

Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance	Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten
Convention collective de travail du 24 septembre 2014	Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 september 2014
REPRISE DU PERSONNEL SUITE A UN TRANSFERT DE CONTRAT COMMERCIAL	OVERNAME VAN PERSONEEL INGEVOLGE DE OVERGANG VAN EEN COMMERCIEEL CONTRACT
Chapitre I : Champ d'application	Hoofdstuk I: Toepassingsgebied
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.	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.
§ 2. Par travailleurs, on entend aussi bien l'ouvrier ou l'employé masculin ou féminin.	§ 2. Onder werknemer wordt verstaan zowel de mannelijke als de vrouwelijke arbeider of bediende.
§ 3. Lorsque les travailleurs des segments inspection de magasins, services mobiles, employés administratifs (à l'exception des employés administratifs qui sont affectés à un grand contrat commercial) ne sont pas uniquement affectés au contrat commercial qui est repris, une négociation doit avoir lieu au niveau de l'entreprise sortante avec les permanents régionaux (pour déterminer quel volume du personnel concerné sera transféré).	§ 3. Als de werknemers van de segmenten winkelinspectie, mobiele diensten, , administratieve diensten (met uitzondering van de administratieve bedienden die aangesteld zijn op een groot commercieel contract) niet enkel zijn aangesteld in het commercieel contract dat overgaat, dan moet dit onderhandeld worden op vlak van de uittredende onderneming met de gewestelijke secretarissen (om te bepalen welk aantal van het betrokken personeel overgaat).
Chapitre II : Définitions	Hoofdstuk II : Definities
Art. 2. § 1. On entend par entreprise entrante l'entreprise qui reprend le contrat commercial.	Art. 2. § 1. Onder overnemende onderneming wordt verstaan: de onderneming die het commercieel contract overneemt.
§ 2. On entend par entreprise sortante, l'entreprise qui perd le contrat commercial.	§ 2. Onder uittredende onderneming wordt verstaan: de onderneming die het commercieel contract verliest.
Chapitre III : Segments autres que le transport de fonds	Hoofdstuk III : Andere segmenten dan het waardentransport
Section 1 : Principes	Sectie 1: Principes
Art. 3. Ce chapitre s'applique quand des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance et actives dans des segments autres que le transport de fonds sont appelées à se succéder lors d'un changement de prestataire de contrat commercial de services de gardiennage et/ou de surveillance.	Art. 3. Dit hoofdstuk is van toepassing wanneer ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten en die actief zijn in andere segmenten dan het waardenstransport, elkaar opvolgen in geval van verandering van leverancier van een commercieel contract van bewakings- en/of toezichtsdiensten.
Art. 4. § 1. La reprise de personnel telle que décrite	Art. 4. § 1. De overgang van personeel zoals

<p>ci-dessous est une reprise automatique et de plein droit, sauf dans les cas explicitement décrits dans ce chapitre.</p>	<p>hieronder beschreven, gebeurt automatisch en van rechtswege met uitzondering van de gevallen zoals expliciet omschreven in dit hoofdstuk.</p>
<p>§ 2. Sont repris par l'entreprise entrante les travailleurs du contrat commercial qui répondent à l'ensemble des critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 présentent 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 <p><i>Commentaire :</i> <i>La condition de prestations de trois mois (périodes de suspension du contrat de travail incluses) sur le contrat commercial (avant la notification officielle de l'attribution du contrat commercial) est introduite suite aux considérations suivantes :</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>les activités du secteur sont réparties sur différents chantiers et contrats ; il s'agit donc bien de contrats commerciaux qui sont transférés et non pas d'entreprises qui sont transférées.</i> 2. <i>le maintien par l'entreprise sortante de la garantie de la continuité de l'emploi pour les travailleurs qui n'ont pas travaillé 3 mois sur le contrat commercial</i> 3. <i>éviter que l'entreprise sortante ne se défasse de certains travailleurs qui ne sont pas concernés par la reprise du contrat commercial</i> <p><i>La condition de prestations de minimum 50% des heures contractuelles sur le contrat commercial est introduite suite aux considérations suivantes, notamment suite à la spécificité des activités du secteur : les agents de gardiennage peuvent être occupés sur différents contrats commerciaux au sein de leur contrat de travail.</i></p>	<p>§ 2. De werknemers van een commercieel contract worden door de overnemende onderneming overgenomen indien zij voldoen aan alle hieronder opgesomde voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - minstens drie maanden gepresteerd hebben (met inbegrip van de periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst) op het commercieel contract (voorafgaand aan de officiële notificatie van de toekenning van het commercieel contract); - minstens 50% van de contractuele uren presteren op het commerciële contract; - een voorstel van de uittredende onderneming tot eventuele reffectatie binnen deze onderneming niet aanvaard hebben. <p><i>Commentaar:</i> <i>De voorwaarde van drie maanden gepresteerd te hebben (met inbegrip van de periodes van schorsing van arbeidsovereenkomst) op het commercieel contract (voorafgaand aan de officiële notificatie van de toekenning van het contract) wordt ingevoerd omwille van volgende overwegingen:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>de activiteiten in de sector zijn verspreid over verschillende werven en contracten; het zijn dus commerciële contracten die overgaan en niet ondernemingen die overgaan.</i> 2. <i>behoud door de uittredende onderneming van de garantie van continuïteit van tewerkstelling voor die werknemers die nog geen 3 maanden op het commerciële contract hebben gewerkt</i> 3. <i>vermijden dat de uittredende onderneming zich ontdoet van bepaalde werknemers die niet gevat zijn in de overname van het commerciële contract</i> <p><i>De voorwaarde van minstens 50% van de contractuele uren gepresteerd te hebben op het commerciële contract, wordt ingevoerd omwille van de volgende overweging, nl omwille van de specificiteit van de activiteiten in de sector: bewakingsagenten kunnen tewerkgesteld zijn op verschillende commerciële contracten binnen hun arbeidsovereenkomst.</i></p>
<p>Art. 5. Les travailleurs prestant moins de 50 % de leurs heures contractuelles sur le contrat commercial et/ou moins de 3 mois tels que prévu à l'article 4, §2, restent employés par l'entreprise sortante avec les mêmes heures contractuelles et conditions.</p>	<p>Art. 5 . De werknemers die minder dan 50% van de contractuele uren presteren op het commerciële contract en/of minder dan 3 maanden zoals voorzien in artikel 4, §2, blijven tewerkgesteld door de uittredende onderneming met dezelfde contractuele uren en voorwaarden.</p>

<p>Art. 6. Comme les travailleurs entrent de plein droit en service de l'entreprise entrante, l'entreprise sortante ne donne pas de préavis aux travailleurs concernés.</p>	<p>Art 6. Aangezien de werknemers van rechtswege in dienst treden bij de overnemende onderneming, geeft de uittredende onderneming geen opzeg aan de betrokken werknemers.</p>
<p>Art. 7. Dans l'entreprise entrante, les travailleurs repris gardent le même nombre d'heures contractuelles que celles qu'ils avaient dans l'entreprise sortante.</p>	<p>Art 7. De overgenomen werknemers behouden in de overnemende onderneming hetzelfde aantal contractuele uren die ze hadden in de uittredende onderneming.</p>
<p>Art. 8. § 1. Les travailleurs repris restent occupés sur le même contrat commercial.</p>	<p>Art. 8. § 1. De overgenomen werknemers worden op hetzelfde commerciële contract tewerkgesteld.</p>
<p>§ 2. Si le nombre d'heures sur ce contrat est inférieur aux heures contractuelles, l'entreprise entrante offrira d'autres opportunités aux travailleurs repris de manière à leur assurer leur nombre d'heures contractuelles.</p>	<p>§ 2. Als het aantal uren op dit contract kleiner is dan de contractuele uren zal de overnemende onderneming andere opportuniteiten aanbieden aan de overgenomen werknemers om hun aantal contractuele uren te verzekeren.</p>
<p>§ 3. Si un contrat commercial reprend différents sites éloignés géographiquement, le travailleur restera occupé sur le même site.</p>	<p>§ 3. Als een commercieel contract verschillende sites omvat die geografisch verwijderd liggen, blijft de werknemer op dezelfde site tewerkgesteld.</p>
<p>§ 4. Si le contrat commercial prévoit une réduction des heures, les modalités de réaffectation des travailleurs repris seront négociées par l'entreprise entrante avec les permanents régionaux.</p>	<p>§ 4. Indien het commerciële contract een vermindering van uren voorziet, worden de modaliteiten van reëffectatie van de overgenomen werknemers door de overnemende onderneming onderhandeld met de regionale secretarissen.</p>
<p>§ 5. Si par cause de circonstances argumentées, le maintien des travailleurs repris sur le contrat commercial n'est pas possible, les modalités de réaffectation des travailleurs repris seront négociées avec les permanents régionaux.</p>	<p>§ 5. Indien, door bepaalde geargumenteerde omstandigheden, het behoud van de overgenomen werknemers op het commerciële contract niet mogelijk is, dan worden de modaliteiten van reëffectatie van de overgenomen werknemers onderhandeld met de regionale secretarissen.</p>
<p>Art. 9. § 1. Les travailleurs repris gardent l'ancienneté acquise et ne sont pas soumis au salaire d'embauche dans l'entreprise entrante.</p>	<p>Art. 9. § 1. De overgenomen werknemers behouden de verworven anciënniteit en zijn niet onderworpen aan het aanvangsloon in de overnemende onderneming.</p>
<p>§ 2.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les droits acquis tels que convenus contractuellement via cct ou contrat de travail individuel sont repris par l'entreprise entrante, à condition que toutes les dispositions légales en la matière soient respectées. - Les droits acquis financiers collectifs d'application sur le contrat commercial sont repris à condition que toutes les dispositions légales en la matière soient respectées. - Les assurances groupes, assurances hospitalisations et autres assurances ne sont jamais transférées. 	<p>§ 2.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verworvenheden zoals contractueel overeengekomen via cao of individuele arbeidsovereenkomst, worden overgenomen door de overnemende onderneming, op voorwaarde dat alle wettelijke bepalingen met betrekking tot deze verworvenheden zijn nageleefd. - Financiële collectieve verworvenheden van toepassing op het commerciële contract worden overgenomen op voorwaarde dat alle wettelijke bepalingen met betrekking tot deze verworvenheden zijn nageleefd. - Groeps-, hospitalisatie-, en andere verzekeringen worden nooit overgedragen.

<p>§ 3. Les travailleurs en crédit-temps ou autres congés thématiques poursuivent leurs droits dans l'entreprise entrante sous réserve d'acceptation de l'organisme compétent (ONEM, ...). L'entreprise entrante a l'obligation d'entamer les démarches administratives nécessaires.</p>	<p>§ 3. De werknemers in tijdskrediet of ander thematisch verlof behouden hun rechten in de overnemende onderneming onder voorbehoud van aanvaarding door de bekwame orgaan (RVA,...). De overnemende onderneming is verplicht de nodige administratieve stappen te ondernemen.</p>
<p>§ 4. Afin de garantir un transfert transparent du contrat commercial, les nouveaux prestataires potentiels prendront lors de la phase de l'offre obligatoirement contact avec le prestataire actuel ; celui-ci est tenu de transmettre toutes les données concernées relatives aux contrats de travail des travailleurs concernés, ainsi que toutes les données concernant les conventions d'entreprise et l'organisation du travail.</p>	<p>§ 4. Teneinde een transparante overgang van het commerciële contract te vrijwaren, zullen de potentiële nieuwe leveranciers in de tender fase verplicht contact opnemen met de huidige leverancier; deze laatste is verplicht alle relevante gegevens van de arbeidsovereenkomsten van de betrokken werknemers over te maken, alsook alle gegevens m.b.t. bedrijfs-cao's en arbeidsorganisatie.</p>
<p>§ 5. En cas de non-respect des obligations énumérées dans cet article, l'entreprise concernée honorera intégralement les conditions de travail des travailleurs repris.</p>	<p>§ 5. Bij niet-naleving van de in dit artikel vermelde verplichtingen zal de betrokken onderneming integraal de arbeidsvoorwaarden van de overgaande werknemers honoreren.</p>
<p>Art. 10. L'entreprise entrante qui ne respecte pas l'obligation de reprise des travailleurs selon les modalités prévues dans ce présent chapitre sera tenue de prendre en charge le préavis et/ou l'indemnité de rupture des travailleurs concernés.</p>	<p>Art. 10 – De overnemende onderneming die de verplichting tot overname van de werknemers volgens de modaliteiten voorzien in dit hoofdstuk niet naleeft, moet de opzeg en/of de verbrekingsvergoeding van de betrokken werknemers voor zich nemen.</p>
<p>Section 2 : Procédure</p>	<p>Sectie 2 : Procedure</p>
<p>Art. 11. § 1. L'entreprise entrante doit s'enquérir par email auprès de l'entreprise sortante, des informations suivantes pour chaque travailleur concerné :</p> <p>Cette demande d'information doit se faire endéans 5 jours ouvrables après la notification officielle de l'attribution du contrat.</p> <ul style="list-style-type: none"> - nom - adresse - numéro de téléphone - type de contrat de travail (CDD, CDI, temps plein, temps partiel) - statut - régime - catégorie de salaire + salaire - composantes salariales additionnelles - ancienneté (contractuelle, conventionnelle et sectorielle) - les conventions de travail d'entreprise - la liste des travailleurs protégés dans le cadre de la législation CE, CPPT et DS 	<p>Art 11. § 1. De overnemende onderneming moet ervoor zorgen om per email van de uittredende onderneming en voor elke betrokken werknemer de volgende informatie te vragen:</p> <p>Deze vraag om informatie moet gebeuren binnen de 5 werkdagen na de officiële notificatie van de toewijzing van het contract.</p> <ul style="list-style-type: none"> - naam - adres - telefoonnummer - type arbeidsovereenkomst (CBD, COD, voltijds, deeltijds) - statuut - regime - salariscategorie + salaris - extra loonelementen - anciënniteit (contractueel, conventioneel en sectoraal) - de ondernemings-cao's - de lijst met beschermde werknemers in het kader van de wetgeving betreffende OR, CPBW en SD
<p>§ 2. Les informations à transmettre seront reprises sur un document standardisé. Un modèle de ce</p>	<p>§ 2. De informatie die moet worden overgemaakt, wordt opgenomen in een gestandaardiseerd</p>

document est annexé à la présente convention collective de travail.	document. Een modeldocument is opgenomen in bijlage van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
<p>Art. 12. Les entreprises entrante et sortante conviennent entre elles</p> <ul style="list-style-type: none"> - du délai endéans lequel l'entreprise sortante devra transmettre à l'entreprise entrante les informations prévues à l'article 11 ; - du délai endéans lequel l'entreprise sortante doit communiquer à l'entreprise entrante les travailleurs affectés à ce contrat commercial qu'elle souhaite – avec l'accord du travailleur concerné - conserver à son service. 	<p>Art. 12. De overnemende en de uittredende ondernemingen komen onderling overeen over</p> <ul style="list-style-type: none"> - de periode waarin de uittredende onderneming de informatie voorzien in artikel 11 moet doorgeven aan de overnemende onderneming; - de periode waarin de uittredende onderneming aan de overnemende onderneming moet meedelen welke werknemers tewerkgesteld in dit commercieel contract ze – met akkoord van de betrokken werknemers – wenst in dienst te houden.
<p>Art. 13. L'entreprise entrante qui constate que les informations transmises par l'entreprise sortante sont incorrectes ou incomplètes, dispose d'un délai de maximum 5 jours ouvrables pour demander des informations supplémentaires auprès de l'entreprise sortante.</p>	<p>Art. 13 – De overnemende onderneming die vaststelt dat de informatie, zoals overgemaakt door de uittredende onderneming, niet volledig of niet correct is, beschikt over een termijn van maximum vijf werkdagen om aan de uittredende onderneming bijkomende informatie te vragen.</p>
<p>Art. 14. § 1. L'entreprise sortante dispose d'un délai de trois jours ouvrables pour répondre à la demande d'informations supplémentaires.</p>	<p>Art. 14. § 1. De uittredende onderneming beschikt over een termijn van drie werkdagen om te antwoorden op de vraag om bijkomende informatie.</p>
<p>§ 2. Au cas où l'entreprise sortante ne fournit pas les informations correctes et complètes dans les délais prévus, le bureau de conciliation se réunit au plus vite.</p>	<p>§ 2. Indien de uittredende onderneming niet de volledige en correcte informatie overmaakt binnen de voorgeschreven termijn, vergadert het verzoeningsbureau zo snel mogelijk.</p>
<p>Art. 15. § 1. Les entreprises concernées sont tenues d'informer, du transfert, la délégation syndicale, ainsi que – en cas d'obligation légale – le conseil d'entreprise, dans le respect des dispositions spécifiques à cet organe.</p>	<p>Art 15. § 1. De betrokken ondernemingen zijn verplicht om de syndicale delegatie te informeren over de overgang, alsook – in geval van wettelijke verplichting – de ondernemingsraad, mits naleving van de specifieke bepalingen met betrekking tot dit orgaan.</p>
<p>§ 2. Au moins une semaine avant la fin de son contrat commercial, l'entreprise sortante informe, par lettre recommandée, les travailleurs de la date à partir de laquelle ceux-ci passent sous contrat dans l'entreprise entrante.</p>	<p>§ 2. Minstens één week voor het einde van het commercieel contract informeert de uittredende onderneming de werknemers over de datum vanaf wanneer ze onder contract zullen zijn bij de overnemende onderneming.</p>
<p>Section 3 : Liquidation des obligations</p>	<p>Sectie 3 : Vereffening van de verplichtingen</p>
<p>Art. 16. § 1. Lors du transfert, tous les compteurs sont remis à zéro ; ceci entraîne que</p> <ul style="list-style-type: none"> - toutes les heures positives doivent être payées par l'entreprise sortante; - toutes les heures négatives sont perdues pour l'entreprise sortante; 	<p>Art. 16. § 1. Bij de overgang worden alle tellers op nul gezet; dit houdt in</p> <ul style="list-style-type: none"> - dat de positieve uren moeten worden uitbetaald door de uittredende onderneming; - dat de negatieve uren verloren zijn voor de uittredende onderneming;

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

<p>convention collective de travail relative au statut de la délégation syndicale et formation syndicale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - obtient le mandat si l'entreprise entrante compte 5 travailleurs ou plus ; - obtient une protection identique à celle qu'il avait dans l'entreprise sortante si l'entreprise entrante compte moins de 5 travailleurs. 	<p>volgens de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het statuut van de syndicale delegatie en de syndicale vorming :</p> <ul style="list-style-type: none"> - het mandaat als de overnemende onderneming 5 werknemers telt of meer; - een bescherming gelijk aan deze die hij genoot in de uittredende onderneming als de overnemende onderneming minder dan 5 werknemers telt.
<p>§ 4. Les mandats supplémentaires au sein de l'entreprise entrante sont maintenus jusqu'aux prochaines élections sociales ; il n'y aura pas de remplacement d'un mandat supplémentaire au cas où le mandat supplémentaire en question dans l'entreprise entrante serait perdu.</p>	<p>§ 4. De extra mandaten in de overnemende onderneming blijven bestaan tot aan de volgende sociale verkiezingen; er zal geen vervanging zijn van een bijkomend mandaat indien dit mandaat in de overnemende onderneming door omstandigheden zou wegvallen.</p>
<p>§ 5. Au niveau de l'entreprise sortante les mandats qui sont transférés ne seront pas remplacés à moins que le nombre de mandats restants tombe en-dessous de 50%, auquel cas une négociation sur le nouveau nombre de mandats devra avoir lieu avec les organisations syndicales compétentes.</p>	<p>§ 5. Binnen de uittredende onderneming zullen de mandaten die overgaan niet worden vervangen behalve indien het resterende aantal mandaten daalt onder de 50%. In dat geval moet er met de bevoegde syndicale organisaties onderhandeld worden over het aantal mandaten.</p>
<p>Art. 20. L'ancienneté acquise dans l'entreprise sortante est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté exigée pour pouvoir remplir la fonction de délégué syndical, telle que prévue par l'article 5, point 2 de la convention collective de travail relative au statut de la délégation syndicale et à la formation syndicale.</p>	<p>Art. 20. De anciënniteit verworven binnen de uittredende onderneming wordt in rekening gebracht voor de bepaling van de anciënniteit vereist om de functie van syndicaal afgevaardigde te kunnen uitoefenen, zoals voorzien in artikel 5, punt 2, van de collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot het statuut van de syndicale delegatie en de syndicale vorming.</p>
<p>Chapitre IV : Transport de fonds</p>	<p>Hoofdstuk IV : waardentransport</p>
<p>Section 1 : Principes</p>	<p>Sectie 1: principes</p>
<p>Art. 21. Ce chapitre s'applique quand des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance actives dans le transport de fonds sont appelées à se succéder lors d'un changement de prestataire de contrat commercial qui concerne 5 travailleurs ou plus. Si plusieurs contrats changent de fournisseur endéans le mois et que 5 travailleurs ou plus sont concernés, le présent chapitre est également applicable. Les mesures reprises dans ce chapitre feront l'objet d'une évaluation après 6 mois.</p>	<p>Art. 21. Dit hoofdstuk is van toepassing wanneer ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten elkaar opvolgen in geval van verandering van leverancier van een commercieel contract waarbij 5 of meer werknemers betrokken zijn. Indien meerdere contracten binnen dezelfde maand veranderen van leverancier en zij samen 5 of meer werknemers betreffen, is dit hoofdstuk eveneens van toepassing. De maatregelen opgenomen in dit hoofdstuk zullen na 6 maanden geëvalueerd worden.</p>
<p>Art. 22. § 1. La reprise de personnel telle que décrite ci-dessous est une reprise de plein droit, sauf dans les cas explicitement décrits dans ce chapitre.</p>	<p>Art. 22. § 1. De overname van personeel zoals hieronder beschreven, gebeurt van rechtswege met uitzondering van de gevallen zoals expliciet omschreven in dit hoofdstuk.</p>
<p>§ 2. L'entreprise entrante reprend minimum 80% des</p>	<p>§ 2. De overnemende onderneming neemt</p>

<p>travailleurs de l'entreprise sortante, calculé sur base du rapport entre le nombre moyen de stops, des comptages et commandes du client quittant l'entreprise sortante et le nombre moyen global de stops, comptages et commandes, exprimé en pourcentage.</p>	<p>minimaal 80% van de werknemers van de uittredende onderneming over, berekend op basis van de verhouding tussen het gemiddeld aantal stops, tellingen en bestellingen van de klant die de uittredende onderneming verlaat en het globaal gemiddeld aantal stops, tellingen en bestellingen, uitgedrukt in percentage.</p>
<p>§ 3. Ce calcul prend en compte les paramètres suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - En ce qui concerne le transport de billets et de monnaie : le nombre moyen de stops des trois derniers mois effectués pour le client quittant "l'entreprise sortante". - La répartition moyenne du nombre de stops sur les départements. - En ce qui concerne le vault : le nombre moyen de stops des trois derniers mois effectués pour le client quittant "l'entreprise sortante". - En ce qui concerne le cash et coinprocessing : le nombre moyen de "keepsafes comptés" durant les trois derniers mois pour le client quittant l'entreprise sortante et le nombre moyen de "commandes préparées" durant les trois derniers mois pour le client quittant l'entreprise sortante. - La moyenne du nombre total de stops, les comptages et commandes des trois derniers mois au sein de l'entreprise sortante. - Le nombre total d'agents, de collaborateurs processing et vault au sein de l'entreprise sortante. 	<p>§ 3. Deze berekening neemt volgende parameters in acht:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Voor het biljetten- en munttransport: het gemiddeld aantal stops van de laatste 3 maanden uitgevoerd voor de klant die de "uittredende onderneming" verlaat. - De gemiddelde verdeling van het aantal stops over de departementen; - Voor de Vault: het gemiddeld aantal stops van de laatste 3 maanden uitgevoerd voor de klant die de "uittredende onderneming" verlaat; - Voor cash -en coinprocessing: Het gemiddeld aantal "getelde keepsafes" gedurende de laatste 3 maanden voor de klant die de uittredende onderneming verlaat en het gemiddeld aantal "klaargemaakte bestellingen" gedurende de laatste drie maand voor de klant de uittredende onderneming verlaat. - Het gemiddelde van het totaal aantal stops, tellingen en bestellingen van de laatste 3 maanden in de uittredende onderneming. - Het totaal aantal agenten, medewerkers processing en Vault in de uittredende onderneming.
<p>§ 4. Ces pourcentages sont appliqués aux collaborateurs occupés dans les différents départements.</p>	<p>§ 4. Deze percentages worden toegepast op de medewerkers tewerkgesteld in de verschillende afdelingen.</p>
<p>§ 5. 80 % du pourcentage du résultat obtenu représentent le nombre minimum d'agents à transférer. Ces 80 % serviront de base lors des discussions avec l'entreprise entrante et les partenaires sociaux.</p>	<p>§ 5. Deze 80 % vertegenwoordigt dan het aantal agenten dat dient over te gaan. Deze 80% zal als uitgangspunt gehanteerd worden bij de gesprekken me de overnemende onderneming en de sociale partners.</p>
<p>§ 6. Si le contrat commercial prévoit une diminution des prestations, les modalités de réaffectation des travailleurs repris par l'entreprise entrante sont négociées avec les secrétaires régionaux. Il ne peut être dérogé à ces 80 % que si les parties concernées ont marqué leur accord moyennant concertation.</p>	<p>§ 6. Indien het commerciële contract een vermindering van prestaties voorziet, worden de modaliteiten van reffectatie van de overgenomen werknemers door de overnemende onderneming onderhandeld met de regionale secretarissen. Van deze 80% kan enkel afgeweken worden wanneer de betrokken partijen hierover akkoord zijn.</p>
<p>§ 7. La répartition régionale des stops est exprimée en pourcentage. Cette répartition est utilisée pour déterminer le nombre d'agents par département.</p>	<p>§ 7. De regionale verdeling van de stops wordt percentsgewijs uitgedrukt. Deze verdeling wordt dan gebruikt om het aantal agenten per afdeling te</p>



	bepalen.
<p>Art. 23. §1. Les 80% de travailleurs transférés seront définis sur base des critères suivants :</p> <p>1. Le volontariat : En vue d'encourager les volontaires, une note sera rédigée par dossier de reprise et approuvée par les deux parties avant de la distribuer. Pendant 1 an, les volontaires ne seront pas pris en compte pour un transfert vers une autre entreprise.</p> <p>2. Les travailleurs ayant le moins d'ancienneté d'entreprise au sein du département sur base régionale. Concrètement, une liste par antenne sera élaborée sur base de l'ancienneté. Cette liste fait ensuite l'objet d'une discussion avec la délégation syndicale locale, en présence des secrétaires régionaux afin de garantir la neutralité. Les travailleurs pour qui « l'allongement de la distance » vers leur nouvel employeur dépasse les 50km (aller simple) n'entrent pas en compte pour un transfert. Ceci ne peut pas avoir pour conséquence que des travailleurs d'autres antennes soient mentionnés sur la liste de travailleurs à reprendre.</p> <p>L'entreprise sortante dispose toujours de la possibilité d'offrir un emploi alternatif aux travailleurs mentionnés sur la liste de travailleurs à reprendre. Le travailleur est libre de l'accepter ou non et d'éventuellement rester en service au sein de l'entreprise sortante. Ce reclassement interne ne peut pas avoir d'influence sur le nombre initialement convenu de travailleurs qui seront transférés en cas de perte de contrat. Par exemple, lorsque, suite à une perte de contrat, 2 des 10 agents qui doivent être transférés sont reclassés, il en reste encore 8 à transférer.</p>	<p>Art. 23. §1 De 80 % overgenomen werknemers worden bepaald op basis van volgende criteria:</p> <p>1. De vrijwilligers. Om de vrijwilligers aan te moedigen wordt per "overname dossier" een nota gemaakt die door beide partijen wordt goedgekeurd vooraleer ze verspreid wordt. Vrijwilligers zullen gedurende 1 jaar niet meer in aanmerking genomen worden voor een transfert naar een andere onderneming.</p> <p>2. De werknemers met de minste bedrijfsanciënniteit binnen de afdeling op regionale basis. Concreet wil dit zeggen dat er per antenne een lijst wordt opgemaakt op basis van anciënniteit. Deze lijst wordt dan besproken met de lokale syndicale delegatie in het bijzijn van de regionale sekretarissen ten einde de neutraliteit te waarborgen. Werknemers voor wie de "meer-afstand" naar hun nieuwe werkgever meer dan 50 km (enkel) bedraagt komen niet in aanmerking voor een transfert. Dit kan niet tot gevolg hebben dat werknemers uit andere antennes op de lijst van de over te nemen werknemers komen te staan.</p> <p>De uittrekkende onderneming heeft steeds de mogelijkheid om de werknemers op deze lijst met over te nemen werknemers een alternatieve tewerkstelling aan te bieden. Het staat de werknemer dan vrij om hierop al dan niet in te gaan en eventueel bij de uittrekkende onderneming in dienst te blijven. Deze interne reclassering mag geen invloed hebben op het initieel afgesproken aantal werknemers dat dient over te gaan bij contractverlies. Wanneer er door contractverlies bijvoorbeeld 2 van de 10 agenten die dienen over te gaan worden gereclasséerd, dienen er nog 8 over te gaan.</p>
<p>§ 2. Les travailleurs qui étaient déjà concernés par une reprise dans les 12 derniers mois sont exclus de la liste dont question au §1, point 2.</p>	<p>§2 Werknemers die in de afgelopen 12 maanden reeds betrokken waren bij een overname, worden uitgesloten van de lijst waarvan sprake is in §1, punt 2.</p>
<p>Art. 24. Comme les travailleurs entrent de plein droit en service de l'entreprise entrante, l'entreprise sortante ne donne pas de préavis aux travailleurs concernés.</p>	<p>Art 24. Aangezien de werknemers van rechtswege in dienst treden bij de overnemende onderneming, geeft de uittrekkende onderneming geen opzeg aan de betrokken werknemers.</p>
<p>Art. 25. Dans l'entreprise entrante, les travailleurs repris gardent le même nombre d'heures contractuelles que celles qu'ils avaient dans l'entreprise sortante.</p>	<p>Art 25. De overgenomen werknemers behouden in de overnemende onderneming hetzelfde aantal contractuele uren die ze hadden in de uittrekkende onderneming.</p>
<p>Art. 26. § 1. Les travailleurs repris gardent l'ancienneté acquise et ne sont pas soumis au salaire</p>	<p>Art. 26. § 1. De overgenomen werknemers behouden de verworven anciënniteit en zijn niet</p>

d'embauche dans l'entreprise entrante.	onderworpen aan het aanvangsloon in de overnemende onderneming.
<p>§ 2.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les droits acquis tels que convenus contractuellement via cct ou contrat de travail individuel sont repris par l'entreprise entrante, à condition que toutes les dispositions légales en la matière soient respectées. - Les droits acquis financiers collectifs d'application sur le contrat commercial sont repris à condition que toutes les dispositions légales en la matière soient respectées. - Les assurances groupes, assurances hospitalisations et autres assurances ne sont jamais transférées. 	<p>§ 2.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verworvenheden zoals contractueel overeengekomen via cao of individuele arbeidsovereenkomst, worden overgenomen door de overnemende onderneming, op voorwaarde dat alle wettelijke bepalingen met betrekking tot deze verworvenheden zijn nageleefd. - Financiële collectieve verworvenheden van toepassing op het commerciële contract worden overgenomen op voorwaarde dat alle wettelijke bepalingen met betrekking tot deze verworvenheden zijn nageleefd. - Groeps-, hospitalisatie-, en andere verzekeringen worden nooit overgedragen.
§ 3. Les travailleurs en crédit-temps ou autres congés thématiques poursuivent leurs droits dans l'entreprise entrante sous réserve d'acceptation de l'organisme compétent (ONEM, ...). L'entreprise entrante a l'obligation d'entamer les démarches administratives nécessaires.	§ 3. De werknemers in tijdskrediet of ander thematisch verlof behouden hun rechten in de overnemende onderneming onder voorbehoud van aanvaarding door de bekwame orgaan (RVA,...). De overnemende onderneming is verplicht de nodige administratieve stappen te ondernemen.
§ 4. Afin de garantir un transfert transparent des travailleurs, les nouveaux prestataires potentiels prendront lors de la phase de l'offre obligatoirement contact avec le prestataire actuel ; celui-ci est tenu de transmettre toutes les données concernées relatives aux contrats de travail des travailleurs concernés, ainsi que toutes les données concernant les conventions d'entreprise et l'organisation du travail.	§ 4. Teneinde een transparante overgang van het commerciële contract te vrijwaren, zullen de potentiële nieuwe leveranciers in de tender fase verplicht contact opnemen met de huidige leverancier; deze laatste is verplicht alle relevante gegevens van de arbeidsovereenkomsten van de betrokken werknemers over te maken, alsook alle gegevens m.b.t. bedrijfs-cao's en arbeidsorganisatie.
§ 5. En cas de non-respect des obligations énumérées dans cet article, l'entreprise concernée honorera intégralement les conditions de travail des travailleurs repris.	§ 5. Bij niet-naleving van de in dit artikel vermelde verplichtingen zal de betrokken onderneming integraal de arbeidsvoorwaarden van de overgaande werknemers honoreren.
Art. 27. L'entreprise entrante qui ne respecte pas l'obligation de reprise des travailleurs selon les modalités prévues dans ce présent chapitre sera tenue de prendre en charge le préavis et/ou l'indemnité de rupture des travailleurs concernés.	Art. 27 – De overnemende onderneming die de verplichting tot overname van de werknemers volgens de modaliteiten voorzien in dit hoofdstuk niet naleeft, moet de opzeg en/of de verbrekingsvergoeding van de betrokken werknemers voor zich nemen.
Section 2 : Procédure	Sectie 2 : Procedure
<p>Art. 28. § 1. . Les entreprises concernées sont obligées de suivre le calendrier suivant, sinon le §5 de l'article 26 entrera en vigueur.</p> <p>Jour X = décision du client Jour X+10 = informer l'entreprise sortante</p>	<p>Art.28 – § 1. De betrokken ondernemingen zijn verplicht om zich aan volgende tijdsschema te houden. Zo niet, treedt §5 van artikel 26 in werking.</p> <p>Dag X = Beslissing klant Dag X+10 = Informeren uittreedende</p>

<p>par l'entreprise entrante Jour X+10 = estimer le nombre d'offres d'emploi par site pour pouvoir recruter des volontaires Jour X+20 = établir la liste de volontaires ainsi que la liste d'ancienneté Jour X+25 = communiquer sur les dossiers par l'entreprise sortante Dag X+30 = signaler les éventuels problèmes à la direction RH Jour X+35 = clôturer le dossier</p> <p>L'entreprise entrante doit s'enquérir par email auprès de l'entreprise sortante, des informations suivantes pour chaque travailleur concerné :</p> <ul style="list-style-type: none"> - nom - adresse - numéro de téléphone - type de contrat de travail (CDD, CDI, temps plein, temps partiel) - statut - régime - catégorie de salaire + salaire - composantes salariales additionnelles - ancienneté (contractuelle, conventionnelle et sectorielle) - formation(s) + diplôme(s) - les conventions de travail d'entreprise - la liste des travailleurs protégés dans le cadre de la législation CE, CPPT et DS <p>Cette demande d'information doit se faire endéans 10 jours ouvrables après la notification officielle de l'attribution du contrat. Les différentes parties peuvent, de commun accord, déroger à cette directive standard.</p>	<p>onderneming door overnemende onderneming Dag X+10 = inschatting vacatures per site voor het kunnen recruter van vrijwilligers Dag X+20 = opstellen lijst vrijwilligers en lijst anciënniteit Dag X+25 = rapporteren door uittredende onderneming over dossiers Dag X+30 = rapporteren HR directie over mogelijke knelpunten Dag X+35 = afsluiten dossier</p> <p>De overnemende onderneming moet ervoor zorgen om per email van de uittredende onderneming en voor elke betrokken werknemer de volgende informatie te vragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - naam - adres - telefoonnummer - type arbeidsovereenkomst (CBD, COD, voltijds, deeltijds) - statuut - regime - salariscategorie + salaris - extra loonelementen - anciënniteit (contractueel, conventioneel en sectoraal) - opleiding + diploma's - de ondernemings-cao's - de lijst met beschermde werknemers in het kader van de wetgeving betreffende OR, CPBW en SD <p>Deze vraag om informatie moet gebeuren binnen de 10 werkdagen na de officiële notificatie van de toewijzing van het contract. De verschillende partijen kunnen in onderling akkoord afwijken van deze standaard richtlijn.</p>
<p>§ 2. Les informations demandées sont à transmettre dans les délais impartis tels que prévus au §1 par l'entreprise sortante via un document standardisé. Un modèle de ce document est annexé à la présente convention collective de travail.</p>	<p>§ 2. De gevraagde informatie moet binnen de gestelde termijnen zoals voorzien in §1 door de uittredende onderneming worden overgemaakt via een gestandaardiseerd document. Een modeldocument is opgenomen in bijlage van deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p>
<p>Art. 29. L'entreprise entrante qui constate que les informations transmises par l'entreprise sortante sont incorrectes ou incomplètes, dispose d'un délai de maximum 5 jours ouvrables pour demander des informations supplémentaires auprès de l'entreprise sortante.</p>	<p>Art. 29. De overnemende onderneming die vaststelt dat de informatie, zoals overgemaakt door de uittredende onderneming, niet volledig of niet correct is, beschikt over een termijn van maximum vijf werkdagen om aan de uittredende onderneming bijkomende informatie te vragen.</p>
<p>Art. 30. § 1. L'entreprise sortante dispose d'un délai de trois jours ouvrables pour répondre à la demande d'informations supplémentaires.</p>	<p>Art. 30. - § 1. De uittredende onderneming beschikt over een termijn van drie werkdagen om te antwoorden op de vraag om bijkomende informatie.</p>

§ 2. Au cas où l'entreprise sortante ne fournit pas les informations correctes et complètes dans les délais prévus, le bureau de conciliation se réunit au plus vite.	§ 2. Indien de uittredende onderneming niet de volledige en correcte informatie overmaakt binnen de voorgeschreven termijn, vergadert het verzoeningsbureau zo snel mogelijk.
Art. 31. § 1. Les entreprises concernées sont tenues d'informer, du transfert, la délégation syndicale, ainsi que – en cas d'obligation légale – le conseil d'entreprise, dans le respect des dispositions spécifiques à cet organe.	Art. 32. § 1. De betrokken ondernemingen zijn verplicht om de syndicale delegatie te informeren over de overgang, alsook – in geval van wettelijke verplichting – de ondernemingsraad, mits naleving van de specifieke bepalingen met betrekking tot dit orgaan.
§ 2. Au moins une semaine avant la fin de son contrat commercial, l'entreprise sortante informe, par lettre recommandée, les travailleurs de la date à partir de laquelle ceux-ci passent sous contrat dans l'entreprise entrante.	§ 2. Minstens één week voor het einde van het commercieel contract informeert de uittredende onderneming de werknemers over de datum vanaf wanneer ze onder contract zullen zijn bij de overnemende onderneming.
Section 3 : Liquidation des obligations	Sectie 3: Vereffening van de verplichtingen
Art. 32. § 1. Lors du transfert, toutes les heures supplémentaires doivent être soldées par l'entreprise sortante.	Art. 32. § 1. Bij de overgang moeten alle overuren worden uitbetaald door de uittredende onderneming.
§ 2. Pour chaque travailleur repris, l'entreprise entrante applique le principe du prorata sur base annuelle en ce qui concerne le nombre de week-ends libres.	§ 2. Voor elke werknemer die wordt overgenomen, past de overnemende onderneming het principe pro rata op jaarbasis toe m.b.t. het aantal vrije weekends
Section 4 : Travailleurs protégés dans le cadre d'un mandat syndical effectif ou suppléant	Sectie 4 : Beschermde werknemers in het kader van een effectief of plaatsvervangend syndicaal mandaat
Art. 33. Le travailleur protégé qui répond aux critères de l'article 23 est également automatiquement transféré à l'entreprise entrante, à l'exception des cas suivants : <ul style="list-style-type: none"> - l'entreprise sortante lui offre un emploi et il l'accepte ; - il décide librement de rester s'il s'agit d'une entreprise sortante de 100 travailleurs ou moins. 	Art. 33. De beschermde werknemer die beantwoordt aan de criteria van artikel 23 gaat eveneens automatisch over naar de overnemende onderneming, behalve in volgende gevallen: <ul style="list-style-type: none"> - de uittredende onderneming biedt hem een arbeidsplaats aan en hij aanvaardt deze - hij beslist vrijwillig om te blijven als het gaat om een uittredende onderneming van 100 werknemers of minder.
Art 34. Si le travailleur qui est transféré en vertu des règles de l'article 23 est un travailleur protégé, l'entreprise sortante informe immédiatement le permanent régional compétent	Art. 34. In geval de krachtens de regels van artikel 23 overgenomen werknemer een beschermde werknemer is, informeert de uittredende onderneming onmiddellijk de bevoegde regionale secretaris.
Art. 35. § 1. Si dans l'entreprise entrante, un CE et/ou CPPT et/ou une DS ont été institués, le travailleur protégé maintient le mandat CE et/ou CPPT et/ou DS qu'il exerçait dans l'entreprise sortante ainsi que la protection qui y est liée jusqu'à l'organisation des	Art. 35. § 1. Indien binnen de overnemende onderneming een OR en/of een CPBW en/of een SD is opgericht, dan behoudt de beschermde werknemer zijn mandaat binnen de OR en/of CPBW en/of SD dat hij uitoefende in de uittredende onderneming alsook

élections sociales suivantes.	de bescherming die eraan verbonden is en dit tot aan de volgende sociale verkiezingen.
§ 2. Au cas où il n'y aurait aucun CE ou CPPT dans l'entreprise entrante, le travailleur protégé conformément à la législation CE/CPPT obtient dans l'entreprise entrante une protection identique à celle qu'il avait dans l'entreprise sortante.	§ 2. Indien er binnen de overnemende onderneming geen OR of CPBW aanwezig is, dan krijgt de beschermde werknemer binnen de overnemende onderneming een bescherming die identiek is aan diegene die hij genoot binnen de uittredende onderneming.
§ 3. Au cas où il n'y aurait pas de DS dans l'entreprise entrante, le travailleur protégé conformément à la convention collective de travail relative au statut de la délégation syndicale et formation syndicale : <ul style="list-style-type: none"> - obtient le mandat si l'entreprise entrante compte 5 travailleurs ou plus ; - obtient une protection identique à celle qu'il avait dans l'entreprise sortante si l'entreprise entrante compte moins de 5 travailleurs. 	§ 3. Als er geen SD is in de overnemende onderneming krijgt de beschermde werknemer volgens de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het statuut van de syndicale delegatie en de syndicale vorming : <ul style="list-style-type: none"> - het mandaat als de overnemende onderneming 5 werknemers telt of meer; - een bescherming gelijk aan deze die hij genoot in de uittredende onderneming als de overnemende onderneming minder dan 5 werknemers telt.
§ 4. Les mandats supplémentaires au sein de l'entreprise entrante sont maintenus jusqu'aux prochaines élections sociales ; il n'y aura pas de remplacement d'un mandat supplémentaire au cas où le mandat supplémentaire en question dans l'entreprise entrante serait perdu.	§ 4. De extra mandaten in de overnemende onderneming blijven bestaan tot aan de volgende sociale verkiezingen; er zal geen vervanging zijn van een bijkomend mandaat indien dit mandaat in de overnemende onderneming door omstandigheden zou wegvallen.
§ 5. Au niveau de l'entreprise sortante les mandats qui sont transférés ne seront pas remplacés à moins que le nombre de mandats restants tombe en-dessous de 50%, auquel cas une négociation sur le nouveau nombre de mandats devra avoir lieu avec les organisations syndicales compétentes.	§ 5. Binnen de uittredende onderneming zullen de mandaten die overgaan niet worden vervangen behalve indien het resterende aantal mandaten daalt onder de 50%. In dat geval moet er met de bevoegde syndicale organisaties onderhandeld worden over het aantal mandaten.
Art. 36 – L'ancienneté acquise dans l'entreprise sortante est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté exigée pour pouvoir remplir la fonction de délégué syndical, telle que prévue par l'article 5, point 2 de la convention collective de travail relative au statut de la délégation syndicale et à la formation syndicale.	Art. 36. – De anciënniteit verworven binnen de uittredende onderneming wordt in rekening gebracht voor de bepaling van de anciënniteit vereist om de functie van syndicaal afgevaardigde te kunnen uitoefenen, zoals voorzien in artikel 5, punt 2, van de collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot het statuut van de syndicale delegatie en de syndicale vorming.
Chapitre VII - Dispositions finales	Hoofdstuk VII - Slotbepalingen
Art. 37. § 1. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 ^{er} septembre 2014 et est conclue pour une durée indéterminée.	Art. 37. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 september 2014 en is gesloten voor onbepaalde duur.
§ 2. Elle remplace la convention collective de travail du 29 novembre 2012 (112577/co/317)(AR 19 mars 2013 – MB 3 avril 2013) relative à la reprise du personnel suite à un transfert de contrat commercial.	§ 2. Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 november 2012 (112577/co/317) (KB 19 maart 2013 – BS 3 april 2013) betreffende de overname van personeel ingevolge een transfert van een commercieel

	contract.
§ 3. 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.	§ 3. Zij kan 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.

19/09/14

[Faint, illegible text or stamp]

