en van de syndicale delegatie houdt het onder artikel 7 § 1 aangewezen paritair orgaan toezicht op de uitvoering van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst op het vlak van de onderneming.	§ 2. Travailleurs employés : Sans préjudice de la compétence du conseil d'entreprise et de la délégation syndicale, l'organe paritaire désigné à l'article 7 § 1 contrôle l'exécution de la présente convention collective de travail au niveau de l'entreprise.
HOOFDSTUK 6 - OVERGANG VAN TIJDSKREDIET OF VAN EEN VERLOF VOOR VERZORGING NAAR HET STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG	**CHAPITRE 6 - PASSAGE DU CRÉDIT-TEMPS OU D'UN CONGÉ POUR SOINS AU RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE**
Art. 9 - De werknemer die tijdskrediet geniet, zoals voorzien in artikel 8, § 1, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en	**Art. 9** – Le travailleur bénéficiant d'un crédit-temps tel que prévu à l'article 8, § 1er, de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin

landingsbanen, of loopbaanonderbreking kan het voordeel van de aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers verkrijgen, in geval van ontslag, onder de voorwaarden die zijn vastgesteld door artikel 3 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.	de carrière, ou d'une interruption de carrière peut obtenir le bénéfice de l'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, dans les conditions prévues par l'article 3 de la présente convention collective de travail.
Ingeval de werknemer de bepalingen van alinea 1 van dit artikel kan genieten, wordt de aanvullende vergoeding berekend alsof hij zijn arbeidsprestaties niet heeft verminderd.	Dans le cas où le travailleur peut bénéficier des dispositions du premier alinéa du présent article, l'indemnité complémentaire est calculée comme s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail.
Het brutoloon dat de werknemer voor zijn prestaties ontvangt wordt dus vermenigvuldigd met twee indien hij de voorkeur had gegeven aan een vermindering van zijn arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, en met 5/4 indien hij de voorkeur had gegeven aan een loopbaanvermindering van 1/5de.	La rémunération brute du travailleur afférente à ses prestations est donc multipliée par deux s'il avait opté pour une diminution des prestations de travail sous la forme d'une réduction des prestations de travail à mi-temps, et par 5/4 s'il avait opté pour une diminution de carrière d'1/5.
HOOFDSTUK 7 - VERVANGING	**CHAPITRE 7 - REMPLACEMENT**
Art. 10 - De werkgever is ertoe gehouden, overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag in het kader van het Generatiepact, om te voorzien in de vervanging van de begunstigde van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag die jonger is dan 62 jaar op het ogenblik van de opname.	**Art. 10** - L'employeur est tenu, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, de pourvoir au remplacement du bénéficiaire du régime de chômage avec complément d'entreprise âgé de moins de 62 ans au moment de la prise de cours.
HOOFDSTUK 8. SLOTBEPALINGEN	**CHAPITRE 8 - DISPOSITIONS FINALES**
Art. 11 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2018 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2018.	**Art. 11** - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2018 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2018.

CAO Verlenging van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf de leeftijd van 62 jaar

- Ingangsdatum: 01-01-2018
- CAO van bepaalde duur 31-12-2020

INHOUD

HOOFDSTUK II: WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG NA ONTSLAG VAN DE ARBEIDERS

AFDELING 1: RECHTHEBBENDEN (Art. 2-3)

- 62 jaar
- Recht op werkloosheidsuitkering
- 10 jaar voltijds anciënniteit in de sector
  - 2018
    - Mannen: 40 jaar loontrekkend Vrouwen: 34 jaar loontrekkend
  - 2019
    - Mannen: 40 jaar loontrekkend Vrouwen: 35 jaar loontrekkend
  - 2020
    - Mannen: 40 jaar loontrekkend Vrouwen: 36 jaar loontrekkend

AFDELING 2: BEDRAG EN UITKERINGEN (Art. 4-5)

- Aanvullende vergoeding = helft verschil tussen nettoloon en werkloosheidsuitkering

AFDELING 3: TOEZICHT (Art. 6)

AFDELING 4: OVERGANG VAN TIJDSKREDIET OF VERLOF VOOR VERZORGING NAAR STW (Art. 7)

HOOFDSTUK III: WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG NA ONTSLAG VAN DE BEDIENDEN

AFDELING 1: RECHTHEBBENDEN (Art. 8-12)

- Dagen ziekte en arbeidsongeval worden geassimileerd
- 62 jaar
- Recht op werkloosheidsuitkering
- 10 jaar voltijd anciënniteit in de sector
  - 2018
    - Mannen: 40 jaar loontrekkend Vrouwen: 34 jaar loontrekkend
  - 2019
    - Mannen: 40 jaar loontrekkend Vrouwen: 35 jaar loontrekkend
  - 2020
    - Mannen: 40 jaar loontrekkend Vrouwen: 36 jaar loontrekkend

⇨ Ondernemingsraad wordt ingelicht over afdankingen van bedienden die eventueel tot de toepassingstelling behoren
⇨ In iedere onderneming een rekening gespijsd met 0.3pct van de bruto wedden
⇨ Werknemer dient vervangen te worden

AFDELING 2: BEDRAG EN UITKERINGEN (Art. 13-14)

- Aanvullende vergoeding = helft verschil tussen nettoloon en werkloosheidsuitkering

AFDELING 3: TOEZICHT (Art. 15)

AFDELING 4: OVERGANG VAN TIJDSKREDIET OF VERLOF VOOR VERZORGING NAAR SWT (Art. 16)

CCT Prolongation du régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de l'âge de 62 ans

- Date d'entrée en vigueur: 01-01-2018
- CCT à durée déterminée 31-12-2020

CONTENU

CHAPITRE II: CHÔMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE APRES LICENCIEMENT DES OUVRIERS

SECTION 1: AYANTS DROIT (Art. 2-3)

- 62 ans
- Avoir droit aux allocations de chômage
- 10 ans d'ancienneté dans le secteur
  - 2018
    - Hommes: 40 ans salarié Femmes: 34 ans salariée
  - 2019
    - Hommes: 40 ans salarié Femmes: 35 ans salariée
  - 2020
    - Hommes: 40 ans salarié Femmes: 36 ans salariée

SECTION 2: MONTANT ET INDEMNITÉ (Art. 4-5)

- Indemnité complémentaire = moitié différence salaire net et l'allocation de chômage

SECTION 3: CONTRÔLE (Art. 6)

SECTION 4: PASSAGE DU CRÉDIT-TEMPS OU D'UN CONGÉ POUR SOINS AU RCC (Art. 7)

CHAPITRE III: CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE APRES LICENCIEMENT DES EMPLOYES

SECTION 1: AYANTS DROIT (Art. 8-12)

- Assimilation des jours maladie et accident du travail
- 62 ans
- Avoir droit aux allocations de chômage
- 10 ans d'ancienneté dans le secteur
  - 2018
    - Hommes: 40 ans salarié Femmes: 34 ans salariée
  - 2019
    - Hommes: 40 ans salarié Femmes: 35 ans salariée
  - 2020
    - Hommes: 40 ans salarié Femmes: 36 ans salariée

⇨ Conseil d'entreprise sera informé de toute intention de licenciement d'employés menant éventuellement à l'application du présent régime
⇨ Dans chaque entreprise doit être constitué un compte spécial alimenté de 0,3p.c. des appointements bruts
⇨ L'employeur est tenu de pouvoir au remplacement du bénéficiaire du RCC

SECTION 2: MONTANT ET INDEMNITÉ (Art. 13-14)

- Indemnité complémentaire = moitié différence salaire net et l'allocation de chômage

SECTION 3: CONTRÔLE (Art. 15)

SECTION 4: : PASSAGE DU CRÉDIT-TEMPS OU D'UN CONGÉ POUR SOINS AU RCC (Art. 16)

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale

DIRECTION GÉNÉRALE RELATIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL
Direction du Greffe

Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

ALGEMENE DIRECTIE COLLECTIEVE ARBEIDSBETREKKINGEN
Directie van de Griffie

ERRATUM

Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance

CCT n° 142414/CO/317 du 29/09/2017

Correction dans les deux langues :

- Dans l'article 10, premier alinéa, la référence au « article 14 » doit être remplacé par « article 8 ».

Correction du texte français :

- Dans l'article 10, le premier « • » doit être remplacé par « 2. ».

Correction du texte néerlandais :

- Dans l'article 10, le premier « • » doit être remplacé par « 3. ».

Correction dans les deux langues :

- Dans l'article 10, « 5. » doit être remplacé par « 4. ».
- Dans l'article 11, premier alinéa, la référence au « article 13 » doit être remplacé par « article 8 ».
- Dans l'article 15, la référence au « article 18 » doit être remplacé par « article 11 ».
- Dans l'article 16, premier alinéa, la référence aux « articles 16 à 19 » doit être remplacé par « articles 9 à 15 ».

ERRATUM

Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten

CAO nr. 142414/CO/317 van 29/09/2017

Verbetering in beide talen :

- In artikel 10, eerste alinea moet de verwijzing naar « artikel 14 » vervangen worden door « artikel 8 ».

Verbetering van de Franstalige tekst :

- In artikel 10 moet het eerste « • » vervangen worden door « 2. ».

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- In artikel 10 moet het eerste « • » vervangen worden door « 3. ».

Verbetering in beide talen :

- In artikel 10 moet « 5. » vervangen worden door « 4. ».
- In artikel 11, eerste alinea moet de verwijzing naar « artikel 13 » vervangen worden door « artikel 8 ».
- In artikel 15 moet de verwijzing naar « artikel 18 » vervangen worden door « artikel 11 ».
- In artikel 16, eerste alinea moet de verwijzing naar « artikelen 16 tot en met 19 » vervangen worden door « artikelen 9 tot en met 15 ».

Correction du texte néerlandais :

- Le chapitre 6 doit être renuméroté à 4.

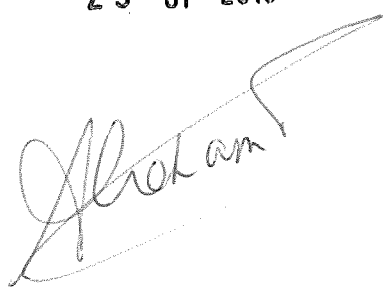
Décision du

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- Het hoofdstuk 6 moet hernummerd worden naar 4.

Beslissing van

29 -01- 2018



Neerlegging-Dépôt: 05/10/2017
Regist.-Enregistr.: 13/11/2017
N°: 142414/CO/317

Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtdiensten	Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance
Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september 2017	**Convention collective de travail du 29 septembre 2017**
Verlenging van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf de leeftijd van 62 jaar	**Prolongation du régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de l'âge de 62 ans**
HOOFDSTUK 1. TOEPASSINGSGEBIED	**CHAPITRE 1. CHAMP D'APPLICATION**
Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakings- en of toezichtdiensten.	**Article 1** - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.
Onder werknemer wordt verstaan zowel de mannelijke als de vrouwelijke arbeider of bediende.	Par travailleurs on entend aussi bien l'ouvrier ou l'employé masculin ou féminin.
HOOFDSTUK 2. WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG NA ONTSLAG VAN DE ARBEIDERS	**CHAPITRE 2. CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE APRES LICENCIEMENT DES OUVRIERS**
AFDELING 1 - RECHTHEBBENDEN	SECTION 1 - AYANTS DROIT
Art. 2 - Rekening houdend met de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, gesloten in de Nationale Arbeidsraad en met het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag in het kader van het Generatiepact, hebben de arbeiders die worden ontslagen om over te gaan tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, recht op een aanvullende vergoeding, bovenop de werkloosheidsuitkeringen ten laste van het "Fonds voor bestaanszekerheid van de bewaking", hierna het Fonds genoemd.	**Art. 2** - Compte tenu des dispositions de la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil national du Travail et de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, les ouvriers qui sont licenciés pour pouvoir partir en régime de chômage avec complément d'entreprise ont droit à une indemnité complémentaire en plus des allocations de chômage, à charge du "Fonds de Sécurité d'Existence du gardiennage", ci-après dénommé le Fonds.
Art. 3 –De arbeiders bedoeld in artikel 2 hebben recht op deze aanvullende vergoeding als :	**Art. 3** - Les ouvriers visés à l'article 2 ont droit à cette indemnité complémentaire si :
1. ze de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt. Deze leeftijd moet bereikt zijn als de opzegperiode effectief afloopt of op het moment dat het contract effectief ten einde loopt;	1. Ils ont atteint l'âge de 62 ans. Cet âge doit être atteint lors de la fin effective du délai de préavis ou au moment où le contrat prend effectivement fin;
2. ze recht hebben op werkloosheidsuitkeringen;	**2.** Ils ont droit aux allocations de chômage;
3. ze 10 jaar voltijds anciënniteit tellen in de sector. Voor de berekening van deze jaren,	3. Ils ont 10 ans d'ancienneté dans le secteur, à temps plein. Pour la comptabilisation de ces années,

• kunnen periodes van deeltijds werken omgezet worden naar voltijds; • worden gelijkgesteld de periodes van tijdkrediet, opgenomen door de arbeiders in toepassing van de artikelen 3, 4 en 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen. • kunnen de niet-gedekte jaren door de werkgever worden bijgepast door zijn tussenkomst in de oprichting van de wettelijke reserve van het Fonds ten belopen van de ontbrekende jaren.	• les périodes de travail à temps partiel peuvent être converties en temps plein; • sont assimilées les périodes de crédit-temps prises par les ouvriers en application des articles 3, 4 et 8 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière. • les années non couvertes peuvent être suppléées par l'employeur de par son intervention dans la constitution de la réserve légale du Fonds au prorata des années manquantes.
4. de beroepsloopbaan kunnen verantwoorden bepaald in de wettelijk teksten ter zake: • Voor de periode tussen 1 januari 2018 en 31 december 2018: o 40 jaar als loontrekkende voor de mannelijke werknemers; o 34 jaar als loontrekkende voor de vrouwelijke werknemers. • Voor de periode tussen 1 januari 2019 en 31 december 2019: o 40 jaar als loontrekkende voor de mannelijke werknemers; o 35 jaar als loontrekkende voor de vrouwelijke werknemers. • Voor de periode tussen 1 januari 2020 en 31 december 2020: o 40 jaar als loontrekkende voor de mannelijke werknemers; o 36 jaar als loontrekkende voor de vrouwelijke werknemers.	4. Ils peuvent justifier de la carrière professionnelle prévue par les textes légaux : • Pour la période entre le 1er janvier 2018 et le 31 décembre 2018 : o 40 ans en tant que salarié pour les travailleurs masculins; o 34 ans en tant que salariée pour les travailleurs féminins. • Pour la période entre le 1er janvier 2019 et le 31 décembre 2019 : o 40 ans en tant que salarié pour les travailleurs masculins; o 35 ans en tant que salariée pour les travailleurs féminins. • Pour la période entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2020 : o 40 ans en tant que salarié pour les travailleurs masculins; o 36 ans en tant que salariée pour les travailleurs féminins.
AFDELING 2 - BEDRAG EN UITKERING	SECTION 2 - MONTANT ET INDEMNITE
Art. 4 - § 1. De aanvullende vergoeding bij werkloosheid met bedrijfstoeslag is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referentieloon en de werkloosheidsuitkering.	**Art. 4** - § 1. L'indemnité complémentaire en cas de chômage avec complément d'entreprise est égale à la moitié de la différence entre le salaire net de référence et l'allocation de chômage.
§ 2. Het netto-referentieloon wordt als volgt berekend	§ 2. Le salaire net de référence est calculé comme suit :
a) (gemiddeld bruto uurloon op een referteperiode van 3 maanden) x 37 uren x 52 weken/12 maanden	a) (salaire horaire brut moyen sur une période de référence de 3 mois) x 37 heures x 52 sem./12 mois
Onder gemiddeld bruto uurloon moet worden verstaan het basisuurloon, vermeerderd met de premies voorzien in de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten en/of op het niveau van de	Par salaire horaire brut moyen il faut entendre le salaire horaire de base, augmenté des primes prévues dans les conventions collectives de travail sectorielles et/ou d'entreprises (il s'agit de primes récurrentes et

onderneming (het betreft terugkerende en periodieke premies) en waarop sociale bijdragen werden ingehouden, met uitsluiting van het vakantiegeld en van de toeslagen voor overuren.	périodiques) et sur lesquelles des cotisations sociales ont été retenues, à l'exclusion du pécule de vacances et des compléments pour heures supplémentaires.
b) dit quotiënt wordt vermeerderd met 8,33 pct. om het bruto maandelijks referentieloon te bekomen;	b) ce quotient est majoré de 8,33 p.c. pour obtenir le salaire mensuel brut de référence;
c) na aftrek van de R.S.Z.-bijdragen (berekend op basis van het loon aan 100 per cent en niet aan 108 per cent) en aftrek van de bedrijfsvoorheffing bekomt men het maandelijks netto referentieloon;	c) après déduction des cotisations O.N.S.S. (calculées sur la base du salaire à 100 p.c. et non à 108 p.c.) et déduction du précompte professionnel, on obtient le salaire mensuel net de référence;
d) het uurloon voor de berekening is datgene dat is bepaald bij de loonschaal of in voorkomend geval het toegepast individueel loon;	d) le salaire horaire pour le calcul est celui qui est prévu dans le barème ou le cas échéant, le salaire individuel appliqué;
e) de coëfficiënt van de wekelijkse arbeidsduur, momenteel vastgesteld op 37, wordt aangepast naar gelang van de wekelijkse arbeidsduur die van kracht is op het ogenblik van de berekening van het maandelijks netto referentieloon;	e) le coefficient de la durée hebdomadaire du travail, momentanément fixé à 37, est adapté en fonction de la durée hebdomadaire en vigueur au moment du calcul du salaire mensuel net de référence;
f) de dagen ziekte en de dagen afwezigheid ten gevolge van een arbeidsongeval en de dagen klein verlet conform de collectieve arbeidsovereenkomst nr 16 van 24 oktober 1974 betreffende het behoud van het normale loon voor de werknemers voor dagen afwezigheid ter gelegenheid van bepaalde familiale gebeurtenissen worden gelijkgesteld.	f) les jours de maladie, les jours d'absence suite à un accident de travail et les jours de petit chômage conformément à la convention collective de travail n° 16 du 24 octobre 1974 concernant le maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion de certains événements familiaux sont assimilés
Art. 5 - De aanvullende vergoeding bij werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt uitgekeerd aan de gerechtigde zodra het dossier volledig is.	**Art. 5** - L'indemnité complémentaire du régime de chômage avec complément d'entreprise est payée à l'ayant droit dès le moment où le dossier est complet.
AFDELING 3 - TOEZICHT	SECTION 3 - CONTRÔLE
Art. 6 - De Raad van Bestuur van het Fonds houdt toezicht over de correcte uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst.	**Art. 6** - Le conseil d'administration du Fonds contrôle l'exécution correcte de la présente convention collective de travail.
AFDELING 4 - OVERGANG VAN TIJDSKREDIET OF VAN EEN VERLOF VOOR VERZORGING NAAR HET STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG	SECTION 4 - PASSAGE DU CREDIT-TEMPS OU D'UN CONGE POUR SOINS AU REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE
Art. 7 - De arbeider die geniet van een tijdskrediet zoals voorzien in artikel 8, § 1, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, of van een loopbaanonderbreking zoals	**Art. 7** – L'ouvrier bénéficiant d'un crédit-temps tel que prévu à l'article 8, § 1er, de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, ou d'une interruption de carrière telle que

K 103 VAN

voorzien in het Koninklijk Besluit van 1 augustus *1998* tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid zoals meerdere malen gewijzigd heeft recht op de aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers, in geval van ontslag, onder de voorwaarden die zijn vastgesteld door artikelen 3 tot en met 6 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.	prévue par l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade modifié plusieurs fois peut obtenir le bénéfice de l'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, dans les conditions prévues par les articles 3, à 6 de la présente convention collective de travail.
Ingeval de arbeider kan genieten van de bepalingen van alinea 1 van dit artikel, wordt de aanvullende vergoeding berekend alsof hij zijn arbeidsprestaties niet heeft verminderd.	Dans le cas où l'ouvrier peut bénéficier des dispositions du premier alinéa du présent article, l'indemnité complémentaire est calculée comme s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail.
Het brutoloon dat de arbeider voor zijn prestaties ontvangt wordt dus vermenigvuldigd met twee indien hij de voorkeur had gegeven aan een vermindering van zijn arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, en met 5/4 indien hij de voorkeur had gegeven aan een loopbaanvermindering van 1/5de.	La rémunération brute de l'ouvrier afférente à ses prestations est donc multipliée par deux s'il avait opté pour une diminution des prestations de travail sous la forme d'une réduction des prestations de travail à mi-temps, et par 5/4 s'il avait opté pour une diminution de carrière d'1/5.
HOOFDSTUK 3. WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG NA ONTSLAG VAN DE BEDIENDEN	**CHAPITRE 3. CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE APRES LICENCIEMENT DES EMPLOYES**
AFDELING 1 - RECHTHEBBENDEN	SECTION 1 - AYANTS DROIT
Art. 8 - Rekening houdend met de bepalingen vervat in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, met het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag in het kader van het Generatiepact, hebben de bedienden die worden ontslagen om over te gaan tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, recht op een aanvullende vergoeding bovenop de werkloosheidsuitkeringen ten laste van de werkgever.	**Art. 8** - Compte tenues des dispositions prévues dans la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil national du Travail et de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, les employés qui sont licenciés pour pouvoir partir en régime de chômage avec complément d'entreprise ont droit à une indemnité complémentaire en plus des allocations de chômage, à charge de leur employeur.
Art. 9 - Er wordt overeengekomen dat de dagen ziekte en wegens arbeidsongeval, geassimileerd worden in het kader van de bestaande enveloppe.	**Art. 9** - Il est convenu que les jours de maladie et les jours d'accident de travail sont assimilés dans le cadre de l'enveloppe actuelle.
Art. 10 –De bedienden waarover sprake in artikel ~~14~~ 8 hebben recht op deze aanvullende vergoeding indien ze:	**Art. 10** - Les employés visés à l'article ~~14~~ 8 ont droit à cette indemnité complémentaire si :
1. de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt. Deze leeftijd moet bereikt zijn op het ogenblik dat de opzeggingstermijn werkelijk afloopt of op het ogenblik dat de overeenkomst werkelijk wordt beëindigd;	1. Ils ont atteint l'âge de 62 ans. Cet âge doit être atteint lors de la fin effective du délai de préavis ou au moment où le contrat prend effectivement fin;
2. recht hebben op werkloosheidsuitkeringen ;	2. Ils ont droit aux allocations de chômage;

3/ tien jaar anciënniteit tellen in de sector of in de onderneming, en dit voltijds ; Voor de berekening van deze jaren • Kunnen periodes van deeltijds werken omgezet worden nar voltijds werk; • Worden periodes van tijdskrediet gelijkgesteld die door de bedienden worden opgenomen in toepassing van de artikelen 3, 4 en 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.	3. ils ont dix ans d'ancienneté dans le secteur ou dans l'entreprise, à temps plein; Pour la comptabilisation de ces années, • les périodes de travail à temps partiels peuvent être converties en temps plein; • sont assimilées les périodes de crédit-temps prises par les employés en application des articles 3, 4 et 8 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière.
4. de beroepsloopbaan kunnen verantwoorden bepaald in de wettelijk teksten ter zake: • Voor de periode tussen 1 januari 2018 en 31 december 2018: o 40 jaar als loontrekkende voor de mannelijke werknemers; o 34 jaar als loontrekkende voor de vrouwelijke werknemers. • Voor de periode tussen 1 januari 2019 en 31 december 2019: o 40 jaar als loontrekkende voor de mannelijke werknemers; o 35 jaar als loontrekkende voor de vrouwelijke werknemers. • Voor de periode tussen 1 januari 2020 en 31 december 2020: o 40 jaar als loontrekkende voor de mannelijke werknemers; o 36 jaar als loontrekkende voor de vrouwelijke werknemers.	4. Ils peuvent justifier de la carrière professionnelle prévue par les textes légaux : • Pour la période entre le 1er janvier 2018 et le 31 décembre 2018 : o 40 ans en tant que salarié pour les travailleurs masculins; o 34 ans en tant que salariée pour les travailleurs féminins. • Pour la période entre le 1er janvier 2019 et le 31 décembre 2019 : o 40 ans en tant que salarié pour les travailleurs masculins; o 35 ans en tant que salariée pour les travailleurs féminins. • Pour la période entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2020 : o 40 ans en tant que salarié pour les travailleurs masculins; o 36 ans en tant que salariée pour les travailleurs féminins.
Art. 11 - Teneinde de lasten van de eventuele stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag te spreiden, hebben de sociale partners beslist de opdracht te geven aan een paritair orgaan, samengesteld uit de vertegenwoordigers van de directie en van de bedienden in de ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan achtereenvolgens de ondernemingsraad als dusdanig, of de syndicale delegatie of de syndicale vertegenwoordigers en de directie, voorafgaandelijk kennis te nemen van ieder voornemen tot afdanking van bedienden bedoeld bij artikel 8 die eventueel tot de in toepassingstelling van onderhavige stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan leiden en waarbij de betaling wordt verzekerd van een toelage zoals voorzien in de artikelen 4 tot 4 quater van de collectieve	**Art. 11** - Afin de répartir les charges des régimes de chômage avec complément d'entreprises éventuels, les partenaires sociaux ont décidé de mettre à charge d'un organe paritaire composé de délégués de la direction et des employés du conseil d'entreprise ou, à défaut, successivement du conseil d'entreprise en tant que tel ou de la délégation syndicale ou des représentants syndicaux et de la direction, de se saisir au préalable de toute intention de licenciement d'employés visés à l'article 8 menant éventuellement à l'application du présent régime de chômage avec complément d'entreprise devant assurer le paiement d'une allocation comme prévu aux articles 4 à 4 quater de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974.

arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974.	
Te dien einde komen de sociale partners overeen dat in iedere onderneming een speciale rekening dient te worden geopend, te spijzen door 0,3 pct. van de bruto wedden aan 100 pct. van de bedienden tewerkgesteld in de onderneming.	A cet effet, les partenaires sociaux conviennent de ce que dans chaque entreprise soit constitué un compte spécial alimenté de 0,3 p.c. des appointements bruts à 100 p.c. des employés occupés dans l'entreprise.
Deze rekening zal automatisch worden gespijsd door de onderneming trimestrieel op het ogenblik van de R.S.Z.-aangifte; de rechtvaardiging hiervan zal aan het aangeduide paritair orgaan worden verstrekt. Dit orgaan zal onder haar leden een vertegenwoordiger van het personeel en een vertegenwoordiger van de directie belasten met het lopend beheer van genoemde rekening. De werkgever dient door genoemd orgaan minstens één maal per maand officieel te worden ingelicht over de stand van zaken.	L'approvisionnement de ce compte se fera automatiquement par l'entreprise au moment de la déclaration à l'O.N.S.S. ; la justification en sera fournie à l'organe paritaire désigné. Cet organe chargera parmi ses membres un représentant du personnel et un représentant de la direction, pour la gestion courante dudit compte. Au moins une fois par mois cet organe informera l'employeur de façon officielle de la situation.
De sociale partners verklaren dat de aangewezen leden van het paritair orgaan in die zin zullen moeten handelen. Teneinde elk probleem te vermijden, wordt er beslist dat het totaal bedrag dat nodig is voor de uitbetaling van elke bruggepensioneerde tot op de wettelijke pensioenleeftijd, zal moeten gekapitaliseerd worden vanaf het vertrek.	Les partenaires sociaux déclarent que c'est dans cette optique que devront agir les membres de l'organe paritaire désigné. Pour éviter tout problème, il est décidé que le montant total nécessaire au paiement de chaque bénéficiaire du régime de chômage avec complément d'entreprise jusqu'à l'âge légal de la pension devra être capitalisé dès le départ.
Art. 12 - a) De werkgever is ertoe gehouden, overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag in het kader van het Generatiepact, om te voorzien in de vervanging van de werknemer die geniet van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.	**Art. 12** - a) L'employeur est tenu, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, de pourvoir au remplacement du bénéficiaire du régime de chômage avec complément d'entreprise.
b) De werkgever verbindt zich ertoe het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag waarvan hier sprake, toe te kennen aan de bedienden die de toestemming hebben gekregen van het aangewezen paritair orgaan voor een eventuele ten laste neming van hun vergoedingen.	b) L'employeur s'engage à accorder le régime de chômage avec complément d'entreprise dont il est ici question aux employés qui auront reçu l'accord de l'organe paritaire désigné pour une éventuelle prise en charge de leurs indemnités.
AFDELING 2 - BEDRAG EN UITKERING	SECTION 2 - MONTANT ET INDEMNITE
Art. 13 - § 1. De aanvullende vergoeding bij werkloosheid met bedrijfstoeslag is gelijk aan de helft van het verschil tussen het maandelijks referteloon en de werkloosheidsuitkering	**Art. 13** - § 1. L'indemnité complémentaire en cas de chômage avec complément d'entreprise est égale à la moitié de la différence entre le revenu mensuel net et l'allocation de chômage
§ 2. De netto refertewedde wordt als volgt berekend:	§ 2. Le revenu mensuel net de référence est calculé comme suit:

1. (gemiddelde brutowedde op een referteperiode van 3 maanden) + (eindejaarspremie/12) Onder gemiddelde brutowedde moet worden verstaan de maandelijkse basiswedde, vermeerderd met de premies voorzien in de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten en/of op het niveau van de onderneming (het betreft terugkerende en periodieke premies) en waarop sociale bijdragen moeten betaald worden, met uitsluiting van het vakantiegeld en van de toeslagen voor overuren."	1. (appointement brut moyen sur une période de référence de 3 mois) + (prime de fin d'année/12); Par appointement brut moyen, il faut entendre l'appointement mensuel de base, augmenté des primes prévues dans les conventions collectives de travail sectorielles et/ou d'entreprises (il s'agit de primes récurrentes et périodiques) et sur lesquelles des cotisations sociales sont dues, à l'exclusion du pécule de vacances et des compléments pour heures supplémentaires."
2. dit quotiënt vertegenwoordigt de maandelijkse basiswedde waarvan de sociale lasten en de voorheffing dienen afgetrokken te worden;	2. ce quotient représente le revenu mensuel brut duquel seront déduits les charges sociales et le précompte professionnel;
3. men verstaat onder maandelijkse basiswedde, deze voorzien in het barema of voor zover deze hoger ligt, de toegepaste basiswedde.	3. on entend par appointement mensuel de base, celui prévu au barème ou, s'il est plus élevé, l'appointement de base appliqué.
Art. 14 - De aanvullende vergoeding bij werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt uitgekeerd aan de gerechtigde in de loop van de maand volgend op de maand waarop hij recht heeft op de werkloosheidsuitkering. De uitkering gebeurt op voorlegging van een bewijskrachtig document waaruit blijkt dat de betrokkene werkloosheiduitkering heeft ontvangen.	**Art. 14** - L'indemnité complémentaire du régime de chômage avec complément d'entreprise est payée à l'ayant droit dans le courant du mois qui suit le mois pendant lequel celui-ci a droit à l'indemnité de chômage. Le paiement se fait sur présentation d'un document justificatif duquel il ressort que l'intéressé a perçu des allocations de chômage.
AFDELING 3 - TOEZICHT	SECTION 3 - CONTRÔLE
Art. 15 - Onverminderd de bevoegdheid van de ondernemingsraad en van de syndicale delegatie, houdt het onder artikel ~~14~~ 13 aangewezen paritair orgaan toezicht over de correcte uitvoering van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, op het vlak van de onderneming.	**Art. 15** - Sans préjudice de la compétence du conseil d'entreprise et de la délégation syndicale, l'organe paritaire désigné à l'article ~~14~~ 13 contrôle l'exécution de la présente convention collective de travail au niveau de l'entreprise.
AFDELING 4 - OVERGANG VAN TIJDSKREDIET OF VAN EEN VERLOF VOOR VERZORGING NAAR HET STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG	SECTION 4 - PASSAGE DU CREDIT-TEMPS OU D'UN CONGE POUR SOINS AU REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE
Art. 16 - De bediende die geniet van een tijdskrediet zoals voorzien in artikel 8, § 1, van de de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, of van een loopbaanonderbreking zoals voorzien in het Koninklijk Besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid zoals meerdere malen gewijzigd, heeft recht op de aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers indien zij worden ontslagen, onder de voorwaarden die zijn vastgesteld	**Art. 16** - L'employé bénéficiant d'un crédit-temps tel que prévu à l'article 8, § 1er, de la convention collective de travail 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, ou d'une interruption de carrière telle que prévue par l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade modifié plusieurs fois peut obtenir le bénéfice de l'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, dans les conditions prévues par les articles ~~16 à 19~~ 9 à 15 de la présente

door artikelen ~~16~~ 9 tot en met ~~19~~ 15 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.	convention collective de travail.
Ingeval de bediende kan genieten van de bepalingen van alinea 1 van dit artikel, wordt de aanvullende vergoeding berekend alsof hij zijn arbeidsprestaties niet had verminderd.	Dans le cas où l'employé peut bénéficier des dispositions du premier alinéa du présent article, l'indemnité complémentaire est calculée comme s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail.
Het brutoloon dat de bediende voor zijn prestaties ontvangt wordt dus vermenigvuldigd met twee als hij de voorkeur gaf aan een vermindering van zijn arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, en met 5/4 als hij de voorkeur gaf aan een loopbaanvermindering van 1/5de.	La rémunération brute de l'employé afférente à ses prestations est donc multipliée par deux s'il avait opté pour une diminution des prestations de travail sous la forme d'une réduction des prestations de travail à mi-temps, et par 5/4 s'il avait opté pour une diminution de carrière d'1/5.
HOOFDSTUK ~~6~~ 4. SLOTBEPALINGEN	**CHAPITRE 4. DISPOSITIONS FINALES**
Art. 17 - § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2018 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020.	**Art. 17** - § 1. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2018 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020.

CAO Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag lange loopbaan

- Ingangsdatum: 01-01-2017
- CAO van bepaalde duur 31-12-2018

INHOUD

HOOFDSTUK II: RECHTHEBBENDEN (Art. 2-3)

- Ontslagen in 2017 + 58 jaar oud
- Ontslagen in 2018 + 59 jaar oud
- Recht op werkloosheidsuitkering
- Ten minste 40 jaar loontrekkende

HOOFDSTUK III: BEDRAG EN UITKERINGEN (Art. 4)

- Aanvullende vergoeding = helft verschil tussen nettoloon en werkloosheidsuitkering
    - Arbeiders berekening
    - Bedienden berekening

HOOFDSTUK IV: BETALING VAN DE VERGOEDING (Art. 5-7)

AFDELING 1: Arbeiders – Fonds voor Bestaanszekerheid van de bewaking (tenzij bij negatief advies RVA, dan werkgever)

AFDELING 2: Bedienden – Ondernemingsraad

HOOFDSTUK V: TOEZICHT (Art. 8)

HOOFDSTUK VI: OVERGANG VAN TIJDSKREDIET OF VERLOF VOOR VERZORGING NAAR SWT (Art. 9)

HOOFDSTUK VII: VERVANGING

- Verplichte vervanging van de werknemer

CCT Régime de chômage avec complément d'entreprise carrière longue

- Date d'entrée en vigueur: 01-01-2017
- CCT à durée déterminée 31-12-2018

CONTENU

CHAPITRE II: AYANTS DROIT (Art. 2-3)

- Licencié en 2017 + 58 ans
- Licencié en 2018 + 59 ans
- Avoir droit aux allocations de chômage
- Une carrière d'au moins 40 ans comme salarié

CHAPITRE III: MONTANT ET INDEMNITÉ (Art. 4)

- Indemnité complémentaire = moitié différence salaire net et allocation de chômage
    - Calcul ouvrier
    - Calcul employé

CHAPITRE IV: LIQUIDATION DE L'INDEMNITÉ (Art. 5-7)

SECTION 1: ouvriers – Fonds de Sécurité d'Existence du Gardiennage (en cas d'avis défavorable de l'ONEM, employeur)

SECTION 2: employé – conseil d'entreprise

CHAPITRE V: CONTRÔLE (Art. 8)

CHAPITRE VI: PASSAGE DU CRÉDIT-TEMPS OU D'UN CONGÉ POUR SOINS AU RCC (Art. 9)

CHAPITRE VII: REMPLACEMENT

- Remplacement de l'employé obligatoire

Neerlegging-Dépôt: 05/10/2017
Regist.-Enregistr.: 13/11/2017
N°: 142416/CO/317

Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtdiensten	Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance
Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september 2017	**Convention collective de travail du 29 septembre 2017**
Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag lange loopbaan	**Régime de chômage avec complément d'entreprise carrière longue**
HOOFDSTUK 1. TOEPASSINGSGEBIED	**CHAPITRE 1. CHAMP D'APPLICATION**
Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakings- en of toezichtdiensten.	**Article 1** - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.
Onder werknemer wordt verstaan zowel de mannelijke als de vrouwelijke arbeider of bediende.	Par travailleurs, on entend aussi bien l'ouvrier ou l'employé masculin ou féminin.
HOOFDSTUK 2 - RECHTHEBBENDEN	**CHAPITRE 2 - AYANTS DROIT**
Art. 2 - Rekening houdend met • Het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag in het kader van het Generatiepact; • De collectieve arbeidsovereenkomst nr 124 van 21 maart 2017, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen; • De collectieve arbeidsovereenkomst nr 125 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2017-2018, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen; hebben de werknemers die worden ontslagen om over te gaan tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, recht op een aanvullende vergoeding, bovenop de werkloosheidsuitkeringen.	**Art. 2** - Compte tenu : • de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations; • de la convention collective de travail n°124 du 21 mars 2017 instituant un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue, conclue au sein du Conseil national du Travail et; • de la convention collective de travail n° 125 fixant à titre interprofessionnel, pour 2017-2018, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue; les travailleurs qui sont licenciés pour pouvoir partir en régime de chômage avec complément d'entreprise ont droit à une indemnité complémentaire en plus des allocations de chômage.
Art. 3 –De werknemers bedoeld in artikel 2 hebben recht op deze aanvullende vergoeding als :	**Art. 3** - Les travailleurs visés à l'article 2 ont droit à cette indemnité complémentaire si :
1. ze de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt voor de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2017. De werknemer moet worden ontslagen in 2017 en de leeftijd van 58 jaar of ouder bereikt hebben uiterlijk op 31 december 2017 en op het ogenblik van de	1. Pour la période du 1er janvier 20117 au 31 décembre 2017, ils ont atteint l'âge de 58 ans. Le travailleur doit être licencié en 2017 et avoir atteint l'âge de 58 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2017 et au moment de la fin du contrat de travail.

beëindiging van de arbeidsovereenkomst. 2. Voor de periode van 1 januari 2018 tot 31 december 2018 hebben ze de leeftijd van 59 jaar bereikt. De werknemer moet worden ontslagen in 2018 en de leeftijd van 59 jaar of ouder bereikt hebben uiterlijk op 31 december 2018 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.	Pour la période du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2018, ils ont atteint l'âge de 59 ans. Le travailleur doit être licencié en 2018 et avoir atteint l'âge de 59 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2018 et au moment de la fin du contrat de travail.
3. ze recht hebben op werkloosheidsuitkeringen;	**2.** Ils ont droit aux allocations de chômage;
4. Ze de beroepsloopbaan kunnen verantwoorden bepaald in de wettelijk teksten: ze kunnen zich beroepen op ten minste 40 jaar beroepsverleden als loontrekkende.	**3.** Ils peuvent justifier de la carrière professionnelle prévue par les textes légaux : ils doivent se prévaloir d'un passé professionnel d'au moins 40 ans en tant que travailleur salarié.
HOOFDSTUK 3 - BEDRAG EN UITKERING	**CHAPITRE 3 - MONTANT ET INDEMNITÉ**
Art. 4 - § 1. De aanvullende vergoeding bij werkloosheid met bedrijfstoeslag is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referentieloon en de werkloosheidsuitkering.	**Art. 4** - § 1. L'indemnité complémentaire en cas de chômage avec complément d'entreprise est égale à la moitié de la différence entre le salaire net de référence et l'allocation de chômage.
§ 2. Arbeiders: Het netto-referentieloon wordt als volgt berekend	§ 2. Travailleurs ouvriers : Le salaire net de référence est calculé comme suit :
a) (gemiddeld bruto uurloon op een referteperiode van 3 maanden) x 37 uren x 52 weken/12 maanden	a) (salaire horaire brut moyen sur une période de référence de 3 mois) x 37 heures x 52 sem./12 mois
Onder gemiddeld bruto uurloon moet worden verstaan het basisuurloon, vermeerderd met de premies voorzien in de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten en/of op het niveau van de onderneming (het betreft terugkerende en periodieke premies) en waarop sociale bijdragen werden ingehouden, met uitsluiting van het vakantiegeld en van de toeslagen voor overuren.	Par salaire horaire brut moyen il faut entendre le salaire horaire de base, augmenté des primes prévues dans les conventions collectives de travail sectorielles et/ou d'entreprises (il s'agit de primes récurrentes et périodiques) et sur lesquelles des cotisations sociales ont été retenues, à l'exclusion du pécule de vacances et des compléments pour heures supplémentaires.
b) dit quotiënt wordt vermeerderd met 8,33 pct. om het bruto maandelijks referentieloon te bekomen;	b) ce quotient est majoré de 8,33 p.c. pour obtenir le salaire mensuel brut de référence;
c) na aftrek van de R.S.Z.-bijdragen (berekend op basis van het loon aan 100 per cent en niet aan 108 per cent) en aftrek van de bedrijfsvoorheffing bekomt men het maandelijks netto referentieloon;	c) après déduction des cotisations O.N.S.S. (calculées sur la base du salaire à 100 p.c. et non à 108 p.c.) et déduction du précompte professionnel, on obtient le salaire mensuel net de référence;
d) het uurloon voor de berekening is datgene dat is bepaald bij de loonschaal of in voorkomend geval het toegepast individueel loon;	d) le salaire horaire pour le calcul est celui qui est prévu dans le barème ou le cas échéant, le salaire individuel appliqué;
e) de coëfficiënt van de wekelijkse arbeidsduur, momenteel vastgesteld op 37, wordt aangepast naar gelang van de wekelijkse arbeidsduur die van kracht	e) le coefficient de la durée hebdomadaire du travail, momentanément fixé à 37, est adapté en fonction de la durée hebdomadaire en vigueur au moment du

is op het ogenblik van de berekening van het maandelijks netto referentieloon;	calcul du salaire mensuel net de référence;
f) de dagen ziekte en de dagen afwezigheid ten gevolge van een arbeidsongeval en de dagen klein verlet conform de collectieve arbeidsovereenkomst nr 16 van 24 oktober 1974 betreffende het behoud van het normale loon voor de werknemers voor dagen afwezigheid ter gelegenheid van bepaalde familiale gebeurtenissen worden gelijkgesteld.	f) les jours de maladie, les jours d'absence suite à un accident de travail et les jours de petit chômage conformément à la convention collective de travail n° 16 du 24 octobre 1974 concernant le maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion de certains événements familiaux sont assimilés.
§ 3. Bedienden Het netto refertemaandloon wordt als volgt berekend :	§ 3. Travailleurs employés : Le revenu mensuel net de référence est calculé comme suit:
a) (gemiddelde brutowedde op een referteperiode van 3 maanden) + (eindejaarspremie/12)	a) (appointement brut moyen sur une période de référence de 3 mois) + (prime de fin d'année/12);
Onder gemiddelde brutowedde moet worden verstaan de maandelijkse basiswedde, vermeerderd met de premies voorzien in de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten en/of op het niveau van de onderneming (het betreft terugkerende en periodieke premies) en waarop sociale bijdragen moeten betaald worden, met uitsluiting van het vakantiegeld en van de toeslag voor overuren.	Par appointement brut moyen, il faut entendre l'appointement mensuel de base, augmenté des primes prévues dans les conventions collectives de travail sectorielles et/ou d'entreprises (il s'agit de primes récurrentes et périodiques) et sur lesquelles des cotisations sociales sont dues, à l'exclusion du pécule de vacances et des compléments pour heures supplémentaires."
b) dit quotiënt vertegenwoordigt de maandelijkse brutowedde waarvan de sociale lasten en de voorheffing dienen afgetrokken te worden.	b) ce quotient représente le revenu mensuel brut duquel seront déduits les charges sociales et le précompte professionnel;
c) men verstaat onder maandelijkse basiswedde, deze voorzien in het barema of, voor zover deze hoger ligt, de toegepaste basiswedde.	c) on entend par appointement mensuel de base, celui prévu au barème ou, s'il est plus élevé, l'appointement de base appliqué.
Er wordt overeengekomen dat de dagen ziekte en wegens arbeidsongeval geassimileerd worden in het kader van de bestaande enveloppe.	Il est convenu que les jours de maladie et les jours d'accident de travail sont assimilés dans le cadre de l'enveloppe actuelle.
HOOFDSTUK 4 – BETALING VAN DE VERGOEDING	**CHAPITRE 4 - LIQUIDATION DE L'INDEMNITÉ**
Art. 5 – Om de lasten van de eventuele stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag te verdelen, hebben de sociale partners beslist de betaling van de aanvullende vergoeding toe te vertrouwen aan een paritair orgaan.	**Art. 5** - Afin de répartir les charges des régimes de chômage avec complément d'entreprises éventuels, les partenaires sociaux ont décidé de confier la liquidation de l'indemnité complémentaire à un organe paritaire.
Afdeling 1 : voor de arbeiders	*Section 1 : Pour les ouvriers*
Art. 6 – § 1. De betaling van de aanvullende vergoeding wordt toevertrouwd aan het Fonds voor Bestaanszekerheid van de bewaking.	**Art. 6** - § 1. La liquidation de l'indemnité complémentaire est confiée au Fonds de Sécurité d'Existence du Gardiennage.
§ 2. Het Fonds kan evenwel slechts tegemoetkomen na	§ 2. L'intervention du Fonds n'est toutefois autorisée

voorafgaande schriftelijke melding aan het Fonds door de werkgever omtrent zijn voornemen om van onderhavige stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag gebruik te maken en na ontvangst van een gunstig advies van de raad van bestuur van het Fonds, onder voorbehoud van aanvaarding van de aanvraag tot werkloosheid met bedrijfstoeslag door de RVA.	qu'après notification écrite au Fonds faite au préalable par l'employeur, de son intention de faire usage des présents systèmes de régime de chômage avec complément d'entreprise, et après réception d'un avis favorable de la part du conseil d'administration du Fonds, sous réserve d'acceptation de la demande de ce régime par l'ONEM.
In geval van ongunstig advies van de RVA is de aanvullende vergoeding voor de ontslagen arbeiders bedoeld in artikel 2 ten laste van de werkgever.	En cas d'avis défavorable de l'ONEM, l'indemnité complémentaire en faveur des ouvriers licenciés visés par l'article 2 est à charge de l'employeur.
§ 3. De adviezen waarvan sprake is in dit artikel dienen te worden verstrekt binnen een termijn van 90 dagen na ontvangst van de bij het eerste lid voorziene melding, op voorwaarde dat het Fonds beschikt over alle nodige documenten.	§ 3. Les avis dont question au présent article doivent être fournis endéans les 90 jours de la réception de la notification prévue au premier alinéa, à condition que le Fonds dispose de tous les documents nécessaires.
§ 4. Om de lasten van de eventueel toe te kennen stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag te verdelen, hebben de sociale gesprekspartners beslist de verantwoordelijkheid te geven aan het Fonds om deze stelsels toe te kennen of te weigeren en de betaling hiervan te waarborgen zoals voorzien in artikelen 4 tot 4 quater van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 17 van 19 december 1974.	§ 4. Afin de répartir les charges des régimes de chômage avec complément d'entreprise susceptibles d'être accordés, les interlocuteurs sociaux ont décidé de mettre à charge du Fonds, la responsabilité d'accorder ou de refuser ces régimes et le devoir d'en assurer le paiement comme prévu aux articles 4 à 4 quater de la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974.
§ 5. De sociale gesprekspartners hebben de vaste bedoeling deze doelstelling te realiseren in het kader van het budget bepaald door de statuten van het Fonds, zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 september 2016 (Registratienummer 135595/CO/317)	§ 5. Les interlocuteurs sociaux ont la ferme intention de réaliser cet objectif dans le cadre du budget déterminé par les statuts du Fonds, tels que prévus dans la convention collective de travail du 15 septembre 2016 (n° d'enregistrement 135595/CO/317)
Zij verklaren dat de leden van de raad van bestuur van het Fonds in die zin zullen moeten handelen. Om elk probleem te vermijden, wordt er beslist dat het totaal bedrag dat nodig is voor de uitbetaling aan elke begunstigde van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag tot op de leeftijd vande wettelijke pensioenleeftijd , zal moeten gekapitaliseerd worden vanaf het vertrek.	Ils déclarent que c'est dans cette optique que devront agir les membres du conseil d'administration du Fonds. Pour éviter tout problème, il est décidé que le montant total nécessaire au paiement à chaque bénéficiaire du régime de chômage avec complément d'entreprise jusqu'à l'âge légal de la pension devra être capitalisé dès le départ.
§ 6. De aanvullende vergoeding bij werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt uitgekeerd aan de gerechtigde zodra het dossier volledig is.	§ 6. L'indemnité complémentaire du régime de chômage avec complément d'entreprise est payée à l'ayant droit dès le moment où le dossier est complet.
Afdeling 2. Voor de bedienden	*Section 2 : Pour les employés*
Art. 7 - § 1. De betaling van de aanvullende vergoeding wordt toevertrouwd aan een paritair orgaan samengesteld uit de vertegenwoordigers van de directie	**Art. 7** - § 1. La liquidation de l'indemnité complémentaire est confiée à un organe paritaire composé de délégués de la direction et des employés du conseil d'entreprise ou, à

en van de bedienden in de ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan achtereenvolgens de ondernemingsraad als dusdanig, of de syndicale delegatie of de syndicale vertegenwoordigers en de directie, voorafgaandelijk kennis te nemen van ieder voornemen tot afdanking van bedienden die eventueel tot de in toepassingstelling van onderhavig stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan leiden en waarbij de betaling wordt verzekerd van een toelage zoals voorzien in artikelen 4 tot 4 quater van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 17 van 19 december 1974.	défaut, successivement du conseil d'entreprise en tant que tel ou de la délégation syndicale ou des représentants syndicaux et de la direction, de se saisir au préalable de toute intention de licenciement d'employés menant éventuellement à l'application du présent régime de chômage avec complément d'entreprise devant assurer le paiement d'une allocation comme prévu aux articles 4 à 4 quater de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974.
§ 2. Hiertoe komen de sociale partners overeen dat in iedere onderneming een speciale rekening dient te worden geopend, te spijzen door 0,3 pct van de brutowedden aan 100 pct van de bedienden tewerkgesteld in de onderneming.	§ 2. A cet effet, les partenaires sociaux conviennent de ce que dans chaque entreprise soit constitué un compte spécial alimenté de 0,3 p.c. des appointements bruts à 100 p.c. des employés occupés dans l'entreprise.
Deze rekening zal automatisch worden gespijsd door de onderneming op het ogenblik van de R.S.Z.-aangifte ; de rechtvaardiging hiervan zal aan het aangeduide paritair orgaan worden versterkt. Dit orgaan zal onder zijn leden een vertegenwoordiger van het personeel en een vertegenwoordiger van de directie belasten met het lopend beheer van genoemde rekening. De werkgever dient door genoemd orgaan minstens één maal per maand officieel te worden ingelicht over de stand van zaken.	L'approvisionnement de ce compte se fera automatiquement par l'entreprise au moment de la déclaration à l'O.N.S.S. ; la justification en sera fournie à l'organe paritaire désigné. Cet organe chargera parmi ses membres un représentant du personnel et un représentant de la direction, pour la gestion courante dudit compte. Au moins une fois par mois cet organe informera l'employeur de façon officielle de la situation.
§ 3. De sociale partners verklaren dat de aangewezen leden van het paritair orgaan in die zin zullen moeten handelen. Om elk probleem te vermijden, wordt er beslist dat het totaal bedrag dat nodig is voor de uitbetaling van elke begunstigde van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag tot op de wettelijke pensioenleeftijd zal moeten gekapitaliseerd worden vanaf het vertrek.	§ 3. Les partenaires sociaux déclarent que c'est dans cette optique que devront agir les membres de l'organe paritaire désigné. Pour éviter tout problème, il est décidé que le montant total nécessaire au paiement de chaque bénéficiaire du régime de chômage avec complément d'entreprise jusqu'à l'âge légal de la pension devra être capitalisé dès le départ.
§ 4. De werkgever verbindt zich ertoe het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag waarvan hier sprake, toe te kennen aan de bedienden die de toestemming hebben gekregen van het aangewezen paritair orgaan voor een eventuele ten laste neming van hun vergoedingen.	§ 4. L'employeur s'engage à accorder le régime de chômage avec complément d'entreprise dont il est ici question aux employés qui auront reçu l'accord de l'organe paritaire désigné pour une éventuelle prise en charge de leurs indemnités.
§ 5. De aanvullende vergoeding bij werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt uitgekeerd aan de gerechtigde in de loop van de maand volgend op de maand waarop hij recht heeft op de werkloosheidsuitkering.	§ 5. L'indemnité complémentaire du régime de chômage avec complément d'entreprise est payée à l'ayant droit dans le courant du mois qui suit le mois pendant lequel celui-ci a droit à l'indemnité de chômage.

§ 6. De uitkering gebeurt op voorlegging van een bewijskrachtig document waaruit blijkt dat de betrokkene werkloosheiduitkeringen heeft ontvangen.	§ 6. Le paiement se fait sur présentation d'un document justificatif duquel il ressort que l'intéressé a perçu des allocations de chômage.
HOOFDSTUK 5 - TOEZICHT	**CHAPITRE 5 - CONTRÔLE**
Art. 8 - § 1. Arbeiders: De Raad van Bestuur van het Fonds houdt toezicht over de correcte uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst.	**Art. 8** - § 1. Travailleurs ouvriers : Le conseil d'administration du Fonds contrôle l'exécution correcte de la présente convention collective de travail.
§ 2. Bedienden : Onverminderd de bevoegdheid van de ondernemingsraad en van de syndicale delegatie houdt het onder artikel 7 § 1 aangewezen paritair orgaan toezicht op de uitvoering van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst op het vlak van de onderneming.	§ 2. Travailleurs employés : Sans préjudice de la compétence du conseil d'entreprise et de la délégation syndicale, l'organe paritaire désigné à l'article 7 § 1 contrôle l'exécution de la présente convention collective de travail au niveau de l'entreprise.
HOOFDSTUK 6 - OVERGANG VAN TIJDSKREDIET OF VAN EEN VERLOF VOOR VERZORGING NAAR HET STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG	**CHAPITRE 6 - PASSAGE DU CRÉDIT-TEMPS OU D'UN CONGÉ POUR SOINS AU RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE**
Art. 9 - De werknemer die geniet van een tijdskrediet zoals voorzien in artikel 8, § 1, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, of van een loopbaanonderbreking heeft recht op de aanvullende vergoeding voor sommige oudere werknemers, in geval van ontslag, onder de voorwaarden die zijn vastgesteld door artikel 3 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.	**Art. 9** – Le travailleur bénéficiant d'un crédit-temps tel que prévu à l'article 8, § 1er, de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, ou d'une interruption de carrière peut obtenir le bénéfice de l'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, dans les conditions prévues par l'article 3 de la présente convention collective de travail.
Ingeval de werknemer kan genieten van de bepalingen van alinea 1 van dit artikel, wordt de aanvullende vergoeding berekend alsof hij zijn arbeidsprestaties niet heeft verminderd.	Dans le cas où le travailleur peut bénéficier des dispositions du premier alinéa du présent article, l'indemnité complémentaire est calculée comme s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail.
Het brutoloon dat de werknemer voor zijn prestaties ontvangt wordt dus vermenigvuldigd met twee indien hij de voorkeur had gegeven aan een vermindering van zijn arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, en met 5/4 indien hij de voorkeur had gegeven aan een loopbaanvermindering van 1/5de.	La rémunération brute du travailleur afférente à ses prestations est donc multipliée par deux s'il avait opté pour une diminution des prestations de travail sous la forme d'une réduction des prestations de travail à mi-temps, et par 5/4 s'il avait opté pour une diminution de carrière d'1/5.
HOOFDSTUK 7 - VERVANGING	**CHAPITRE 7 - REMPLACEMENT**
Art. 8 - De werkgever is ertoe gehouden, overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag in het kader van het Generatiepact, om te voorzien in de vervanging van de werknemer die geniet van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag die	**Art. 10** - L'employeur est tenu, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, de pourvoir au remplacement du bénéficiaire du régime de chômage avec complément d'entreprise âgé de moins de 62 ans au

bij aanvang jonger is dan 62 jaar.	moment de la prise de cours.
HOOFDSTUK 8. SLOTBEPALINGEN	**CHAPITRE 8 - DISPOSITIONS FINALES**
Art. 11 - § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2018.	**Art. 11** - § 1. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2017 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2018.

CAO OVERNAME VAN PERSONEEL INGEVOLGE DE OVERGANG VAN EEN COMMERCIEEL CONTRACT

- Ingangsdatum: 01-04-2017
- CAO van onbepaalde duur

INHOUD

HOOFDSTUK III: ANDERE SEGMENTEN DAN HET WAARDENTRANSPORT (Art 3-24)

SECTIE 1: BETROKKEN WERKNEMERS

- Overgang automatisch en van rechtswege, uitzonderingen expliciet beschreven (Art. 4)
- Statische Bewaking (Art. 5)
- Winkelinspectie, Mobiele Bewaking, Fire & Safety (Art. 6)
- Administratieve bedienden (Art. 7)

SECTIE 2: PRINCIPES

- Geen opzeg bij overname (Art. 9)
- Dezelfde aantal contractuele uren in de overnemende onderneming (Art. 10)
- Tewerkstelling gebeurt via overgenomen contract (Art. 11)
- Anciënniteit wordt behouden, net als verworvenheden (Art. 12)

SECTIE 3: PROCEDURE

- Bij overgang vragen potentiële nieuwe leveranciers naar relevante gegevens van arbeidsovereenkomsten (Art. 13)
- Als procedure niet gevolgd wordt dan neemt de overnemende onderneming de opzegvergoeding op zich (Art. 14)
- Aanvraag gegevens werknemers per e-mail (Art. 15), modeldocument in bijlage
- Tijdsduur periodes (Art. 16-19)

SECTIE 4: VEREFFENING VAN DE VERPLICHTINGEN

- Bij overgang worden alle tellers op nul gezet (Art. 20)
    - Positieve uren moeten worden betaald door uittredende onderneming
    - Negatieve uren zijn verloren voor de uittredende onderneming
    - Overuren uitbetaald door de uittredende onderneming
- Voor overgenomen werknemers wordt pro rata het aantal vrije weekends en overurentoeslag berekend
- Toeslag 7e gepresteerde feestdag

SECTIE 5: BESCHERMDE WERKNEMERS IN HET KADER VAN EEN EFFECTIEF OF PLAATSVERVANGEND SYNDICAAL MANDAAT

- De beschermde werknemer gaat eveneens automatisch over, tenzij ander voorstel (Art. 21)
- Indien een contract verloren gaat wordt de regionale secretaris op de hoogte gesteld (Art. 22)
- Beschermde werknemer behoudt mandaat en bescherming in overnemende onderneming (Art. 23)
- Anciënniteit draagt over (Art. 24)

HOOFDSTUK IV: WAARDENTRANSPORT (Art. 25-41)

SECTIE 1: BETROKKEN WERKNEMERS (Art. 25-27)

- Minimaal 80% van werknemers wordt overgenomen, berekend aan de hand van stops, tellingen en bestellingen
    - Vrijwilligers, minste anciënniteit, <50km, alternatieven van uittredende onderneming mogelijk

SECTIE 2: PRINCIPES (Art. 28-30)

SECTIE 3: PROCEDURE (Art. 31-36)

SECTIE 4: VEREFENNING VAN DE VERPLICHTINGEN (Art. 37)

SECTIE 5: BESCHERMDE WERKNEMERS IN KADER EFFECTIEF OF PLAATSVERVANGEND SYNDICALE MANDAAT (Art. 38-41)

HOOFDVSTUK V: SLOTBEPALINGEN (Art. 42)

Bijlage : modeldocument overdracht gegevens van werknemers

CCT REPRISE DU PERSONNEL SUITE À UN TRANSFERT DE CONTRAT COMMERCIAL

- Date d'entrée en vigueur: 01-04-2017
- CCT à durée indéterminée

CONTENU

CHAPITRE III: SEGMENTS AUTRES QUE LE TRANSPORT DE FONDS (Art 3-24)

SECTION 1: TRAVAILLEURS CONCERNÉS

- La reprise de personnel est automatique et de plein droit, sauf dans les cas explicitement décrits (Art. 4)
- Gardiennage statique (Art. 5)
- Inspection de magasins, gardiennage mobile et Fire and Safety (Art. 6)
- Employés administratifs (Art. 7)

SECTION 2: PRINCIPES

- Pas de préavis aux travailleurs concernés (Art. 9)
- Les travailleurs repris gardent le même nombre d'heures contractuelles (Art. 10)
- Les travailleurs repris restent occupés sur le contrat commercial repris (Art. 11)
- L'ancienneté est gardé, comme les droits acquis convenus contractuellement (Art. 12)

SECTION 3: PROCÉDURE

- Pour la transition, les nouveaux prestataires potentiels demandent des infos pertinentes concernant les contrats de travail (Art. 13)
- Si la procédure n'est pas respectée, l'entreprise entrante sera tenue de prendre en charge le préavis (Art. 14)
- Demande des données par e-mail (Art. 15), document standardisé est annexé
- Longueur des périodes (Art. 16-19)

SECTION 4: LIQUIDATIONS DES OBLIGATIONS

- Lors du transfert, tous les compteurs sont remis à zéro (Art. 20)
    - Les heures positives doivent être payées par l'entreprise sortante
    - Les heures négatives sont perdues pour l'entreprise sortante
    - Les heures supplémentaires doivent être soldées par l'entreprise sortante
- Le principe du prorata sur base annuelle est appliqué pour le nombre de week-ends libres et le sursalaire
- Supplément pour le 7ème jour férié presté

SECTION 5: TRAVAILLEURS PROTÉGÉS DANS LE CADRE D'UN MANDAT SYNDICAL EFFECTIF OU SUPPLÉANT

- Le travailleur protégé est également automatiquement transféré, à l'exception d'une autre proposition (Art. 21)
- Si un travailleur protégé perd son contrat, l'entreprise sortante informe le permanent régional (Art. 22)
- Le travailleur protégé maintient le mandat CE et/ou CPPT et/ou DS (Art. 23)
- L'ancienneté acquise est transférée (Art. 24)

CHAPITRE IV: TRANSPORT DE FONDS (Art. 25-41)

SECTION 1: TRAVAILLEURS CONCERNÉS (Art. 25-27)

- Minimum 80% des travailleurs sera repris, calculé par le nombre moyen de stops, comptages et commandes
    - Le volontariat, le moins d'ancienneté, <50km, offres par l'entreprise sortante toujours possibles

SECTION 2: PRINCIPES (Art. 28-30)

SECTION 3: PROCÉDURE (Art. 31-36)

SECTION 4: LIQUIDATIONS DES OBLIGATIONS (Art. 37)

SECTION 5: TRAVAILLEURS PROTÉGÉS DANS LE CADRE D'UN MANDAT SYNDICAL EFFECTIF OU SUPPLÉANT (Art. 38-41)

CHAPITRE V: DISPOSITIONS FINALES (Art. 42)

Annexe: document modèle pour les informations à transmettre

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale

DIRECTION GÉNÉRALE RELATIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL
Direction du Greffe

Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

ALGEMENE DIRECTIE COLLECTIEVE ARBEIDSBETREKKINGEN
Directie van de Griffie

ERRATUM

Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance

CCT n° 138770/CO/317 du 23/03/2017

Correction dans les deux langues :

- Dans l'article 6, § 2, premier tiret, la référence au « article 6, § 2 » doit être remplacé par « article 6, § 3 ».

- Dans l'article 6, le second « § 2 » doit être remplacé par «§ 3 ».

- Dans l'article 16, premier tiret, la référence au « article 14 » doit être remplacé par « article 15 ».

Correction du texte néerlandais :

- L'article 23, § 2 doit être corrigé comme suit : « Indien er binnen de overnemende onderneming geen OR of CPBW aanwezig is, dan krijgt de beschermde werknemer **overeenkomstig de wetgeving betreffende OR/CPBW** binnen de overnemende onderneming een bescherming die identiek is aan diegene die hij genoot binnen de uittredende onderneming. ».

- L'article 36, § 2 doit être corrigé comme suit : « Minstens één week vóór het einde van het commercieel contract informeert de uittredende onderneming, **bij aangetekende brief,** de werknemers over de datum vanaf wanneer ze onder contract zullen zijn bij de overnemende onderneming. ».

ERRATUM

Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten

CAO nr. 138770/CO/317 van 23/03/2017

Verbetering in beide talen :

- In artikel 6, § 2, eerste streepje moet de verwijzing naar « artikel 6, § 2 » vervangen worden door « artikel 6, § 3 ».

- In artikel 6 moet de tweede « § 2 » vervangen worden door « § 3 ».

- In artikel 16, eerste streepje moet de verwijzing naar « artikel 14 » vervangen worden door « artikel 15 ».

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- Artikel 23, § 2 moet als volgt verbeterd worden : « Indien er binnen de overnemende onderneming geen OR of CPBW aanwezig is, dan krijgt de beschermde werknemer **overeenkomstig de wetgeving betreffende OR/CPBW** binnen de overnemende onderneming een bescherming die identiek is aan diegene die hij genoot binnen de uittredende onderneming. ».

- Artikel 36, § 2 moet als volgt verbeterd worden : « Minstens één week vóór het einde van het commercieel contract informeert de uittredende onderneming, **bij aangetekende brief,** de werknemers over de datum vanaf wanneer ze onder contract zullen zijn bij de overnemende onderneming. ».

- L'article 40, § 2 doit être corrigé comme suit : « Indien er binnen de overnemende onderneming geen OR of CPBW aanwezig is, dan krijgt de beschermde werknemer **overeenkomstig de wetgeving betreffende OR/CPBW** binnen de overnemende onderneming een bescherming die identiek is aan diegene die hij genoot binnen de uittredende onderneming. ».

- L'article 41 doit être corrigé comme suit : « De anciënniteit verworven binnen de **uit**tredende onderneming wordt in rekening gebracht voor de bepaling van de anciënniteit vereist om de functie van syndicaal afgevaardigde te kunnen uitoefenen, zoals voorzien in artikel 5, punt 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot het statuut van de syndicale delegatie en de syndicale vorming. ».

- Artikel 40, § 2 moet als volgt verbeterd worden : « Indien er binnen de overnemende onderneming geen OR of CPBW aanwezig is, dan krijgt de beschermde werknemer **overeenkomstig de wetgeving betreffende OR/CPBW** binnen de overnemende onderneming een bescherming die identiek is aan diegene die hij genoot binnen de uittredende onderneming. ».

- Artikel 41 moet als volgt verbeterd worden : « De anciënniteit verworven binnen de **uit**tredende onderneming wordt in rekening gebracht voor de bepaling van de anciënniteit vereist om de functie van syndicaal afgevaardigde te kunnen uitoefenen, zoals voorzien in artikel 5, punt 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot het statuut van de syndicale delegatie en de syndicale vorming. ».

Décision du

Beslissing van

16 -05- 2017

Neerlegging-Dépôt: 23/03/2017
Regist.-Enregistr.: 21/04/2017
N°: 138770/CO/317

Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 23/03/2017

Overname van personeel ingevolge de overgang van een commercieel contract

HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

Artikel 1. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten.

§ 2. Onder "werknemers" wordt verstaan : zowel de mannelijke als de vrouwelijke arbeider of bediende.

§ 3

HOOFDSTUK II. *Definities*

Art. 2. § 1. Onder "overnemende onderneming" wordt verstaan : de onderneming die het commercieel contract overneemt.

§ 2. Onder "uittredende onderneming" wordt verstaan : de onderneming die het commercieel contract verliest.

HOOFDSTUK III.
Andere segmenten dan het waardentransport

Art. 3. Dit hoofdstuk is van toepassing wanneer ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten en die actief zijn in andere segmenten dan het waardentransport, elkaar opvolgen in geval van verandering van leverancier van een commercieel contract van bewakings- en/of toezichtsdiensten.

Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance

Convention collective de travail du 23/03/2017

Reprise du personnel suite à un transfert de contrat commercial

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. § 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.

§ 2. Par "travailleurs", on entend : aussi bien l'ouvrier ou l'employé masculin ou féminin.

CHAPITRE II. *Définitions*

Art. 2. § 1er. On entend par "entreprise entrante" : l'entreprise qui reprend le contrat commercial.

§ 2. On entend par "entreprise sortante" : l'entreprise qui perd le contrat commercial.

CHAPITRE III.
Segments autres que le transport de fonds

Art. 3. Ce chapitre s'applique quand des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance et actives dans des segments autres que le transport de fonds sont appelées à se succéder lors d'un changement de prestataire de contrat commercial de services de gardiennage et/ou de surveillance.

Art. 4. De overgang van personeel zoals hieronder beschreven, gebeurt automatisch en van rechtswege met uitzondering van de gevallen zoals expliciet omschreven in dit hoofdstuk.

Art. 4. La reprise de personnel telle que décrite ci-dessous est une reprise automatique et de plein droit, sauf dans les cas explicitement décrits dans ce chapitre.

Sectie 1. Betrokken werknemers

Section 1ère. Travailleurs concernés

Art. 5 - Segment Statische Bewaking

Art. 5 - Segment du gardiennage statique

§ 1. De werknemers van een commercieel contract worden door de overnemende onderneming overgenomen indien zij voldoen aan alle hieronder opgesomde voorwaarden :

- minstens 3 maanden gepresteerd hebben (met inbegrip van de periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst) op het commercieel contract (voorafgaand aan de maand van de officiële notificatie van de toekenning van het commercieel contract);
- minstens 50 pct. van de contractuele uren presteren op het commerciële contract;
- een schriftelijk voorstel (e-mail,...) van de uittredende onderneming tot eventuele reaffectatie binnen deze onderneming niet aanvaard hebben.

§ 1. Sont repris par l'entreprise entrante les travailleurs du contrat commercial qui répondent à l'ensemble des critères suivants :

- ils ont au moins 3 mois de prestations (périodes de suspension du contrat de travail incluses) sur le contrat commercial (précédant le mois de la notification officielle de l'attribution du contrat commercial);
- ils prestent au moins 50 p.c. de leurs heures contractuelles sur le contrat commercial;
- ils n'ont pas accepté la proposition écrite (e-mail,...) de reclassement éventuel en son sein faite par l'entreprise sortante.

Commentaar

De voorwaarde van drie maanden gepresteerd te hebben (met inbegrip van de periodes van schorsing van arbeidsovereenkomst) op het commercieel contract (voorafgaand aan de officiële notificatie van de toekenning van het contract) wordt ingevoerd omwille van volgende overwegingen :

1. de activiteiten in de sector zijn verspreid over verschillende werven en contracten; het zijn dus commerciële contracten die overgaan en niet ondernemingen die overgaan;

Commentaire

La condition de prestations de trois mois (périodes de suspension du contrat de travail incluses) sur le contrat commercial (avant la notification officielle de l'attribution du contrat commercial) est introduite suite aux considérations suivantes :

1. les activités du secteur sont réparties sur différents chantiers et contrats; il s'agit donc bien de contrats commerciaux qui sont transférés et non pas d'entreprises qui sont transférées;

2. behoud door de uittredende onderneming van de garantie van continuïteit van tewerkstelling voor die werknemers die nog geen 3 maanden op het commerciële contract hebben gewerkt;

3. vermijden dat de uittredende onderneming zich ontdoet van bepaalde werknemers die niet gevat zijn in de overname van het commerciële contract.

De voorwaarde van minstens 50 pct. van de contractuele uren gepresteerd te hebben op het commerciële contract, wordt ingevoerd omwille van de volgende overweging, namelijk omwille van de specificiteit van de activiteiten in de sector : bewakingsagenten kunnen tewerkgesteld zijn op verschillende commerciële contracten binnen hun arbeidsovereenkomst.

§2 Langdurige zieken die beantwoorden aan bovenstaande criteria (dwz laatste 3 maand voor aanvang ziekte volgens de bepalingen art 5. §1) gaan eveneens automatisch en van rechtswege over.

Art. 6 - Segmenten Winkelinspectie, Mobiele Bewaking en Fire and Safety

§-1 Voor werknemers van bovenvermelde segmenten die uitsluitend prestaties leveren op commerciële contract gelden de bepalingen van art 5

§-2 Voor werknemers van bovenvermelde segmenten die niet enkel zijn aangesteld op het commerciële contract dat overgaat gelden volgende regels :

- er wordt een berekening gemaakt van degepresteerde uren van alle werknemers die de laatste 3 maanden (voorafgaand aan de maand van de officiële notificatie van de toekenning van het contract) op het commerciële contract gepresteerd hebben (behoudens uitzonderingen zoals in artikel 6 §2)

2. le maintien par l'entreprise sortante de la garantie de la continuité de l'emploi pour les travailleurs qui n'ont pas travaillé 3 mois sur le contrat commercial;

3. éviter que l'entreprise sortante ne se défasse de certains travailleurs qui ne sont pas concernés par la reprise du contrat commercial.

La condition de prestations de minimum 50 p.c. des heures contractuelles sur le contrat commercial est introduite suite aux considérations suivantes, notamment suite à la spécificité des activités du secteur : les agents de gardiennage peuvent être occupés sur différents contrats commerciaux au sein de leur contrat de travail.

§2 Les malades de longue durée qui répondent aux critères susmentionnés (c.-à-d., les 3 derniers mois avant le début de la maladie suivant les dispositions de l'art. 5.§ 1) sont également transférés automatiquement et de plein droit.

Art. 6 - Segments de l'inspection de magasin, du gardiennage mobile et du Fire and Safety

§-1 Les dispositions de l'art. 5 s'appliquent aux travailleurs des segments susmentionnés qui prestent exclusivement sur le contrat commercial.

§-2 Les règles suivantes s'appliquent aux travailleurs des segments susmentionnés qui ne sont pas uniquement affectés au contrat commercial qui est transféré :

- un calcul des heures prestées de tous les travailleurs ayant travaillé les 3 derniers mois (précédant le mois de la notification officielle de l'attribution du contrat) sur le contrat commercial est établi (sauf exceptions telles que prévues à l'art. 6 §2)

- om het aantal FTE's te bepalen worden deze uren gedeeld door de contractuele uren van de laatste 3 maanden van een full time equivalent (voorafgaand aan de maand van de officiële notificatie van de toekenning van het contract)

- een overzicht per werknemer van het procentueel aantal gepresteerde uren op dit commercieel contract tov de contractuele uren wordt overgemaakt aan de overnemende onderneming

- de werknemer(s) met het hoogste aantal procentuele uren gaan van rechtswege over tenzij de werknemer een schriftelijk voorstel (e-mail,...) tot reaffectatie aanvaard heeft van de uittredende onderneming

- er moet minimaal 1 FTE betrokken zijn (onder 1 FTE is er geen overname personeel);

- vanaf 1 FTE wordt tussen 0,51 en 0,99 na de komma naar de hogere eenheid afgerond

§ 3 Voor de bepaling van de gepresteerde uren wordt geen rekening gehouden met interventies wat betreft het segment Mobiele Bewaking en met de uren van een eventuele shutdown wat betreft het segment Fire and Safety.

Art 7 Administratieve bedienden

Als de werknemers van de administratieve diensten (met uitzondering van de administratieve bedienden die aangesteld zijn op een groot commercieel contract) niet enkel zijn aangesteld in het commercieel contract dat overgaat, dan moet dit onderhandeld worden op vlak van de uittredende onderneming met de gewestelijke secretarissen (om te bepalen welk aantal van het betrokken personeel overgaat).

- afin de déterminer le nombre d'ETP, ces heures sont divisées par les heures contractuelles des 3 derniers mois d'un ETP (précédant le mois de la notification officielle de l'attribution du contrat)

- un aperçu, par travailleur, du pourcentage d'heures prestées sur ce contrat commercial par rapport aux heures contractuelles est transmis à l'entreprise entrante

- le(s) travailleur(s) ayant le pourcentage d'heures le plus élevé est/sont transféré(s) de plein droit, sauf si le travailleur a accepté une proposition écrite (e-mail,...) de reclassement par l'entreprise sortante

- au moins 1 ETP doit être concerné (aucun travailleur n'est repris en dessous de 1 ETP);

- à partir de 1 ETP, on arrondit à l'unité supérieure entre 0,51 et 0,99 après la virgule

§ 3 Pour la détermination des heures prestées, les interventions relatives au segment du gardiennage mobile et les heures d'un éventuel shutdown pour le segment du Fire and Safety ne sont pas prises en compte.

Art. 7 Employés administratifs

Lorsque les travailleurs des services administratifs (à l'exception des employés administratifs affectés à un contrat commercial important) ne sont pas uniquement affectés au contrat commercial qui est transféré, une négociation doit avoir lieu avec les permanents régionaux au niveau de l'entreprise sortante (afin de déterminer le nombre des travailleurs concernés à transférer).

Art. 8 De werknemers die niet overgenomenn worden, blijven tewerkgesteld door de uittredende onderneming met dezelfde contractuele uren en voorwaarden.

Art. 8. Les travailleurs non repris restent employés par l'entreprise sortante avec les mêmes heures contractuelles et conditions.

Sectie 2. Principes

Section 2. Principes

Art.9. Aangezien de werknemers van rechtswege in dienst treden bij de overnemende onderneming, geeft de uittredende onderneming geen opzeg aan de betrokken werknemers.

Art.9. Comme les travailleurs entrent de plein droit en service de l'entreprise entrante, l'entreprise sortante ne donne pas de préavis aux travailleurs concernés.

Art.10. De overgenomen werknemers behouden in de overnemende onderneming hetzelfde aantal contractuele uren die ze hadden in de uittredende onderneming.

Art.10. Dans l'entreprise entrante, les travailleurs repris gardent le même nombre d'heures contractuelles que celles qu'ils avaient dans l'entreprise sortante.

Art.11. § 1. De overgenomen werknemers worden op het overgenomen commerciële contract tewerkgesteld.

Art.11. § 1er. Les travailleurs repris restent occupés sur le contrat commercial repris.

§ 2. Als het aantal uren op dit contract kleiner is dan de contractuele uren zal de overnemende onderneming andere opportuniteiten aanbieden aan de overgenomen werknemers om hun aantal conctractuele uren te verzekeren.

§ 2. Si le nombre d'heures sur ce contrat est inférieur aux heures contractuelles, l'entreprise entrante offrira d'autres opportunités aux travailleurs repris de manière à leur assurer leur nombre d'heures contractuelles.

§ 3. Als een commercieel contract verschillende sites omvat die geografisch verwijderd liggen, blijft de werknemer op dezelfde site tewerkgesteld.

§ 3. Si un contrat commercial reprend différents sites éloignés géographiquement, le travailleur restera occupé sur le même site.

§ 4. Indien het commercieel contract een vermindering van uren voorziet, worden de modaliteiten van reaffectatie van de overgenomen werknemers door de overnemende onderneming onderhandeld met de regionale secretarissen.

§ 4. Si le contrat commercial prévoit une réduction des heures, les modalités de réaffectation des travailleurs repris seront négociées par l'entreprise entrante avec les permanents régionaux.

§ 5. Indien door bepaalde geargumenteerde omstandigheden, het behoud van de overgenomen werknemers op het commerciële contract niet mogelijk is, dan worden de modaliteiten van reaffectatie van de overgenomen werknemers onderhandeld met de regionale secretarissen.

§ 5. Si par cause de circonstances argumentées, le maintien des travailleurs repris sur le contrat commercial n'est pas possible, les modalités de réaffectation des travailleurs repris seront négociées avec les permanents régionaux.

Art. 12. § 1. De overgenomen werknemers behouden de verworven anciënniteit en zijn niet onderworpen aan het aanvangsloon in de overnemende onderneming.

Art. 12. § 1er. Les travailleurs repris gardent l'ancienneté acquise et ne sont pas soumis au salaire d'embauche dans l'entreprise entrante.

§ 2. Verworvenheden zoals contractueel overeengekomen via de collectieve arbeidsovereenkomst of individuele arbeidsovereenkomst, worden overgenomen door de overnemende onderneming, op voorwaarde dat alle wettelijke bepalingen met betrekking tot deze verworvenheden zijn nageleefd.

§ 2. Les droits acquis tels que convenus contractuellement via convention collective de travail ou contrat de travail individuel sont repris par l'entreprise entrante, à condition que toutes les dispositions légales en la matière soient respectées.

Financiële collectieve verworvenheden van toepassing op het commerciële contract worden overgenomen op voorwaarde dat alle wettelijke bepalingen met betrekking tot deze verworvenheden zijn nageleefd.

Les droits acquis financiers collectifs d'application sur le contrat commercial sont repris à condition que toutes les dispositions légales en la matière soient respectées.

Groeps-, hospitalisatie-, en andere verzekeringen worden nooit overgedragen.

Les assurances groupes, assurances hospitalisations et autres assurances ne sont jamais transférées.

§ 3. De werknemers in tijdskrediet of ander thematisch verlof behouden hun rechten in de overnemende onderneming onder voorbehoud van aanvaarding door de bekwame orgaan (RVA, ...). De overnemende onderneming is verplicht de nodige administratieve stappen te ondernemen.

§ 3. Les travailleurs en crédit-temps ou autres congés thématiques poursuivent leurs droits dans l'entreprise entrante sous réserve d'acceptation de l'organisme compétent (ONEM, ...). L'entreprise entrante a l'obligation d'entamer les démarches administratives nécessaires.

Sectie 3. Procedure

Section 3. Procédure

Art. 13. § 1. Teneinde een transparante overgang van het commerciële contract te vrijwaren, zullen de potentiële nieuwe leveranciers in de tender fase verplicht contact opnemen met de huidige leverancier; deze laatste is verplicht alle relevante gegevens van de arbeidsovereenkomsten van de betrokken werknemers over te maken, met ten minste de volgende gegevens :

Art. 13 § 1. Afin de garantir un transfert transparent du contrat commercial, les nouveaux prestataires potentiels prendront lors de la phase de l'offre obligatoirement contact avec le prestataire actuel; celui-ci est tenu de transmettre toutes les données concernées relatives aux contrats de travail des travailleurs concernés, en communiquant au moins les données suivantes :

- Gemeente,
- Type arbeidsovereenkomst,
- Statuut,
- Salariscategorie en salaris,
- Andere loonelementen,
- Anciënniteit
- Alle gegevens m.b.t. bedrijfs-cao's en arbeidorganisatie.

Deze gegevens zullen zo snel mogelijk overgemaakt worden en ten laatste binnen de 10 werkdagen na de aanvraag. Indien de offerte ingediend moet worden binnen een periode korter dan 4 weken, wordt deze termijn naar 5 werkdagen herleid.

§ 2. Bij niet-naleving van de in dit artikel vermelde verplichtingen zal de betrokken onderneming integraal de arbeidsvoorwaarden van de overgaande werknemers honoreren.

Art. 14. De overnemende onderneming die de verplichting tot overname van de werknemers volgens de modaliteiten voorzien in dit hoofdstuk niet naleeft, moet de opzeg en/of de verbrekingsvergoeding van de betrokken werknemers voor zich nemen.

- Commune,
- Type de contrat de travail,
- Statut,
- Catégorie de salaire et salaire,
- Autres composantes salariales
- Ancienneté
- Autres données concernant les CCT d'entreprise et l'organisation du travail.

Ces données seront transmises dans les plus brefs délais et au plus tard dans les 10 jours ouvrables suivant la demande. Si l'offre doit être introduite au cours d'une période de moins de 4 semaines, ce délai passera à 5 jours ouvrables.

§ 2. En cas de non-respect des obligations énumérées dans cet article, l'entreprise concernée honorera intégralement les conditions de travail des travailleurs repris.

Art. 14. L'entreprise entrante qui ne respecte pas l'obligation de reprise des travailleurs selon les modalités prévues dans ce présent chapitre sera tenue de prendre en charge le préavis et/ou l'indemnité de rupture des travailleurs concernés.

Art. 15. § 1. De overnemende onderneming moet ervoor zorgen om per e-mail van de uittredende onderneming en voor elke betrokken werknemer de volgende informatie te vragen:

- naam
- adres
- telefoonnummer
- type arbeidsovereenkomst (CBD, COD, voltijds, deeltijds)
- statuut
- regime
- salariscategorie + salaris
- extra loonelementen
- anciënniteit (contractueel, conventioneel en sectoraal)
- schorsing + reden
- het nummer van de id-kaart
- de vervaldatum van de id-kaart
- de EXE-code(s)
- een kopij van het PTO-attest
- de ondernemings-cao's
- de lijst met beschermde werknemers in het kader van de wetgeving betreffende OR, CPBW en SD, die tewerkgesteld zijn op de werf)

Deze vraag om informatie moet gebeuren binnen de 5 werkdagen na de officiële notificatie van de toewijzing van het contract De uittredende onderneming bezorgt op verzoek de attesten van recyclage-tir en het PTO-attest aan de overnemende onderneming, en dit ten laatste op het moment van de overdracht van het contract.

§ 2. De informatie die moet worden overgemaakt, wordt opgenomen in een gestandaardiseerd document. Een modeldocument is opgenomen in bijlage van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 16 De overnemende en de uittredende ondernemingen komen onderling overeen over

- de periode waarin de uittredende onderneming de informatie voorzien in artikel 15 moet doorgeven aan de overnemende onderneming;

Art. 15. § 1er. L'entreprise entrante doit s'enquérir par e-mail auprès de l'entreprise sortante, des informations suivantes pour chaque travailleur concerné :

- nom
- adresse
- numéro de téléphone
- type de contrat de travail (CDD, CDI, temps plein, temps partiel)
- statut
- régime
- catégorie de salaire + salaire
- composantes salariales additionnelles
- ancienneté (contractuelle, conventionnelle et sectorielle)
- suspension + motif
- numéro de la carte d'identité
- date d'expiration de la carte d'identité
- code(s) EXE
- copie de l'attestation PTO
- CCT d'entreprise
- liste des travailleurs protégés dans le cadre de la législation CE, CPPT et DS qui sont occupés sur le chantier

Cette demande d'information doit se faire endéans 5 jours ouvrables après la notification officielle de l'attribution du contrat.
L'entreprise sortante transmet, sur demande, les attestations de recyclage-tir ainsi que l'attestation PTO à l'entreprise entrante, et ce au plus tard au moment du transfert du contrat.

§ 2. Les informations à transmettre seront reprises sur un document standardisé. Un modèle de ce document est annexé à la présente convention collective de travail.

Art. 16. Les entreprises entrante et sortante conviennent entre elles :

- du délai endéans lequel l'entreprise sortante devra transmettre à l'entreprise entrante les informations prévues à l'article 15;

- de periode waarin de uittredende onderneming aan de overnemende onderneming moet meedelen welke werknemers tewerkgesteld in dit commercieel contract ze effectief zullen overdragen; –met akkoord van de betrokken werknemers wenst in dienst te houden; de datum waarop deze definitieve lijst wordt overgemaakt is de "cut-off date"

- du délai endéans lequel l'entreprise sortante doit communiquer à l'entreprise entrante les travailleurs affectés à ce contrat commercial qu'elle souhaite — avec l'accord du travailleur concerné - conserver à son service, la date à laquelle cette liste définitive est transmise constitue la date "cut-off"

- er wordt geen contact genomen met de werknemers die op het bestaande contract werken tussen de datum van de toewijzing van het contract en de contactdatum; slechts na de contactdatum mag de overnemende onderneming de betrokken agenten contacteren; de contactdatum is de datum die op één derde valt van de periode tussen de toewijzing en de effectieve overname van het contract

- aucun contact n'est établi avec les travailleurs occupés sur le contrat existant entre la date de l'attribution du contrat et la date de prise de contact ; ce n'est qu'après la date de prise de contact que l'entreprise entrante peut contacter les agents concernés ; la date de prise de contact constitue la date qui coïncide avec un tiers de la période entre l'attribution et la reprise effective du contrat

- de contactdatum kan niet na de cut-off date vallen

- la date de prise de contact ne peut pas tomber après la date cut-off

Art. 17. De overnemende onderneming die vaststelt dat de informatie, zoals overgemaakt door de uittredende onderneming, niet volledig of niet correct is, beschikt over een termijn van maximum vijf werkdagen om aan de uittredende onderneming bijkomende informatie te vragen.

Art. 17. L'entreprise entrante qui constate que les informations transmises par l'entreprise sortante sont incorrectes ou incomplètes dispose d'un délai de maximum 5 jours ouvrables pour demander des informations supplémentaires auprès de l'entreprise sortante.

Art. 18. § 1. De uittredende onderneming beschikt over een termijn van drie werkdagen om te antwoorden op de vraag om bijkomende informatie.

Art. 18. § 1er. L'entreprise sortante dispose d'un délai de trois jours ouvrables pour répondre à la demande d'informations supplémentaires.

§ 2. Indien de uittredende onderneming niet de volledige en correcte informatie overmaakt binnen de voorgeschreven termijn, vergadert het verzoeningsbureau zo snel mogelijk.

§ 3 De overlatende onderneming verbindt er zich toe om de finale lijst (cut off date) ten minste 21 kalenderdagen voorafgaand aan de opstartdatum van het commercieel contract over te maken aan de overnemende onderneming. Dit ten einde de procedure, opgelegd door de FOD Binnenlandse Zaken, voor het bekomen van duplicata van de identificatiekaarten voor de over te nemen bewakingsagenten te kunnen respecteren.

Art. 19. § 1. De betrokken ondernemingen zijn verplicht om de syndicale delegatie te informeren over de overgang (alsook de cut-off date), alsook - in geval van wettelijke verplichting - de ondernemingsraad, mits naleving van de specifieke bepalingen met betrekking tot dit orgaan.

§ 2. Minstens één week voor het einde van het commercieel contract informeert de uittredende onderneming de werknemers over de datum vanaf wanneer ze onder contract zullen zijn bij de overnemende onderneming.

Sectie 4. Vereffening van de verplichtingen

Art. 20. § 1. Bij de overgang worden alle tellers op nul gezet; dit houdt in :

- dat de positieve uren moeten worden uitbetaald door de uittredende onderneming;
- dat de negatieve uren verloren zijn voor de uittredende onderneming;
- dat alle overuren moeten worden uitbetaald door de uittredende onderneming.

§ 2. Au cas où l'entreprise sortante ne fournit pas les informations correctes et complètes dans les délais prévus, le bureau de conciliation se réunit au plus vite.

§ 3 L'entreprise sortante s'engage à ce que la liste définitive (cut off date) soit transmise à l'entreprise entrante au moins 21 jours calendrier avant la date de démarrage du contrat commercial. Ceci afin de pouvoir respecter la procédure mise en place par le SPF Intérieur concernant l'obtention des duplicatas des cartes ministérielles pour les agents de gardiennages à reprendre.

Art. 19. § 1er. Les entreprises concernées sont tenues d'informer la délégation syndicale, ainsi que - en cas d'obligation légale - le conseil d'entreprise, du transfert (ainsi que de la date cut-off), dans le respect des dispositions spécifiques à cet organe.

§ 2. Au moins une semaine avant la fin de son contrat commercial, l'entreprise sortante informe, par lettre recommandée, les travailleurs de la date à partir de laquelle ceux-ci passent sous contrat dans l'entreprise entrante.

Section 4. Liquidation des obligations

Art. 20. § 1er. Lors du transfert, tous les compteurs sont remis à zéro; ceci entraîne que :

- toutes les heures positives doivent être payées par l'entreprise sortante;
- toutes les heures négatives sont perdues pour l'entreprise sortante;
- toutes les heures supplémentaires doivent être soldées par l'entreprise sortante.

§ 2. Voor elke werknemer die wordt overgenomen, past de overnemende onderneming het principe pro rata op jaarbasis toe met betrekking tot :

- aantal vrije weekends;
- overurentoeslag op maand- en jaarbasis, zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de duur en de humanisering van de arbeid.

§ 3. Wat betreft de toeslag vanaf de 7de gepresteerde feestdag kunnen de werknemers die de nodige bewijzen kunnen voorleggen, daar recht op hebben in de overnemende onderneming.

Sectie 5. Beschermde werknemers in het kader van een effectief of plaatsvervangend syndicaal mandaat

Art. 21. De beschermde werknemer gaat eveneens automatisch en van rechtswege over, behalve in volgende gevallen :

- de uittredende onderneming biedt hem een arbeidsplaats aan en hij aanvaard deze;
- hij beslist vrijwillig om te blijven als het gaat om een uittredende onderneming van 100 werknemers of minder.

Art. 22. In geval van verlies van een commercieel contract waarop een beschermde werknemer tewerkgesteld is die voldoet aan de voorwaarden van artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, informeert de uittredende onderneming onmiddellijk de bevoegde regionale secretaris.

§ 2. Pour chaque travailleur repris, l'entreprise entrante applique le principe du prorata sur base annuelle en ce qui concerne :

- le nombre de week-ends libres;
- le sursalaire pour heures supplémentaires sur base mensuelle et annuelle, conformément à la convention collective de travail relative à la durée et à l'humanisation du travail.

§ 3. En ce qui concerne le supplément à partir du 7ème jour férié presté, les travailleurs qui peuvent apporter les preuves nécessaires pourront y avoir droit dans l'entreprise entrante.

Section 5. Travailleurs protégés dans le cadre d'un mandat syndical effectif ou suppléant

Art. 21. Le travailleur protégé est également automatiquement transféré à l'entreprise entrante, à l'exception des cas suivants :

- l'entreprise sortante lui offre un emploi et il l'accepte;
- il décide librement de rester s'il s'agit d'une entreprise sortante de 100 travailleurs ou moins.

Art 22. Si la perte concerne un contrat commercial sur lequel travaille un travailleur protégé qui remplit les conditions de l'article 5 de cette convention collective de travail, l'entreprise sortante informe immédiatement le permanent régional compétent.

Art. 23. § 1. Indien binnen de overnemende onderneming een OR en/of een CPBW en/of een SD is opgericht, dan behoudt de beschermde werknemer zijn mandaat binnen de OR en/of een CPBW en/of een SD dat hij uitoefende in de uittredende onderneming alsook de bescherming die eraan verbonden is en dit tot aan de volgende sociale verkiezingen
De beschermde werknemer zal worden ingepland in de bestaande interne syndicale structuur van de overnemende onderneming.

§ 2. Indien er binnen de overnemende onderneming geen OR of CPBW aanwezig is, dan krijgt de beschermde werknemer binnen de overnemende onderneming een bescherming die identiek is aan diegene die hij genoot binnen de uittredende onderneming.

§ 3. Als er geen SD is in de overnemende onderneming krijgt de beschermde werknemer volgens de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het statuut van de syndicale delegatie en de syndicale vorming :

- het mandaat als de overnemende onderneming 5 werknemers telt of meer;

- een bescherming gelijk aan deze die hij genoot in de uittredende onderneming als de overnemende onderneming minder dan 5 werknemers telt.

§ 4. De extra mandaten in de overnemende onderneming blijven bestaan tot aan de volgende sociale verkiezingen; er zal geen vervanging zijn van een bijkomend mandaat indien dit mandaat in de overnemende onderneming door omstandigheden zou wegvallen.

§ 5. Binnen de uittredende onderneming zullen de mandaten die overgaan niet worden vervangen behalve indien het resterende aantal maanden daalt onder de 50 pct.. In dat geval moet er met de bevoegde syndicale organisaties onderhandeld worden over het aantal mandaten.

Art. 23. § 1er. Si dans l'entreprise entrante, un CE et/ou CPPT et/ou une DS ont été institués, le travailleur protégé maintient le mandat CE et/ou CPPT et/ou DS qu'il exerçait dans l'entreprise sortante ainsi que la protection qui y est liée jusqu'à l'organisation des élections sociales suivantes.
Le travailleur protégé sera intégré au sein de la structure syndicale interne existante de l'entreprise entrante.

§ 2. Au cas où il n'y aurait aucun CE ou CPPT dans l'entreprise entrante, le travailleur protégé conformément à la législation CE/CPPT obtient dans l'entreprise entrante une protection identique à celle qu'il avait dans l'entreprise sortante.

§ 3. Au cas où il n'y aurait pas de DS dans l'entreprise entrante, le travailleur protégé conformément à la convention collective de travail relative au statut de la délégation syndicale et formation syndicale :

- obtient le mandat si l'entreprise entrante compte 5 travailleurs ou plus;

- obtient une protection identique à celle qu'il avait dans l'entreprise sortante si l'entreprise entrante compte moins de 5 travailleurs.

§ 4. Les mandats supplémentaires au sein de l'entreprise entrante sont maintenus jusqu'aux prochaines élections sociales; il n'y aura pas de remplacement d'un mandat supplémentaire au cas où le mandat supplémentaire en question dans l'entreprise entrante serait perdu.

§ 5. Au niveau de l'entreprise sortante les mandats qui sont transférés ne seront pas remplacés à moins que le nombre de mandats restants tombe en-dessous de 50 p.c., auquel cas une négociation sur le nouveau nombre de mandats devra avoir lieu avec les organisations syndicales compétentes.

Art. 24. De anciënniteit verworven binnen de uittredende onderneming wordt in rekening gebracht voor de bepaling van de anciënniteit vereist om de functie van syndicaal afgevaardigde te kunnen uitoefenen, zoals voorzien in artikel 5, punt 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot het statuut van de syndicale delegatie en de syndicale vorming.

Art. 24. L'ancienneté acquise dans l'entreprise sortante est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté exigée pour pouvoir remplir la fonction de délégué syndical, telle que prévue par l'article 5, point 2 de la convention collective de travail relative au statut de la délégation syndicale et à la formation syndicale.

HOOFDSTUK IV. *Waardentransport*

CHAPITRE IV. *Transport de fonds*

Art. 25. Dit hoofdstuk is van toepassing wanneer ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten elkaar opvolgen in geval van verandering van leverancier van een commercieel contract waarbij 5 of meer werknemers betrokken zijn. Indien meerdere contracten binnen dezelfde maand veranderen van leverancier en zij samen 5 of meer werknemers betreffen, is dit hoofdstuk eveneens van toepassing. De maatregelen opgenomen in dit hoofdstuk zullen na 6 maanden geëvalueerd worden.

Art. 25. Ce chapitre s'applique quand des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance actives dans le transport de fonds sont appelées à se succéder lors d'un changement de prestataire de contrat commercial qui concerne 5 travailleurs ou plus. Si plusieurs contrats changent de fournisseur endéans le mois et que 5 travailleurs ou plus sont concernés, le présent chapitre est également applicable. Les mesures reprises dans ce chapitre feront l'objet d'une évaluation après 6 mois.

Sectie 1. Betrokken werknemers

Section 1ère. Travailleurs concernés

Art. 26. § 1. De overname van personeel zoals hieronder beschreven, gebeurt van rechtswege met uitzondering van de gevallen zoals expliciet omschreven in dit hoofdstuk.

Art. 26. § 1er. La reprise de personnel telle que décrite ci-dessous est une reprise de plein droit, sauf dans les cas explicitement décrits dans ce chapitre.

§ 2. De overnemende onderneming neemt minimaal 80 pct. van de werknemers van de uittredende onderneming over, berekend op basis van de verhouding tussen het gemiddeld aantal stops, tellingen en bestellingen van de klant die de uittredende onderneming verlaat en het globaal gemiddeld aantal stops, tellingen en bestellingen, uitgedrukt in percentage.

§ 2. L'entreprise entrante reprend minimum 80 p.c. des travailleurs de l'entreprise sortante, calculé sur la base du rapport entre le nombre moyen de stops, des comptages et commandes du client quittant l'entreprise sortante et le nombre moyen global de stops, comptages et commandes, exprimé en pourcentage.

§ 3. Deze berekening neemt volgende parameters in acht :

§ 3. Ce calcul prend en compte les paramètres suivants :

- voor het biljetten- en muntentransport : het gemiddeld aantal stops van de laatste 3 maanden uitgevoerd voor de klant die de "uittredende onderneming" verlaat;

- de gemiddelde verdeling van het aantal stops over de departementen;

- voor de vault : het gemiddeld aantal stops van de laatste 3 maanden uitgevoerd voor de klant die de "uittredende ondernemingen" verlaat;

- voor cash- en coinprocessing : het gemiddeld aantal "getelde keepsafes" gedurende de laatste 3 maanden voor de klant die de uittredende onderneming verlaat en het gemiddeld aantal "klaargemaakte bestellingen" gedurende de laatste drie maand voor de klant de uittredende onderneming verlaat;

- het gemiddelde van het totaal aantal stops, tellingen en bestellingen van de laatste 3 maanden in de uittredende onderneming;

- het totaal aantal agenten, medewerkers processing en vault in de uittredende onderneming.

§ 4. Deze percentages worden toegepast op de medewerkers tewerkgesteld in de verschillende afdelingen.

§ 5. Deze 80 pct. vertegenwoordigt dan het aantal agenten dat dient over te gaan. Deze 80 pct. zal als uitgangspunt gehanteerd worden bij de gesprekken me de overnemende onderneming en de sociale partners.

§ 6. Indien het commerciële contract een vermindering van prestaties voorziet, worden de modaliteiten van reaffectatie van de overgenomen werknemers door de overnemende onderneming onderhandeld met de regionale secretarissen.

- en ce qui concerne le transport de billets et de monnaie : le nombre moyen de stops des trois derniers mois effectués pour le client quittant "l'entreprise sortante";

- la répartition moyenne du nombre de stops sur les départements;

- en ce qui concerne le vault : le nombre moyen de stops des trois derniers mois effectués pour le client quittant "l'entreprise sortante";

- en ce qui concerne le cash et coinprocessing : le nombre moyen de "keepsafes comptés" durant les trois derniers mois pour le client quittant l'entreprise sortante et le nombre moyen de "commandes préparées" durant les trois derniers mois pour le client quittant l'entreprise sortante;

- la moyenne du nombre total de stops, les comptages et commandes des 3 derniers mois au sein de l'entreprise sortante;

- le nombre total d'agents, de collaborateurs processing et vault au sein de l'entreprise sortante.

§ 4. Ces pourcentages sont appliqués aux collaborateurs occupés dans les différents départements.

§ 5. 80 p.c. du pourcentage du résultat obtenu représentent le nombre minimum d'agents à transférer. Ces 80 p.c. serviront de base lors des discussions avec l'entreprise entrante et les partenaires sociaux.

§ 6. Si le contrat commercial prévoit une diminution des prestations, les modalités de réaffectation des travailleurs repris par l'entreprise entrante sont négociées avec les secrétaires régionaux.

Van deze 80 pct. kan enkel afgeweken worden wanneer de betrokken partijen hierover akkoord zijn.

§ 7. De regionale verdeling van de stops wordt percentsgewijs uitgedrukt. Deze verdeling wordt dan gebruikt om het aantal agenten per afdeling te bepalen.

Art. 27. § 1. De 80 pct. overgenomen werknemers worden bepaald op basis van volgende criteria :

1. De vrijwilligers. Om de vrijwilligers aan te moedigen wordt per "overname dossier" een nota gemaakt die door beide partijen wordt goedgekeurd vooraleer ze verspreid wordt. Vrijwilligers zullen gedurende 1 jaar niet meer in aanmerking genomen worden voor een transfert naar een andere onderneming.

2. De werknemers met de minste bedrijfsanciënniteit binnen de afdeling op regionale basis. Concreet wil dit zeggen dat er per antenne een lijst wordt opgemaakt op basis van anciënniteit. Deze lijst wordt dan besproken met de lokale syndicale delegatie in het bijzijn van de regionale secretarissen ten einde de neutraliteit te waarborgen. Werknemers voor wie de "meer-afstand" naar hun nieuwe werkgever meer dan 50 km (enkel) bedraagt komen niet in aanmerking voor een transfert. Dit kan niet tot gevolg hebben dat werknemers uit andere antennes op de lijst van de over te nemen werknemers komen te staan.

Il ne peut être dérogé à ces 80 p.c. que si les parties concernées ont marqué leur accord moyennant concertation.

§ 7. La répartition régionale des stops est exprimée en pourcentage. Cette répartition est utilisée pour déterminer le nombre d'agents par département.

Art. 27. § 1er. Les 80 p.c. de travailleurs transférés seront définis sur la base des critères suivants :

1. Le volontariat : En vue d'encourager les volontaires, une note sera rédigée par dossier de reprise et approuvée par les deux parties avant de la distribuer. Pendant 1 an, les volontaires ne seront pas pris en compte pour un transfert vers une autre entreprise.

2. Les travailleurs ayant le moins d'ancienneté d'entreprise au sein du département sur base régionale. Concrètement, une liste par antenne sera élaborée sur la base de l'ancienneté. Cette liste fait ensuite l'objet d'une discussion avec la délégation syndicale locale, en présence des secrétaires régionaux afin de garantir la neutralité. Les travailleurs pour qui "l'allongement de la distance" vers leur nouvel employeur dépasse les 50 km (aller simple) n'entrent pas en compte pour un transfert. Ceci ne peut pas avoir pour conséquence que des travailleurs d'autres antennes soient mentionnés sur la liste de travailleurs à reprendre.

De uittredende onderneming heeft steeds de mogelijkheid om de werknemers op deze lijst met over te nemen werknemers een alternatieve tewerkstelling (schriftelijk) aan te bieden. Het staat de werknemer dan vrij om hierop al dan niet in te gaan en eventueel bij de uittredende onderneming in dienst te blijven. Deze interne reclassering mag geen invloed hebben op het initieel afgesproken aantal werknemers dat dient over te gaan bij contractverlies. Wanneer er door contractverlies bijvoorbeeld 2 van de 10 agenten die dienen over te gaan worden gereclasseerd, dienen er nog 8 over te gaan.

§ 2. Werknemers die in de afgelopen 12 maanden reeds betrokken waren bij een overname, worden uitgesloten van de lijst waarvan sprake is in § 1, punt 2.

L'entreprise sortante dispose toujours de la possibilité d'offrir (par écrit) un emploi alternatif aux travailleurs mentionnés sur la liste de travailleurs à reprendre. Le travailleur est libre de l'accepter ou non et d'éventuellement rester en service au sein de l'entreprise sortante. Ce reclassement interne ne peut pas avoir d'influence sur le nombre initialement convenu de travailleurs qui seront transférés en cas de perte de contrat. Par exemple, lorsque, suite à une perte de contrat, 2 des 10 agents qui doivent être transférés sont reclassés, il en reste encore 8 à transférer.

§ 2. Les travailleurs qui étaient déjà concernés par une reprise dans les 12 derniers mois sont exclus de la liste dont question au § 1er, point 2.

Sectie 2. Principes

Art. 28. Aangezien de werknemers van rechtswege in dienst treden bij de overnemende onderneming, geeft de uittredende onderneming geen opzeg aan de betrokken werknemers.

Art. 29. De overgenomen werknemers behouden in de overnemende onderneming hetzelfde aantal contractuele uren die ze hadden in de uittredende onderneming.

Art. 30. § 1. De overgenomen werknemers behouden de verworven anciënniteit en zijn niet onderworpen aan het aanvangsloon in de overnemende onderneming.

§ 2. Verworvenheden zoals contractueel overeengekomen via de collectieve arbeidsovereenkomst of individuele arbeidsovereenkomst, worden overgenomen door de overnemende onderneming, op voorwaarde dat alle wettelijke bepalingen met betrekking tot deze verworvenheden zijn nageleefd.

Section 2. Principes

Art. 28. Comme les travailleurs entrent de plein droit en service de l'entreprise entrante, l'entreprise sortante ne donne pas de préavis aux travailleurs concernés.

Art. 29. Dans l'entreprise entrante, les travailleurs repris gardent le même nombre d'heures contractuelles que celles qu'ils avaient dans l'entreprise sortante.

Art. 30. § 1er. Les travailleurs repris gardent l'ancienneté acquise et ne sont pas soumis au salaire d'embauche dans l'entreprise entrante.

§ 2. Les droits acquis tels que convenus contractuellement via convention collective de travail ou contrat de travail individuel sont repris par l'entreprise entrante, à condition que toutes les dispositions légales en la matière soient respectées.

Financiële collectieve verworvenheden van toepassing op het commerciële contract worden overgenomen op voorwaarde dat alle wettelijke bepalingen met betrekking tot deze verworvenheden zijn nageleefd.

Les droits acquis financiers collectifs d'application sur le contrat commercial sont repris à condition que toutes les dispositions légales en la matière soient respectées.

Groeps-, hospitalisatie- en andere verzekeringen worden nooit overgedragen.

Les assurances groupes, assurances hospitalisations et autres assurances ne sont jamais transférées.

§ 3. De werknemers in tijdskrediet of ander thematisch verlof behouden hun rechten in de overnemende onderneming onder voorbehoud van aanvaarding door de bekwame orgaan (RVA,...). De overnemende onderneming is verplicht de nodige administratieve stappen te ondernemen.

§ 3. Les travailleurs en crédit-temps ou autres congés thématiques poursuivent leurs droits dans l'entreprise entrante sous réserve d'acceptation de l'organisme compétent (ONEM, ...). L'entreprise entrante a l'obligation d'entamer les démarches administratives nécessaires.

Sectie 3. Procedure

Section 3. Procédure

Art. 31. § 1. Teneinde een transparante overgang van het commerciële contract te vrijwaren, zullen de potentiële nieuwe leveranciers in de tender fase verplicht contact opnemen met de huidige leverancier; deze laatste is verplicht alle relevante gegevens van de arbeidsovereenkomsten van de betrokken werknemers over te maken, met ten minste de volgende gegevens :

Art. 31. § 1. Afin de garantir un transfert transparent des travailleurs, les nouveaux prestataires potentiels prendront lors de la phase de l'offre obligatoirement contact avec le prestataire actuel; celui-ci est tenu de transmettre toutes les données concernées relatives aux contrats de travail des travailleurs concernés, en communiquant au moins les données suivantes

- Gemeente,
- Type arbeidsovereenkomst,
- Statuut,
- Salariscategorie en salaris,
- Andere loonelementen,
- Anciënniteit
- Alle gegevens m.b.t. bedrijfs-cao's en arbeidorganisatie.

- Commune,
- Type de contrat de travail,
- Statut,
- Catégorie de salaire et salaire,
- Autres composantes salariales
- Ancienneté
- Autres données concernant les CCT d'entreprise et l'organisation du travail.

Deze gegevens zullen zo snel mogelijk overgemaakt worden en ten laatste binnen de 10 werkdagen na de aanvraag. Indien de offerte ingediend moet worden binnen een periode korter dan 4 weken, wordt deze termijn naar 5 werkdagen herleid.

Ces données seront transmises dans les plus brefs délais et au plus tard dans les 10 jours ouvrables suivant la demande. Si l'offre doit être introduite au cours d'une période de moins de 4 semaines, ce délai passera à 5 jours ouvrables.

§ 2. Bij niet-naleving van de in dit artikel vermelde verplichtingen zal de betrokken onderneming integraal de arbeidsvoorwaarden van de overgaande werknemers honoreren.

§ 2. En cas de non-respect des obligations énumérées dans cet article, l'entreprise concernée honorera intégralement les conditions de travail des travailleurs repris.

Art. 32. De overnemende onderneming die de verplichting tot overname van de werknemers volgens de modaliteiten voorzien in dit hoofdstuk niet naleeft, moet de opzeg en/of de verbrekingsvergoeding van de betrokken werknemers voor zich nemen.

Art. 32. L'entreprise entrante qui ne respecte pas l'obligation de reprise des travailleurs selon les modalités prévues dans ce présent chapitre sera tenue de prendre en charge le préavis et/ou l'indemnité de rupture des travailleurs concernés.

Art. 33. § 1. De betrokken ondernemingen zijn verplicht om zich aan volgende tijdsschema te houden. Zo niet, treedt § 5 van artikel 26 in werking.

Dag X = beslissing klant;

Dag X + 10 = informeren uittredende onderneming door overnemende onderneming;

Dag X + 10 = inschatting vacatures per site voor het kunnen rekruteren van vrijwilligers;

Dag X = 20 = opstellen lijst vrijwilligers en lijst anciënniteit;

Dag X + 25 = rapporteren door uittredende onderneming over dossiers;

Dag X + 30 = rapporteren HR directie over mogelijke knelpunten;

Dag X + 35 = afsluiten dossier.

De overnemende onderneming moet ervoor zorgen om per mail van de uittreden onderneming en voor elke betrokken werknemer de volgende informatie te vragen :

- naam;
- adres;
- telefoonnummer;
- type arbeidsovereenkomst (CBD, COD, voltijds, deeltijds);
- statuut;
- regime;
- salariscategorie + salaris;
- extra loonelementen;
- anciënniteit (contractueel, conventioneel en sectoraal);

Art. 33. § 1er. Les entreprises concernées sont obligées de suivre le calendrier suivant, sinon le § 5 de l'article 26 entrera en vigueur.

Jour X = décision du client;

Jour X + 10 = informer l'entreprise sortante par l'entreprise entrante;

Jour X + 10 = estimer le nombre d'offres d'emploi par site pour pouvoir recruter des volontaires;

Jour X + 20 = établir la liste de volontaires ainsi que la liste d'ancienneté;

Jour X + 25 = communiquer sur les dossiers par l'entreprise sortante;

Jour X + 30 = signaler les éventuels problèmes à la direction RH;

Jour X + 35 = clôturer le dossier.

L'entreprise entrante doit s'enquérir par email auprès de l'entreprise sortante, des informations suivantes pour chaque travailleur concerné :

- nom;
- adresse;
- numéro de téléphone;
- type de contrat de travail (CDD, CDI, temps plein, temps partiel);
- statut;
- régime;
- catégorie de salaire + salaire;
- composantes salariales additionnelles;
- ancienneté (contractuelle, conventionnelle et sectorielle);

- schorsing + reden
- het nummer van de id-kaart
- de vervaldatum van de id-kaart
- de EXE-code(s)
- een kopij van het PTO-attest
- opleiding + diploma's;
- de ondernemings-collectieve arbeidsovereenkomsten;
- de lijst met beschermde werknemers in het kader van de wetgeving betreffende OR, CPBW en SD, die tewerkgesteld zijn op het contract

- suspension + motif
- numéro de la carte d'identité
- date d'expiration de la carte d'identité
- code(s) EXE
- copie de l'attestation PTO
- formation(s) + diplôme(s);
- les conventions de travail d'entreprise;

- la liste des travailleurs protégés dans le cadre de la législation CE, CPPT et DS, occupés sur le contrat.

De uittredende onderneming bezorgt op verzoek de attesten van recyclage-tir en het PTO-attest aan de overnemende onderneming, en dit ten laatste op het moment van de overdracht van het contract.

L'entreprise sortante transmet, sur demande, les attestations de recyclage-tir ainsi que l'attestation PTO à l'entreprise entrante, et ce au plus tard au moment du transfert du contrat.

Deze vraag om informatie moet gebeuren binnen de 10 werkdagen na de officiële notificatie van de toewijzing van het contract. De verschillende partijen kunnen in onderling akkoord afwijken van deze standaard richtlijn.

Cette demande d'information doit se faire endéans 10 jours ouvrables après la notification officielle de l'attribution du contrat. Les différentes parties peuvent, de commun accord, déroger à cette directive standard.

§ 2. De gevraagde informatie moet binnen de gestelde termijnen zoals voorzien in § 1 door de uittredende onderneming worden overgemaakt via een gestandaardiseerd document. Een modeldocument is opgenomen in bijlage van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2. Les informations demandées sont à transmettre dans les délais impartis tels que prévus au § 1er par l'entreprise sortante via un document standardisé. Un modèle de ce document est annexé à la présente convention collective de travail.

Art. 34. De overnemende onderneming die vaststelt dat de informatie, zoals overgemaakt door de uittredende onderneming, niet volledig of niet correct is, beschikt over een termijn van maximum 5 werkdagen om aan de uittredende onderneming bijkomende informatie te vragen.

Art. 34. L'entreprise entrante qui constate que les informations transmises par l'entreprise sortante sont incorrectes ou incomplètes, dispose d'un délai de maximum 5 jours ouvrables pour demander des informations supplémentaires auprès de l'entreprise sortante.

Art. 35. § 1. De uittredende onderneming beschikt over een termijn van drie werkdagen om te antwoorden op de vraag om bijkomende informatie.

Art. 35. § 1er. L'entreprise sortante dispose d'un délai de trois jours ouvrables pour répondre à la demande d'informations supplémentaires.

§ 2. Indien de uittredende onderneming niet de volledige en correcte informatie overmaakt binnen de voorgeschreven termijn, vergadert het verzoeningsbureau zo snel mogelijk.

§ 2. Au cas où l'entreprise sortante ne fournit pas les informations correctes et complètes dans les délais prévus, le bureau de conciliation se réunit au plus vite.

Art. 36. § 1. De betrokken ondernemingen zijn verplicht om de syndicale delegatie te informeren over de overgang, alsook - in geval van wettelijke verplichting - de ondernemingsraad, mits naleving van de specifieke bepalingen met betrekking tot dit orgaan.

§ 2. Minstens één week vóór het einde van het commercieel contract informeert de uittredende onderneming de werknemers over de datum vanaf wanneer ze onder contract zullen zijn bij de overnemende onderneming.

Art. 36. § 1er. Les entreprises concernées sont tenues d'informer, du transfert, la délégation syndicale, ainsi que - en cas d'obligation légale - le conseil d'entreprise, dans le respect des dispositions spécifiques à cet organe.

§ 2. Au moins une semaine avant la fin de son contrat commercial, l'entreprise sortante informe, par lettre recommandée, les travailleurs de la date à partir de laquelle ceux-ci passent sous contrat dans l'entreprise entrante.

Sectie 4. Vereffening van de verplichtingen

Art. 37. § 1. Bij de overgang moeten alle overuren worden uitbetaald door de uittredende onderneming.

§ 2. Voor elke werknemer die wordt overgenomen, past de overnemende onderneming het principe pro rata op jaarbasis toe met betrekking tot het aantal vrije weekends.

Section 4. Liquidation des obligations

Art. 37. § 1er. Lors du transfert, toutes les heures supplémentaires doivent être soldées par l'entreprise sortante.

§ 2. Pour chaque travailleur repris, l'entreprise entrante applique le principe du prorata sur base annuelle en ce qui concerne le nombre de week-ends libres.

Sectie 5. Beschermde werknemers in het kader van een effectief of plaatsvervangend syndicale mandaat

Art. 38. De beschermende werknemers die beantwoordt aan de criteria van artikel 26 gaat eveneens automatisch over naar de overnemende onderneming, behalve in volgende gevallen :

- de uittredende onderneming biedt hem een arbeidsplaats aan en hij aanvaardt deze;
- hij beslist vrijwillig om te blijven als het gaat om een uittredende onderneming van 100 werknemers of minder.

Art. 39. In geval de krachtens de regels van artikel 26 overgenomen werknemer een beschermde werknemers is, informeert de uittredende onderneming onmiddellijk de bevoegde regionale secretaris.

Section 5. Travailleurs protégés dans le cadre d'un mandat syndical effectif ou suppléant

Art. 38. Le travailleur protégé qui répond aux critères de l'article 26 est également automatiquement transféré à l'entreprise entrante, à l'exception des cas suivants :

- l'entreprise sortante lui offre un emploi et il l'accepte;
- il décide librement de rester s'il s'agit d'une entreprise sortante de 100 travailleurs ou moins.

Art. 39. Si le travailleur qui est transféré en vertu des règles de l'article 26 est un travailleur protégé, l'entreprise sortante informe immédiatement le permanent régional compétent.

Art. 40. § 1. Indien binnen de overnemende ondernemingen een OR en/of een CPBW en/of een SD is opgericht, dan behoudt de beschermde werknemer zijn mandaat binnen de OR en/of een CPBW en/of SD dat hij uitoefende in de uittredende onderneming alsook de bescherming die eraan verbonden is en dit tot aan de volgende sociale verkiezingen.

De beschermde werknemer zal worden ingepland in de bestaande interne syndicale structuur van de overnemende onderneming.

overeenkomstig de wetgeving betreffende OR/CPBW

§ 2. Indien er binnen de overnemende onderneming geen OR of CPBW aanwezig is, dan krijgt de beschermde werknemer binnen de overnemende onderneming een bescherming die identiek is aan diegene die hij genoot binnen de uittredende onderneming.

§ 3. Als er geen SD is in de overnemende onderneming krijgt de beschermde werknemer volgens de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het statuut van de syndicale delegatie en de syndicale vorming :

- het mandaat als de overnemende onderneming 5 werknemers telt of meer;

- een bescherming gelijk aan deze die hij genoot in de uittredende onderneming als de overnemende onderneming minder dan 5 werknemers telt.

§ 4. De extra mandaten in de overnemende onderneming blijven bestaan tot aan de volgende sociale verkiezingen; er zal geen vervanging zijn van een bijkomend mandaat indien dit mandaat in de overnemende onderneming door omstandigheden zou wegvallen.

§ 5. Binnen de uittredende onderneming zullen de mandaten die overgaan niet worden vervangen behalve indien het resterende aantal mandaten daalt onder de 50 pct.. In dat geval moet er met de bevoegde syndicale organisaties onderhandeld worden over het aantal mandaten.

Art. 40. § 1er. Si dans l'entreprise entrante, un CE et/ou CPPT et/ou une DS ont été institués, le travailleur protégé maintient le mandat CE et/ou CPPT et/ou DS qu'il exerçait dans l'entreprise sortante ainsi que la protection qui y est liée jusqu'à l'organisation des élections sociales suivantes.

Le travailleur protégé sera intégré au sein de la structure syndicale interne existante de l'entreprise entrante.

§ 2. Au cas où il n'y aurait aucun CE ou CPPT dans l'entreprise entrante, le travailleur protégé conformément à la législation CE/CPPT obtient dans l'entreprise entrante une protection identique à celle qu'il avait dans l'entreprise sortante.

§ 3. Au cas où il n'y aurait pas de DS dans l'entreprise entrante, le travailleur protégé conformément à la convention collective de travail relative au statut de la délégation syndicale et formation syndicale :

- obtient le mandat si l'entreprise entrante compte 5 travailleurs ou plus;

- obtient une protection identique à celle qu'il avait dans l'entreprise sortante si l'entreprise entrante compte moins de 5 travailleurs.

§ 4. Les mandats supplémentaires au sein de l'entreprise entrante sont maintenus jusqu'aux prochaines élections sociales; il n'y aura pas de remplacement d'un mandat supplémentaire au cas où le mandat supplémentaire en question dans l'entreprise entrante serait perdu.

§ 5. Au niveau de l'entreprise sortante les mandats qui sont transférés ne seront pas remplacés à moins que le nombre de mandats restants tombe en-dessous de 50 p.c., auquel cas une négociation sur le nouveau nombre de mandats devra avoir lieu avec les organisations syndicales compétentes.

Art. 41. De anciënniteit verworven binnen de uittredende onderneming wordt in rekening gebracht voor de bepaling van de anciënniteit vereist om de functie van syndicaal afgevaardigde te kunnen uitoefenen, zoals voorzien in artikel 5, punt 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot het statuut van de syndicale delegatie en de syndicale vorming.

Art. 41. L'ancienneté acquise dans l'entreprise sortante est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté exigée pour pouvoir remplir la fonction de délégué syndical, telle que prévue par l'article 5, point 2 de la convention collective de travail relative au statut de la délégation syndicale et à la formation syndicale.

HOOFDSTUK V. *Slotbepalingen*

CHAPITRE V. *Dispositions finales*

Art. 42. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 2017 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Art. 42. § 1er. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er avril 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 2. Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 septembre 2014 (123955/CO/317) (koninklijk besluit van 10 april 2015 - Belgisch Staatsblad van 15 juni 2015) betreffende de overname van personeel ingevolge een transfert van een commercieel contract.

§ 2. Elle remplace la convention collective de travail du 24 septembre 2014 (123955/CO/317) (arrêté royal du 10 avril 2015 - Moniteur belge du 15 juin 2015) relative à la reprise du personnel suite à un transfert de contrat commercial.

§ 3. Zij kan worden opgezegd door een van de ondertekenende partijen, met een opzeggingstermijn van drie maanden, bij aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten.

§ 3. Elle pourra être dénoncée par l'une des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.

Bijlage aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 23.03.2017 , gesloten in het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten, betreffende de overname van personeel ingevolge de overgang van een commercieel contract

Annexe à la convention collective de travail du23.03.2017, conclue au sein de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance, relative à la reprise du personnel suite à un transfert de contrat commercial

RSZ-nummer/ Numéro ONSS										
Naam/ Nom	Adres/ Adresse	Tel. nummer/ N° tel	Type contract ((on)bepaalde duur)/ Type contrat (durée (in)déterminée)	VT/DT/ TP/Tpart	Tijdskrediet/ Crédit-temps	Statuut/ Statut	Regime/ Régimé	Salaris/ Salaire		Extra loonelementen/ Eléménts salariaux complémentaires
								Categorie/ Catégorie	Uur/maandlonen/ Salaire horaire/mensuel	

CAO ONTSLAGPROCEDURE

- Ingangsdatum: 01-01-2015
- CAO van onbepaalde duur

INHOUD

HOOFDSTUK II: ALGEMENE BEPALINGEN (Art. 2)

- Recht op concrete motieven ontslag
- Recht op vergoeding te vragen voor kennelijk onredelijk ontslag

HOOFDSTUK III: SPECIFIEKE BEPALINGEN

- Recht om gehoord te worden met bijstand vakbondsafgevaardigde (Art. 3)
- Recht om ontslag aan te vechten (Art. 4)
- Onvoldoende functioneren (Art. 5)
- Onafhankelijk van de persoon (Art. 6)
- Mededeling aan vakbondsafvaardiging (Art. 7)
- zware fout (Art. 8)
- Niet openbaar maken zware fout (Art. 9)
- Voorrang contract onbepaalde duur (Art. 10)

CCT PROCÉDURE EN MATIÈRE DE LICENCIEMENT

- Date d'entrée en vigueur: 01-01-2015
- CCT à durée indéterminée

CONTENU

CHAPITRE II: DISPOSITIONS GÉNÉRALES (Art. 2)

- Droit de connaître les motifs
- Droit de réclamer un dédommagement pour licenciement déraisonnable

CHAPITRE III: DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

- Droit d'être entendu par la direction avec assistance d'un délégué syndical (Art. 3)
- Droit de contester le licenciement (Art. 4)
- Fonctionnement insatisfaisant (Art. 5)
- Licenciement non inhérent à la personne (Art. 6)
- Licenciement pour faute grave doit être communiqué à la délégation syndicale (Art. 7)
- Faute grave (Art. 8)
- Interdit de divulguer la nature de la faute grave (Art. 9)
- Priorité contrat à durée indéterminée (Art. 10)

Neerlegging-Dépôt: 20/01/2015
Regist.-Enregistr.: 04/03/2015
N°: 125706/CO/317

Paritair Comité voor de bewakingsdiensten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 januari 2015

ONTSLAGPROCEDURE

HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten.

Onder werknemer wordt verstaan zowel de mannelijke als de vrouwelijke arbeider of bediende.

HOOFDSTUK II. *Algemene bepalingen*

Art. 2. CAO 109 betreffende de motivatie van het ontslag is onverkort van toepassing :

- recht om de concrete motieven te kennen die hebben geleid tot het ontslag
- recht op een vergoeding te vragen voor kennelijk onredelijk ontslag.

HOOFDSTUK III. *Specifieke bepalingen*

Art. 3. Uitgenomen in geval van overmacht heeft de betrokken persoon voor zijn ontslag of tijdelijke wegzending zonder loon het recht door de directie gehoord te worden en zich daarbij te laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde van zijn keuze.

Art.4. De werknemers en de vakorganisaties hebben het recht het ontslag aan te vechten

De werknemers hebben het recht voor hun verdediging een beroep te doen op de vakbondsafvaardigingen of –organisaties.

Art. 5. In geval van ontslag wegens onvoldoende functioneren , kan dit niet doorgaan als de werkgever voordien de betrokkene niet op zijn/haar tekortkomingen en/of fouten heeft gewezen.

Dit kan dmv een schriftelijke nota of per mail.

Commission paritaire pour les services de garde

Convention collective de travail du 8 janvier 2015

PROCÉDURE EN MATIÈRE DE LICENCIEMENT

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.

Par travailleur on entend aussi bien l'ouvrier ou l'employé masculin ou féminin.

CHAPITRE II. *Dispositions générales*

Art. 2. La CCT 109 concernant la motivation du licenciement est entièrement d'application :

- droit de connaître les motifs concrets qui ont concuit au licenciement
- droit de réclamer un dédommagement pour licenciement manifestement déraisonnable.

CHAPITRE III. *Dispositions particulières*

Art. 3. Sauf cas de force majeure, avant de procéder à un licenciement ou à un renvoi temporaire sans solde, la personne concernée a le droit d'être entendue par la direction et peut être assistée par un délégué syndical de son choix.

Art. 4. Les travailleurs et les organisations syndicales ont le droit de contester le licenciement.

Les travailleurs ont le droit de faire appel, pour leur défense, aux délégations ou organisations syndicales.

Art. 5. En cas de licenciement pour fonctionnement insatisfaisant, celui-ci ne pourra pas avoir lieu si l'employeur n'a pas signalé les défauts et/ou les fautes au travailleur à l'avance.

Cela peut se faire via une note écrite ou via un mail.

Art. 6. In geval van ontslag onafhankelijk van de persoon (economische redenen, herstructurering, ...) dient de informatie voorafgaandelijk gegeven te worden aan de ondernemingsraad of, bij gebreke, aan de vakbondsafvaardiging.
Bewust van het feit dat de stabiliteit van de werkgelegenheid een belangrijk element is voor de motivering van het personeel, wordt overeengekomen dat de leden van de ondernemingsraad of, bij gebreke, van de vakbondsafvaardiging alle mogelijkheden onderzoeken teneinde ontslagen te vermijden of te beperken.

Art. 7. Behalve in geval van overmacht dient het ontslag wegens zware fout zo snel mogelijk meegedeeld te worden aan de vakbondsafvaardiging.

Art. 8. Elk ontslag kan gebeuren buiten de procedure beschreven in artikelen 6 en 7 als het wordt gewettigd door een zware fout en onder voorbehoud dat de wettelijke bepalingen terzake in acht genomen worden.

Art. 9. Behalve in de gevallen bepaald door de wet belooft de directie de aard van de zware fout die aanleiding gaf tot het ontslag niet openbaar te maken buiten de structuren van het syndicaal overleg.

Art. 10. Voorrang wordt gegeven aan het aanwerven van personeel met een contract voor onbepaalde duur, binnen de grenzen van de mogelijkheden van de sector.

Binnen dezelfde limiet wordt voorrang gegeven aan het behoud van dit personeel, in geval van afdanking of vermindering van arbeidsposten.

In geval van vacature van fulltime posten, met gelijke kwalificaties, zal voorrang gegeven worden aan parttime werknemers die reeds in dienst zijn, ten overstaan van externe kandidaten.

HOOFDSTUK IV. *Slotbepalingen*

Art. 11. Alle voordeliger overeenkomsten en voor zover ze niet strijdig zijn met de algemene bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten blijven behouden.

Art. 6. Dans le cadre de licenciement non inhérent à la personne (raison économique, restructuration,...), l'information doit préalablement être donnée au conseil d'entreprise ou à défaut à la délégation syndicale.

Conscient que la stabilité de l'emploi est un élément important pour la motivation du personnel, il est convenu que les membres du conseil d'entreprise ou à défaut de la délégation syndicale examinent toutes les possibilités afin d'éviter ou de diminuer les licenciements.

Art. 7. Sauf cas de force majeure, le licenciement pour faute grave doit être communiqué le plus rapidement possible à la délégation syndicale.

Art. 8. Tout licenciement peut avoir lieu en dehors de la procédure décrite aux articles 6 et 7 s'il est motivé par une faute grave et ce sous réserve du respect des dispositions légales en la matière.

Art. 9. Sauf cas prévus par la loi, la Direction s'interdit de divulguer en dehors des structures de concertation syndicale la nature de la faute grave ayant amené le licenciement.

Art. 10. La priorité est donnée à l'engagement du personnel sous contrat à durée indéterminée, dans les limites des possibilités du secteur.

Dans ces mêmes limites, priorité est donnée au maintien en service de ce personnel, en cas de licenciement ou de diminution des postes de travail.

En cas de vacances de poste full time, à qualification égale, priorité sera donnée aux travailleurs part time déjà occupés dans l'entreprise vis-à-vis des candidats extérieurs.

CHAPITRE IV. *Dispositions finales*

Art. 11. Toutes les conventions plus favorables pour autant qu'elles ne soient pas en contradiction avec les dispositions générales des conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance, restent d'application.

Art. 12. § 1. In geval van betwisting zijn partijen akkoord om eerst een beroep te doen op de voorzitter van het paritair comité die een verzoeningsbureau kan samenstellen en een oplossing kan voorstellen aan betrokken partijen.

§ 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang vanaf 1 januari 2015 en is gesloten voor onbepaalde duur.

§ 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt hoofdstuk IV van de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 november 2005 (77903/co/317) aangaande tewerkstelling- en vormingsbeleid

§ 4. Zij kan worden opgezegd door een van de ondertekenende partijen, met een opzeggingstermijn van drie maanden, bij aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bewakings- en/ of toezichtsdiensten.

Art. 12. § 1er. En cas de différend les parties s'engagent à faire d'abord appel à l'intervention du président de la commission paritaire qui peut réunir le bureau de conciliation afin de proposer une solution aux parties concernées.

§ 2. La présente convention collective de travail produit ses effets à partir du 1er janvier 2015 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 3. Cette convention collective de travail remplace le chapitre IV de la convention collective de travail du 8 novembre 2005 (77903/co/317) concernant les politiques de l'emploi et la formation.

§ 4. Elle peut être dénoncée par l'une des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.

CAO STATUUT VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

Ingangsdatum: 01-06-2001
Cao van onbepaalde duur

INHOUD

- In elke onderneming mag een SA opgericht worden (Art. 2)
  - Aantal effectieve leden
  - Aantal plaatsvervangende leden
- Initiatief bij vakcentrales aangesloten bij Nationale Arbeidsraad (Art. 3)
  - Bekwame kandidaten
  - Voldoende kennis
  - Voordracht kandidaten aan ondernemingshoofd per aangetekend schrijven
  - Ontvangst mededeling
  - Bezwaren door ondernemingshoofd
- Voorwaarden functie van vakbondsafgevaardigde (Art. 4)
  - 18 jaar
  - Drie maand in onderneming
  - Aangewezen door vakcentrale
- Wijzigingen mandaten worden meegedeeld door vakcentrales (Art. 5)
  - Ontslag = einde mandaat
  - Overname bedrijf = overname vakbondsafgevaardigde
  - Andere werf
- Ontslagbescherming (Art. 6)
- Bevoegdheden (Art. 7)
- Verloning uren syndicale activiteiten (Art. 8)
- Tijdsbepaling, vergoeding en voorzieningen (Art. 9)
- Tijd en faciliteiten om personeel te informeren (Art. 10)
- Geen akkoord = beroep op plaatselijke vertegenwoordigers werkgevers- en werknemersorganisaties - verzoening (Art. 11)

Bijlage: systeem van toezicht aangaande de representativiteit van de syndicale organisaties

CCT STATUT DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

date d'entrée en vigueur: 01-06-2001
CCT à durée indéterminée

CONTENU

- Dans chaque entreprise, il peut être installé une délégation syndicale (Art. 2)
  - Nombre de délégués syndicaux
  - Nombre de suppléants
- Installées à l'initiative des centrales professionnelles représentées au sein du Conseil national du travail (Art. 3)
  - Candidats valables
  - Connaissance suffisante
  - Désignation des candidats est portée à la connaissance du chef d'entreprise par lettre recommandée
  - Réception de la communication
  - Opposition par le chef d'entreprise
- Conditions pour pouvoir remplir la fonction de délégué syndical (Art. 4)
  - 18 ans
  - Être occupé dans l'entreprise depuis trois mois
  - Être désigné ou présenté à l'initiative d'une centrale professionnelle
- Organisations syndicales signalent à l'employeur les modifications des mandats (Art. 5)
  - licenciement = fin du mandat
  - reprise par un autre employeur = reprise du délégué
  - autre chantier
- Protection de l`emploi (Art. 6)
- Compétences (Art. 7)
- Rémunération heures activités syndicales(Art. 8)
- Temps, rémunération et dispositions (Art. 9)
- Temps et facilités pour informer le personnel (Art. 10)
- Pas d'accord = appel aux représentants locaux des organisations patronales et syndicales - conciliation (Art. 11)

Annexe: système de contrôle de la représentativité des organisations syndicales

Commission paritaire pour les services de garde

Convention collective de travail du 29 juin 2001

Statut de la délégation syndicale "ouvriers"

Article 1er. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux ouvriers des entreprises où sont occupés en moyenne cinq ouvriers au moins et qui ressortissent à la Commission paritaire pour les services de garde.

On entend par ouvriers, les ouvriers et les ouvrières.

Compte tenu de la diversité des situations de fait susceptibles d'être rencontrées, il convient d'apprécier dans chaque cas, comment, en raison des structures effectivement présentes, il y a lieu de prévoir une délégation syndicale qui groupe des membres représentatifs de différentes structures de l'entreprise.

Art. 2. Il peut être installé dans chaque entreprise, selon les règles précisées ci-après, une délégation syndicale auprès de chaque unité technique d'exploitation telle qu'elle résulte des articles 19 et 21 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie (Moniteur belge du 27 - 28 septembre 1948).

Les délégations syndicales sont composées de membres effectifs et de membres suppléants.

Paritair Comité voor de bewakingsdiensten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2001

Statuut van de vakbondsafvaardiging "arbeiders"

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders van de ondernemingen waar gemiddeld ten minste vijf arbeiders zijn tewerkgesteld en welke onder het Paritair Comité voor de bewakingsdiensten ressorteren.

Onder het begrip arbeiders worden zowel de arbeiders als arbeidsters begrepen.

Rekening houdend met de verscheidenheid van de feitelijke toestanden welke kunnen worden aangetroffen, moet in elk geval worden beoordeeld hoe er wegens de eigenlijke structuren aanleiding toe bestaat in een vakbondsafvaardiging te voorzien, waarin representatieve leden van de verschillende structuren van de onderneming zijn gegroepeerd.

Art. 2. In elke onderneming mag, volgens de hierna vermelde richtlijnen, een syndicale afvaardiging ingericht worden bij elke technische exploitatie-eenheid overeenkomstig artikelen 19 en 21 van de wet van 20 september 1948 houdende de organisatie van het bedrijfsleven (Belgisch Staatsblad van 27 - 28 september 1948).

De syndicale afvaardiging is samengesteld uit effectieve en plaatsvervangende leden.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR. | NR. / N°
31-07-2001 | 5/10/2001 | 59152/CO/317

Le nombre de délégués syndicaux est fixé comme suit :

Effectifs :

de 5 à 50 ouvriers : 2 délégués
de 51 à 125 ouvriers : 4 délégués
de 126 à 250 ouvriers : 6 délégués
de 251 à 375 ouvriers : 8 délégués
de 376 à 500 ouvriers : 10 délégués
de 501 à 625 ouvriers : 12 délégués
de 626 à 750 ouvriers : 14 délégués
de 751 à 875 ouvriers : 16 délégués
de 876 à 1.000 ouvriers : 18 délégués

Au-delà des 1000 travailleurs par unité technique, il est prévu 2 mandats effectifs supplémentaires par tranche de 500 ouvriers.

Suppléants :

Il y autant de délégués suppléants que d'effectifs. Les organisations syndicales concernées choisissent leurs suppléants d'abord parmi les ouvriers déjà protégés. Toutefois chaque organisation syndicale a la faculté de proposer l'équivalent d'un candidat non encore protégé par unité technique d'exploitation.

Les limites et les chiffres fixés ci-dessus peuvent faire l'objet d'un accord plus favorable au niveau des entreprises.

A défaut d'un accord, les cas litigieux sont soumis à la conciliation de la commission paritaire compétente par la partie la plus diligente.

Les parties s'engagent, lors de la conciliation, à rechercher les solutions les mieux adaptées aux situations particulières dans les entreprises.

Het aantal syndicale afgevaardigden wordt vastgesteld als volgt :

Effectieve leden :

van 5 tot 50 arbeiders : 2 afgevaardigden
van 51 tot 125 arbeiders : 4 afgevaardigden
van 126 tot 250 arbeiders : 6 afgevaardigden
van 251 tot 375 arbeiders : 8 afgevaardigden
van 376 tot 500 arbeiders : 10 afgevaardigden
van 501 tot 625 arbeiders : 12 afgevaardigden
van 626 tot 750 arbeiders : 14 afgevaardigden
van 751 tot 875 arbeiders : 16 afgevaardigden
van 876 tot 1000 arbeiders : 18 afgevaardigden

Boven de 1000 werklieden, per technische bedrijfseenheid, worden 2 bijkomende effectieve mandaten voorzien per schijf van 500 werklieden.

Plaatsvervangende leden :

Er zijn evenveel plaatsvervangende als effectieve leden. De betrokken syndicale organisaties kiezen hun plaatsvervangende afgevaardigden in eerste instantie onder hun reeds beschermde arbeiders. Niettemin kan elke syndicale organisatie drie andere nog niet beschermde kandidaten voorstellen per technische exploitatie-eenheid.

Omtrent de bovenvermelde grenzen en cijfers kan een gunstiger akkoord in de ondernemingen gesloten worden.

Bij ontstentenis van een akkoord worden de betwiste gevallen aan het bevoegde paritair comité voor de meest gerede partij ter verzoening voorgelegd.

De partijen verbinden zich ertoe, tijdens de verzoening, naar de meest geschikte maatregelen te zoeken om de bijzondere toestanden in de onderneming op te lossen.

Art. 3. Les délégations syndicales sont installées à l'initiative des centrales professionnelles affiliées à l'une des organisations syndicales représentées au sein du Conseil national du travail.

Art. 3. De syndicale afvaardigingen worden opgericht op initiatief van de vakcentrales aangesloten bij één van de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde syndicale organisaties.

Ces organisations syndicales s'entendent, en tenant compte de leur représentativité dans les entreprises, pour désigner des candidats valables et compétents sur le plan professionnel, disposant de l'autorité nécessaire pour remplir leurs tâches dans les meilleurs conditions. On entend par représentativité le nombre d'affiliés effectifs. En cas de contestation le président de la commission paritaire contrôle le bien fondé de la dite représentativité.

Rekening houdend met hun vertegenwoordiging in de onderneming, zullen deze syndicale organisaties het onderling eens zijn om op beroepsvlak degelijke en bekwame kandidaten voor te stellen die over de nodige autoriteit beschikken om hun taken in de beste voorwaarden te volbrengen. Men bedoelt met vertegenwoordiging het aantal effectieve leden. In geval van betwisting wordt de vertegenwoordiging door de voorzitter van het paritair comité gecontroleerd.

Les candidats auront en outre une connaissance suffisante des spécificités des entreprises et du secteur.

De kandidaten zullen bovendien een voldoende kennis bezitten van het specifieke karakter van de ondernemingen en van de sector.

La désignation des candidats est portée à la connaissance du chef d'entreprise par chaque organisation représentative des travailleurs et ce par lettre recommandée à la poste, adressée au siège social de l'entreprise.

Het voordragen van de kandidaten wordt ter kennis gebracht van het ondernemingshoofd door elke representatieve vakbondsvereniging en dit per aangetekend schrijven aan de maatschappelijke zetel van de onderneming.

Le chef d'entreprise accuse réception de la communication des noms proposés, dans les quinze jours de la réception de l'avis. Sauf réserve, cet accusé de réception constituera reconnaissance officielle des délégués syndicaux proposés.

Het ondernemingshoofd bericht binnen de vijftien dagen ontvangst van de mededeling van de voorgedragen namen. Behalve onder voorbehoud, betekent dit bericht van ontvangst de officiële erkenning van de voorgedragen vakbondsafgevaardigden.

Si le chef d'entreprise s'oppose à l'une ou l'autre désignation, en fonction de raisons sérieuses, la procédure est déterminée comme suit :

Indien het ondernemingshoofd wegens ernstige redenen, tegen één of andere aanwijzing bezwaar heeft, wordt de procedure als volgt vastgesteld :

- le chef d'entreprise fait connaître les raisons de son opposition à l'organisation syndicale concernée, dans le délai de quinze jours cité plus haut;

- het ondernemingshoofd stelt binnen de bovenvermelde termijn van vijftien dagen de betrokken vakvereniging in kennis van zijn bezwaren;

Commission paritaire pour les services de garde qui avisera après avoir entendu les parties, éventuellement assistées de leur conseilleur;

- dans les quatorze jours de l'avis émis par le bureau de conciliation, il appartient à l'organisation syndicale concernée, de signifier par écrit au chef d'entreprise, sa décision éventuelle de maintenir la désignation du candidat proposé;

- il appartient toutefois au chef d'entreprise de saisir en dernier ressort le tribunal du travail en vue d'obtenir de celui-ci, l'annulation de la désignation du délégué en gestion.

Art. 4. Pour pouvoir remplir la fonction du délégué syndical, les intéressés doivent remplir les conditions suivantes :

1. être âgés d'au moins 18 ans au moment de la désignation;

2. être occupés dans l'entreprise depuis trois mois au moins après la période d'essai. Dans les entreprises constituées depuis moins de deux ans, ce délai de trois mois n'est pas applicable;

3. être désignés ou présentés à l'initiative d'une des centrales professionnelles affiliées à l'une des organisations syndicales représentées au Conseil national du travail.

Art. 5. Les mandats des délégués étant conférés par les organisations syndicales intéressées, celles-ci signalent à l'employeur les modifications à y apporter le cas échéant.

bureau van het Paritair Comité voor de bewakingsdiensten voorgelegd dat na de partijen te hebben gehoord, eventueel bijgestaan door hun raadgever, zijn advies zal verlenen;

- binnen de veertien dagen na het advies van het verzoeningsbureau, behoort het de betrokken vakvereniging toe het ondernemingshoofd schriftelijk te berichten van haar eventuele beslissing om de aanwijzing van de betrokken kandidaat te handhaven;

- het ondernemingshoofd mag in laatste instantie een beroep doen op de arbeidsrechtbank om de annulering van de aanwijzing van de betrokken afgevaardigde te bekomen.

Art. 4. Om de functie van vakbondsafgevaardigde te kunnen vervullen, moeten de betrokkenen aan de volgende voorwaarden voldoen :

1. ten minste 18 jaar oud zijn op het ogenblik van de aanduiding;

2. ten minste sedert drie maanden in de onderneming zijn tewerkgesteld na de proefperiode. Voor de ondernemingen die minder dan twee jaar bestaan, is voormelde termijn van drie maanden niet van toepassing;

3. aangewezen of voorgesteld zijn op initiatief van een vakcentrale aangesloten bij één van de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde vakverenigingen.

Art. 5. Daar de mandaten van de afgevaardigden door de betrokken vakcentrales werden toegekend, delen deze aan de werkgever de eventuele wijzigingen in de aanwijzing van de afgevaardigde mee.

Le mandat prend fin en cas de licenciement pour motifs graves reconnus par le tribunal du travail ou lorsque les conditions réglementant l'existence des délégations syndicales ne sont plus remplies.

Het mandaat eindigt in geval van ontslag om een door de arbeidsrechtbank erkende dringende reden of wanneer de voorwaarden waarin het bestaan van de vakbondsafvaardigingen wordt geregeld niet meer worden vervuld.

Lorsque le chantier où un délégué syndical travaille habituellement est repris par un autre employeur, avec le personnel dont le délégué fait partie, la condition 2 de l'article 4 n'est pas exigée.

Wanneer de werf waar een syndicaal afgevaardigde gewoonlijk werkt, wordt overgenomen door een andere werkgever, samen met het personeel waaronder die afgevaardigde, zal voorwaarde 2 van artikel 4 van deze overeenkomst niet gesteld worden.

Dans ce cas, l'organisation syndicale concernée pourra présenter le délégué chez le nouvel employeur, entraînant ainsi la mise en application immédiate de l'article 3 ci-dessus.

In dat geval zal de betrokken vakbondsorganisatie deze afgevaardigde mogen voorstellen bij de nieuwe werkgever waardoor de beschikkingen van artikel 3 van deze overeenkomst in werking worden gesteld.

Toutefois, si le délégué ne souhaite pas être transféré chez l'employeur qui a repris le chantier, l'employeur sortant mettra tout en oeuvre pour le reclasser sur un autre chantier et/ou département.

Nochtans, als de afgevaardigde niet wenst overgeplaatst te worden naar de werkgever die de werf overgenomen heeft, doet de uittredende werkgever zijn best om hem naar een andere werf of afdeling over te plaatsen.

Art. 6. Les délégués syndicaux reconnus effectifs et suppléants, ainsi que les délégués pour lesquels la procédure d'acceptation prévue à l'article 3 est en cours, bénéficient de la protection accordée aux membres de la délégation syndicale par les articles 18, 19 et 20 de la convention collective de travail n° 5 conclue le 24 mai 1971 au sein du Conseil national du travail (avis de dépôt au Moniteur belge du 1er juillet 1971).

Art. 6. De erkende effectieve en plaatsvervangende vakbondsafgevaardigden, evenals de afgevaardigden voor wie de aanvaardingsprocedure voorzien in artikel 3 van deze overeenkomst loopt, genieten de bescherming die bij de artikelen 18, 19 en 20 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 5, gesloten op 24 mei 1971 in de Nationale Arbeidsraad is voorzien ten gunste van de leden van de vakbondsafvaardiging (bericht van neerlegging, Belgisch Staatsblad van 1 juli 1971).

Le délégué dont le mandat est retiré par son organisation ou par le tribunal du travail, perd la protection visée dans cet article à partir du retrait ou de l'annulation.

De afgevaardigde wiens mandaat door zijn organisatie of door de rechtbank wordt ingetrokken verliest de in dit artikel beoogde bescherming vanaf de dag van intrekking of annulering van het mandaat.

Le délégué qui renonce à son mandat perd la protection visée à partir de la date de renonciation.

De afgevaardigde die van zijn mandaat afziet, verliest de beoogde bescherming vanaf de datum van zijn afstand.

Art. 7. La délégation syndicale est compétente pour tous les ouvriers dépendant de l'unité technique d'exploitation concernée.

Art. 7. De syndicale delegatie is bevoegd voor alle arbeiders die afhangen van de betrokken technische exploitatie-eenheid.

La compétence de la délégation syndicale s'étend aux questions concernant :

De bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging heeft betrekking op de volgende zaken :

a) Les atteintes aux principes fondamentaux énoncés par l'accord national des 16-17 juin 1947 relatif aux principes généraux du statut des délégations syndicales du personnel des entreprises et dans la convention collective de travail conclue le 24 mai 1971 au sein du Conseil national du travail, concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises.

a) Het tornen aan de fundamentele beginselen van de nationale overeenkomst van 16 - 17 juni 1947 betreffende de algemene principes van het statuut der vakbondsafvaardigingen en van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 24 mei 1971 in de Nationale Arbeidsraad betreffende het statuut van de vakbondsafvaardigingen van het personeel van de ondernemingen.

b) L'application de la législation sociale, des règlements d'ordre intérieur de l'entreprise, des conventions collectives de travail et des contrats de travail individuels.

b) De toepassing van de sociale wetgeving, van de huishoudelijke reglementen van de onderneming en van de collectieve en individuele arbeidsovereenkomsten.

c) L'application au personnel de l'entreprise des taux de salaires et des règles de classification dans le cadre des dispositions légales ou conventionnelles en vigueur.

c) De toepassing van de loonbedragen en van de regels van de classificatie overeenkomstig de vigerende wettelijke of overeengekomen bepalingen op het personeel van de onderneming.

d) La délégation syndicale a le droit d'être reçue par le chef d'entreprise ou par son représentant, à l'occasion de tout litige collectif survenant dans l'entreprise. Le même droit lui appartient en cas de menace de pareils litiges ou différends.

d) De syndicale afvaardiging heeft het recht door het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordiger te worden ontvangen naar aanleiding van ieder geschil of betwisting van collectieve aard, die in de onderneming voorkomt. Hetzelfde recht komt haar toe wanneer geschillen of betwistingen dreigen uit te breken.

e) Toute réclamation individuelle est présentée, en suivant la voie hiérarchique habituelle, par le travailleur intéressé assisté, s'il le demande, par le délégué syndical de son choix. Une délégation a le droit d'être reçue à l'occasion de tous les litiges ou différends de caractère individuel qui n'ont pu être résolus par cette voie. Le chef d'entreprise ou son représentant recevra cette délégation le plus rapidement possible et au plus tard dans les huit jours de la réception de la demande. Dans les deux cas chaque organisation, représentée au sein de la délégation, désigne ses porte-parole.

f) Dans les cas urgents une délégation sera reçue au plus tard dans les trois jours ouvrables par le chef d'entreprise ou son représentant. En cas de besoin, la Direction peut convoquer la délégation syndicale.

g) Si un problème concernant l'intégralité de l'entreprise et relatif à une des compétences spécifiques des délégations syndicales, telles que définies dans la convention collective de travail du 24 mai 1971 précitée, doit être débattu, une réunion nationale des délégations syndicales sera convoquée dans les meilleurs délais.

h) Les délégués suppléants interviennent lorsqu'un délégué effectif est absent ou empêcher d'exercer son mandat pour quelque motif que ce soit. Le délégué effectif informe la hiérarchie de son absence. Il prévient un délégué suppléant pour le remplacer. Celui-ci en informe aussi sa hiérarchie dans le meilleur délai, afin que l'employeur puisse organiser le service là où le suppléant doit être remplacé.

e) Iedere individuele klacht wordt door de betrokken werknemer, desgewenst met bijstand van een syndicale afgevaardigde naar zijn keuze, langs de gewone hiërarchische weg voorgelegd. Een syndicale afvaardiging heeft het recht te worden ontvangen naar aanleiding van alle geschillen of betwistingen van individuele aard die langs die weg niet kunnen worden opgelost. Het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordiger zal deze syndicale afvaardiging zo spoedig mogelijk ontvangen en dit ten laatste binnen de acht dagen die volgen op het indienen van de aanvraag. In beide gevallen duidt elke syndicale organisatie vertegenwoordigd in de syndicale afvaardiging haar woordvoerders aan.

f) In dringende gevallen wordt de syndicale afvaardiging binnen de drie werkdagen ontvangen door het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordiger. De directie kan de syndicale afvaardiging samenroepen als zij dit nodig acht.

g) Als een probleem betreffende de onderneming in haar geheel en dat betrekking heeft op één van de specifieke bevoegdheden van de syndicale afvaardigingen zoals bepaald in de hoger vernoemde collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971 moet besproken worden, dan zal het een nationale vergadering van de syndicale afvaardigingen zo spoedig mogelijk bijeen roepen.

h) De plaatsvervangende afgevaardigden treden slechts op als het effectieve lid afwezig is of verhinderd is om zijn mandaat uit te voeren om welke reden ook. Het effectieve lid informeert de hiërarchie over zijn afwezigheid en verwittigt een plaatsvervangend lid dat hem moet vervangen. Deze laatste verwittigt zo snel mogelijk ook zijn hiërarchie zodat de werkgever de dienst kan regelen die de plaatsvervanger had moeten doen.

i) En cas de non-existence d'un conseil d'entreprise et/ou d'un comité pour la prévention et la protection au travail, la délégation syndicale assume les compétences, droits et missions de ces organes et les délégués syndicaux bénéficient alors des protections accordées aux membres de ces mêmes organes par l'article 21, par. 2 à 8 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

i) Bij ontstentenis van een ondernemingsraad en/of een comité voor preventie en bescherming op het werk neemt de syndicale afvaardiging de bevoegdheden, rechten en plichten van deze organen over en de syndicale afgevaardigden genieten dan ook de bescherming aan de leden van deze organen toegekend door het artikel 21, par. 2 tot 8 van de wet van 20 september 1948 houdende de organisatie van het bedrijfsleven.

Si un tiers de la délégation syndicale le demande, par écrit, des réunions extraordinaires peuvent avoir lieu. Dans ce cas l'ordre du jour proposé est joint à la convocation.

Als één derde van de vakbondsafvaardiging er schriftelijk om vraagt, kunnen er buitengewone vergaderingen plaatsvinden. In dergelijk geval wordt de voorgestelde agenda bij de uitnodiging gevoegd.

La réunion extraordinaire a lieu dans les quinze jours qui suivent l'introduction de la demande auprès du chef d'entreprise.

De buitengewone vergadering wordt gehouden binnen de vijftien dagen na indiening van het verzoek bij het ondernemingshoofd.

Art. 8. Pour les heures reprises ci-dessous et dans les limites prévues, l'employeur prend en charge la rémunération normale du délégué.

Art. 8. Voor de hieronder vermelde uren en binnen de voorziene grenzen, is de werkgever het normale loon verschuldigd aan de afgevaardigde.

Les heures consacrées aux activités syndicales acceptées sont incluses dans le total des heures servant à déterminer le revenu minimum mensuel garanti prévu par la convention collective de travail ad hoc.

De uren besteed aan erkende syndicale activiteiten moeten betrokken worden bij de berekening van de uren ter berekening van het gemiddelde maandinkomen, zoals bepaald in de van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomst.

Il s'agit de :

Het gaat om :

a) Le temps consacré aux réunions syndicales décidées ou autorisées dans l'entreprise.

a) De tijd besteed aan op ondernemingsvlak besliste of toegelaten syndicale vergaderingen.

b) Les heures consacrées par les délégués aux déplacements nécessaires pour participer aux réunions de la délégation syndicale, à la condition expresse que ces déplacements s'effectuent pendant les heures de prestations. Les frais de déplacement sont à charge de la société dans ce cas.

b) De tijd besteed aan de verplaatsingen met het oog op het bijwonen van de vergaderingen op ondernemingsvlak van de syndicale afvaardiging op uitdrukkelijke voorwaarde dat die verplaatsingen binnen de normale prestatie-uren gebeuren. De gebeurlijke reiskosten zijn in dit geval ten laste van de werkgever.

c) Le temps consacré à l'exercice de missions et/ou de tâches syndicales. En cas de non respect des règles normales, une solution devra être trouvée avec les secrétaires régionaux responsables.

c) De tijd besteed aan het uitvoeren van syndicale opdrachten en/of taken. In het geval dat de normale regels niet worden gerespecteerd zal er naar een oplossing gezocht worden met de verantwoordelijke regionale secretarissen.

d) Le temps consacré à la formation syndicale et aux réunions extérieures à l'entreprise avec un maximum de huit jours (8 heures par jour maximum) par année civile et par mandat effectif, conformément aux dispositions contenues dans les accords sectoriels en matière de formation syndicale. La demande est introduite en principe par écrit et endéans les dix jours. La présence du délégué auxdites formations et réunions doit être justifiée à l'aide d'une attestation émanant de l'organisation syndicale dont dépend l'intéressé. Les délégués peuvent, dans les limites prévues ci-dessus, assister à des réunions et/ou formations sectorielles, intersectorielles, européennes ou internationales.

d) De tijd besteed aan syndicale vorming en aan syndicale vergaderingen vreemd aan de onderneming met een maximum van acht dagen (van maximum 8 uur elk) per kalenderjaar en per effectief mandaat, conform de bepalingen van sectorale akkoorden betreffende de syndicale vorming. De toelating tot deelname aan dergelijke activiteiten moeten minstens tien dagen vooraf schriftelijk gevraagd worden. De deelname van de afgevaardigde aan de bedoelde vormingen en vergaderingen moet gerechtvaardigd worden aan de hand van een attest van de vakvereniging waarvan de betrokkene afhangt. De afgevaardigden kunnen, binnen de grenzen hierboven voorzien, deelnemen aan de sectoriele, inter-sectoriele, Europese of internationale vergaderingen en/of vormingen.

Art. 9. Au cours des réunions avec la direction prévues à l'article 8, a) des délégués peuvent être désignés pour effectuer, dans le mois, des tâches qui leur sont confiées.

Art. 9. Afgevaardigden kunnen tijdens de vergaderingen met de directie voorzien in artikel 8 a), worden aangewezen om binnen de maand de hun opgedragen taken te volbrengen.

Les délégués ainsi désignés auront le droit de disposer du temps nécessaire pour les effectuer. Le temps nécessaire sera déterminé en accord avec le chef d'entreprise ou son représentant.

De aldus aangewezen afgevaardigden zullen over de nodige tijd beschikken ten einde hun toe te laten die uit te oefenen. De nodige tijd zal bepaald worden in overleg met het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordiger.

En cas de problèmes relatifs aux conditions de travail chez le client, les visites des délégués syndicaux sur les chantiers concernés sont autorisées en concertation avec le représentant régional de la direction. En cas de refus, le différend sera réglé par l'échelon hiérarchique supérieur.

In geval van problemen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden bij de klant zijn bezoeken door de syndicale afgevaardigden aan de betrokken werven toegelaten na overleg met de plaatselijke vertegenwoordiger van de directie. In geval van weigering zal het geschil beslecht worden door het hogere hiërarchische niveau.

Ces diverses prestations seront rémunérées sur base de ce qu'ils auraient gagné s'ils avaient travaillé normalement.

Deze verschillende prestaties worden vergoed op grond van wat de betrokkenen hadden verdiend als ze normaal hadden gewerkt.

Les réunions qui ont lieu, en dehors de l'horaire normal de travail, seront rémunérées au taux horaire normal.

De vergaderingen die plaatsvinden buiten het normale uurrooster worden vergoed aan het normale uurloon.

Les frais de déplacement éventuels sont à charge de l'employeur.

De werkgever neemt de eventuele verplaatsingskosten ten laste.

Un local adapté est mis à la disposition de la délégation par employeur.

De werkgever stelt de syndicale afvaardiging een aangepast lokaal ter beschikking.

Art. 10. La délégation syndicale doit disposer du temps et des facilités nécessaires pour informer convenablement le personnel des événements importants et des propositions de nature professionnelle ou syndicale. La manière et le moment où cette information doit être donnée, doivent faire l'objet d'un accord au niveau de l'entreprise.

Art. 10. De syndicale afvaardiging moet over de nodige tijd en faciliteiten beschikken om het personeel degelijk te informeren over belangrijke gebeurtenissen en voorstellen van professionele of van syndicale aard. De wijze en het tijdstip waarop die informatie moet verstrekt worden, moet overeen gekomen worden op het vlak van de onderneming.

Art. 11. Lorsque l'intervention d'une délégation syndicale n'a pas permis d'aboutir à un accord pour le règlement d'un différend, l'examen des questions en cause est poursuivi, en faisant appel aux représentants locaux des organisations patronales et syndicales intéressées, signataires de la présente convention collective de travail.

Art. 11. Wanneer er niettegenstaande de bemiddeling van een vakbondsafvaardiging geen akkoord kan worden bereikt om een geschil te beslechten, dan wordt het onderzoek van de betwiste punten verder gezet door een beroep te doen op de plaatselijke vertegenwoordigers van de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties welke deze overeenkomst hebben ondertekend.

Si le conflit ne peut recevoir de solution, il est porté à la connaissance du président de la commission paritaire par la partie la plus diligente.

Als het geschil niet kan worden beslecht, wordt het door de meest gerede partij ter kennis gebracht van de voorzitter van het paritair comité.

Le président prend toutes les mesures pratiques pour conduire les parties en cause à la conciliation en les convoquant éventuellement devant un comité restreint de la commission paritaire.

De voorzitter treft alle praktische maatregelen om de betrokken partijen tot verzoening te brengen, door ze eventueel op te roepen tot een vergadering van een beperkt comité van het paritair comité.

Art. 12. Les parties signataires prennent l'engagement de tout mettre en oeuvre pour assurer le respect de la présente convention collective de travail.

Art. 12. De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe alles in het werk te stellen om het stipt naleven van deze collectieve arbeidsovereenkomst te waarborgen.

Art. 13. La convention collective de travail du 26 octobre 1999 enregistrée sous le numéro 53756/CO/317, conclue en Commission paritaire pour les services de garde, concernant le statut de la délégation syndicale, est remplacée par les dispositions contenues dans la présente convention.

Art. 13. De collectieve arbeidsovereenkomst van 26 oktober 1999 geregistreerd onder het nummer 53756/CO/317, gesloten in het Paritair Comité voor de bewakingsdiensten, betreffende het statuut van de vakbondsafvaardiging, wordt vervangen door de in deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziene bepalingen.

Art. 14. Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1er juin 2001. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Art. 14. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juni 2001. Zij is gesloten voor onbepaalde duur.

Chacune des parties signataires a en tout temps le droit de proposer des modifications aux dispositions de la présente convention collective de travail.

Iedere ondertekenende partij heeft altijd het recht wijzigingen in de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst voor te stellen.

Cette convention collective de travail ne peut être résiliée que moyennant un préavis de trois mois.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan slechts opgezegd worden mits een opzeg van drie maanden.

Annexe

-

Système de contrôle de la représentativité des organisations syndicales

Article 1er. Conformément à l'article 3, par. 2, de la convention collective de travail organique, le président de la commission paritaire effectuera le contrôle de la représentativité en appliquant le système de calcul en vigueur pour la répartition des mandats du conseil d'entreprise et le comité pour la prévention et la protection au travail, à savoir :

Système de calcul

Multiplication du nombre d'affiliés effectifs que compte chacune des organisations syndicales concernées par le nombre total des mandats à pourvoir.

Le résultat ainsi obtenu est divisé par le nombre total d'affiliés des organisations syndicales concernées.

En cas de résultat avec une décimale, c'est à l'organisation syndicale qui a obtenu la décimale la plus élevée que revient le mandat restant.

Si les décimales sont identiques, c'est à l'organisation qui compte le plus grand nombre d'affiliés que revient le mandat restant.

Art. 2. Pour effectuer ce calcul, on ne tient compte que du total des affiliés des organisations syndicales éventuellement concernées.

Bijlage

-

Systeem van toezicht aangaande de representativiteit van de syndicale organisaties

Artikel 1. In toepassing van artikel 3, par. 2 van de organieke collectieve arbeidsovereenkomst zal de voorzitter van het paritair comité toezicht uitoefenen op de representativiteit door toepassing van de berekeningswijze welke wordt aangewend om het aantal afgevaardigden te bepalen in de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk, te weten :

Berekeningswijze

Het aantal effectieve leden van elke betrokken syndicale organisatie wordt vermenigvuldigd met het totaal aantal te begeven mandaten.

Het aldus bekomen resultaat wordt gedeeld door het aantal aangesloten leden van elke betrokken syndicale organisatie.

Ingeval deze deling een resultaat oplevert na de komma zal het resterend syndicaal mandaat worden toegewezen aan de syndicale organisatie die het hoogste decimale cijfer na de komma heeft bekomen.

Bij gelijke uitkomst van decimalen na de komma, zal het resterend syndicaal mandaat worden toegewezen aan de syndicale organisatie die het meeste aangesloten leden heeft.

Art. 2. Om deze berekening uit te voeren houdt men enkel rekening met het totaal aantal leden van de eventueel betrokken syndicale organisaties.

Art. 3. Le décompte s'effectue sur base du nombre de carnets syndicaux en règle de cotisation et prouvant une affiliation de minimum six mois effectifs au moment du contrôle.

Art.3. De berekening gebeurt aan de hand van het aantal syndicale lidboekjes in regel met een effectief lidmaatschap van minstens zes maanden op het ogenblik van de controle.

Le contrôle sera effectué sous supervision du Président de la Commission paritaire.

Het nazicht zal gebeuren onder toezicht van de voorzitter van het paritair comité.

Art. 4. Le président du bureau de conciliation est autorisé à intervenir en cas de litige avec les parties concernées.

Art. 4. De voorzitter van het verzoeningsbureau is gemachtigd op te treden in geval van betwisting tussen de organisaties.

Art. 5. Le bureau de conciliation est pleinement compétent en cas de litige entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales.

Art. 5. Het verzoeningsbureau is ten volle bevoegd in geval van betwisting tussen de werkgever en een of meerdere werknemersorganisaties.

MEER INFO

Alle collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's) bevinden zich op de website van de F.O.D. Werkgelegenheid, Werk en sociale Overleg:

http://www.werk.belgie.be/searchCAO.aspx?id=4708

De wetgeving van de F.O.D. Binnenlandse Zaken over de veiligheids- en bewakingsdiensten (identificatiekaart, Wet Jambon, wapens, enz.) bevindt zich op:

https://vigilis.ibz.be/Pages/main.aspx?Culture=nl&pageid=bewaking/bewakingsagent/wetgeving

En vergeet niet om eveneens de webpagina van de bewakingssector te raadplegen op de website van de Algemene Centrale ABVV:

http://www.accg.be/nl/sector/bewaking

Alsook onze Facebookpagina:

https://www.facebook.com/abvvbewaking

POUR EN SAVOIR PLUS

Toutes les conventions collectives de travail (CCT) se trouvent sur le site du S.P.F. Emploi, Travail et Concertation sociale :

http://www.emploi.belgique.be/searchCAO.aspx?id=4708

La législation du S.P.F. Intérieur sur les services de sécurité et le gardiennage (cartes d'identification, Loi Jambon, armes, etc.) se trouve quant à elle sur :

https://vigilis.ibz.be/Pages/main.aspx?Culture=fr&pageid=bewaking/bewakingsagent/wetgeving

Et n'oubliez pas de consulter également la page web du gardiennage sur le site de la Centrale Générale FGTB :

http://www.accg.be/fr/secteur/gardiennage

Et notre page Facebook :

https://www.facebook.com/fgtbgardiennage

UW GEWESTELIJKE AFDELINGEN

ANTWERPEN - WAASLAND
Van Arteveldestraat 17, 2060 Antwerpen 6
03/220.68.11

Vermorgenstraat 11, 9100 Sint-Niklaas
03/760.04.20
ac.Antwerpen@accg.be

BRIO (BRUGGE - ROESELARE - IEPER - OOSTENDE)
Zilverstraat 43, 8000 Brugge
050/44.10.31

J.Peurquaetstraat 27, 8400 Oostende
059/55.60.70

Zuidstraat 22 bus 22, 8800 Roeselare
051/26.00.79

Korte Torhoutstraat 27, 8900 Ieper
057/20.06.67
Brio@accg.be

BRUSSEL - VLAAMS BRABANT
Watteeustraat 2-8, 1000 Brussel
02/512.79.78 - 02/512.56.46

Maria Theresiastraat 113, 3000 Leuven
016/22.21.83 - 016/27 04 95
accg.BXL-VlaamsBrabant@accg.be

OOST VLAANDEREN
Steendam 44, 9000 Gent
09/265.97.50

Dijkstraat 59, 9200 Dendermonde
052/25.92.50

Houtmarkt 1, 9300 Aalst
053/72.78.30

Stationstraat 21, 9600 Ronse
055/33.90.13
ac.oostvlaanderen@accg.be

KORTRIJK
Conservatoriumplein 9, 8500 Kortrijk
056/26.82.68
ac.Kortrijk@accg.be

LIMBURG
Gouverneur Roppesingel 55, 3500 Hasselt
011/22.25.47
ac.Limburg@accg.be

MECHELEN + KEMPEN
Werft 57, 2440 Geel
014/58.93.83

Grote Markt 48, 2300 Turnhout
014/40.03.21 - 014/40.03.22

Lierseweg 54, 2200 Herentals
014/21.15.56

Lichtstoetstraat 4, 2400 Mol
014/31.27.05

Zakstraat 16, 2800 Mechelen
015/29.90.20

Dr. Persoonslaan 15/e, 2830 Willebroek
03/886.76.40

ac.m+k@accg.be

VOS SECTIONS RÉGIONALES

BRABANT WALLON
rue de Namur 24,
1400 Nivelles
067/21.18.84
cg.BrabantWallon@accg.be

BRUXELLES - VLAAMS BRABANT
rue Watteeu 2-8,
1000 Bruxelles
02/512.79.78 - 02/512.56.46

Maria Theresiastraat 113,
3000 Leuven
016/22.21.83 - 016/27 04 95
accg.BXL-VlaamsBrabant@accg.be

CENTRE
rue Aubry 23,
7100 Haine-St-Paul
064/23.82.00
cg.Centre@accg.be

CHARLEROI
bld Devreux 36-38 bte 9,
6000 Charleroi
071/64.12.95
cg.Charleroi@accg.be

LIEGE - HUY - WAREMME
place Saint-Paul 13,
4000 Liège
04/223.36.94 - 04/222.08.10
cg.Liege@accg.be

LUXEMBOURG
rue Fonteny Maroy 13,
6800 Libramont
061/53.01.60
cg.Luxembourg@accg.be

MONS - BORINAGE
rue Lamir 18-20,
7000 Mons
065/22.14.00
cg.Borinage@accg.be

NAMUR
rue Dewez 40-42 (2e étage),
5000 Namur
081/64.99.71
cg.namur@accg.be

WAPI
av. de Maire 134,
7500 Tournai
069/66.94.20
cg.wapi@accg.be

rue du val 3,
7700 Mouscron
056/85.33.20
cg.wapi@accg.be

VERVIERS
rue de Bruxelles 19,
4800 Verviers
087/29.24.58-60
cg.Verviers@accg.be



Bewaking

PC 317



Gardiennage

CP 317

Meer info ?

Plus d'infos ?

www.accg.be

ABVV Bewaking FGTB Gardiennage

abvv_bewaking fgtb_gardiennage

ABVV
Algemene Centrale
Samen sterk

FGTB
Centrale Générale
Ensemble, on est plus forts

V.U.: Werner Van Heetvelde, De Algemene Centrale-ABVV - Hoogstraat 26-28, 1000 Brussel
E.R.: Werner Van Heetvelde, La Centrale Générale-FGTB - rue Haute 26-28, 1000 Bruxelles - Septembre 2017