FEDERALE OVERHEIDSDIENST
Werkgelegenheid, Arbeid
en Sociaal Overleg
Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen
Afdeling van het sectoraal overleg

SERVICE PUBLIC FEDERAL
Emploi, Travail et
Concertation sociale
Direction générale Relations collectives de travail
Division de la concertation sectorielle

ERRATUM

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

CCT n° 193060/CO/317
du 19/03/2025

Correction du texte néerlandais :

- A l'article 2, § 2, le mot « **personen** » doit être ajouté entre « aangeworven » et « in ».
- Au 1er alinéa de l'article 5, le mot « categorieën » doit être remplacé par « **werknemers**categorieën ».
- A l'article 10, §1er, "tweede alinea" doit être remplacé par « **§ 2** ».
- Au 6ème tiret de l'article 13, 1er alinéa, le mot « **recurrente** » doit être ajouté entre « betaalde » et « anciënniteitsverlofdagen ».
- Au 1er alinéa de l'article 20, la phrase « **De halve maand wordt pro rata in aanmerking genomen.** » doit être ajoutée à la fin de l'alinéa.
- A l'aritcle 24, § 1er, "Openbare Dienst" doit être remplacé par « **Overheidsdienst** ».

Correction du texte français :

- Au 2ème tiret de l'article 7, 2ème alinéa, « fédération Wallonie-Bruxelles » doit être remplacé par « **Communauté française** ».
- Au 4ème alinéa de l'article 16, § 1er, le mot « ouvriers » doit être remplacé par « **travailleurs** ».

ERRATUM

Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten

CAO nr. 193060/CO/317
van 19/03/2025

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- In artikel 2, § 2 moet het woord "**personen**" worden toegevoegd tussen "aangeworven" en "in".
- In het 1ste lid van artikel 5 moet het woord "categorieën" vervangen worden door "**werknemers**categorieën".
- In artikel 10, § 1 moet « tweede alinea" vervangen worden door "**§ 2**".
- In het 6de streepje van artikel 13, 1ste lid moet het woord "**recurrente**" worden toegevoegd tussen "betaalde" en "anciënnitaitsverlofdagen".
- In het 1ste lid van artikel 20 moet "**De halve maand wordt pro rata in aanmerking genomen.**" worden toegevoegd op het einde van het lid.
- In artikel 24, § 1 moet "Openbare Dienst" vervangen worden door "**Overheidsdienst**".

Verbetering van de Franstalige tekst :

- In het 2de streepje van artikel 7, 2de lid moet "fédération Wallonie-Bruxelles" vervangen worden door "**Communauté française**".
- In het 4de lid van artikel 16, § 1 moet het woord "ouvriers" vervangen worden door "**travailleurs**".

- Au 1er alinéa de l'article 24, § 3, le mot « atteint » doit être remplacé par « **dépasse** ».

Correction dans les deux langues :

- Au 1er alinéa de l'article 18, « fonds de sécurité d'existence des entreprises de gardiennage » doit être corrigé comme suit : « fonds de sécurité d'existence ~~des entreprises de~~ **du** gardiennage ».

- Au 3ème alinéa de l'article 20, « article 8, §7 » doit être remplacé par « article **19** ».

Décision du

- In het 1ste lid van artikel 24, § 3 moet het woord "atteint" vervangen worden door "**dépasse**".

Verbetering van beide talen :

- In het 1ste lid van artikel 18 moet "Sociaal Fonds voor de bewakingsondernemingen" vervangen worden door "**Fonds voor bestaanszekerheid van de bewakingsdiensten**".

- In het 3de lid van artikel 20 moet "artikel 8, § 7" vervangen worden door "artikel **19**".

Beslissing van

12 -06- 2025

Neerlegging-Dépôt: 26/03/2025
Regist.-Enregistr.: 14/04/2025
N°: 193060/CO/317

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

Convention collective de travail du 19 mars 2025

SALAIRES, PRIMES, INDEMNITÉS ET INDEXATION

Table des matières :

Chapitre I : Champ d'application
Chapitre II : Principes
Chapitre III : Salaires
- Section I. Ouvriers
- Section II. Employés

Chapitre IV : Primes
- Section 1. Primes communes aux ouvriers et employés
- Section 2. Primes propres aux ouvriers
- Section 3. Primes propres aux employés
- Section 4. Cumul

Chapitre V : Autres dispositions
Chapitre VI : Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation
Chapitre VII : Généralités
Chapitre VIII : Dispositions finales

Chapitre I : Champ d'application

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

On entend par travailleurs les ouvriers, les ouvrières, les employés et les employées.

Chapitre II : Salaires

Section 1. Ouvriers

Art. 2. § 1. Les salaires horaires minimums des ouvriers visés aux articles 2 à 9 inclus de la convention collective du 12 décembre 2013 (AR 31 août 2014 - MB 28 novembre 2014) relative à la classification des professions, applicable à partir du 1er mars 2025, pour une durée hebdomadaire moyenne de travail effectif de 37 heures, sont repris à l'annexe 1 de la présente convention collective de travail.

§ 2. Un salaire de départ est d'application pour les personnes nouvellement recrutées dans le secteur. Ce salaire d'entrée est fixé à 95 % du salaire de la catégorie de la fonction exercée et pour une durée maximale de 3 mois ou de 100 jours ONSS par 12 mois (consécutifs ou non). Le salaire d'embauche n'est pas d'application pour les bases militaires.

Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtdiensten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 maart 2025

LONEN, PREMIES, VERGOEDINGEN EN INDEXERING

Inhoudstafel:

Hoofdstuk I: Toepassingsgebied
Hoofdstuk II: Principes
Hoofdstuk III: Lonen
- Afdeling I. Arbeiders
- Afdeling II. Bedienden

Hoofdstuk IV: Premies
- Afdeling 1. Gemeenschappelijke premies arbeiders en bedienden
- Afdeling 2. Premies eigen aan de arbeiders
- Afdeling 3. Premies eigen aan de bedienden
- Afdeling 4. Cumul

Hoofdstuk V: Overige bepalingen
Hoofdstuk VI: Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen
Hoofdstuk VII: Algemeenheden
Hoofdstuk VIII: Slotbepalingen

Hoofdstuk I: Toepassingsgebied

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

Onder werknemers wordt verstaan, de arbeiders, de arbeidsters en de bedienden.

Hoofdstuk II: Lonen

Afdeling 1. Arbeiders

Art. 2. § 1. De minimum uurlonen van de arbeiders, bedoeld in artikels 2 tot 9 inbegrepen, van de collectieve overeenkomst van 12 december 2013 (K.B. 31 augustus 2014 – B.S. 28 november 2014) betreffende de classificatie van de beroepen, van toepassing vanaf 1 maart 2025, voor een effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 37 uren, zijn opgenomen in bijlage 1 aan onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2. Een aanvangsloon is van toepassing voor de nieuwe aangeworven personen in de sector. Dit aanvangsloon, is vastgesteld op 95 % van het loon van de categorie van de uitgeoefende functie en dit voor een maximumduur van 3 maanden of 100 dagen RSZ per 12 maanden (opeenvolgend of niet). Het aanvangsloon is niet van toepassing op de militaire basissen.

Les salaires de départ applicables à partir du 1er mars 2025 applicables sont repris à l'annexe 1.

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

Section 2. Employés

Art. 3. § 1. Les rémunérations mensuelles minimales des employés administratifs et opérationnels par catégories visées aux articles 12 et 13 de la convention collective de travail du 12 décembre 2013 relative à la classification des professions, applicables à partir du 1er mars 2025, sont reprises aux annexes 2 et 3 de la présente convention collective de travail.

Chaque catégorie est subdivisée en 2 sous-catégories en fonction du type d'activité :
- pour les activités autres que le transport de fonds : la sous-catégorie STAT doit être appliquée ;
- pour les activités de transport de fonds, la sous-catégorie TF/WT doit être appliquée.

Le barème OP2+ est applicable aux transporteurs de fonds visés à l'article 5 a) de la convention collective de travail du 12 décembre 2013 relative à la classification des professions qui sont sous statut employé.

§ 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 2.860,48 EUR à partir du 1er mars 2025. 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.

Art. 4. Barèmes

§ 1. Le barème détermine les rémunérations minimums dans chaque catégorie en fonction de l'expérience du travailleur. Il est élaboré sur la base d'une entrée en fonction à l'âge de 18 ans.

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

Les rémunérations mensuelles minimums augmentent avec l'expérience du travailleur.

§ 2. Sont comptabilisées pour la prise en compte des

De aanvangslonen die vanaf 1 maart 2025 van toepassing zijn, zijn in bijlage 1 opgenomen.

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

Afdeling 2. Bedienden

Art. 3. § 1. De minimale maandelijkse bezoldiging van de administratieve en operationele bedienden per categorie bedoeld in artikels 12 en 13 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 december 2013 betreffende de classificatie van de beroepen, van toepassing vanaf 1 maart 2025, zijn respectievelijk opgenomen in bijlagen 2 en 3 aan onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Elke categorie wordt onderverdeeld in 2 subcategorieën in functie van het type van activiteit:
- voor de activiteiten andere dan waardevervoer: de subcategorie STAT moet worden toegepast;
- voor de activiteiten van waardevervoer wordt de subcategorie TF/WT toegepast.

Het barema OP2+ is van toepassing op de waardevervoerders bedoeld in artikel 5 a) van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 december 2013 betreffende de classificatie van de beroepen, die onder het statuut van bediende vallen.

§ 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 2.860,48 EUR vanaf 1 maart 2025. In elk geval mag het minimumloon (vast barema + commissies) niet lager zijn dan het loon dat geldt voor het administratief bediendenpersoneel van categorie 4.

Art. 4. Loonschaal

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

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

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

§ 2. Worden verrekend bij het in aanmerking nemen

années d'expérience :
- les années d'études et les années éventuelles de service militaire ;
- toutes les périodes d'activité en milieu professionnel (entre autres : intérims, stages, contrats à durée déterminée, travail indépendant, bénévolat, etc.) ;
- toutes les périodes de suspension de contrat de travail (crédit-temps, maternité, etc.), ainsi que les périodes couvertes par la sécurité sociale et la législation sociale (chômage, maladie-invalidité, etc.).

Aucune distinction n'est établie entre les prestations à temps plein ou à temps partiel pour l'octroi des années d'expérience.

Chapitre III : Primes

SECTION 1. PRIMES COMMUNES AUX OUVRIERS ET EMPLOYES

Art. 5. Prime pour prestations de samedi

Une prime pour les prestations de samedi (de 0 h à 24 h) est accordée pour toutes les heures de présence à toutes les catégories de travailleurs.

- Pour les travailleurs autres que les transporteurs de fonds (personnel roulant), les collaborateurs vault et les collaborateurs du transport de fonds chargés d'ouvrir/fermer les bases et payés selon le barème, cette prime équivaut à 18 % du salaire horaire (hors primes) réellement payé.

- Pour les transporteurs de fonds, les collaborateurs vault et les collaborateurs du transport de fonds chargés d'ouvrir/fermer les bases et payés selon le barème, la prime pour les prestations de samedi équivaut à 50 % du salaire horaire effectif, conformément à la convention collective de travail du 5 décembre 2019 relative au travail du week-end dans le transport de fonds.

- Le salaire horaire des employés est obtenu en multipliant le salaire mensuel réellement payé (hors primes) par 3 et en en divisant le résultat par 481.

Art. 6. Prime pour prestations de dimanche

Une prime pour les prestations du dimanche (de 0 h à 24 h) est accordée pour toutes les heures de présence :

- Pour toutes les catégories d'ouvriers autres que les transporteurs de fonds (personnel

van de jaren ervaring:
- de studiejaren en de eventuele jaren militaire dienst;
- alle activiteitsperiodes in het beroepsmilieu (onder andere: uitzendwerk, stages, contracten voor een bepaalde tijd, werk als zelfstandige, vrijwilligers-werk, ...);
- alle schorsingsperiodes van de arbeidsovereenkomst (tijdskrediet, moederschap...) evenals de periodes door de Sociale Zekerheid en de sociale wetgeving (werkloosheid, ziekte, invaliditeit, ...).

Voor de toekenning van de jaren ervaring wordt er geen enkel onderscheid gemaakt tussen de voltijdse of de deeltijdse arbeidsprestaties.

Hoofdstuk III: Premies

AFDELING 1. GEMEENSCHAPPELIJKE PREMIES ARBEIDERS EN BEDIENDEN

Art. 5. Premie voor zaterdagen

Een premie voor prestaties op een zaterdag (van 0u tot 24u) wordt toegekend aan alle categorieën, voor alle uren aanwezigheid. werknemers

- Voor de werknemers, met uitzondering van de waardetransporteurs (rijdend personeel), de vaultmedewerkers en de waardetransporteurs belast met het openen/sluiten van de basissen en betaald volgens barema, bedraagt deze premie 18% van het werkelijk betaalde uurloon (zonder premies).

- Voor de waardentransporteurs en de medewerkers in de vault en de medewerkers in het waardentransport belast met het openen/sluiten van de baissisen en betaald volgens barema is de premie voor zaterdagwerk gelijk aan 50 % van het effectieve uurloon, zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 december 2019 betreffende het weekendwerk in het waardenvervoer.

- Voor de bedienden wordt het uurloon bekomen door het werkelijk betaalde maandloon (zonder premies) te vermenigvuldigen met 3 en dit resultaat te delen door 481.

Art. 6. Premie voor prestaties op zondagen

Een premie voor prestaties op zondag (van 0u tot 24u) wordt toegekend voor alle aanwezigheidsuren:

- Voor alle categorieën van arbeiders met uitzondering van de waardevervoerders (het rijdend personeel), de vaultmedewerkers en de

roulant), les collaborateurs vault et les collaborateurs du transport de fonds chargés d'ouvrir/fermer les bases et payés selon le barème, cette prime équivaut à 23 % du salaire horaire (hors primes) réellement payé.

- Pour les transporteurs de fonds, les collaborateurs vault et les collaborateurs du transport de fonds chargés d'ouvrir/fermer les bases et payés selon le barème, la prime pour les prestations de dimanche équivaut à 100 % du salaire horaire effectif, conformément à la convention collective de travail du 5 décembre 2019 relative au travail du week-end dans le transport de fonds.

- Le salaire horaire des employés est obtenu en multipliant le salaire mensuel réellement payé (hors primes) par 3 et en en divisant le résultat par 481.

Art. 7. Prime pour prestations lors d'un jour férié

Une prime pour les prestations durant les 11 jours fériés (de 0 h à 24 h) est accordée pour toutes les heures de présence à toutes les catégories d'ouvriers.

Outre les jours fériés légaux sont considérés comme jours fériés les jours de fête communautaire, à savoir les :
- 11 juillet : communauté flamande ;
- 27 septembre : ~~fédération Wallonie-Bruxelles~~ * ;
- 15 novembre : communauté germanophone.

* Communauté française

Chaque travailleur a droit à un jour férié communautaire.

Cette prime équivaut à 30 % du salaire horaire (hors primes) réellement payé.

Cette prime est doublée à partir du 7e jour férié presté.

Le salaire horaire des employés est obtenu en multipliant le salaire mensuel réellement payé (hors primes) par 3 et en en divisant le résultat par 481.

Art. 8. Prime pour prestations de nuit

Une prime pour les prestations de nuit est accordée pour toutes les heures de présence entre 20 h et 6 h à toutes les catégories de travailleurs.

Cette prime pour prestations de nuit est octroyée pour chaque heure de travail effective prestée en travail de nuit et s'élève à :

- 12 % du salaire horaire du travailleur concerné (hors primes) réellement payé pour

waardetransporteurs belast met het openen/sluiten van de basissen en betaald volgens barema wordt deze premie gelijk aan 23% van het werkelijk betaalde uurloon (zonder premies).

- Voor de waardentransporteurs, de medewerkers in de vault en de waardetransporteurs belast met het openen/sluiten van de basissen en betaald volgens barema is de premie voor zondagwerk gelijk aan 100 % van het effectieve uurloon, zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 december 2019 betreffende het weekendwerk in het waardenvervoer.

- Voor de bedienden wordt het uurloon bekomen door het werkelijk betaalde maandloon (zonder premies) te vermenigvuldigen met 3 en dit resultaat te delen door 481.

Art. 7. Premie voor prestaties op een feestdag

Een premie voor arbeidsprestaties gedurende de 11 feestdagen (van 00.00 u. tot 24.00) is toegekend voor alle aanwezigheidsuren aan alle categorieën van arbeiders.

Naast de wettelijke feestdagen, worden ook als feestdagen beschouwd de communautaire feestdagen, met name:
- 11 juli: Vlaamse gemeenschap;
- 27 september: Franse gemeenschap;
- 15 november: Duitstalige gemeenschap.

Elke werknemer heeft recht op één communautaire feestdag.

Deze premie bedraagt 30% van het werkelijk betaalde uurloon (zonder premies).

Deze premie verdubbelt vanaf de 7de gewerkte feestdag.

Voor de bedienden wordt het uurloon bekomen door het werkelijk betaalde maandloon (zonder premies) te vermenigvuldigen met 3 en dit resultaat te delen door 481.

Art. 8. Premie voor nachtprestaties

Een premie voor nachtprestaties wordt toegekend voor alle aanwezigheidsuren tussen 20u00 en 6u00 aan alle categorieën van werknemers.

Deze premie voor nachtprestaties wordt toegekend voor elk effectief gepresteerd arbeidsuur onder nachtarbeid en bedraagt:

- 12% van het werkelijk betaalde uurloon (zonder premies) van de betrokken werknemer

toutes les heures effectives prestées entre 20 h et 22 h ;
- 22,5 % du salaire SB pour toutes les heures effectives prestées entre 22 h et 6 h.

Le salaire horaire des employés est obtenu en multipliant le salaire mensuel réellement payé (hors primes) par 3 et en en divisant le résultat par 481.

Art. 9. Prime d'équipe
Les travailleurs reçoivent une prime d'équipes s'ils sont occupés dans un travail en équipes, défini comme suit :

- travail qui s'effectue en au moins deux équipes comprenant au moins deux travailleurs, lesquelles font le même travail, et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il y ait d'interruption entre les différentes équipes et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières et où tous les travailleurs effectuant un travail en équipes reçoivent une prime d'équipe ;
- une pause de 15 minutes ou moins entre les équipes successives n'est pas prise en compte.

Cette prime d'équipes est octroyée pour chaque prestation de travail effective en travail d'équipes, tel que défini ci-dessus et s'élève à 2 %.

La prime d'équipe est calculée sur la base du salaire horaire brut (hors primes) du travailleur concerné.

Art. 10. Cumul
§ 1. Toutes ces primes sont cumulables, à l'exception des primes d'équipe et pour prestations de nuit, lesquelles ne sont pas cumulables, comme précisé dans le § 2.

§ 2. La prime pour travail de nuit inclut la prime d'équipe, si bien qu'elles ne sont pas cumulables. Cela signifie que les travailleurs n'ont pas le droit à une prime d'équipe pour les heures de travail de nuit (pour lesquelles ils reçoivent déjà une prime pour travail de nuit).

La prime d'équipe et la prime pour travail de nuit (qui comprend la prime d'équipe) sont cumulables avec les primes pour les prestations de travail effectuées les samedis, dimanches et jours fériés.

Cela signifie que :
- le travailleur qui effectue du travail d'équipe le samedi, dimanche et/ou un jour férié a droit à une prime d'équipe en sus de la prime pour travail effectué le samedi, dimanche

voor alle effectief gepresteerde uren tussen 20u en 22u;
- 22,5% van het loon SB voor alle effectief gepresteerde uren tussen 22u en 6u.

Voor de bedienden wordt het uurloon bekomen door het werkelijk betaalde maandloon (zonder premies) te vermenigvuldigen met 3 en dit resultaat te delen door 481.

Art. 9. Ploegenpremie
De werknemers ontvangen een ploegenpremie wanneer ze tewerkgesteld zijn in ploegenarbeid, gedefinieerd als volgt:

- arbeid uitgevoerd in minstens twee ploegen met inbegrip van minstens twee werknemers die hetzelfde werk doen, en voor zover die elkaar in de loop van de dag opvolgen, zonder onderbreking tussen de verschillende ploegen en zonder dat de overlapping meer dan een kwart van hun dagelijkse taken bedraagt en waarbij alle werknemers die in ploegendienst werken een ploegenpremie ontvangen;
- een pauze van 15 minuten of minder tussen opeenvolgende ploegen wordt niet in rekening genomen.

Deze ploegenpremie wordt toegekend voor elke werkelijk gepresteerde arbeidsprestatie in ploegenwerk, zoals hierboven gedefinieerd, en bedraagt 2 %.

De ploegenpremie wordt berekend op basis van het werkelijk betaalde uurloon (zonder premies) van de betrokken werknemer.

Art. 10. Cumul
§ 1. Al deze premies zijn cumuleerbaar met uitzondering van de ploegenpremies en premie voor nachtprestaties die niet cumuleerbaar zijn, zoals bepaald in ~~de tweede alinea~~. § 2

§ 2. De premie voor nachtarbeid omvat de ploegenpremie, zodat beide niet cumuleerbaar zijn. Dit betekent dat de werknemers geen recht hebben op een ploegenpremie voor de uren nachtarbeid waarvoor zij reeds een premie voor nachtarbeid ontvangen).

De ploegenpremie en de premie voor nachtarbeid (die de ploegenpremie omvat) zijn cumuleerbaar met de premies voor arbeidsprestaties op zaterdagen, zondagen en feestdagen.

Dit betekent dat:
- de werknemer die ploegenarbeid verricht op zaterdag, zondag en/of een feestdag, recht heeft op een ploegenpremie bovenop de premie voor arbeid op zaterdag, zondag

et/ou jour férié ;
- le travailleur qui effectue du travail de nuit le samedi, dimanche et/ou un jour férié a droit à une prime pour travail de nuit en sus de la prime pour travail effectué le samedi, dimanche et/ou un jour férié, mais pas à une prime supplémentaire pour le travail d'équipe (vu que la prime pour travail de nuit inclut la prime d'équipe).

Art. 11. Prime de stand-by pour intervention après alarme

Une prime est accordée aux travailleurs en « stand-by ». Cette prime est indexée de la même manière que le salaire. A partir du 1er mars 2025, elle s'élève à 7,52 EUR par 24 heures ou 52,64 EUR par semaine civile. Un minimum de 3,76 EUR est garanti pour un stand-by de moins de 12 heures.

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

On entend par « stand-by » la situation du travailleur qui, bien que n'étant planifié, doit répondre aux appels pour exécuter sur le champ des interventions d'alarme.

Chaque mois, la liste du personnel qui est en « stand-by » est communiquée à la délégation syndicale. Le personnel figurant sur cette liste bénéficie automatiquement de la prime de stand-by.

Art. 12. Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté non récurrente est accordée à tous les travailleurs dans le mois de l'anniversaire de leur entrée en service. Cette prime équivaut à :

- 109,08 EUR après 5 ans d'ancienneté ;
- 218,14 EUR après 10 ans d'ancienneté ;
- 272,68 EUR après 15 ans d'ancienneté ;
- 409,02 EUR après 20 ans d'ancienneté ;
- 545,37 EUR après 25 ans d'ancienneté ;
- 681,70 EUR après 30 ans d'ancienneté.

Pour les ouvriers et les employés opérationnels, on entend par « ancienneté » : soit l'ancienneté contractuelle dans l'entreprise, soit l'ancienneté contractuelle qui résulte d'un transfert d'un contrat commercial.

Art. 13. Congé d'ancienneté

Il est accordé à tous les travailleurs ;

en/of een feestdag;
- de werknemer die nachtarbeid verricht op zaterdag, zondag en/of een feestdag, recht heeft op een premie voor nachtarbeid bovenop de premie voor arbeid op zaterdag, zondag en/of een feestdag, maar niet op een extra premie voor ploegenarbeid (nu de premie voor nachtarbeid de ploegenpremie omvat).

Art. 11. Stand-by premie voor interventie na alarm

Een premie wordt toegekend aan de werknemers die "stand-by" zijn. Deze premie wordt op dezelfde manier geïndexeerd als de lonen. Vanaf 1 maart 2025 bedraagt deze premie 7,52 EUR per 24 uren of 52,64 EUR per kalenderweek. Een minimum van 3,76 EUR wordt gewaarborgd voor een "stand by" van minder dan 12 uur.

Deze premie is niet van toepassing in de militaire basissen.

Onder "stand by" wordt verstaan, de toestand waarin de werknemer, hoewel hij niet gepland is, oproepen moet beantwoorden om onmiddellijk alarminterventies uit te voeren.

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.

Art. 12. Anciënniteitspremie

Een niet recurrente anciënniteitspremie wordt toegekend aan alle werknemers in de maand van de verjaardag van de indiensttreding. Deze premie is gelijk aan:

- 109,08 EUR na 5 jaar anciënniteit;
- 218,14 EUR na 10 jaar anciënniteit;
- 272,68 EUR na 15 jaar anciënniteit;
- 409,02 EUR na 20 jaar anciënniteit;
- 545,37 EUR na 25 jaar anciënniteit;
- 681,70 EUR na 30 jaar anciënniteit.

Voor de arbeiders en operationele bedienden verstaat men onder anciënniteit de anciënniteit in de onderneming vastgelegd in het contract of de contractuele anciënniteit die het gevolg is van de overgang van een commercieel contract.

Art. 13. Anciënniteitsverlof

Worden toegekend aan alle werknemers:

- 1 jour de congé d'ancienneté payé récurrent après 5 ans d'ancienneté ;
- 2 jours de congé d'ancienneté payés récurrents après 10 ans d'ancienneté ;
- 3 jours de congé d'ancienneté payés récurrents après 15 ans d'ancienneté ;
- 4 jours de congé d'ancienneté payés récurrents après 20 ans d'ancienneté ;
- 5 jours de congé d'ancienneté payés récurrents après 25 ans d'ancienneté ;
- 6 jours de congé d'ancienneté payés récurrents après 30 ans d'ancienneté.

Les jours de congé d'ancienneté récurrents cités ci avant :

- ne sont pas cumulables ;
- sont acquis à la date de l'anniversaire de l'entrée en service dans le secteur ;
- doivent être pris dans l'année en cours, sans préjudice aux dispositions citées ci-avant.

Pour les jours d'ancienneté, l'ancienneté se calcule au niveau du secteur. Cette ancienneté doit être ininterrompue, sauf dans les cas suivants :

- une période de maximum 7 jours civils consécutifs d'interruption ;
- une période d'un an lors d'un licenciement collectif.

Art. 14. Prime pour transport de fonds

Il est accordé à tous les transporteurs de fonds une prime par heure de prestations effective. Cette prime est indexée de la même manière que le salaire. A partir du 1er mars 2025, la prime s'élève à 0,1319 EUR.

Art . 15. Prime pour prestations avec arme

Il est accordé une prime pour les prestations avec arme. Cette prime est d'application pour les ouvriers et pour les employés opérationnels des catégories 2, 3 et 4. A partir du 1er mars 2025, elle s'élève à 0,2478 EUR par heure.

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

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

- 1 betaalde recurrente anciënniteitsverlofdag na 5 jaar anciënniteit;
- 2 betaalde recurrente anciënniteitsverlofdagen na 10 jaar anciënniteit;
- 3 betaalde recurrente anciënniteitsverlofdagen na 15jaar anciënniteit;
- 4 betaalde recurrente anciënniteitsverlofdagen na 20 jaar anciënniteit;
- 5 betaalde recurrente anciënniteitsverlofdagen na 25 jaren anciënniteit;
- 6 betaalde recurrente anciënniteitsverlofdagen na 30 jaar anciënniteit.

De hierboven genoemde recurrente anciënniteitsverlofdagen:

- zijn niet cumuleerbaar;
- gaan in op de datum van de verjaardag van de indiensttreding in de sector;
- dienen te worden genomen binnen het lopende jaar zonder afbreuk te doen aan de voornoemde bepalingen.

Voor de anciënniteitsdagen wordt de anciënniteit berekend op het niveau van de sector. Deze anciënniteit moet ononderbroken zijn, met uitzondering van:

- een periode van maximaal 7 opeenvolgende kalenderdagen onderbreking;
- een periode van één jaar in het geval van collectief ontslag.

Art. 14. Premie voor waardevervoer

Er wordt aan alle waardevervoerders een premie per effectief gepresteerd uur toegekend. Deze wordt geïndexeerd, zoals het loon. Vanaf 1 maart 2025 bedraagt deze 0,1319 EUR.

Art. 15. Premie voor prestaties met wapen

Een premie wordt toegekend voor arbeidsprestaties met een wapen. Deze premie is van toepassing voor arbeiders en operationele bedienden in de categorieën 2, 3 en 4. Vanaf 1 maart 2025 bedraagt de premie 0,2478 EUR per uur.

Deze premie wordt geïndexeerd zoals het loon.

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

Art. 16. Prestations avec chien

§ 1. Indemnité

Une liste des travailleurs effectuant sur une base fixe des prestations avec un chien personnel doit être dressée. Ces travailleurs recevront une indemnité d'entretien non indexée de 109,08 EUR par mois pour autant qu'ils figurent toujours sur cette liste.

Si l'employeur veut radier un travailleur de la liste en raison d'un manque de prestations avec chien (demande insuffisante de la part du client), il doit y avoir un préavis de 3 mois, à partir du 1er jour du mois suivant le mois au cours duquel le préavis a été notifié.

Durant cette période de préavis, l'employeur continue à payer l'indemnité d'entretien de 109,08 EUR par mois, et ceci, que des prestations avec chien soient ou non effectuées.

Les ~~ouvriers~~ travailleurs effectuant des prestations avec un chien personnel sur base occasionnelle recevront une indemnité d'entretien de 109,08 EUR à condition qu'ils effectuent dans le mois concerné au moins une prestation avec chien personnel.

§ 2. Prime

Il est accordé une prime horaire pour toute prestation effective avec chien (personnel ou d'entreprise). Cette prime est indexée de la même manière que le salaire. A partir du 1er mars 2025, elle s'élève à 0,3298 EUR par heure.

Art. 17. Prime syndicale

La prime syndicale s'élève à 145 EUR, au prorata des prestations de la période de référence et selon les règles du règlement intérieur du fonds de sécurité d'existence des services de gardiennage. La prime syndicale suit automatiquement l'évolution du plafond fiscal fixé par le gouvernement.

La période de référence est fixée du 1er octobre au 30 septembre.

SECTION 2. PRIME PROPRE AUX OUVRIERS

Art. 18. Indemnité de sécurité d'existence

Les ouvriers bénéficient, à la charge du fonds de sécurité d'existence ~~des entreprises de~~ gardiennage, d'une indemnité de sécurité d'existence par jour de chômage économique ou technique pendant 60 jours au maximum au cours de la période de référence (du 1er octobre au 30 septembre).

Depuis le 1er janvier 2024, cette indemnité est de 12,50 EUR par jour.

Des montants plus avantageux découlant d'accords

* du

Art. 16. Prestaties met hond

§ 1. Vergoeding

Een lijst van de werknemers die op vaste basis prestaties doen met eigen hond moet worden opgesteld. Deze werknemers ontvangen een niet-geïndexeerde onderhoudsvergoeding van 109,08 EUR per maand, in zover zij op deze lijst staan.

Indien de werkgever een werknemer van deze lijst wil schrappen wegens te weinig prestaties met hond (onvoldoende vraag vanwege de klant), dan moet dit gebeuren mits een opzeg van 3 maanden, vanaf de 1e dag van de maand volgende op de maand tijdens dewelke de opzeg werd gedaan.

Tijdens deze opzegperiode blijft de werkgever de onderhoudsvergoeding van 109,08 EUR per maand verder betalen, en dit ongeacht het feit of al dan niet prestaties met hond worden uitgevoerd.

De werknemers die op occasionele basis met eigen hond werken, ontvangen een onderhoudsvergoeding van 109,08 EUR per maand op voorwaarde dat zij in de betrokken maand minstens 1 prestatie met eigen hond verrichten.

§ 2. Premie

Een premie wordt toegekend voor elk uur effectieve prestatie met hond (eigen hond of van de onderneming). Deze premie wordt geïndexeerd, zoals het loon. Vanaf 1 maart 2025 bedraagt deze 0,3298 EUR per uur.

Art. 17. Syndicale premie

De syndicale premie bedraagt 145 EUR prorata de prestaties in de referteperiode en volgens de regels van het huishoudelijk reglement van het fonds voor bestaanszekerheid van de bewakingsdiensten. De syndicale premie volgt automatisch de evolutie van het fiscale plafond vastgelegd door de regering.

De referteperiode loopt van 1 oktober tot 30 september.

AFDELING 2. PREMIE EIGEN AAN ARBEIDERS

Art. 18. Bestaanszekerheidsvergoeding

De arbeiders genieten, ten laste van het ~~Sociaal Fonds voor de bewakingsondernemingen~~, een bestaanszekerheidsvergoeding per dag economische of technische werkloosheid met een maximum van 60 dagen gedurende de referteperiode (1 oktober tot en met 30 september).

Sinds 1 januari 2024 werd deze vergoeding gebracht op 12,50 EUR per dag.

Voordeliger bedragen voortvloeiende uit bestaande

* Fonds voor bestaanszekerheid van de bewakingsdiensten

existants au niveau des entreprises restent inchangés.

SECTION 3. PRIMES PROPRES AUX EMPLOYES

Art. 19. Prime forfaitaire

Chaque année, avec le paiement du salaire de décembre, une prime forfaitaire est octroyée à tous les employés administratifs et opérationnels. Le montant de celle-ci est octroyé au prorata du régime de travail et en tenant compte du nombre de mois complets en service au cours de l'année et des jours assimilés tels que prévus par l'AR du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

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

A partir du 1er mars 2025, cette prime s'élève à 207,18 EUR.

Art. 20. Prime de fin d'année

Une prime de fin d'année équivalente à un 13e mois complet est payée aux employés dans le courant du mois de décembre de chaque année, avant les fêtes de fin d'année, au prorata du nombre de mois effectivement prestés dans l'année en cours, ainsi que des jours assimilés tels que prévus par l'AR du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés. Le demi-mois est pris en compte dans le calcul, au prorata.

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

Cette prime de fin d'année ainsi que la prime forfaitaire visée à l'article ~~8, § 7~~ pourront être converties en un avantage équivalent, à la demande de l'employé concerné et ce depuis décembre 2021.

Au niveau de l'entreprise, une concertation à cet effet sera organisée avec les délégués syndicaux des employés. À défaut de consensus, le sujet pourra être discuté selon la cascade suivante : permanents régionaux et ensuite éventuellement les permanents fédéraux.

Chapitre IV : Autres dispositions

Art. 21. Les fiches de salaire mentionneront clairement tous les éléments faisant partie du salaire.

Art. 22. Plusieurs jours sont rémunérés comme suit :

akkoorden op ondernemingsvlak blijven ongewijzigd.

AFDELING 3. PREMIES EIGEN AAN BEDIENDEN

Art. 19. 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 prorata het arbeidsregime en rekening houdend met het aantal volledige maanden in dienst in de loop van het jaar en met de gelijkgestelde dagen zoals voorzien in het KB 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers.

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

Vanaf 1 maart 2025, bedraagt deze premie 207,18 EUR.

Art. 20. Eindejaarspremie

Een eindejaarspremie, gelijk aan een volledige 13de maand, wordt in de loop van de maand december van elk jaar en vóór de eindejaarsfeesten, betaald aan de bedienden, volgens een pro rata van het aantal gepresteerde maanden van het lopende jaar, alsmede van de gelijkgestelde dagen zoals voorzien in het KB 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers. De hele maand wordt pro rata in aanmerking genomen.

Behoudens dringende reden , 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.

Deze eindejaarspremie als ook de forfaitaire premie bedoeld in artikel ~~8, § 7~~ kunnen worden omgezet naar een gelijkwaardig voordeel, op vaag van de betrokken bediende en dit sinds december 2021.

Op ondernemingsniveau zal in dit verband overleg plaatsvinden met de syndicale vertegenwoordigers van de bedienden. Bij gebrek aan eensgezindheid, wordt dit onderwerp desgevallend volgens volgende cascade besproken : regionale secretarissen en nadien desgevallend de federale secretarissen.

Hoofdstuk IV: Overige bepalingen

Art. 21. De loonfiches zullen duidelijk alle elementen die deel uitmaken van het loon bevatten.

Art. 22. Een aantal dagen worden als volgt verloond :

§ 1. Jour férié
Est rémunéré à un salaire moyen à concurrence de 7,4 h pour les ouvriers et les employés opérationnels.

§ 2. Congé d'ancienneté
Est rémunéré à un salaire moyen à concurrence de 7,4 h dans un régime de 5 jours par semaine et de 6,17 h dans un régime de 6 jours par semaine.

§ 3. Petit chômage
Est rémunéré à un salaire moyen à concurrence de 7,4 h dans un régime de 5 jours par semaine et de 6,17 h dans un régime de 6 jours par semaine.

§ 4. Pour les travailleurs à temps partiel, ces jours sont payés au prorata de leur régime de travail.

§ 5. La participation aux réunions, soit du conseil d'entreprise, soit du comité pour la prévention et la protection au travail, soit de la délégation syndicale, est rémunérée en fonction du temps de présence.

§ 6. Par « salaire moyen », on entend le salaire tel que défini dans la CCT sur la durée et l'humanisation du travail.

Art. 23. En plus des avantages prévus ci-dessus sont prévus sous certaines conditions une prime RGPT et des chèques-repas. Les montants et les modalités d'octroi sont définis dans des conventions collectives de travail distinctes.

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

Art. 24. § 1er. Les salaires horaires et mensuels minimums fixés aux articles 2 et 6 et les salaires effectivement payés sont rattachés à l'indice des prix à la consommation, établi mensuellement par le Service public fédéral Économie, PME, Classes moyennes et Énergie et publié au Moniteur belge.

§ 2. Les salaires payés à partir du 1er mars 2025 correspondent à l'indice pivot 130,67 (base 2013).

§ 3. Chaque fois que l'indice lissé (= moyenne des indices santé des 4 derniers mois)* ~~atteint~~ l'un des indices pivots, les salaires rattachés à l'indice pivot 130,67 sont recalculés en les affectant du coefficient 1,02n, « n » représentant le rang de l'indice pivot atteint.
* dépasse

Par « indices pivots », il convient d'entendre les nombres appartenant à une série dont le premier est 130,67 et dont chacun des suivants est obtenu en multipliant le précédent par 1,02.

§ 1. Feestdag
Wordt betaald aan een gemiddeld loon ten belope van 7,4u voor arbeiders en operationele bedienden.

§ 2. Anciënniteitsverlof
Wordt betaald aan een gemiddeld loon ten belope van 7,4u in een 5-dagenweek en 6,17u in een 6-dagenweek.

§ 3. Klein verlet
Wordt betaald aan een gemiddeld loon ten belope van 7,4u in een 5-dagenweek en 6,17u in een 6-dagenweek.

§ 4. Voor deeltijdse werknemers worden deze dagen betaald naar rato van hun arbeidsregeling.

§ 5. De deelname aan de vergaderingen, hetzij van de ondernemingsraad, hetzij van het comité voor preventie en bescherming op het werk, hetzij van de vakbondsafvaardiging wordt uitbetaald in functie van de aanwezigheidsduur.

§ 6. Onder gemiddeld loon wordt verstaan het loon zoals omschreven in de cao over de arbeidsduur en de humanisering van de arbeid.

Art. 23. Bovenop de voordelen hierboven vermeld, wordt onder bepaalde voorwaarden een ARAB-premie en maaltijdcheques voorzien. De bedragen en de toekenningsvoorwaarden zijn bepaald in aparte collectieve arbeidsovereenkomsten.

Hoofdstuk V: Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

Art. 24. § 1. De minimum uur- en maandlonen die bepaald zijn in artikelen 2 en 6 en de werkelijk uitbetaalde lonen, worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen dat maandelijks wordt vastgesteld door het Federale* ~~Openbare Dienst~~ Economie, KMO, Middenstand en Energie en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.
* Overheidsdienst

§ 2. De lonen die vanaf 1 maart 2025 worden uitbetaald, stemmen overeen met het spilindexcijfer 130,67 (basis 2013).

§ 3. Telkens de afgevlakte indexcijfers (= 4-maandelijks gemiddelde van de gezondheidsindex) één van de spilindexcijfers overschrijdt, worden de lonen die gekoppeld zijn aan het spilindexcijfer 130,67 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 130,67 is en waarvan elk van de volgende wordt bekomen door het voorgaande te vermenigvuldigen

Les fractions d'un centième de point sont arrondies au centième de point supérieur ou négligées, selon qu'elles atteignent ou non 50 % 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 quatrième 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 deuxième 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 résultant de 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 doit être appliquée avant l'adaptation des salaires selon l'augmentation prévue.

Chapitre VI : Généralités

Art. 25. Tous les avantages supérieurs déjà octroyés restent acquis.

Chapitre VII : Dispositions finales

Art. 26. § 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 1er mars 2025 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 3. Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 21 septembre 2022 (n° d'enr. 175809) concernant les salaires, primes, indemnités et indexation, modifiée par la convention collective de travail du 26 octobre 2022 concernant la prime d'équipe et la prime de travail de nuit (n° d'enr. 176495) et la convention collective de travail du 18 janvier 2024 (n° d'enr. 185724).

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 % 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.

Hoofstuk VI: Algemeenheden

Art. 25. Alle hogere voordelen die reeds worden toegekend blijven verworven.

Hoofdstuk VII : Slotbepalingen

Art. 26. § 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 is van toepassing vanaf 1 maart 2025 en is gesloten voor onbepaalde duur.

§ 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 september 2022 (registratienr. 175809) met betrekking tot lonen, premies, diverse vergoedingen en indexering, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 oktober 2022 betreffende de ploegenpremie en de premie voor nachtarbeid (registratienr. 176495) en de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 januari 2024 (registratienr. 185724).

§ 4. Elle peut 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. Zij kan worden opgezegd door een van de ondertekenende partijen, met een opzeggingstermijn van drie maanden, bij ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten.

ANNEXE I. LOONSCHALEN ARBEIDERS – BARÈMES OUVRIERS

KLASSE CLASSE		AGENT	GEDURENDE 3 MAANDEN of 100 DAGEN PENDANT 3 MOIS OU 100 JOURS	LOON NA 3 MAANDEN SALAIRE APRES 3 MOIS
S	SB	Statische Agent (basiscategorie) Agent statique (catégorie de base)	17,4046	18,3206
	SQ	Statische Agent (gekwalificeerd) Agent statique (qualifié)	17,6139	18,5409
	SE	Statische Agent (expert) Agent statique (expert)	17,8235	18,7616
	SEL	Statische Agent (expert talen) Agent statique (expert langues)	18,0324	18,9815
	SBG	Statische Agent (bodyguard) Agent statique (bodyguard)	18,8769	19,8704
	SMB	Statische Agent (militaire basis) Agent statique (base militaire)	-	22,1962
	SMBP	Portier (militaire basis = SMB + 0,0496 EUR/h) Portier (base militaire = SMB + 0,0496 EUR/h)	-	22,2458
MBB	MBB	Brigadier (militaire basis = SMB + 0,0744 EUR/h) Brigadier (base militaire = SMB + 0,0744 EUR/h)	-	22,2706
M	M1	Mobiele Agent (patrouille) Agent mobile (patrouille)	17,8235	18,7616
	M2	Mobiele Agent (IAA en chauffeur VIP) Agent mobile (IAA et chauffeur VIP)	18,0324	18,9815
TFA	TR	Waardetransporteur/agent ATM Transporteur de fonds / agent ATM	20,8107	21,9060
	PRVA	Medewerker vault /processing Collaborateur vault /processing	18,8903	19,8845
BI	BI	Brigadier/instructeur	18,8769	19,8704
TM	TM	Vervoerder van munitie Transporteur de munition	21,0864	22,1962
G	G	Vakman Homme de métier	17,4046	18,3206

ANNEXE II. LOONSCHALEN ADMINISTRATIEF PERSONEEL – BARÈMES PERSONNEL ADMINISTRATIF

Années d'exp. Jaren ervaring	Cat. 1		Cat. 2		Cat. 3		Cat. 4	
	STAT	TF/WT	STAT	TF/WT	STAT	TF/WT	STAT	TF/WT
0	2.799,08	2.979,20	3.071,64	3.251,73	3.263,57	3.443,68	3.464,10	3.644,22
1	2.799,08	2.979,20	3.071,64	3.251,73	3.263,57	3.443,68	3.464,10	3.644,22
2	2.799,08	2.979,20	3.071,64	3.251,73	3.263,57	3.443,68	3.464,10	3.644,22
3	2.799,08	2.979,20	3.071,64	3.251,73	3.263,57	3.443,68	3.464,10	3.644,22
4	2.799,08	2.979,20	3.071,64	3.251,73	3.263,57	3.443,68	3.464,10	3.644,22
5	2.799,08	2.979,20	3.071,64	3.251,73	3.263,57	3.443,68	3.464,10	3.644,22
6	2.799,08	2.979,20	3.071,64	3.251,73	3.263,57	3.443,68	3.464,10	3.644,22
7	2.799,08	2.979,20	3.071,64	3.251,73	3.263,57	3.443,68	3.464,10	3.644,22
8	2.799,08	2.979,20	3.071,64	3.251,73	3.263,57	3.443,68	3.464,10	3.644,22
9	2.799,08	2.979,20	3.071,64	3.251,73	3.263,57	3.443,68	3.464,10	3.644,22
10	2.799,08	2.979,20	3.071,64	3.251,73	3.263,57	3.443,68	3.464,10	3.644,22
11	2.799,08	2.979,20	3.071,64	3.251,73	3.263,57	3.443,68	3.464,10	3.644,22
12	2.799,08	2.979,20	3.071,64	3.251,73	3.263,57	3.443,68	3.464,10	3.644,22
13	2.813,60	2.993,65	3.100,15	3.280,20	3.302,22	3.482,29	3.531,87	3.711,97
14	2.829,39	3.009,52	3.129,36	3.309,43	3.342,90	3.523,03	3.590,59	3.770,63
15	2.843,62	3.023,72	3.160,26	3.340,35	3.386,27	3.566,33	3.651,40	3.831,45
16	2.847,99	3.028,08	3.184,25	3.364,34	3.410,29	3.590,38	3.680,22	3.860,30
17	2.847,99	3.028,08	3.184,25	3.364,34	3.437,26	3.617,33	3.726,51	3.906,59
18	2.860,27	3.040,39	3.209,41	3.389,50	3.469,66	3.649,74	3.779,40	3.959,48
19	2.860,27	3.040,39	3.209,41	3.389,50	3.469,66	3.649,74	3.819,52	3.999,61
20	2.872,41	3.052,53	3.220,22	3.400,27	3.493,74	3.673,85	3.865,92	4.046,00
21	2.872,41	3.052,53	3.220,22	3.400,27	3.493,74	3.673,85	3.865,92	4.046,00
22	2.884,39	3.064,47	3.238,37	3.418,45	3.520,38	3.700,46	3.899,50	4.079,59
23	2.884,39	3.064,47	3.238,37	3.418,45	3.520,38	3.700,46	3.899,50	4.079,59
24	2.891,11	3.071,19	3.238,37	3.418,45	3.556,03	3.736,07	3.933,44	4.113,53
25	2.891,11	3.071,19	3.238,37	3.418,45	3.556,03	3.736,07	3.933,44	4.113,53
26	2.898,31	3.078,41	3.255,41	3.435,47	3.570,63	3.750,72	3.967,53	4.147,63
27	2.898,31	3.078,41	3.255,41	3.435,47	3.570,63	3.750,72	3.967,53	4.147,63
28	2.903,50	3.083,58	3.265,47	3.445,52	3.584,75	3.764,85	4.001,69	4.181,77
29	2.903,50	3.083,58	3.265,47	3.445,52	3.591,44	3.771,53	4.001,69	4.181,77
30	2.903,50	3.083,58	3.265,47	3.445,52	3.591,44	3.771,53	4.001,69	4.181,77
31	2.903,50	3.083,58	3.265,47	3.445,52	3.591,44	3.771,53	4.001,69	4.181,77
32	2.903,50	3.083,58	3.265,47	3.445,52	3.591,44	3.771,53	4.071,72	4.251,79
33	2.903,50	3.083,58	3.265,47	3.445,52	3.591,44	3.771,53	4.071,72	4.251,79
34	2.903,50	3.083,58	3.265,47	3.445,52	3.591,44	3.771,53	4.071,72	4.251,79
35	2.903,50	3.083,58	3.265,47	3.445,52	3.591,44	3.771,53	4.071,72	4.251,79
36	2.903,50	3.083,58	3.265,47	3.445,52	3.591,44	3.771,53	4.071,72	4.251,79
37	2.903,50	3.083,58	3.265,47	3.445,52	3.591,44	3.771,53	4.113,22	4.293,29

ANNEXE III. LOONSCHALEN OPERATIONEEL PERSONEEL – BARÈMES PERSONNEL OPÉRATIONNEL

Années d'exp. Jaren erva-ring	Cat. OP1			Cat. OP2		Cat. OP3		Cat. OP4		Cat. OP2+
	STAT 1a	STAT 1b	TF/WT	STAT	TF/WT	STAT	TF/WT	STAT	TF/WT	TF/WT
0	2.954,10	3.071,64	3.251,73	3.023,24	3.203,34	3.306,54	3.486,62	3.730,55	3.910,61	3.433,08
1	2.954,10	3.071,64	3.251,73	3.023,24	3.203,34	3.306,54	3.486,62	3.730,55	3.910,61	3.433,08
2	2.954,10	3.071,64	3.251,73	3.023,24	3.203,34	3.306,54	3.486,62	3.730,55	3.910,61	3.433,08
3	2.954,10	3.071,64	3.251,73	3.023,24	3.203,34	3.306,54	3.486,62	3.730,55	3.910,61	3.433,08
4	2.954,10	3.071,64	3.251,73	3.023,24	3.203,34	3.306,54	3.486,62	3.730,55	3.910,61	3.433,08
5	2.954,10	3.071,64	3.251,73	3.023,24	3.203,34	3.306,54	3.486,62	3.730,55	3.910,61	3.433,08
6	2.954,10	3.071,64	3.251,73	3.023,24	3.203,34	3.306,54	3.486,62	3.730,55	3.910,61	3.433,08
7	2.954,10	3.071,64	3.251,73	3.023,24	3.203,34	3.306,54	3.486,62	3.730,55	3.910,61	3.433,08
8	2.954,10	3.071,64	3.251,73	3.023,24	3.203,34	3.306,54	3.486,62	3.730,55	3.910,61	3.433,08
9	2.954,10	3.071,64	3.251,73	3.023,24	3.203,34	3.306,54	3.486,62	3.730,55	3.910,61	3.433,08
10	2.954,10	3.071,64	3.251,73	3.023,24	3.203,34	3.306,54	3.486,62	3.730,55	3.910,61	3.433,08
11	2.954,10	3.071,64	3.251,73	3.023,24	3.203,34	3.306,54	3.486,62	3.730,55	3.910,61	3.433,08
12	2.954,10	3.071,64	3.251,73	3.023,24	3.203,34	3.306,54	3.486,62	3.730,55	3.910,61	3.433,08
13	2.975,92	3.100,15	3.280,20	3.023,24	3.203,34	3.306,54	3.486,62	3.730,55	3.910,61	3.433,08
14	2.998,70	3.129,36	3.309,43	3.103,31	3.283,40	3.400,32	3.580,40	3.730,55	3.910,61	3.514,84
15	3.021,74	3.160,26	3.340,35	3.103,31	3.283,40	3.400,32	3.580,40	3.730,55	3.910,61	3.514,84
16	3.036,18	3.184,25	3.364,34	3.183,48	3.363,55	3.493,91	3.673,99	3.730,55	3.910,61	3.596,54
17	3.038,54	3.184,25	3.364,34	3.223,29	3.403,41	3.540,73	3.720,82	3.730,55	3.910,61	3.637,19
18	3.048,64	3.209,41	3.389,50	3.236,14	3.416,26	3.556,36	3.736,45	3.789,54	3.969,62	3.650,38
19	3.055,09	3.209,41	3.389,50	3.236,14	3.416,26	3.556,36	3.736,45	3.789,54	3.969,62	3.650,38
20	3.067,55	3.220,22	3.400,27	3.261,74	3.441,79	3.587,51	3.767,63	3.907,38	4.087,45	3.676,37
21	3.073,93	3.220,22	3.400,27	3.261,74	3.441,79	3.587,51	3.767,63	3.907,38	4.087,45	3.676,37
22	3.086,38	3.238,37	3.418,45	3.287,42	3.467,49	3.618,54	3.798,62	4.025,33	4.205,44	3.702,56
23	3.091,21	3.238,37	3.418,45	3.287,42	3.467,49	3.618,54	3.798,62	4.025,33	4.205,44	3.702,56
24	3.099,53	3.238,37	3.418,45	3.307,27	3.487,35	3.642,75	3.822,87	4.062,89	4.243,03	3.722,87
25	3.104,55	3.238,37	3.418,45	3.307,27	3.487,35	3.642,75	3.822,87	4.062,89	4.243,03	3.722,87
26	3.113,09	3.255,41	3.435,47	3.327,34	3.507,45	3.667,25	3.847,35	4.100,38	4.280,48	3.743,29
27	3.117,99	3.255,41	3.435,47	3.337,27	3.517,39	3.679,32	3.859,41	4.119,09	4.299,17	3.753,39
28	3.124,60	3.265,47	3.445,52	3.345,21	3.525,28	3.689,28	3.869,36	4.130,61	4.310,72	3.761,56
29	3.128,66	3.265,47	3.445,52	3.345,21	3.525,28	3.689,28	3.869,36	4.130,61	4.310,72	3.761,56
30	3.132,77	3.265,47	3.445,52	3.361,13	3.541,21	3.708,99	3.889,08	4.153,77	4.333,88	3.777,76
31	3.136,77	3.265,47	3.445,52	3.361,13	3.541,21	3.708,99	3.889,08	4.153,77	4.333,88	3.777,76
32	3.140,86	3.265,47	3.445,52	3.377,17	3.557,24	3.728,74	3.908,86	4.176,93	4.357,01	3.794,09
33	3.140,86	3.265,47	3.445,52	3.377,17	3.557,24	3.728,74	3.908,86	4.176,93	4.357,01	3.794,09
34	3.144,83	3.265,47	3.445,52	3.386,17	3.566,21	3.736,99	3.917,06	4.188,21	4.368,29	3.803,28
35	3.144,83	3.265,47	3.445,52	3.386,17	3.566,21	3.736,99	3.917,06	4.188,21	4.368,29	3.803,28
36	3.149,34	3.265,47	3.445,52	3.395,15	3.575,24	3.745,30	3.925,41	4.199,35	4.379,44	3.812,49
37	3.151,58	3.265,47	3.445,52	3.399,60	3.579,72	3.749,35	3.929,40	4.205,10	4.385,19	3.817,06