

## Commission paritaire pour les services de garde

Convention collective de travail du 5 juillet 1999

### LA PROMOTION DE L'EMPLOI ET FIXATION DE CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL DES OUVRIERS EFFECTUANT DU GARDIENNAGE DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Convention collective de travail sur la promotion de l'emploi conclue en application du protocole d'accord du 25 mai 1999 et en exécution de la section IV du chapitre II de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses et de l'arrêté royal du 4 juin 1999.

#### CHAPITRE IER : CHAMP D'APPLICATION

Article 1er - § 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de garde et a un effet direct.

§ 2. La présente convention collective de travail s'applique à toutes les entreprises de gardiennage exerçant une activité quelconque sur le territoire belge, qu'elles aient leur siège en Belgique ou à l'étranger.

§ 3. Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "**entreprises**", les entreprises qui effectuent du gardiennage pour compte de tiers à l'exception des bases militaires et par "**ouvriers**", les ouvriers et les ouvrières.

#### CHAPITRE II : CLASSIFICATION DES PROFESSIONS

Services de garde pour compte de tiers

Art. 2 - Les ouvriers occupés dans les entreprises des services de garde pour compte de tiers sont classés en neuf catégories en tenant compte de la nature des travaux effectués, de la capacité professionnelle et du degré d'autonomie et de responsabilité dans l'exécution des tâches qui leur sont confiées.

Est considéré comme :

1. Agent de garde A : l'agent ouvrier qui a comme tâche principale d'effectuer localement des tâches générales de surveillance, avec l'utilisation éventuelle de moyens manuels, électroniques **et/ou** chien de garde.

Sa fonction comprend notamment :

- des rondes de **prévention/missions** préventives de dommages **et/ou** vandalisme dans le poste auquel il est affecté (eau, incendie, etc...);

## Paritair Comité voor de bewakingsdiensten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 1999

### BEVORDERING VAN DE WERKGELEGENHEID EN VASTSTELLING VAN SOMMIGE ARBEIDSVOORWAARDEN VOOR DE WERKLIEDEN VAN DE BEWAKINGSDIENSTEN IN DE PRIVÉ-SECTOR

Collectieve arbeidsovereenkomst ter bevordering van de werkgelegenheid, gesloten in toepassing van het protocolakkoord van 25 mei 1999 en in uitvoering van afdeling IV van hoofdstuk II van de wet van 26 maart 1999 **betreffende** het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen en van het koninklijk besluit van 4 juni 1999.

#### HOOFDSTUK I : TOEPASSINGSGBIED

**Artikel 1 - § 1.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakingsdiensten en heeft directe uitwerking.

§ 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle bewakingsondernemingen die een activiteit uitoefenen op Belgisch grondgebied, ongeacht het feit of hun zetel zich in België of in het buitenland bevindt.

§ 3. Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "**ondernemingen**" verstaan de ondernemingen die voor rekening van derden bewakingsdiensten verrichten, met uitzondering van de militaire basissen, en onder "**werklieden**", de werklieden en werksters.

#### HOOFDSTUK II : BEROEPENCLASSIFICATIE

Bewakingsdiensten voor rekening van derden

Art. 2 - De werklieden die zijn tewerkgesteld in de ondernemingen die, voor rekening van derden, bewakingsdiensten verrichten, worden in negen **categorieën** ingedeeld, rekening houdend met de aard van de uitgevoerde werken, de beroepsbekwaamheid en de graad van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid bij de uitvoering van de taken welke hun worden toevertrouwd.

Worden beschouwd als :

1. Bewakingsagent A : de **agent-werkman** die tot hoofdtaak heeft ter plaatse algemene bewakingsopdrachten uit te voeren en die hierbij eventueel **gebruik maakt** van manuele of **elektronische** middelen en/of een **bewakingshond**.

Zijn functie houdt onder **meer** in :

- preventieve rondes/preventieve opdrachten uitvoeren ter voorkoming van beschadigingen en/of vandalisme op de post die hem is

DELEGGING DÉPÔT

REGISTR. EN REGISTR.

06-07-1999

30-07-1999

61805

1 cof 1317

- des rondes de contrôle dans le lieu ou dans l'entreprise à surveiller;
- le contrôle d'accès et de sortie, sur moniteurs ou non, de personnes et de biens, avec liste des déplacements;
- le contrôle du surfaces de vente;
- la réponse aux appels téléphoniques entrants et la transmission de messages;
- l'exécution de tâches administratives simples et la mission de portier (remplir des documents, accompagner des visiteurs,...);
- l'exécution de travaux manuels aisés qui vont de pair avec sa mission générale de surveillance (tels que l'entretien de son local de garde);
- la mission du préposé au traitement de fonds, ce qui inclut : l'utilisation de machines de comptage, de triage, de pesage et d'emballage ou encartouchage; l'alimentation de ces machines, la garantie de fonctionnement continu, le relevé des compteurs, la rédaction des bordereaux et, le cas échéant, l'encodage des données.

2. Agent de garde AX : l'agent ouvrier dont l'exercice de la fonction nécessite une aptitude particulière :

- soit au niveau électronique ou d'alarme;
- soit dans l'emploi usuel de langues étrangères (le français, le néerlandais et dans la région germanophone l'allemand, ne sont pas considérés comme langues étrangères);
- soit comme préposé à l'ensemble du traitement des fonds et des opérations de caisse.

3. Agent de garde mobile B1 : l'ouvrier qui remplit les fonctions suivantes selon instructions fournies :

- surveillance intérieure et/ou extérieure en des endroits différents chez des clients, le cas échéant avec chien;
- transmission de divers documents, microfilms, supports informatiques, confidentiels et urgents etc... qui lui sont confiés par le client;
- l'exécution d'interventions et contrôles chez des clients.

4. L'agent de garde mobile B2 : l'ouvrier dont la mission consiste à conduire des V.I.P.'s (chauffeur VIP).

5. L'agent de garde transporteur de valeurs C : l'ouvrier qui est responsable du transport et/ou de l'escorte et/ou rencaissement et/ou la livraison de valeurs négociables et/ou objets de valeurs (objets d'art par exemple) pour le compte de tiers.

6. Brigadier et/ou instructeur catégorie D :

a) brigadier : ouvrier qui effectue des tâches de garde à titre principal et qui en outre, est désigné par

toegewezen (water, brand, enz.);

- controleronden uitvoeren op de plaats of in de onderneming die dient bewaakt te worden;
- contrôle uitoefenen op het in- en uitgaan van personen of goederen, met of zonder controlescherm, aan de hand van een lijst van de verplaatsingen;
- contrôle uitoefenen over de verkoopopper-vlakten;
- antwoorden op binnenkomende telefoon-oproepen en overbrengen van boodschappen;
- uitvoeren van eenvoudige administratieve taken en van de taak van portier (invullen van documenten, begeleiden van bezoekers, ...);
- uitvoeren van gemakkelijke handenarbeid die samengaat met zijn algemene bewakingsopdracht (zoals het onderhoud van zijn wachtlokaal);
- de opdracht van fondsenbewerker uitvoeren, met de volgende inhoud : het bedienen van tel-, sorteer-, trieer-, weeg- en verpakings- of incartouchagemachines, het bevoorraden van deze machines, de verantwoordelijkheid voor een continue werking, het opnemen van tellers, het opstellen van borderellen en, in voorkomend geval, het encoderen van gegevens.

2. Bewakingsagent AX : de agent-werkman die voor de uitvoering van zijn taak een specifieke bekwaamheid moet bezitten:

- hetzij op het gebied van de elektronica of de alarmsystemen;
- hetzij in het alledaags gebruik van vreemde talen (het Frans, het Nederlands, en in het Duitse gewest het Duits, worden niet als vreemde talen beschouwd);
- hetzij voor het geheel van de fondsen-verwerking en kasverrichtingen waarvoor hij is aangewezen.

3. Mobiele bewakingsagent B1 : de werkman die volgens onderrichtingen die werden verstrekt de volgende opdrachten uitvoert :

- interne en/of externe bewaking op verschillende plaatsen bij klanten, en eventueel met een hond;
- het overbrengen van allerlei vertrouwelijke en dringende documenten, microfilms, informatiedragers, enz... die hem door de klant worden toevertrouwd;
- het uitvoeren van tussenkomsten en controles bij klanten.

4. De mobiele bewakingsagent B2 : de werkman die tot taak heeft V.I.P.'s (VIP-chauffeur) te vervoeren.

5. De bewakingsagent-vervoerder van fondsen en waarden C : de werkman die verantwoordelijk is voor het vervoer en/of het begeleiden, en/of het innen en/of het afleveren van verhandelbare waarden en/of waardevolle voorwerpen (b.v. kunstwerken) voor rekening van derden.

6. Brigadier en/of instructeur catégorie D :

a) brigadier : werkman die voornamelijk bewakings-taken uitvoert en die bovendien door de werkgever of

l'employeur ou à la demande du client, pour coordonner l'activité du groupe;

b) instructeur D : ouvrier dont la fonction full time est reconnue telle et pour laquelle il aura été désigné nommément. Il est bien entendu que le travailleur auquel il est demandé de mettre au courant un collègue nouvellement désigné sur le poste, n'entre pas dans cette classification.

Une liste comportant les noms des travailleurs reconnus comme brigadier **et/ou** instructeur D par entreprise est remise aux organisations syndicales représentatives des travailleurs signataires de la présente convention collective de travail.

7. L'agent de garde Body-guard E : l'ouvrier dont la mission consiste à veiller à la protection physique de personnes. Le fait de pouvoir conduire un véhicule, de faire usage de quatre langues courantes, de pouvoir manier du matériel ou des gaz d'extinction d'incendie, de manier des armes et de maîtriser des techniques de défense et de premiers soins, est considéré comme faisant partie de la fonction.

8. Agent de garde transporteur de munitions F : l'ouvrier dont la mission consiste à convoier **et/ou** à surveiller des matières explosives destinées à la fabrication de munitions de guerre, de chasse et de génie civil, ainsi que les produits finis de mêmes catégories pour le compte d'entreprises privées.

9. Agent de garde "homme de métier" G : l'agent de garde qui remplit 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 paritairement 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 A.

Toutefois, leur salaire est en fonction du barème des rémunérations fixées par la commission paritaire à laquelle ressortissent les entreprises qui occupent ces hommes de métier.

### CHAPITRE III : SALAIRES, PRIMES ET INDEMNITÉS DIVERSES

Art. 3 - § 1 er. Les salaires horaires minimums ainsi que les salaires horaires effectifs sont majorés de 6 F au 1 er juin 1999 et de 6 F au 1 er juillet 2000.

§ 2. Les salaires horaires minimums des ouvriers visés à l'article 2, applicables à partir du 1er juin 1999, pour une durée hebdomadaire moyenne de travail effectif de 37 heures, sont les suivants :

A	385.33 F
AX	395.24 F
B1	395.24 F
B2	400.20 F

op aanvraag van de **klant** wordt aangewezen om de activiteit van de groep te **coördineren**.

b) instructeur D : werkmans wiens voltijdse **functie als** functie van instructeur wordt **erkend** en **waarvoor** hij persoonlijk wordt aangewezen. Het is duidelijk dat de werknemer aan wie wordt gevraagd om een nieuwe collega die voor de post is aangewezen op de **hoogte** te brengen, niet binnen deze **classificatie valt**.

Er wordt per omdememing een **lijst met de namen** van de **als zodanig erkende** brigadiers en/of instructeurs D bezorgd aan de **ondertekenende representatieve** werknemersorganisaties van deze **collectieve** arbeidsovereenkomst.

7. De bewakingsagent Body-guard E : de werkmans die dient in te staan voor de **lichamelijke** bescherming van personen. Het besturen van een **voertuig**, het **gebruik** van vier courante **talen**, het gebruik van brandblusapparaten, het hanteren van wapens en het beheersen van verdedigings- en E.H.B.O.-**technieken** maken deel uit van deze functie.

8. Bewakingsagent-vervoerder van munitie F : de werkmans die dient in te staan voor de begeleiding en/of bewaking van explosief materiaal bestemd voor de productie van oorlogsmunitie, jachtmunitie of munitie voor de burgerlijke bouwkunde, alsook afgewerkte producten van dezelfde aard voor rekening van privé-ondernemingen.

9. Bewakingsagent-"vakman" G : de bewakings-agent die taken vervult 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 omdememing.

Alle bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn op de **bewakingsagenten-"vaklui"** van toepassing en het minimumuurloon bepaald voor functie A wordt hun gewaarborgd.

Hun loon is echter **afhankelijk** van de loonschaal die is vastgesteld door het paritair comité waaronder de ondernemingen **ressorteren** die deze vaklui tewerkstellen.

### HOOFDSTUK III : LONEN, PREMIES EN DIVERSE VERGOEDINGEN

Art. 3 - § 1. De minimumuurlonen , **alsmede** de werkelijke uurlonen, worden verhoogd met 6 fr op 1 juni 1999 en met 6 fr op 1 juli 2000.

§ 2. De minimumuurlonen van de werklieden **bedoeld** in artikel 2, toepasselijk vanaf 1 juni 1999, voor een werkelijke wekelijkse arbeidsduur van **gemiddeld** 37 uren, zijn de volgende :

A	385.33 fr
AX	395.24 fr
B1	395.24 fr
B2	400.20 fr

C 440.71 F  
D 420.19 F  
E 420.19 F  
F 472.49 F  
G 385.33 F

§ 3. Le salaire d'embauche est fixé à 95 p.c. du salaire de la catégorie de la fonction exercée et cela pour une durée maximum de trois mois :

A 366.06 F  
AX 375.48 F  
B1 375.48 F  
B2 380.19 F  
C 418.67 F  
D 399.18 F  
E 399.18 F  
F 448.87 F  
G 366.06 F

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

§ 5. Prime "arme" :

La prime de 5 F par heure accordée depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1987 reste d'application pour les prestations avec arme.

Cette prime est indexée, de la même manière que le salaire. Elle est de 5,74 F au 1<sup>er</sup> juin 1999.

§ 6. Prime de dimanche et de jours fériés :

Pour les prestations du dimanche (de 00h00 à 24h00), il est accordé une prime équivalente à 10 p.c. du salaire de la catégorie A au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

Il est accordé une prime spéciale à toutes les catégories de travailleurs pour toutes les heures de présence durant les 11 jours fériés, équivalente à 20 p.c. du salaire de la catégorie A au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

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

Outre les jours fériés légaux :

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

C 440.71 fr  
D 420.19 fr  
E 420.19 fr  
F 472.49 fr  
G 385.33 fr

§ 3. Het aanvangsloon is vastgesteld op 95 pct. van het loon van de categorie van de uitgeoefende functie en dit voor een maximum duur van 3 maanden :

A 366.06 fr  
AX 375.48 fr  
B1 375.48 fr  
B2 380.19 fr  
C 418.67 fr  
D 399.18 fr  
E 399.18 fr  
F 448.87 fr  
G 366.06 fr

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

§ 5. Premie voor wapendracht :

De premie van 5 fr per uur, die wordt toegekend sinds 1 juli 1987, blijft van toepassing voor arbeidsprestaties met een wapen.

Deze premie wordt geïndexeerd, zoals het loon. Ze bedraagt 5,74 fr per 1 juni 1999.

§ 6. Premie voor zon- en feestdagen :

Een premie gelijk aan 10 pct. van het loon van categorie A per 1 januari van elk jaar wordt toegekend voor zondagsarbeid (van 00.00 u. tot 24.00 u.).

Er wordt een speciale premie toegekend aan alle categorieën van werknemers voor alle uren aanwezigheid op de 11 feestdagen; deze is gelijk aan 20 pct. van het loon van categorie A per 1 januari van elk jaar.

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

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

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

- 11 juli : Vlaamse gemeenschap

- 27 septembre : Communauté française
- 15 novembre : Communauté germanophone.

Aux travailleurs ouvriers engagés à temps plein et ne travaillant que 5 jours dans un régime de 6 jours/37 heures, il est garanti 37/5 fois le salaire effectivement payé.

#### § 7. Prime de nuit :

Une prime spéciale de nuit est accordée à toutes les catégories de travailleurs pour toutes les heures de présence entre 22.00 heures et 6.00 heures, quel que soit l'horaire. Elle équivaut à 10 p.c. du salaire de la catégorie A au 1er janvier de chaque année. A partir du 1er janvier 2000, cette prime est portée à 12,5 p.c.

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

#### § 8. Prime "stand-by" :

Une prime de 230 F par 24 heures ou de 1.610 F par semaine civile est accordée aux ouvriers en "stand by" d'au moins de 12 heures.

On entend par "stand by", la situation du travailleur 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.

#### § 9. Prime de rappel :

Les rappels étant basés sur le volontariat du personnel, aucune modification n'est apportée à la situation actuelle.

Cependant, une liste de personnes qui sont disponibles pour ces prestations est établie; cette liste est sous contrôle des délégations syndicales, à défaut, le contrôle est exécuté par les secrétaires régionaux des organisations syndicales signataires de la convention collective de travail.

On entend par volontariat, l'acceptation par le personnel d'effectuer des rappels; cette acceptation est susceptible de révision.

#### § 10. Prime d'ancienneté :

Il est accordé à toutes les catégories de travailleurs une prime spéciale d'ancienneté équivalente à :

- 3.000 F non récurrents et 1 jour de congé supplémentaire récurrent pour tous les travailleurs ayant 10 ans de service au sein de la même entreprise.

Les travailleurs ayant déjà plus de 10 ans d'ancienneté au sein de la même entreprise bénéficient automatiquement de cette prime et de ce jour de congé à la date anniversaire.

- 27 september : Franse gemeenschap
- 15 november : Duitstalige gemeenschap

Aan de werknemers-werklieden die voltijds tewerkgesteld zijn en slechts 5 dagen werken in een arbeidstijdregeling van 6 dagen/37 uren, wordt 37/5 maal het werkelijk betaalde loon gewaarborgd.

#### § 7. Prime voor nachtarbeid :

Een bijzondere nachtpremie wordt toegekend aan alle categorieën van werknemers voor alle uren aanwezigheid tussen 22.00 uur en 6.00 uur, ongeacht de arbeidstijdregeling; deze is gelijk aan 10 pct. van het loon van categorie A per 1 januari van elk jaar. Vanaf 1 januari 2000 wordt deze premie opgetrokken tot 12,5 pct.

De premies voor nachtarbeid en arbeid op zon- en feestdagen zijn cumuleerbaar.

#### § 8. Stand-by premie :

Een vergoeding van 230 fr per 24 uur of 1.610 fr per kalenderweek wordt toegekend aan de werklieden die gedurende minstens 12 uren "stand-by" zijn.

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

#### § 9. Oproeppremie :

Aangezien de oproepen afhankelijk zijn van de vrijwilligheid van het personeel, wordt geen enkele wijziging aangebracht in de huidige situatie.

Er wordt evenwel een lijst opgesteld van de personen die beschikbaar zijn voor deze arbeidsprestaties; 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.

Onder vrijwilligheid wordt verstaan, het aanvaarden door het personeel om oproepen uit te voeren; deze aanvaarding is voor herziening vatbaar.

#### § 10. Anciënniteitspremie :

Aan alle categorieën van werknemers wordt een speciale anciënniteitspremie toegekend, die gelijk is aan:

- 3.000 fr niet-recurrent en 1 récurrente dag bijkomend verlof voor alle werknemers die 10 jaar dienst hebben binnen dezelfde onderneming.

De werknemers die reeds meer dan 10 jaar anciënniteit hebben binnen dezelfde onderneming, zullen deze premie en deze verlofdag automatisch genieten op de datum van hun verjaardag.

- 5.000 F non récurrents et 2 jours de congé récurrents pour tous les travailleurs ayant 15 ans de service au sein de la même entreprise. Les travailleurs ayant déjà plus de 15 ans d'ancienneté au sein de la même entreprise bénéficient automatiquement de cette prime et de ces jours de congé à la date anniversaire.

Les jours de congé récurrents cités ci-avant ne sont pas cumulables.

Les travailleurs comptant une ancienneté de 20 ans dans le secteur bénéficient à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1999 d'un jour de congé payé récurrent supplémentaire. Les travailleurs ayant déjà plus de 20 ans d'ancienneté dans le secteur bénéficient automatiquement de ce jour de congé à la date anniversaire.

#### § 11. Transport de fonds :

a) Une prime non indexée de 2,50 F par heure de conduite effective est octroyée au chauffeur. Il est également prévu le paiement de ½ heure de repos par 4 heures effectivement prestées. 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.

b) La liste des travailleurs occupés à temps plein est communiquée à la délégation syndicale. En fonction des possibilités, les travailleurs qui ne sont pas occupés à temps plein dans leur fonction de transporteur de fonds sont prioritaires pour toute augmentation du nombre d'heures en transport de fonds. Toute situation exceptionnelle doit trouver un règlement avec la délégation syndicale.

#### § 12. Indemnités "chien" :

a) Dans le cas où l'engagement du travailleur est subordonné à la possession d'un chien, une indemnité de 200 F par prestation est accordée avec un minimum de 2.000 F pour les travailleurs à temps plein. Pour les travailleurs à temps partiel, une indemnité de 200 F par prestation complète est accordée. En cas d'indisponibilité du travailleur ou du chien, aucune indemnité ne doit être payée.

b) Un montant équivalent à la valeur de la carte-train du travailleur est octroyé à ce dernier pour lui permettre de se rendre avec son chien à son lieu de travail.

Toutefois, si le déplacement est payé à raison de 8 F par kilomètre pour l'utilisation du véhicule privé, aucune indemnité n'est payée pour le transport du chien.

#### § 13. Prime syndicale :

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 1999, le montant de la prime syndicale inclut l'indemnité de remboursement des frais

- 5.000 fr niet-recurrent en 2 récurrente dagen verlof voor alle werknemers die 15 jaar dienst hebben in dezelfde onderneming. De werknemers die, reeds meer dan 15 jaar dienst hebben in dezelfde onderneming, zullen deze premie en deze verlofdagen automatisch genieten op de datum van hun verjaardag.

De bovenvermelde récurrente verlofdagen kunnen niet worden samengevoegd.

Vanaf 1 januari 1999 wordt aan de werknemers die 20 jaar ancienniteit hebben in de sector één bijkomende betaalde verlofdag toegekend.

De werknemers die reeds meer dan 20 jaar ancienniteit hebben in de sector, krijgen eveneens deze verlofdag toegekend op de verjaardag.

#### § 11. Waardenvervoer :

a) Een niet-geïndexeerde premie van 2,50 fr per uur werkelijke rijtijd wordt toegekend aan de chauffeur. In de betaling van ½ uur rust per 4 uren werkelijke arbeidsprestaties wordt eveneens voorzien. Er moet worden opgemerkt dat het uur rust dat een werknemer, in een bank bijvoorbeeld, neemt om te eten, niet wordt beschouwd als een werkelijk gewerkt uur en dus niet wordt betaald.

b) De lijst van de werknemers die voltijds zijn tewerkgesteld wordt medegedeeld aan de vakbondsafvaardiging. Naar gelang de mogelijkheden krijgen de werknemers die niet voltijds zijn tewerkgesteld in hun functie van vervoerder van fondsen, voorrang voor elke verhoging van het aantal uren in het vervoer van fondsen. Elke uitzonderlijke situatie moet worden geregeld met de vakbondsafvaardiging.

#### § 12. Vergoedingen voor prestaties met persoonlijke hond :

a) Ingeval bij de indienstneming van een werknemer het bezit van een hond vereist is, wordt een vergoeding van 200 fr per arbeidsprestatie betaald, met een minimum van 2.000 fr voor de voltijdse werknemers. Voor de deeltijdse werknemers wordt een vergoeding van 200 fr per volledige arbeidsprestatie toegekend. Bij onbeschikbaarheid van de werknemer of de hond, hoeft geen enkele vergoeding te worden betaald.

b) Er wordt een bedrag, gelijkwaardig aan dat van de treinkaart, toegekend aan de werknemer om hem in staat te stellen zich met zijn hond naar het werk te begeven.

Indien er voor de verplaatsing met een privé-voertuig 8 fr per kilometer wordt betaald, wordt er geen vergoeding voor het vervoer van de hond betaald.

#### § 13. Syndicale premie :

Vanaf 1 januari 1999 omvat het bedrag van de syndicale premie ook de vergoeding tot terugbetaling

de formation syndicale.

A cette date, le montant de la prime syndicale est fixé à 4.500 F.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2000, ce montant est porté à 4.700 F.

§ 14. Indemnité de sécurité d'existence :

Les ouvriers étant en chômage technique ou économique **bénéficient**, à charge du Fonds social des entreprises de gardiennage d'une indemnité de sécurité d'existence de 100 F pendant maximum 30 jours par année civile.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2000, ce montant est porté à 200 F.

#### CHAPITRE IV : LIAISON DES SALAIRES À L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION

Art. 4 - § 1<sup>er</sup>. Les salaires horaires minimums fixés à l'article 3, §§ 2 et 3 et les salaires effectivement payés, sont rattachés à l'indice des prix à la consommation, établi mensuellement par le Ministère des Affaires économiques et publié au Moniteur belge.

§ 2. Les salaires payés le 1<sup>er</sup> juin 1999 correspondent à l'indice-pivot 103,14 (base 1996).

§ 3. Chaque fois que l'indice quadrimestriel des prix à la consommation atteint l'un des indices-pivots, les salaires, rattachés à l'indice-pivot 103,14 sont calculés à nouveau en les affectant du coefficient 1,02 n, "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 103,14 et dont chacun des suivants est obtenu en multipliant le précédent par 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 à l'indice des prix à la consommation est arrondi au centième supérieur ou inférieur selon qu'il atteint ou non 50 p.c. d'un centième.

§ 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

van de kosten voor syndicale vorming.

Op die **datum** wordt het bedrag van de syndicale premie vastgesteld op 4.500 fr.

Vanaf 1 januari 2000 wordt de premie **verhoogd** tot 4.700 fr.

§ 14. **Bestaanszekerheidsvergoeding** :

De werklieden **getroffen door economische** of technische **werkloosheid** genieten ten laste van het **Sociaal Fonds** voor de bewakingsondernemingen een **bestaanszekerheidsvergoeding** van 100 fr ten belope van maximum 30 dagen, gerekend per burgerlijkjaar.

Vanaf 1 januari 2000 wordt de vergoeding verhoogd tot 200 fr.

#### HOOFDSTUK IV : KOPPELING VAN DE LONEN AAN HET INDEXCIJFER VAN DE CONSUMPTIEPRIJZEN

Art. 4 - § 1. De minimumuurlonen die bepaald zijn in artikel 3, §§ 2 en 3 en de werkelijk uitbetaalde lonen, worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen dat maandelijks wordt vastgesteld door het Ministerie van Economische Zaken en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

§ 2. De lonen die op 1 juni 1999 worden uitbetaald stemmen overeen met het spilindexcijfer 103,14 (basis 1996).

§ 3. Telkens het viermaandelijks indexcijfer van de consumptieprijzen één van de spilindexcijfers bereikt, worden de lonen die gekoppeld zijn aan het spilindexcijfer 103,14 opnieuw berekend door er de coefficient 1,02 n 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 103,14 is en waarvan elk van de volgende wordt bekomen door het voorgaande te vermenigvuldigen met 1,02.

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 lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen wordt afgerond naar het hogere of het lagere honderdste, naargelang het al dan niet 50 pct. van een honderdste 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

liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation est appliquée avant l'adaptation des salaires selon l'augmentation prévue.

## CHAPITRE V : DURÉE ET HUMANISATION DU TRAVAIL

Art. 5 - La répartition du travail, planifiée au sein des entreprises, la diminution généralisée du temps moyen de travail de l'ensemble des ouvriers à 37 heures par semaine, ainsi que la réduction des heures supplémentaires sont d'application selon les modalités décrites dans les articles suivants.

### Art. 6 - Définitions :

On entend par heure de présence, les heures de travail effectif, le temps de repas et de repos.

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.

Les heures contractuelles, les heures de récupération ou les heures qui doivent être récupérées, et les heures supplémentaires sont définies dans l'annexe jointe à la présente convention.

### Art. 7 - Principe :

Il est garanti le paiement d'un salaire mensuel minimum équivalent au nombre de jours et d'heures de travail pour chaque mois en 1999 et 2000, soit :

1999	6j/sem	Nombre d'heures
Janvier	25	154 H 15'
Février	24	148 H 05'
Mars	27	166 H 36'
Avril	25	154 H 15'
Mai	23	141 H 55'
Juin	26	160 H 25'
Juillet *	26	160 H 25'
Août	25	154 H 15'
Septembre*	26	160 H 25'
Octobre	26	160 H 36'
Novembre *	23	141 H 25'
Décembre	26	160 H 25'

A l'occasion des jours de fête communautaire, le nombre de jours et d'heures est fixé comme suit :

Communauté flamande en juillet :

25 j. - 154 H 15'

Communauté française en septembre :

25 j. - 154 H 15'

Communauté germanophone en novembre :

23 j. - 141 H 55'

2000	6j/sem	Nombre d'heures
Janvier	25	154 H 15'

aanpassing die het gevolg is van de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijsen uitgevoerd vooraleer de lonen volgens de vastgestelde verhoging worden aangepast.

## HOOFDSTUK V : ARBEIDSDUUR EN HUMANISERING VAN DE ARBEID

Art. 5 - De herverdeling van de arbeid, gepland op het niveau van de ondernemingen, alsook de veralgemeende vermindering van de gemiddelde arbeidstijd voor het geheel van de werklieden tot 37 uren per week, alsook de vermindering van de overuren, zullen van toepassing zijn volgens de modaliteiten beschreven in de volgende artikels.

### Art. 6 - Definities :

Onder aanwezigheidsuur verstaat men de werkelijk gewerkte uren, de schaft- en rusttijd.

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.

Voor wat betreft de definiëring van de contractuele uren, de recuperatie-uren of de uren die gerecupereerd moeten worden, en de overuren, wordt verwezen naar de tekst in bijlage.

### Art. 7 - Principe :

Er wordt een minimummaandloon gewaarborgd dat gelijk is aan het aantal contractuele dagen en uren voor iedere maand in 1999 en 2000, zijnde :

1999	6d/week	Aantal uren
Januari	25	154 u 15'
Februari	24	148 u 05'
Maart	27	166 u 36'
April	25	154 u 15'
Mei	23	141 u 55'
Juni	26	160 u 25'
Juli *	26	160 u 25'
Augustus	25	154 u 15'
September*	26	160 u 25'
Oktober	26	160 u 36'
November *	23	141 u 25'
December	26	160 u 25'

Ter gelegenheid van de feestdag van de gemeenschappen is het aantal dagen en uren vastgesteld als volgt :

Vlaamse gemeenschap in juli :

25 dagen - 154 u 15'

Franse Gemeenschap in september :

25 dagen - 154 u 15'

Duitstalige gemeenschap in november :

23 dagen - 141 u 55'

2000	6d/week	Aantal uren
Januari	25	154 u 15'



Février	25	154 H 15'
Mars	27	166 H 36'
Avril	24	148 H 05'
Mai	26	160 H 25'
Juin	24	148 H 05'
Juillet *	25	154 H 15'
Août	26	160 H 25'
Septembre*	26	160 H 25'
Octobre	26	160 H 26'
Novembre *	24	148 H 05'
Décembre	25	154 H 15'

A l'occasion des jours de fête communautaire, le nombre de jours et d'heures est fixé comme suit :

Communauté flamande en juillet :

24 j. - 148 H 05'

Communauté française en septembre :

25 j. - 154 H 15'

Communauté germanophone en novembre :

23 j. - 141 H 55'

#### SECTION 1 : TOUTES LES ACTIVITÉS AUTRES QUE LE TRANSPORT DE FOND

Art. 8 - Le nombre d'heures de présence est limité comme suit :

a) par jour :

- 12 heures maximum. L'ouvrier a le droit de refuser une période de prestations plus longue sans être sanctionné.
- Il est garanti un intervalle de repos de 11 heures entre 2 prestations complètes.

b) par semaine :

- 60 heures maximum.
- La période maximale de prestations ininterrompues ne peut dépasser 6 jours consécutifs.
- La période minimale de repos après une période de prestations de 6 jours ou de 60 heures est de 36 heures (prise d'effet : 1er juin 1999).
- 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.

c) par mois :

Le planning pourra déroger à la durée mensuelle telle que prévue à l'article 7 de la présente convention et la différence pourra être compensée par l'employeur durant le trimestre en cours.

- Limite minimum : les employeurs s'engagent à fournir un planning qui garantit le minimum d'heures contractuelles. S'ils n'y parviennent pas, ils doivent en tout cas garantir un minimum équivalent à 15 heures en-dessous

Februari	25	154 u 15'
Maart	27	166 u 36'
April	24	148 u 05'
Mei	26	160 u 25'
Juni	24	148 u 05'
Juli *	25	154 u 15'
Augustus	26	160 u 25'
September*	26	160 u 25'
Oktober	26	160 u 26'
November *	24	148 u 05'
December	25	154 u 15'

Ter gelegenheid van de feestdag van de gemeenschappen is het aantal dagen en uren vastgesteld als volgt :

Vlaamse gemeenschap in juli :

24 dagen - 148 u 05'

Franse Gemeenschap in september :

25 dagen - 154 u 15'

Duitstalige gemeenschap in november :

23 dagen - 141 u 55'

#### AFDELING 1 : ALLE ANDERE ACTIVITEITEN DAN HET WAARDEVERVOER

Art. 8 - Het aantal aanwezigheidsuren is beperkt als volgt :

a) per dag :

- Maximum 12 uren. De arbeider heeft het recht een langere tewerkstelling te weigeren zonder dat hij hiervoor kan gesanctioneerd worden.
- Er wordt een rusttijd van 11 uren gewaarborgd tussen twee volledige arbeidsprestaties.

b) per week :

- Maximum 60 uren
- De maximum ononderbroken prestatieperiode mag niet meer bedragen dan 6 opeenvolgende dagen.
- De minimum rustperiode na een prestatieperiode van 6 dagen of van 60 uren bedraagt 36 uren (gaat in op 1 juni 1999).
- De mogelijkheid bestaat om op het niveau van de maatschappijen afwijkende overeenkomsten te sluiten waarbij rekening wordt gehouden met specifieke toestanden zoals flexibele arbeidstijdregelingen die in de maatschappij van de klant toepasselijk zijn.

c) per maand :

De planning mag afwijken van de maandelijkse duur zoals is bepaald in artikel 7 en het verschil mag door de werkgever worden gecompenseerd tijdens het lopend kwartaal.

- Minimum grens : de werkgevers verbinden zich ertoe te voorzien in een plan om het contractueel aantal uren te bereiken. Indien zij hierin niet slagen, moeten zij in ieder geval een minimum aantal uren waarborgen gelijk

des heures contractuelles. Lorsque ces heures sont supérieures à 160, ce minimum est fixé à 145 heures.

- Limite maximum : 205 heures.
- Si le planning du travailleur n'atteint pas le minimum d'heures contractuelles, il peut être appelé moyennant un délai minimum de 48 heures.

Ces appels ne peuvent coïncider ni avec les vacances annuelles, ni avec les heures de récupération dûment demandées par le travailleur.

Pour le travailleur mis en chômage économique, ce délai n'est pas d'application.

Cet appel est à distinguer du rappel urgent tel que défini à l'article 20, § 3.

Art. 9 - La récupération et la rémunération des heures sont fixées comme suit :

a) par mois :

- Le minimum d'heures à payer est fixé conformément à l'article 7 de la présente convention.
- Le maximum d'heures à payer s'élève à 175 heures.
- Les heures qui dépassent 175 heures par mois seront récupérées en repos compensatoire payé et cette récupération pourra intervenir lors du trimestre en cours.
- Les heures planifiées sous le minimum mensuel repris à l'article 8 c) 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.
- Le sursalaire pour heures supplémentaires est payé après la 205ème heure de présence.

b) par trimestre :

- Au cours du trimestre, les heures qui n'ont pas encore été payées doivent être payées avec un maximum de 525 heures.
- Le paiement du supplément pour heures supplémentaires se fait après la 525ème heure de présence sur le trimestre. Ce sursalaire est payé lors du décompte de chaque fin de trimestre. Ce supplément peut être cumulé avec le supplément pour heures supplémentaires sur base mensuelle.
- Les heures qui dépassent 525 heures ("solde positif") doivent être transformées en repos compensatoire payé, à prendre endéans le trimestre qui suit, à l'exception d'un "pot" de 20 heures, à disposition du travailleur, qui peut être récupéré au cours d'un autre trimestre.

La récupération de ces heures est

aan 15 uren minder dan de **contractuele** uren. Indien dit aantal hoger is dan 160, **wordt het** minimum bepaald op 145 uren.

- Maximum grens : 205 uren.
- Indien de werknemer niet zijn maandelijks contractueel minimum bereikt, **mag hij** worden opgeroepen **mits** respecteren van een termijn van minimum 48 uren. Het oproepen mag niet samenvallen met **jaarlijks verlof**, noch met de volgens de regels door de werknemers aangevraagde inhaalrust.

Voor de werknemer die op economische werkloosheid geplaatst wordt, **geldt** deze regel niet.

Deze oproeping is verschillend van de dringende oproep zoals beschreven in artikel 20, § 3.

Art. 9 - De inhaalrust en de verloning van de uren werden als volgt vastgesteld :

a) per maand :

- Het minimum te betalen uren wordt vastgesteld volgens artikel 7 van deze overeenkomst.
- Het maximum te betalen uren bedraagt 175 uren.
- De uren boven de 175 uren per maand worden gerecupereerd via betaalde inhaalrust en deze recuperatie kan geschieden tijdens het lopende trimester.
- De geplande uren onder het maandelijks minimum, bepaald in artikel 8 c) van onderhavige 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 werknemer.
- De toeslag voor overuren wordt betaald na het 205de uur aanwezigheid.

b) per trimester :

- Bij de trimestriële regularisatie moeten de nog niet betaalde uren betaald worden, met een maximum van 525 uur.
- De betaling van de toeslag voor overuren gebeurt na het 525de **aanwezigheidsuur** tijdens het trimester. De overurentoeslag wordt betaald bij de afrekening op het einde van ieder kwartaal. Deze toeslag kan gecumuleerd worden met de overurentoeslag op maandbasis.
- De uren die de 525 uren overschrijden ("**positief saldo**") moeten worden omgezet in betaald compensatieverlof, op te nemen tijdens het volgende trimester, met uitzondering van een "pot" van 20 uur ter **beschikking** van de werknemer die kunnen worden gerecupereerd tijdens een ander trimester.

De recuperatie van die uren is bepaald

déterminée suivant la procédure suivante :

- le décompte trimestriel des heures supplémentaires sera fourni par l'employeur avec la fiche de paie du travailleur.
- pour autant que l'employeur communique au travailleur ce décompte au plus tard le 15 du 1er mois du trimestre, le travailleur introduit la demande de récupération de ses heures au plus tard le 20 de ce même mois.
- à défaut de communication par l'employeur du décompte précité dans le délai imparti, le travailleur a la faculté de déterminer sa période de récupération.
- dans le cas où le travailleur n'introduit pas sa demande dans le délai qui lui est imparti, l'employeur a la faculté d'imposer des heures au-delà du pot de 20 heures s'il n'est pas à même d'assurer le minimum d'heures contractuelles.
- Lorsque le trimestre se clôture par un "solde négatif" (c'est-à-dire lorsque l'employeur n'a pas pu assurer au travailleur le minimum d'heures contractuelles sur le trimestre), un maximum de 20 heures peut être reporté au trimestre suivant. Cela ne peut cependant se faire deux trimestres en suivant. A défaut, ce solde négatif sera perdu pour l'employeur. Les heures prestées en récupération du solde négatif entrent en ligne de compte pour le calcul des heures supplémentaires.
- Toute difficulté résultant de l'application de ce nouveau régime sera soumise à la délégation syndicale concernée.
- 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.

#### Art. 10 - Disposition transitoire

Les heures supplémentaires au 30 septembre 1999 doivent être apurées avant l'entrée en vigueur des dispositions contenues dans la présente section, et ce moyennant récupération ou paiement.

#### Art. 11 - Contrôle

§ 1. Une délégation syndicale restreinte, dont la composition sera déterminée au sein de la société, dispose de la faculté de vérifier le planning. Les modalités sont à convenir au niveau de l'entreprise.

volgens de volgende procedure :

- de werkgever zal aan de werknemer de driemaandelijke afrekening van zijn overuren bezorgen samen met zijn loonfiche.
- voor zover de werkgever deze afrekening aan de werknemer bezorgt ten laatste op de 15de van de eerste maand van net trimester moet deze laatste zijn aanvraag om deze uren te recupereren indienen ten laatste op de 20ste van dezelfde maand.
- indien de werkgever voornoemde afrekening niet binnen de voorziene termijn heeft verstrekt, staat net de werknemer vrij zelf zijn recuperatieperiode te bepalen.
- in geval er binnen de gestelde termijn geen aanvraag werd ingediend door de werknemer, heeft de werkgever de mogelijkheid de inhaalrust van de uren boven de pot van 20 uren op te leggen, indien hij het minimum aantal contractuele uren niet kan verzekeren.
- Als er op het einde van het trimester een "negatief saldo" overblijft (als de werkgever dus het minimum aantal contractuele uren tijdens dit trimester niet kon garanderen), dan kan een maximum van 20 uur worden overgedragen naar het volgende trimester. Dit kan echter niet tijdens 2 opeenvolgende trimesters gebeuren. Indien dit niet gebeurt, is dit negatief saldo verloren voor de werkgever. De uren gepresteerd ter inhaling van het negatief saldo komen in aanmerking voor de berekening van de overuren.
- Elk probleem dat het resultaat is van de toepassing van dit nieuwe régime, zal worden voorgelegd aan de betrokken syndicale delegatie.
- Ingeval de uren niet kunnen worden gerecupereerd binnen de voorziene termijn, 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. 10 - Overgangsbepaling

De overuren per 30 september 1999 moeten aangezuiverd zijn voor de inwerkingtreding van de bepalingen van deze sectie, en dit door middel van recuperatie of betaling ervan.

#### Art. 11 - Contrôle

§ 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

§ 2. Au début du mois, il sera remis à cette délégation restreinte une liste de travailleurs qui n'ont pas reçu un planning minimum (équivalent à 15 heures en-dessous des heures contractuelles ou 145 heures).

§ 3. Au milieu du mois, une évaluation intervient avec la délégation désignée à cet effet, et les corrections éventuelles seront effectuées.

§ 4. Les conseil d'entreprise ou la délégation syndicale restreinte exerce un droit de regard sur le bon respect de ces dispositions.

a) Délégation syndicale restreinte

L'employeur informera la délégation syndicale restreinte lors de la procédure de contrôle actuellement en vigueur des motifs justifiant le solde négatif.

Chaque trimestre, il lui communiquera la liste nominative des travailleurs qui disposent soit d'un solde d'heures à récupérer, soit d'un solde négatif.

b) Conseil d'entreprise

Chaque trimestre, lors de l'information trimestrielle, une liste sera présentée aux membres du conseil d'entreprise reprenant le décompte des heures, des congés de compensation et des dérogations admises. A chaque fois, les effets de ces mesures sur l'emploi seront examinées. En cas de contestation, il sera fait appel à la délégation syndicale pour faire une enquête complémentaire sur le paiement, la transformation en congé compensatoire et le décompte des heures.

c) Commission paritaire

Chaque année, chaque entreprise fera rapport au Président de la Commission paritaire des effets sur l'emploi en son sein, attestés par le conseil d'entreprise.

## SECTION 2 : TRANSPORT DE FONDS

Art. 12 - § 1. Le nombre d'heures effectivement prestées ne peut dépasser 11 heures par jour.

§ 2. Le supplément pour heures supplémentaires est payé à partir de 10 heures par jour et 42 heures par semaine de prestations effectives (prise d'effet : 1er juin 1999).

## SECTION 3 : DISPOSITIONS COMMUNES

Art. 13 - § 1. Pour les prestations de 3 heures par jour,

op het niveau van de onderneming.

§ 2. Bij het begin van de maand wordt aan die beperkte vakbondsafvaardiging een lijst ter beschikking gesteld van de werknemers die een minimum planning hebben gekregen (minimum gelijk aan 15 uren minder dan de contractuele uren of 145 uren). *geen*

§ 3. In het midden van de maand zal door de hiertoe aangewezen afvaardiging een evaluatie worden gemaakt en zullen de nodige correcties worden aangebracht.

§ 4. De ondernemingsraad of syndicale delegatie oefent toezicht uit op de correcte naleving van deze bepalingen.

a) Beperkte vakbondsafvaardiging

Dé werkgever zal aan de syndicale afvaardiging de redenen van het negatief saldo verklaren, ter gelegenheid van de in voege zijnde controle-procedure.

Elk trimester zal hij de nominatieve lijst verstrekken van de werknemers, die ofwel beschikken over een saldo van in te halen uren, ofwel over een negatief saldo.

b) Ondernemingsraad

Ieder trimester bij de trimestriële informatie zal een lijst worden voorgelegd aan de leden van de ondernemingsraad waarin de afrekening van de uren, de omzetting in compensatieverlof en toegestane afwijkingen zijn opgenomen. Tevens worden de effecten van deze maatregelen op de tewerkstelling nagegaan. In geval van betwisting kan de syndicale delegatie bijkomende onderzoeken doen inzake betaling, omzetting en afrekening.

c) Paritair comité

Jaarlijks zal iedere onderneming een verslag overmaken aan de Voorzitter van het paritair comité met de tewerkstellingseffecten voor zijn onderneming, geattesteerd door de ondernemingsraad.

## SECTIE 2 : WAARDETRANSPORT

Art. 12 - § 1. Het aantal effectief gepresteerde uren mag niet meer bedragen dan 11 uur per dag.

§ 2. De overurentoeslag wordt betaald vanaf 10 uur per dag en 42 uur per week effectieve prestaties (gaat in op 1 juni 1999).

## SECTIE 3 : GEMEENSCHAPPELIJKE BEPALINGEN

Art. 13 - § 1. Voor de prestaties van 3 uren per dag kan

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 garde, convention collective de travail qui sera déposée chez le Président de la Commission paritaire des services de garde, et approuvée par la Commission paritaire.

§ 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 demande de congés qui permette d'empêcher les abus.

§ 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.

Art. 14 - § 1. Les ouvriers ont droit à vingt week-ends libres par an, en dehors des vacances annuelles. Les employeurs s'engagent à tout mettre en oeuvre pour planifier davantage de week-ends libres pour les ouvriers.

On entend par week-end une période de référence du vendredi 20.00 heures au lundi 08.00 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. Les dispositions prévues au § 1er 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.

Art. 15 - Un jour de carence est accordé sous les conditions suivantes :

1. l'ouvrier qui n'a pas été malade pendant un semestre a droit à l'indemnisation d'un jour de carence pour la première maladie dans le courant du semestre qui suit;
2. l'ouvrier qui a été en incapacité de travail de longue durée (plus d'un mois) au cours d'un semestre, bénéficie également de l'indemnisation du jour de carence pour la première période de maladie du semestre qui suit.

afgeweken worden 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 bewakingsdiensten een bijzonder collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten die zal worden neergelegd bij de Voorzitter van het paritair comité voor de bewakingsdiensten, en goedgekeurd door het paritair comité.

§ 2. De uren en dagen jaarlijks verlof komen niet in aanmerking om eventuele planningsproblemen op te lossen. De ondernemingsraad of syndicale delegatie zal een verlofaanvraagformulier uitwerken waardoor misbruiken uitgesloten kunnen worden.

§ 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. 14 - De werklieden hebben recht op twintig vrije week-ends per jaar, buiten de jaarlijkse vakantie. De werkgevers verbinden zich er toe allés in het werk te stellen om voor de werklieden meer weekends vrij te plannen.

Onder week-end verstaat men een referentieperiode van vrijdag 20 uur tot maandag 8 uur (= 60 uren) met de waarborg van een ononderbroken periode van 48 uren binnen de referentieperiode, 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 plannings.

§ 3. De bepalingen voorzien in 6 1 zijn niet van toepassing voor werklieden die een weekendovereenkomst hebben afgesloten. De weekendprestaties zullen bij voorkeur gebeuren door vrijwilligers.

Art. 15 - Een carenzdag wordt toegekend onder de volgende voorwaarden :

1. een werkmán die in de loop van een semester niet ziek is geweest heeft recht op de uitkering van een carenzdag voor de eerste ziekte in het daaropvolgende semester.
2. de werkmán die langdurig arbeidsongeschikt is geweest (meer dan één maand) in de loop van een semester, geniet eveneens de uitkering van de carenzdag voor de eerste ziekteperiode in het daaropvolgend semester.

## Art. 16 - Interruption de carrière

§ 1. En exécution de la convention collective de travail n° 56 du Conseil national du travail, les ouvriers ont droit à une interruption de carrière jusqu'à 3 p.c. des effectifs. En plus, 3 p.c. du personnel pourra bénéficier d'une interruption de carrière pour raisons sociales et familiales.

Sous raisons sociales et familiales on comprend entre autres, l'éducation d'un enfant, maladie, hospitalisation d'un parent ou conjoint qui vit sous le même toit ou d'un membre de la famille du 1<sup>er</sup> degré qui ne vit pas sous le même toit.

§ 2. A partir du 1<sup>er</sup> juin 1999 :

- a) quel que soit le nombre de travailleurs en interruption de carrière, les travailleurs de plus de 50 ans ont accès à ce régime, mais sans automatisme quant à l'octroi.
- b) le travailleur en interruption de carrière à temps partiel âgé de plus de 50 ans peut bénéficier de la prépension à temps plein à 58 ans. Les années d'interruption de carrière à temps partiel sont assimilées à des prestations à temps plein.

## Art. 17- Reprise de contrats

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

§ 1. 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 de contrats de plus de 2.500 heures par mois 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 75 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 leur entreprise d'origine ainsi

Art. 16 - Loopbaanonderbreking

§ 1. In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 56 van de Nationale Arbeidsraad hebben de werklieden recht op loopbaanonderbreking ten belope van 3 pct. van het personeelsbestand. Daarenboven zal 3 pct. van het personeel loopbaanonderbreking om sociale en familiale redenen kunnen genieten.

Onder sociale en familiale redenen wordt onder andere verstaan, de opvoeding van een kind, de ziekte of hospitalisatie van een verwant of echtgenoot waarmee de werkmán onder hetzelfde dak leeft, of een familielid tot de eerste graad waarmee hij niet onder hetzelfde dak woont.

§ 2. Vanaf 1 juni 1999 :

- a) de werknemers ouder dan 50 jaar hebben toegang tot dit systeem, ongeacht het aantal werknemers in loopbaanonderbreking, zonder dat de toekenning éditer automatisch gebeurt.
- b) de werknemer ouder dan 50 jaar in deeltijdse loopbaanonderbreking kan genieten van het voltijds brugpensioen op 58 jaar. De jaren van deeltijdse loopbaanonderbreking worden gelijkgesteld met voltijdse prestaties.

## Art. 17 - Overname van contracten

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 :

§ 1. 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 voor een waarde van meer dan 2.500 uren/maand naar een andere bewakingsonderneming, neemt de firma die het contract overneemt - in overleg met de in het paritair comité vertegenwoordigde gewestelijke vakbondsvrijgestelden - minimum 75 pct. over van het personeel tewerkgesteld op de werf, in functie van de bezetting noodzakelijk voor de uitvoering van het nieuw contract.

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

De werklieden die werden overgeplaatst behouden de anciënniteit die ze verkregen hebben in hun eerste

que les droits liés à cette ancienneté. 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'ouvrier compte plus d'un mois de service. En aucun cas, ils ne peuvent revendiquer des acquis propres à l'entreprise qu'ils viennent de quitter.

L'entreprise qui mute le contrat veillera au reclassement du 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 social 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. 18 - Politique de l'emploi

§ 1. Les pensionnés de 65 ans et plus ne sont plus engagés.

§ 2. L'occupation éventuelle de pensionnés de moins de 65 ans, est examinée, cas par cas, au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale ou, à défaut de cette dernière, avec les permanents syndicaux locaux des organisations représentatives des travailleurs signataires de la présente convention collective de travail.

§ 3. Les employeurs n'engageront pas d'ouvriers qui bénéficient déjà d'un revenu complet ou de remplacement. Cette mesure ne s'applique pas aux ouvriers engagés pour les week-ends.

#### Art. 19 - Formation professionnelle

§ 1. 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. Un groupe de travail paritaire est chargé d'identifier, pour le 31 décembre 1999,

- a) les besoins en formation du secteur
- b) les mécanismes pour y répondre
- c) les moyens de financement.

§ 3. L'agent victime d'une agression reçoit de l'assistance. Il sera reclassé éventuellement moyennant formation si c'est dans son intérêt.

9  
D

onderneming, alsmede de eraan verbonden rechten. Deze bepaling is niet van toepassing in geval van ontslag en van arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste maand. In het laatste geval wordt het verschil tussen de ziektekostenvergoeding ten laste van het ziekenfonds en de normale regeling aangevuld met een uitkering betaald door de werkgever, alsof de werkmán meer dan één maand dienst zou tellen. In geen geval mogen de werklíeden rechten eisen die zij verkregen in de onderneming die zij hebben verlaten

De onderneming die het contract overdraagt zorgt voor de herplaatsing van het personeel.

c) Alle werklíeden die <sup>met overgenomen</sup> evenwel zouden worden ontslagen zullen worden opgenomen op een lijst "wervingsreserve" genoemd, die door het Sociaal Fonds voor de bewakingsondernemingen zal worden bijgehouden.

De ondernemingen verbinden zich ertoe 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.

#### Art. 18 - Tewerkstellingsbeleid

§ 1. Gepensioneerden van 65 jaar en meer worden niet meer in dienst genomen.

§ 2. De eventuele tewerkstelling van gepensioneerden van minder dan 65 jaar, wordt geval per geval onderzocht door de ondernemingsraad of bij ontstentenis, door de vakbondsafvaardiging of bij ontstentenis van deze laatste met de plaatselijke vakbondssecretarissen van de ondertekenende representatieve werknemersorganisaties van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 3. De werkgevers verbinden zich ertoe geen werklíeden meer in dienst te nemen die reeds een volwaardig arbeids- of vervangingsinkomen genieten. Deze maatregel is niet van toepassing voor werklíeden in dienst genomen voor weekends contracten.

#### Art. 19 - Professionele vorming

§ 1. De werkgevers verbinden zich ertoe bijkomen-de beroepsscholing en herscholing te organiseren, meer bepaald inzake situatiebeheersing en wettig handelen maar ook in stressbeheersing en omgang met derden.

§ 2. Een paritaire werkgroep werd belast met het bepalen, voor 31 december 1999, van :

- a) de noden aan vorming van de sector
- b) de manieren om hieraan tegemoet te komen
- c) de financieringsmiddelen. -

§ 3. Een werkmán die het slachtoffer is geweest van een agressie, krijgt bijstand. Hij zal overgeplaatst worden, eventueel na vorming, indien dit in zijn belang is.

Art. 20 - § 1<sup>er</sup>. Les ouvriers, 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 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 travailleurs utilisant tout autre moyen de transport ont droit, par prestation, à 1/5 de la valeur de la carte-train en fonction des kilomètres parcourus en trajet simple avec un maximum de 5/5èmes.

A partir du 1<sup>er</sup> juin 1999, ce maximum est porté à 7/5èmes.

- 3) A partir du 1<sup>er</sup> juin 1999, en cas de services coupés, il sera payé par prestation 1/5<sup>ème</sup> de la valeur de la carte-train en fonction des kilomètres parcourus en trajet simple, sans tenir compte de la limite dont question en 2).

§ 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 8 F par kilomètre.

§ 3. Pour les rappels urgents demandés par l'employeur, le travailleur 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 8 F par kilomètre est octroyé pour utilisation du véhicule privé.

On entend par rappel urgent : un rappel hors planning et avec intervention immédiate.

§ 4. En cas de missions successives pendant la prestation diurne ou nocturne, telle que prévue dans les services Retail, parking, etc..., il est octroyé 8 F par kilomètre pour usage du véhicule privé.

§ 5. Autres moyens de transport : dans les zones portuaires, les agents de garde n'ayant pas la possibilité d'utiliser les transports en commun **et/ou** les transports organisés par l'entreprise ou le client reçoivent 8 F par kilomètre pour l'utilisation du véhicule privé.

§ 6. D'autre part, les employeurs s'engagent à examiner localement certains moyens à mettre en oeuvre pour faciliter l'acheminement des travailleurs vers certains postes considérés comme inaccessibles en tout temps par les moyens de transport habituels.

§ 7. Toute autre situation particulière sera examinée par le groupe de travail permanent instauré dans le cadre de la convention collective de travail.

Art. 20 - § 1. De werklieden hebben, ten laste van hun werkgever, recht op de terugbetaling van de kosten voor de verplaatsing tussen hun woonplaats en hun werkplaats, **ongeacht** het aantal kilometer, op de volgende basis :

- 1) Intégrale terugbetaling van de kosten voor de aankoop van een **treinkaart** en/of andere **specifieke** abonnements voor het openbaar vervoer;
- 2) De werknemers die een ander vervoermiddel **gebruiken** hebben, per prestatie, recht op 1/5 van de waarde van de treinkaart naar gelang van het aantal kilometer afgelegd per enkele reis (met een maximum van 5/5).  
Vanaf 1 juni 1999 wordt dit maximum verhoogd tot 7/5de.
- 3) Vanaf 1 juni 1999 wordt bij onderbroken diensten per prestatie 1/5 van de waarde van de treinkaart terugbetaald in functie van het aantal afgelegde kilometer enkele reis, zonder rekening te houden met de grens waarvan sprake in 2).

§ 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 8 fr per kilometer.

§ 3. Voor dringende oproepen door de werkgever, zal de werknemer 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 8 fr per kilometer terugbetaald voor het gebruik van een privé-voertuig.

Onder dringende oproep verstaat men : een oproep buiten de planning en met een onmiddellijke interventie.

§ 4. In geval van opeenvolgende opdrachten overdag of 's nachts, zoals is bepaald voor de arbeidsprestaties, bij de diensten Retail, parking, enz... wordt een vergoeding van 8 fr per kilometer betaald voor het gebruik van een privé-voertuig.

§ 5. Andere vervoermiddelen : in de havenzones ontvangen de bewakingsagenten 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, 8 fr per kilometer voor het gebruik van een privévoertuig.

§ 6. 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 vervoermiddelen als ontoegankelijk worden beschouwd, door de werknemers **gemakkelijker** kunnen worden bereikt.

§ 7. Iedere andere bijzondere toestand zal worden **onderzocht** door een permanente werkgroep, **opgericht** in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst.



## CHAPITRE VIII : UNIFORME ET ÉQUIPEMENT

Art. 21 - § 1er. L'employeur met à la disposition de ses ouvriers un uniforme approprié tel 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.

§ 3. Il est octroyé aux ouvriers une nouvelle chemise tous les neuf mois.

Néanmoins, l'ouvrier qui quitte l'entreprise est redevable automatiquement d'un remboursement calculé en neuvième de mois restant à courir pour ce qui concerne la chemise.

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.

§ 5. L'ouvrier doit porter l'uniforme et l'équipement uniquement durant les heures de travail.

§ 6. L'employeur a la possibilité de remplacer en partie l'équipement prévu au § 1 er par une salopette pour les travaux salissants.

§ 7. Cet équipement est remplacé tous les deux ans ou avant, en cas d'usure prématurée.

§ 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 25 F par jour pendant toute la période au cours de laquelle il a été en infraction vis-à-vis des présentes dispositions.

§ 9. Une indemnité de 280 F par mois est allouée aux ouvriers accomplissant des prestations de travail à temps plein, pour l'entretien de leur uniforme.

Les ouvriers qui exercent leur tâche en tenue civile reçoivent 280 F par mois pour l'entretien et l'usure de leurs vêtements.

A partir du 1er juin 1999, ces montants sont portés à 450 F.

## HOOFDSTUK VII : UNIFORM EN UITRUSTING

Art. 21 - § 1. De werkgever stelt een uniform ter beschikking van zijn werklieden, dat 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.

§ 3. Om de negen maanden wordt aan de werklieden een nieuw hemd bezorgd.

De werkman die de onderneming verlaat moet evenwel automatisch een som terugbetalen die wordt berekend in negenden voor de nog lopende maanden, wat het hemd betreft.

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 van de onderneming.

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.

§ 5. De werkman moet het uniform 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.

§ 8. Buiten de wettelijke proefperiode betaalt de werkgever die de verplichtingen niet heeft nageleefd die bepaald zijn in dit artikel aan de werklieden een vergoeding van 25 fr per dag gedurende de periode tijdens welke hij deze bepalingen heeft overtreden.

§ 9. Aan de werklieden die voltijdse arbeids-prestaties verrichten, wordt een vergoeding van 280 fr per maand toegekend voor het onderhoud van hun uniform.

Werklieden die in burgerkledij hun taak moeten uitoefenen ontvangen 280 fr per maand voor het onderhoud en de sleet van deze kledij.

Vanaf 1 juni 1999 worden deze bedragen verhoogd tot 450 fr.

§ 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 18h30 effectives de travail de moyenne hebdomadaire sur une période mensuelle.

§ 11. Pour les ouvriers prestant moins de **18h30** une indemnité de 140 F est octroyée.

A partir du **1er juin 1999**, ce montant est porté à 225 F.

§ 12. Dans le cas de prestations à effectuer dans un environnement salissant, l'**indemnité** de 280 F sera également octroyée aux travailleurs prestant moins de 18h30.

A partir du **1er juin 1999**, ce montant est porté à 450 F.

#### CHAPITRE IX : ADMINISTRATION

Art. 22- § 1er. Entre le 25 et le 28 du mois, les employeurs remettront aux ouvriers les plannings des contrats fixes.

§ 2. Les fiches de paiement comprendront d'une façon claire tous les éléments faisant partie du salaire.

§ 3. Il est garanti aux travailleurs :

- a) pour les jours fériés, un salaire journalier équivalent à 37/5;
- b) pour leur participation aux réunions soit du conseil d'entreprise, soit du comité pour la prévention et la protection au travail, soit de la délégation syndicale, le temps de présence;
- c) pour le congé d'ancienneté, un salaire journalier équivalent à 37/6;
- d) en cas de petit chômage, la règle conventionnelle avec un minimum de salaire journalier de 37/6.

#### CHAPITRE X : SÉCURITÉ

Art. 23 - § 1er. La convention collective de travail du 19 juin 1980, conclue au sein de la Commission paritaire pour les services de garde, fixant des mesures en vue de promouvoir la sécurité dans le secteur du gardiennage, rendue obligatoire par arrêté royal du 2 octobre 1980, publié au Moniteur belge du 21 novembre 1980 est étendue à tous les travailleurs devant porter une arme pour le service.

§ 2. Le seul fait de détenir un permis de port d'arme de défense n'implique pas automatiquement le bénéfice prévu à l'article 11 de la convention collective de travail du 19 juin 1980, précitée.

§ 3. Les couvertures des risques et les modalités

§ 10. Wat de **werklieden** 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.

§ 11. Voor de werklieden die minder dan 18.30 uur werken, wordt een vergoeding van 140 fr per **maand** toegekend.

Vanaf 1 juni 1999 wordt dit bedrag opgetrokken tot 225 fr.

§ 12. Wanneer er arbeidsprestaties moeten worden verricht in een **vuile** omgeving, zal de vergoeding van 280 fr eveneens worden toegekend aan de werknemers die minder dan **18.30** uur werken.

Vanaf 1 juni 1999 wordt dit bedrag opgetrokken tot 450 fr.

#### HOOFDSTUK X : ADMINISTRATIE

Art. 22 - § 1. De werkgevers zullen voor de vaste commerciële contracten de planningslijsten overmaken aan de werklieden tussen de 25ste en 28ste van iedere maand.

§ 2. De **loonfiches** zullen eenduidig en duidelijk alle elementen die deel uitmaken van de betaling en dat op een begrijpelijke wijze bevatten.

§ 3. Aan de werknemers wordt het volgende gewaarborgd :

- a) voor de feestdagen : een dagloon gelijk aan 37/5de;
- b) voor hun deelneming aan de vergaderingen, hetzij van de ondernemingsraad, hetzij van het comité voor preventie en **bescherming** op het werk, hetzij van de **vakbondsafvaardiging**, de aanwezigheidstijd;
- c) voor het **anciënniteitsverlof** een dagloon gelijk aan 37/6de;
- d) in geval van kort verzuim, de conventionele regel met een minimum dagloon gelijk aan 37/6de.

#### HOOFDSTUK X : VEILIGHEID

Art. 23 - § 1. De **collectieve** arbeidsovereenkomst van 19 juni 1980, gesloten in het Paritair comité voor de bewakingsdiensten **tot** vaststelling van de maatregelen **tot** bevordering van de **veiligheid** in de sector bewaking, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 2 oktober 1980, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 21 november 1980, wordt uitgebreid tot **alle** werknemers die tijdens hun diensturen een wapen moeten dragen.

§ 2. Het bezit van een toelating om verdedigingswapens te dragen houdt geen automatisch recht in op het voordeel, bedoeld in **artikel** 11 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst van **19** juni 1980.

§ 3. De risicodekking en de modaliteiten voor de

d'octroi des capitaux prévus sont les suivantes :

- en cas d'agression dans l'exécution du service ayant entraîné le décès : 5 fois le montant du salaire annuel;
- en cas d'accident professionnel ayant entraîné le décès : 3 fois le montant du salaire annuel.

Les capitaux ci-avant précisés sont versés exclusivement au conjoint du travailleur ou, à défaut, aux héritiers légaux du 1er degré.

- en cas d'agression dans l'exécution du service ayant entraîné une invalidité permanente d'au moins 66 p.c. : 5 fois le montant du salaire annuel;
- en cas d'accident professionnel ayant entraîné une invalidité permanente d'au moins 66 p.c. : 3 fois le montant du salaire annuel.

Les capitaux ci-avant précisés sont versés exclusivement au travailleur concerné.

Art. 24 - § 1 er. Tant les véhicules que les locaux où l'ouvrier 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.

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.

Si les problèmes persistent, la délégation syndicale pourra faire valoir ses droits pour demander une visite de chantier, en conformité avec les dispositions de la convention collective de travail concernant la délégation syndicale, datant du 6 décembre 1993, article 9, alinéa 3.

§ 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.

§ 3 : Sécurité gardiennage statique :

- Intervention alarme : les interventions d'alarme, effectuées par des agents dont c'est la fonction principale, s'effectuent au moyen d'un véhicule de société. Les interventions occasionnelles effectuées par des agents dont l'activité principale n'est pas l'intervention d'alarme, pourront s'effectuer au moyen de leur véhicule personnel. Ce véhicule sera dûment assuré et les km parcourus seront remboursés comme pour les missions urgentes.

- Liaison permanente avec la centrale par un moyen de communication, complété éventuellement d'un moyen de détection "travailleur isolé" (réf. art. 54ter du R.G.P.T.).

toekenning van de vastgestelde kapitalen zijn de volgende :

- bij agressie met dodelijke afloop tijdens de uitoefening van de dienst : 5 maal net bedrag van het jaarloon;
- bij een beroepsongeval dat de dood veroorzaakt : 3 maal het bedrag van het jaarloon.

De hierboven vermelde kapitalen worden enkel aan de echtgenote van de werknemer of, bij gebrek ervan, aan de wettelijke erfgenamen van de 1ste graad gestort.

- 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;
- bij een beroepsongeval dat een blijvende invaliditeit van minstens 66 pct. veroorzaakt : 3 maal het bedrag van het jaarloon.

De hierboven vermelde kapitalen worden enkel gestort aan de betrokken werknemer.

Art. 24 - § 1. Zowel de voertuigen als de lokalen waar de werkman tewerkgesteld is, dienen in overeenstemming te zijn met de voorschriften van het algemeen règlement voor de arbeiders-bescherming en dit in alle omstandigheden.

Hiervoor zal tevens een speciale clausule in de commerciële contracten ingelast worden.

Bij problemen zal de preventieadviseur van de bewakingsondernemingen contact opnemen met zijn collega van de klant. De genomen maatregelen zullen op het comité voor preventie en bescherming op het werk besproken worden.

Ingeval de problemen aanhouden kan de syndicale delegatie gebruik maken van haar recht om een werkbezoek aan te vragen, conform de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst-vakbondsafvaardiging van 6 december 1993, artikel 9, 3de alinéa.

§ 2. Voor de straatbewaking, waar een hoog risico aan verbonden is, zullen speciale maatregelen uitgewerkt worden per onderneming na discussie in het comité voor preventie en bescherming op het werk.

§ 3 : Veiligheid statische bewaking :

- Alarminterventie : de alarminterventies die worden uitgevoerd door de agenten die deze activiteit als hoofdtak hebben, worden uitgevoerd met een bedrijfsvoertuig. Occasionele interventies uitgevoerd door agenten wier hoofdactiviteit niet bestaat uit alarminterventies kunnen uitgevoerd worden met hun persoonlijk voertuig. Dit voertuig moet naar behoren verzekerd zijn en de afgelegde km zullen worden terugbetaald op dezelfde basis als voor dringende opdrachten.

- Permanente verbinding met de centrale dank zij een communicatiemiddel, eventueel aangevuld met een opsporingsmiddel "geïsoleerde werknemer" (ref. artikel 54ter van het ARAB).

## CHAPITRE XI : FORMATION SYNDICALE

Art. 25 - Les syndicats recevront pour la formation, à l'exception de la formation payée par d'autres instances, un pool des heures payées égal à 8 jours de 8 heures par an et par mandat effectif dans les délégation syndicale, conseil d'entreprise et comité pour la prévention et la protection au travail.

Le "pot" pour les heures de formation syndicale est basé sur le total des mandats effectifs, tous organes confondus et à utiliser par les membres effectifs et suppléants. Toutefois, en cas de réduction du nombre de mandats tant effectifs que suppléants, l'organisation syndicale concernée pourra désigner des participants parmi les candidats aux élections sociales.

## CHAPITRE XII : GÉNÉRALITÉS

Art. 26 - § 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.

§ 3. Des conventions plus favorables, conclues au niveau de l'entreprise ou de la commission paritaire, 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 XIII : PAIX SOCIALE

Art. 27 - Les partenaires sociaux s'engagent pendant la durée de la présente convention collective de travail, à tout mettre en oeuvre pour assurer la paix sociale, à ne pas présenter de revendications quelconques sur le plan national, régional ou sur le plan de l'entreprise et à respecter les dispositions de la décision du 19 juin 1980 de la Commission paritaire pour les services de garde en matière de prestations d'intérêt public en temps de paix.

## CHAPITRE XIV : DISPOSITIONS FINALES

Art. 28 - § 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

## HOOFDSTUK XI : SYNDICALE VORMING

Art. 25 - De vakbonden ontvangen voor vorming, behalve deze die door andere instanties vergoed worden, een pool van betaalde uren gelijk aan 8 dagen van 8 uur per jaar en per effectief mandaat syndicale delegatie, ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk

De "pot" voor de uren vakbondsopleiding wordt berekend op basis van het totaal van de effectieve mandaten van alle betrokken organen en kan worden gebruikt door de effectieve en plaatsvervangende leden. In geval van vermindering van het aantal mandaten, zowel effectieve als plaatsvervangende, kan de betrokken vakorganisatie evenwel deelnemers aanwijzen onder de kandidaten bij de sociale verkiezingen.

## HOOFDSTUK XII : ALGEMEENHEDEN

Art. 26 - § 1. Indien sommige van de voordelen, opgenomen in deze collectieve arbeidsovereenkomst, reeds geheel of gedeeltelijk door bepaalde werkgevers worden toegepast, 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. Voordeliger overeenkomsten, gesloten in het paritair comité of op het vlak van de onderneming, 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 XVI : SOCIALE VREDE

Art. 27 - De sociale gesprekspartners verbinden zich ertoe om tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst allés in het werk te stellen om de arbeidsvrede te waarborgen, noch op nationaal, noch op gewestelijk, noch op ondernemingsniveau eisen te stellen en de bepalingen van de beslissing van 19 juni 1980 van het Paritair Comité voor de bewakingsdiensten inzake de prestaties van algemeen belang in vreedstijd na te leven.

## HOOFDSTUK XIV : SLOTBEPALINGEN

Art. 28 - § 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

aux parties concernées.

§ 2. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1999 sauf en ce qui concerne

1. certaines dispositions prévues au chapitre V, durée et humanisation du travail dont l'entrée en vigueur est déterminée comme suit :
  - le troisième tiret du point b) de l'art. 8 et le § 2 de l'article 12 qui entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 1999;
  - les articles 8 (à l'exception du troisième tiret du point b), 9 10 et 11 qui entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 1999.
2. la disposition prévue au point 2) de l'article 20 du chapitre VII, Frais de transport, qui entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 1999.
3. les dispositions prévues aux §§ 9, 11 et 12 de l'article 21 du chapitre VIII, Uniforme et équipement, qui entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 1999.

Cette convention est conclue pour une durée indéterminée sauf en ce qui concerne les dispositions de l'article 7 qui cessent d'être en vigueur le 31 décembre 2000.

§ 3. Cette convention collective de travail annule et remplace la convention collective de travail du 12 mai 1997 enregistrée au Greffe le 18 novembre 1997 sous le numéro 45991/CO/317, concernant la promotion de l'emploi et fixant certaines conditions de travail des ouvriers effectuant du gardiennage dans le secteur privé, à l'exception du chapitre IV, durée du travail et de l'article 6 du chapitre VI, Humanisation du travail, sécurité d'emploi, sécurité d'existence, qui restent d'application jusqu'au 30 septembre 1999 inclus.

Elle annule et remplace également celle du 10 novembre 1998 enregistrée au Greffe le 6 janvier 1999 sous le numéro 49669/CO/317, qui la modifie.

Elle abroge la convention collective de travail du 11 avril 1996 relative à la situation du personnel en cas de perte de contrat au profit d'une société concurrente, rendue obligatoire par arrêté royal du 20 septembre 1998 publié au Moniteur belge du 11 novembre 1998.

§ 4. A partir du 1<sup>er</sup> octobre 2000, 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 garde.

#### ANNEXE

##### C : Heures contractuelles :

Minimum nombre d'heures à payer par mois

##### P : Heures prestées :

Heures effectivement prestées, heures de training, heures non productives (entre autres : entretien, administration, heures ajoutées pour arriver au minimum de 3 heures par prestation, examen médical)

kan voorstellen aan betrokken partijen.

§ 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1999, behalve wat betreft

1. de clausules vermeld in hoofdstuk V, arbeidsduur en humanisering van de arbeid die in werking treden volgens volgende bepalingen :
  - derde streepje van punt b) van artikel 8 en § 2 van artikel 12 die van kracht worden op 1 juni 1999;
  - artikels 8 (behalve derde streepje van punt b), 9, 10 en 11 die van kracht worden op 1 oktober 1999.
2. de clausule vermeld in punt 2) van artikel 20 van hoofdstuk VII, Reiskosten, die van kracht wordt op 1 juni 1999.
3. de clausules vermeld in §§ 9, 11 en 12 van artikel 21 van hoofdstuk VIII, Uniform en uitrusting, die van kracht worden op 1 juni 1999.

Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd, behalve wat betreft de clausules vermeld in artikel 7 die ophouden van kracht te zijn op 31 december 2000.

§ 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vernietigt en vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 mei 1997, geregistreerd ter Griffie op 18 november 1997 onder het nummer 45991/CO/317, betreffende de bevordering van de tewerkstelling en de vaststelling van bepaalde arbeidsvoorwaarden voor de arbeiders tewerkgesteld in de privé-sector van de bewakingsdiensten, behalve hoofdstuk IV, arbeidsduur en artikel 6 van hoofdstuk VI, Humanisering van de arbeid, werkzekerheid, bestaanszekerheid, die blijven van toepassing tot 30 september inbegrepen.

Zij vernietigt en vervangt alsmede die van 10 november 1998, geregistreerd ter Griffie op 6 januari 1999 onder het nummer 49669/CO/317, die haar wijzigt.

Zij heft de collectieve arbeidsovereenkomst op van 11 april 1996 betreffende de toestand van het personeel in geval van verlies van contract ten voordele van een concurrerende onderneming, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 20 september 1998, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 11 november 1998.

§ 4. Vanaf 1 oktober 2000 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 bewakingsdiensten.

#### BIJLAGE

##### C : Contractuele uren :

Minimum aantal te betalen uren per maand.

##### P : Gepresteerde uren :

Effectief gepresteerde uren, trainingsuren, niet productieve uren (o.a. onderhoud, administratie, bijgepaste uren om tot het minimum van 3 u. per prestatie te komen, medisch onderzoek), e.d. tijdens de

durant le mois concerné

**SI : Heures syndicales internes :**

CE, CPPT, 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 175heures) :  $P + SI + R + SE + AP1$

Référence 3 : Pour déterminer les heures supplémentaires :  $P + SI$

Principe général : Le nombre d'heures à payer est limité à un maximum de 175heures.

**betrokken maand.**

**IS : Interne syndicale uren :**

OR, CPBW, SO, interne opdrachten binnen die onderneming.

**R : Genomen recuperatie :**

Aantal uren recup 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 klein verlet, anciënniteitsverlof, educatiefverlof

**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 175 u) :  $P + IS + R + ES + BA1$

Referentie 3 : Voor het bepalen van de overuren :  $P - IS$

Algemeen principe : Het aantal te betalen uren mag maximaal 175 uren bedragen.