



ERRATUM

Commission paritaire pour les
services de garde
n° 317

**CCT n° 61395/CO/317
du 30/08/2001**

Correction du texte :

- l'indice-pivot 107,31 mentionné à
l'article 8 §§ 2 et 3 est remplacé par
l'indice-pivot : « 107,30 (base
1996) ».

Décision du 23 -08- 2002

ERRATUM

Paritair Comité voor de
bewakingsdiensten
nr. 317

**CAO nr. 61395/CO/317
van 30/08/2001**

Verbetering van de tekst :

- het spilindexcijfer 107,31 vermeld
in het artikel 8 §§ 2 en 3 wordt
vervangen door het volgende
spilindexcijfer : « 107,30 (basis
1996) ».

Beslissing van 23 -08- 2002

Commission paritaire pour les services de garde

Convention collective de travail du 30 août 2001

Promotion de l'emploi et fixation des conditions de travail et de rémunération des employés

Convention collective de travail sur la promotion de l'emploi conclue en application du protocole d'accord du 23 août 2001 et en exécution de l'accord interprofessionnel 2001 - 2002.

CHAPITRE 1^{er}. *Champ d'application*

Article. 1er. §1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises qui relèvent de la compétence de la Commission paritaire pour les services de garde.

Par «employés» sont visés aussi bien les membres masculins que les membres féminins du personnel.

§ 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.

CHAPITRE II.

Classification des professions

Section 1^{ère}. Employés administratifs

Art. 2. Les fonctions des employés administratifs sont classées en quatre catégories que définissent les critères généraux ci-dessous :

Première catégorie.

Définition :

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

Paritair Comité voor de bewakingsdiensten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 augustus 2001

Bevordering van de werkgelegenheid en vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden van de bedienden

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de bevordering van de werkgelegenheid, gesloten ter uitvoering van het protocolakkoord van 23 augustus 2001 en ter uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2001 - 2002

HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

Artikel 1. § 1. Deze Collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en bedienden van de ondernemingen welke behoren tot de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de bewakingsdiensten.

Met "bedienden" worden zowel de mannelijke als de vrouwelijke personeelsleden bedoeld.

§ 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.

HOOFDSTUK II.

Beroepenclassificatie

Afdeling 1. Administratieve bedienden

Art. 2. De functies van de administratieve bedienden worden in vier categorieën ingedeeld die door de hieronder volgende algemene maatstaven worden bepaald :

Eerste categorie.

Bepaling :

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

NEERLEGGING-DÉPÔT REGISTR.-ENREGISTR.
22-01-2002 | 11-01-2002 | NR. N°

61 395/61317

Exemples :

employé au courrier (ouverture, tri élémentaire, mise sous pli);

employé aux machines à adresser (estampillage et impression de plaques adresse) et/ou à polycopier (préparateur de machine offset exclu);

employé au classement;

tireur de bleus;

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

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

débutant aux machines à calculer;

débutant à un travail mécanique;

dactylographe-copiste;

employé aux écritures exécutant en ordre principal des travaux simples d'écritures, chiffage, d'enregistrement de relevés, d'établissement d'états ou autres travaux élémentaires de même niveau, sans interprétation;

calqueur : calque des croquis et plans de détail sans interprétation; doit former convenablement lettres et chiffres pour que ceux-ci soient lisibles.

Deuxième catégorie.

Définition :

employés dont la fonction est caractérisée par :

- a) l'exécution de travaux simples et peu diversifiés, dont la responsabilité est limitée par un contrôle direct et constant;
- b) un temps limité d'assimilation permettant d'acquérir de la dextérité dans un travail déterminé.

Voorbeelden :

bediende voor de post (openmaken, oppervlakkig sorteren, onder omslag steken);

bediende aan **adreseermachines** (stempelen en drukken van **adresplaatjes**) en/of **polycopiëermachines** (steller van offsetmachines uitgezonderd);

bediende voor **klasseerwerk**;

Blauwdrukker;

uitraper van ponskaarten (bediende die steekkaarten uitzoekt zonder behulp van enigerlei machine);

bediende zonder **ervaring**, die begint te werken op verschillende kantoor- en mechanografische machines;

beginneling aan **rekenmachines**;

beginneling aan mechanisch werk;

Typist-kopiist;

bediende-schrijver die hoofdzakelijk eenvoudig schrijf- en **cijferwerk** verricht, opsommingen registreert, staten opmaakt of elementair werk van gelijk niveau uitvoert, zonder interpretatie;

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

Tweede categorie.

Bepaling :

bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door :

- a) het uitvoeren van eenvoudig en weinig **afwisselend** werk dat, wegens een rechtstreeks en bestendig toezicht, slechts beperkte verantwoordelijkheid meebrengt;
- b) een korte leertijd, voldoende om de vereiste vaardigheid in een bepaald werk te **verwerven**.

Exemples :

perforateur, vérificateur, aide-opérateur aux machines à statistiques;

employé expérimenté aux machines à calculer;

employé magasinier;

employé réceptionnaire de marchandises;

employé au stock (magasins, entrepôts, réserves), travaux administratifs des magasins d'approvisionnement, sans imputation comptable;

dactylographe expérimenté;

sténo-dactylographe qui débute dans la fonction;

commis aux écritures chargé de travaux simples de rédaction, de calcul, d'enregistrement de relevés, d'établissement d'états ou autres travaux secondaires d'un même niveau comportant l'exercice d'un certain jugement et effectués sous contrôle direct;

téléphoniste préposé à un service nécessitant une occupation à temps plein;

employé auxiliaire aux salaires (sous contrôle);

employé de comptabilité (enregistrement d'éléments comptables sans détermination d'imputation);

employé facturier : employé qui établit des factures courantes sans responsabilité de clauses spéciales;

employé de petite caisse auxiliaire effectuant de menus paiements;

aide-dessinateur : aide le dessinateur des échelons supérieurs dans les travaux d'écriture ou de modification de calque ou de nomenclature.

Voorbeelden :

ponser, vérificateur, hulpoperator op statistiekmachines;

bediende bedreven in het werk op rekenmachines;

bediende in het magazijn;

bediende bij de goederenreceptie;

stockbediende (magazijnen, opslagplaatsen, reserves), administratief werk van de magazijnen of afgewerkte producten, zonder toewijzing inzake boekhouding;

Ervaren typist;

stenotypist bij aanvang van de functie;

klerk-schrijver belast met eenvoudig schrijf- of rekenwerk, het registreren van opsommingen, het opmaken van staten of ander **bijkomstig** werk van gelijk niveau, dat enige oordeelkunde vereist en onder rechtstreekse controle wordt uitgevoerd;

telefonist aangesteld in een dienst met volledige dienstbetrekking;

hulpbediende voor de lonen (onder controle);

bediende voor de boekhouding (registreren van gegevens voor de boekhouding, zonder de toewijzing te bepalen);

bediende-facturist : bediende die gewone facturen opmaakt doch geen verantwoordelijkheid draagt voor speciale clausules;

bediende die een kleine hulpkas houdt waaruit geringe betalingen worden gedaan;

hulptekenaar : helpt de tekenaar van hogere rangen in **schrijfwerk** of in de wijziging van doortekenswerk of naamlijsten.

Troisième catégorie.

Définition :

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

Exemples :

opérateur sur „ordinateur personnel" et terminal d'ordinateur;

employé responsable de magasin, de stocks, réserves et entrepôts;

sténo-dactylographe expérimenté;

secrétaire expérimenté, capable de prendre de 80 à 100 mots/minute et de dactylographier 40 mots/minute avec présentation correcte du travail;

employé chargé du calcul des salaires et/ou des appointements;

aide-comptable chargé de composer au moyen de pièces comptables de départ une partie de la comptabilité ou des écritures courantes représentant néanmoins un ensemble homogène préalable à la centralisation, que ces travaux soient effectués à la main ou à la machine;

facturier chargé de la confection de factures hors série;

employé à la trésorerie;

traducteur bilingue de textes courants;

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

Derde categorie.

Bepaling :

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

Voorbeelden :

operator aan „Personal Computer" en computer-terminal;

bediende **verantwoordelijk** voor magazijn, voorraden, reserves en opslagplaatsen;

Ervaren stenotypist;

ervaren secretaris die 80 tot 100 woorden/ minuut kan opnemen, tegen 40 woorden/ minuut kan typen en keurig werk **aflevert**;

bediende belast met het berekenen van **lonen en/of** wedden;

hulpboekhouder die tot taak heeft, aan de hand van basisbescheiden, een gedeelte van de boekhouding of van de gewone schrifturen samen te stellen dat niettemin een homogeen geheel vormt, tot voorbereiding van de centralisatie, om het even of dit werk wordt gedaan met de hand of met de machine;

facturist belast met het opmaken van omslachtige facturen;

bediende aan de thesaurie;

vertaler van gewone teksten die twee talen machtig is;

kassier die werkt onder leiding van een hoofdkassier of van een **chef**.

Quatrième catégorie.

Définition :

employé dont la fonction est caractérisée par :

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

Exemples :

secrétaire de direction;

employé ayant la responsabilité de la mise en application de toute disposition d'ordre salarial et/ou social;

comptable, c'est-à-dire employé chargé de traduire en comptabilité toutes opérations, de les assembler et composer pour en établir les balances générales préalables aux prévisions, bilans, résultats;

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

caissier principal;

traducteur technique;

déclarant en douane;

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

représentant vendeur.

Vierde catégorie.

Bepaling :

bedienden waarvan de functie wordt **gekenmerkt** door :

- a) een korte tijd om zich in te werken;
- b) **meer afwisselend zelfstandig werk waarvoor een meer dan gemiddelde vakbekwaamheid en bovendien initiatief en verantwoordelijkheidsbesef zijn vereist.**

Voorbeelden :

directiesecretaris;

bediende die de **verantwoordelijkheid** draagt voor het toepassen van **alle** regelingen op gebied van lonen en/of van sociale aard;

boekhouder, het is te zeggen bediende die tot taak heeft **alle** verrichtingen volgens de **boekhouding** vast te leggen, samen te brengen en te ordenen om er de algemene balans van op te **maken, welke** de voorzieningen, de balans en de resultaatrekeningen voorafgaan;

bediende die de verantwoordelijkheid draagt voor de kwaliteit van de inkomende goederen en **moet** toezien dat deze conform zijn aan de vereisten van de orderbons en de bestekken;

Hoofdkassier;

technische vertaler;

toldeclarant;

uitvoeringstekenaar : tekent, met behulp van voorgaande **werkstukken**, een **geheel** of onderdelen van apparaten met wijzigingen welke hem nauwkeurig worden uitgelegd door een chef of een tekenaar van hogere rang; tekent losstaande onderdelen zonder behulp van een werkstuk, past behoorlijk de normen, spelingen en voor de aanmaak toelaatbare afwijkingen toe; **maakt** op grond van de **uitvoeringstekening** de gewichtsbestekken voor een apparaat op.

vertegenwoordiger-verkoper.

Section II. Employés opérationnels

Art. 3. Les fonctions des employés opérationnels sont:

1. Agent réceptionniste/téléphoniste (barème OP1b)

Description des tâches :

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

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

2. Inspecteurs

Inspecteur Planning (barème OP3)

Description des tâches :

- le titulaire prévoit la préparation, l'élaboration et l'envoi du planning des agents chez les clients
- le titulaire organise le remplacement des agents en cas de maladie, accident de travail, petit chômage, vacances ou autres
- le titulaire fait le premier contrôle du planning

Afdeling II. Operationele bedienden

Art. 3. De functies van de Operationele bedienden zijn:

1. Agent Receptionist/Telefonist (barema OPlb)

Taakomschrijving:

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

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

2. Inspecteurs

Planninginspecteur (barema OP3)

Taakomschrijving:

- zorgt voor de voorbereiding, de uitwerking en de verzending van de planning van de agenten naar de klanten
- organiseert de **vervanging** van de agenten ingeval van ziekte, arbeidsongeval, klein verlet, verlof of andere
- oefent een eerste contrôle uit op de planning

- contrôle journalier des heures de prestations des agents à confronter aux prescriptions légales, au sens le plus large du mot, en ce qui concerne le temps et la durée de l'emploi; transmettre les insuffisances constatées au management
- contrôler sur base mensuelle le nombre d'agents en fonction du travail disponible
- il peut être amené de par sa fonction, à exécuter, à titre exceptionnel, des tâches de gardiennage

Inspecteur Superviseur (barème OP3)

Description des tâches :

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

3. Inspecteur adjoint (barème OP2)

Description des tâches :

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

- dagelijkse controle op de gewerkte uren van de agenten en vergelijking met de wettelijke voorschriften, in de ruimste zin van het woord, wat de tijd en de duur van de tewerkstelling betreft; de tekortkomingen doorgeven aan het management
- maandelijks het aantal agenten controleren in functie van het beschikbare werk
- kan uit hoofde van zijn functie uitzonderlijk moeten inspringen voor het uitvoeren van bewakingstaken

Inspecteur Supervisor (barema OP3)

Taakomschrijving:

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

3. Adjunct-inspecteur (barema OP2)

Taakomschrijving:

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

4. Inspecteur Chef (barème OP4)

Description des tâches :

- coordination et supervision du service d'inspection.

5. Encodeur (barème OP1b)

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

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

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

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

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

7. Responsable Chambre Forte (barème OP3)

Description des tâches :

L'agent qui exerce les tâches suivantes :

- supervision et organisation du travail des préposés à la salle des coffres
- gestion d'entrée et sortie des valeurs
- préparation des documents (bons de commande/livraison) pour les intercity
- préparation des valeurs régionales (tournée)
- préparation des feuilles de route.

4. Hoofdinspecteur (OP4)

Taakomschrijving:

- coördinatie en supervisie van de inspectiedienst

5. Codeerder (barema OP1b)

- agent die uitsluitend bankdocumenten codeert (o.a. chèques)

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

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

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

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

7. Verantwoordelijke kluis (barema OP3)

Taakomschrijving:

De agent die volgende taken uitoefent:

- supervisie en organisatie van het werk van de bedienden van de kofferzaal
- beheer van inkomende en uitgaande waarden
- voorbereiding van de documenten (order-/leverbons) voor de intercity's
- voorbereiding van de waarden op regionaal vlak (ronde)
- voorbereiding van de routebladen.

8. Agent Retail (barème OP1a)

L'employé qui assume simultanément les fonctions suivantes :

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

9. Centrale d'alarme (barème OP3)

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

Art. 4. § 1^{er}. Cette classification en catégories a pour but de donner aux entreprises une directive pour faciliter l'application des minimums de rémunération définis dans la présente convention collective de travail.

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

§ 2. Communication de la classification.

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

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

8. Retailagent (barema OPIa)

De bediende die tegelijkertijd volgende functies waarneemt:

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

9. Alarmcentrale (barema OP3)

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

Art. 4. § 1. Deze classificatie in categorieën heeft tot doel aan de bedrijven een richtlijn te geven om de toepassing te vergemakkelijken van de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde loonminima.

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

§ 2. Mededeling van de classificatie.

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

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

§ 3. Connaissance et emploi de plusieurs langues.

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

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

CHAPITRE III. *Barèmes et primes*

Section I. Barèmes

Art. 5. § 1^{er}. Les salaires barémiques et réellement payés sont augmentés comme suit :

- a. Pour les transporteurs de fonds : de 17,35 EUR au 1^{er} août 2001 et de 15,87 EUR au 1^{er} juin 2002.
- b. Pour les employés administratifs et opérationnels autre que transporteurs de fonds : 24,79 EUR au 1 août 2001 et de 17,35 EUR au 1 juin 2002

§2. Les rémunérations mensuelles minimales par catégorie sont fixées comme suit au 1^{er} août 2001 pour le personnel administratif et pour le personnel opérationnel :

§ 3. Kennis en gebruik van verschillende talen.

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

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

HOOFDSTUK III. *Loonschalen en premies*

Afdeling I. Loonschalen

Art. 5. § 1. De lonen van de loonschaal en de werkelijk betaalde lonen worden verhoogd als volgt :

- a. Voor de waardevervoerders: met 17,35 EUR op 1 augustus 2001 en met 15,87 EUR op 1 juni 2002.
- b. Voor de administratieve en operationele bedienden andere dan de waardevervoerders: met 24,79 EUR op 1 augustus 2001 en 17,35 EUR op 1 juni 2002

§2. De minimum maandlonen per categorie op 1 augustus 2001 zijn als volgt vastgesteld voor het administratief personeel en voor het operationeel personeel :

Barèmes de rémunération pour le personnel administratif au 1^{er} août 2001 (en EUR)
Loonschalen voor het administratiefpersoneel op 1 augustus 2001 (in EUR)

Age Leeftijd	Catégorie 1 Catégorie 1	Catégorie 2 Catégorie 2	Catégorie 3 Catégorie 3	Catégorie 4 Catégorie 4
16	1506,92	1618,92	-	-
17	1506,92	1618,92	-	-
18	1506,92	1618,92	1700,40	1781,19
19	1506,92	1618,92	1700,40	1781,19
20	1506,92	1618,92	1700,40	1781,19
21	1506,92	1618,92	1700,40	1781,19
22	1506,92	1618,92	1700,40	1781,19
23	1506,92	1618,92	1700,40	1781,19
24	1506,92	1618,92	1700,40	1781,19
25	1506,92	1618,92	1700,40	1781,19
26	1515,20	1637,31	1723,93	1813,04
27	1524,87	1655,21	1751,76	1841,82
28	1537,14	1673,43	1770,75	1876,11
29	1544,30	1692,62	1794,87	1907,79
30	1550,60	1708,68	1820,01	1936,32
31	1559,00	1725,21	1842,42	1975,64
32	1568,20	1742,15	1866,04	2009,70
33	1576,43	1760,09	1891,15	2044,95
34	1578,96	1774,00	1905,11	2061,66
35	1578,96	1774,00	1920,73	2088,53
36	1586,10	1788,60	1939,54	2119,19
37	1586,10	1788,60	1939,54	2142,47
38	1593,14	1794,85	1953,52	2169,39
39	1593,14	1794,85	1953,52	2169,39
40	1600,08	1805,38	1968,97	2188,85
41	1600,08	1805,38	1968,97	2188,85
42	1603,97	1805,38	1989,62	2208,53
43	1603,97	1805,38	1989,62	2208,53
44	1608,16	1815,25	1998,10	2228,31
45	1608,16	1815,25	1998,10	2228,31
46	1611,16	1821,10	2006,30	2248,12
47	1611,16	1821,10	2010,17	2248,12
48	1611,16	1821,10	2010,17	2248,12
49	1611,16	1821,10	2010,17	2248,12
50	1611,16	1821,10	2010,17	2288,73
51	1611,16	1821,10	2010,17	2288,73
52	1611,16	1821,10	2010,17	2288,73
53	1611,16	1821,10	2010,17	2288,73
54	1611,16	1821,10	2010,17	2288,73
55	1611,16	1821,10	2010,17	2312,77

§3. Barèmes pour les représentants - vendeurs

- les représentants-vendeurs sans commission bénéficient du barème de rémunération en vigueur pour le personnel employé administratif de la catégorie 4.
- les représentants-vendeurs avec commissions bénéficient d'un barème minimum fixe indexé, de 1586,22 EUR au 1er août 2001.

En tout état de cause, la rémunération minimum (barème fixe + commissions) ne peut être inférieure à la rémunération en vigueur pour le personnel employé administratif de la catégorie 4.

§3. Loonschalen voor de vertegenwoordigers - verkopers

- De vertegenwoordigers-verkopers zonder commissieloon genieten van de van kracht zijnde loonschaal van het administratief personeel categorie 4.
- De vertegenwoordigers-verkopers met commissieloon genieten een vast geïndexeerd minimumloon van 1586,22 EUR op 1 augustus 2001.

In elk geval mag het minimumloon (vast barema + commissies) niet lager zijn dan het loon dat geldt voor het administratief bediendepersoneel van categorie 4.

Barèmes de rémunération pour le personnel opérationnel au 1^{er} août 2001 (en EUR)
Loonschalen voor het operationeel personeel op 1 augustus 2001 (in EUR)

Age Leeftijd	Cat. OP1a	Cat. OP1b	Cat. OP2	Cat. OP3	Cat. OP4
16	-	1618,92	-	-	-
17	-	1618,92	-	-	-
18	1593,78	1618,92	1680,62	1844,92	2090,83
19	1593,78	1618,92	1680,62	1844,92	2090,83
20	1593,78	1618,92	1680,62	1844,92	2090,83
21	1593,78	1618,92	1680,62	1844,92	2090,83
22	1593,78	1618,92	1680,62	1844,92	2090,83
23	1593,78	1618,92	1680,62	1844,92	2090,83
24	1593,78	1618,92	1680,62	1844,92	2090,83
25	1593,78	1618,92	1680,62	1844,92	2090,83
26	1597,90	1637,31	1680,62	1844,92	2090,83
27	1602,76	1655,21	1680,62	1844,92	2090,83
28	1608,88	1673,43	1680,62	1844,92	2090,83
29	1612,47	1692,62	1680,62	1844,92	2090,83
30	1640,53	1708,68	1680,62	1844,92	2090,83
31	1653,18	1725,21	1680,62	1844,92	2090,83
32	1666,37	1742,15	1727,05	1899,31	2090,83
33	1679,75	1760,09	1727,05	1899,31	2090,83
34	1688,13	1774,00	1773,55	1953,62	2090,83
35	1689,49	1774,00	1796,66	1980,77	2090,83
36	1695,34	1788,60	1804,12	1989,82	2125,07
37	1699,09	1788,60	1804,12	1989,82	2125,07
38	1706,30	1794,85	1818,92	2007,91	2193,44
39	1710,02	1794,85	1818,92	2007,91	2193,44
40	1717,23	1805,38	1833,84	2025,89	2261,83
41	1720,03	1805,38	1833,84	2025,89	2261,83
42	1724,87	1805,38	1845,34	2039,94	2283,64
43	1727,77	1805,38	1845,34	2039,94	2283,64
44	1732,73	1815,25	1857,00	2054,14	2305,36
45	1735,58	1815,25	1862,75	2061,16	2316,22
46	1739,39	1821,10	1867,36	2066,91	2322,91
47	1741,75	1821,10	1867,36	2066,91	2322,91
48	1744,13	1821,10	1876,60	2078,34	2336,32
49	1746,46	1821,10	1876,60	2078,34	2336,32
50	1748,84	1821,10	1885,87	2089,82	2349,76
51	1748,84	1821,10	1885,87	2089,82	2349,76
52	1751,14	1821,10	1891,08	2094,58	2356,28
53	1751,14	1821,10	1891,08	2094,58	2356,28
54	1753,77	1821,10	1896,31	2099,41	2362,75
55	1755,06	1821,10	1898,91	2101,74	2366,09

Les barémisations du personnel administratif (1,2,3 et 4) et opérationnel (OP1A et OP1B) démarreront de la manière suivante :

- A partir de 25 ans dès le 1^{er} août 2001
- A partir de 27 ans dès le 1^{er} août 2002
- A partir de 30 ans dès le 1^{er} janvier 2004

De baremisaties van het administratieve personeel (1,2,3 en 4) en van het operationele personeel (OP1A en OP1B) zullen starten als volgt:

- Vanaf 25 jaar op 1 augustus 2001
- Vanaf 27 jaar op 1 augustus 2002
- Vanaf 30 jaar op 1 januari 2004

§4. Barèmes d'étudiants

§ 4. Loonschalen voor de studenten

Barèmes de rémunération pour les étudiants administratifs au 1 ^{er} août 2001 (en EUR) Loonschalen voor de administratieve job-studenten op 1 augustus 2001 (in EUR)				
Age Leeftijd	Catégorie 1 Catégorie 1	Catégorie 2 Catégorie 2	Catégorie 3 Catégorie 3	Catégorie 4 Catégorie 4
16	1369,64	1417,83	-	-
17	1405,85	1457,07	-	-
18	1436,34	1488,58	1562,00	1656,92
19	1456,92	1511,75	1588,58	1684,83
20	1465,50	1530,22	1596,95	1693,29
21	1476,75	1547,97	1605,63	1702,09
22	1481,39	1566,69	1630,47	1710,29
23	1489,74	1583,62	1654,74	1717,75
24	1496,16	1601,17	1676,97	1750,72

Barèmes de rémunération pour les étudiants opérationnels au 1 ^{er} août 2001 (en EUR) Loonschalen voor de operationale job-studenten op 1 augustus 2001 (in EUR)					
Age Leeftijd	Cat. OP1a	Cat. OP1b	Cat. OP2	Cat. OP3	Cat. OP4
16	-	1417,83	-	-	-
17	-	1457,07	-	-	-
18	1558,46	1488,58	1680,62	1844,92	2090,83
19	1568,74	1511,75	1680,62	1844,92	2090,83
20	1573,08	1530,22	1680,62	1844,92	2090,83
21	1578,69	1547,97	1680,62	1844,92	2090,83
22	1581,02	1566,69	1680,62	1844,92	2090,83
23	1585,18	1583,62	1680,62	1844,92	2090,83
24	1588,40	1601,17	1680,62	1844,92	2090,83

Section II. *Primes*Art. 6 § 1^{er}. Prime « arme »

Une prime de 0,1450 EUR bruts par heure au 1^{er} juin 2001, indexée, est octroyée aux catégories 2, 3 et 4 (opérationnelles) pour des prestations avec arme sur demande de l'employeur.

§ 2. Prime "stand by"

Une prime de 5,70 EUR par 24 heures ou de 39,91 EUR par semaine civile est accordée au personnel en „stand by". Un minimum de 2,85 EUR est garanti pour un „stand by" de moins de 12 heures.

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

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

§ 3. Prime de nuit

Une prime de nuit de 1,6991 EUR au 1^{er} juin 2001 est accordée par heure prestée entre 22 et 06 heures. A partir du 1^{er} juin 2002, cette prime est portée à 2,1847 EUR. Cette prime est indexée conformément au système prévu pour les barèmes.

§ 4. Prime de dimanche

Au 1^{er} juin 2001, une prime de 1,3547 EUR par heure est accordée pour les prestations effectuées les dimanches (de 00.00 à 24.00 heures). A partir du 1 juin 2002 cette prime est portée à 1,8062 EUR. Cette prime est indexée conformément au système prévu pour les barèmes.

§ 5. Prime de jours fériés

Une prime spéciale de 2,2920 EUR par heure au 1^{er} juin 2001 est accordée durant les 11 jours fériés. A partir du 1 juin 2002 la prime est portée à 2,7506 EUR.

Afdeling II. *Premies*

Art. 6. § 1. Wapenpremie

Een premie van bruto 0,1450 EUR per uur op 1 juni 2001, geïndexeerd, wordt toegekend aan de categorieën 2, 3 en 4 (operationele) voor de gewapende prestaties op verzoek van de werkgever.

§ 2. "Stand by" premie

Er wordt een premie van 5,70 EUR per 24 uur of van 39,91 EUR per week toegekend aan het personeel in „stand by". Een minimum van 2,85 EUR wordt gewaarborgd voor een „stand by" van minder dan 12 uur.

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

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

§ 3. Nachtpremie

Een nachtpremie van 1,6991 EUR vanaf 1 juni 2001 wordt toegekend per gepresteerd uur tussen 22.00 en 06.00 uur. Vanaf 1 juni 2002 wordt deze premie verhoogd tot 2,1847 EUR. Deze premie wordt geïndexeerd conform aan het systeem voorzien voor de loonschalen.

§ 4. Zondagspremie

Op 1 juni 2001 wordt een premie van 1,3547 EUR per uur toegekend voor zondagprestaties (van 00.00 tot 24.00 uur). Vanaf 1 juni 2002 wordt deze premie verhoogd tot 1,8062 EUR per uur. Deze premie wordt geïndexeerd conform het systeem dat bepaald is voor de loonschalen.

§ 5. Premie voor wettelijke feestdagen

Een bijzondere premie van 2,2920 EUR per uur met ingang van 1 juni 2001 wordt toegekend tijdens de 11 feestdagen. Vanaf 1 juni 2002 wordt deze premie verhoogd tot 2,7506 EUR.

Pour le calcul de cette prime, la journée commence à 00 heure. Cette prime est indexée conformément au système prévu pour les barèmes.

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

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

§ 6. Prime forfaitaire

Chaque année, avec le traitement de décembre, une prime forfaitaire de 123,80 EUR est octroyée à tous les employés administratifs et opérationnels. Le montant de cette prime est octroyé au personnel occupé à temps plein et au prorata, au personnel occupé à temps partiel. Il sera tenu compte également du nombre de mois entiers de prestation en cours d'année et des jours légalement assimilés.

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

§ 7. Transporteurs de fonds

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

En outre à partir du 1 août 2001 il est accordé à tous les transporteurs de valeurs une prime non indexée de 0,10 EUR par heure de prestation effective.

Cette prime annule et remplace la prime CIT de la CCT 1999-2000 ou son application équivalente suivant un accord d'entreprise.

Il est également prévu le paiement de 1/2 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.

Voor de berekening van deze premie, begint de dag om 00.00 uur. Deze premie wordt geïndexeerd conform aan het systeem voorzien voor de loonschalen.

Behalve de wettelijke feestdagen worden als feestdagen beschouwd de communautaire feestdagen :

11 juli : van de Vlaamse Gemeenschap
27 september : van de Franse Gemeenschap
15 november : van de Duitse Gemeenschap

§ 6. Forfaitaire premie

Ieder jaar wordt bij de loonuitbetaling van december aan alle administratieve en operationele bedienden een forfaitaire premie van 123,80 EUR toegekend. Het bedrag ervan wordt toegekend aan het voltijds tewerkgestelde personeel en, verhoudingsgewijs, aan het deeltijds tewerkgestelde personeel. Er wordt eveneens rekening gehouden met het aantal volledige maanden arbeidsprestaties in de loop van het jaar en met de wettelijk gelijkgestelde dagen.

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

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

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

Bovendien wordt aan alle waardenvervoerders vanaf 1 augustus 2001 een niet geïndexeerde premie van 0,10 EUR per effectief gepresteerd uur toegekend.

Deze premie annuleert en vervangt de premie CIT voorzien in de CAO 1999-2000 of een gelijkwaardige toepassing ervan t.g.v. een ondernemingsakkoord.

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

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

La situation des employés travaillant dans certains services tel que le C.I.T., reste particulière à certaines entreprises; en aucun cas, elle n'engendrera des obligations quelconques pour l'ensemble du secteur. A titre indicatif, l'annexe 2 reprend le barème des transporteurs de fonds employés.

§ 8. Prime d'ancienneté

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

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

§ 9. Prime de fin d'année

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

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

§10. Prime syndicale

La prime syndicale est fixée à 101,64 EUR pour une année complète ou 8,48 EUR par mois entier preste dans l'année. Cette prime n'est payée qu'aux employés syndiqués

Il est prévu en outre une prime de 24,79 EUR pour la formation.

Fin décembre, l'employeur remettra une attestation, approuvée par les partenaires sociaux et dont le modèle est joint en annexe de la présente convention collective de travail.

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

Ten titel van inlichting: bijlage 2 bevat de loonschaal van de waardenvervoers.

§ 8. Anciënniteitspremie

Er wordt een niet-recurrerende anciënniteitspremie toegekend, in de maand van de verjaardag van de indiensttreding. Vanaf 1 januari 2001 bedraagt deze premie 99,16 EUR na 5 jaar, 198,31 EUR na 10 jaar, 247,89 EUR na 15 jaar, 371,84 EUR na 20 jaar, 495,79 EUR na 25 jaar en 619,73 EUR na 30 jaar dienst in de onderneming, onverminderd voordeliger bestaande situaties.

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

§ 9. Eindejaarspremie

Een eindejaarspremie, gelijk aan een volledige 13^{de} maand, wordt in de loop van de maand december van elk jaar en vóór de eindejaarsfeesten, betaald aan de bedienden, volgens een pro rata van het aantal gepresteerde maanden van het lopende jaar, alsmede van de wettelijke gelijkgestelde dagen. De halve maand wordt pro rata in aanmerking genomen. Behoudens zwaarwichtige redenen, heeft de bediende, die in de loop van het jaar de onderneming verlaat ingevolge vrijwillig ontslag of een ontslag uit hoofde van de werkgever, eveneens recht op een premie berekend pro rata van het aantal gepresteerde maanden tijdens het lopende jaar; de halve maand wordt pro rata in aanmerking genomen.

§ 10. Vakbondspremie

De syndicale premie wordt vastgesteld op 101,64 EUR voor een volledig jaar of 8,48 EUR per gepresteerde maand in het jaar. Deze premie wordt enkel aan de gesyndiceerde bedienden uitbetaald.

Bovendien wordt er voorzien in een premie van 24,79 EUR voor de opleiding.

Eind december zal de werkgever een door de sociale gesprekspartners goedgekeurd attest, waarvan het model als bijlage bij deze collectieve arbeidsovereenkomst is gevoegd, afgeven.

Cette attestation sera envoyée à l'ensemble des employés avec la fiche de paie du mois de décembre. Les employés syndiqués pourront toucher ladite prime syndicale à partir du 1^{er} février suivant.

Dans le courant du mois de janvier, les organisations syndicales feront parvenir une lettre à chaque entreprise mentionnant le nombre d'affiliés dans les mêmes entreprises, en vue du „provisionnement” auprès d'elles, des montants à payer.

Fin septembre de chaque année, un décompte final et définitif approuvé par le Président de la Commission paritaire pour les services de garde, sera établi de la même manière.

§ 11. Toutes les primes sont cumulables.

CHAPITRE IV.

Paiement de la rémunération durant une maladie de longue durée

Art. 7. Lors d'une maladie de longue durée, les modalités suivantes sont prises en considération pour le paiement de la rémunération :

1. La rémunération mensuelle brute moyenne est garantie durant le premier mois;
2. Le cinquième, le sixième et le septième mois de la même maladie, la rémunération mensuelle brute moyenne est garantie jusqu'à concurrence de 80 pc. et est constituée par :

- a) l'intervention de la mutuelle de l'intéressé et
- b) l'intervention de la société.

Le montant total des interventions ne peut pas dépasser 80 pc. de la rémunération mensuelle brute moyenne.

La rémunération mensuelle brute est obtenue par le total de la rémunération brute ordinaire déclarée à l'Office national de sécurité sociale pour les trois mois précédents la maladie, divisé par trois.

Dit attest zal opgestuurd worden aan alle bedienden samen met de loonfiche van de maand december. De gesyndiceerde bedienden zullen de genoemde syndicale premie kunnen ontvangen vanaf 1 februari daaropvolgend.

In de loop van de maand januari zullen de vakbondsorganisaties aan elke onderneming een brief sturen, waarin het aantal aangeslotenen in de onderneming wordt vermeld, met het oog op het aanleggen van een provisie voor de door hen te betalen bedragen.

Eind september van elk jaar zal op dezelfde wijze een definitieve eindafrekening, goedgekeurd door de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bewakingsdiensten, gemaakt worden.

§ 11. Al deze premies zijn cumuleerbaar.

HOOFDSTUK IV.

Betaling van het loon tijdens een langdurige ziekte

Art. 7. In geval van een langdurige ziekte worden de volgende wijzen van betaling van de wedde in aanmerking genomen :

1. De gemiddelde bruto maandwedde wordt gewaarborgd gedurende de eerste maand;
2. De vijfde, de zesde en de zevende maand van dezelfde ziekte wordt het gemiddeld bruto maandwedde gewaarborgd tot 80 pct. en is samengesteld uit :

- a) de tegemoetkoming van het ziekenfonds van de belanghebbende en
- b) de tegemoetkoming van de maatschappij.

Het totaal bedrag van de tegemoetkomingen mag 80 pct. van de gemiddelde bruto maandwedde niet overschrijden.

De gemiddelde bruto maandwedde wordt bekomen door het totaal van de gewone brutowedde die wordt aangegeven bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid voor de drie maanden die de ziekte voorafgaan, te delen door drie.

CHAPITRE V.

Liaison des rémunérations à l'indice des prix à la consommation

Art. 8. § 1^{er}. Les rémunérations sont rattachées à l'indice des prix à la consommation, établi mensuellement par le Ministère des Affaires économiques et publié au Moniteur belge.

§ 2. Les rémunérations payées 1^{er} août 2001 correspondent à l'indice pivot 107.30 (base 1996)

§ 3. Chaque fois que l'indice des prix à la consommation atteint l'un des indices-pivots, les rémunérations rattachées à l'indice pivot 107.30 (base 1996) sont calculées 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 107.30 (base 1996) 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 pc. d'un centième.

§ 4. L'augmentation des rémunérations est appliquée à partir du deuxième mois qui suit le mois dont l'indice atteint le chiffre qui justifie l'augmentation.

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

HOOFDSTUKV.

Koppeling van de maandlonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

Art. 8. § 1. De maandlonen 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 betaald op 1 augustus 2001 stemmen overeen met spilindex 107.30 (basis 1996).

§ 3. Iedere maal dat het indexcijfer van de consumptieprijzen een van de spilindexcijfers bereikt, worden de maandlonen gekoppeld aan het spilindexcijfer 107.30 (basis 1996) opnieuw berekend door de coefficient 1,02 n er op toe te passen, waarin n de rang van het bereikte spilindexcijfer vertegenwoordigt.

Door spilindexcijfers moeten worden verstaan de getallen behorend tot een reeks waarvan het eerste 107.30 (basis 1996) is en elk van de volgende wordt bekomen door het voorgaande te vermenigvuldigen met 1,02. De breuken van een honderdste van een punt worden naar het hoger honderdste afgerond ofwel verwaarloosd naargelang zij al dan niet 50 pct. van een honderdste bereiken.

§ 4. De verhoging van de maandlonen wordt toegepast vanaf de tweede maand die volgt op de maand waarvan het indexcijfer het cijfer bereikt dat een wijziging rechtvaardigt.

§ 5. Indien tegelijkertijd een loonsverhoging ten gevolge van de indexkoppeling en een andere loonsverhoging plaatsvindt, dan wordt de aanpassing ten gevolge van de indexkoppeling toegepast voor de aanpassing van de lonen volgens de voorziene verhoging.

CHAPITRE VI.

Durée et humanisation du travail

Art. 9. § 1^{er}. La répartition du travail, planifiée au sein des entreprises sera organisée comme suit :

Personnel administratif :

Le personnel administratif prestera 37 heures par semaine. En cas d'heures supplémentaires, l'Arrêté royal 225 du 7 décembre 1983 sera d'application.

Personnel opérationnel :

Le personnel opérationnel prestera 37 heures par semaine. La moyenne sera calculée sur une période d'un trimestre civil.

a) Limitation de 50 heures par semaine et prestations pendant 6 jours consécutifs au maximum. Possibilité de conclure des conventions collectives de travail dérogatoires au niveau de l'entreprise.

b) Il est garanti un intervalle de repos de 11 heures entre deux prestations.

c) La période maximale de prestations ininterrompues ne peut dépasser 6 jours consécutifs. La période minimale de repos entre deux périodes de prestations de 6 jours est de 24 heures. Possibilité de conclure des CCT d'entreprise dérogatoires.

d) La limite maximale de l'horaire journalier est de 12 heures. Celui-ci a le droit de refuser un horaire plus long sans pouvoir être sanctionné pour cela.

e) Les employés opérationnels ont droit à vingt week-ends libres par an en dehors des vacances annuelles. Les employeurs s'engagent à tout mettre en oeuvre pour planifier davantage de week-ends libres pour les employés. La notion de week-end libre doit être définie par une convention collective de travail au niveau de l'entreprise.

HOOFDSTUK VI.

Arbeidsduur en humanisering van de arbeid

Art. 9. § 1. De herverdeling van de arbeid, gepland op het niveau van de ondernemingen zal als volgt georganiseerd worden :

Administratief personeel:

Het administratief personeel zal 37 uur per week presteren. In geval van overuren, zal het Koninklijk besluit 225 van 7 december 1983 van toepassing zijn.

Operationeel personeel:

Het Operationeel personeel zal 37 uur per week presteren. Het gemiddelde zal berekend worden over een periode van een kalenderkwartaal.

a) Beperking van 50 uur per week en maximum 6 dagen ononderbroken prestaties. Mogelijkheid tot het sluiten van een afwijkende collectieve arbeids-overeenkomst op het niveau van de onderneming

b) Een rustpauze van 11 uur wordt gewaarborgd tussen twee prestaties.

c) De maximum ononderbroken prestatieperiode mag niet meer bedragen dan 6 ononderbroken dagen. De minimum rustperiode tussen twee prestatieperiodes van zes dagen bedraagt 24 uur. Mogelijkheid om afwijkende ondernemings-CAO's te sluiten.

d) De daggrens mag maximum 12 uren bedragen. Deze heeft het recht een langere tewerkstelling te weigeren zonder dat hij hiervoor kan gesanctioneerd worden.

e) De operationele bedienden hebben recht op twintig vrije weekends per jaar buiten de jaarlijkse vakantie. De werkgevers verbinden er zich toe allés in het werk te stellen om de bedienden meer weekends vrij te plannen. Het begrip vrij weekend dient in een collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van de onderneming bepaald te worden.

Cette disposition (e) ne s'applique pas aux employés qui ont conclu un contrat de week-end, dans la mesure où ils ne sont pas en contradiction avec les clauses a) et b) du § 1. Les prestations du week-end sont effectuées de préférence par des volontaires.

- f) La législation en matière d'heures supplémentaires, fixée par l'Arrêté royal n° 225 du 7 décembre 1983, portant des mesures en vue de la limitation du travail supplémentaire, sera d'application pour le personnel opérationnel.
- g) Pour les employés opérationnels les employeurs remettront 15 jours à l'avance le planning de la 3^{ème} semaine.
- h) Pour le contrôle des plannings et des prestations du personnel employé : les modalités d'un contrôle objectif et neutre, non susceptible d'être interprété unilatéralement, sont à convenir au niveau de l'entreprise mais avec remise au Président de la Commission paritaire pour les services de garde, au plus tard le 30 septembre 2001, des accords conclu au sein de l'entreprise.

§ 2. Chaque trimestre le relevé individuel des heures supplémentaires sera communiqué au conseil d'entreprise ou à défaut à la délégation syndicale ou à défaut aux organisations syndicales signataires de la présente convention.

En ultime recours, le bureau de conciliation de la Commission paritaire peut être saisi de l'affaire.

§3. Tout déplacement entre deux postes de travail est considéré comme temps de travail.

§4. La possibilité d'introduire un horaire flottant existe. Cette question doit être examinée au niveau de l'entreprise.

Art. 10. Congés d'ancienneté
Un jour de congé est octroyé aux employés qui comptent 5 ans de service dans l'entreprise.

Deze bepaling (e) **geldt** niet voor bedienden die een weekendovereenkomst hebben afgesloten, voor zover zij niet in tegenspraak zijn met de bepalingen a) en b) van § 1. De weekends zullen bij voorkeur gebeuren door vrijwilligers.

- f) De wetgeving inzake overuren, bepaald door het Koninklijk besluit nr. 225 van 7 december 1983, houdende maatregelen met het oog op de beperking van overwerk is van toepassing op het operationeel personeel.
- g) Voor de operationele bedienden zullen de werkgevers 15 dagen op voorhand de planning van de 3^e week overmaken.
- h) Contrôle van planning en prestaties van de bedienden: de modaliteiten van een objectieve en neutrale controle, die niet eenzijdig kan worden geïnterpreteerd, worden vastgelegd op het niveau van de onderneming; uiterlijk op 30 september 2001 worden deze ondernemingsakkoorden overgemaakt aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bewakingsdiensten.

§ 2. Ieder kwartaal zal een individuele opgave van de overuren meegedeeld worden aan de ondernemingsraad of, bij gebreke, aan de vakbondsafvaardiging of, bij gebreke, aan de vakverenigingen die de huidige overeenkomst ondertekenen.

In laatste instantie kan de zaak aanhangig gemaakt worden bij het verzoeningsbureau van het Paritair Comité.

§3. Elke verplaatsing tussen twee werkposten wordt beschouwd als werktijd.

§4. De mogelijkheid tot het instellen van een vlot-tend uurrooster bestaat. Deze problematiek dient onderzocht te worden op bedrijfsniveau

Art. 10. Anciënniteitsverlof
Een dag verlof zal toegekend worden aan de bedienden die 5 jaar dienst tellen in de onderneming.

Un deuxième jour de congé leur est octroyé lorsqu'ils ont 10 années de service dans l'entreprise, un troisième jour lorsqu'ils ont 15 années de service et un quatrième jour après 20 années de service, un cinquième après 25 ans et un sixième après 30 ans de service.

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

Le droit à ces jours de congé supplémentaires est acquis à la date anniversaire.

Sans préjudice aux dispositions citées ci-avant, tous les congés supplémentaires aux vacances annuelles doivent être pris dans l'année en cours et de toute façon avant le 1^{er} janvier de l'année suivante.

CHAPITRE VII. *Emploi et formation*

Art. 11. En matière de licenciement du personnel engagé sous contrat à durée indéterminée, hors période d'essai, les organisations syndicales affirment que le pouvoir de décision incombe exclusivement à la Direction de l'entreprise.

Art. 12. Dans le cadre de la procédure mentionnée ci-après, les travailleurs et les organisations syndicales ont le droit de contester le licenciement.

Les travailleurs ont le droit de faire appel, pour leur défense, aux délégations ou organisations syndicales.

Art. 13. Sauf cas de force majeure, avant de procéder à un licenciement ou à un renvoi temporaire sans solde, la personne concernée a le droit d'être entendue par la Direction et peut être assistée par un délégué syndical de son choix.

Art. 14. En cas de licenciement pour insuffisance professionnelle, celui-ci ne pourra avoir lieu qu'après que l'intéressé ait reçu deux avertissements écrits, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Een tweede verlofdag zal hun toegekend worden wanneer zij 10 jaar dienst tellen in de onderneming; een derde dag bij hun 15 jaar dienst en een vierde dag na 20 jaar dienst, een vijfde dag na 25 jaar dienst en een zesde dag na 30 jaar dienst..

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

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

Zonder afbreuk van de voornoemde bepalingen, dienen al de bijkomende verlofdagen te worden genomen binnen het lopende jaar en in ieder geval vóór 1 januari van het volgende jaar.

HOOFDSTUK VII. *Tewerkstellingen vorming*

Art. 11. Inzake ontslag van personeel tewerkgesteld onder contract van onbepaalde duur, uitgenomen tijdens de proefperiode, bevestigen de vakorganisaties dat de beslissingsmacht uitsluitend bij de directie van de onderneming ligt.

Art. 12. In het raam van hierna vermelde procedure hebben de werknemers en de vakorganisaties het recht het ontslag aan te vechten.

De werknemers hebben het recht voor hun verdediging een beroep te doen op de vakbondsafvaardigingen of -organisaties.

Art. 13. Uitgenomen in geval van overmacht heeft de betrokken persoon voor zijn ontslag of tijdelijke wegzending zonder loon het recht door de directie gehoord te worden en zich daarbij te laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde van zijn keuze.

Art. 14. In geval van ontslag wegens beroepsonekwaamheid, kan dit niet doorgaan dan nadat de betrokkene twee schriftelijke verwittigingen heeft gekregen, per aangetekend schrijven met ontvangstbewijs.

Art. 15. Dans le cadre de licenciement non inhérent à la personne (raison économique, restructuration, ...), l'information doit préalablement être donnée au conseil d'entreprise ou à défaut à la délégation syndicale.

Conscient que la stabilité de l'emploi est un élément important pour la motivation du personnel, il est convenu que les membres du conseil d'entreprise ou à défaut de la délégation syndicale examinent toutes les possibilités (prépension, partage du travail, interruption de carrière) afin d'éviter ou de diminuer les licenciements.

Art. 16. Tout licenciement peut avoir lieu en dehors de la procédure décrite aux articles 13 et 15 s'il est motivé par une faute grave et ce sous réserve du respect des dispositions légales en la matière.

Art. 17. Sauf cas de force majeure, le licenciement pour faute grave doit préalablement être communiqué à la délégation syndicale.

Art. 18. Sauf cas prévus par la loi, la Direction s'interdit de divulguer en dehors des structures de concertation syndicale la nature de la faute grave ayant amené le licenciement.

Art. 19. Les partenaires sociaux s'engagent à créer un groupe de travail destiné à améliorer les mesures de contrôle quant au système actuel relatif au licenciement pour insuffisance professionnelle. Ce groupe de travail remettra ses résultats au 31 décembre 2002 au plus tard.

Art. 20. La priorité est donnée à l'engagement du personnel sous contrat à durée indéterminée, dans les limites des possibilités du secteur.

Dans ces mêmes limites, priorité est donnée au maintien en service de ce personnel, en cas de licenciement ou de diminution des postes de travail.

Art. 15. In geval van ontslag **onafhankelijk** van de persoon (economische redenen, herstructurering, ...) dient de informatie voorafgaandelijk gegeven te worden aan de ondernemingsraad of, bij gebreke, aan de **vakbondsafvaardiging**.

Bewust van het feit dat de stabiliteit van de werkgelegenheid een belangrijk élément is voor de motivering van het personeel, wordt **overeengekomen** dat de leden van de ondernemingsraad of, bij gebreke, van de vakbondsafvaardiging **alle mogelijkheden** (brugpensioen, arbeidsdeling, beroepsloopbaanonderbreking) onderzoeken teneinde ontslagen te vermijden of te beperken.

Art. 16. Elk ontslag kan gebeuren buiten de procedure beschreven in artikelen 13 en 15 als het wordt gewettigd door een zware fout en onder voorbehoud dat de wettelijke bepalingen terzake in acht genomen worden.

Art. 17. Behalve in geval van **overmacht** dient het ontslag wegens zware fout voorafgaandelijk meegeëld te worden aan de vakbondsafvaardiging.

Art. 18. Behalve in de gevallen bepaald door de wet belooft de directie de aard van de zware fout die aanleiding gaf tot het ontslag niet openbaar te maken buiten de structuren van het syndicaal overleg.

Art. 19. De sociale gesprekspartners verbinden zich ertoe een werkgroep op te richten met het **doel** de huidige controlemaatregelen **m.b.t.** het ontslag **om** professionele tekortkomingen te verbeteren. Deze werkgroep zal uiterlijk op 31 december 2002 zijn resultaten voorleggen.

Art. 20. Voorrang wordt gegeven aan het **aanwerven** van personeel met een contract voor onbepaalde duur, binnen de grenzen van de mogelijkheden van de sector.

Binnen dezelfde limiet wordt voorrang gegeven aan het behoud van dit personeel, in geval van afdanking of vermindering van arbeidsposten.

En cas de vacances de poste **full-time**, à qualification égale, priorité sera donnée aux employés part-time déjà occupés dans l'entreprise vis-à-vis des candidats extérieurs.

Art 21. Situation du personnel en cas de perte de contrat commercial au profit d'une société concurrente :

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

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

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

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

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

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

In geval van vacature van **fulltime** posten, met gelijke kwalificaties, zal voorrang gegeven worden aan parttime bedienden die reeds in dienst zijn, ten overstaan van externe kandidaten.

Art. 21. Situatie van het personeel in geval van verlies van een commercieel contract ten gunste van een concurrerende onderneming :

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

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

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

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

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

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

Les employés qui font l'objet d'un transfert vers une autre entreprise gardent leur ancienneté acquise dans leur entreprise d'origine ainsi que les droits liés à cette ancienneté (jour de congé d'ancienneté prévu par la convention collective de travail).

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

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

Art. 22. Crédit-temps

§ 1er. A partir du 1er janvier 2002, les dispositions sectorielles existantes en matière d'interruption de carrière, sont remplacées par les dispositions de la convention collective de travail n° 77 du Conseil national du travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps.

§ 2. En application de l'article 3, § 2, de la convention collective de travail no 77, la durée de l'exercice du droit au crédit-temps est portée à un maximum de 5 ans.

§ 3. Par dérogation aux dispositions de l'article 15 de la convention collective de travail précitée, le seuil à partir duquel un mécanisme de priorité doit se mettre en place afin de garantir la continuité de l'organisation du travail, est porté à 3 p.c. .

De bedienden die worden overgenomen door een andere onderneming behouden hun **verworven** ancienniteit van de uittredende **firma** en de daaraan gekoppelde rechten (anciënniteitsverlofdag voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst).

In geen geval kunnen zij aanspraak **maken** op de eigen **verworvenheden** van de uittredende onderneming.

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

Art. 22. Tijdskrediet.

§ 1. Vanaf 1 januari 2002 worden de bestaande sectoriële bepalingen inzake loopbaanonderbreking **vervangen** door de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 77 van de Nationale **Arbeidsraad** tot invoering van een stelsel van **tijdskrediet**, loopbaanvermindering en halvering van de arbeidsprestaties.

§ 2. In toepassing van art. 3, § 2, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 77, wordt de duur van de uitoefening van het recht op **tijdskrediet** op maximum 5 jaar gebracht.

§ 3. In **afwijking** van de bepalingen van artikel 15 van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, wordt de drempel vanaf dewelke een voorrangssysteem **moet** uitgewerkt worden zodat de **continuïteit** van de werkorganisatie kan verzekerd worden, op 3 p.c. bepaald.

§ 4. Au-delà de ces 3 pc., une priorité sera accordée aux travailleurs qui veulent prendre un crédit-temps pour des raisons sociales et familiales.

Sous raisons sociales et familiales on comprend, entre autres, l'éducation des enfants, maladie, hospitalisation d'un parent ou conjoint/cohabitant qui vit sous le même toit ou d'un membre de la famille de l'intéressé ou de son conjoint cohabitant qui ne vit pas sous le même toit.

Si parmi cette catégorie pour des raisons sociales et familiales se trouvent des travailleurs de plus de 50 ans et ayant plus de 10 ans d'ancienneté dans le secteur qui demandent un crédit-temps, l'employeur versera une allocation complémentaire de :

- a) pour un crédit-temps complet : une allocation de 74,37 EUR/mois (indexable) jusqu'à l'âge légal de la pension;
- b) pour un crédit-temps partiel, c'est-à-dire prester 18 h 30 par semaine et 18 h 30 interruption carrière : une allocation de 49,58 EUR/mois (indexable) jusqu'à l'âge légal de la pension.

§ 5. a) Quel que soit le nombre de travailleurs en crédit-temps, les travailleurs de plus de 50 ans ont accès à ce régime, mais sans automatisme quant à l'octroi.

b) le travailleur en crédit-temps âgé de plus de 50 ans peut bénéficier de la pré-pension à temps plein à 58 ans. Les années de crédit-temps partiel sont assimilées à des prestations à temps plein.

§ 4. Boven deze 3 p.c. zal de voorkeur worden gegeven aan werknemers die een tijdskrediet willen opnemen voor sociale en familiale redenen.

Onder sociale en familiale redenen wordt onder andere verstaan : de opvoeding van een kind, ziekte of hospitalisatie van een echtgenoot/huisgenoot waarmee de bediende onder hetzelfde dak woont of een familielid van de betrokkene of van zijn samenwonende partner waarmee hij niet onder hetzelfde dak woont.

Indien er binnen deze categorie voor sociale en familiale redenen werknemers zijn van 50 jaar en ouder, met minimum 10 jaar anciënniteit in de sector, die tijdskrediet aanvragen, zal de werkgever een aanvullende toelage storten van:

- a) voor een volledig tijdskrediet : een toelage van 74,37 EUR per maand (indexeerbaar) tot de pensioengerechtigde leeftijd;
- b) voor een deeltijds tijdskrediet, nl. prestaties van 18.30 u./week en 18.30 u. tijdskrediet: een toelage van 49,58 EUR per maand (indexeerbaar) tot de pensioengerechtigde leeftijd.

§ 5. a) **Alle** werknemers ouder dan 50 jaar kunnen tot dit stelsel toetreden, hoeveel er ook in tijdskrediet, zonder dat de toekenning éditier een automatisme wordt.

b) de werknemer ouder dan 50 jaar in deeltijds tijdskrediet kan genieten van een voltijds brugpensioen op 58 jaar. De jaren deeltijds tijdskrediet worden gelijkgesteld met voltijdse prestaties.

Art. 23. Aménagement de fin de carrière

Une convention collective de travail concernant la prépension après licenciement des employés à partir de 58 ans a été conclue le 30 août 2001.

Une convention collective de travail concernant la pré-pension à mi-temps des employés à partir de 55 ans a été conclue le 30 août 2001.

Art. 24. Politique de l'emploi

§ 1^{er}. Les pensionnés de 65 ans et plus, ainsi que les prépensionnés de 58 ans et plus, ne seront plus engagés.

Cette disposition n'est pas applicable au personnel de cadre et de direction.

§ 2. L'engagement éventuel de pensionnés de moins de 65 ans et de prépensionnés de 58 ans et moins, sera examiné, 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.

Art. 25. Formation professionnelle

§ 1. La formation prévue par la loi du 10 avril 1990 sur les entreprises de gardiennage, sur les entreprises de sécurité et sur les services internes de gardiennage, sera donnée dans les délais prévus par la loi.

Les employeurs s'engagent à organiser une formation professionnelle complémentaire et un recyclage, plus particulièrement concernant le contrôle des situations, des actions légales, le contrôle du stress et les rapports avec les tiers.

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

Art. 23. Eindeloopbaan

Een collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het brugpensioen na ontslag van de bedienden vanaf 58 jaar werd gesloten op 30 augustus 2001.

Een collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het halftijds brugpensioen voor de bedienden vanaf 55 jaar werd gesloten op 30 augustus 2001.

Art. 24. Tewerkstellingbeleid

§ 1. De gepensioneerden van 65 jaar en ouder alsmede de bruggepensioneerden van 58 jaar en ouder, zullen niet meer aangeworven worden.

Deze bepaling is niet toepasselijk voor kader- en directieleden.

§ 2. De eventuele aanwerving van gepensioneerden die minder dan 65 jaar oud zijn en van bruggepensioneerden van 58 jaar en jonger, zal per geval door de ondernemingsraad onderzocht worden of, bij gebrek, door de vakbondsafvaardiging of, bij gebrek van deze laatste, door de plaatselijke syndicale vrijgestelden van de representatieve werknemersorganisaties die deze overeenkomst ondertekenen.

Art. 25. Beroepsopleiding

§ 1. De vorming voorzien bij wet van 10 april 1990 op de bewakingsondernemingen, de beveiligingsondernemingen en de interne bewakingsdiensten, zal binnen de bij wet voorziene tijd gegeven worden.

De werkgevers verbinden er zich toe bijkomnede beroepsscholing en recyclage te organiseren, meer bepaald inzake situatiebeheersing en wettig handelen maar ook in stressbeheersing en omgang met derden.

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

CHAPITRE VIII *Frais de transport*

Art. 26. § 1. Les employés, pour le déplacement entre le domicile et le lieu de travail, quel que soit le nombre de kilomètres, ont droit, à charge de l'employeur, au remboursement de leurs frais de déplacement sur les bases suivantes :

1. remboursement intégral des dépenses relatives à la **carte-train** et/ou autres abonnements spécifiques aux transports publics;
2. les employés utilisant 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.

§ 2 A partir du 1^{er} août 2001, en cas de rappel urgent et/ou de missions spéciales, demandé(s) par l'employeur, et pour lesquels l'employeur demande l'utilisation du véhicule privé, l'employé reçoit 0,25 EUR par kilomètre aller et retour.

Un rappel urgent ne fait pas partie du planning et a lieu dans une période de 12 heures. Dans ces cas, lorsque l'agent doit utiliser son véhicule privé à la demande de l'employeur, et à défaut d'une assurance privée pour dégâts propres, il bénéficiera soit d'une couverture d'assurance souscrite par l'entreprise, soit du remboursement, par l'employeur, des frais à concurrence de ce qui aurait dû constituer l'intervention de l'assurance.

CHAPITRE IX. *Uniforme et équipement*

Art. 27. § 1. À l'embauche d'employés qui, pour des raisons de service et/ou à la demande de l'employeur doivent porter un uniforme, il est mis à leur disposition 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.

Chaque année un nouveau pantalon sera fourni.

HOOFDSTUK VIII. *Vervoerkosten*

Art. 26. § 1. De bedienden hebben, voor de verplaatsing tussen woon- en werkplaats, onafgezien het aantal kilometers, recht op een terugbetaling ten laste van de werkgever van hun verplaatsingskosten op volgende basis:

1. integrale terugbetaling van de kosten verbonden aan de treinkaart en/of andere specifieke abonnementen voor het openbaar vervoer;
2. de bedienden die gelijk welk ander vervoermiddel gebruiken hebben, per prestatie, recht op 1/5 van de waarde van de treinkaart, naargelang het aantal afgelegde kilometers enkele reis.

§ 2. Vanaf 1 augustus 2001, in geval van dringende oproepen en/of speciale opdrachten op vraag van de werkgever, en waarvoor de werkgever het gebruik van een privé-voertuig vraagt, ontvangt de bediende 0,25 EUR per kilometer heen en terug.

Een dringende oproep maakt geen deel uit van de planning en vindt plaats binnen de 12 uur. In deze gevallen, wanneer de werknemer op vraag van de werkgever zijn privé-voertuig gebruikt en wanneer hij geen private verzekering heeft onderschreven voor eigen schade, geniet hij ofwel van een verzekering waartoe de werkgever heeft onderschreven, ofwel van de terugbetaling door de werkgever van de kosten ten belope van het bedrag dat zou zijn terugbetaald door een private verzekering.

HOOFDSTUK IX. *Uniform en uitrusting*

Art. 27. § 1. Bij de indienstneming van de bedienden die uit dienstoverwegingen en/of op aanvraag van de werkgever een uniform moeten dragen, wordt er een geschikt uniform ter beschikking gesteld, zoals : een kepi, een vest, twee broeken, drie hemden en een das, plus de beschermingsuitrusting zoals een mantel (of gelijkaardig) en een sjaal in de winter; een regenmantel (of gelijkaardig) in de zomer, een paar laarzen voor de werf.

Elk jaar zal er een nieuwe broek worden verstrekt.

§ 2. Une paire de chaussures adaptées aux nécessités du chantier, sera fournie aux travailleurs opérationnels concernés suivant décision du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail de l'entreprise.

Au cas où l'employeur ou le client prescrit des chaussures spéciales, l'employeur est tenu de livrer les chaussures ou de payer une indemnité correspondant au prix des chaussures.

§ 3. L'employé concerné doit porter l'uniforme et l'équipement uniquement durant les heures de travail.

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

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

§ 6. Tous les neuf mois, il est octroyé aux employés concernés une nouvelle chemise.

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

Le prix de la chemise est fixé au niveau de l'entreprise et communiqué à la délégation syndicale.

§ 7. Une indemnité de 11,16 EUR par mois est allouée aux employés concernés qui accomplissent des prestations de travail à temps plein, pour l'entretien de leur uniforme.

Pour les employés opérationnels qui exercent leurs tâches en tenue civile à la demande de l'employeur, une indemnité de 11,16 EUR leur sera allouée mensuellement pour l'entretien et l'usure de leurs vêtements.

La présente indemnité ne sera pas due aux employés opérationnels bénéficiant de conditions plus favorables au sein de l'entreprise.

§ 2. Een paar schoenen, aangepast aan de vereisten van de werf, zal worden geleverd aan de betrokken operationele bedienden, volgens beslissing van het comité voor de veiligheid, de hygiëne en de verfraaiing van de werkplaatsen van de onderneming.

Ingeval de werkgever of de klant speciaal schoeisel voorschrijft zal de werkgever instaan voor de levering of een vergoeding betalen die overeenkomt met de kostprijs van dit schoeisel.

§ 3. De betrokken bediende moet het uniform en de uitrusting slechts dragen tijdens de werkuren.

§ 4. De werkgever heeft de mogelijkheid de uitrusting voorzien in § 1 gedeeltelijk te vervangen door een overall voor vuil werk.

§ 5. Deze uitrusting wordt om de twee jaar vervangen of eerder in geval van voortijdige slijtage.

§ 6. Alle negen maanden wordt er aan de betrokken bedienden een nieuw hemd gegeven.

Niettemin zal de betrokken bediende die de onderneming verlaat, automatisch voor het hemd een terugbetaling verschuldigd zijn, berekend in negenden voor de nog lopende maanden.

De prijs van het hemd wordt bepaald op ondernemingsvlak en medegedeeld aan de vakbondsafvaardiging.

§ 7. Een vergoeding van 11,16 EUR per maand wordt toegekend aan de betrokken bedienden die voltijdse arbeidsprestaties verrichten, voor het onderhoud van hun uniform.

Operationele bedienden die op aanvraag van de werkgever in burgerkledij hun taken moeten uitoefenen ontvangen 11,16 EUR per maand voor het onderhoud en de sleet van hun kledij.

Deze vergoeding wordt niet uitbetaald aan de operationele bedienden die reeds van voordeliger voorwaarden genieten in de schoot van de onderneming.

§ 8. Pour ce qui concerne les employés à mi-temps, la même indemnité est prévue pour les employés concernés prestant minimum 18.30 heures effectives de moyenne hebdomadaire sur une période mensuelle.

§ 9. Pour les employés concernés et qui prestant moins de 18.30 heures une indemnité de 5,58 EUR est octroyée.

§ 10. Dans le cas de prestations à effectuer dans un environnement salissant, l'indemnité de 11,16 EUR sera également octroyée aux travailleurs employés concernés et qui prestant moins de 18.30 heures.

CHAPITRE X. *Sécurité*

Art. 28. § 1^{er} Cette matière est réglée par la convention collective de travail du 22 février 2000, 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.

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

CHAPITRE XL *Généralités*

Art. 29. § 1^{er}. Si certains des nouveaux avantages tels que repris dans la présente convention collective de travail sont déjà alloués aux travailleurs, entièrement ou partiellement, par certains employeurs, il est convenu entre les parties signataires que ces derniers devront octroyer uniquement la différence éventuelle entre ce qu'ils accordaient déjà et ce qui est prévu par la présente convention.

§ 2. Toutes les dispositions des conventions existantes, qui ne sont pas modifiées par la présente convention, restent d'application.

Des conventions plus favorables, conclues au niveau de l'entreprise ou de la commission paritaire restent d'application.

§ 8. Voor de **deeltijdse** bedienden, is **dezelfde** vergoeding voorzien indien zij een gemiddelde van 18.30 uren effectieve prestaties per week verrichten over een periode van een **maand**.

§ 9. Aan de betrokken bedienden die minder dan 18.30 uren presteren, wordt een vergoeding van 5,58 EUR toegekend.

§ 10. Indien de prestaties uitgevoerd worden in een **vuile** omgeving, wordt de vergoeding van 11,16 EUR eveneens toegekend aan de betrokken bedienden die minder dan 18.30 uren presteren.

HOOFDSTUK X. *Veiligheid*

Art. 28. § 1. Deze materie is wordt geregeld door de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 **februari** 2000, gesloten binnen het Paritair comité voor de bewakingsdiensten, ter vaststelling van de maatregelen tot bevordering van de veiligheid in de sector van de bewaking.

§ 2. Een bediende die het slachtoffer is geweest van een agressie zal begeleid worden. Hij zal het voorwerp uitmaken van recyclage of eventueel **omgeschoold** worden voor een reclassering indien dit in het belang van de betrokkene is.

HOOFDSTUK XL *Algemene bepalingen*

Art. 29. § 1. Indien sommige van de nieuwe voordelen, zoals vervat in deze collectieve arbeidsovereenkomst, reeds geheel of gedeeltelijk aan de werknemers worden toegekend door sommige werkgevers, wordt er tussen de ondertekenende partijen overeengekomen dat deze laatsten slechts het eventueel verschil tussen het reeds toegekende en hetgeen er in deze overeenkomst wordt voorzien, moeten betalen.

§ 2. Alle bepalingen van de bestaande overeenkomsten die niet door deze conventie worden gewijzigd blijven van toepassing.

Voordeliger overeenkomsten, gesloten in het paritair comité voor de bewakingsdiensten of op het vlak van de onderneming blijven behouden.

CHAPITRE XII. *Paix sociale*

Art. 30. Cette convention règle les rapports entre les employeurs et les employés du secteur du gardiennage pour la durée de cette convention.

Les parties s'engagent à la respecter loyalement.

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

Cette convention exclut toute revendication salariale pendant sa durée.

Les partenaires sociaux s'engagent pendant la durée de la présente convention collective de travail, à tout mettre en œuvre pour assurer la paix sociale, à ne pas présenter de revendications quelconques sur le plan national, régional ou sur le plan de l'entreprise.

CHAPITRE XIII. *Fonctionnement syndical*

Art. 31. Les syndicats recevront pour la formation et réunions extérieures, 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.

CHAPITRE XIV. *Dispositions finales*

Art. 32. Sauf dispositions contraires expresses, cette convention collective de travail produit ses effets à partir du 1^{er} janvier 2001.

Cette convention est conclue pour une durée indéterminée.

HOOFDSTUK XII. *Sociale vrede*

Art. 30. Deze overeenkomst regelt de verhoudingen tussen de werkgevers en de bedienden uit de bewakingssector voor de duur van de overeenkomst.

Partijen verbinden er zich toe deze loyaal na te leven.

In geval van betwisting zijn partijen akkoord om in eerste instantie een beroep te doen op de Voorzitter van het Paritair Comité die een verzoeningsbureau kan samenstellen en een oplossing voorstellen aan partijen.

Deze overeenkomst sluit iedere verdere looneis uit voor de duur van de overeenkomst.

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, en noch op nationaal, noch op gewestelijk, noch op ondernemingsniveau eisen te stellen.

HOOFDSTUK XIII. *Vakbondswerking*

Art. 31. De vakbonden ontvangen voor vorming en externe vergaderingen, 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.

HOOFDSTUK XIV. *Slotbepalingen*

Art. 32. Behalve andersluidende bepalingen, treedt deze collectieve arbeidsovereenkomst in werking op 1 januari 2001.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Cette convention annule et remplace la convention collective de travail du 5 juillet 1999 enregistrée au Greffe le 6 avril 2000 sous le numéro 54596/CO/317, concernant la promotion de l'emploi et fixation des conditions de travail et de rémunération des employés.

A partir du 1^{er} octobre 2002, 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.

4

Deze overeenkomst vernietigt en vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 1999, Geregistreerd ter Griffie op 6 april 2000 onder nummer 54596/CO/317, betreffende de bevordering van de werkgelegenheid en de vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden van de bedienden.

Vanaf 1 oktober 2002 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.

Annexe 1
Prime syndicale

A. EMPLOYE(E)

N° REGISTRE NATIONAL

B. EMPLOYEUR

N° D’AFFILIATION O.N.S.S.

C. PRESENCE AU COURS DE L’EXERCICE du
au

Nombre de mois complets prestes :
(et/ou assimilés)

Les cadres D. E. et F. ci-dessous
sont réservés aux organisations syndicales

D. Date d’affiliation :	F. ORGANISATION SYNDICALE Cachet
E. Montant : Pour acquit	

INSTRUCTIONS - employé(e) syndiqué(e)

Cette fiche vaut de l’argent et est à remettre, dès réception, à l’organisation syndicale à laquelle vous êtes affilié(e).

CONDITIONS D’OCTROI

- Etre occupé(e) dans une entreprise de la commission paritaire des entreprises de gardiennage.
- Etre affilié(e) à une organisation syndicale.

9

Bijlage 1
Vakbondspremie

A. BEDIENDE

RIJKSREGISTERNUMMER

B. WERKGEVER

AANSLUITINGSNUMMER R.S.Z.

C. AANWEZIGHEID TIJDENS HET DIENSTJAAR van
 tot

Aantal volledig gepesteeerde maanden :
 (en/of gelijkgestelde)

De kaders D. E. en F. hieronder
zijn voorbehouden aan de syndicale organisaties

D. Aansluitingsdatum :	F. SYNDICALE ORGANISATIE Stempel
E. Bedrag : Voor voldaan	

INSTRUCTIES - gesyndiceerde bediende

Deze kaart is geld waard en dient bij ontvangst onmiddellijk overgemaakt te worden aan de vakbondsorganisatie waarbij u aangesloten bent.

TOEKENNINGSVOORWAARDEN

- Tewerkgesteld zijn in een onderneming die onder de bevoegdheid valt van het paritair comité voor de bewakingsdiensten.
- Bij een vakbondsorganisatie aangesloten zijn.

Annexe 2/Bijlage 2

Barèmes de rémunération spécifiques pour les employés transporteurs de fonds au 1^{er} août 2001 (en EUR)
Specifieke loonschalen voor de bedienden waardevervoerders op 1 augustus 2001 (in EUR)

Age - Leeftijd	OP 2+
18	1778,61
19	1778,61
20	1778,61
21	1778,61
22	1778,61
23	1778,61
24	1778,61
25	1778,61
26	1778,61
27	1778,61
28	1778,61
29	1778,61
30	1778,61
31	1778,61
32	1825,09
33	1825,09
34	1871,57
35	1894,67
36	1902,14
37	1902,14
38	1916,94
39	1916,94
40	1931,83
41	1931,83
42	1943,36
43	1943,36
44	1955,01
45	1960,74
46	1965,37
47	1965,37
48	1974,60
49	1974,60
50	1983,87
51	1983,87
52	1989,10
53	1989,10
54	1994,33
55	1996,93

Annexe 3

Annexe à la convention collective de travail du 30 août 2001 concernant la promotion de l'emploi et la fixation des conditions de travail et de rémunération des employés

CHAPITRE III. *Barèmes et primes*

Section I. Barèmes

Art. 5. § 1^{er}. Les salaires barémiques et réellement payés sont augmentés comme suit :

- a. Pour les transporteurs de fonds : de 700 BEF au 1^{er} août 2001 et de 640 BEF au 1^{er} juin 2002.
- b. Pour les employés administratifs et opérationnels autre que transporteurs de fonds : 1000 BEF au 1 août 2001 et de 700 BEF au 1 juin 2002

§2. Les rémunérations mensuelles minimales par catégorie sont fixées comme suit au 1^{er} août 2001 pour le personnel administratif et pour le personnel opérationnel :

Bijlage 3

Bijlage bij de collectief **arbeidsovereenkomst** van 30 augustus 2001 betreffende de bevordering van de werkgelegenheid en vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden van de bedienden

HOOFDSTUK III. *Loonschalen en premies*

Afdeling I. Loonschalen

Art. 5. § 1. De lonen van de loonschaal en de werkelijk betaalde lonen worden verhoogd **als volgt**:

- a. Voor de **waardevervoerders**: met 700 BEF op 1 augustus 2001 en met 640 BEF op 1 juni 2002.
- b. Voor de **administratieve en operationele bedienden** andere dan de **waardevervoerders**: met 1000 BEF op 1 augustus 2001 en 700 BEF op 1 juni 2002

§2. De minimum maandlonen per categorie op 1 augustus 2001 zijn als volgt vastgesteld voor het administratief personeel en voor het operationeel personeel :

Barèmes de rémunération pour le personnel administratif au 1^{er} août 2001 (en BEF)
Looschalen voor het administratief personeel op 1 augustus 2001 (in BEF)

Leeftijd Age	Catégorie 1 Catégorie 1	Catégorie 2 Catégorie 2	Catégorie 3 Catégorie 3	Catégorie 4 Catégorie 4
16	60789	65307		
17	60789	65307		
18	60789	65307	68594	71853
19	60789	65307	68594	71853
20	60789	65307	68594	71853
21	60789	65307	68594	71853
22	60789	65307	68594	71853
23	60789	65307	68594	71853
24	60789	65307	68594	71853
25	60789	65307	68594	71853
26	61123	66049	69543	73138
27	61513	66771	70666	74299
28	62008	67506	71432	75682
29	62297	68280	72405	76960
30	62551	68928	73419	78111
31	62890	69595	74323	79697
32	63261	70278	75276	81071
33	63593	71002	76289	82493
34	63695	71563	76852	83167
35	63695	71563	77482	84251
36	63983	72152	78241	85488
37	63983	72152	78241	86427
38	64267	72404	78805	87513
39	64267	72404	78805	87513
40	64547	72829	79428	88298
41	64547	72829	79428	88298
42	64704	72829	80261	89092
43	64704	72829	80261	89092
44	64873	73227	80603	89890
45	64873	73227	80603	89890
46	64994	73463	80934	90689
47	64994	73463	81090	90689
48	64994	73463	81090	90689
49	64994	73463	81090	90689
50	64994	73463	81090	92327
51	64994	73463	81090	92327
52	64994	73463	81090	92327
53	64994	73463	81090	92327
54	64994	73463	81090	92327
55	64994	73463	81090	93297

§3.Barèmes pour les représentants - vendeurs

- les représentants-vendeurs sans commission bénéficient du barème de rémunération en vigueur pour le personnel employé administratif de la catégorie 4.
- les représentants-vendeurs avec commissions bénéficient d'un barème minimum fixe indexé, de 63.988 BEF au 1^{er} août 2001.

En tout état de cause, la rémunération minimum (barème fixe + commissions) ne peut être inférieure à la rémunération en vigueur pour le personnel employé administratif de la catégorie 4.

§3.Loonschalen voor de vertegenwoordigers - verkopers

- De vertegenwoordigers-verkopers zonder commissieloon genieten van de van kracht zijnde loonschaal van het administratief personeel categorie 4.
- De vertegenwoordigers-verkopers met commissieloon genieten een vast geïndexeerd minimumloon van 63.988 BEF op 1 augustus 2001.

In elk geval mag het minimumloon (vast barema + commissies) niet lager zijn dan het loon dat geldt voor het administratief bediendenpersoneel van categorie 4.

Barèmes de rémunération pour le personnel opérationnel au 1 ^{er} août 2001 (en BEF) Loonschalen voor het operationeel personeel op 1 augustus 2001 (in BEF)					
Leeftijd Age	Cat. OP1a	Cat. OP1b	Cat. OP2	Cat. OP3	Cat. OP
16		65307			
17		65307			
18	64293	65307	67796	74424	84344
19	64293	65307	67796	74424	84344
20	64293	65307	67796	74424	84344
21	64293	65307	67796	74424	84344
22	64293	65307	67796	74424	84344
23	64293	65307	67796	74424	84344
24	64293	65307	67796	74424	84344
25	64293	65307	67796	74424	84344
26	64459	66049	67796	74424	84344
27	64655	66771	67796	74424	84344
28	64902	67506	67796	74424	84344
29	65047	68280	67796	74424	84344
30	66179	68928	67796	74424	84344
31	66689	69595	67796	74424	84344
32	67221	70278	69669	76618	84344
33	67761	71002	69669	76618	84344
34	68099	71563	71545	78809	84344
35	68154	71563	72477	79904	84344
36	68390	72152	72778	80269	85725
37	68541	72152	72778	80269	85725
38	68832	72404	73375	80999	88483
39	68982	72404	73375	80999	88483
40	69273	72829	73977	81724	91242
41	69386	72829	73977	81724	91242
42	69581	72829	74441	82291	92122
43	69698	72829	74441	82291	92122
44	69898	73227	74911	82864	92998
45	70013	73227	75143	83147	93436
46	70167	73463	75329	83379	93706
47	70262	73463	75329	83379	93706
48	70358	73463	75702	83840	94247
49	70452	73463	75702	83840	94247
50	70548	73463	76076	84303	94789
51	70548	73463	76076	84303	94789
52	70641	73463	76286	84495	95052
53	70641	73463	76286	84495	95052
54	70747	73463	76497	84690	95313
55	70799	73463	76602	84784	95448

§4. Barèmes d'étudiants / Barema's voor de job-studenten

Barèmes de rémunération pour les étudiants administratifs au 1 ^{er} août 2001 (en BEF) Loonschalen voor de administratieve job-studenten op 1 augustus 2001 (in BEF)				
Leef tijd	Catégorie 1	Catégorie 2	Catégorie 3	Catégorie 4
Age	Catégorie 1	Catégorie 2	Catégorie 3	Catégorie 4
16	55251	57195		
17	56712	58778		
18	57942	60049	63011	66840
19	58772	60984	64083	67966
20	59118	61729	64421	68307
21	59572	62445	64771	68662
22	59759	63200	65773	68993
23	60096	63883	66752	69294
24	60355	64591	67649	70624

Barèmes de rémunération pour les étudiants opérationnels au 1 ^{er} août 2001 (en BEF) Loonschalen voor de operationale job-studenten op 1 augustus 2001 (in BEF)					
Leef tijd Age	Cat. OP1a	Cat. OP1b	Cat. OP2	Cat. OP3	Cat. OP
16		57195			
17		58778			
18	62868	60049	67796	74424	84344
19	63283	60984	67796	74424	84344
20	63458	61729	67796	74424	84344
21	63684	62445	67796	74424	84344
22	63778	63200	67796	74424	84344
23	63946	63883	67796	74424	84344
24	64076	64591	67796	74424	84344

Section II. *Primes*Art. 6 § 1^{er}. Prime „arme”

Une prime de 5,85 BEF bruts par heure au 1^{er} juin 2001, indexée, est octroyée aux catégories 2, 3 et 4 (opérationnelles) pour des prestations avec arme sur demande de l'employeur.

§ 2. Prime „stand by”

Une prime de 230 BEF par 24 heures ou de 1.610 BEF par semaine civile est accordée au personnel en „stand by”. Un minimum de 115 BEF est garanti pour un „stand by” de moins de 12 heures.

§ 3. Prime de nuit

Une prime de nuit de 68,54 BEF au 1^{er} juin 2001 est accordée par heure prestée entre 22 et 06 heures. A partir du 1^{er} juin 2002, cette prime est portée à 88,13 BEF. Cette prime est indexée conformément au système prévu pour les barèmes.

§ 4. Prime de dimanche

Au 1^{er} juin 2001, une prime de 54,65 BEF par heure est accordée pour les prestations effectuées les dimanches (de 00.00 à 24.00 heures). A partir du 1^{er} juin 2002 cette prime est portée à 72,86 BEF. Cette prime est indexée conformément au système prévu pour les barèmes.

§ 5. Prime de jours fériés

Une prime spéciale de 92,46 BEF par heure au 1^{er} juin 2001 est accordée aux employés opérationnels durant les 11 jours fériés. A partir du 1^{er} juin 2002 la prime est portée à 110,96 BEF.

Afdeling II. *Premies*

Art. 6. § 1. Wapenpremie

Een premie van bruto 5,85 BEF per uur op 1 juni 2001, geïndexeerd, wordt toegekend aan de categorieën 2, 3 en 4 (operationele) voor de gewapende prestaties op verzoek van de werkgever.

§ 2. „Stand by” premie

Er wordt een premie van 230 BEF per 24 uur of van 1.610 BEF per week toegekend aan het personeel in „stand by”. Een minimum van 115 BEF wordt gewaarborgd voor een „stand by” van minder dan 12 uur.

§ 3. Nachtpremie

Een nachtpremie van 68,54 BEF 1 juni 2001 wordt toegekend per gepresteerd uur tussen 22.00 en 06.00 uur. Vanaf 1 januari 2002 wordt deze premie verhoogd tot 88,13 BEF. Deze premie wordt geïndexeerd conform aan het systeem voorzien voor de loonschalen.

§ 4. Zondagspremie

Op 1 juni 2001 wordt een premie van 54,65 BEF per uur toegekend voor zondagprestaties (van 00.00 tot 24.00 uur). Vanaf 1 juni 2002 wordt deze premie verhoogd tot 72,86 BEF. Deze premie wordt geïndexeerd conform het systeem dat bepaald is voor de loonschalen.

§ 5. Premie voor wettelijke feestdagen

Een bijzondere premie van 92,46 BEF per uur met ingang van 1 juni 2001 wordt toegekend tijdens de 11 feestdagen. Vanaf 1 juni 2002 wordt deze premie verhoogd tot 110,96 BEF.

§ 6. Prime forfaitaire

Chaque année, avec le traitement de décembre, une prime forfaitaire de 4.994,- BEF est octroyée à tous les employés administratifs et opérationnels. Le montant de cette prime est octroyé au personnel occupé à temps plein et au prorata, au personnel occupé à temps partiel. Il sera tenu compte également du nombre de mois entiers de prestation en cours d'année et des jours légalement assimilés.

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

§ 7. Transporteurs de fonds

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

En outre à partir du 1 août 2001 il est accordé à tous les transporteurs de valeurs une prime non indexée de 4 BEF par heure de prestation effective.

Cette prime annule et remplace la prime CIT de la Convention collective de travail 1999-2000 ou son application équivalente suivant un accord d'entreprise.

§ 8. Prime d'ancienneté

Il est accordé une prime d'ancienneté non récurrente dans le mois d'anniversaire d'entrée en service. A partir du 1^{er} janvier 2001, le montant s'élève à 4.000,- BEF après 5 ans, à 8.000,- BEF après 10 ans, à 10.000,- BEF après 15 ans, à 15.000,- BEF après 20 ans, à 20.000,- BEF après 25 ans et à 25.000,- BEF après 30 ans de service dans l'entreprise sans préjudice aux situations plus favorables existantes.

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

§ 6. Forfaitaire premie

Ieder jaar wordt bij de loonuitbetaling van december aan alle administratieven en operationele bedienden een forfaitaire premie van 4.994,- BEF toegekend. Het bedrag ervan wordt toegekend aan het voltijds tewerkgestelde personeel en, verhoudingsgewijs, aan het deeltijds tewerkgestelde personeel. Er wordt eveneens rekening gehouden met het aantal volledige maanden arbeidsprestaties in de loop van het jaar en met de wettelijk gelijkgestelde dagen.

Deze premie wordt geïndexeerd overeenkomstig het systeem voorzien voor de loonschalen.

§ 7. C.I.T.-chauffeur en/of –begeleider

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

Bovendien, wordt er aan de C.I.T.-chauffeur een niet geïndexeerde premie toegekend van 4 BEF per effectief gereden uur.

Deze premie annuleert en vervangt de premie CIT voorzien in de Collectieve arbeidsovereenkomst 1999-2000 of een gelijkwaardige toepassing ervan t.g.v. een ondernemingsakkoord.

§ 8. Anciënniteitspremie

Er wordt een niet-recurrente anciënniteitspremie toegekend, in de maand van de verjaardag van de indiensttreding. Vanaf 1 januari 2001 bedraagt deze premie 4.000,- BEF na 5 jaar, 8.000,- BEF na 10 jaar, 10.000,- BEF na 15 jaar, 15.000,- BEF na 20 jaar, 20.000,- BEF na 25 jaar en 25.000,- BEF na 30 jaar dienst in de onderneming, onverminderd voordeliger bestaande situaties.

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

§10. Prime syndicale

La prime syndicale est fixée à 4.100 BEF pour une année complète ou 342 BEF par mois entier presté dans l'année. Cette prime n'est payée qu'aux employés syndiqués

Il est prévu en outre une prime de 1.000 BEF pour la formation.

CHAPITRE VII *Emploi et formation*

Art. 22. Crédit-temps

- a) pour un crédit-temps complet : une allocation de 3.000,- BEF/mois (indexable) jusqu'à l'âge légal de la pension;
- b) pour un crédit-temps partiel, c'est-à-dire prester 18 h 30 par semaine et 18 h 30 interruption carrière : une allocation de 2.000,- BEF/mois (indexable) jusqu'à l'âge légal de la pension.

§ 5, a) Quel que soit le nombre de travailleurs en crédit-temps, les travailleurs de plus de 50 ans ont accès à ce régime, mais sans automatisme quant à l'octroi.

CHAPITRE VIII *Frais de transport*

Art. 26. § 2 A partir du 1^{er} août 2001, en cas de rappel urgent et/ou de missions spéciales, demandé(s) par l'employeur, et pour lesquels l'employeur demande l'utilisation du véhicule privé, l'employé reçoit 10,- BEF par kilomètre aller et retour.

§ 10. Vakbondspremie

De syndicale premie wordt vastgesteld op 4.100 BEF naar rato van de volledig gewerkt jaar of op 342 BEF per gepresteerde per maand. Deze premie wordt enkel uitbetaald aan gesyndiceerde bedienden.

Bovendien wordt er voorzien in een premie van 1.000 BEF voor de opleiding.

HOOFDSTUK VII *Tewerkstellingen vorming*

Art. 22. Tijdskrediet.

- a) voor een volledig tijdskrediet : een toelage van 3000,- BEF per maand (indexeerbaar) tot de pensioengerechtigde leeftijd;
- b) voor een deeltijds tijdskrediet, nl. prestaties van 18.30 u./week en 18.30 u. tijdskrediet: een toelage van 2.000,- BEF per maand (indexeerbaar) tot de pensioengerechtigde leeftijd.

§ 5. a) Alle werknemers ouder dan 50 jaar kunnen tot dit stelsel toetreden, hoeveel er ook in tijdskrediet, zonder dat de toekenning echter een automatische wordt.

HOOFDSTUK VIII. *Vervoerkosten*

Art. 26 § 2. Vanaf 1 augustus 2001, in geval van dringende oproepen en/of speciale opdrachten op vraag van de werkgever, en waarvoor de werkgever het gebruik van een privé-voertuig vraagt, ontvangt de bediende 10,- BEF per kilometer heen en terug.

CHAPITRE IX. *Uniforme et équipement*

Art. 27. § 7. Une indemnité de 450 BEF par mois est allouée aux employés concernés qui accomplissent des prestations de travail à temps plein, pour l'entretien de leur uniforme.

Pour les employés opérationnels qui exercent leurs tâches en tenue civile à la demande de l'employeur, une indemnité de 450 BEF leur sera allouée mensuellement pour l'entretien et l'usure de leurs vêtements.

§ 9. Pour les employés concernés et qui prestent moins de 18.30 heures une indemnité de 225 BEF est octroyée.

§ 10. Dans le cas de prestations à effectuer dans un environnement salissant, l'indemnité de 450 BEF sera également octroyée aux travailleurs employés concernés et qui prestent moins de 18.30 heures.

HOOFDSTUK IX. *Uniform en uitrusting*

Art. 27. § 7. Een vergoeding van 450 BEF per maand wordt toegekend aan de betrokken bedienden die voltijdse arbeidsprestaties verrichten, voor het onderhoud van hun uniform.

Operationele bedienden die op aanvraag van de werkgever in burgerkledij hun taken moeten uitvoeren ontvangen 450 BEF per maand voor het onderhoud en de sleet van hun kledij.

§ 9. Aan de betrokken bedienden die minder dan 18.30 uren presteren, wordt een vergoeding van 225 BEF toegekend.

§ 10. Indien de prestaties uitgevoerd worden in een bevulde omgeving, wordt de vergoeding van 450 BEF eveneens toegekend aan de betrokken bedienden die minder dan 18.30 uren presteren.

Annexe 4

Barèmes de rémunération spécifiques pour les employés transporteurs de fonds au 1^{er} août 2001 (en BEF)

Specifieke loonschalen voor de bedienden waardevervoerders op 1 augustus 2001 (in BEF)

Leeftijd Age	Catégorie OP2+ Catégorie OP2+
16	
17	
18	71749
19	71749
20	71749
21	71749
22	71749
23	71749
24	71749
25	71749
26	71749
27	71749
28	71749
29	71749
30	71749
31	71749
32	73624
33	73624
34	75499
35	76431
36	76732
37	76732
38	77329
39	77329
40	77930
41	77930
42	78395
43	78395
44	78865
45	79096
46	79283
47	79283
48	79655
49	79655
50	80029
51	80029
52	80240
53	80240
54	80451
55/65	80556

4

Annexe à la convention collective de travail du 30 août 2001.

Les parties signataires déclarent que les travailleurs ressortissant à la Commission paritaire pour les services de garde, peuvent faire appel aux primes d'encouragement telles que prévues dans l'accord pour l'emploi flamand du 12 février 2001 en ce qui concerne : crédit soins, crédit-formation, entreprises en difficultés ou en restructuration, réduction des prestations d'un cinquième.

Bijlage bij het collectieve arbeidsovereenkomst van 30 augustus 2001.

De ondertekenende partijen verklaren dat de werknemers ressorterend onder het paritair comité voor de bewakingsdiensten, gebruik kunnen maken van de aanmoedigingspremies, zoals voorzien in het Vlaams werkgelegenheidsakkoord van 12 februari 2001, voor : zorgkrediet, opleidingskrediet, landingsbanen, ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering, loopbaanvermindering voor één vijfde.