

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

Paritair comité voor bewakings- en/of toezichtsdiensten

Convention collective de travail du 16 décembre 2008

Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2008

Barèmes en vigueur dans le secteur

Barema's van toepassing in de sector

Chapitre 1 - Champ d'application

Hoofdstuk 1 - Toepassingsgebied

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

Art. 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten.

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

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

Chapitre 2 - Motivation des principes

Hoofdstuk 2 - Motivering van de principes

Art. 2 - § 1. Conformément à la convention collective de travail du 1er octobre 2007 relative aux barèmes en vigueur dans le secteur, les partenaires sociaux du secteur ont réexaminé le système conventionnel de rémunération en vigueur au sein de la Commission paritaire pour les services de garde et/ou de surveillance en fonction des exigences découlant de l'application de la directive européenne 2007/78/CE.

Art. 2 - § 1. Overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 oktober 2007 betreffende de barema's van toepassing in de sector, hebben de sociale partners van de sector het conventioneel verloningssysteem dat van toepassing is in het paritair comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten opnieuw onderzocht, in functie van de eisen die voortvloeien uit de toepassing van de Europese richtlijn 2007/78/Ce.

§ 2. Les partenaires sociaux sont arrivés à la conclusion que l'application d'une politique salariale conforme aux dispositions légales nécessite l'élaboration d'une nouvelle classification de fonctions, plus adaptée aux exigences professionnelles actuelles et aux nouveaux défis auxquels le secteur est confronté.

§ 2. De sociale partners zijn töt het besluit gekomen dat de toepassing van een loonbeleid in overeenstemming met de wettelijke bepalingen het nodig maakt een nieuwe functieclassificatie uit te werken, die meer aangepast is aan de huidige beroepsvereisten en aan de nieuwe uitdagingen waarmee de sector geconfronteerd wordt.

§ 3. Conscients de l'impossibilité de conclure cette nouvelle classification avant la date-butoir du 31 décembre 2008, les partenaires sociaux s'engagent à en négocier les principes et à conclure une convention collective de travail à ce sujet endéans les 2 ans, c'est-à-dire avant le 31 décembre 2010.

§ 3. De sociale partners zijn er zich van bewust dat het onmogelijk is deze nieuwe classificatie uit te werken voor de limietdatum van 31 december 2008. Daarom verbinden zij er zich toe te onderhandelen over de principes ervan en hierover binnen de twee jaar een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten, dit wil zeggen voor 31 december 2010.

La mise en œuvre de cette nouvelle classification et de la politique salariale en découlant respectera le principe de neutralité sociale et budgétaire par rapport au système d'application jusqu'alors. Cela signifie que la nouvelle classification ne pourra avoir pour conséquence que la rémunération mensuelle brute des employés soit inférieure à celle précédant l'entrée en vigueur du nouveau système, ni que la masse salariale globale puisse augmenter par le seul effet de l'installation des nouveaux mécanismes.

§ 4. En attendant de concrétiser cet engagement, les partenaires sociaux décident de retenir le critère de l'expérience comme fondateur pour la nouvelle structure salariale et conviennent de l'introduction d'un coefficient d'expérience comme critère de progression barémique. Ils estiment en effet que la prise en considération de différentes périodes de vie qui apportent un surcroît d'expérience au travailleur (qu'il s'agisse de compétences techniques ou de compétences humaines) est un moyen raisonnable et proportionné pour rencontrer la grande diversité des situations personnelles des travailleurs du secteur et les mettre sur un pied d'égalité.

Bij de toepassing van deze nieuwe classificatie en het eruit voortvloeiende loonbeleid zal het principe van de sociale en budgettaire neutraliteit ten opzicht van het tót dan toegepaste systeem in acht genomen worden. Dit betekent dat de nieuwe classificatie niet tót gevolg zal mogen hebben dat het brutomaandloon van de bedienden lager zou zijn dan dat voor de inwerkingtreding van het nieuwe systeem, noch dat de globale loonmassa zou mogen verhogen enkel door het invoeren van de nieuwe mechanismen.

§ 4. In afwachting van de concretisering van deze verbintenissen, beslissen de sociale partners om het criterium van de ervaring in aanmerking te nemen als basis voor de nieuwe loonstructuur en komen zij overeen een ervaringscoëfficiënt in te voeren als criterium voor de loonschaalevolutie. Zij zijn inderdaad van mening dat het in aanmerking nemen van de verschillende periodes van het leven die de werknemer een toename van ervaring bijbrengen (zowel technische als menselijke capaciteiten) een redelijk en geproportioneerd middel is om tegemoet te komen aan de grote verscheidenheid van de persoonlijke situaties van de werknemers in de sector en om hen op gelijke voet te behandelen.

Chapitre 3 - Barèmes

SECTION I. BARÈMES DES OUVRIERS

Art. 3 - § 1. Les salaires horaires minimums des ouvriers visés aux articles 2 à 9 inclus de la convention collective du 30 octobre 2003 relative à la classification des professions, applicables depuis le 1^{er} octobre 2008, pour une durée hebdomadaire moyenne de travail effectif de 37 heures, sont les suivants :

Hoofdstuk 3 - Barema's

AFDELING I. BAREMA'S VAN DE ARBEIDERS

Art. 3 - § 1. De minimumuurlonen van de arbeiders bedoeld in artikels 2 tót en met 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 oktober 2003 betreffende de beroepenclassificatie, toepasselijk sinds 1 oktober 2008, voor een werkelijke wekelijkse arbeidsduur van gemiddeld 37 uren, zijn de volgende :

SB	12,3762
SQ	12,5259
SE	12,6757
SEL	12,8253
MI	12,6757
M2	12,8253
TF	14,0494
BI	13,4294
SBG	13,4294
TM	15,0098
G	12,3762
SMB	15,0098
SMBP	15,0098 (+ 0,0496*)
MBB	15,0098 (+ 0,0744*)

§ 2. Le salaire d'embauché, qui n'est pas d'application pour les bases militaires, est fixé à 95 p.c. du salaire de la catégorie de la fonction exercée et cela pour une durée maximum de 3 mois :

§ 2. Het aanvangsloon, dat niet van toepassing is voor de militaire basissen, is vastgesteld op 95 pet. van het loon van de categorie van de uitgeoefende functie en dit voor een maximum duur van 3 maanden :

SB	11,7574
SQ	11,8996
SE	12,0419
SEL	12,1840
MI	12,0419
M2	12,1840
TF	13,3469
BI	12,7579
SBG	12,7579
TM	14,2593
G	11,7574
SMB	-
SMBP	-
MBB	-

SECTION II. BARÈMES DES EMPLOYÉS

Art. 4 - § 1. Les rémunérations mensuelles minimales par catégories visées à l'article 11 de la convention collective de travail du 30 octobre 2003 relative à la classification des professions, applicables aux employés administratifs à partir du 1^{er} janvier 2009, sont fixées selon le barème repris ci-dessous.

AFDELING II. BAREMA'S VAN DE BEDIENDEN

Art. 4- § 1. De minimummaandlonen per categorie bedoeld in het artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 oktober 2003 betreffende de beroepclassificatie, van toepassing op de administratieve bedienden vanaf 1 januari 2009, worden vastgesteld volgens het hierna volgende barema.

Années d'expérience - Jaren erva- ring	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4
0	1.890,34	2.075,55	2.205,99	2.342,27
1	1.890,34	2.075,55	2.205,99	2.342,27
2	1.890,34	2.075,55	2.205,99	2.342,27
3	1.890,34	2.075,55	2.205,99	2.342,27
4	1.890,34	2.075,55	2.205,99	2.342,27
5	1.890,34	2.075,55	2.205,99	2.342,27
6	1.890,34	2.075,55	2.205,99	2.342,27
7	1.890,34	2.075,55	2.205,99	2.342,27
8	1.890,34	2.075,55	2.205,99	2.342,27
9	1.890,34	2.075,55	2.205,99	2.342,27
10	1.890,34	2.075,55	2.205,99	2.342,27
11	1.890,34	2.075,55	2.205,99	2.342,27
12	1.890,34	2.075,55	2.205,99	2.342,27
13	1.900,17	2.094,91	2.232,23	2.388,32
14	1.910,93	2.114,76	2.259,91	2.428,22
15	1.920,61	2.135,78	2.289,34	2.469,52
16	1.923,56	2.152,08	2.305,68	2.489,11
17	1.923,56	2.152,08	2.324,00	2.520,58
18	1.931,92	2.169,17	2.346,03	2.556,53
19	1.931,92	2.169,17	2.346,03	2.583,79
20	1.940,17	2.176,52	2.362,40	2.615,33
21	1.940,17	2.176,52	2.362,40	2.615,33
22	1.948,30	2.188,85	2.380,50	2.638,14
23	1.948,30	2.188,85	2.380,50	2.638,14
24	1.952,85	2.188,85	2.404,71	2.661,20
25	1.952,85	2.188,85	2.404,71	2.661,20
26	1.957,76	2.200,43	2.414,66	2.684,36
27	1.957,76	2.200,43	2.414,66	2.684,36
28	1.961,28	2.207,26	2.424,25	2.707,59
29	1.961,28	2.207,26	2.428,77	2.707,59
30	1.961,28	2.207,26	2.428,77	2.707,59
31	1.961,28	2.207,26	2.428,77	2.707,59
32	1.961,28	2.207,26	2.428,77	2.755,17
33	1.961,28	2.207,26	2.428,77	2.755,17
34	1.961,28	2.207,26	2.428,77	2.755,17
35	1.961,28	2.207,26	2.428,77	2.755,17
36	1.961,28	2.207,26	2.428,77	2.755,17
37	1.961,28	2.207,26	2.428,77	2.783,36

§ 2. Les rémunérations mensuelles minimales par catégorie visées à l'article 12 de la convention collective de travail du 30 octobre 2003 relative à la classification des professions applicables aux employés opérationnels à partir du 1^{er} janvier 2009 sont fixées selon le barème repris ci-dessous.

§ 2. De minimummaandlonen per categorie bedoeld in het artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 oktober 2003 betreffende de beroepenclassificatie, van toepassing op de operationele bedienden vanaf 1 januari 2009, worden vastgesteld volgens het hierna volgende barema.

Années d'expérience - Jaren ervaring	Cat. OPla	Cat. OPIb	Cat. OP2	Cat. OP3	Cat. OP4
0	1.995,68	2.075,55	2.042,66	2.235,18	2.523,31
1	1.995,68	2.075,55	2.042,66	2.235,18	2.523,31
2	1.995,68	2.075,55	2.042,66	2.235,18	2.523,31
3	1.995,68	2.075,55	2.042,66	2.235,18	2.523,31
4	1.995,68	2.075,55	2.042,66	2.235,18	2.523,31
5	1.995,68	2.075,55	2.042,66	2.235,18	2.523,31
6	1.995,68	2.075,55	2.042,66	2.235,18	2.523,31
7	1.995,68	2.075,55	2.042,66	2.235,18	2.523,31
8	1.995,68	2.075,55	2.042,66	2.235,18	2.523,31
9	1.995,68	2.075,55	2.042,66	2.235,18	2.523,31
10	1.995,68	2.075,55	2.042,66	2.235,18	2.523,31
11	1.995,68	2.075,55	2.042,66	2.235,18	2.523,31
12	1.995,68	2.075,55	2.042,66	2.235,18	2.523,31
13	2.010,51	2.094,91	2.042,66	2.235,18	2.523,31
14	2.025,98	2.114,76	2.097,07	2.298,90	2.523,31
15	2.041,65	2.135,78	2.097,07	2.298,90	2.523,31
16	2.051,45	2.152,08	2.151,55	2.362,52	2.523,31
17	2.053,06	2.152,08	2.178,62	2.394,34	2.523,31
18	2.059,91	2.169,17	2.187,36	2.404,95	2.563,40
19	2.064,30	2.169,17	2.187,36	2.404,95	2.563,40
20	2.072,77	2.176,52	2.204,71	2.426,14	2.643,50
21	2.077,12	2.176,52	2.204,71	2.426,14	2.643,50
22	2.085,56	2.188,85	2.222,19	2.447,21	2.723,66
23	2.088,85	2.188,85	2.222,19	2.447,21	2.723,66
24	2.094,50	2.188,85	2.235,67	2.463,67	2.749,20
25	2.097,91	2.188,85	2.235,67	2.463,67	2.749,20
26	2.103,72	2.200,43	2.249,31	2.480,31	2.774,66
27	2.107,05	2.200,43	2.256,08	2.488,52	2.787,36
28	2.111,52	2.207,26	2.261,45	2.495,27	2.795,21
29	2.114,31	2.207,26	2.261,45	2.495,27	2.795,21
30	2.117,09	2.207,26	2.272,27	2.508,67	2.810,95
31	2.119,80	2.207,26	2.272,27	2.508,67	2.810,95
32	2.122,59	2.207,26	2.283,16	2.522,11	2.826,68
33	2.122,59	2.207,26	2.283,16	2.522,11	2.826,68
34	2.125,29	2.207,26	2.289,26	2.527,69	2.834,33
35	2.125,29	2.207,26	2.289,26	2.527,69	2.834,33
36	2.128,37	2.207,26	2.295,39	2.533,35	2.841,90
37	2.129,87	2.207,26	2.298,43	2.536,08	2.845,81

§ 3. Barèmes pour les représentants - vendeurs

§ 3. Loonschalen voor de vertegenwoordigers - verkopers

les représentants-vendeurs sans commission bénéficient du barème de rémunération en vigueur pour le personnel employé administratif de la catégorie 4.

- De vertegenwoordigers-verkopers zonder commissie loonen genieten van de van kracht zijnde loonschaal van het administratief personeel categorie 4.

les représentants-vendeurs avec commissions bénéficient d'un barème minimum fixe indexé, de 1.932,06 EUR depuis le 1^{er} octobre 2008. En tout état de cause, la rémunération minimum (barème fixe + commissions) ne peut être inférieure à la rémunération en vigueur pour le personnel employé administratif de la catégorie 4.

§ 4. Barèmes des transporteurs de fonds

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

La situation des employés travaillant dans certains services tel que le CIT. reste particulière à certaines entreprises; en aucun cas elle n'engendrera des obligations quelconques pour l'ensemble du secteur.

A titre indicatif, l'annexe reprend le barème des transporteurs de fonds employés.

Art. 5 - Principes

§ 1. Le barème détermine les rémunérations minimums dans chaque catégorie en fonction de l'expérience du travailleur.

Il est élaboré sur base d'une entrée en fonction à 18 ans.

Les rémunérations de départ sont les rémunérations prévues dans le barème pour 0 année d'expérience.

Les rémunérations mensuelles minimums augmentent dans la mesure où l'expérience du travailleur s'accroît.

§ 2. Sont comptabilisées pour la prise en compte des années d'expérience :

- Les années d'études et les années éventuelles de service militaire;
- Toutes les périodes d'activité en milieu professionnel (entre autres : intérim, stages, contrats à durée déterminée, travail indépendant, bénévolat,...);
- Toutes les périodes de suspension de contrat de travail (crédit-temps, maternité...) ainsi que les périodes couvertes par la Sécurité Sociale et la législation sociale (chômage, maladie-invalidité,...). Aucune distinction n'est établie entre les prestations à temps plein ou à temps partiel pour l'octroi des années d'expérience

- De vertegenwoordigers-verkopers met commissieloon genieten een vast geïndexeerd minimumloon van 1.932,06 EUR vanaf 1 oktober 2008. In elk geval mag het minimumloon (vast barema + commissies) niet lager zijn dan het loon dat geldt voor het administratief bediendenpersoneel van categorie 4.

§ 4. Barema's van de waardenvervoerders

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

De situatie van bedienden die in zekere diensten tewerkgesteld zijn, zoals de CIT., blijft eigen aan sommige firma's; in geen enkel geval zal zij enigerlei verplichtingen meebrengen voor het geheel van de sector.

Ten titel van inlichting: bijlage bevat de loonschaal van de waardenvervoerders.

Art. 5 - Principes

§ 1. De loonschaal bepaalt de minimumlonen in elke categorie in functie van de ervaring van de werknemer. Zij is gebaseerd op een indiensttreding in de functie op de leeftijd van 18 jaar.

De aanvangslonen zijn de lonen waarin de loonschaal voorziet voor 0 jaar ervaring.

De minimummaandlonen stijgen in de mate waarin de ervaring van de werknemer toeneemt.

§ 2. Worden verrekend bij het in aanmerking nemen van de jaren ervaring :

- De studiejaren en de eventuele jaren militaire dienst;
- Aile activiteitsperiodes in het beroepsmilieu (onder andere: uitzendwerk, stages, contracten voor een bepaalde tijd, werk als zelfstandige, vrijwilligerswerk,...);
- Aile schorsingsperiodes van de arbeidsovereenkomst (tijdskrediet, moederschap...) evenals de periodes door de Sociale Zekerheid en de sociale wetgeving (werkloosheid, ziekte, invaliditeit,...). Voor de toekenning van de jaren ervaring wordt er geen enkele onderscheid gemaakt tussen de voltijdse of de deeltijdse arbeidsprestaties.

Art. 6 - Les employés en fonction lors de l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail se verront attribuer, dans leur catégorie, un nombre d'années d'expérience correspondant au barème auquel ils pouvaient prétendre jusqu'alors.

SECTION III : LIAISON DES SALAIRES A L'INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION

Art. 7 - Ces barèmes minimums sont rattachés à l'indice des prix à la consommation établi mensuellement par le Service public fédéral Economie, PME, Classes moyennes et Energie et publié au Moniteur belge. Ils varient conformément aux dispositions d'application pour les salaires et rémunérations de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.

Chapitre 4 : Dispositions finales

Art. 8 - La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2009 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2010.

Art. 6 - De bedienden die in functie zijn op het tijdstip van inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst zullen, in hun categorie, een aantal jaren ervaring toegewezen krijgen dat overeenstemt met de loonschaal waarop zij tót dan aanspraak konden maken.

AFDELING III : KOPPELING VAN DE LONEN AAN HET INDEXCIJFER VAN DE CONSUMPTIEPRIJZEN

Art. 7 - Deze minimumbarema's zijn gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen maandelijks vastgesteld door de Federale Overheidsdienst Economie, K.M.O., Middenstand en Energie en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad. Zij variëren conform de geldende bepalingen voor lonen en wedden van het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten.

Hoofdstuk 4 : Slotbepalingen

Art. 8 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2009 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2010.

ANNEXE

BULAGE

Barèmes de rémunération spécifiques pour les employés
transporteurs de fonds au 1^{er} janvier 2009 (en EUR)

Specifieke loonschalen voor de bedienden waarde-
vervoerders op 1 januari 2009 (in EUR)

Années d'expérience - Jaren ervaring	Cat. OP2+
0	2.153,06
1	2.153,06
2	2.153,06
3	2.153,06
4	2.153,06
5	2.153,06
6	2.153,06
7	2.153,06
8	2.153,06
9	2.153,06
10	2.153,06
11	2.153,06
12	2.153,06
13	2.153,06
14	2.207,52
15	2.207,52
16	2.261,97
17	2.289,03
18	2.297,79
19	2.297,79
20	2.315,13
21	2.315,13
22	2.332,59
23	2.332,59
24	2.346,10
25	2.346,10
26	2.359,73
27	2.366,45
28	2.371,88
29	2.371,88
30	2.382,69
31	2.382,69
32	2.393,57
33	2.393,57
34	2.399,69
35	2.399,69
36	2.405,81
37	2.408,86