

<b>Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance</b>	<b>Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten</b>
<b>Convention collective de travail du 29 novembre 2012.</b>	<b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 november 2012</b>
<b>REPRISE DU PERSONNEL SUITE A UN TRANSFERT DE CONTRAT COMMERCIAL</b>	<b>OVERNAME VAN PERSONEEL INGEVOLGE DE OVERGANG VAN EEN COMMERCIEEL CONTRACT</b>
<b>Chapitre I : Champ d'application</b>	<b>Hoofdstuk I: Toepassingsgebied</b>
<b>Article 1 - § 1.</b> 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.	<b>Artikel 1- § 1.</b> Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten.
§ 2. Par travailleurs, on entend aussi bien l'ouvrier ou l'employé masculin ou féminin.	§ 2. Onder werknemer wordt verstaan zowel de mannelijke als de vrouwelijke arbeider of bediende.
§ 3. Lorsque les travailleurs des segments inspection de magasins, services mobiles, transports de valeurs, employés administratifs (à l'exception des employés administratifs qui sont affectés à un grand contrat commercial) ne sont pas uniquement affectés au contrat commercial qui est repris, une négociation doit avoir lieu au niveau de l'entreprise sortante avec les permanents régionaux (pour déterminer quel volume du personnel concerné sera transféré).	§ 3. Als de werknemers van de segmenten winkelinspectie, mobiele diensten, waardetransport, administratieve diensten (met uitzondering van de administratieve bedienden die aangesteld zijn op een groot commercieel contract) niet enkel zijn aangesteld in het commercieel contract dat overgaat, dan moet dit onderhandeld worden op vlak van de uittredende onderneming met de gewestelijke secretarissen (om te bepalen welk aantal van het betrokken personeel overgaat).
<b>Chapitre II : Définitions</b>	<b>Hoofdstuk II : Definities</b>
<b>Art. 2 - § 1.</b> On entend par entreprise entrante l'entreprise qui reprend le contrat commercial.	<b>Art. 2 - § 1.</b> Onder overnemende onderneming wordt verstaan: de onderneming die het commercieel contract overneemt.
§ 2. On entend par entreprise sortante, l'entreprise qui perd le contrat commercial.	§ 2. Onder uittredende onderneming wordt verstaan: de onderneming die het commercieel contract verliest.
<b>Chapitre III : Principes</b>	<b>Hoofdstuk III: Principes</b>
<b>Art. 3 -</b> Cette convention collective de travail s'applique quand des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance sont appelées à se succéder lors d'un changement de prestataire de contrat commercial de services de gardiennage et/ou de surveillance.	<b>Art. 3 -</b> Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing wanneer ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten elkaar opvolgen in geval van verandering van leverancier van een commercieel contract van bewakings- en/of toezichtsdiensten.
<b>Art. 4 - § 1.</b> La reprise de personnel telle que décrite ci-dessous est une reprise automatique et de plein droit, sauf dans les cas explicitement décrits dans cette convention collective de travail.	<b>Art. 4 - § 1.</b> De overgang van personeel zoals hieronder beschreven, gebeurt automatisch en van rechtswege met uitzondering van de gevallen zoals expliciet omschreven in deze collectieve

d

	arbeidsovereenkomst.
<p>§ 2. Sont repris par l'entreprise entrante les travailleurs du contrat commercial qui répondent à l'ensemble des critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ils ont au moins 3 mois de prestations (périodes de suspension du contrat de travail incluses) sur le contrat commercial (avant la notification officielle de l'attribution du contrat commercial);</li> <li>- ils présentent au moins 50% de leurs heures contractuelles sur le contrat commercial ;</li> <li>- ils n'ont pas accepté la proposition éventuelle de reclassement en son sein faite par l'entreprise sortante</li> </ul> <p><i>Commentaire :</i>  <i>La condition de prestations de trois mois (périodes de suspension du contrat de travail incluses) sur le contrat commercial (avant la notification officielle de l'attribution du contrat commercial) est introduite suite aux considérations suivantes :</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>les activités du secteur sont réparties sur différents chantiers et contrats ; il s'agit donc bien de contrats commerciaux qui sont transférés et non pas d'entreprises qui sont transférées.</i></li> <li>2. <i>le maintien par l'entreprise sortante de la garantie de la continuité de l'emploi pour les travailleurs qui n'ont pas travaillé 3 mois sur le contrat commercial</i></li> <li>3. <i>éviter que l'entreprise sortante ne se défasse de certains travailleurs qui ne sont pas concernés par la reprise du contrat commercial</i></li> </ol> <p><i>La condition de prestations de minimum 50% des heures contractuelles sur le contrat commercial est introduite suite aux considérations suivantes, notamment suite à la spécificité des activités du secteur : les agents de gardiennage peuvent être occupés sur différents contrats commerciaux au sein de leur contrat de travail.</i></p>	<p>§ 2. De werknemers van een commercieel contract worden door de overnemende onderneming overgenomen indien zij voldoen aan alle hieronder opgesomde voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- minstens drie maanden gepresteerd hebben (met inbegrip van de periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst) op het commercieel contract (voorafgaand aan de officiële notificatie van de toekenning van het commercieel contract);</li> <li>- minstens 50% van de contractuele uren presteren op het commerciële contract;</li> <li>- een voorstel van de uittredende onderneming tot eventuele reffectatie binnen deze onderneming niet aanvaard hebben.</li> </ul> <p><i>Commentaar:</i>  <i>De voorwaarde van drie maanden gepresteerd te hebben (met inbegrip van de periodes van schorsing van arbeidsovereenkomst) op het commercieel contract (voorafgaand aan de officiële notificatie van de toekenning van het contract) wordt ingevoerd omwille van volgende overwegingen:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>de activiteiten in de sector zijn verspreid over verschillende werven en contracten; het zijn dus commerciële contracten die overgaan en niet ondernemingen die overgaan.</i></li> <li>2. <i>behoud door de uittredende onderneming van de garantie van continuïteit van tewerkstelling voor die werknemers die nog geen 3 maanden op het commerciële contract hebben gewerkt</i></li> <li>3. <i>vermijden dat de uittredende onderneming zich ontdoet van bepaalde werknemers die niet gevat zijn in de overname van het commerciële contract</i></li> </ol> <p><i>De voorwaarde van minstens 50% van de contractuele uren gepresteerd te hebben op het commerciële contract, wordt ingevoerd omwille van de volgende overweging, nl omwille van de specificiteit van de activiteiten in de sector: bewakingsagenten kunnen tewerkgesteld zijn op verschillende commerciële contracten binnen hun arbeidsovereenkomst.</i></p>
<b>Art. 5 – Les travailleurs prestant moins de 50 % de</b>	<b>Art. 5 - De werknemers die minder dan 50% van de</b>

leurs heures contractuelles sur le contrat commercial et/ou moins de 3 mois tels que prévu à l'article 4, §2, restent employés par l'entreprise sortante avec les mêmes heures contractuelles et conditions.	contractuele uren presteren op het commerciële contract en/of minder dan 3 maanden zoals voorzien in artikel 4, §2, blijven tewerkgesteld door de uittredende onderneming met dezelfde contractuele uren en voorwaarden.
<b>Art. 6</b> - Comme les travailleurs entrent de plein droit en service de l'entreprise entrante, l'entreprise sortante ne donne pas de préavis aux travailleurs concernés.	<b>Art 6</b> – Aangezien de werknemers van rechtswege in dienst treden bij de overnemende onderneming, geeft de uittredende onderneming geen opzeg aan de betrokken werknemers.
Art. 7 – Dans l'entreprise entrante, les travailleurs repris gardent le même nombre d'heures contractuelles que celles qu'ils avaient dans l'entreprise sortante.	Art 7 – De overgenomen werknemers behouden in de overnemende onderneming hetzelfde aantal contractuele uren die ze hadden in de uittredende onderneming.
<b>Art. 8</b> - § 1. Les travailleurs repris restent occupés sur le même contrat commercial.	<b>Art. 8</b> - § 1. De overgenomen werknemers worden op hetzelfde commerciële contract tewerkgesteld.
§ 2. Si le nombre d'heures sur ce contrat est inférieur aux heures contractuelles, l'entreprise entrante offrira d'autres opportunités aux travailleurs repris de manière à leur assurer leur nombre d'heures contractuelles.	§ 2. Als het aantal uren op dit contract kleiner is dan de contractuele uren zal de overnemende onderneming andere opportuniteiten aanbieden aan de overgenomen werknemers om hun aantal contractuele uren te verzekeren.
§ 3. Si un contrat commercial reprend différents sites éloignés géographiquement, le travailleur restera occupé sur le même site.	§ 3. Als een commercieel contract verschillende sites omvat die geografisch verwijderd liggen, blijft de werknemer op dezelfde site tewerkgesteld.
§ 4. Si le contrat commercial prévoit une réduction des heures, les modalités de réaffectation des travailleurs repris seront négociées par l'entreprise entrante avec les permanents régionaux.	§ 4. Indien het commerciële contract een vermindering van uren voorziet, worden de modaliteiten van reffectatie van de overgenomen werknemers door de overnemende onderneming onderhandeld met de regionale secretarissen.
§ 5. Si par cause de circonstances argumentées, le maintien des travailleurs repris sur le contrat commercial n'est pas possible, les modalités de réaffectation des travailleurs repris seront négociées avec les permanents régionaux.	§ 5. Indien, door bepaalde geargumenteerde omstandigheden, het behoud van de overgenomen werknemers op het commerciële contract niet mogelijk is, dan worden de modaliteiten van reffectatie van de overgenomen werknemers onderhandeld met de regionale secretarissen.
<b>Art. 9</b> § 1. Les travailleurs repris gardent l'ancienneté acquise et ne sont pas soumis à une période d'essai ni au salaire d'embauche dans l'entreprise entrante.	<b>Art. 9</b> § 1. De overgenomen werknemers behouden de verworven anciënniteit en zijn niet onderworpen aan een proefperiode noch aan het aanvangsloon in de overnemende onderneming.
§ 2. - Les droits acquis tels que convenus contractuellement via cct ou contrat de travail individuel sont repris par l'entreprise entrante, à condition que toutes les dispositions légales en la matière soient respectées. - Les droits acquis financiers collectifs d'application sur le contrat commercial sont repris à condition que toutes les dispositions légales en la matière soient	§ 2. - Verworvenheden zoals contractueel overeengekomen via cao of individuele arbeidsovereenkomst, worden overgenomen door de overnemende onderneming, op voorwaarde dat alle wettelijke bepalingen met betrekking tot deze verworvenheden zijn nageleefd. - Financiële collectieve verworvenheden van toepassing op het commerciële contract worden overgenomen op voorwaarde dat

<p>respectées.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les assurances groupes, assurances hospitalisations et autres assurances ne sont jamais transférées.</li> </ul>	<p>alle wettelijke bepalingen met betrekking tot deze verworvenheden zijn nageleefd.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Groeps-, hospitalisatie-, en andere verzekeringen worden nooit overgedragen.</li> </ul>
<p>§ 3. Les travailleurs en crédit-temps ou autres congés thématiques poursuivent leurs droits dans l'entreprise entrante sous réserve d'acceptation de l'organisme compétent (ONEM, ...). L'entreprise entrante a l'obligation d'entamer les démarches administratives nécessaires.</p>	<p>§ 3. De werknemers in tijdskrediet of ander thematisch verlof behouden hun rechten in de overnemende onderneming onder voorbehoud van aanvaarding door de bekwame orgaan (RVA,...). De overnemende onderneming is verplicht de nodige administratieve stappen te ondernemen.</p>
<p>§ 4. Afin de garantir un transfert transparent du contrat commercial, les nouveaux prestataires potentiels prendront lors de la phase de l'offre obligatoirement contact avec le prestataire actuel ; celui-ci est tenu de transmettre toutes les données concernées relatives aux contrats de travail des travailleurs concernés, ainsi que toutes les données concernant les conventions d'entreprise et l'organisation du travail.</p>	<p>§ 4. Teneinde een transparante overgang van het commerciële contract te vrijwaren, zullen de potentiële nieuwe leveranciers in de tender fase verplicht contact opnemen met de huidige leverancier; deze laatste is verplicht alle relevante gegevens van de arbeidsovereenkomsten van de betrokken werknemers over te maken, alsook alle gegevens m.b.t. bedrijfs-cao's en arbeidsorganisatie.</p>
<p>§ 5. En cas de non-respect des obligations énumérées dans cet article, l'entreprise concernée honorera intégralement les conditions de travail des travailleurs repris.</p>	<p>§ 5. Bij niet-naleving van de in dit artikel vermelde verplichtingen zal de betrokken onderneming integraal de arbeidsvoorwaarden van de overgaande werknemers honoreren.</p>
<p><b>Art. 10</b> - L'entreprise entrante qui ne respecte pas l'obligation de reprise des travailleurs selon les modalités prévues dans cette convention collective de travail sera tenue de prendre en charge le préavis et/ou l'indemnité de rupture des travailleurs concernés.</p>	<p><b>Art. 10</b> – De overnemende onderneming die de verplichting tot overname van de werknemers volgens de modaliteiten voorzien in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst niet naleeft, moet de opzeg en/of de verbrekingsvergoeding van de betrokken werknemers voor zich nemen.</p>
<p><b>Chapitre IV : Procédure</b></p>	<p><b>Hoofdstuk IV : Procedure</b></p>
<p><b>Art. 11 - § 1.</b> L'entreprise entrante doit s'enquérir par email auprès de l'entreprise sortante, des informations suivantes pour chaque travailleur concerné :</p> <p>Cette demande d'information doit se faire endéans 5 jours ouvrables après la notification officielle de l'attribution du contrat.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nom</li> <li>- adresse</li> <li>- numéro de téléphone</li> <li>- type de contrat de travail (CDD, CDI, temps plein, temps partiel)</li> <li>- statut</li> <li>- régime</li> <li>- catégorie de salaire + salaire</li> <li>- composantes salariales additionnelles</li> <li>- ancienneté (contractuelle, conventionnelle et sectorielle)</li> <li>- les conventions de travail d'entreprise</li> <li>- la liste des travailleurs protégés dans le</li> </ul>	<p><b>Art 11 – § 1.</b> De overnemende onderneming moet ervoor zorgen om per email van de uittredende onderneming en voor elke betrokken werknemer de volgende informatie te vragen:</p> <p>Deze vraag om informatie moet gebeuren binnen de 5 werkdagen na de officiële notificatie van de toewijzing van het contract.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- naam</li> <li>- adres</li> <li>- telefoonnummer</li> <li>- type arbeidsovereenkomst (CBD, COD, voltijds, deeltijds)</li> <li>- statuut</li> <li>- regime</li> <li>- salariscategorie + salaris</li> <li>- extra loonelementen</li> <li>- anciënniteit (contractueel, conventioneel en sectoraal)</li> <li>- de ondernemings-cao's</li> <li>- de lijst met beschermde werknemers in het</li> </ul>

cadre de la législation CE, CPPT et DS	kader van de wetgeving betreffende OR, CPBW en SD
<p>§ 2. Les informations à transmettre seront reprises sur un document standardisé. Un modèle de ce document est annexé à la présente convention collective de travail.</p>	<p>§ 2. De informatie die moet worden overgemaakt, wordt opgenomen in een gestandaardiseerd document. Een modeldocument is opgenomen in bijlage van deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p>
<p><b>Art. 12</b> - Les entreprises entrante et sortante conviennent entre elles</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- du délai endéans lequel l'entreprise sortante devra transmettre à l'entreprise entrante les informations prévues à l'article 11 ;</li> <li>- du délai endéans lequel l'entreprise sortante doit communiquer à l'entreprise entrante les travailleurs affectés à ce contrat commercial qu'elle souhaite – avec l'accord du travailleur concerné - conserver à son service.</li> </ul>	<p><b>Art. 12</b> - De overnemende en de uittredende ondernemingen komen onderling overeen over</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de periode waarin de uittredende onderneming de informatie voorzien in artikel 11 moet doorgeven aan de overnemende onderneming;</li> <li>- de periode waarin de uittredende onderneming aan de overnemende onderneming moet meedelen welke werknemers tewerkgesteld in dit commercieel contract ze – met akkoord van de betrokken werknemers – wenst in dienst te houden.</li> </ul>
<p><b>Art. 13</b> - L'entreprise entrante qui constate que les informations transmises par l'entreprise sortante sont incorrectes ou incomplètes, dispose d'un délai de maximum 5 jours ouvrables pour demander des informations supplémentaires auprès de l'entreprise sortante.</p>	<p><b>Art. 13</b> – De overnemende onderneming die vaststelt dat de informatie, zoals overgemaakt door de uittredende onderneming, niet volledig of niet correct is, beschikt over een termijn van maximum vijf werkdagen om aan de uittredende onderneming bijkomende informatie te vragen.</p>
<p><b>Art. 14</b> - § 1. L'entreprise sortante dispose d'un délai de trois jours ouvrables pour répondre à la demande d'informations supplémentaires.</p>	<p><b>Art. 14</b> - § 1. De uittredende onderneming beschikt over een termijn van drie werkdagen om te antwoorden op de vraag om bijkomende informatie.</p>
<p>§ 2. Au cas où l'entreprise sortante ne fournit pas les informations correctes et complètes dans les délais prévus, le bureau de conciliation se réunit au plus vite.</p>	<p>§ 2. Indien de uittredende onderneming niet de volledige en correcte informatie overmaakt binnen de voorgeschreven termijn, vergadert het verzoeningsbureau zo snel mogelijk.</p>
<p><b>Art. 15</b> – § 1. Les entreprises concernées sont tenues d'informer, du transfert, la délégation syndicale, ainsi que – en cas d'obligation légale – le conseil d'entreprise, dans le respect des dispositions spécifiques à cet organe.</p>	<p><b>Art 15</b> - § 1. De betrokken ondernemingen zijn verplicht om de syndicale delegatie te informeren over de overgang, alsook – in geval van wettelijke verplichting – de ondernemingsraad, mits naleving van de specifieke bepalingen met betrekking tot dit orgaan.</p>
<p>§ 2. Au moins une semaine avant la fin de son contrat commercial, l'entreprise sortante informe, par lettre recommandée, les travailleurs de la date à partir de laquelle ceux-ci passent sous contrat dans l'entreprise entrante.</p>	<p>§ 2. Minstens één week voor het einde van het commercieel contract informeert de uittredende onderneming de werknemers over de datum vanaf wanneer ze onder contract zullen zijn bij de overnemende onderneming.</p>
<p><b>Chapitre V : Liquidation des obligations</b></p>	<p><b>Hoofdstuk V : Vereffening van de verplichtingen</b></p>
<p><b>Art. 16</b> - § 1. Lors du transfert, tous les compteurs sont remis à zéro ; ceci entraîne que</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- toutes les heures positives doivent être</li> </ul>	<p><b>Art. 16</b> - § 1. Bij de overgang worden alle tellers op nul gezet; dit houdt in</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dat de positieve uren moeten worden</li> </ul>

<p>payées par l'entreprise sortante;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- toutes les heures négatives sont perdues pour l'entreprise sortante;</li> <li>- toutes les heures supplémentaires doivent être soldées par l'entreprise sortante.</li> </ul>	<p>uitbetaald door de uittredende onderneming;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dat de negatieve uren verloren zijn voor de uittredende onderneming;</li> <li>- dat alle overuren moeten worden uitbetaald door de uittredende onderneming.</li> </ul>
<p>§ 2. Pour chaque travailleur repris, l'entreprise entrante applique le principe du prorata sur base annuelle en ce qui concerne :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le nombre de week-ends libres,;</li> <li>- le sursalaire pour heures supplémentaires sur base annuelle,</li> </ul> <p>conformément à la convention collective de travail relative à la durée et à l'humanisation du travail.</p>	<p>§ 2. Voor elke werknemer die wordt overgenomen, past de overnemende onderneming het principe pro rata op jaarbasis toe m.b.t. :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- aantal vrije weekends ;</li> <li>- overurentoeslag op jaarbasis, zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de duur en de humanisering van de arbeid.</li> </ul>
<p>§ 3. En ce qui concerne le paiement du jour de carence et le supplément à partir du 7<sup>ème</sup> jour férié presté, les travailleurs qui peuvent apporter les preuves nécessaires pourront y avoir droit dans l'entreprise entrante.</p>	<p>§ 3. Wat betreft de betaling van de carenzdag en de toeslag vanaf de 7e gepresterde feestdag kunnen de werknemers die de nodige bewijzen kunnen voorleggen, daar recht op hebben in de overnemende onderneming.</p>
<p><b>Chapitre VI – Travailleurs protégés dans le cadre d'un mandat syndical effectif ou suppléant</b></p>	<p><b>Hoofdstuk VI : Beschermd werknemers in het kader van een effectief of plaatsvervangend syndicaal mandaat</b></p>
<p><b>Art. 17</b> - Le travailleur protégé est également automatiquement transféré à l'entreprise entrante, à l'exception des cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'entreprise sortante lui offre un emploi et il l'accepte ;</li> <li>- il décide librement de rester s'il s'agit d'une entreprise sortante de 100 travailleurs ou moins.</li> </ul>	<p><b>Art. 17</b> - De beschermd werknemer gaat eveneens automatisch en van rechtswege over, behalve in volgende gevallen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de uittredende onderneming biedt hem een arbeidsplaats aan en hij aanvaardt deze</li> <li>- hij beslist vrijwillig om te blijven als het gaat om een uittredende onderneming van 100 werknemers of minder.</li> </ul>
<p><b>Art 18</b> – Si la perte concerne un contrat commercial sur lequel travaille un travailleur protégé qui remplit les conditions de l'article 4 de cette convention collective de travail, l'entreprise sortante informe immédiatement le permanent régional compétent</p>	<p><b>Art. 18</b> - In geval van verlies van een commercieel contract waarop een beschermd werknemer tewerkgesteld is die voldoet aan de voorwaarden van artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, informeert de uittredende onderneming onmiddellijk de bevoegde regionale secretaris.</p>
<p><b>Art. 19</b> – § 1. Si dans l'entreprise entrante, un CE et/ou CPPT et/ou une DS ont été institués, le travailleur protégé maintient le mandat CE et/ou CPPT et/ou DS qu'il exerçait dans l'entreprise sortante ainsi que la protection qui y est liée jusqu'à l'organisation des élections sociales suivantes.</p>	<p><b>Art. 19</b> - § 1. Indien binnen de overnemende onderneming een OR en/of een CPBW en/of een SD is opgericht, dan behoudt de beschermd werknemer zijn mandaat binnen de OR en/of CPBW en/of SD dat hij uitoefende in de uittredende onderneming alsook de bescherming die eraan verbonden is en dit tot aan de volgende sociale verkiezingen.</p>

<p>§ 2. Au cas où il n'y aurait aucun CE ou CPPT dans l'entreprise entrante, le travailleur protégé conformément à la législation CE/CPPT obtient dans l'entreprise entrante une protection identique à celle qu'il avait dans l'entreprise sortante.</p>	<p>§ 2. Indien er binnen de overnemende onderneming geen OR of CPBW aanwezig is, dan krijgt de beschermde werknemer binnen de overnemende onderneming een bescherming die identiek is aan diegene die hij genoot binnen de uittredende onderneming.</p>
<p>§ 3. Au cas où il n'y aurait pas de DS dans l'entreprise entrante, le travailleur protégé conformément à la convention collective de travail relative au statut de la délégation syndicale et formation syndicale :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- obtient le mandat si l'entreprise entrante compte 5 travailleurs ou plus ;</li> <li>- obtient une protection identique à celle qu'il avait dans l'entreprise sortante si l'entreprise entrante compte moins de 5 travailleurs.</li> </ul>	<p>§ 3. Als er geen SD is in de overnemende onderneming krijgt de beschermde werknemer volgens de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het statuut van de syndicale delegatie en de syndicale vorming :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- het mandaat als de overnemende onderneming 5 werknemers telt of meer;</li> <li>- een bescherming gelijk aan deze die hij genoot in de uittredende onderneming als de overnemende onderneming minder dan 5 werknemers telt.</li> </ul>
<p>§ 4. Les mandats supplémentaires au sein de l'entreprise entrante sont maintenus jusqu'aux prochaines élections sociales ; il n'y aura pas de remplacement d'un mandat supplémentaire au cas où le mandat supplémentaire en question dans l'entreprise entrante serait perdu.</p>	<p>§ 4. De extra mandaten in de overnemende onderneming blijven bestaan tot aan de volgende sociale verkiezingen; er zal geen vervanging zijn van een bijkomend mandaat indien dit mandaat in de overnemende onderneming door omstandigheden zou wegvallen.</p>
<p>§ 5. Au niveau de l'entreprise sortante les mandats qui sont transférés ne seront pas remplacés à moins que le nombre de mandats restants tombe en-dessous de 50%, auquel cas une négociation sur le nouveau nombre de mandats devra avoir lieu avec les organisations syndicales compétentes.</p>	<p>§ 5. Binnen de uittredende onderneming zullen de mandaten die overgaan niet worden vervangen behalve indien het resterende aantal mandaten daalt onder de 50%. In dat geval moet er met de bevoegde syndicale organisaties onderhandeld worden over het aantal mandaten.</p>
<p><b>Art. 20</b> – L'ancienneté acquise dans l'entreprise sortante est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté exigée pour pouvoir remplir la fonction de délégué syndical, telle que prévue par l'article 5, point 2 de la convention collective de travail relative au statut de la délégation syndicale et à la formation syndicale.</p>	<p><b>Art. 20.</b> – De anciënniteit verworven binnen de uittredende onderneming wordt in rekening gebracht voor de bepaling van de anciënniteit vereist om de functie van syndicaal afgevaardigde te kunnen uitoefenen, zoals voorzien in artikel 5, punt 2, van de collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot het statuut van de syndicale delegatie en de syndicale vorming.</p>
<p><b>Chapitre VII - Dispositions finales</b></p>	<p><b>Hoofdstuk VII - Slotbepalingen</b></p>
<p><b>Art. 21</b> - § 1. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2013 et est conclue pour une durée indéterminée.</p>	<p><b>Art. 21</b> - § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2013 en is gesloten voor onbepaalde duur.</p>
<p>§ 2. Elle remplace le chapitre III de la convention collective de travail du 8 novembre 2005 concernant les politiques de l'emploi et de la formation, enregistrée le 5.1.2006 sous le numéro 77903/co/317.</p>	<p>§ 2. Zij vervangt Hoofdstuk III van de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 november 2005 aangaande tewerkstelling- en vormingsbeleid, neergelegd op 5.1.2006 met nummer 77903/co/317.</p>
<p>§ 3. Elle pourra être dénoncée par l'une des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois,</p>	<p>§ 3. Zij kan worden opgezegd door een van de ondertekenende partijen, met een</p>

notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.

opzeggingstermijn van drie maanden, bij aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten.

06.12.2012



