



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

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

Paritair Comité voor de bewakings-
en/of toezichtdiensten

**Convention collective de travail
du 29 septembre 2017**

**Collectieve arbeidsovereenkomst
van 29 september 2017**

**SALAIRES, PRIMES, INDEMNITÉS
ET INDEXATION**

**LONEN, PREMIES, VERGOEDINGEN EN
INDEXERING**

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 toezichtdiensten.

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 : Ouvriers

Hoofdstuk II : Arbeiders

SECTION I. SALAIRES

AFDELING I. LONEN

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 1^{er} juillet 2017.

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. Les salaires horaires minimums d'application depuis le 1^{er} 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.

§ 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. 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 1^{er} juillet 2017 sont repris en annexe 1.

§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 2017 van toepassing zijn, zijn in bijlage 1 opgenomen.

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

§ 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.

SECTION II. PRIMES

Art. 4 - § 1. Prime "arme" :

La prime par heure accordée depuis le 1^{er} juillet 1987 reste d'application pour les prestations avec arme. Depuis le 1^{er} 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 1^{er} janvier 2008, cette prime est doublée à partir du 7^{ème} jour férié presté.

Outre les jours fériés légaux :

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

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.

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 7^{de} 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

- 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} juillet 2017). Un minimum de 2,97 EUR est garanti pour un „stand by” de moins de 12 heures.

Depuis le 1^{er} 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 of 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 alarmin-terventies uit te voeren

Deze premie is niet van toepassing in de militaire basissen.

§ 5. Anciënniteit :

a) premie

Depuis le 1^{er} janvier 2001, il est accordé à tous les ouvriers une prime d'ancienneté non récurrente. Depuis le 1^{er} 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 1^{er} janvier 2014, quatre jours de congé d'ancienneté payés récurrents après 25 ans d'ancienneté.
- depuis le 1^{er} 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 1^{er} 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 anciënniteit
- 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 1^{er} juin 2001, il est accordé à tous les transporteurs de valeurs une prime par heure de prestation effective. Depuis le 1^{er} janvier 2014, cette prime est indexée, de la même manière que le salaire. Au 1^{er} juillet 2017, cette prime s'élève à 0,1040 EUR.

§ 7. Prestations avec chien :

a) indemnité

Depuis le 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} juin 2001, il est accordé une prime horaire pour toute prestation effective avec chien (personnel ou d'entreprise). Depuis le 1^{er} janvier 2014, cette prime est indexée, de la même manière que le salaire. Au 1^{er} 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 1^e 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.

§ 9. Indemnité de sécurité d'existence :

Depuis le 1^{er} 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 (1^{er} octobre au 30 septembre).

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

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

§ 10. En janvier 2018, l'employeur octroiera une seule fois un éco-chèque d'une valeur de 100 EUR à chaque ouvrier à plein temps ayant été occupé pendant la période de référence fixée entre le 1^{er} 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.

SECTION III. DIVERS

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

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

§ 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.

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;

De referteperiode loopt van oktober tot september.

§ 9. Bestaanszekerheidsvergoeding :

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).

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

Voordeliger bedragen voortvloeiende uit bestaande akkoorden op ondernemingsvlak blijven ongewijzigd.

§ 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.

AFDELING III. VARIA

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

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

§ 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) 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 1^{er} 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 1^{er} 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 activiteit:

- 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 1^{er} 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 1^{er} 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 : intérim, 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 bedienend personeel 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 (tijdscrediet, 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 1^{er} 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 1^{er} juillet 2017). Un minimum de 2,97 EUR est garanti pour un „stand by” de moins de 12 heures.

Depuis le 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 7^{ème} 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 1^{er} 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 00h00 à 24h00) 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 indexerings).

§ 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 indexerings). 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 toegekend voor prestaties op zaterdag (van 00u00 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 1^{er} 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 1^{er} août 2001 il est accordé à tous les transporteurs de valeurs une prime par heure de prestation effective. Depuis le 1^{er} janvier 2014, cette prime est indexée de la même manière que le salaire. Au 1^{er} 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 1^{er} 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 vijfdaagseweek 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 1^{er} 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 1^{er} 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. Sinds 1 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 01/01/2012 wordt 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*

A

Une prime de fin d'année, équivalente à un 13^{ème} 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 1^{er} octobre au 30 septembre.

§ 12. En janvier 2018, l'employeur octroiera une seule fois un éco-chèque d'une valeur de 100 EUR à chaque employé à plein temps ayant été occupé pendant la période de référence fixée entre le 1^{er} 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 1^{er} 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 referentieperiode 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 referentieperiode 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 1^{er} 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 consumptieprijsen

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 consumptieprijsen 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 4^{ème} 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 2^{ème} 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.

Chapitre V : Généralités

Art. 11 - § 1^{er}. 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.

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.

Hoofdstuk 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.

Chapitre VI : Dispositions finales

Art. 12 - § 1^{er}. 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 1^{er} juillet 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 3. Elle remplace la convention collective de travail du 30 mars 2016 (n° d'enr. ~~121179~~ ¹³³¹³³) concernant les salaires, primes, indemnités et indexation.

§ 4. A partir du 1^{er} 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.

§ 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.

Hoofdstuk VI : Slotbepalingen

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

§ 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 maart 2016 (~~121179~~ ¹³³¹³³) met betrekking tot lonen, premies, diverse vergoedingen en indexering

§ 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 CLASS E		AGENT	GEDURENDE 3 MAANDEN of 100 DAGEN	LOON NA 3 MAANDEN
			PENDANT 3 MOIS OU 100 JOURS	SALAIRE APRES 3 MOIS
S	SB	Statische Agent (basiscategorie) Agent statique (catégorie de base)	13,4663	14,1750
	SQ	Statische Agent (gekwatificeerd) 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
	SMB P	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
	PRV A	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 uitzon- derlijk vervoer / Agent chargé de l'accompa- gnement 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 erva-ring	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