

**Paritair Comité voor de de bewakings-
en/of toezichtsdiensten**

***Collectieve arbeidsovereenkomst van
8 november 2005***

TWERKSTELLING- EN VORMINGSBELEID

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 de bewakings- en/of toezichtsdiensten.

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

§ 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle bewakingsondernemingen die een activiteit zoals gedefinieerd in artikel 1 de wet van 10 april 1990 op de bewakingsondernemingen, de beveiligingsondernemingen en de interne bewakingsdiensten, gewijzigd.

HOOFDSTUK II. Beroepsopleiding

Art.2. Arbeiders

§ 1. De werkgevers organiseren een bijkomende beroepsopleiding :

- Bewakingsagenten andere dan waardevervoerders : elke arbeider geniet van een opleidingskrediet gelijkwaardig aan 32 uren over 5 jaar, of 40 uren indien hij ouder is dan 50 jaar;
- Waardevervoerders : elke arbeider geniet van een herscholing van 40 uren om de 2 jaar.

De modaliteiten zijn bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 juni 2004 met betrekking tot de theoretische en praktische cursussen voor beroepsopleiding en herscholing

§ 2. Een arbeider die het slachtoffer is geweest van een agressie, krijgt bijstand. Indien zijn belang dit vereist, zal hij worden herplaatst bij middel van een eventuele herscholing.

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

Convention collective de travail du 8 novembre 2005

POLITIQUES DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

CHAPITRE Ier. Champ d'application

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.

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

§ 2. La présente convention collective de travail s'applique à toutes les entreprises de gardiennage exerçant une activité telle que définie dans l'article 1 de la loi du 10 avril 1990 sur les entreprises de gardiennage, sur les entreprises de sécurité et sur les services internes de gardiennage, modifiée.

CHAPITRE II. Formation professionnelle

Art. 2. Ouvriers

§ 1er. Les employeurs organisent une formation professionnelle complémentaire :

- Agents de garde autres que transporteurs de fonds : chaque ouvrier bénéficie d'un crédit formation équivalent à 32 heures par 5 ans, ou 40 heures s'il est âgé de plus de 50 ans;
- Transporteurs de fonds : chaque ouvrier bénéficie d'un recyclage de 40 heures tous les 2 ans.

Les modalités en sont définies dans la convention collective de travail du 7 juin 2004 relative aux cours sectoriels, théoriques et pratiques des formations professionnelles et des recyclages.

§ 2. L'ouvrier victime d'une agression reçoit de l'assistance. Si son intérêt l'exige, il sera reclassé moyennant formation éventuelle.

Art. 3. Bedienden

§ 1. Voor de operationele bedienden voor wie er een wettelijke vorming voorzien is, verbinden de werkgevers er zich toe bijkomende beroepsscholing en recyclage te organiseren, meer bepaald inzake situatiebeheersing en wettig handelen maar ook in stressbeheersing en omgang met derden.

§ 2. Een dag beroepsopleiding per jaar zal worden gegeven aan het personeel waarvoor geen enkele wettelijke opleiding is voorzien. De modaliteiten hiervan zullen worden voorgelegd aan de Ondernemingsraad of aan de syndicale delegatie, of bij gebreke ervan, aan de voorzitter van het Paritair comité.

Vanaf 1 januari 2004, worden 4 opleidingsdagen per periode van 2 jaar worden toegekend aan het personeel waarvoor geen enkele wettelijke opleiding is voorzien.

De ondernemingen zonder ondernemingsraad of syndicale afvaardiging bedienden zullen ertoe gehouden zijn een lijst van deelnemers aan deze opleidingen alsmede de inhoud van deze opleidingen over te maken aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten.

§ 3. Een bediende 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.

HOOFDSTUK III

Situatie van het personeel in geval van verlies van een commercieel contract ten gunste van een concurrerende onderneming

Art. 4. Arbeiders

Zich bewust zijnde van de sociale en economische moeilijkheden die voortvloeien uit het verlies van een contract ten voordele van een concurrent, komen de partijen het volgende overeen :

Art. 3. Employés

§ 1. Pour les employés opérationnels couverts par une formation légale, les employeurs s'engagent à organiser une formation professionnelle complémentaire et un recyclage, plus particulièrement concernant le contrôle des situations, des actions légales, le contrôle du stress et les rapports avec les tiers.

§ 2. Il sera dispensé un jour de formation par an au personnel pour lequel aucune formation légale n'est prévue. Les modalités seront présentées en Conseil d'entreprise ou en délégation syndicale ou, à défaut, au président de la Commission paritaire.

A partir du 1er janvier 2004, il est dispensé 4 jours de formation par période de 2 ans au personnel pour lequel aucune formation légale n'est prévue.

Les entreprises qui ne possèdent pas de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale employés sont tenues de communiquer une liste des participants à ces formations ainsi que le contenu des formations au Président de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance

§ 3. L'employé victime d'une agression reçoit de l'assistance. Il sera recyclé ou recevra une formation pour un reclassement éventuel si l'intérêt de l'employé le demande.

CHAPITRE III

Situation du personnel en cas de perte de contrat commercial au profit d'une société concurrente

Art. 4. Ouvriers

Conscientes des difficultés sociales et économiques suscitées par les pertes de contrat au profit d'une société concurrente, les parties conviennent ce qui suit :

a) De partijen erkennen dat de regels van de vrije concurrentie moeten worden nageleefd; zij verbinden zich ertoe onderling overleg te plegen telkens met zekerheid blijkt dat de prijsaanbiedingen derwijze zijn gedaan dat het naleven van de collectieve arbeidsovereenkomsten onmogelijk is.

De contracterende partijen bevestigen hun verbintenis de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten na te leven, inzonderheid die betreffende de functieclassificaties.

b) Bij de overgang van een contract naar een andere bewakingsonderneming, neemt de onderneming die het contract overneemt - in overleg met de in het paritair comité vertegenwoordigde gewestelijke vakbondsrijgestelden - minimum 80 pct. over van het personeel tewerkgesteld op de werf, in functie van de bezetting noodzakelijk voor de uitvoering van het nieuwe contract.

In geen geval wordt rekening gehouden met de mogelijkheid van een wederindienstneming op proef, noch met de daaraan verbonden loonschalen.

De arbeiders die werden overgeplaatst behouden de anciënniteit die ze verkregen hebben in de vorige onderneming, alsmede de eraan verbonden rechten.

In geen geval mogen de arbeiders rechten eisen die zij verkregen in de onderneming die zij hebben verlaten.

De onderneming die het contract overdraagt, herplaatst het personeel dat niet wordt overgenomen.

c) Alle arbeiders die evenwel zouden worden ontslagen zullen worden opgenomen op een lijst "wervingsreserve" genoemd, die door het Fonds voor bestaanszekerheid voor de bewakingsondernemingen zal worden bijgehouden.

De ondernemingen verbinden er zich toe deze lijst te raadplegen, zonder verplicht te zijn om te werven, vooraleer aan te werven op de arbeidsmarkt.

De ondernemingsraad houdt toezicht op de naleving van deze bepalingen.

a) Les parties reconnaissent que doivent être respectées les règles de la libre concurrence; elles s'engagent à se concerter chaque fois qu'il apparaît avec certitude que des remises d'offre ont été faites de manière telle que le respect des conventions collectives de travail s'avère impossible.

Les parties contractantes confirment leur engagement de respecter les conventions collectives de travail existantes, notamment les classifications des fonctions.

b) Lors de la mutation d'un contrat vers une autre entreprise de gardiennage, la firme qui obtient le contrat reprendra - en concertation avec les secrétaires régionaux syndicaux représentés en commission paritaire - au minimum 80 p.c. du personnel occupé sur le chantier repris, en fonction des effectifs nécessaires à l'exécution du nouveau contrat.

En toutes circonstances, il ne sera pas tenu compte d'une réembauche à l'essai ni du barème conventionnel y afférent.

Les ouvriers qui ont fait l'objet d'une mutation gardent l'ancienneté acquise dans l'entreprise qui cède le contrat, ainsi que les droits liés à cette ancienneté.

En aucun cas, ils ne peuvent revendiquer des acquis propres à l'entreprise qu'ils viennent de quitter.

L'entreprise qui cède le contrat reclassera le personnel non repris.

c) Tous les ouvriers qui seraient cependant licenciés seront repris sur une liste intitulée "réserve de recrutement" tenue à jour par le Fonds de sécurité d'existence des entreprises de gardiennage.

Les entreprises s'engagent à consulter cette liste, sans obligation de recruter, avant de procéder à des embauches sur le marché du travail.

Le conseil d'entreprise fera le contrôle quant au respect de ces dispositions.

Art. 5. Bedienden

Bij de overgang van een contract, neemt de firma die het contract overneemt – in overleg met de in het paritair comité vertegenwoordigde nationale vakbondssecretarissen – minimum 80 p.c. over van het personeel tewerkgesteld binnen het kader van het contract dat wordt overgenomen, in functie van de bezetting noodzakelijk voor de uitvoering van het nieuwe contract.

In geen geval wordt rekening gehouden met de mogelijkheid van een wederindienstneming op proef, noch met de daaraan verbonden conventionele loonschalen.

De bedienden die werden overgeplaatst behouden de anciënniteit die ze verkregen hebben in de onderneming die het contract overdraagt, alsmede de daaraan verbonden rechten.

In geen geval mogen de bedienden rechten eisen die ze verkregen in de onderneming die zij hebben verlaten.

De onderneming die het contract overdraagt herplaatst het personeel dat niet wordt overgenomen.

Alle bedienden die desondanks ontslagen worden zullen worden opgenomen op een lijst "werfreserve" genaamd, bijgehouden door de Voorzitter van het paritair comité voor de de bewakings- en/of toezichtsdiensten. De ondernemingen verbinden er zich toe deze lijst te raadplegen, echter zonder aanwervingverplichting, alvorens tot aanwervingen over te gaan op de arbeidsmarkt. De ondernemingsraad of bij ontstentenis de vakbondsafvaardiging houdt toezicht op de naleving van deze bepalingen.

Deze bepaling is niet van toepassing in geval van ontslag en in geval van arbeidsongeschiktheid tijdens de eerste maand. In dat laatste geval wordt het verschil tussen de ziekte-uitkering ten laste van de mutualiteit en de normale regeling aangevuld door een bijpassing door de werkgever alsof de bediende meer dan één maand dienst had.

Art. 5. Employés

Lors de la mutation d'un contrat, la firme qui obtient le contrat reprendra - en concertation avec les secrétaires nationaux syndicaux représentés en commission paritaire - au minimum 80 pct. du personnel occupé dans le cadre du contrat repris, en fonction des effectifs nécessaires à l'exécution du nouveau contrat.

En toutes circonstances, il ne sera pas tenu compte d'une réembauche à l'essai ni du barème conventionnel y afférent.

Les employés qui ont fait l'objet d'une mutation gardent l'ancienneté acquise dans l'entreprise qui perd le contrat, ainsi que les droits liés à cette ancienneté.

En aucun cas, ils ne peuvent revendiquer des acquis propres à l'entreprise qu'ils viennent de quitter.

L'entreprise qui perd le contrat reclassera le personnel non repris.

Tous les employés qui seraient cependant licenciés seront repris sur une liste intitulée "réserve de recrutement" tenue à jour par le Président de la commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance. Les entreprises s'engagent à consulter cette liste, sans obligation de recruter, avant de procéder à des embauches sur le marché du travail. Les conseils d'entreprises ou à défaut les délégations syndicales feront le contrôle quant au respect de ces dispositions.

Cette disposition n'est pas d'application en cas de licenciement et en cas d'incapacité de travail pendant le 1er mois. Dans ce dernier cas, la différence entre l'indemnité de maladie à charge de la mutualité et le règlement normal est complétée par une allocation payée par l'employeur, comme si l'employé compte plus d'un mois de service.

HOOFDSTUK IV.

Procédure bij ontslag van het bediendepersoneel

Art. 6. Inzake ontslag van personeel tewerkgesteld onder contract van onbepaalde duur, uitgenomen tijdens de proefperiode, bevestigen de vakorganisaties dat de beslissingsmacht uitsluitend bij de directie van de onderneming ligt.

Art. 7. In het raam van hierna vermelde procedure hebben de werknemers en de vakorganisaties 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. 8. 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. 9. In geval van ontslag wegens beroepsbekwaamheid, kan dit niet doorgaan dan nadat de betrokkene twee schriftelijke verwittigingen heeft gekregen, per aangetekend sc hrijven met ontvangstbewijs.

Art. 10. 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 (brugpensioen, arbeidsdeling, beroepsloopbaanonderbreking) onderzoeken teneinde ontslagen te vermijden of te beperken.

Art. 11. Elk ontslag kan gebeuren buiten de procedure beschreven in artikelen 8 en 10 als het wordt gewettigd door een zware fout en onder voorbehoud dat de wettelijke bepalingen terzake in acht genomen worden.

Art. 12. Behalve in geval van overmacht dient het ontslag wegens zware fout voorafgaandelijk meegedeeld te worden aan de vakbondsafvaardiging.

CHAPITRE IV.

Procédure en cas de licenciement du personnel employé

Art. 6. En matière de licenciement du personnel engagé sous contrat à durée indéterminée, hors période d'essai, les organisations syndicales affirment que le pouvoir de décision incombe exclusivement à la Direction de l'entreprise.

Art. 7. Dans le cadre de la procédure mentionnée ci-après, 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. 8. 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. 9. En cas de licenciement pour insuffisance professionnelle, celui-ci ne pourra avoir lieu qu'après que l'intéressé ait reçu deux avertissements écrits, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Art. 10. 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 (pré-pension, partage du travail, interruption de carrière) afin d'éviter ou de diminuer les licenciements.

Art. 11. Tout licenciement peut avoir lieu en dehors de la procédure décrite aux articles 8 et 10 s'il est motivé par une faute grave et ce sous réserve du respect des dispositions légales en la matière.

Art. 12. Sauf cas de force majeure, le licenciement pour faute grave doit préalablement être communiqué à la délégation syndicale.

Art. 13. 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. 14. De sociale gesprekspartners verbinden zich ertoe een werkgroep op te richten met het doel de huidige controlemaatregelen m.b.t. het ontslag om professionele tekortkomingen te verbeteren. Deze werkgroep zal uiterlijk op 31 december 2004 zijn resultaten voorleggen.

Art. 15. 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 bedienden die reeds in dienst zijn, ten overstaan van externe kandidaten.

HOOFDSTUK V. *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 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 waardevervoer.

Art. 13. 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. 14. Les partenaires sociaux s'engagent à créer un groupe de travail destiné à améliorer les mesures de contrôle quant au système actuel relatif au licenciement pour insuffisance professionnelle. Ce groupe de travail remettra ses résultats au 31 décembre 2004 au plus tard.

Art. 15. 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 employés part time déjà occupés dans l'entreprise vis-à-vis des candidats extérieurs.

CHAPITRE V. *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 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. 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.

§ 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.

HOOFDSTUK VI. *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 september 2005 en is gesloten voor onbepaalde duur.

§ 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 oktober 2003 (geregistreerd onder nummer 70012/CO/317) aangaande tewerkstelling- en vormingsbeleid

§ 4. Vanaf 1 oktober 2006 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 de bewakings- en/of toezichtsdiensten.

CHAPITRE VI. *Dispositions finales*

Art. 17. § 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 1^{er} septembre 2005 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 3. Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 30 octobre 2003 (enregistrée sous le numéro 70012/CO/317) concernant les politiques de l'emploi et la formation.

§ 4. A partir du 1^{er} octobre 2006, 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.