

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 1^{ER} MARS 2011 MODIFIANT LA CONVENTION DU 9 OCTOBRE 2009 RELATIVE A LA DUREE ET L'HUMANISATION DU TRAVAIL

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

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

Art. 2 -L'article 15 § 2 de la convention collective de travail relative à la durée et l'humanisation du travail, conclue au sein de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance le 9 octobre 2009 (A.R. 22/06/10 – M.B. 18/08/10), est remplacé par le texte qui suit :

"§ 2. Depuis le 1er janvier 2008, les ouvriers peuvent refuser de travailler à partir du 29^{ème} week-end (à savoir après 28 week-ends prestés), sans être sanctionnés."

Art. 3 – L'article 20 § 1^{er} e) de la convention collective de travail précitée est remplacé par le texte qui suit :

"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.

On entend par week-end une période de référence du vendredi 20 heures au lundi 8 heures (60 heures) avec la garantie d'une période ininterrompue de 48 heures dans la période de référence, tout en assurant l'octroi du samedi ou du dimanche complet. Les dispositions plus avantageuses en vigueur au niveau des entreprises restent d'application.

Dans les entreprises pour lesquelles cette définition de week-end poserait problème, une convention d'entreprise peut prévoir une dérogation si elle contient les éléments suivants :

- Il s'agit d'un volontariat limité dans le temps avec une possibilité pour le travailleur de sortir de ce volontariat après une période de préavis à prévoir ;
- La demande volontaire sera introduite par les délégations syndicales qui remettront la liste des volontaires à l'employeur concerné.

Toutes les conventions d'entreprise dérogatoires à la définition de la notion de week-end susmentionnée

Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 1 MAART 2011 TOT WIJZIGING VAN DE OVEREENKOMST VAN 9 OKTOBER 2009 BETREFFENDE DE ARBEIDSDUUR EN DE HUMANISERING VAN DE ARBEID

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

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

Art. 2 – Artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst aangaande de arbeidduur en de humanisering van de arbeid gesloten binnen het paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten van 9 oktober 2009 (K.B. 22/06/2010 – B.S. 18/08/10), wordt vervangen als volgt:

"§ 2. Sinds 1 januari 2008 kunnen arbeiders weigeren om te werken vanaf het 29^{ste} weekend (i.e. na 28 gewerkt week-ends) zonder hiervoor te worden gestraft."

Art. 3 – Het artikel 20 § 1 e) van de bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst wordt vervangend door volgende tekst:

"e) De operationele bedienden hebben recht op twintig vrije weekends per jaar buiten de jaarlijkse vakantie. De werkgevers verbinden er zich toe alles in het werk te stellen om de bedienden meer weekends vrij te plannen.

Onder weekend verstaat men een referteperiode van vrijdag 20 uur tot maandag 8 uur (60 uren) met de waarborg van een ononderbroken periode van 48 uren binnen de referteperiode, terwijl een volledige zaterdag of zondag wordt gehandhaafd. Bestaande gunstiger bepalingen op ondernemingsniveau blijven van toepassing.

Indien het begrip weekend op ondernemingsniveau een probleem zou vormen, kan een ondernemings-overeenkomst een afwijking voorzien indien zij volgende elementen omvat:

- het gaat om een beperkte vrijwilligheid in de tijd met de mogelijkheid voor de werknemer om zich, na een te voorziene opzeggingstermijn, van deze vrijwilligheid te onttrekken;
- de vrijwillige aanvraag zal worden ingediend door de vakbondsafvaardigingen die de lijst met vrijwilligers aan de betrokken werkgevers zullen overhandigen.

Alle op ondernemingsniveau afgesloten overeenkomsten die afwijken van voormelde definitie van het begrip

devront être transmises pour contrôle au Président de la Commission paritaire. Le Président informera la Commission paritaire sur toutes les conventions collectives de travail reçues.

Depuis le 1er janvier 2008, les employés opérationnels peuvent refuser de travailler à partir du 29ème week-end (à savoir après 28 week-ends prestés), sans être sanctionnés.

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

Art. 4 - Le chapitre IV - Généralités de la convention collective de travail précitée est complété par la disposition suivante :

"Art. 22bis. Calcul du sursalaire :

Le sursalaire dont il est question dans les articles ci-dessus est calculé sur base d'un salaire horaire moyen obtenu en divisant la rémunération (y compris les primes) des 3 mois calendrier précédant le mois pendant lequel un sursalaire est dû par le nombre d'heures prestées".

Pour la rémunération, sont prises en compte : les prestations normales, les heures non-productives, la formation, les heures syndicales internes, les heures syndicales externes, les heures de récupération, les différentes primes (samedi, dimanche, jours fériés, nuit, arme, chien,...) soumises à l'ONSS.

Par nombre d'heures prestées, on entend : les heures normales, les heures non-productives (y inclus les heures de récupération), la formation, les heures syndicales internes et les heures syndicales externes."

Art. 5 - La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} mars 2011. Elle a la même validité que la convention collective de travail qu'elle modifie et les mêmes modalités et délais de dénonciation.

weekend moeten ter controle voorgelegd worden aan de Voorzitter van het Paritair Comité. De Voorzitter zal het Paritair Comité in kennis stellen van alle ontvangen collectieve arbeidsovereenkomsten.

Sinds 1 januari 2008 kunnen operationele bedienden weigeren om te werken vanaf het 29ste weekend (i.e. na 28 gewerkte weekends) zonder te worden gestraft,

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. "

Art 4 - Hoofdstuk IV - Algemeenheden van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst wordt aangevuld met de volgende bepaling :

"Art 22bis. Berekening van het overloon:

Het overloon waarvan sprake in de artikelen hierboven wordt berekend op basis van een gemiddeld uurloon dat wordt verkregen door de vergoedingen (met inbegrip van de premies) van de drie kalendermaanden voorafgaand aan de maand waarin een overloon moet worden uitbetaald te delen door het aantal gepresteerde uren."

Voor de vergoedingen worden in rekening gebracht ; de normale prestaties, de niet-productieve uren, de opleiding, de interne syndicale uren, de externe syndicale uren, de recuperatie uren, de verschillende premies (zaterdag, zondag, feestdag, nacht, wapen, hond,) die RSZ onderhevig zijn.

Onder het aantal gepresteerde uren moet worden verstaan : de normale uren, de niet-productieve uren (inclusief recuperatieuren); de opleiding , de interne syndicale uren en de externe syndicale uren. »

Art. 5 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1 maart 2011. Ze heeft dezelfde geldigheid als deze welke zij wijzigt en dezelfde opzeggingsmodaliteiten en termijnen

Handwritten signatures and initials:
A
Kui
P
A
D
S