

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

**Convention collective de travail du  
8 novembre 2005**

**SALAIRES, PRIMES, INDEMNITÉS  
ET INDEXATION**

**Chapitre I : Champ d'application**

**Article 1 - § 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 gardiennage et/ou de surveillance.

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

§ 2. La présente convention collective de travail s'applique à toutes les entreprises de gardiennage exerçant une activité telle que définie dans l'article 1 de la loi du 10 avril 1990 sur les entreprises de gardiennage, sur les entreprises de sécurité et sur les services internes de gardiennage, modifiée.

**Chapitre II : Ouvriers**

**SECTION I. SALAIRES**

**Art. 2 - § 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 au 1<sup>er</sup> septembre 2005 (indexation incluse), pour une durée hebdomadaire moyenne de travail effectif de 37 heures, sont les suivants :

**Paritair Comité voor de bewakings-  
en/of toezichtsdiensten**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van  
8 november 2005**

**LONEN, PREMIES, DIVERSE VERGOEDINGEN EN  
INDEXERING**

**Hoofdstuk I : Toepassingsgebied**

**Artikel 1 - § 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.

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

§ 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle bewakingsondernemingen die een activiteit zoals gedefinieerd in artikel 1 de wet van 10 april 1990 op de bewakingsondernemingen, de beveiligingsondernemingen en de interne bewakingsdiensten, gewijzigd.

**Hoofdstuk II : Arbeiders**

**AFDELING I. LONEN**

**Art. 2 - § 1.** De minimumuurlonen van de arbeiders bedoeld in artikels 2 tot en met 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 oktober 2003 betreffende de beroepenclassificatie, toepasselijk op 1 september 2005 (met inbegrip van de index), voor een werkelijke wekelijkse arbeidsduur van gemiddeld 37 uren, zijn de volgende :

NEERLEGGING-DÉPÔT	REGISTR.-ENREGISTR.
09 -12- 2005	05 -01- 2006

NR.

- 1 -

77.901 lu 1317

SB: 11,2965  
 SQ: 11,4347  
 SE: 11,5731  
 SEL: 11,7114  
 M1: 11,5731  
 M2: 11,7114  
 TF: 12,8422  
 BI : 12,2694  
 SBG: 12,2694  
 TM: 13,7295  
 G: 11,2965  
 SMB : 13,7295  
 SMBP: 13,7295 (+ 0,0496 EUR non indexés)  
 MBB: 13,7295 (+ 0,0744 EUR non indexés)

SB: 11,2965  
 SQ: 11,4347  
 SE: 11,5731  
 SEL: 11,7114  
 M1: 11,5731  
 M2: 11,7114  
 TF: 12,8422  
 BI : 12,2694  
 SBG: 12,2694  
 TM: 13,7295  
 G: 11,2965  
 SMB: 13,7295  
 SMBP: 13,7295 (+ 0,0496 EUR niet geïndexeerd)  
 MBB: 13,7295 (+ 0,0744 EUR niet geïndexeerd)

§ 2. Le salaire d'embauche, 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 pct. van het loon van de categorie van de uitgeoefende functie en dit voor een maximum duur van 3 maanden :

A partir du 1<sup>er</sup> septembre 2005 :

SB: 10,7317  
 SQ: 10,8630  
 SE: 10,9944  
 SEL: 11,1258  
 M1: 10,9944  
 M2: 11,1258  
 TF: 12,2001  
 BI : 11,6559  
 SBG: 11,6559  
 TM: 13,0430  
 G: 10,7317

Vanaf september 2005 :

SB: 10,7317  
 SQ: 10,8630  
 SE: 10,9944  
 SEL: 11,1258  
 M1: 10,9944  
 M2: 11,1258  
 TF: 12,2001  
 BI : 11,6559  
 SBG: 11,6559  
 TM: 13,0430  
 G: 10,7317

§3. Les salaires horaires minimums et les salaires effectivement payés sont dus pour toutes les heures de présence.

§ 3. De minimumuurlonen en de werkelijke uitbetaalde lonen zijn verschuldigd voor alle aanwezigheidsuren.

**Art. 3. Fonction du transporteur de fonds**

**Art 3. Functie van de waardevervoerder**

a. Critères d'octroi de la fonction

a. Criteria voor de toekenning van de functie

Est considéré comme transporteur de fonds et/ou de valeurs, tout travailleur qui exerce une activité de transporteur de fonds et/ou de valeurs équivalente à 70p.c. du total de ces prestations effectives pendant les trois mois qui précèdent.

Als vervoerder van fondsen en/of waarden wordt aanzien iedere werknemer die een activiteit van vervoerder van fondsen en/of waarden verricht welke 70 pct. van het totaal van zijn werkelijke arbeidsprestaties tijdens de drie maanden die voorafgaan vertegenwoordigt.

Lorsqu'un travailleur est considéré comme transporteur de fonds et/ou de valeurs, toutes les prestations exercées, quelle qu'en soit la nature, entrent en ligne de compte pour le calcul des heures supplémentaires. Si pour des raisons économiques reconnues après concertation entre l'employeur et les organisations syndicales, le transporteur est amené pendant trois mois à effectuer moins de 50 p.c. du total de ses prestations effectives en qualité de transporteur, il n'est plus considéré comme transporteur de fonds jusqu'au moment où il remplira à nouveau les conditions.

**b. Avantages liés à la fonction de transporteur de fonds et/ou de valeurs**

L'octroi de la fonction de transporteur de fonds et/ou de valeurs implique automatiquement le bénéfice du salaire, du régime de travail et autres avantages liés au transport de fonds et/ou de valeurs, et ce au prorata des heures effectivement prestées en transport de fonds et/ou de valeurs.

Les prestations effectuées dans une autre fonction sont rémunérées au taux en vigueur dans la catégorie concernée.

Les heures non prestées mais assimilées, ainsi que les heures supplémentaires sont rémunérées au salaire du transporteur de fonds et/ou de valeurs.

**c. Dispositions particulières**

En concertation avec la délégation syndicale, il sera procédé à une analyse trimestrielle de la situation individuelle en matière de transport de fonds et/ou de valeurs.

Tout travailleur nouvellement affecté au transport de fonds et/ou de valeurs acquerra ladite fonction après un délai de trois mois, pour autant qu'il ait presté au moins 70 p.c. du total de ses prestations effectives en transport de fonds et/ou de valeurs.

Wanneer een werknemer wordt beschouwd als vervoerder van fondsen en/of waarden, wordt met alle verrichte arbeidsprestaties, van welke aard ook, rekening gehouden bij de berekening van de overuren. Indien de vervoerder om economische redenen die worden erkend na overleg tussen de werkgever en de vakorganisaties gedurende drie maanden minder dan 50 pct. van het totaal van zijn werkelijke arbeidsprestaties als vervoerder moet verrichten, wordt hij niet langer beschouwd als fondsenvervoerder totdat hij opnieuw voldoet aan de vereiste voorwaarden.

**b. Voordelen verbonden aan de functie van vervoerder van fondsen en/of waarden**

De toekenning van de functie van vervoerder van fondsen en/of waarden impliceert automatisch het genot van het loon, de arbeidstijdregeling en andere voordelen die verbonden zijn aan het vervoer van fondsen en/of waarden, naar verhouding van de werkelijk gewerkte uren bij het vervoer van fondsen en/of waarden.

De arbeidsprestaties verricht in een andere functie worden betaald volgens de bedragen die gelden voor de betrokken categorie.

De niet verrichte, maar gelijkgestelde uren, alsmede de overuren, worden betaald volgens het loon van de vervoerder van fondsen en/of waarden.

**c. Bijzondere bepalingen**

In overleg met de vakbondsafvaardiging wordt de individuele toestand inzake het vervoer van fondsen en/of waarden driemaandelijks onderzocht.

Iedere nieuwe werknemer die wordt tewerkgesteld in het vervoer van fondsen en/of waarden verkrijgt de genoemde functie na een termijn van drie maanden, voor zover hij minstens 70 pct. van het totaal van zijn werkelijke arbeidsprestaties in het vervoer van fondsen en/of waarden heeft verricht.

Toute difficulté pratique résultant de l'application du présent paragraphe doit faire l'objet d'une décision de la commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.

Voor iedere praktische moeilijkheid die het gevolg is van de toepassing van deze paragraaf moet het paritair comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten een beslissing treffen.

**SECTION II. PRIMES**

**AFDELING II. PRENNES**

**Art. 4 - § 1. Prime "arme" :**

**Art. 4 - § 1. Wapenpremie :**

La prime de 0,1602 EUR par heure accordée depuis le 1er juillet 1987 reste d'application pour les prestations avec arme.

De premie van 0,1602 EUR per uur, die wordt toegekend sinds 1 juli 1987, blijft van toepassing voor arbeidsprestaties met een wapen.

Cette prime est indexée, de la même manière que le salaire.

Deze premie wordt geïndexeerd, zoals het loon.

Cette prime n'est pas d'application dans les bases militaires et pour les transporteurs de fonds.

Deze premie is niet van toepassing in de militaire bases en voor de waardevervoerders.

**§ 2. Prime de dimanche et de jours fériés :**

**§ 2. Premie voor zon- en feestdagen :**

Il est accordé à toutes les catégories d'ouvriers pour toutes les heures de présence :

Aan alle categorieën van arbeiders wordt voor alle uren aanwezigheid toegekend :

a) au 1er janvier de chaque année, une prime pour les prestations du dimanche (de 00h00 à 24h00) équivalente à 20 p.c. du salaire de la catégorie SB.

a) per 1 januari van elk jaar een premie voor arbeidsprestaties op zondag (van 00.00 u. tot 24.00 u.) deze is gelijk aan 20 pct. van het loon van categorie SB.

b) une prime pour les prestations durant les 11 jours fériés (de 00h00 à 24h00), équivalente à 30 p.c. du salaire de la catégorie SB au 1er janvier de chaque année.

b) een premie voor arbeidsprestaties gedurende de 11 feestdagen (van 00.00 u. tot 24.00); deze is gelijk aan 30 pct. van het loon van categorie SB per 1 januari van elk jaar.

**Outre les jours fériés légaux :**

**Naast de wettelijke feestdagen :**

- 1er janvier: Jour de l'an
- lundi de Pâques
- 1er mai : Fête du travail
- Ascension
- lundi de Pentecôte
- 21 juillet : Fête nationale
- 15 août: Assomption
- 1er novembre : Toussaint
- 11 novembre : Armistice
- 25 décembre : Noël

- 1 januari : Nieuwjaar
- Paasmaandag
- 1 mei : Feest van de arbeid
- O.L.H.- Hemelvaart
- Pinkstermaandag
- 21 juli : Nationale feestdag
- 15 augustus : O.L.V.- Hemelvaart
- 1 november : Allerheiligen
- 11 november : Wapenstilstand
- 25 december : Kerstmis

sont considérés comme jours fériés les jours de fête communautaire, à savoir les :

- 11 juillet : Communauté flamande
- 27 septembre : Communauté française
- 15 novembre : Communauté germanophone.

Aux ouvriers engagés à temps plein et ne travaillant que 5 jours dans un régime de 6 jours/37 heures, il est garanti 37/5 fois le salaire effectivement payé.

### § 3. Prime de nuit :

Au 1er janvier de chaque année, il est accordé à toutes les catégories d'ouvriers pour toutes les heures de présence entre 22h00 et 6h00 une prime de nuit équivalente à 22,5 p.c. du salaire de la catégorie SB.

Les primes de nuit, de dimanche et de jours fériés sont cumulables.

### § 4. Prime "stand-by" :

Une prime de 5,70 EUR par 24 heures ou de 39,90 EUR par semaine civile est accordée aux ouvriers en "stand by" d'au moins de 12 heures.

On entend par "stand by", la situation de l'ouvrier qui bien que n'étant pas de service, en vertu de l'accord préalable avec l'employeur, doit répondre sur le champ aux appels pour exécuter des interventions d'alarme.

Cette prime n'est pas d'application dans les bases militaires

### § 5. Ancienneté :

#### a) prime

Depuis le 1er janvier 2001, il est accordé à tous les ouvriers une prime d'ancienneté non récurrente équivalente à :

worden ook als feestdagen beschouwd de communautaire feestdagen, met name :

- 11 juli : Vlaamse gemeenschap
- 27 september : Franse gemeenschap
- 15 november : Duitstalige gemeenschap.

Aan de -arbeiders die voltijds tewerkgesteld zijn en slechts 5 dagen werken in een arbeidstijdregeling van 6 dagen/37 uren, wordt 37/5 maal het werkelijk betaalde loon gewaarborgd.

### § 3. Nachtpremie :

Per 1 januari van elk jaar aan alle categorieën van arbeiders wordt voor alle uren aanwezigheid tussen 22.00 uur en 6.00 uur, een nachtpremie toegekend die gelijk is aan 22,5 pct. van het loon van categorie SB.

De nachtpremies en de premies voor nachtarbeid en arbeidsprestaties op zon- en feestdagen zijn cumuleerbaar.

### § 4. Stand-by premie :

Een premie van 5,70 EUR per 24 uur of 39,90 EUR per kalenderweek wordt toegekend aan de arbeiders die gedurende minstens 12 uren "stand-by" zijn.

Onder "stand by" wordt verstaan, de toestand waarin de arbeider, hoewel hij volgens een voorafgaand akkoord met de werkgever niet van dienst is, oproepen moet antwoorden om onmiddellijk alarminterventies uit te voeren.

Deze premie is niet van toepassing in de militaire bases.

### § 5. Anciënniteit :

#### a) premie

Sinds 1 januari 2001 wordt aan alle arbeiders een niet-recurrente anciënniteitspremie toegekend, die gelijk is aan :

- 74,37 EUR après 5 ans d'ancienneté
- 123,95 EUR après 10 ans d'ancienneté
- 247,89 EUR après 15 ans d'ancienneté
- 371,84 EUR après 20 ans d'ancienneté
- 495,79 EUR après 25 ans d'ancienneté
- 619,73 EUR après 30 ans d'ancienneté.

Pour cette prime, on entend par ancienneté : soit l'ancienneté contractuelle soit l'ancienneté conventionnelle soit celle qui résulte d'un transfert d'un contrat commercial, y compris un transfert avant 1997.

#### b) congé d'ancienneté

Il est accordé :

- un jour de congé d'ancienneté payé récurrent après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- deux jours de congé d'ancienneté payés récurrents après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- trois jours de congé d'ancienneté payés récurrents après 20 ans d'ancienneté dans le secteur.

Les jours de congé d'ancienneté récurrents, cités ci avant, ne sont pas cumulables.

#### § 6. Prime transport de fonds :

Depuis le 1er juin 2001, il est accordé à tous les transporteurs de valeurs une prime non indexée de 0,1000 EUR par heure de prestation effective.

#### § 7. Prestations avec chien :

##### a) indemnité

Depuis le 1er juin 2001, il est élaboré une liste des ouvriers effectuant sur une base fixe des prestations avec un chien personnel. Ces ouvriers recevront une indemnité permanente d'entretien non indexée de 99,16 EUR par mois pour autant qu'ils figurent toujours sur cette liste.

- 74,37 EUR na 5 jaar anciënniteit
- 123,95 EUR na 10 jaar anciënniteit
- 247,89 EUR na 15 jaar anciënniteit
- 371,84 EUR na 20 jaar anciënniteit
- 495,79 EUR na 25 jaar anciënniteit
- 619,73 EUR na 30 jaar anciënniteit.

Men verstaat onder anciënniteit voor deze premie ofwel de contractuele anciënniteit, ofwel de conventionele anciënniteit, ofwel deze die het gevolg is van een overname van een commercieel contract, met inbegrip van de overnames van vóór 1997.

#### b) anciënniteitsdag

Worden toegekend:

- één betaalde recurrenente anciënniteitsverlofdag na 10 jaar anciënniteit in de onderneming,
- twee betaalde recurrenente anciënniteitsverlofdagen na 15 jaar anciënniteit in de onderneming,
- drie betaalde recurrenente anciënniteitsverlofdagen na 20 jaar anciënniteit in de sector.

De hierboven genoemde recurrenente anciënniteitsverlofdagen zijn niet cumuleerbaar.

#### § 6. Premie voor waardevervoer :

Sinds 1 juni 2001 wordt aan alle waardevervoerders een niet-geïndexeerde premie van 0,1000 EUR per effectief gepresteerd uur toegekend.

#### § 7. Prestaties met hond :

##### a) vergoeding

Sinds 1 juni 2001 wordt een lijst opgesteld van de arbeiders die op vaste basis prestaties doen met eigen hond. Deze arbeiders ontvangen een niet-geïndexeerde onderhoudsvergoeding van 99,16 EUR per maand, en dit op permanente basis in zover zij op deze lijst blijven staan.

Les ouvriers effectuant des prestations avec un chien personnel sur base occasionnelle recevront une indemnité d'entretien de 99,16 EUR par mois à condition qu'ils effectuent dans le mois concerné au moins une prestation avec chien personnel.

b) Prime

Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2001, il est accordé une prime de 0,2500 EUR par heure pour toute prestation effective avec chien (personnel ou d'entreprise).

§ 8. Prime syndicale :

A partir de 2005, le montant de la prime syndicale est porté à 128,- EUR.

La période de référence est d'octobre à septembre.

§ 9. Indemnité de sécurité d'existence :

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002, les ouvriers étant en chômage technique ou économique bénéficiant, à charge du Fonds de sécurité d'existence des entreprises de gardiennage d'une indemnité de sécurité d'existence de 9,92 EUR par jour à concurrence de 60 jours chômés pendant la période de référence (1<sup>er</sup> octobre au 30 septembre).

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006, cette prime est portée à 11,- EUR par jour.

Des montants plus avantageux découlant d'accords existants au niveau des entreprises restent inchangés.

**SECTION III. DIVERS**

**Art. 5 - § 1.** Les fiches de paiement comprendront d'une façon claire tous les éléments faisant partie du salaire.

§ 2. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2003, un système de cinq jours généralisé sur base de la réglementation ONSS est introduit pour les transporteurs de fonds.

De arbeiders die op occasionele basis met eigen hond werken, ontvangen een onderhoudsvergoeding van 99,16 EUR per maand op voorwaarde dat zij in de betrokken maand minstens 1 prestatie met eigen hond verrichten.

b) Premie

Sinds 1 juni 2001 wordt voor elk uur effectieve prestatie met hond (eigen hond of van de onderneming) een premie van 0,2500 EUR toegekend.

§ 8. Syndicale premie :

Vanaf 2005 bedraagt de syndicale premie 128,- EUR.

De referentieperiode loopt van oktober tot september.

§ 9. Bestaanszekerheidvergoeding :

Sinds 1 januari 2002, genieten de arbeiders getroffen door economische of technische werkloosheid genieten ten laste van het Sociaal Fonds voor de bewakingsondernemingen een bestaanszekerheidvergoeding van 9,92 EUR ten belope van 60 dagen werkloosheid gedurende de referentieperiode (1 oktober tot en met 30 september).

Vanaf 1 januari 2006, wordt deze premie verhoogd tot 11,- EUR per dag.

Voordeliger bedragen voortvloeiende uit bestaande akkoorden op ondernemingsvlak blijven ongewijzigd.

**AFDELING III. VARIA**

**Art. 5 - § 1.** De loonfiches zullen eenduidig en duidelijk alle elementen die deel uitmaken van de betaling en dat op een begrijpelijke wijze bevatten.

§ 2. Vanaf 1 juli 2003, zal een systeem van gegeneraliseerde vijfdaagse week op basis van de RSZ reglementering voor de waardevervoerders worden ingevoerd.

§ 3. Il est garanti aux ouvriers :

a) pour les jours fériés, un salaire journalier équivalent à 37/5;

b) pour leur participation aux réunions soit du conseil d'entreprise, soit du comité pour la prévention et la protection au travail, soit de la délégation syndicale, le temps de présence;

c) pour le congé d'ancienneté, un salaire journalier équivalent à 37/6;

d) en cas de petit chômage, la règle conventionnelle avec un minimum de salaire journalier de 37/6.

Les points c et d ne sont pas d'application pour les transporteurs de fonds

§3. Aan de arbeiders wordt het volgende gewaarborgd :

a) voor de feestdagen : een dagloon gelijk aan 37/5de;

b) voor hun deelneming aan de vergaderingen, hetzij van de ondernemingsraad, hetzij van het comité voor veiligheid en gezondheid, hetzij van de vakbondsafvaardiging, de aanwezigheidstijd;

c) voor het anciënniteitsverlof een dagloon gelijk aan 37/6de;

d) in geval van kort verzuim, de conventionele regel met een minimum dagloon gelijk aan 37/6de.

Punten c en d van § 3 zijn niet van toepassing voor de waardevervoerders.

### Chapitre III : Employés

#### SECTION I. BAREMES

**Art. 6 - § 1.** Les rémunérations mensuelles minimales par catégorie visées aux articles 3 et 4 de la convention collective du 30 octobre 2003 relative à la classification des professions, sont fixées comme suit à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2005 (indexation incluse) pour le personnel administratif et pour le personnel opérationnel :

### Hoofdstuk III : Bedienden

#### AFDELING I. LOONSCHALEN

**Art. 6 - § 1.** De minimum maandlonen per categorie bedoeld in artikels 3 en 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 oktober 2003 betreffende de beroepenclassificatie, zijn vanaf 1 september 2005 (met inbegrip van de index) als volgt vastgesteld voor het administratief personeel en voor het operationeel personeel :



2

**Barèmes de rémunération pour le personnel administratif au 1er septembre 2005 (en EUR)**  
**Loonschalen voor het administratief personeel op 1 september 2005 (in EUR)**

Age Leeftijd	Cat.1	Cat.2	Cat.3	Cat.4
16	1.724,36	1.895,47	-	-
17	1.724,36	1.895,47	-	-
18	1.724,36	1.895,47	2.015,98	2.141,88
19	1.724,36	1.895,47	2.015,98	2.141,88
20	1.724,36	1.895,47	2.015,98	2.141,88
21	1.724,36	1.895,47	2.015,98	2.141,88
22	1.724,36	1.895,47	2.015,98	2.141,88
23	1.724,36	1.895,47	2.015,98	2.141,88
24	1.724,36	1.895,47	2.015,98	2.141,88
25	1.724,36	1.895,47	2.015,98	2.141,88
26	1.724,36	1.895,47	2.015,98	2.141,88
27	1.724,36	1.895,47	2.015,98	2.141,88
28	1.724,36	1.895,47	2.015,98	2.141,88
29	1.724,36	1.895,47	2.015,98	2.141,88
30	1.724,36	1.895,47	2.015,98	2.141,88
31	1.733,45	1.913,36	2.040,23	2.184,43
32	1.743,40	1.931,70	2.065,80	2.221,29
33	1.752,33	1.951,12	2.092,98	2.259,45
34	1.755,06	1.966,18	2.108,09	2.277,54
35	1.755,06	1.966,18	2.125,00	2.306,63
36	1.762,78	1.981,97	2.145,36	2.339,82
37	1.762,78	1.981,97	2.145,36	2.365,01
38	1.770,40	1.988,75	2.160,49	2.394,15
39	1.770,40	1.988,75	2.160,49	2.394,15
40	1.777,92	2.000,15	2.177,21	2.415,23
41	1.777,92	2.000,15	2.177,21	2.415,23
42	1.782,13	2.000,15	2.199,57	2.436,53
43	1.782,13	2.000,15	2.199,57	2.436,53
44	1.786,66	2.010,84	2.208,75	2.457,93
45	1.786,66	2.010,84	2.208,75	2.457,93
46	1.789,91	2.017,16	2.217,63	2.479,38
47	1.789,91	2.017,16	2.221,80	2.479,38
48	1.789,91	2.017,16	2.221,80	2.479,38
49	1.789,91	2.017,16	2.221,80	2.479,38
50	1.789,91	2.017,16	2.221,80	2.523,34
51	1.789,91	2.017,16	2.221,80	2.523,34
52	1.789,91	2.017,16	2.221,80	2.523,34
53	1.789,91	2.017,16	2.221,80	2.523,34
54	1.789,91	2.017,16	2.221,80	2.523,34
55	1.789,91	2.017,16	2.221,80	2.549,37

**Barèmes de rémunération pour le personnel opérationnel au 1er septembre 2005 (en EUR)**  
**Loonschalen voor het operationeel personeel op 1 september 2005 (in EUR)**

Age Leeftijd	Cat. OPIa	Cat. OP1b	Cat. OP2	Cat. OP3	Cat. OP4
16	-	1.895,47	-	-	-
17	-	1.895,47	-	-	-
18	1.821,70	1.895,47	1.865,09	2.042,94	2.309,13
19	1.821,70	1.895,47	1.865,09	2.042,94	2.309,13
20	1.821,70	1.895,47	1.865,09	2.042,94	2.309,13
21	1.821,70	1.895,47	1.865,09	2.042,94	2.309,13
22	1.821,70	1.895,47	1.865,09	2.042,94	2.309,13
23	1.821,70	1.895,47	1.865,09	2.042,94	2.309,13
24	1.821,70	1.895,47	1.865,09	2.042,94	2.309,13
25	1.821,70	1.895,47	1.865,09	2.042,94	2.309,13
26	1.821,70	1.895,47	1.865,09	2.042,94	2.309,13
27	1.821,70	1.895,47	1.865,09	2.042,94	2.309,13
28	1.821,70	1.895,47	1.865,09	2.042,94	2.309,13
29	1.821,70	1.895,47	1.865,09	2.042,94	2.309,13
30	1.821,70	1.895,47	1.865,09	2.042,94	2.309,13
31	1.835,39	1.913,36	1.865,09	2.042,94	2.309,13
32	1.849,68	1.931,70	1.915,36	2.101,81	2.309,13
33	1.864,16	1.951,12	1.915,36	2.101,81	2.309,13
34	1.873,22	1.966,18	1.965,69	2.160,59	2.309,13
35	1.874,70	1.966,18	1.990,70	2.189,99	2.309,13
36	1.881,03	1.981,97	1.998,77	2.199,79	2.346,18
37	1.885,09	1.981,97	1.998,77	2.199,79	2.346,18
38	1.892,91	1.988,75	2.014,80	2.219,37	2.420,18
39	1.896,92	1.988,75	2.014,80	2.219,37	2.420,18
40	1.904,73	2.000,15	2.030,95	2.238,84	2.494,23
41	1.907,76	2.000,15	2.030,95	2.238,84	2.494,23
42	1.912,99	2.000,15	2.043,40	2.254,04	2.517,82
43	1.916,13	2.000,15	2.043,40	2.254,04	2.517,82
44	1.921,50	2.010,84	2.056,01	2.269,41	2.541,34
45	1.924,59	2.010,84	2.062,25	2.277,00	2.553,09
46	1.928,72	2.017,16	2.067,23	2.283,23	2.560,33
47	1.931,28	2.017,16	2.067,23	2.283,23	2.560,33
48	1.933,85	2.017,16	2.077,23	2.295,61	2.574,86
49	1.936,36	2.017,16	2.077,23	2.295,61	2.574,86
50	1.938,94	2.017,16	2.087,27	2.308,04	2.589,40
51	1.938,94	2.017,16	2.087,27	2.308,04	2.589,40
52	1.941,43	2.017,16	2.092,91	2.313,19	2.596,46
53	1.941,43	2.017,16	2.092,91	2.313,19	2.596,46
54	1.944,28	2.017,16	2.098,57	2.318,42	2.603,47
55	1.945,67	2.017,16	2.101,38	2.320,93	2.607,08

## § 2. Barèmes pour les représentants - vendeurs

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

- les représentants-vendeurs avec commissions bénéficient d'un barème minimum fixe indexé, de 1762,92 EUR depuis le 1er septembre 2005.

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.

## § 2. Loonschalen voor de vertegenwoordigers - verkopers

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

- De vertegenwoordigers-verkopers met commissieloon genieten een vast geïndexeerd minimumloon van 1762,92 EUR vanaf 1 september 2005.

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

## § 3. Barèmes d'étudiants :

## § 3. Loonschalen voor de studenten :

Barèmes de rémunération pour les étudiants administratifs à partir du 1 <sup>er</sup> septembre 2005 (en EUR)				
Loonschalen voor de administratieve job-studenten vanaf 1 september 2005 (in EUR)				
Age Leeftijd	Catégorie 1 Categorie 1	Catégorie 2 Categorie 2	Catégorie 3 Categorie 3	Catégorie 4 Categorie 4
16	1528,48	1580,65	-	-
17	1567,69	1623,12	-	-
18	1600,69	1657,22	1736,70	1839,45
19	1622,96	1682,32	1765,47	1869,66
20	1632,24	1702,29	1774,52	1878,82
21	1644,42	1721,52	1783,92	1888,34
22	1649,45	1741,77	1810,82	1897,22
23	1658,48	1760,10	1837,07	1905,30
24	1665,44	1779,09	1861,15	1940,97

Barèmes de rémunération pour les étudiants opérationnels au 1 <sup>er</sup> septembre 2005 (en EUR)					
Loonschalen voor de operationale job-studenten op 1 september 2005 (in EUR)					
Age Leeftijd	Cat. OP1a	Cat. OP1b	Cat. OP2	Cat. OP3	Cat. OP4
16	-	1580,65	-	-	-
17	-	1623,12	-	-	-
18	1732,87	1657,22	1865,09	2042,94	2309,13
19	1744,00	1682,32	1865,09	2042,94	2309,13
20	1748,70	1702,29	1865,09	2042,94	2309,13
21	1754,76	1721,52	1865,09	2042,94	2309,13
22	1757,29	1741,77	1865,09	2042,94	2309,13
23	1761,78	1760,10	1865,09	2042,94	2309,13
24	1765,27	1779,09	1865,09	2042,94	2309,13

§ 4. Un groupe de travail sera chargé d'examiner les possibilités de passer à une barémisation basée sur l'ancienneté plutôt que sur l'âge.

§ 4. Een werkgroep zal worden opgedragen de mogelijkheden te bestuderen om over te gaan naar een baremisatie gebaseerd op anciënniteit in plaats van op leeftijd.

**SECTION II. PRIMES**

**AFDELING II. PREMIES**

**Art. 7 - § 1er. Prime « arme »**

Une prime de 0,1602 EUR bruts par heure au 1er septembre 2005, indexée, est octroyée aux catégories 2, 3 et 4 (opérationnelles) pour des prestations avec arme sur demande de l'employeur.

**Art. 7 - § 1. Wapenpremie**

Een premie van bruto 0,1602 EUR per uur op 1 september 2005, geïndexeerd, wordt toegekend aan de categorieën 2, 3 en 4 (operationele) voor de gewapende prestaties op verzoek van de werkgever.

**§ 2. Prime "stand by"**

Une prime de 5,70 EUR par 24 heures ou de 39,90 EUR par semaine civile est accordée au personnel en „stand by". Un minimum de 2,85 EUR est garanti pour un „stand by" de moins de 12 heures.

**§ 2. "Stand by" premie**

Er wordt een premie van 5,70 EUR per 24 uur of van 39,90 EUR per week toegekend aan het personeel in „stand by". Een minimum van 2,85 EUR wordt gewaarborgd voor een „stand by" van minder dan 12 uur.

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

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

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

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

§ 3. Prime de nuit

Une prime de nuit est accordée par heure prestée entre 22 et 06 heures. Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2005, elle s'élève à 2,3185 EUR. Cette prime est indexée conformément au système prévu pour les barèmes.

§ 4. Prime de dimanche

Une prime est accordée pour les prestations effectuées les dimanches (de 00.00 à 24.00 heures). Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2005, elle s'élève à 1,9167 EUR par heure. Cette prime est indexée conformément au système prévu pour les barèmes.

§5. Prime de jours fériés

Une prime spéciale est accordée durant les 11 jours fériés. Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2005, elle s'élève à 2,9189 EUR par heure.

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

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

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

§ 6. Prime forfaitaire

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

§ 3. Nachtpremie

Een nachtpremie wordt toegekend per gepresteerd uur tussen 22.00 en 06.00 uur. Sinds 1 september 2005 bedraagt deze 2,3185 EUR. Deze premie wordt geïndexeerd conform aan het systeem voorzien voor de loonschalen.

§ 4. Zondagspremie

Een premie wordt toegekend voor zondagprestaties (van 00.00 tot 24.00 uur). Sinds 1 september 2005 bedraagt deze 1,9167 EUR per uur. Deze premie wordt geïndexeerd conform het systeem dat bepaald is voor de loonschalen.

§ 5. Premie voor wettelijke feestdagen

Een bijzondere premie wordt toegekend tijdens de 11 feestdagen. Sinds 1 september 2005 bedraagt deze 2,9189 EUR per uur.

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

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

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

§ 6. Forfaitaire premie

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

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2005, cette prime s'élève à 134,02 EUR.

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

#### § 7. Transporteurs de fonds

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

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

Il est également prévu le paiement de 1/2 heure de repos par 4 heures effectivement prestées.

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2003, un système de cinq jours généralisé sur base de la réglementation ONSS est introduit pour les transporteurs de fonds.

Il est à noter que l'heure de repos prise par un travailleur, par exemple dans une banque, pour prendre son repas, n'est pas considérée comme effectivement prestée et n'est donc pas payée.

La situation des employés travaillant dans certains services tel que le C.I.T., reste particulière à certaines entreprises; en aucun cas, elle n'engendrera des obligations quelconques pour l'ensemble du secteur.

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

Sinds 1 september 2005, bedraagt deze premie 134,02 EUR.

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

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

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

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

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

Vanaf 1 juli 2003, zal een systeem van gegeneraliseerde vijfdagenweek op basis van de RSZ reglementering voor de waardevervoerders worden ingevoerd.

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

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

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

## § 8. Ancienneté

### a) Prime

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

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

### b) Congés

Un jour de congé est octroyé aux employés qui comptent 5 ans de service dans l'entreprise.

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

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

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

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

## § 8. Anciënniteit

### a) Premie

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

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

### b) Verlof

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

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

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

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

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

#### § 9. Prime de fin d'année

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

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

#### § 10. Prime syndicale

A partir de 2005, le montant de la prime syndicale est porté à 128,- EUR. Elle remplace toutes les formules antérieures, y compris la prime de formation.

La période de référence est du 1er janvier au 31 décembre.

§ 11. Toutes les primes sont cumulables.

### Chapitre IV : Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation

**Art. 8 - § 1er.** Les salaires horaires et mensuels minimums fixés aux articles 2 et 3 et les salaires effectivement payés sont rattachés à l'indice des prix à la consommation, établi mensuellement par le Ministère des Affaires économiques et publié au Moniteur belge.

§2. Les salaires payés depuis le 1er septembre 2005 correspondent à l'indice-pivot 116,15 (base 1996).

#### § 9. Eindejaarspremie

Een eindejaarspremie, gelijk aan een volledige 13de maand, wordt in de loop van de maand december van elk jaar en vòòr de eindejaarsfeesten, betaald aan de bedienden, volgens een pro rata van het aantal gepresteerde maanden van het lopende jaar, alsmede van de wettelijke gelijkgestelde dagen. De halve maand wordt pro rata in aanmerking genomen.

Behoudens zwaarwichtige redenen, heeft de bediende, die in de loop van het jaar de onderneming verlaat ingevolge vrijwillig ontslag of een ontslag uit hoofde van de werkgever, eveneens recht op een premie berekend pro rata van het aantal gepresteerde maanden tijdens het lopende jaar; de halve maand wordt pro rata in aanmerking genomen.

#### § 10. Vakbondspremie

Vanaf 2005 is het bedrag van de syndicale premie op 128,- EUR gebracht. Deze premie vervangt alle vorige formules, ook deze van de opleidingspremie.

De referentieperiode loopt van 1 januari tot 31 december.

§ 11. Al deze premies zijn cumuleerbaar.

### Hoofdstuk IV : Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

**Art. 8 - § 1.** De minimum uur- en maandlonen die bepaald zijn in artikelen 2 en 3 en de werkelijk uitbetaalde lonen, worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen dat maandelijks wordt vastgesteld door het Ministerie van Economische Zaken en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

§2. De lonen die vanaf 1 september 2005 worden uitbetaald stemmen overeen met het spilindexcijfer 116,15 (basis 1996).



§ 3. Chaque fois que l'indice quadrimestriel des prix à la consommation atteint l'un des indices-pivots, les salaires, rattachés à l'indice-pivot 116,15 sont calculés à nouveau en les affectant du coefficient  $1,02n$ , "n" représentant le rang de l'indice-pivot atteint.

Par indices-pivots, il faut entendre les nombres appartenant à une série dont le premier est 116,15 et dont chacun des suivants est obtenu en multipliant le précédent par 1,02.

Les fractions d'un centième de point sont arrondies au centième de point supérieur ou négligées, selon qu'elles atteignent ou non 50 p.c. d'un centième.

§ 4. La modification des salaires est appliquée à partir du deuxième mois qui suit le mois au cours duquel l'indice atteint le chiffre qui justifie la modification.

§ 5. Le résultat des calculs de l'adaptation des salaires horaires à l'indice des prix à la consommation est arrondi au 4ème chiffre après la virgule supérieur ou inférieur selon que le cinquième chiffre après la virgule atteint ou non 5.

Le résultat des calculs de l'adaptation des salaires mensuels à l'indice des prix à la consommation est arrondi au 2ème chiffre après la virgule supérieur ou inférieur selon que le troisième chiffre après la virgule atteint ou non 5.

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

§ 3. Telkens het viermaandelijks indexcijfer van de consumptieprijzen één van de spilindexcijfers bereikt, worden de lonen die gekoppeld zijn aan het spilindexcijfer 116,15 opnieuw berekend door er de coëfficiënt  $1,02n$  op toe te passen, waarbij "n" de rang van het bereikte spilindexcijfer vertegenwoordigt.

Onder spilindexcijfers moet worden verstaan, de getallen die behoren tot een reeks waarvan het eerste 116,15 is en waarvan elk van de volgende wordt bekomen door het voorgaande te vermenigvuldigen met 1,02.

De breuken van één honderdste van een punt worden naar het hogere honderdste afgerond of verwaarloosd, naargelang zij al dan niet 50 pct. van een honderdste bereiken.

§ 4. De lonen worden aangepast vanaf de tweede maand die volgt op de maand waarin het indexcijfer het cijfer bereikt dat een wijziging rechtvaardigt.

§ 5. Het resultaat van de berekeningen van de aanpassing van de uurlonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen wordt afgerond naar het hogere of het lagere vierde cijfer na de komma, naargelang het vijfde cijfer na de komma al dan niet 5 bereikt.

Het resultaat van de berekeningen van de aanpassing van de maandlonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen wordt afgerond naar het hogere of het lagere tweede cijfer na de komma, naargelang het derde cijfer na de komma al dan niet 5 bereikt.

§ 6. Wanneer terzelfder tijd een verhoging van de lonen die het gevolg is van de koppeling van deze lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen en een andere loonsverhoging moet worden toegepast, wordt de aanpassing die het gevolg is van de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen uitgevoerd vooraleer de lonen volgens de vastgestelde verhoging worden aangepast.

## Chapitre V : Généralités

**Art. 9 - § 1er.** Si certaines des dispositions, reprises dans la présente convention collective de travail, sont déjà appliquées aux travailleurs, entièrement ou partiellement, par certains employeurs, il est convenu entre les parties signataires que ces derniers doivent octroyer uniquement la différence éventuelle entre ce qu'ils accordaient déjà et ce qui est prévu par la présente convention.

Tous les avantages supérieurs déjà octroyés restent acquis.

§ 2. Toutes les dispositions des conventions existantes, qui ne sont pas modifiées par la présente convention, restent d'application, plus particulièrement les dispositions concernant le transport des valeurs.

§ 3. Toutes les conventions plus favorables pour autant qu'elles ne soient pas en contradiction avec les dispositions générales des conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance, restent d'application.

## Chapitre VI : Dispositions finales

**Art. 10 - § 1er.** En cas de différend les parties s'engagent à faire d'abord appel à l'intervention du président de la commission paritaire qui peut réunir le bureau de conciliation afin de proposer une solution aux parties concernées.

§ 2. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2005 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 3. Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 30 octobre 2003 (enregistrée sous le numéro 70014/CO/317) concernant les salaires, primes, indemnités et indexation.

## Hoofdstuk V : Algemeenheden

**Art. 9 - § 1.** Indien sommige van de voordelen, opgenomen in deze collectieve arbeidsovereenkomst, reeds geheel of gedeeltelijk door bepaalde werkgevers worden toegepast op werknemers, wordt tussen de ondertekenende partijen overeengekomen dat deze werkgevers enkel het eventuele verschil tussen wat reeds werd toegekend en wat is bepaald in de huidige overeenkomst, moeten betalen.

Alle hogere voordelen die reeds worden toegekend blijven verkregen.

§ 2. Alle bepalingen van de bestaande overeenkomsten die niet door deze conventie worden gewijzigd blijven van toepassing, meer in het bijzonder inzake waardetransport.

§ 3. Alle voordeliger overeenkomsten en voor zover ze niet strijdig zijn met de algemene bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten blijven behouden.

## Hoofdstuk VI : Slotbepalingen

**Art. 10 - § 1.** In geval van betwisting zijn partijen akkoord om uitsluitend een beroep te doen op de voorzitter van het paritair comité die een verzoeningsbureau kan samenstellen en een oplossing kan voorstellen aan betrokken partijen.

§ 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 september 2005 en is gesloten voor onbepaalde duur.

§ 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 oktober 2003 (geregistreerd onder nummer 70014/CO/317 met betrekking tot lonen, premies, diverse vergoedingen en indexering).

§ 4. A partir du 1<sup>er</sup> octobre 2006, elle pourra être dénoncée par l'une des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.

§ 4. Vanaf 1 oktober 2006 kan zij worden opgezegd door een van de ondertekenende partijen, met een opzeggingstermijn van drie maanden, bij aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten.

**ANNEXE/BIJLAGE :**

Barèmes de rémunération spécifiques pour les employés transporteurs de fonds au 1<sup>er</sup> septembre 2005 (en EUR) / Specifieke loonschalen voor de bedienden waardevervoerders op 1 september 2005 (in EUR)

Age/Leef tijd	Cat. <b>OP2+</b>
16	-
17	-
18	1.967,08
19	1.967,08
20	1.967,08
21	1.967,08
22	1.967,08
23	1.967,08
24	1.967,08
25	1.967,08
26	1.967,08
27	1.967,08
28	1.967,08
29	1.967,08
30	1.967,08
31	1.967,08
32	2.017,40
33	2.017,40
34	2.067,71
35	2.092,71
36	2.100,79
37	2.100,79
38	2.116,82
39	2.116,82
40	2.132,94
41	2.132,94
42	2.145,42
43	2.145,42
44	2.158,02
45	2.164,23
46	2.169,24
47	2.169,24
48	2.179,23
49	2.179,23
50	2.189,28
51	2.189,28
52	2.194,93
53	2.194,93
54	2.200,59
55	2.203,40