Enseignement secondaire

7è Technique de qualification

Assistant(e) aux métiers de la prévention et de la sécurité

Formation de base « Agent de Gardiennage »

Syllabus n°12

Rapports sociaux dans le secteur du gardiennage

Agrément SPFI 2014-2019

Remerciements

Les réseaux d'enseignement remercient les enseignants, chargés de cours, coordinateurs, chefs d'établissement, chargés de mission, qui ont collaboré à l'élaboration des syllabus de la 7è TQ « Assistant(e) aux métiers de la Prévention et sécurité ».

Ont participé :

Carole van BASSELAERE
Marie-Paule BERTRAND DELFOSSE
Pierre BROSTEAUX
Pascal CHARLIER
Emmanuel CHAUMONT
Saïd CHERRID
Mélanie CLAESSENS
Jean COOPMANS
Yves DELHEUSY
Michel De SACCO
David D'HAINAUT
Marie Di CARA LAVALLE
Tristan Di FILIPPO
René DODEUR
Anne-Marie ERWOINNE
Jacques FAFCHAMPS
Jean-Louis GALETTA
Françoise GODART
Olivier GOENS
Joëlle HOUGARDY
Débora IMPAGLIATELLI
Rassin ITHEIMER
Patrice JAMINET
Anne JONGEN
Stany LEDIEU
Marc LEROY
Geoffrey LEUNEN
Pol LOST
Alain MARECHAL
Muriel MOSTADE
Vinciane PUFFET
Vanessa ROSIER
Jean-Claude ROUSSEAU
Gwenoline SEROL
Diane STAS de RICHELLE
Caroline STORM
Carmela Elisa TEDESCO
William THEWISSEN
Benoit VINCENT

Et tous les autres collègues, qui de près ou de loin, ont contribué à la conception de ces syllabus.

Table des matières

Organisation des cours: agent de gardiennage. 7
Objectifs, structure et organisation du cours 7
Chapitre 1: Introduction 9
1.1 Préambule : 9
1.1.1. La relation individuelle 9
1.1.2. Le droit collectif du travail 9
Chapitre 2: Historique 10
2.1. Evolution 10
2.2. En Belgique 11
2.2.1 Quelques dates clés de l'évolution des relations sociales en Belgique .. 12
2.3 Différents modèles sociaux en Europe 13
2.3.1 Modèle scandinave 13
2.3.2 Modèle libéral 13
2.3.3 Modèle d'assurance sociale 13
2.3.4 Modèle méditerranéen 14
Chapitre 3 : les acteurs des relations au travail 15
3.1 Le Conseil National du Travail 15
3.2 Les commissions paritaires 15
3.3 Les partenaires sociaux 15
3.3.1 Les syndicats des travailleurs 15
3.3.2 Les syndicats des employeurs 15
3.4 La concertation en entreprise 16
3.4.1 Le conseil d'entreprise 16
Le conseil d'entreprise mène 16
3.4.2 Le CPPT 16
3.4.3 La délégation syndicale 17
3.5 L'autorité judiciaire : Le tribunal du travail 17
Chapitre 3: Le contrat de travail 19
3.1 Définition 19
3.2. Le travail 19
3.3. La rémunération 19

3.4. L'autorité de l'employeur 20
3.4.1 Indices d'autorité 20
3.5. La validité du contrat 20
3.5.1. Capacité des parties 20
3.5.2 Consentement 20
3.5.3. Objet du contrat 20
3 .6. Les différents types de contrats 21
3.7. Les formes de contrats 21
3.7.1 Le contrat à durée indéterminée 21
3.7.2 Le contrat à durée déterminée 21
3.7.3 Le contrat conclu pour un travail nettement défini 21
3.7.4 Le contrat d'occupation d'étudiants 21
Chapitre4: L'exécution du contrat de travail 23
4.1. Principes généraux 23
4.1.1. Clause d'essai 23
4.1.2 Clauses d'écolage et de non-concurrence 23
4.2. Obligations et responsabilités des travailleurs et des employeurs 23
4.2.1. Obligations et responsabilité du travailleur 23
4.2.2 Pouvoir disciplinaire de l'employeur 24
4.2.3 Responsabilité du travailleur 24
4.2.4 Obligations de l'employeur 25
4.3 Suspension du contrat de travail 25
4.3.1 Petits chômages 25
4.3.2 Congés pour raisons impérieuses 25
4.3.4 Maladies et accidents 25
4.5.4 Congés thématiques dans le cadre de l'interruption de carrière 26
4.5.5 Crédit-temps 26
4.5.6 Le congé sans solde 27
4.5.7 Le chômage économique 27
4.5 Fin du contrat de travail 27
4.5.1 Modes généraux de cessation du contrat de travail 27
4.5.2 Cessation du contrat par la volonté d'une des parties: licenciement ou démission 27
4.5.3 Protection contre le licenciement 30

Chapitre 5 : La Classifications des Fonctions 32
5.1 La classifications des ouvriers..... 32
5.2 Les descriptions de fonctions 32
5.2.1 Les ouvriers..... 32
5.2.1.2. Agent de classe M 34
5.2.1.3 Agent de classe TFA..... 34
5.2.2 Classifications des employés 36
Chapitre 6 : la rémunération..... 39
6.1 Services internes de Gardiennage 39
6.2 Grilles des salaires minimums ouvriers 2013, CP317 39
6.3 Grilles des salaires Employés..... 40
6.4 Chèques Repas 41
6.4.1 Modalités de calcul 41
6.5 Frais de transport 42
6.5.1 Pour les ouvriers 42
6.5.2 Pour les employés 42
6.6 Primes et sursalaires 43
6.6.1 Primes pour ouvrier 43
6.6.2 Sursalaire pour ouvrier..... 44
Chapitre 7 : Le temps de travail 45
7.1 Statut ouvrier 45
7.1.1 Les limites de durée de prestation des ouvriers..... 46
7.1.2 Rémunération des heures supplémentaires 46
7.1.3 Récupération..... 47
7.1.4 Week-ends 47
7.1.5 Les plannings..... 48
7.2 Statut employé 48
7.2.1 Règle générale 48
7.2.2 Rémunération des heures supplémentaires 48
7.2.3 Planning..... 48
7.3 Incapacité de travail en cas de maladie ou d'accident de droit commun. 49
7.3.1 Ouvrier Salaire hebdomadaire garanti 49
7.3.2 Employés Salaire mensuel garanti..... 49
Chapitre 8 : Sécurité et équipement de travail 50

8.1 Secteur du transport de valeurs à l'exception du light CIT 50
8.1.1 Gilet pare-balles 50
8.1.2 Formation du personnel 50
8.1.3 Mesures d'accompagnement en cas d'agression 50
8.1.4 Dispositions particulières 52
8.2 Secteur de la surveillance statique ou itinérante 52
8.2.1 Equipement du personnel 52
8.3 Protection de la vie privée 53
8.3.1 CCT 68 : Utilisation des caméras de surveillance sur le lieu de travail pour le secteur privé 54
Chapitre 9: fin de carrière 55
9.1 Fonds de Sécurité d'Existence du Gardiennage 55
9.1.1 Qu'est-ce que le fonds de sécurité d'existence ? 55
9.1.2 Financement et gestion du fonds 55
9.2 Prépension ouvriers 56
9.2 Fonds social ouvriers 57
9.3 Sécurité d'existence 57
9.4 Crédits-temps ouvriers 57
9.5 Crédits-temps Employés 57
Chapitre 10:Transfert de contrat commercial 57
Bibliographie 59

ORGANISATION DES COURS: AGENT DE GARDIENNAGE.

Objectifs, structure et organisation du cours

L'arrêté royal du 21 décembre 2006 relatif aux conditions en matière de formation et d'expérience professionnelles, aux conditions en matière d'examen psychotechnique pour l'exercice d'une fonction dirigeante ou d'exécution dans une entreprise de gardiennage ou un service interne de gardiennage et relatives à l'agrément des formations[1] énonce en son article 3 que tout agent de gardiennage doit être détenteur de l'attestation de compétence générale agent de gardiennage pour exercer les activités de :

- surveillance de biens mobiliers et immobiliers (statique) et
- surveillance et contrôle de personnes dans le cadre du maintien de la sécurité dans des lieux accessibles ou non au public

Et l' "*attestation de compétence générale agent de gardiennage*" ne sera délivrée qu'après que l'intéressé ait suivi avec fruit une formation de 127 heures[2] de cours comportant les branches suivantes :

1° organisation du secteur du gardiennage et de ses activités : *6 heures de cours*
2° étude de la réglementation relative au gardiennage et étude approfondie des droits et des obligations des agents de gardiennage : *20 heures de cours*
3° droits et obligations de droit commun appliqué : *8 heures de cours*
4° techniques de communication : *8 heures de cours*
5° communication analogique et digitale : *4 heures de cours*
6° conscience culturelle et contact avec la diversité : *12 heures de cours*
7° observation et rapport : *12 heures de cours*
8° approche psychologique des conflits : *16 heures de cours*
9° techniques physiques d'esquive : *8 heures de cours*
10° réactions adaptées en cas d'incendie, d'alerte à la bombe et de catastrophes : *12 heures de cours*
11° secourisme industriel : *15 heures de cours*
12° rapports sociaux dans le secteur du gardiennage : *6 heures de cours*

Ainsi, le présent syllabus s'attachera à expliquer et décrire les relations sociales dans le secteur du gardiennage.

En principe, toutes les matières font l'objet d'un examen pour lequel le score obtenu doit être au minimum de 50% dans chaque matière enseignée.

Il est à noter que les examens ne peuvent être présentés plus de 4 fois (épreuves de repêchage comprises). Des épreuves de repêchage ne peuvent être organisées qu'une seule fois pour chaque formation. Les épreuves de repêchage peuvent être présentées sans obligation de suivre à nouveau la formation. Celui qui n'a pas réussi les épreuves après le premier examen de repêchage doit à nouveau

[1] Publié au Moniteur Belge le 18 janvier 2007.
[2] Une heure de cours comporte 60 minutes.

suivre les matières pour lesquelles il n’a pas obtenu cinquante pour cent des points, avant de participer une nouvelle fois aux examens.

CHAPITRE 1: INTRODUCTION

L'étude du cours de rapports sociaux dans le secteur du gardiennage place clairement le candidat agent de gardiennage dans sa future vie professionnelle. Quels sont les droits et obligations des travailleurs ? Des employeurs ? Quels sont les partenaires du travailleur dans le cadre de son travail ? Quelle sera sa rémunération ? A combien de jours de congé a-t-il droit pendant une année ?…autant de questions que se pose le candidat agent de gardiennage à la veille de rentrer dans le monde du gardiennage.

1.1 Préambule :

Le droit social comprend l'ensemble des dispositions relatives à l'organisation et aux règles du travail, au bien-être des travailleurs et de leur famille.

La relation de travail présente un double aspect :

- un aspect individuel : elle résulte d'un contrat entre un employeur et un travailleur[3].
- un aspect collectif : le travailleur n'est pas isolé mais travaille au sein d'une entreprise qui fait partie d'une branche d'activité.

1.1.1. La relation individuelle

Elle est régie par le contrat de travail, règlement de travail et concerne les règles relatives à l'horaire de travail, le mode, le moment et le lieu de paiement de la rémunération, les sanctions disciplinaires applicables au sein de l'entreprise, etc.

Le règlement de travail s'applique en principe à tous les travailleurs de l'entreprise.

1.1.2. Le droit collectif du travail

Les travailleurs (syndicats) et les employeurs sont aujourd'hui organisés de manière collective

Il existe ainsi de multiples groupements dans le monde du travail, favorisant la rencontre entre les employeurs et les travailleurs, tels que le conseil d'entreprise, le comité pour la prévention et la protection du travail, les commissions paritaires, le CNT[4]

Ces groupements sont susceptibles de conclure des conventions collectives de travail au sein de l'entreprise, dans une branche d'activité ou au niveau national.

[3] Les relations de travail des fonctionnaires statutaires (enseignant nommés, fonctionnaires communal…) relèvent du droit administratif. Les travailleurs indépendants relèvent du droit commercial, du droit civil et du droit social ; par contre, la sécurité sociale des travailleurs indépendants relève bien du droit social bien qu'il ne s'agisse pas de travailleurs subordonnés.

[4] Conseil National du Travail

CHAPITRE 2: HISTORIQUE

2.1. Evolution

Au Moyen-Age : Apparition des guildes, corporations ou confréries. Il s'agit de regroupements de personnes qui pratiquent une même activité. Les guildes des brasseurs, des boulangers, des cordonniers, … sont représentatifs des guildes de marchands.

1791 : Les lois d'Allarde et de Le Chapelier[5] abolissent les corporations et créent le principe de la libre entreprise. Ceci signifie que désormais chaque travailleur et chaque employeur négocie seul les conditions de travail et de rémunération.

A la même période, introduction dans le code pénal de la notion de « délit de coalition ». Ce prolongement des lois de Le Chapelier interdit tout rassemblement sous peine de sanction pénale. La conséquence est un isolement des travailleurs.

A cette époque, les travailleurs représentent près de 98% de la main d'œuvre. Celle-ci est composée d'ouvriers non qualifiés, donc facilement interchangeables. Les licenciements sont alors particulièrement aisés.

L'employeur est tout puissant et peut imposer ses conditions de travail à des travailleurs isolés qui ont impérativement besoin de travailler pour (sur)vivre.

A cette époque, les femmes et les enfants travaillent dans des conditions très dures, sans sécurité sociale.

Révolution industrielle : La fin du 18ème siècle et le début du 19ème siècle voient la création de grandes industries[6] qui remplacent progressivement les petites manufactures. Parallèlement, des grands magasins[7] sont créés et vont remplacer les petits commerces.

Seconde moitié du 19ème siècle : Avec la suppression de la loi en 1864 et la reformation de coalitions naît un phénomène nouveau: la grève c'est-à-dire la cessation de travailler pour protester. Les premières grandes grèves et émeutes des travailleurs apparaissent.

Les ouvriers qualifiés organisent des sociétés de secours mutuels qui sont légalement autorisées. Progressivement, ces organismes d'aide intègrent de nouveaux objectifs de défense des droits de leur profession (protection des conditions de travail, maintien du niveau de salaire…) et des caisses de grève sont créées.

Fin du 19ème : Les premières lois sociales sont votées. Elles concernent la rémunération (protection de la rémunération), le travail des femmes et des enfants et la santé et la sécurité des ouvriers.

Début du 20ème siècle : De nouvelles lois complètent l'arsenal en légiférant sur le repos dominical, les congés payés et le contrat de travail salarié.

1944 : Arrêté-loi du 28/12/1944 : création de la sécurité sociale des travailleurs salariés

[5] Tous deux hommes politiques français
[6] Cockerill à Liège à partir de 1817
[7] Ouverture du premier « grand magasin » belge à entrée libre et prix affichés en 1860 (http://corporate.carrefour.eu/History.cfm?lang=FR)

Dans les années 60-70 : Le plein emploi et une grande stabilité de l'emploi engendrent un véritable modèle social, une situation sociale quasi-parfaite : de hauts niveaux de rémunération, une protection sociale de qualité, un dialogue correct entre les partenaires sociaux (patrons – syndicats) et une quasi disparition de la pauvreté.

A partir de la fin des années 70 : La délocalisation de la production vers les pays où les salaires et les charges sociales sont moins élevés et l'internationalisation et la concentration des entreprises représentent un phénomène nouveau appelé mondialisation. Cette tendance complexifie le dialogue avec les syndicats: les décideurs ne sont plus dans l'entreprise (au niveau local) et on ne sait plus qui fait quoi dans l'entreprise.

En outre, le développement technologique accru occasionne une sévère diminution du besoin de main d'œuvre et de main d'œuvre non qualifiée surtout.

Dès le milieu des années 90, une remise en question du système social, vu son coût important, fait débat. Pour les uns, il faut réduire les coûts de la sécurité sociale, voire la privatiser en partie. Pour d'autres, il faut instaurer une plus grande flexibilité au niveau du travail et des travailleurs…

2.2. En Belgique

Au lendemain de la Révolution française et jusqu'au milieu du 19ème siècle, il n'existe guère de mesures de protection ou d'organisation de travail. La population se compose d'une majorité de paysans, d'ecclésiastiques, de bourgeois et de nobles.

Apparu lors de la révolution industrielle, avec les machines et la création d'usine, le droit social est donc, en réalité, et par rapport aux autres droits (constitutionnel, fiscal, pénal, judiciaire), un droit récent.

Avec l'ouverture des 1ères usines, les paysans deviennent les premiers… ouvriers.

Le nombre de personnes désirant travailler étant plus important que le nombre d'offres d'emploi, le patron peut engager à ses conditions.

Les auteurs du Code Civil, empreints des idées libérales et individualistes de l'époque, n'ont, à l'époque, consacré aux conséquences du travail que de très rares dispositions. Des excès étant inhérents à une liberté sans frein, certains esprits s'émurent et accordèrent en premier lieu leur sollicitude aux femmes et aux enfants, en faveur desquels furent votés les premiers éléments d'une législation sociale.

Dès 1840, un débat s'élève à la Chambre sur les conditions de travail et aboutit à la création d'une commission d'enquête sur les conditions de travail des masses ouvrières et plus spécialement des enfants.

Cette commission clôture son enquête en déposant un projet de loi tendant notamment à interdire aux femmes le travail au fond de la mine et à empêcher le travail de nuit pour les enfants de moins de 18 ans. Plusieurs fois présenté, ce projet est rejeté.

En 1886, à la faveur de la crise économique, le problème est de nouveau examiné et le gouvernement institue, le 17 avril, une commission du travail. Celle-ci, avec l'appui du parti socialiste et catholique, élabore un vaste programme.

Le 13 décembre 1889, intervint une loi interdisant le travail de nuit pour les femmes de moins de 21 ans et le travail dans les mines des femmes et des enfants.

Ce n'est que lentement que d'autres dispositions sociales sont votées telles que

1. autorisation de se rassembler (base des premiers syndicats)
2. travail de nuit interdit aux femmes et enfants
3. travail interdit aux enfants de moins de 14 ans.

En 1886, une révolte grave éclate dans certaines régions du pays, particulièrement dans les régions de Liège et Charleroi (pillages, incendies d'usines… entraînant l'intervention de l'armée). Une fois ces émeutes apaisées, le roi Léopold II prononce devant les chambres réunies un discours[8], généralement considéré comme fondateur du droit social en Belgique :

«La situation des classes laborieuses est hautement digne d'intérêt et ce sera le devoir de la législature de chercher, avec un surcroît de sollicitude, à l'améliorer. Peut-être a-t-on trop compté sur le seul effet des principes, d'ailleurs féconds, de liberté. Il est juste que la loi entoure d'une protection plus spéciale les faibles et les malheureux. Mon gouvernement a cru devoir faire étudier, dans un esprit d'ensemble, les vastes questions qui se rattachent à la législation du travail, et il a institué dans ce but une commission tout à la fois d'enquête et d'examen (...).

Mon gouvernement aura à vous saisir de projets de réformes importantes. Il convient notamment :

- de favoriser la libre formation de groupes professionnels

- d'établir entre les chefs d'industrie et les ouvriers des liens nouveaux sous la forme de conseils d'arbitrage de conciliation

- de réglementer le travail des femmes et des enfants

- de réprimer les abus qui se produisent dans le paiement de salaires

- de faciliter la construction d'habitations ouvrières convenables

- d'aider au développement des institutions de prévoyance, de secours, d'assurances et de pension et de chercher à combattre les ravages de l'ivrognerie et de l'immoralité (...) ».

A dater de ce discours, les relations sociales en Belgique connaissent une évolution constante. La fédération des nombreux syndicats quelque peu éparpillés jusqu'alors est en route.

2.2.1 Quelques dates clés de l'évolution des relations sociales en Belgique

Dans la foulée du suffrage universel adopté en 1919, le droit de grève est reconnu en 1921 et n'est désormais plus condamnable pénalement.

L'année 1936 voit les Belges pour la 1ère fois bénéficier d'1 semaine de congés payés.

Le Conseil National du Travail est créé en 1952.

Le 10 juin 1952, promulgation de la loi qui règlemente la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail. Celle-ci sera modifiée le 4 août 1996 par celle relative au

[8] Novembre 1886.

Comité de Prévention et de Protection au Travail, loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Le 03 juillet 1978, la loi définit précisément le contrat de travail.

En 1992, le Traité de Maastricht a placé le débat social comme élément permanent de la politique européenne.

L'histoire des relations sociales en Belgique est permanente. La dernière page important de cette évolution a été tournée le 26 décembre 2013 avec l'adoption de la loi sur le statut unique des travailleurs. Cette loi est une avancée dans la suppression des différences qui existaient entre les ouvriers et les employés.

2.3 Différents modèles sociaux en Europe [9]

Assez souvent, nous pensons que l'Europe se compose d'un seul modèle social, mais cela est plus complexe qu'il n'y paraît.

Les combats sociaux nous ont amenés à ce que les personnes actives pallient le manque des personnes non-actives et ce sous l'impulsion des mouvements syndicaux.

Actuellement, la tendance s'inverse : certains actifs ne veulent plus prendre en charge les non-actifs.

Le rôle de l'Europe au début des années 70 était de garantir le plein emploi. Cependant, l'orientation de l'Europe dans ses politiques de réduction de l'inflation et la stabilité macro-économique a créé un important préjudice au plein emploi. De plus, en Europe les modèles sociaux sont assez hétérogènes. On en distingue quatre :

2.3.1 Modèle scandinave

Ce modèle nordique ou social-démocrate assure à tous un niveau social élevé et une protection sociale uniforme. Par contre, l'emploi n'est pas très protégé, les inégalités sociales y sont faibles.

Le système repose sur la participation des partenaires sociaux dans les formations, l'assurance-chômage. Ce modèle est celui de la Suède, du Danemark et de la Finlande.

2.3.2 Modèle libéral

Le modèle anglo-saxon repose fortement sur la responsabilité individuelle. Les prestations sociales y sont faibles et visent seulement les plus démunis de la société. Les systèmes d'assurance privée sont favorisés via la fiscalité. L'emploi quant à lui n'est pas protégé !

Le taux d'emploi est élevé, mais par contre la fiscalité est faible. C'est le modèle du Royaume-Uni et de l'Irlande.

2.3.3 Modèle d'assurance sociale

Ce modèle est celui de l'Europe continentale. La protection sociale est à la hauteur du salaire professionnel visant à garantir le maintien du revenu salarial, financé par les employeurs et les

[9] : STERDYNIAK H., « LE MODELE SOCIAL EUROPEEN ET L'EUROPE SOCIAL », revue l'Ofce, janvier 2008

employés. Le syndicat joue un rôle important dans la composante du modèle. Il y a une forte protection de l'emploi et un chômage relativement élevé.

Le taux d'emploi y est faible et le taux d'imposition élevé.

C'est le modèle de la Belgique, de l'Allemagne, de la France, des Pays-Bas et de l'Autriche.

2.3.4 Modèle méditerranéen

Ce modèle social est prédominant dans les matières portant sur le vieillissement et la solidarité familiale, ces pays conservant une vision plus paternaliste. Les inégalités homme/femme y sont grandes. Le taux d'emploi des femmes est faible.

L'emploi est protégé mais le revenu du chômage y est très faible, sans compter que le taux d'emploi est très bas.

C'est le modèle de l'Espagne, de la Grèce et du Portugal.

CHAPITRE 3 : LES ACTEURS DES RELATIONS AU TRAVAIL

De nombreuses institutions participent à l'organisation et à la réglementation des relations de travail dans notre pays.

3.1 Le Conseil National du Travail

Le Conseil national du Travail (CNT) réunit les organisations de travailleurs et d'employeurs représentatives du monde économique et social belge. Il a été institué par une loi du 29 mai 1952 et assure principalement 2 missions :

1. Rendre des avis ou formuler des propositions concernant les matières d'ordre social à l'attention du Gouvernement et/ou du Parlement belges.
2. Emettre des avis sur les conflits d'attribution pouvant surgir entre les commissions paritaires

En plus de ces 2 missions de base, le CNT a également le pouvoir de conclure des conventions collectives de travail soit pour l'ensemble des secteurs d'activités économiques, soit pour l'un de ces secteurs.

3.2 Les commissions paritaires

Au niveau des branches ou secteurs d'activités, ce sont les commissions et sous-commissions paritaires qui réunissent, à parité, les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs du secteur d'activité concerné.

Les missions de ces commissions paritaires :

- Conclure des conventions collectives de travail régissant les conditions de travail des employeurs et des travailleurs qui en relèvent
- Prévenir ou régler des conflits sociaux dans leur secteur d'activité
- Conseiller le gouvernement, le CNT et le Conseil Central de l'Economie[10]

La Commission paritaire compétente pour le secteur du gardiennage porte le n° 317.

3.3 Les partenaires sociaux[11]

3.3.1 Les syndicats des travailleurs

Les trois principaux syndicats des travailleurs sont la FGTB, la CSC et la CGSLB.

Issus des 3 grandes familles politiques, ces organisations sont bien représentées aux différents niveaux de discussion des relations du travail.

3.3.2 Les syndicats des employeurs

La FEB (Fédération des Entreprises de Belgique), l'UCM (l'Union des Classes moyennes),… sont des interlocuteurs privilégiés des syndicats dans la gestion des relations de travail dans notre pays.

[10] Institution où patrons et syndicats se rencontrent pour confronter leurs positions, élaborer des propositions et des compromis susceptibles de représenter l'intérêt général. Source CSC.

[11] Nous nous inspirons des sites www.Belgium.be et www.emploi.belgique.be pour la rédaction de ce chapitre

3.4 La concertation en entreprise

Il existe principalement 3 organes de concertation au sein des entreprises. Ces différents organes ont naturellement des missions et des prérogatives différentes.

3.4.1 Le conseil d'entreprise

Le conseil d'entreprise est un organe de consultation entre un employeur et ses travailleurs. Cet organe doit être institué dans les entreprises du secteur privé qui occupent plus de 100 travailleurs. Des dispositions spécifiques existent pour les entreprises qui disposaient d'un conseil d'entreprise, mais qui n'ont plus le nombre de travailleurs suffisant.

Un conseil d'entreprise se compose :

- De représentants élus par les travailleurs de l'entreprise lors des élections sociales.
- Des représentants désignés par l'employeur, parmi le personnel de direction. Leur nombre ne peut pas être supérieur à celui des travailleurs.

Le conseil d'entreprise mène

- Une mission active: élaborer ou modifier le règlement de travail en vigueur dans l'entreprise.
- Une mission consultative: donner des avis et formuler des suggestions quant au fonctionnement de l'entreprise.
- Une mission de contrôle: vérifier l'application et le respect des législations qui protègent les travailleurs.
- Une mission d'information d'ordre économique: sur base de toute une série d'informations relatives à la situation de l'entreprise (carnet de commande, perspectives économiques, effectifs, etc.), le conseil d'entreprise peut formuler des avis, des suggestions ou des objections.

3.4.2 Le CPPT

Le Comité pour la Prévention et la Protection au travail est également un organe de concertation paritaire institué dans toute entreprise du secteur privé d'au moins 50 travailleurs.

Un CPPT se compose :

- De représentants élus par les travailleurs de l'entreprise lors des élections sociales.
- Des représentants désignés par l'employeur, parmi le personnel de direction. Leur nombre ne peut pas être supérieur à celui des travailleurs.

La mission première du CPPT est la recherche et la proposition de tout moyen pour que le travail effectué par les travailleurs se déroule dans les meilleures conditions de sécurité et de bien être possible.

L'article 65 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail décrit la mission principale du CPPT en ces termes : "*rechercher et proposer tous les moyens et*

de contribuer activement à tout ce qui est entrepris pour favoriser le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail"

Le CPPT émet des avis préalables sur, entre autres,

- la politique de prévention de l'entreprise
- le plan annuel d'action (la priorité en matière de bien-être au travail)
- le plan global de prévention
- le choix des services externes pour la prévention et la protection, pour les moyens de protections collectives et individuelles ainsi que sur les vêtements de travail
- les mesures envisagées pour adapter le travail à l'homme
- les plaintes des travailleurs en matière de bien être au travail, y compris les plaintes pour harcèlement moral, sexuel ou toute forme de violence au travail

Concrètement, dans le domaine du gardiennage, les membres du CPPT visitent les lieux de prestation des agents pour étudier et conseiller sur cette matière.

3.4.3 La délégation syndicale

La délégation syndicale n'est pas un organe paritaire ni un organe de concertation. C'est l'organe représentatif de base des travailleurs.

La délégation syndicale est composée uniquement de délégués syndicaux désignés ou élus parmi les travailleurs d'une entreprise. La délégation est chargée de représenter et de défendre les intérêts du personnel affilié à un syndicat.

Les missions de la délégation syndicale concernent tout ce qui a trait aux relations de travail :

- Négocier et conclure des conventions collectives de travail (CCT).
- Veiller à l'application de la législation sociale dans l'entreprise, des CCT, du règlement de travail et des contrats de travail.
- Être entendue par le chef d'entreprise à l'occasion de tout (risque de) litige ou différend de caractère collectif.
- Assister les travailleurs en cas de réclamation individuelle.
- Disposer d'une information préalable quant aux changements susceptibles de modifier les conditions de travail ou de rémunération.
- Assumer les tâches du conseil d'entreprise et/ou comité pour la prévention et la protection au travail en cas d'inexistence de ces organes.

3.5 L'autorité judiciaire : Le tribunal du travail

Les tribunaux du travail sont compétents pour les conflits sociaux individuels entre travailleurs et employeurs, notamment tout ce qui concerne l'existence, l'exécution et la résiliation du contrat de travail.

Les tribunaux du travail contrôlent en outre la bonne application des règles de sécurité sociale. Citons à titre d'exemples les réglementations en matière d'allocations familiales, d'assurance maladie, d'accidents du travail, d'invalidité, de chômage, de revenu d'intégration et de pensions.

Il est possible d'aller en appel contre une décision du tribunal du travail devant la cour du travail.

Il y a un tribunal du travail par arrondissement judiciaire.

Chaque chambre du tribunal se compose d'un président - juge de profession - et de deux juges non professionnels, appelés 'assesseurs' ou 'juges sociaux'. L'un d'eux représente les travailleurs, l'autre les employeurs ou les indépendants. Ils sont nommés par le Roi, pour un terme de cinq ans renouvelable.

CHAPITRE 3: LE CONTRAT DE TRAVAIL[12]

3.1 Définition

Le contrat de travail est un contrat par lequel une personne, le travailleur, s'engage, contre rémunération, à mettre son travail au service d'une autre personne, l'employeur, et à l'exercer sous l'autorité de celle-ci.

Les quatre éléments essentiels du contrat de travail sont donc

1. Le contrat
2. Le travail
3. La rémunération
4. L'autorité de l'employeur (le lien de subordination).

La loi sur le contrat de travail s'applique aux travailleurs du secteur privé et aux travailleurs du secteur public qui ne sont pas régis par un statut.

Le contrat de travail naît du consentement des parties.

C'est une convention bilatérale, cela signifie que les parties s'obligent l'une envers l'autre. Le travailleur s'engage à effectuer un travail et l'employeur à payer une rémunération.

Les éléments essentiels du contrat de travail ne peuvent être unilatéralement modifiés ni par l'employeur, ni par le travailleur. Ainsi en est-t-il des éléments suivants :

1. la nature du travail
2. la description des tâches dans le cas où celles-ci ont été prévues conventionnellement
3. le temps de travail
4. le lieu où le travail doit être exécuté.

3.2. Le travail

L'objet du contrat de travail est de fournir un travail.

Aussi bien l'employeur que le travailleur sont concernés par le travail. L'employeur doit fournir le travail et le travailleur s'engage à accomplir correctement et consciencieusement le travail qui lui a été confié pour que l'entreprise puisse atteindre son but. Le travailleur ne s'engage cependant pas à atteindre un résultat bien défini.

3.3. La rémunération

La rémunération est la contrepartie de l'exécution de la prestation de travail et est un élément essentiel du contrat de travail. On ne peut parler d'un contrat de travail que si les parties se sont mises d'accord sur la rémunération[13]. Par contre, la manière dont s'effectue le paiement et le mode de calcul de la rémunération ne sont pas déterminants pour l'existence même du contrat de travail.

[12]Nous nous inspirons largement du **« Memento du non-marchand »** de **Michel Davagle** de la brochure **« Clé pour le contrat de travail »** éditée par le **SPF Emploi Travail et Concertation Sociale** pour la rédaction de ce chapitre.

[13] Cet élément permet de distinguer notamment le contrat de travail du travail volontaire (bénévole). Les volontaires qui effectuent des prestations gratuites ne sont en principe pas dans les liens d'un contrat de travail.

L'employeur doit payer la rémunération convenue. Le non-paiement de la rémunération est une infraction.

La rémunération doit être déterminée (par exemple, un montant précis) ou déterminable (par exemple, un salaire à la pièce, un salaire horaire, une rémunération à la commission ...). La loi relative aux contrats de travail ne contient aucune disposition concernant le montant de la rémunération. Des normes minimales obligatoires fixant le montant de la rémunération (les barèmes) sont contenues dans les conventions collectives de travail qui priment sur la volonté des parties et auxquelles la convention individuelle (le contrat de travail) ne peut déroger pour fixer une rémunération plus basse.

3.4. L'autorité de l'employeur

Les prestations de travail doivent être exécutées sous l'autorité d'une personne. L'autorité est également un élément essentiel du contrat de travail.

Les indépendants ne travaillent pas sous l'autorité de quelqu'un.

L'autorité se déduit d'un ensemble d'éléments qui chacun pris séparément ne seraient pas déterminants. L'existence ou non d'un lien de subordination est une question de fait, soumise à l'appréciation du juge.

3.4.1 Indices d'autorité

Les décisions judiciaires retiennent comme indices :

- Les obligations qui se rapportent à l'organisation du travail (obligation de respecter l'horaire de travail, de suivre les instructions relatives à l'exécution matérielle du travail)
- La surveillance exercée par l'employeur, aussi bien de l'exécution du travail proprement dit que du respect des horaires de travail
- L'organisation financière et économique détenue uniquement par l'employeur
- L'indépendance dont le travailleur bénéficierait sur le plan professionnel n'est pas inconciliable avec l'existence d'un lien de subordination.

3.5. La validité du contrat

Si l'une des conditions de validité ci-dessous n'est pas remplie, le contrat de travail est nul.

3.5.1. Capacité des parties

C'est la capacité civile qui est visée ici, càd qu'il faut avoir atteint l'âge de 18 ans pour pouvoir travailler à temps plein. On notera que chaque conjoint a le droit, sans le consentement de l'autre de conclure ou de résilier un contrat de travail, de percevoir la rémunération et d'en disposer.

3.5.2 Consentement

Le consentement ne peut pas être affecté d'un vice. Le vice peut être la violence (physique ou morale), l'erreur (par exemple, au niveau des qualités professionnelles) ou le dol (tromperie : ex. déclarations mensongères).

3.5.3. Objet du contrat

Il doit être certain et défini : le travailleur s'engage à exécuter un travail pour lequel l'employeur s'engage à lui permettre de le faire et à le rémunérer.

Il doit aussi être licite : l'objet du travail ne peut être contraire à l'ordre public, aux bonnes moeurs, aux dispositions impératives des lois et règlements.

3 .6. Les différents types de contrats

L'agent de gardiennage recevra la plupart du temps un **contrat d'ouvrier**. Ce contrat porte principalement sur les activités de de base de l'agent de gardiennage.

Il existe cependant des **contrats d'employé** où dominent des prestations à caractère intellectuel (voir chapitre relatif à la classification de fonctions)

Il se pourrait aussi que l'agent reçoive un **contrat d'intérim**. C'est alors la société d'intérim qui est le véritable employeur du travailleur et qui met l'agent mis à la disposition d'une entreprise pour y effectuer des prestations de travail[14].

3.7. Les formes de contrats

Le législateur a considéré qu'a priori, le contrat à durée indéterminée est la règle.

Plusieurs exceptions existent et nécessitent un document écrit sous peine d'être considérés comme… des contrats à durée indéterminée.

Les clauses d'essai et de non-concurrence doivent toujours être constatées par écrit.

3.7.1 Le contrat à durée indéterminée

On en connaît le début mais pas la fin. Il peut être établi oralement mais pour une question de preuve, il vaut mieux le faire par écrit. En outre, c'est le seul contrat qui se termine par un préavis.

3.7.2 Le contrat à durée déterminée

Les dates de début et fin du contrat sont précisées dès le départ.

Les contrats à durée déterminée successifs sont interdits. Quelques exceptions existent cependant mais sont dans ce cas soumises à des conditions strictes : 4 contrats successifs d'une durée de minimum 3 mois chacun et d'une durée totale de maximum 2 ans ou des contrats d'une durée de minimum 6 mois chacun et d'une durée totale de 3 ans maximum à condition qu'une demande préalable ait été introduite au SPF Emploi (inspecteur des lois sociales).

Autre exception : le travail intérimaire.

3.7.3 Le contrat conclu pour un travail nettement défini

On connaît le début et la fin du contrat mais ils sont imprécis.

Ex. Gardiennage d'un chantier en construction d'un complexe immobilier

3.7.4 Le contrat d'occupation d'étudiants

C'est un contrat de travail par lequel un étudiant fourni contre rémunération des prestations sous l'autorité d'un employeur.

[14] Le prêt de personnel (ou mise à disposition de personnel) est, sauf exception, interdit.

CHAPITRE4: L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

4.1. Principes généraux

4.1.1. Clause d'essai

La mise en application de la loi dès le 01 janvier 2014 n'autorise la mise en place d'une période d'essai que dans 2 situations définies dans la loi:

- Les contrats d'étudiants: les trois premiers jours de travail effectif sont considérés comme période d'essai.
- Les contrats de travail intérimaire, régis par la loi du 24 juillet 1987: les trois premiers jours de travail effectif sont normalement considérés comme période d'essai. Des dispositions particulières existent néanmoins.

4.1.2 Clauses d'écolage[15] et de non-concurrence

Il est prévu que les clauses d'écolage et de non-concurrence ne produisent leurs effets en cas de rupture du contrat qu'après les six premiers mois d'exécution du contrat de travail.

Exemple : Les parties concluent un nouveau contrat de travail qui doit débuter le 1er février 2014. Elles y insèrent une clause de non-concurrence. Cette clause n'aura aucun effet si le contrat est rompu avant le 1er août 2014.

4.2. Obligations et responsabilités des travailleurs et des employeurs

Les obligations les plus importantes imposées à l'employeur et au travailleur en matière de conditions de travail sont contenues soit dans des réglementations spécifiques (réglementation relative à la durée du temps de travail, aux vacances annuelles, aux jours fériés ...) soit dans des conventions collectives de travail.

La loi sur le contrat de travail se limite à l'énoncé d'obligations générales mises à charge des parties.

4.2.1. Obligations et responsabilité du travailleur

Tout au long de sa carrière professionnelle, le travailleur est tenu de :

- Exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenues.
- Agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat.
- S'abstenir, tant au cours du contrat qu'après sa cessation:
  - ✓ de divulguer les secrets de fabrication ou d'affaires, ainsi que le secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle;
  - ✓ de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale. Après la fin du contrat, la concurrence faite à l'ex-employeur peut être interdite si elle est faite au mépris d'une clause de non-concurrence.
- Veiller à sa propre sécurité, à celle de ses collègues, de l'employeur ou de tiers.

[15] Par clause d'écolage on entend la clause par laquelle le travailleur, bénéficiant dans le cours de l'exécution de son contrat de travail, d'une formation spécifique aux frais de l'employeur, s'engage à rembourser à ce dernier une partie des frais de formation en cas de départ de l'entreprise avant l'expiration d'une période convenue par les parties.

- Restituer en bon état à l'employeur les instruments de travail et les matières premières qui lui sont confiés.

4.2.2 Pouvoir disciplinaire de l'employeur

En cas de manquements du travailleur à ses obligations, des pénalités (avertissements, amendes, mise à pied...) peuvent éventuellement être appliquées par l'employeur. Ces pénalités doivent obligatoirement figurer dans le règlement de travail.

De plus, elles doivent, sous peine de nullité, être notifiées par l'employeur aux travailleurs concernés, au plus tard le 1er jour ouvrable qui suit la constatation du manquement.

Si la pénalité consiste en une amende, le total des amendes infligées par jour ne peut dépasser 1/5e de la rémunération. Ces amendes peuvent faire l'objet d'une retenue sur la rémunération.

4.2.3 Responsabilité du travailleur

Si au cours de l'exécution du contrat de travail, le travailleur cause un dommage à l'employeur ou à des tiers, sa responsabilité est limitée par la loi.

4.2.3.1 Responsabilité du travailleur vis-à-vis de l'employeur

Le travailleur ne répondra du dommage que s'il a commis un dol, une faute lourde ou une faute légère mais présentant un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

Faute intentionnelle ou dol: le dol suppose toujours la volonté de nuire (ex.: vol, escroquerie, destruction volontaire);

Faute lourde: on entend par faute lourde, la faute à ce point grossière et excessive qu'elle est inexcusable dans le chef de son auteur (ex.: fumer dans un local où sont entreposées des matières inflammables malgré un panneau d'interdiction);

Faute légère à caractère habituel: la faute légère est celle à laquelle une personne normalement attentive reste exposée. (Ex.: distraction, erreur...). Pour engager la responsabilité du travailleur, la faute légère exige toutefois un caractère habituel, répétitif. (Ex.: par suite de distraction, des erreurs répétées dans la caisse).

Cependant, le travailleur n'est pas responsable de l'usure due à l'usage normal du matériel ni de sa perte accidentelle et involontaire.

Lorsque la responsabilité du travailleur est engagée, il est tenu de réparer le préjudice causé à l'employeur. Les coûts dont il est redevable peuvent être retenus sur sa rémunération avec une limite de 1/5e de la rémunération sauf s'il a agi par dol.

4.2.3.2 Responsabilité du travailleur à l'égard de tiers

Il faut entendre par tiers toute personne autre que l'employeur : un autre travailleur de l'entreprise, ou une personne étrangère à celle-ci.

L'employeur est civilement responsable de tout dommage causé à un tiers par une faute quelconque du travailleur si celle-ci n'est ni intentionnelle, ni une faute lourde ou faute légère habituelle.

4.2.4 Obligations de l'employeur

4.2.4.1 Obligations de l'employeur

L'employeur doit

- faire travailler dans les conditions déterminées avec le matériel nécessaire à l'accomplissement du travail.
- veiller à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables en termes de sécurité et de bien-être
- payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenu
- …

4.3 Suspension du contrat de travail

4.3.1 Petits chômages

Le travailleur a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux (exemples : mariage d'un frère, confirmation d'un fils, ...), pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles et en cas de comparution en justice.

A l'occasion de la naissance de son enfant, le travailleur a le droit de s'absenter de son travail durant dix jours à choisir par lui dans les 30 jours à dater du jour de l'accouchement. Les trois premiers jours sont rémunérés normalement, les sept jours suivants sont pris en charge par l'assurance soins de santé et indemnités.

4.3.2 Congés pour raisons impérieuses

La réglementation reconnaît au travailleur le droit de s'absenter du travail pour des raisons impérieuses.

Par raisons impérieuses, il faut entendre tout événement imprévisible qui requiert l'intervention urgente et indispensable du travailleur, et ce pour autant que l'exécution du contrat de travail rende cette intervention impossible.

On peut citer, à titre d'exemple :

- la maladie, l'accident ou l'hospitalisation d'une personne habitant avec le travailleur ;
- les dégâts causés à l'habitation du travailleur par un incendie ou une catastrophe naturelle ;
- l'ordonnance de comparution en personne à une audience lorsque le travailleur est partie au procès ;
- tout autre événement que l'employeur et le travailleur considèrent de commun accord, comme une raison impérieuse.

La durée de ces absences ne peut dépasser dix jours de travail par année civile. Ces absences ne sont pas rémunérées, sauf convention contraire entre l'employeur et le travailleur.

4.3.4 Maladies et accidents

L'exécution du contrat de travail est suspendue pendant les périodes d'incapacité de travail qui résultent d'une maladie ou d'un accident.

La loi sur les contrats de travail prévoit **trois obligations** à charge du travailleur:

1- Le travailleur doit avertir **immédiatement** son employeur de son incapacité de travail. L'employeur pourra alors contrôler l'incapacité de travail et régler l'organisation du travail pendant l'absence du travailleur.

2- Le travailleur doit faire parvenir, sauf en cas de force majeur, un certificat médical à son employeur dans les 48 heures

Le certificat doit en principe constater l'incapacité de travail, mentionner la durée probable de cette incapacité et le fait que le travailleur puisse ou non se déplacer en vue du contrôle.

3- Le travailleur doit se soumettre au contrôle effectué par un médecin désigné et rémunéré par l'employeur. Il doit si le certificat médical le lui permet se rendre à la convocation du médecin-contrôleur. Celui-ci examine la réalité de l'incapacité de travail, vérifie sa durée probable.

Les frais de déplacement du travailleur sont à charge de l'employeur. Le médecin-contrôleur remet aussi vite que possible ses constatations écrites au travailleur. Le travailleur peut marquer son désaccord sur ces constatations, lequel sera alors acté par écrit par le médecin-contrôleur.

4.5.3.1 Rémunération garantie en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle

Le Fonds des maladies professionnelles, par le biais d'une cotisation de sécurité sociale à charge de la collectivité des employeurs, est chargé de réparer les dommages résultant des maladies professionnelles.

Le payement de la rémunération est différent selon la durée de la période de maladie.

Pour les ouvriers :

Pendant les sept premiers jours d'incapacité, l'ouvrier a droit à sa rémunération à 100 %.

Du huitième jour au 30ème jour d'incapacité, l'employeur paie à l'ouvrier, à titre d'avance, un montant égal au salaire normal. L'assureur ou le Fonds verse à l'employeur pour la même période les indemnités journalières prévues en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Après le 30e jour d'incapacité, le travailleur a droit directement à charge de l'assureur ou du Fonds aux indemnités journalières.

Pour les employés :

L'employé conserve le droit à sa rémunération pendant les 30 premiers jours d'incapacité de travail.

Après le 30e jour d'incapacité, le travailleur a droit à charge de l'organisme compétent en matière d'accidents du travail ou par le Fonds des maladies professionnelles.

4.5.4 Congés thématiques dans le cadre de l'interruption de carrière

Sous certaines conditions, le travailleur a le droit de prendre un congé parental, un congé pour soins palliatifs ou un congé pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade et bénéficie en outre d'une allocation et d'une couverture sociale adaptée dans le cadre de l'interruption de carrière[16].

4.5.5 Crédit-temps

Une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil national du travail, a introduit un nouveau système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps à la place du régime de l'interruption de carrière qui était en vigueur pour le secteur privé[17].

[16] Pour plus de détails, consulter le site du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale: ww.emploi.belgique.be

[17] Pour plus de détails, consulter le site du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale: ww.emploi.belgique.be

4.5.6 Le congé sans solde

L'employeur et le travailleur peuvent toujours convenir d'une suspension temporaire de l'exécution du contrat de travail. Dans ce cas, les parties conviennent de toutes les modalités sur lesquelles elles peuvent se mettre d'accord.

Durant la période de congé sans solde, l'employeur n'a pas l'obligation de verser la rémunération. Ce système a des incidences sur les droits en matière de sécurité sociale, notamment pour l'assurance maladie-invalidité et l'assurance chômage.

4.5.7 Le chômage économique

L'employeur qui constate un manque de travail résultant de causes économiques peut suspendre l'exécution soit à temps plein soit selon un régime de travail réduit du contrat de travail moyennant notification aux ouvriers et à l'ONEM sept jours à l'avance.

Suivant les régimes envisagés et la commission paritaire de l'entreprise, la durée maximale autorisée variera de 6 jours à une durée indéterminée.

4.5 Fin du contrat de travail

4.5.1 Modes généraux de cessation du contrat de travail

4.5.1.1 Accord des parties

De commun accord, l'employeur et le travailleur peuvent librement et à tout moment mettre fin au contrat de travail et fixer les conditions de cette rupture, avec ou sans indemnité

4.5.1.2 Echéance du terme ou achèvement du travail convenu

Dans un contrat à durée déterminée ou conclu pour un travail nettement défini , l'arrivée du terme convenu ou l'achèvement du travail pour lequel le contrat a été conclu entraîne la fin de celui-ci, sans qu'aucune formalité ne soit requise.

4.5.1.3 Force majeure

La force majeure résulte d'un événement imprévisible qui constitue un obstacle insurmontable à l'exécution du contrat, sans qu'une faute soit commise par l'une ou l'autre partie.

- La force majeure temporaire entraîne la suspension de l'exécution du contrat
- La force majeure définitive entraîne sa rupture

4.5.1.4 Décès d'une des parties

Le décès du travailleur met fin au contrat.

La mort de l'employeur ne met fin au contrat que si elle entraîne la cessation de l'activité pour laquelle le travailleur avait été engagé.

4.5.2 Cessation du contrat par la volonté d'une des parties: licenciement ou démission

Chacune des parties peut rompre le contrat à tout moment, moyennant le respect de certaines modalités précises.

On parle de licenciement lorsque c'est l'employeur qui rompt le contrat et de démission lorsque c'est le travailleur. Dans ces deux cas, on parle de congé.

Jusqu'à présent, le congé ne doit pas être motivé.

4.5.2.1 Rupture du contrat à durée indéterminée

La notification du congé (envoi) moyennant préavis doit, pour être valable, être faite par écrit et mentionner le début et la durée du délai de préavis.

Le préavis notifié **par l'employeur** s'appelle licenciement est doit être communiqué, sous peine de nullité, selon une des formes suivantes:

- par lettre recommandée à la poste (qui sort ses effets le troisième jour ouvrable qui suit celui de son expédition)
- par exploit d'huissier (qui sort ses effets immédiatement lors de la remise du préavis par l'huissier).

Le préavis notifié **par l'employé** (la démission) se fera, sous peine de nullité,

- par un écrit remis à l'employeur et signé par lui pour réception;
- par lettre recommandée à la poste;
- par exploit d'huissier.

4.5.2.2 Délai de préavis

Depuis le 1er janvier 2014, le régime des licenciements dans notre pays a été fondamentalement aménagé.

Les nouveaux délais de préavis suivent les différentes phases de la relation de travail et ont été adaptés à la structure actuelle du marché de l'emploi. Ainsi, par exemple, il existe des délais de préavis courts au début de la carrière afin de supprimer le frein aux nouveaux engagements et permettre ainsi d'améliorer la mobilité sur le marché de l'emploi. Lors des cinq premières années d'ancienneté, le délai de préavis évoluera de façon progressive: d'abord trimestriellement pendant les deux premières années et ensuite annuellement. De la cinquième à la dix-neuvième année, l'évolution est plus régulière mais aussi plus importante et le délai de préavis s'élève à trois semaines par an. Après 20 ans d'ancienneté, la constitution est ralentie.[18]

Le tableau ci dessous reprend de manière précise les délais de préavis

Ancienneté	**Délai de préavis**	**Ancienneté**	**Délai de préavis**
Dans le courant du premier trimestre	2 semaines	De 9 ans	30 semaines
Du deuxième trimestre	4 semaines	De 10 ans	33 semaines
Du troisième trimestre	6 semaines	De 11 ans	36 semaines

[18] Issu du site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Du quatrième trimestre	7 semaines	De 12 ans	39 semaines
Du cinquième trimestre	8 semaines	De 13 ans	42 semaines
Du sixième trimestre	9 semaines	De 14 ans	45 semaines
Du septième trimestre	10 semaines	De 15 ans	48 semaines
Du huitième trimestre	11 semaines	De 16 ans	51 semaines
A partir de 2 ans	12 semaines	De 17 ans	54 semaines
De 3 ans	13 semaines	De 18 ans	57 semaines
De 4 ans	15 semaines	De 19 ans	60 semaines
De 5 ans	18 semaines	De 20 ans	62 semaines
De 6 ans	21 semaines	De 21 ans	63 semaines
De 7 ans	24 semaines	De 22 ans	64 semaines
De 8 ans	27 semaines	… (+ 1)	… (+ 1 semaine)

4.5.2.3 Absence pour rechercher un nouvel emploi

Le travailleur en préavis peut, en vue de rechercher un nouvel emploi, s'absenter une ou deux fois par semaine. La durée totale de l'absence peut être de maximum une journée habituelle de travail[19]. Le droit aux absences s'exerce par semaine et ne se récupère pas en cas de non utilisation. Le choix des jours ou demi-jours se fait en principe en accord avec l'employeur.

4.5.2.4 Congé pour motif grave

Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ni indemnité pour motif grave.

Constitue un motif grave toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre les deux parties.

[19] Avec des exceptions pour l'ouvrier dont le délai de préavis est inférieur à 7 jours (1/2 jour d'absence autorisé par semaine), le travailleur à temps partiel (absence proportionnelle au temps de travail) et l'employé « supérieur » (absence limitée à ½ jour par semaine dans la période de préavis antérieure aux 6 derniers mois effectifs de préavis.

4.5.3 Protection contre le licenciement

Certains travailleurs bénéficient d'une protection contre le licenciement.

4.5.3.1 Interdiction absolue de licencier…

Les représentants du personnel du CE et du CPPT sauf pour un motif d'ordre économique ou technique ou pour un motif grave et en respectant une procédure spéciale.

Les candidats à une fonction de représentant du personnel qui n'ont pas été élus bénéficient de la même protection.

4.5.3.2 Interdiction de licencier si le licenciement est en rapport avec la protection

- Le délégué syndical ne peut être licencié que pour un motif étranger à l'exercice de son mandat.
- La femme enceinte ne peut être licenciée sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement.
- Le travailleur qui a déposé plainte (ou s'est porté témoin) pour violence, harcèlement moral, sexuel ou inégalité hommes et femmes ne peut être licencié que pour des motifs étrangers à cette plainte.
- Le travailleur en interruption de carrière, en crédit temps, en congé-éducation payé ne peut être licencié que pour motif grave ou motifs étrangers à l'interruption de carrière ou crédit-temps. Cette protection court encore 3 mois après le retour du travailleur.
- Le conseiller en prévention peut seulement être licencié pour un motif lié à son aptitude et qui ne porte pas préjudice à son indépendance comme conseiller en prévention

4.5.3.3 Licenciement abusif

4.5.3.3.1 La situation de l'ouvrier

Par licenciement abusif, on entend le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée, intervenu pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Exemples de licenciements qui ont été jugés abusifs:

- Licenciement intervenant comme représailles du fait que le travailleur s'était plaint auprès de son syndicat ou du Contrôle des lois sociales
- Licenciement justifié pour restructuration et suivi de l'engagement d'un nouveau travailleur pour les mêmes fonctions

Exemples de licenciements qui n'ont pas été jugés abusifs:

- Licenciement décidé en raison d'absences répétées pour maladie et qui désorganisaient l'activité de l'entreprise
- Licenciement d'un ouvrier véritablement incapable sur le plan professionnel ou d'une inconduite notoire.

Si le licenciement est reconnu abusif, l'employeur doit payer à l'ouvrier une indemnité correspondant à six mois de rémunération, en plus du préavis ou de l'indemnité compensatoire de préavis.

4.5.3.3.2 La situation de l'employé

La référence est ici la notion générale "d'abus de droit": le droit (de licencier) doit être exercé dans le but pour lequel il a été octroyé c'est-à-dire l'intérêt de l'entreprise.

Exemples de licenciements qui ont été jugés abusifs:

- Licenciement intervenu après des revendications de l'employé
- Licenciement intervenu après le refus de l'employé de prester des heures supplémentaires illégales
- La manière dont le droit de licencier a été exercée peut porter atteinte à l'honneur du travailleur (publicité exagérée au licenciement...). Dans ces cas, ce sera à l'employé de prouver que le licenciement est abusif.

Dans le cas où le juge donne droit à l'employé, il décide du montant de l'indemnité que l'employeur devra verser (outre le préavis ou l'indemnité compensatoire de préavis).

CHAPITRE 5 : LA CLASSIFICATIONS DES FONCTIONS

5.1 La classifications des ouvriers

Les ouvriers occupés dans les entreprises qui, pour le compte de tiers, prestent des services de gardiennage, sont répertoriés en 7 classes :

S = agent statique
M = agent mobile
TFA = transport de fonds
BI = brigadier/instructeur
MBB = brigadier - bases militaires
TM = transporteur de munition
G = agent - homme de métier

La classe S (agent statique) est subdivisée en 7 catégories :

SB = agent statique (catégorie de base)
SQ = agent statique (qualifié)
SE = agent statique (expert)
SEL = agent statique (expert langues)
SBG = agent statique (bodyguard)
SMB = agent statique (bases militaires)
SMBP = agent statique (portier - bases militaires)

La classe M (agent mobile) est subdivisée en 2 catégories :

M1 = agent mobile (patrouilleur)
M2 = agent mobile (intervention après alarme - chauffeur VIP)

La classe TFA (transport de fonds) est subdivisée en 2 catégories :

TR = transporteur de fonds
PRVA = collabotareur vault/processing

5.2 Les descriptions de fonctions

5.2.1 Les ouvriers

5.2.1.1 Agents de classe S

5.2.1.1.1 Agent de garde SB

Agent statique (catégorie de base) qui a comme tâches de gardiennage principales :

- Présence avec exécution de tâches de surveillance de personnes, de bâtiments, de lieux commerciaux ou autres, de marchandises.

Ces tâches s'effectueront éventuellement à l'aide de moyens techniques et/ou électroniques.

1. Sa fonction comprend entre autres une ou plusieurs des tâches suivantes :
    1. rondes/missions préventives;
    2. contrôle d'accès et de sorties;

3. l'ouverture de barrières et de portes;
4. contrôle et prévention vol en uniforme dans des surfaces de vente;
5. répondre aux, et enregistrement d'appels téléphoniques;
6. transmission de messages;
7. tâches administratives standardisées et répétitives, éventuellement sur PC (remplir des documents existants);
8. travail manuel se rapportant à la mission de surveillance;
9. utilisation d'une langue requérant une connaissance active et exigée par le client (conditions cumulatives).

5.2.1.1.2 Agent de garde SQ

Agent statique (qualifié) dont la tâche principale consiste en une ou plusieurs des tâches suivantes :

1. prestations de catégorie SB effectivement accomplies avec un cheval ou avec X-ray;
2. prestations de catégorie SB, mais qui pour l'accomplissement de sa mission et à la demande de l'employeur, ou pour d'autres raisons internes ou externe;
3. activités de "portier" ayant suivi la formation nécessaire;
4. exécution d'activités spécifiques de sécurité aéroportuaire comme imposées par la législation européenne et internationale : contrôle de la sécurité et des accès du personnel, des véhicules, des passagers, des bagages et des avions. Ces tâches sont exécutées manuellement et/ou au moyen d'un appareil de détection, à l'exception des appareils à rayons X;
5. utilisation de deux langues requérant une connaissance active et exigées par le client (conditions cumulatives).

5.2.1.1.3 Agent de garde SE

Agent statique (expert) qui pour l'exécution de sa tâche principale doit posséder les qualifications spécifiques et/ou formations suivantes et qui exécute une ou plusieurs des missions suivantes :

1. travailler activement sur PC (tâches différentes des travaux administratifs simples et/ou récurrentes), consultation, enregistrement et/ou encodage;
2. en plus de l'exécution des tâches principales de surveillance, l'exécution de tâches simples de coordination et d'instruction à la demande de l'employeur pour de petits groupes sous supervision d'un brigadier ou d'un instructeur;
3. avoir une responsabilité spécifique sur le plan de la gestion, la supervision et l'intervention en cas d'évacuation lors d'un incendie, un accident et/ou incident ou risque;
4. utilisation de trois langues requérant une connaissance active exigée par le client (conditions cumulatives).

5.2.1.1.4 Agent de garde SEL

Agent statique (expert langues - aéroports) qui pour l'exécution de sa tâche principale doit :

1. utiliser quatre langues ou plus requérant une connaissance active et exigée par le client (conditions cumulatives);
2. exécuter des activités spécifiques de sécurité aéroportuaire comme imposées par la législation européenne et internationale :

- screening à l'aide d'appareils à rayons X;
- "profiling" tel qu'exigé par les certaines compagnies aériennes.

5.2.1.1.5 Agent de garde SBG

Agent statique (bodyguard) est chargé de la protection physique des personnes.

Le fait de pouvoir conduire un véhicule, de manier des armes et de maîtriser des techniques de défense et de premiers soins, est considéré comme faisant partie de la fonction.

5.2.1.1.6 Agent de garde SMB :

Agent statique (bases militaires) effectue des prestations de surveillance, à demeure ou sous forme d'escorte, dans une base militaire en Belgique ou fournit des prestations et des missions spéciales commandées par n'importe quelle force armée stationnée sur le territoire belge.

Par "base militaire" il faut entendre : chaque base militaire existante ou future, belge ou étrangère stationnée en Belgique.

5.2.1.1.7 Agent de garde SMBP

Agent statique (portier - bases militaires) effectue des prestations de surveillance dans une base militaire en Belgique ou fournit des prestations et des missions spéciales commandées par n'importe quelle force armée stationnée sur le territoire belge.

Par "base militaire" il faut entendre : chaque base militaire existante ou future, belge ou étrangère stationnée en Belgique.

Il a comme tâche principale :

- le contrôle des entrées et sorties;
- la réception et la transmission de messages téléphoniques;
- l'exécution de tâches administratives simples.

Il peut être appelé, pour sa mission de surveillance, à effectuer des rondes.

5.2.1.2. Agent de classe M

5.2.1.2.1 Agent de garde M1 : l'agent mobile (patrouilleur) :

Sa tâche principale consiste en une ou plusieurs des tâches suivantes :

1. des tâches (tant internes qu'externes) de surveillance et de contrôle ainsi que des interventions, à différents endroits et pour divers clients;
2. la transmission de toutes sortes de documents confidentiels et urgents ou de supports d'information confidentielle que le client lui confie.

5.2.1.2.2 Agent de garde M2

Agent mobile (intervention après alarme/ chauffeur VIP) dont la tâche principale consiste en :

1. des tâches d'intervention spécifiques consécutives à des appels d'une centrale d'alarme;
2. chauffeur VIP.

5.2.1.3 Agent de classe TFA

Les agents de garde de la classe (transporteurs de fonds) sont subdivisés en 2 catégories :

5.2.1.3.1 Agents de garde TFA-TR

Ils sont chargés des tâches suivantes :

- transport et/ou convoyage et/ou enlèvement et/ou livraison de fonds, valeurs et/ou objets de valeur pour le compte de tiers, et/ou assistance à de tels transports sous forme d'escorte ou de patrouille.

5.2.1.3.2 Agents de garde TFA-PRVA

Ils sont chargés des tâches suivantes :

1. traitement de fonds, l'usage de différentes machines, encartouchage et encodage des données s'y rapportant;
2. responsabilité de supervision, en ce qui concerne des opérations de caisse et l'ensemble des traitements de fonds.

5.2.1.4.Agents de garde de classe BI

Ces agents brigadier/instructeur ont, en plus des tâches de surveillance, la responsabilité de coordonner les activités d'une équipe et/ou est responsable de la planification de cette équipe. Il est le porte-parole vis-à-vis du client, sans pour autant être de nature à engager l'employeur et l'instructeur : l'ouvrier qui s'occupe principalement de la formation d'agents de sécurité.

Il est désigné par l'employeur.

5.2.1. 5 Agents de garde de la classe MBB

L'agent de garde (brigadier – bases militaires) effectue des prestations de surveillance dans une base militaire en Belgique ou fournit des prestations et des missions spéciales commandées par n'importe quelle force armée stationnée sur le territoire belge. Par "base militaire" il faut entendre : chaque base militaire existante ou future, belge ou étrangère stationnée en Belgique.

5.2.1.6 Agents de garde de la classe TM:

Les agents de garde transporteurs de munition sont chargés, pour le compte d'entreprises privées, de convoyer et/ou de surveiller aussi bien les matériaux explosifs destinés à la production de munitions de guerre, de munitions de chasse ou de munitions destinées au génie civil que de produits finis de même genre.

5.2.1.7 Agents de garde de la classe G

Egalement appelés hommes de métiers, ces agents

1) sont chargés de l'installation, de l'entretien et du dépannage des systèmes d'alarme. Toute situation acquise reste d'application pour autant qu'elle n'ait pas été modifiée par une convention spécifique. Un statut plus favorable peut être appliqué pour autant qu'il respecte au minimum les dispositions prévues dans la présente classification.
2) remplissent des fonctions qui ne peuvent être reprises dans la classification des fonctions et nécessitant une connaissance du métier. Pour cette catégorie, le salaire horaire minimum pourra être examiné paritairement au niveau de l'entreprise. Toutes les dispositions de la présente convention collective de travail sont d'application aux agents de garde "hommes de métier" et il leur est garanti le salaire horaire minimum prévu pour la catégorie SB.

5.2.1.8 Conditions Générales

- La classe ou la tâche principale n'empêche pas l'accomplissement d'autres tâches;
- A l'intérieur des classes S et M, la nature de la prestation détermine la catégorie ainsi que le barème spécifique lié à cette catégorie;
- A l'intérieur de la classe S, la catégorie SB est la catégorie de base;
- A l'intérieur de la classe S, le nombre de types de prestations, et par conséquent le nombre de catégories, est limité à un maximum de 3 auprès du même client;

5.2.2 Classifications des employés

5.2.2.1 Les employés administratifs.

Classées en quatre catégories que définissent les critères généraux :

5.2.2.1.1Première catégorie.

Employés dont la fonction est caractérisée par l'exécution correcte d'un travail simple d'ordre secondaire tels que

- employé au courrier (ouverture, tri élémentaire, mise sous pli);
- employé aux machines à adresser (estampillage et impression de plaques adresses) et/ou à polycopier (préparateur de machine offset exclu);
- employé au classement etc.

5.2.2.1.2 Deuxième catégorie.

Employés dont la fonction est caractérisée par l'exécution de travaux simples et peu diversifiés, dont la responsabilité est limitée par un contrôle direct et constant ainsi qu'un temps limité d'assimilation permettant d'acquérir de la dextérité dans un travail déterminé. Par exemple :

- perforateur, vérificateur, aide opérateur aux machines à statistiques;
- employé expérimenté aux machines à calculer;
- employé magasinier etc.

5.2.2.1.3Troisième catégorie.

Ce sont des 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. Par exemple :

- opérateur sur "ordinateur personnel" et terminal d'ordinateur;
- employé responsable de magasin, de stocks, réserves et entrepôts;
- sténodactylographe expérimenté;
- 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;

5.2.2.2 Employés opérationnels

5.2.2.2.1 Agent réceptionniste/téléphoniste (barème OP1b)

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/appels de sémaphones entrants et sortants;
- tri 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.

5.2.2.2.2 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;
- 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.

5.2.2.2.3 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.

5.2.2.2.4 Inspecteur adjoint (barème OP2)

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

5.2.2.2.5 Inspecteur chef (barème OP4)

Coordination et supervision du service d'inspection.

5.2.2.2.6 Encodeur (barème OP1b)

Agent qui encode exclusivement des documents bancaires (entre autres chèques).

5.2.2.2.7 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.

5.2.2.2.8 Responsable chambre forte (barème OP3)

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 inter city;
- préparation des valeurs régionales (tournée);
- préparation des feuilles de route.

5.2.2.2.9 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.

5.2.2.2.10 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.

CHAPITRE 6 : LA RÉMUNÉRATION

Les salaires dans le secteur du gardiennage sont établis par la Commission Paritaire 317 et définis par la Commission Paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance - Conditions de travail générales.

6.1 Services internes de Gardiennage

Il faut noter que les services internes de gardiennage ne relèvent pas de la commission paritaire 317.

Cela aura un impact en terme salarial, soit dans la positive ou encore dans la négative.

L'agent de gardiennage fera partie de la commission paritaire du service interne de gardiennage qui l'engage.

Donc cela pourra avoir comme incidence de varier votre salaire horaire, si le cas échéant, vous travaillez dans le secteur chimique ou dans le secteur hospitalier ou encore dans un autre service interne de gardiennage, le salaire sera en fonction de la commission paritaire de l'entreprise qui vous rémunère.

6.2 Grilles des salaires minimums ouvriers 2013, CP317

Salaires ouvriers (calcule sur la base d'une semaine de 37 heures) depuis le 1er janvier 2013

Fonction	*Salaire horaire minimum (euros)*	*Salaire horaire à l'embauche (euros) (= 95% du salaire de la catégorie exercée durant 3 mois).*
SB	13,3964477	12,7266
SQ	13,5584	12,8805
SE	137206	13,0346
SEL	13,8825	13,1884
M1	13,7206	13,0346
M2	13,8825	13,1884
TF	16,0337	15,2320
	14,5468	13,8195
BI	14,5364	13,8096
SBG	14,5364	13,80969616
TM	16,2471	15,43472514
G	13,3964	12,7266
SMB (Bases militaires)	16,2471	/
SMBP (Bases militaires)	16,2967	/
MBB (Bases militaires)	16,3215	/

[20]

[20] http://www.cgslb.be/uploads/media/recueil-cct-2013-cp-317-2.pdf

6.3 Grilles des salaires Employés

Salaires employés administratifs à partir du 1/1/2013

Années d'expérience	Cat. 1		Cat. 2		Cat. 3		Cat. 4	
	STAT	TF (*)	STAT	TF (*)	STAT	TF (*)	STAT	TF (*)
0	2046,16	2178,64	2246,64	2379,11	2387,83	2520,31	2535,35	2667,82
1	2046,16	2178,64	2246,64	2379,11	2387,83	2520,31	2535,35	2667,82
2	2046,16	2178,64	2246,64	2379,11	2387,83	2520,31	2535,35	2667,82
3	2046,16	2178,64	2246,64	2379,11	2387,83	2520,31	2535,35	2667,82
4	2046,16	2178,64	2246,64	2379,11	2387,83	2520,31	2535,35	2667,82
5	2046,16	2178,64	2246,64	2379,11	2387,83	2520,31	2535,35	2667,82
6	2046,16	2178,64	2246,64	2379,11	2387,83	2520,31	2535,35	2667,82
7	2046,16	2178,64	2246,64	2379,11	2387,83	2520,31	2535,35	2667,82
8	2046,16	2178,64	2246,64	2379,11	2387,83	2520,31	2535,35	2667,82
9	2046,16	2178,64	2246,64	2379,11	2387,83	2520,31	2535,35	2667,82
10	2046,16	2178,64	2246,64	2379,11	2387,83	2520,31	2535,35	2667,82
11	2046,16	2178,64	2246,64	2379,11	2387,83	2520,31	2535,35	2667,82
12	2046,16	2178,64	2246,64	2379,11	2387,83	2520,31	2535,35	2667,82
13	2056,8	2189,27	2267,6	2400,07	2416,24	2548,7	2585,2	2717,67

[21]

Salaires employés opérationnels à partir du 1/1/2013

Années d'expérience	Cat. OP1			Cat. OP2		Cat. OP3		Cat. OP4	
	STAT 1a	STAT 1b	TF (*)	STAT	TF (*)	STAT	TF (*)	STAT	TF (*)
0	2160,19	2246,64	2379,11	2211,03	2343,51	2419,43	2551,9	2731,33	2863,79
1	2160,19	2246,64	2379,11	2211,03	2343,51	2419,43	2551,9	2731,33	2863,79
2	2160,19	2246,64	2379,11	2211,03	2343,51	2419,43	2551,9	2731,33	2863,79
3	2160,19	2246,64	2379,11	2211,03	2343,51	2419,43	2551,9	2731,33	2863,79
4	2160,19	2246,64	2379,11	2211,03	2343,51	2419,43	2551,9	2731,33	2863,79
5	2160,19	2246,64	2379,11	2211,03	2343,51	2419,43	2551,9	2731,33	2863,79
6	2160,19	2246,64	2379,11	2211,03	2343,51	2419,43	2551,9	2731,33	2863,79
7	2160,19	2246,64	2379,11	2211,03	2343,51	2419,43	2551,9	2731,33	2863,79
8	2160,19	2246,64	2379,11	2211,03	2343,51	2419,43	2551,9	2731,33	2863,79
9	2160,19	2246,64	2379,11	2211,03	2343,51	2419,43	2551,9	2731,33	2863,79
10	2160,19	2246,64	2379,11	2211,03	2343,51	2419,43	2551,9	2731,33	2863,79
11	2160,19	2246,64	2379,11	2211,03	2343,51	2419,43	2551,9	2731,33	2863,79
12	2160,19	2246,64	2379,11	2211,03	2343,51	2419,43	2551,9	2731,33	2863,79
13	2176,23	2267,6	2400,07	2211,03	2343,51	2419,43	2551,9	2731,33	2863,79

[22]

[21] http://issuu.com/csc-alim_acv-voeding/docs/2013_janvier_fr
[22] idem

6.4 Chèques Repas

Il est octroyé depuis le 1er janvier 2007, conformément à la réglementation ONSS , un chèque repas d'une valeur de 5,09 EUR en fonction du nombre d'heures effectives à prester à temps plein par jour avec une intervention patronale de 4 EUR et une intervention du travailleur minimum de 1,09 EUR.

Depuis le 1er janvier 2008, la valeur du chèque repas s'élevait à 6 EUR (intervention patronale de 4,91 EUR et intervention du travailleur minimum de 1,09 EUR). A partir du 1er octobre 2011, la valeur du chèque repas est augmentée selon les mêmes modalités à 6,90 EUR, avec une intervention patronale de 5,81 EUR et une intervention du travailleur minimum de 1,09 EUR.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et employés actifs en tant que transporteur de fonds au sein des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance

6.4.1 Modalités de calcul

6.4.1.1 Pour les ouvriers

Pour déterminer le nombre de chèques repas qui doivent être octroyés, le nombre d'heures de travail que le travailleur a effectivement fourni au cours du trimestre est divisé par le nombre normal journalier d'heures de travail dans l'entreprise. Les chèques repas sont uniquement octroyés pour les heures effectivement prestées. Sont assimilées à des heures effectivement prestées : les heures syndicales internes et externes. S'il résulte de cette opération un nombre décimal, il est arrondi à l'unité supérieure

6.4.1.2 Employés administratifs

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés administratifs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou surveillance. On entend par « employés administratif»: les employés administratifs et les employées administratives, tels que définis dans la convention collective de travail de la Commission paritaire pour les services de garde du 9 octobre 2009 concernant la classification des professions.

La contribution patronale dans les chèques repas octroyés conformément à la réglementation ONSS a été fixée à 2,24 EUR par 7,40 heures effectivement prestées. Le chèque repas a donc une valeur minimum de 3,33 EUR (intervention patron ale de 2,24 EUR et intervention de l'employé administratif de minimum 1,09 EUR).

A partir du 1er janvier 2012, la contribution patronale est portée à 2,98 EUR pour les employés qui ne sont pas employés par une entreprise de transport de fonds (valeur du chèque repas de 4,07 EUR minimum).

Modalités de calcul

Pour déterminer le nombre de chèques repas qui doivent être octroyés à l'employé administratif, le nombre d'heures de travail que l'employé administratif a effectivement fourni au cours du trimestre est divisé par le nombre normal journalier d'heures de travail dans le secteur. (7,40) S'il résulte de cette opération un nombre décimal, il est arrondi à l'unité supérieure.

6.5 Frais de transport

6.5.1 Pour les ouvriers

Pour les ouvriers qui effectuent des prestations dans les activités autres que bases militaires :

6.5.1.1 La règle

Pour le déplacement entre le domicile et le lieu de travail, les ouvriers ont droit, quel que soit le nombre de kilomètres, à charge de l'employeur, au remboursement de leurs frais de déplacements sur les bases suivantes :

Remboursement intégral des dépenses relatives à l'achat d'une carte train et/ou autres abonnements spécifiques aux transports publics. Les ouvriers utilisant leur propre moyen de transport (autres que les transports publics) pour le trajet domicile travail , ont droit, par prestation, à 1/5ème de la valeur de la carte train hebdomadaire à 120% en fonction des kilomètres parcourus en trajet simple avec un maximum de 7/5èmes.

6.5.1.2 Missions spéciales

Les frais de déplacement complémentaires, résultant de missions spéciales ordonnées par l'employeur et nécessitant l'utilisation d'un véhicule privé, sont remboursés à raison de 0,25 EUR par kilomètre aller et retour.

6.5.1.3 Rappels urgents

Pour les rappels urgents demandés par l'employeur, l'ouvrier utilisera d'abord la possibilité offerte par la carte train. S'il y a impossibilité d'utiliser la carte train ou les transports en commun, un remboursement de 0,25 EUR par kilomètre aller et retour est octroyé pour utilisation du véhicule privé.

On entend par rappel urgent un rappel hors planning et avec intervention dans les 12 heures.

6.5.1.4 Missions successives

En cas de missions successives (déplacement entre 2 chantiers) pendant la prestation diurne ou nocturne, telle que prévue dans les services Retail, parking, etc..., il est octroyé 0,25 EUR par kilomètre pour usage du véhicule privé.

Transport avec chien personnel : un montant équivalent à la valeur de la carte train de l'ouvrier est octroyé à ce dernier pour lui permettre de se rendre avec son chien personnel à son lieu de travail.

Toutefois, si le déplacement est payé à raison de 0,25 EUR par kilomètre pour l'utilisation du véhicule privé, aucune indemnité n'est payée pour le transport du chien.

Les ouvriers qui se déplacent en vélo ont droit, à partir du 1er juillet 2011, à une intervention à charge de l'employeur. Cette intervention s'élève à 0,21 EUR par kilomètre.

En cas de rappel, une indemnité forfaitaire de transport de 6,82 EUR par rappel est accordée aux ouvriers des bases militaires.

6.5.2 Pour les employés

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 : remboursement intégral des dépenses relatives à la carte train et/ou autres abonnements spécifiques aux transports publics.

Les employés utilisant leur propre moyen de transport (autres que les transports publics) pour le trajet domicile- lieu de travail, ont droit, par prestation, à 1/5ème de la valeur de la carte train hebdomadaire à 120% en fonction des kilomètres parcourus en trajet simple

6.6 Primes et sursalaires

6.6.1 Primes pour ouvrier[23]

6.6.1.1 Standby

Sauf dans le cadre des bases militaires la prime est de 5,7 EUR pour 24 heures de mise à disposition et de 39,9 EUR par semaine pour tout standby de moins de 12 heures la prime sera de 2,85 EUR.

6.6.1.2 Prime de nuit

Entre 22 heures et 6 heures la prime est de 22,50% du salaire de la catégorie SB soit 3,0142 EUR.

6.6.1.3 Prime du dimanche

La prime est de 20% du salaire de la catégorie SB soit 2,6793 EUR.

6.6.1.4 Prime du samedi

La prime est de 15% du salaire de la catégorie SB soit 2,0095 EUR.

6.6.1.5 Prime des jours fériés

La prime est de 30% du salaire de la catégorie SB soit 4,0189 EUR. Cette prime est doublée à partir du 7ème jour férié presté.

6.6.1.6 Prestations avec armes

Elle n’est pas d'application dans les bases militaires et pour les transporteurs de fonds. Cette prime est de 0,1877 EUR de l’heure.

6.6.1.7 Prestations avec chien

Une prime de 99,16 euros par mois sera accordée de plus 0,25 euros par heure lors de prestations avec chien.

6.6.1.8 Prime de fin d’année

Le paiement de celle-ci se fait via le fond social du secteur, elle sera calculée à hauteur de 8,33% du salaire brut pour la période de 01.10 au 30.09 de l’année suivante.

6.6.1.9 Prime de fin d’ancienneté

Dans l'entreprise :

5 ans = 99,16 EUR	15 ans = 247,89 EUR	25 ans = 495,79 EUR
10 ans = 198,31 EUR	20 ans = 371,84 EUR	30 ans = 619,73 EUR

Dans le secteur :

[23] Les montants exprimés sont ceux en vigueur au 01/01/2013

10 ans = 1 jour 15 ans = 2 jours 20 ans =3 jours

6.6.2 Sursalaire pour ouvrier

6.6.2.1 Par jour

Toute prestation qui dépasse les 12 heures de présence donne droit à un sursalaire de 50% par heure prestée au-delà de ces 12 heures.

Par semaine (lundi 00 h 00 - dimanche 24 h 00) :Toute prestation qui dépasse les 48 heures de présence donne droit à un sursalaire de 50% . par heure de présence au-delà de ces 48 heures

6.6.2.2 Par mois

Le minimum d'heures de présence à payer est fixé conformément à la C.C.T.

Le maximum d'heures de présence à payer s'élève à 180 heures. Les heures de présence qui dépassent 180 heures par mois seront récupérées en repos compensatoire payé. Cette récupération pourra intervenir au cours de la période de référence (du 1 au 31 décembre).

Les heures de présence planifiées sous le minimum mensuel repris à l'article 5, § 3, de la convention (un minimum équivalant à 15 heures en dessous des heures contractuelles ou 145 heures) ne peuvent plus être prises en compte pour les récupérations et restent acquises à l'ouvrier;

Toute heure de présence qui dépasse la 180ème heure est payée en sursalaire de 50% .

6.6.2.3 Par an :

A la fin de la période de référence (càd fin de l'année civile) les heures de présence qui n'ont pas encore été payées doivent être payées avec un maximum de 1 924 heures. Toute heure de présence qui dépasse les 1 924 heures donne droit à un sursalaire de 50% Ce sursalaire est payé lors du décompte de fin de période de référence.

Si les heures de présence qui dépassent 1 924 heures et qui ne sont pas encore payées doivent être transformées en repos compensatoire payé, ceux-ci sont à prendre endéans le trimestre qui suit la période de référence.

6.6.2.4 Cumul

Les sursalaires sur base journalière et hebdomadaire sont cumulables. Cette règle ne vaut pas pour le cumul entre les limites hebdomadaires, mensuelles et annuelles.

CHAPITRE 7 : LE TEMPS DE TRAVAIL

7.1 Statut ouvrier

La durée du travail est fixée en moyenne à 37 heures par semaine.
La durée mensuelle minimale de travail (ensemble des heures de présence et heures assimilées) pour chaque ouvrier et employé opérationnel, à l'exclusion des employés administratifs, est calculée de la manière suivante :

- pour les travailleurs en régime de 6 jours par semaine :

  nombre de jours ouvrables (jour ouvrable = du lundi au samedi y compris) sur le mois, multiplié par 6,17 heures (6hrs et 17 centièmes d'heures !) moins le(s) jour(s) férié(s), quel(s) que soi(en)t le(s) jour(s) où ce(s) jour(s) férié(s) tombe(nt)

- pour les travailleurs en régime de 5 jours par semaine :

  nombre de jours ouvrables (jours ouvrables = du lundi au vendredi y compris) sur le mois, multiplié par 7,40 heures moins le(s) jour(s) férié(s), quel(s) que soi(en)t le(s) jour(s) où ce(s) jour(s) férié(s) tombe(nt).

Exemple d'un Régime 6 jours/semaine en 2012

	Nombre de jours	Nombre d'heures
JANVIER	26	160H25
Février	24	148H05
Mars	26	160H25
Avril	25	154H15

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

- Communauté flamande en juillet : 25 jours 154h15'
- Communauté française en septembre : 24 jours 148h05'
- Communauté germanophone en novembre : 23 jours 141h55'

Chaque heure de présence est rémunérée conformément aux dispositions de la convention collective de travail.

On entend par "prestation complète", l'ensemble des heures de présence de jour et/ou de nuit compris entre la première et la dernière heure prestée du jour et/ou de la nuit.

Une prestation complète peut être située à cheval sur deux jours calendrier.

Les heures entrant en ligne de compte pour le calcul des heures contractuelles, des heures de récupération ou des heures qui doivent être récupérées, et des heures supplémentaires sont définies dans le cadre la C.C.T.

7.1.1 Les limites de durée de prestation des ouvriers

7.1.1.1 Par jour 12 heures maximum.

L'ouvrier a le droit de refuser une période plus longue sans être sanctionné.

Il est garanti un intervalle de repos de 12 heures entre 2 prestations complètes.

Pour les agents de garde mobiles, il est garanti une pause repas/repos de 30 minutes lors d'une prestation prévue entre 5 et 8 heures. Si la prestation prévue dépasse les 8 heures (jusqu'à 12 heures), une pause repas/repos de 1 heure est garantie. Ces temps de repas/repos font intégralement partie de la prestation prévue.

7.1.1. 2 Par semaine 48 heures maximum.

La période maximale de prestations consécutives ne peut dépasser 6 jours consécutifs ou 48 heures (éventuellement à cheval sur 2 semaines).

La période minimale de repos est de : 36 heures après une période de prestations de 48 heures ou de 6 jours consécutifs;48 heures après une période de prestations de 48 heures s'étalant sur

6 jours consécutifs. Ces périodes peuvent se trouver à cheval sur 2 semaines l est prévu la possibilité de conclure au niveau des sociétés des conventions dérogatoires compte tenu de situations spécifiques telles que régimes de travail flexibles applicables au sein de la société cliente.

7.1.1.3 Par mois 180 heures

Sur base des besoins opérationnels, le planning peut varier entre les heures contractuelles moins 15 et 175 heures. Les heures de présence au-delà de 175 heures s'effectueront sur base volontaire.

La limite minimum : l'employeur s'engage à fournir un planning qui garantit le minimum d'heures contractuelles. S'il n'y parvient pas, il doit en tout cas garantir un minimum équivalent à 15 heures en dessous des heures contractuelles. Lorsque ces heures sont supérieures à 160, ce minimum est fixé à 145 heures.

La limite maximum : 180 heures. si le planning de l'ouvrier n'atteint pas le minimum d'heures contractuelles, il peut être appelé moyennant un délai minimum de 48 heures.

Ces appels ne peuvent coïncider ni avec les vacances annuelles, ni avec les heures de récupération dûment demandées par l'ouvrier.

7.1.1.4 Par an limite maximum : 1924 heures

7.1.2 Rémunération des heures supplémentaires

7.1.2.1 Par jour

Toute prestation qui dépasse les 12 heures de présence donne droit à un sursalaire de 50 % par heure prestée au-delà de ces 12 heures.

7.1.2.2 Par semaine

Du Lundi 00h00 au dimanche 24h00 :
Toute prestation qui dépasse les 48 heures de présence donne droit à un sursalaire de 50 % par heure de présence au-delà de ces 48 heures

7.1. 2.3 Par mois

- Le minimum d'heures de présence à payer est fixé conformément à la C.C.T.
- Le maximum d'heures de présence à payer s'élève à 180 heures.
- Les heures de présence qui dépassent 180 heures par mois seront récupérées en repos compensatoire payé et cette récupération pourra intervenir au cours de la période de référence (du 1er janvier au 31 décembre).
- Les heures de présence planifiées sous le minimum mensuel repris à minimum équivalent à 15 heures en dessous des heures contractuelles ou 145 heures) ne peuvent plus être prises en compte pour les récupérations et restent acquises à l'ouvrier.
- Toute heure de présence qui dépasse la 180ème heure donne droit à un sursalaire de 50 %.

7.1.2.4 Par an

A la fin de la période de référence (du 1er janvier au 31 décembre), les heures de présence qui n'ont pas encore été payées doivent être payées avec un maximum de 1924 heures.

- Toute heure de présence qui dépasse les 1924 heures donne droit à un sursalaire de 50 p.c. Ce sursalaire est payé lors du décompte de fin de période de référence.
- Les heures de présence qui dépassent 1924 heures et qui ne sont pas encore payées doivent être transformées en repos compensatoire payé, à prendre endéans le trimestre qui suit la période de référence.

7.1.2.5 Cumul

Les sursalaires sur base journalière et hebdomadaire sont cumulables. Cette règle ne vaut pas pour le cumul entre les limites hebdomadaires, mensuelles et annuelles.

7.1.3 Récupération

Au cours de la période de référence, le solde positif maximum (c'est-à-dire les heures qui dépassent les 180 heures de présence par mois) ne peut à aucun moment dépasser les 65 heures. Dès que cette limite est atteinte, il doit y avoir récupération.
Au cours de la période de référence, le solde négatif maximum (c'est-à-dire lorsque l'employeur n'a pas pu assurer à l'ouvrier le minimum d'heures contractuelles) ne peut dépasser les 30 heures. Les heures qui dépassent cette limite ne peuvent plus être prises en compte pour une récupération et restent acquises à l'ouvrier. A la fin de la période de référence, tout solde négatif doit être apuré ou reste acquis à l'ouvrier.

7.1.4 Week-ends

Les ouvriers ont droit à vingt week-ends libres par an, en dehors des vacances annuelles. L'employeur s'engage à tout mettre en oeuvre pour planifier davantage de week-ends libres pour les ouvriers et depuis le 1er janvier 2008, les ouvriers peuvent refuser de travailler à partir du 29ème week-end (à savoir après 28 week-ends prestés), sans être sanctionnés.
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.

7.1.5 Les plannings

Entre le 22 et le 25 du mois, les employeurs remettront aux ouvriers les plannings des contrats commerciaux fixes.

7.2 Statut employé

7.2.1 Règle générale

Les employés administratifs prestent 37 heures par semaine.
Les employés opérationnels presteront 37 heures par semaine. La moyenne sera calculée sur une période d'un trimestre civil. Dans l'objectif d'une harmonisation avec les ouvriers, les partenaires sociaux s'engagent à négocier des compensations pour arriver à une annualisation d'ici le 31 décembre 2012.

La période maximale de prestations consécutives ne peut dépasser 6 jours consécutifs ou 48 heures (éventuellement à cheval sur 2 semaines). Il est prévu la possibilité de conclure des conventions collectives de travail dérogatoires au niveau des sociétés.

Il est garanti un intervalle de repos de 12 heures entre deux prestations.

La période minimale de repos est de :

- 36 heures après une période de prestations de 48 heures ou de 6 jours consécutifs
- 48 heures après une période de prestations de 48 heures s'étalant sur 6 jours consécutifs.

Ces périodes peuvent se trouver à cheval sur 2 semaines.
Il est prévu la possibilité de conclure des conventions collectives de travail d'entreprise dérogatoires.

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 œuvre 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.

7.2.2 Rémunération des heures supplémentaires

Un sursalaire de 50% est dû pour les heures de présence qui dépassent :

- 12 heures par jour ;
- 48 heures par semaine ;
- Les heures contractuelles par trimestre.

7.2.3 Planning

Les employeurs remettront 15 jours à l'avance le planning de la 3ème semaine.

7.3 Incapacité de travail en cas de maladie ou d'accident de droit commun

7.3.1 Ouvrier Salaire hebdomadaire garanti

Pour les ouvriers avec un planning complet : paiement par jour planifié d'un shift moyen à un taux horaire moyen et augmenté (y inclus les primes et les sursalaires sur base journalière, hebdomadaire et mensuelle), avec un minimum de 7,4 heures par jour.
On entend par shift moyen : le nombre d'heures prestées divisé par le nombre de jours prestés pendant les 3 mois qui précèdent le mois du début de la maladie.

7.3.2 Employés Salaire mensuel garanti

Pour les employés opérationnels, le salaire garanti mensuel sera calculé, en cas de maladie, sur la base d'un salaire moyen tenant compte des primes sectorielles et/ou d'entreprises (il s'agit de primes récurrentes et périodiques) soumises à l'ONSS, et CGSLB établi sur une période de référence correspondant aux trois mois précédant le mois de la maladie.

CHAPITRE 8 : SECURITE ET EQUIPEMENT DE TRAVAIL

La convention collective de travail du 29.04.2008 relative à la fixation des mesures en vue de promouvoir la sécurité dans les services de gardiennage et/ou de surveillance s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.
Par "travailleur" on entend : aussi bien l'ouvrier ou l'employé masculin ou féminin.
Sans préjudice des dispositions légales en la matière, cette convention collective de travail vise à promouvoir au maximum la sécurité du personnel du secteur en fixant une série de mesures portant aussi bien sur le personnel que sur les objets et le matériel mis à sa disposition par l'employeur pour l'exécution de ses missions.

8.1 Secteur du transport de valeurs à l'exception du light CIT

8.1.1 Gilet pare-balles

Pour assurer sa sécurité, le travailleur chargé d'une mission de transporteur de monnaies pourra, en fonction des résultats d'une négociation propre à chaque entreprise avec les organisations syndicales porter le gilet pare-balles.
Dans tous les autres cas, le port du gilet est obligatoire pour tous les transporteurs de valeurs[24]. Il est procédé à la délivrance immédiate de gilets individuels qui sont nécessaires pour l'exercice de la fonction, qui doivent être approuvés par le Comité pour la prévention et la protection au travail (C.P.P.T.) et qui devront respecter les dispositions légales.

Pour tous les transports de valeurs autres que les transports de Light CIT avec échange de valise : une arme en bon état, révisée régulièrement par un armurier ou un travailleur qualifié. L'efficacité et le choix des moyens de protection doivent pouvoir se concilier avec les conditions de travail et sont traités paritairement entre les organes de concertation légaux et le chef d'entreprise.

8.1.2 Formation du personnel

Les travailleurs sont soumis aux dispositions légales en la matière telles que déterminées par l'arrêté royal du 21 décembre 2006 relatif aux conditions en matière de formation, d'expérience professionnelle et d'examen psychotechnique pour l'exercice d'une fonction dirigeante ou d'exécution dans le gardiennage.

8.1.3 Mesures d'accompagnement en cas d'agression

Les travailleurs victimes d'une agression bénéficieront d'un accompagnement sous la forme d'une indemnité morale "transport de valeurs" portant sur les points suivants :

[24] Arrêté royal du 04 septembre 2002, publié le 23 novembre 2002

8.1.3.1. Accompagnement psychologique pour les victimes en cas d'attaque

Garantie d'un accompagnement interne et externe du travailleur concerné et/ou des membres de sa famille aussi longtemps que cela s'avère nécessaire. Ceci comprend l'accompagnement psychologique des victimes par des psychologues professionnels mais également un suivi social et administratif des victimes par le service social interne.

8.1.3.2. Indemnité morale "temporaire"

Les victimes d'une attaque déclarées en incapacité de travail temporaire par l'assurance relative aux accidents de travail ou par la mutualité peuvent bénéficier d'une garantie de revenu. L'entreprise interviendra pendant les 6 premiers mois de l'incapacité afin que le niveau du salaire atteigne 120%. Ces 120% sont constitués d'une part par l'intervention de l'assurance accident de travail et d'autre part par l'intervention de la société pour le solde non atteint. Le montant devra atteindre 123,95 EUR net par mois. Après les 6 premiers mois, l'indemnité de 123,95 EUR nets par mois sera maintenue jusqu'à la fin de la première année d'incapacité. Après 1 an, s'il s'agit d'une incapacité de nature psychique, une évaluation sera effectuée par une commission composée du médecin du travail, du travailleur, du médecin traitant et du psychologue chargé de l'accueil. Si l'évaluation s'avère positive, le travailleur pourra continuer à bénéficier de l'indemnité complémentaire. Au cas où l'incapacité est d'origine physique, l'indemnité ne sera pas limitée dans le temps.

8.1.3.3. Frais complémentaires

En pratique, il s'est avéré qu'un nombre de frais médicaux et autres frais occasionnés suite à une attaque (par exemple : effets personnels endommagés, certaines interventions esthétiques ou chirurgicales pratiquées dans un centre hospitalier non privé, certains examens médicaux, frais d'enterrement, etc..) ne sont pas couverts par l'assurance. Dans ce cas, ces frais sont par conséquent pris en charge par la société.

8.1.3.4. Modification de la fonction

A évaluer avec le médecin du travail, le travailleur et son médecin traitant. Les employeurs s'engagent à chercher un travail de remplacement approprié et à accorder un suivi aux propositions du médecin. En cas d'incapacité pour la fonction de transporteur de valeurs, ils s'engagent à ne pas procéder au licenciement systématique pour cause de force majeure. A partir de la reprise du travail, les éléments salariaux d'origine du travailleur transféré resteront inchangés durant une période égale à la période d'incapacité totale subie par le travailleur suite à l'attaque augmentée d'un an. Il va de soi que l'ancienneté du travailleur reste totalement acquise.

8.1.3.5. Accident mortel ou invalidité de 66 % et plus en cas d'attaque :

Le calcul de la rente accordée par l'assurance relative aux accidents de travail est complété par un capital de 9 fois le montant du revenu salarial annuel.

8.1.3.6. En cas d'événements spécifiques

Au sein de l'entreprise (frais complémentaires ou problèmes pour le travailleur), ceux-ci seront discutés avec la délégation syndicale ou, en cas d'absence de la délégation syndicale, avec les permanents syndicaux.

8.1.3.7. Toutes situations

Plus avantageuses ou occasionnant des avantages équivalents au profit du travailleur, restent acquises, cependant sans qu'il y ait un cumul entre les différentes indemnités octroyées.

8.1.4 Dispositions particulières

La suppression de tout transport de valeurs sur l'ensemble du territoire belge sous quelle que forme que ce soit, entre 22 heures et 6 heures du matin (le véhicule ayant obligatoirement réintégré sa base avant 22 heures), est confirmée

8.2 Secteur de la surveillance statique ou itinérante

8.2.1 Equipement du personnel[25]

8.2.1.1 Situation des ouvriers

L'employeur met à la disposition de ses ouvriers des vêtements de travail appropriés tels que : un képi, une veste, deux pantalons, trois chemises et une cravate, plus un équipement de protection tel qu'un manteau (ou équivalent), une écharpe en hiver, un imperméable (ou équivalent) en été, une paire de bottes sur chantier.

De plus des vêtements de travail adaptés à la saison seront fournis.

Chaque année un nouveau pantalon est fourni.

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

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

Une paire de chaussures adaptées aux nécessités du chantier, est fournie suivant décision du comité pour la prévention et la protection au travail de l'entreprise.

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

Une indemnité pour chaussures de 27,27 EUR est octroyée aux agents de garde occupés dans les bases militaires

L'ouvrier doit porter les vêtements de travail et l'équipement uniquement durant les heures de travail.
L'employeur a la possibilité de remplacer en partie l'équipement prévu au par. 1er par une salopette pour les travaux salissants.
Cet équipement est remplacé tous les deux ans ou avant, en cas d'usure prématurée.

[25] Convention collective de travail du 2 mai 2006 concernant les vêtements de travail et l'équipement

En dehors de la période d'essai légale, l'employeur qui n'a pas respecté les obligations prévues au présent article verse à l'ouvrier un dédit de 0,62 EUR par jour pendant toute la période au cours de laquelle il a été en infraction vis-à-vis des présentes dispositions.
Une indemnité de 11,16 EUR par mois est allouée aux ouvriers accomplissant des prestations de travail à temps plein, pour l'entretien de leurs vêtements de travail.
Pour ce qui concerne les ouvriers qui effectuent des prestations de travail à temps partiel la même indemnité est prévue pour les ouvriers prestant minimum 18.30 heures effectives de travail de moyenne hebdomadaire sur une période mensuelle

Pour les ouvriers prestant moins de 18.30 heures une indemnité de 5,58 EUR est octroyée
Dans le cas de prestations à effectuer dans un environnement salissant, l'indemnité de 11,16 EUR est également octroyée aux ouvriers prestant moins de 18.30 heures. Cette indemnité vestimentaire suivra le régime d'indexation des salaires. Au 1er juillet 2003, suite à l'indexation, elle s'élèvera à :

8.2.1.2 Situation des employés

Les employés qui, pour des raisons de service et/ou à la demande de l'employeur doivent porter des vêtements de travail consistant en un uniforme, recevront des vêtements de travail appropriés tels 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.

Une dotation spécifique est prévue pour les employés qui pour effectuer leurs tâches doivent porter des vêtements de travail autre qu'un uniforme.

Chaque année un nouveau pantalon sera fourni.

Une paire de chaussures adaptées aux nécessités du chantier, sera fournie aux travailleurs opérationnels concernés suivant décision du comité pour la prévention et la protection au travail de l'entreprise.

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

8.3 Protection de la vie privée

Tout individu a droit à la protection de sa vie privée.

La Commission vie privée a vu le jour lors de l'adoption par la Chambre des Représentants de Belgique de la Loi du 8 décembre 1992 (dite « Loi vie privée »)[26]. Cette loi a été complétée par celle du 11 décembre 1998 et les arrêtés royaux des 13 février 2001 et 17 décembre 2003 afin de règlementer le traitement des données à caractères personnels. L'objectif de ces lois et arrêtés vise à « *protéger le citoyen contre toute utilisation abusive de ses données à caractère personnel. Elle définit non seulement les droits et devoirs de la personne dont les données sont traitées mais aussi ceux du responsable d'un tel traitement*. » [27]

[26] http://www.privacycommission.be/sites/privacycommission/files/documents/CONS_loi_vie_privee_08_12_1992.pdf
[27] http://www.privacycommission.be/fr/la-loi-vie-privee-et-ses-arretes-d-execution

Deux CCT, la n°68 et la n°81, participent à la réglementation en la matière dans les entreprises.

8.3.1 CCT 68 : Utilisation des caméras de surveillance sur le lieu de travail pour le secteur privé[28]

Cette Convention collective de travail détermine les conditions d'installation et d'utilisation de caméras de surveillance fixes sur le lieu de travail.

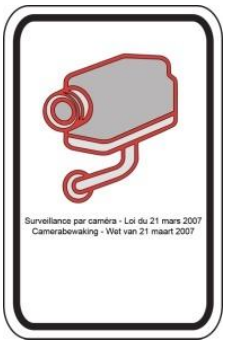
La surveillance par caméras n'est autorisée que pour les objectifs suivants :

- la sécurité et la santé;
- la protection des marchandises dans l'entreprise;
- le contrôle du processus de production;
- le contrôle du travail effectué par le travailleur.

La surveillance par caméras pour le contrôle du travail effectué par le travailleur ne peut pas être permanente.

Préalablement à la mise en place de caméras, il y a obligation de signaler à la Commission de la protection de la vie privée son intention. Ce signalement doit être effectué par les formulaires ad-hoc disponibles soit sur http://ww.privacycommission.be soit à la demande auprès de Commission de la Protection de la vie privée, rue Haute 139 à 1000 Bruxelles.

En outre, il est obligatoire d'assurer une publicité quant à l'utilisation de caméras. Un message clair informe le personnel, les clients et visiteurs d'une surveillance par caméras. Le responsable du traitement appose à l'entrée du lieu ouvert par exemple, un pictogramme signalant l'existence d'une surveillance par caméra. Le responsable du traitement s'assure que la ou les caméras de surveillance ne sont pas dirigées spécifiquement vers un lieu pour lequel il ne traite pas lui-même les données, sauf accord exprès du responsable du traitement pour le lieu en question. [29] Ci-dessous, un exemple d'information à afficher sur le site.



[28] www.belgium.be/fr/emploi/contrats_de_travail/protection_de_la_vie_privee/cameras/
[29] Art. 5&3, Loi du 21 mars 2007 réglant l'installation et l'utilisation de caméras de surveillance

CHAPITRE 9: FIN DE CARRIÈRE

9.1 Fonds de Sécurité d'Existence du Gardiennage [30]

9.1.1 Qu'est-ce que le fonds de sécurité d'existence ?

Le Fonds est formé paritairement et a pour objet d'allier la solidarité dans la Commission paritaire 317.

Il offre des indemnités ainsi que d'autres avantages sociaux aux travailleurs des entreprises du secteur du Gardiennage et/ou de Surveillance qui font partie de la Commission paritaire 317.

Les objectifs du fonds sécurité d'existence sont multiples :

1. Accorder des avantages sociaux divers.
2. Gérer les prépensions.
3. Assurer la répartition et la liquidation de ces avantages.
4. Percevoir directement, en lieu et place de l'Office national de sécurité sociale, les cotisations sociales patronales légales se rapportant au Fonds.
5. Percevoir toutes cotisations complémentaires obligatoires permettant au Fonds de liquider certains avantages sociaux.
6. Tenir à jour et de gérer les listes des travailleurs placés au chômage économique et de certains travailleurs non reclassés.
7. Accomplir toute mission qui lui serait confiée par les partenaires sociaux.

9.1.2 Financement et gestion du fonds

Le fonds perçoit directement via les employeurs, les cotisations patronales et les participations au plan de pension du secteur sans oublier la formation pour les groupes à risque.
Il est composé paritairement d'un conseil d'administration de représentants des employeurs et des travailleurs, il est représenté par 8 membres, soit 4 représentants des fédérations patronales et 4 représentants des organisations syndicales.

Le conseil possède tous les pouvoirs lui permettant d'accomplir ses missions à bien.
Il dispose d'un conseil élargi à 14 membres, soit 7 représentants patronaux et 7 représentants des

[30] Sources : http://www.etaamb.be/fr/arrete-royal-du-29-avril-1999_n1999012264.html & http://www.fseg-fbzb.be/indexfr.htm

organisations syndicales, s'occupant des missions plus particulières telles que les primes syndicales des employés, la formation pour les groupes à risque et le plan de pension sectoriel.

Le Secrétaire Général du Fonds en aura en charge de la gestion journalière.

9.2 Prépension ouvriers[31]

56 ans (carrière longue) si:

Vous avez atteint l'âge de 56 ans.

Vous avez droit aux allocations de chômage.

Vous pouvez prouver un passé professionnel d'au moins 40 ans en tant que travailleur salarié, et prouver que vous avez effectué, avant l'âge de 17 ans, pendant au moins 78 jours, des prestations de travail pour lesquelles des cotisations de sécurité social ont été payées.

Ou prouver d'au moins 78 jours de prestation de travail dans le cadre de l'apprentissage qui se situent avant le 1er septembre 1983.

Ces conditions doivent être remplies lors de la fin effective du délai de préavis ou au moment où le contrat prend effectivement fin, soit le dernier jour de prestation effectif auprès de votre employeur.

58 ans si :

Vous avez atteint l'âge de 58 ans et avez droit aux allocations de chômage.

Vous avez 10 ans d'ancienneté dans le secteur, à temps plein.

Vous pouvez prouver une carrière professionnelle de :

Pour la période du 1er Janvier 2012 au 31 décembre 2013 :

38 ans en tant que salarié pour les travailleurs masculins

35 ans en tant que salariée pour les travailleurs féminins

Ces conditions doivent être remplies lors de la fin effective du délai de préavis ou au moment où le contrat prend effectivement fin, soit le dernier jour de prestation effectif auprès de votre employeur.

60 ans si :

Vous avez atteint l'âge de 60 ans et avez droit aux allocations de chômage.

[31] SOURCE *Fonds de Sécurité* d'Existence du *Gardiennage*

Vous avez 10 ans d'ancienneté dans le secteur, à temps plein.

Vous pouvez prouver une carrière professionnelle de :

Pour la période du 1er Janvier 2012 au 31 décembre 2013 :

35 ans en tant que salarié pour les travailleurs masculins

28 ans en tant que salariée pour les travailleurs féminins

Ces conditions doivent être remplies lors de la fin effective du délai de préavis ou au moment où le contrat prend effectivement fin, soit le dernier jour de prestation effectif auprès de votre employeur.

9.2 Fonds social ouvriers

Une prime syndicale de 135 euros lors de la remise de prime de fin d'année autant pour les employés que pour les ouvriers.

9.3 Sécurité d'existence

Lors du chômage économique ou technique une somme de 11,25 EUR par jour de chômage sera versée pendant une période de 60 jours au maximum en complément de la sécurité sociale.

9.4 Crédits-temps ouvriers

L'agent de gardiennage a droit à un crédit-temps, donc à une diminution de carrière et donc une réduction des prestations de travail à mi-temps. La durée de l'exercice du droit au crédit-temps a été modifiée par la convention collective et est portée à une période de 5 ans maximum.

Les agents de gardiennage occupés habituellement dans un travail en shift dans un régime de travail réparti sur 5 jours ont droit aussi à une diminution de carrière d'1/5e. Les règles d'application sont à discuter et à fixer au niveau de l'entreprise.

L'acceptation d'une demande de crédit-temps peut être reportée si, dans une entreprise, plus de 5% des travailleurs bénéficient déjà d'un crédit-temps.

Dans ces 5% de crédit-temps acceptables par l'entreprise, 2% sont réservés aux demandes pour raison sociale telle que le congé parental, l'accompagnement d'une personne en fin de vie (soins palliatifs),…

9.5 Crédits-temps Employés

Le cadre du crédit-temps est identique à celui des ouvriers au-delà de ces 3 %. Une priorité sera accordée aux travailleurs qui veulent prendre un crédit-temps pour des raisons sociales et familiales

CHAPITRE 10:TRANSFERT DE CONTRAT COMMERCIAL

Selon la Convention collective de travail du 29 novembre 2012 relative à la reprise du personnel suite à un transfert de contrat commercial, la reprise de personnel telle que décrite ci-dessous est une reprise automatique et de plein droit de l'ensemble des travailleurs, sauf dans les cas explicitement décrits dans cette convention collective de travail.

Sont repris par l'entreprise entrante les travailleurs du contrat commercial qui répondent à l'ensemble des critères suivants :

- 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);
- ils prestent au moins 50% de leurs heures contractuelles sur le contrat commercial ;
- ils n'ont pas accepté la proposition éventuelle de reclassement en son sein faite par l'entreprise sortante.

BIBLIOGRAPHIE

www.far.be, 07/20/2014

www.emploi.belgique.be, 15/01/2014

« *Syllabus de Législation sociale* », Paul De Sacco, Andenne, 2009