

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

Convention collective de travail du 3 mars 2009

« Stand-by »

1. Champ d'application

- 1.1. Le présent accord s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises qui ressortent à Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance. L'on entend par « travailleur » un travailleur de sexe masculin ou féminin, ouvrier (à l'exception des transporteurs de fonds) ou employé opérationnel (à l'exception des transporteurs de fonds).
- 1.2. Cette convention ne porte pas atteinte aux accords sectoriels existants et aux dispositions de la CCT relative au stand-by pour intervention après alarme.
- 1.3. Cette convention collective de travail s'applique à toutes les entreprises de gardiennage qui exercent une activité sur le territoire belge, peu importe le fait que leur siège soit situé en Belgique ou à l'étranger.

2. Principe général

- 2.1. Cet accord-cadre inclut les grandes lignes, les principes et la réglementation générale concernant le stand-by.
- 2.2. Les systèmes plus avantageux en vigueur avant la mise en application de cette CCT qui concernent, d'une manière ou d'une autre l'organisation d'un stand-by, resteront d'application. Les systèmes en vigueur peuvent être revus à condition que les conditions financières plus favorables restent d'application et que le volet organisation soit négocié avec les secrétaires compétents.

3. Définition

- 3.1. L'on entend par « stand-by » la situation dans laquelle le travailleur, bien qu'il ne soit pas de service conformément à un accord préalable avec l'employeur, doit répondre à une demande immédiate de l'employeur, en vue d'effectuer une prestation.
- 3.2. Deux formes de stand-by sont reconnues par les parties et peuvent être adoptées au niveau de l'entreprise :
 - 3.2.1. le stand-by contractuel
 - 3.2.2. le stand-by volontaire.
- 3.3. Le stand-by contractuel est adopté pour faire face à des absences non prévues sur le chantier et/ou les chantiers où le travailleur exerce normalement ses fonctions, ce qui permet de pouvoir garantir des prestations en continu.
- 3.4. Le stand-by volontaire doit permettre de répondre à une éventuelle augmentation du volume de travail difficilement prévisible, soit pour des clients existants, soit pour de nouveaux clients.
- 3.5. Un travailleur ne peut se trouver en même temps dans une situation de stand-by contractuel et de stand-by volontaire.

4. Stand-by contractuel

- 4.1. L'employeur a la possibilité de mettre les travailleurs une fois par mois en stand-by, pour une prestation éventuelle sur le chantier et/ou les chantiers sur le(s)quel(s) il travaille d'ordinaire.
- 4.2. Nonobstant la possibilité pour l'employeur prévue ci-dessus, la nécessité de mettre en oeuvre un stand-by contractuel, devra par l'employeur être justifiée par des circonstances et des besoins concrets.
- 4.3. Si ces besoins et ces circonstances de forme de stand-by contractuel spécifiques liés à l'entreprise et/ou au(x) chantier(s) et/ou de catégorie(s) de personnel sont reconnus par l'employeur et par la délégation syndicale, ces deux parties fixeront, par voie de convention collective d'entreprise **signées par les permanents syndicaux compétents**, les modalités d'application de ce stand-by. Les critères retenus doivent permettre de réaliser tout particulièrement une répartition correcte de cette forme de stand-by entre tous les travailleurs concernés par le champ d'application de la présente convention.
- 4.4. A défaut d'accord sur la nécessité et les besoins, la partie la plus diligente pourra introduire auprès du Bureau de Conciliation de la CP 317, un recours. Le Bureau de Conciliation, qui se réunira endéans les 15 jours, devra impérativement rendre un avis positif ou négatif, motivé.
- 4.5. A défaut d'une délégation syndicale au sein de l'entreprise qui souhaite introduire un stand-by contractuel, celle-ci devra obligatoirement introduire auprès de la CP 317 un acte d'adhésion à la présente CCT. Toute introduction de cette forme de stand-by sans respect de ces dispositions sera considérée comme nulle et non avenue.
- 4.6. Les accords d'entreprises plus favorables conclus avant l'entrée en vigueur de la présente convention restent d'application.
- 4.7. Cette période de stand-by peut s'élever au maximum à 24 heures consécutives.
- 4.8. Une période de stand-by présente clairement une heure de début et une heure de fin. La (les) prestation(s) doi(ven)t être fournie(s) dans cet intervalle de temps. La convocation doit avoir lieu dans les 12 premières heures.
- 4.9. Le total des prestations dans les 24 heures ne peut dépasser les 12 heures.
- 4.10. Nombre de stand-by : maximum 1 x 24h/mois et 11 x 24h/an.
- 4.11. La période de stand-by équivaut à la durée de travail pour le calcul du temps de repos.
- 4.12. Cette forme de stand-by ne peut générer des heures négatives.
- 4.13. Cette forme de stand-by ne peut être organisée par les travailleurs en crédit-temps.
- 4.14. Le stand-by s'applique seulement lorsque la période de stand-by est reprise dans le planning définitif qui doit être transmis au travailleur entre le 22 et le 25 du mois précédant les prestations.

A

Indemnité

- 4.15. Une indemnité mensuelle forfaitaire de 20 EUR est accordée aux travailleurs dont le planning fait mention d'une période de stand-by, comme indemnité pour les coûts de télécommunication (frais qui incombent à l'employeur).
- 4.16. En cas de prestation effective, les frais de transport sont indemnisés à concurrence de 0,25 EUR/km.

5. Stand-by volontaire

- 5.1. Sur une base volontaire, chaque travailleur peut se présenter comme « volontaire pour le stand-by ».
- 5.2. Les modalités de la procédure d'inscription et de désinscription sont les suivantes :
 - 5.2.1. le travailleur doit introduire sa demande d'inscription comme « volontaire pour le stand-by » par écrit auprès de l'employeur.
 - 5.2.2. l'employeur doit répondre par écrit dans les 15 jours suivant cette demande.
 - 5.2.3. pour se désinscrire du système, le travailleur/l'employeur doit respecter une période de préavis de 1,5 mois et doit le signifier par écrit au travailleur/à l'employeur avant le 15 du mois.
- 5.3. Une personne inscrite comme volontaire pour le stand-by ne peut générer des heures négatives.
- 5.4. Une période de stand-by équivaut à maximum 12 heures consécutives, à moins qu'il en soit autrement en raison d'une CCT d'entreprise.
- 5.5. Le stand-by volontaire peut représenter au maximum 120 heures par mois, à moins qu'il en soit autrement en raison d'une CCT d'entreprise.
- 5.6. Une période de stand-by présente clairement une heure de début et une heure de fin. La convocation tout comme la prestation doivent se situer dans cet intervalle.
- 5.7. Le stand-by s'applique seulement lorsque la période de stand-by est reprise dans le planning définitif qui doit être transmis au travailleur entre le 22 et le 25 du mois précédant les prestations.

Indemnité

- 5.8. Une indemnité mensuelle forfaitaire de 20 EUR est accordée aux travailleurs qui sont inscrits comme volontaires pour le stand-by, comme indemnité pour les coûts de télécommunication (frais qui incombent à l'employeur) et ce, à compter de la date de l'acceptation par l'employeur et jusqu'à la fin de la période de préavis qui permet de signifier la désinscription du travailleur.
- 5.9. *Si la réglementation fiscale relative au remboursement des frais devait être modifiée dans l'avenir, cela n'impliquera pas automatiquement une modification de cette disposition. En pareil cas, il conviendra de se concerter afin d'apporter les adaptations éventuellement nécessaires au moyen d'un accord commun.*
- 5.10. Une indemnité supplémentaire forfaitaire de 8 EUR est accordée pour chaque semaine calendrier au cours de laquelle un ou plusieurs stand-by est (sont) prévu(s), comme indemnité pour les coûts de communication (frais qui incombent à l'employeur).

5.11. Pour chaque heure de stand-by, une prime de 0,50 EUR indexable en même temps que le salaire est accordée au travailleur.

5.12. En cas de prestation effective durant la période de stand-by :

5.12.1. le salaire horaire dû est majoré de 1 EUR par heure de prestation effective; ce montant est indexable en même temps que le salaire.

5.12.2. les frais de transport sont indemnisés à concurrence de 0,25 EUR/km.

6. Respect des dispositions existantes relatives à l'organisation du travail

6.1. L'introduction et l'application d'un système de stand-by au niveau de l'entreprise implique un respect total des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur concernant la durée de travail et l'organisation du travail.

6.2. Un système présent au niveau de l'entreprise n'empêche pas l'application des dispositions relatives au chômage économique ni la possibilité pour l'employeur de faire appel à des travailleurs intérimaires.

6.2.1. Les employeurs s'engagent à faire appel en premier lieu aux travailleurs qui sont en situation de chômage économique.

6.2.2. Il est uniquement possible de faire appel à du personnel intérimaire et ce, moyennant accord de la délégation syndicale, si le stand-by volontaire et le stand-by contractuel ne permettent pas de répondre à certains besoins de l'employeur.

7. Contrôle

La délégation syndicale est compétente pour contrôler le système de stand-by adopté au sein de l'entreprise, conformément aux modalités prévues à l'article 7 de la CCT du 8 novembre 2005 concernant la durée de travail et l'humanisation du travail.

8. Dispositions finales

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} avril 2009 et est conclue pour une durée d'un an. Les parties signataires s'engagent à évaluer les éventuels problèmes d'application de cette CCT, y compris en ce qui concerne le chômage économique, au plus tard pour le 31 janvier 2010.

Elle peut être résiliée par l'une des parties, moyennant respect d'un délai de préavis de 3 mois à dater de la signature. La résiliation se fait par courrier recommandé adressé au président de la Commission paritaire 317.

Paritair comité voor bewakings- en/of toezichtsdiensten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 3 maart 2009

« Stand-by »

1. Toepassingsgebied

- 1.1. Dit akkoord 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 werknemer, arbeider (met uitsluiting van de waardevervoerders) of operationele bediende (met uitsluiting van de waardevervoerders).
- 1.2. Deze overeenkomst doet geen afbreuk aan de reeds bestaande sectorafspraken en CAO bepalingen aangaande stand-by voor interventie na alarm.
- 1.3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle bewakingsondernemingen die een activiteit uitoefenen op Belgisch grondgebied, ongeacht het feit of hun zetel zich in België of in het buitenland bevindt.

2. Algemeen principe

- 2.1. Dit kaderakkoord bevat de grote lijnen, principes en algemene reglementering van stand-by.
- 2.2. Gunstigere ondernemingsakkoorden die werden ingevoerd vóór de inwerkingtreding van deze CAO en die één of andere organisatie van stand-by betreffen, blijven van toepassing. De bestaande stelsels kunnen herzien worden op voorwaarde dat de gunstigere financiële voorwaarden van toepassing blijven en dat het aspect organisatie met de bevoegde secretarissen wordt onderhandeld.

3. Definitie

- 3.1. Onder "stand-by" wordt verstaan de toestand waarin de werknemer, hoewel hij volgens een voorafgaand akkoord met de werkgever niet van dienst is, onmiddellijk een oproep van de werkgever moet beantwoorden om een prestatie uit te voeren.
- 3.2. Twee vormen van stand-by worden erkend door de partijen en kunnen op ondernemingsvlak worden ingevoerd:
 - 3.2.1. de contractuele stand-by;
 - 3.2.2. de vrijwillige stand-by.
- 3.3. De contractuele stand-by wordt ingevoerd voor het opvangen van niet voorziene afwezigheden op de werf en/of werven waar de werknemer gewoonlijk is tewerkgesteld, waardoor prestaties op een continue manier kunnen worden verzekerd.
- 3.4. De vrijwillige stand-by moet het mogelijk maken om te beantwoorden aan een mogelijke, moeilijk te voorziene, verhoging in arbeidsvolume hetzij bij bestaande klanten hetzij bij nieuwe klanten.
- 3.5. Een werknemer kan niet tegelijkertijd in georganiseerde stand-by en in vrijwillige stand-by zijn.

4. Contractuele stand-by

- 4.1. De werkgever beschikt over de mogelijkheid om de werknemers één maal per maand in stand-by te plaatsen voor een eventuele prestatie op de werf en/of werven waar hij gewoonlijk is tewerkgesteld.
- 4.2. Niettegenstaande de mogelijkheid voor de werkgever zoals hierboven bepaalde, zal de werkgever de noodzaak om een contractuele stand-by in te voeren moeten aantonen door concrete noden en specifieke omstandigheden.
- 4.3. Indien de noden en specifieke omstandigheden voor een contractuele stand-by eigen aan de onderneming en/of de werf(ven) en/of categorieën van werknemers worden erkend door de werkgever en door de syndicale delegatie, zullen deze beide partijen de modaliteiten ervan vastleggen in een ondernemings-CAO, **ondertekend door de bevoegde vakbondssecretarissen**. De criteria dienen in het bijzonder om een evenredige verdeling van deze vorm van stand-by tussen alle werknemers op wie deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is, te realiseren.
- 4.4. Bij ontstentenis van een akkoord aangaande de noden en specifieke omstandigheden, zal de meest diligente partij beroep kunnen indienen bij het Verzoeningsbureau van het PC 317. Het Verzoeningsbureau, dat binnen 15 dagen moet bijeenkomen, zal verplicht een gemotiveerd positief of negatief advies nemen.
- 4.5. Bij ontstentenis van een syndicale delegatie binnen de onderneming die een contractuele stand-by wenst in te stellen, zal deze onderneming verplicht een toetredingsakte tót deze CAO bij het PC 317 moeten indienen. Elke invoering van een contractuele stand-by zonder respect van deze bepalingen, zal als nietig en niet-bestaand worden beschouwd.
- 4.6. Gunstigere ondernemingsakkoorden die werden ingevoerd vóór de inwerkingtreding van deze CAO blijven van toepassing
- 4.7. Deze période van stand-by kan maximum 24 opeenvolgende uren bedragen.
- 4.8. Een période van stand-by heeft een duidelijk begin- en einduur. De prestatie(s) moet(en) geleverd worden binnen deze 2 tijdstippen. De oproep dient in de eerste 12 uren te gebeuren.
- 4.9. Het totaal van de prestaties binnen de 24 uren mag de 12 uur niet overschrijden.
- 4.10. Aantal stand-by: maximum 1 x 24u/maand en 11 x 24u/jaar.
- 4.11. De période van stand-by wordt gelijkgesteld met arbeidsduur voor de berekening van de rusttijden.
- 4.12. Deze vorm van stand-by kan geen negatieve uren genereren.
- 4.13. Deze vorm van stand-by kan niet worden georganiseerd voor werknemers in tijdskrediet.
- 4.14. De stand-by is slechts van toepassing als de période van stand-by is opgenomen in de definitieve planning die aan de werknemer moet overgemaakt zijn tussen de 22ste en de 25ste van de maand voorafgaand aan de prestaties.

Vergoeding

- 4.15. Een maandelijkse forfaitaire onkostenvergoeding van € 20 EUR wordt toegekend aan de werknemers die in hun planning melding hebben van een stand-by periode, als vergoeding voor telecommunicatiemiddelen (kosten eigen aan de werkgever).
- 4.16. In geval van effectieve prestatie worden de transportkosten vergoed a rato van € 0,25 EU/km.

5. Vrijwillige stand-by

- 5.1. Op basis van vrijwilligheid kan iedere werknemer zich opgeven deel uit te maken van de vrijwillige stand-by.
- 5.2. De modaliteiten van de in- en uitstaprocedure zijn de volgende:
 - 5.2.1. de werknemer dient zijn aanvraag tôt instap in de vrijwillige stand-by schriftelijk bij de werkgever in;
 - 5.2.2. de werkgever dient binnen de 15 dagen na de aanvraag schriftelijk te antwoorden;
 - 5.2.3. om uit het systeem te treden dient de werknemer/werkgever een opzegperiode van 1,5 maand te respecteren en dit schriftelijk aan de werkgever/werknemer te betekenen voor de 15^{de} van een maand.
- 5.3. Iemand die ingeschreven is in de vrijwillige stand-by kan geen negatieve uren genereren.
- 5.4. Eén periode stand-by is gelijk aan maximum 12 opeenvolgende uren, tenzij dit anders wordt geregeld via een ondernemings-CAO.
- 5.5. De vrijwillige stand-by kan maximum 120 uren per maand bedragen, tenzij dit anders wordt geregeld via een ondernemings-CAO.
- 5.6. Een stand-by periode heeft een duidelijk begin- en einduur; binnen deze 2 tijdstippen dienen zich zowel de oproep als de prestatie te bevinden.
- 5.7. De stand-by is slechts van toepassing als de periode van stand-by is opgenomen in de definitieve planning die aan de werknemer moet overgemaakt zijn tussen de 22^{ste} en de 25^{ste} van de maand voorafgaand aan de prestaties.

Vergoeding

- 5.8. Een maandelijkse forfaitaire onkostenvergoeding van € 20 EUR wordt toegekend aan de werknemers die ingeschreven zijn in de vrijwillige stand-by, als vergoeding voor communicatiemiddelen (kosten eigen aan de werkgever) en dit vanaf de datum van het aanvaarden door de werkgever en tôt aan het einde van de periode van opzeg waardoor de uitstap uit het systeem wordt betekend.
- 5.9. *Opmerking: indien de fiscale regelgeving aangaande onkostenvergoeding in de toekomst zou wijzigen, houdt dit niet in dat automatisch ook deze bepaling wijzigt; in dergelijk geval moet dit gezamenlijk worden besproken om een eventuele aanpassing door te voeren via een gemeenschappelijk akkoord*
- 5.10. Een bijkomende forfaitaire onkostenvergoeding van € 8 EUR wordt toegekend voor elke kalenderweek waarin één of meerdere stand-by's zijn gepland, als vergoeding voor communicatiekosten (kosten eigen aan de werkgever).

5.11. Voor elk uur stand-by wordt aan de werknemer een premie van € 0,50 EUR toegekend, indexeerbaar tegelijk met het bon

5.12. In geval van effectieve prestatie tijdens de stand-by période:

5.12.1. wordt tevens het verschuldigd uurloon met € 1 EUR per effectief gepresteerd uur verhoogd; dit bedrag is indexeerbaar tegelijk met het loon.

5.12.2. worden de transportkosten vergoed a ratio van € 0,25 EUR/km.

6. Respect van de bestaande bepalingen aangaande arbeidsorganisatie

6.1. Het instellen en toepassen van een stand-by systeem op ondernemingsvlak verhindert niet dat de wettelijke, réglementaire en conventionele geldende bepalingen betreffende arbeidsduur en arbeidsorganisatie onverminderd worden toegepast.

6.2. Een op ondernemingsniveau bestaand systeem van stand-by verhindert niet de toepassing van de bepalingen aangaande economische werkloosheid noch de mogelijkheid voor de werkgever om een beroep te doen op intérim werknemers.

6.2.1. De werkgevers verbinden zich ertoe in eerste instantie een beroep te doen op werknemers die economisch werkloos zijn.

6.2.2. Een beroep op uitzendkrachten kan enkel inden de vrijwillige stand-by en de georganiseerde stand-by niet de mogelijkheid biedt om aan bepaalde behoeften van de werkgever te voldoen en mits akkoord van de syndicale delegatie.

7. Contrôle

De syndicale delegatie is bevoegd voor het controleren van het binnen de onderneming ingevoerde systeem van stand-by in overeenstemming met de modaliteiten voorzien in artikel 7 van de CAO van 8 november 2005 betreffende de arbeidsduur en humanisering van de arbeid.

8. Eindbepalingen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 2009 en is aangegaan voor de duur van één jaar. De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe om uiterlijk tegen 31 januari 2010 de mogelijke toepassingsproblemen van deze CAO, met inbegrip van de economische werkloosheid, te evalueren.

Zij wordt eventueel opgezegd door één der partijen, mits inachtneming van een opzeggingstermijn van 3 maanden die niet eerder mag ingaan dan 3 maanden vanaf de datum van ondertekening. Opzegging geschiedt bij een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité 317.