ERRATUM

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

CCT n° 198192/CO/317
du 29/01/2026

Correction du texte néerlandais :

- A l'article 8, § 2, b. « **aaneensluitende** » doit être supprimé.

Correction dans les deux langues :

- A l'article 10, § 4, b., « référence 2 » doit être remplacé par « référence **3** ».

Décision du

ERRATUM

Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten

CAO nr. 198192/CO/317
van 29/01/2026

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- In artikel 8, § 2, b. moet « **aaneensluitende** » worden geschrapt.

Verbetering in beide talen :

- In artikel 10, § 4, b. moet « referentie 2 » worden vervangen door « referentie **3** ».

Beslissing van

01-06-2026

Neerlegging-Dépôt: 03/02/2026
Regist.-Enregistr.: 24/02/2026
N°: 198192/CO/317

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

Convention collective de travail du 29 janvier 2026

DURÉE ET HUMANISATION DU TRAVAIL

Chapitre I : Champ d'application

Article 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 : Règles de base

Art. 2 – La durée du travail est fixée à 37 heures par semaine.

Art. 3 - En ce qui concerne le temps de travail des travailleurs à temps partiel, les dispositions légales en matière de travail à temps partiel sont d'application.

Art. 4 - Le sursalaire dont il est question dans les articles ci-dessous est calculé sur base d'un salaire horaire moyen obtenu en divisant la rémunération (y compris les primes) des 3 mois calendrier précédant le mois pendant lequel un sursalaire est dû par le nombre d'heures prestées.

Pour la rémunération, sont prises en compte : les prestations normales, les heures non-productives, la formation, les heures syndicales internes, les heures syndicales externes, les heures de récupération, les différentes primes (samedi, dimanche, jours fériés, nuit, arme, chien,...) soumises à l'ONSS.

Par nombre d'heures prestées, on entend : les heures normales, les heures non-productives, la formation, les heures syndicales internes et les heures syndicales externes.

Art. 5 – Conformément à l'article 38 quater, § 4, alinéa 1er de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et sans préjudice des dispositions applicables aux transporteurs de fonds et aux agents de garde mobile, les travailleurs visés à l'article 1er bénéficient de quinze minutes de pause après 6h de prestations. Ces 15 minutes font partie intégrante de la durée des prestations et sont rémunérées comme temps de travail. La pause au sens de la présente disposition peut être consacrée par le travailleur à ses occupations personnelles sans qu'il lui soit permis de s'absenter, de dormir ou de se soustraire aux nécessités du service.

Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 januari 2026

ARBEIDSDUUR EN HUMANISERING VAN DE ARBEID

Hoofdstuk I : Toepassingsgebied

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

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

Hoofdstuk II : Basisregels

Art. 2. – De arbeidsduur wordt vastgelegd op 37 uren per week.

Art. 3 - Wat betreft de arbeidstijd van deeltijdse werknemers zijn de wettelijke bepalingen inzake deeltijdse arbeid van toepassing.

Art. 4 – Het overloon waarvan spraken in onderstaande artikelen wordt berekend op basis van een gemiddeld uurloon dat wordt bekomen door de verloning (met inbegrip van de premies) tijdens de 3 kalendermaanden voorafgaand aan de maand waarop de verloning moet gebeuren te delen door het aantal gepresteerde uren.

Voor de verloning worden in rekening gebracht : de normale prestaties, de niet-productieve uren, de opleiding, de interne syndicale uren, de externe syndicale uren, de inhaaluren, de verschillende premies (zaterdag, zondag, feestdag, nacht, wapen, hond, ...) onderworpen aan de RSZ.

Onder aantal gepresteerde uren wordt verstaan : de normale uren, de niet-productieve uren, de opleiding, de interne syndicale uren en de externe syndicale uren.

Art. 5 – Overeenkomstig artikel 38 quater, § 4, alinea 1 van de wet van 16 maart 1971 op de arbeid en zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van toepassing op de waardevervoerders en op de mobiele agenten, hebben de werknemers zoals bedoeld in artikel 1 recht op 15 minuten pauze na 6 uren van prestatie. Deze 15 minuten maken integraal deel uit van de duur van de prestaties en worden vergoed als arbeidstijd. De pauze in de zin van deze bepaling kan door de werkman worden gebruikt voor zijn persoonlijke bezigheden, zonder dat het hem is toegelaten afwezig te zijn, te slapen, of zich te onttrekken aan de taken van de dienst.

Chapitre III : Ouvriers et employés opérationnels

Art. 6 - Définitions :

§ 1. On entend par "heures de présence", les heures de travail effectif, le temps de repas et de repos. Chaque heure de présence est rémunérée conformément aux dispositions de la présente convention collective de travail.
Par temps de repos, il y a lieu d'entendre la période consacrée par le travailleur à ses occupations personnelles sans qu'il lui soit permis de s'absenter, de dormir ou de se soustraire aux nécessités du service. Ce repos se prend dans un lieu convenablement aménagé, à savoir un local à l'abri des intempéries, chauffé, éclairé et meublé d'une table, d'une chaise et d'un vestiaire.

§ 2. On entend par "prestation complète", l'ensemble des heures de présence de jour et/ou de nuit compris entre la première et la dernière heure prestée du jour et/ou de la nuit.
Une prestation complète peut être située à cheval sur deux jours calendrier.

Art. 7 - Principes

§ 1. La durée du travail est fixée sur base annuelle en moyenne à 37 heures par semaine.

§ 2. La durée mensuelle minimale de travail (ensemble des heures de présence et heures assimilées aussi appelées heures contractuelles) pour chaque ouvrier et employé opérationnel à temps plein est calculée de la manière suivante :

- pour les travailleurs en régime de 6 jours par semaine : nombre de jours ouvrables (jour ouvrable = du lundi au samedi y compris) sur le mois, multiplié par 6,17, moins le(s) jour(s) férié(s), quel(s) que soi(en)t le(s) jour(s) où ce jour férié tombe.
- pour les travailleurs en régime de 5 jours par semaine : nombre de jours ouvrables (jour ouvrables = du lundi au vendredi y compris) sur le mois, multiplié par 7,40, moins le(s) jour(s) férié(s), quel(s) que soi(en)t le(s) jour(s) où ce jour férié tombe.

§ 3 Les heures contractuelles sont fixées tous les deux ans au moyen, d'une convention collective de travail sectorielle, et ce pour la première fois en 2026-2027.

§ 4. Les heures entrant en ligne de compte pour le calcul des heures contractuelles, des heures de récupération et des heures supplémentaires sont définies en annexe de la présente convention.

Hoofdstuk III : Arbeiders en operationeel bedienden

Art. 6 – Definities:

§ 1. Onder "aanwezigheidsuur" verstaat men de werkelijk gewerkte uren, de schaft- en rusttijd. Elk aanwezigheidsuur wordt verloond volgens de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
Onder rusttijd wordt verstaan de periode die door de werknemer wordt gebruikt voor zijn persoonlijke bezigheden, zonder dat het hem is toegelaten afwezig te zijn, te slapen, of zich te onttrekken aan de taken van de dienst. Deze rust wordt genomen in een plaats die daartoe behoorlijk is ingericht, namelijk een lokaal beschut tegen slechte weeromstandigheden, verwarmd, verlicht en gemeubeld met een tafel, een stoel en een kast.

§ 2. Onder "volledige arbeidsprestaties" wordt verstaan, alle uren aanwezigheid overdag en/of 's nachts, begrepen tussen het eerste en het laatste gewerkte uur overdag en/of 's nachts.
Het is mogelijk dat een volledige arbeidsprestatie twee kalenderdagen overbrugt.

Art. 7 - Principes

§ 1. De arbeidsduur wordt vastgelegd op jaarbasis op een gemiddelde van 37 uren per week.

§ 2. De minimale arbeidsduur per maand (het geheel van aanwezigheidsuren en gelijkgestelde uren ook wel contractuele uren genoemd) wordt voor elke voltijdse arbeider en operationele bediende op de volgende wijze berekend :

- voor de werknemers in een stelsel van 6 dagen per week: aantal werkdagen (werkdag = van maandag tot zaterdag inbegrepen) per maand, vermenigvuldigd met 6,17, min de feestdag(en) ongeacht de dag(en) waarop deze feestdag(en) valt/vallen.
- Voor de werknemers in een stelsel van 5 dagen per week: aantal werkdagen (werkdag = van maandag tot vrijdag inbegrepen) per maand, vermenigvuldigd met 7,40, min de feestdag(en) ongeacht de dag(en) waarop deze feestdag(en) valt/vallen.

§ 3. De contractuele uren worden elke 2 jaren vastgelegd middels een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst. Dit gebeurt een eerste keer voor 2026-2027.

§ 4. De uren die worden meegeteld voor de berekening van de contractuele uren, van de recuperatieuren en van de overuren zijn gedefinieerd in bijlage aan deze overeenkomst.

SECTION 1. TOUTES LES ACTIVITÉS AUTRES QUE LE TRANSPORT DE FONDS

1. RÈGLES DE PLANNING ET DE RAPPEL HORS PLANNING

Art. 8 – Le nombre d'heures de présence est limité comme suit :

§ 1. par jour :

a. Possibilité de déroger à l'obligation de prestations de minimum 3h si les conditions suivantes sont respectées :
   - discussion au sein de la délégation syndicale
   - signature d'une convention collective de travail avec les permanents syndicaux compétents
   - dépôt de la convention collective de travail auprès du Président de la Commission paritaire des services de gardiennage et/ou de surveillance
   - approbation par la Commission paritaire.

b. Maximum 12 heures tel que convenu dans la convention collective de travail du 23 juin 2023, conclue au sein de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance, relative à l'instauration d'un nouveau régime de travail. Le travailleur a le droit de refuser une période de prestation plus longue sans être sanctionné.

c. Il est garanti un intervalle de repos de 12 heures entre 2 prestations complètes

d. Pour les agents de garde mobiles, il est garanti une pause-repas/repos de 30 minutes lors d'une prestation prévue entre 5 et 8 heures. Si la prestation prévue dépasse les 8 heures (jusqu'à 12 heures), une pause repas/repos de 1 heure est garantie. Ces temps de repas/repos font intégralement partie de la prestation prévue.

§ 2. par semaine :

a. 48 heures maximum.

b. La période maximale de prestations consécutives ne peut dépasser 6 jours consécutifs ou 48 heures (éventuellement à cheval sur 2 semaines).

c. La période minimale de repos est de :
   - 36 heures après une période de prestations de 48 heures ou de 6 jours consécutifs;
   - 48 heures après une période de prestations de 48 heures s'étalant sur 6 jours

AFDELING 1. ALLE ACTIVITEITEN ANDERE DAN HET WAARDEVERVOER

1. REGELS INZAKE PLANNING EN OPROEP BUITEN PLANNING

Art. 8 - Het aantal aanwezigheidsuren is beperkt als volgt :

§ 1. per dag :

a. Er kan afgeweken worden van de verplichting om minstens 3u te presteren, indien volgende voorwaarden vervuld zijn:
   - besproken worden binnen de syndicale delegatie
   - ondertekening van een collectieve arbeidsovereenkomst met de bevoegde vakbondssecretarissen
   - neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomst bij de voorzitter van het paritair comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten
   - goedkeuring door het paritair comité..

b. maximum 12 uren zoals overeengekomen in de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 juni 2023, gesloten in het paritair comité voor de bewakings- en toezichtsdiensten, betreffende aan het oprichten van een nieuw arbeidsregime De werknemer heeft het recht om een langere prestatieperiode te weigeren zonder sanctioneerbaar te zijn.

c. er wordt een rusttijd van 12 uren gewaarborgd tussen 2 volledige arbeidsprestaties;

d. aan de mobiele bewakingsagent wordt een maaltijd-/rustpauze van 30 minuten gegarandeerd gedurende een voorziene prestatie tussen 5 en 8 uren. Indien de voorziene prestatie groter is dan 8 uren (tot 12 uren), wordt een maaltijd-/rustpauze van 1 uur gegarandeerd. Deze maaltijd-/rustpauzes maken integraal deel uit van de voorziene prestatie.

§ 2. per week:

a. maximum 48 uren

b. de maximum ononderbroken prestatieperiode mag niet meer bedragen dan 6 opeenvolgende dagen of 48 uren (eventueel twee aaneensluitende weken overlappende).

c. de minimale rustperiode is als volgt:
   - 36 uren na een prestatieperiode van 48 uren of 6 ononderbroken dagen;
   - 48 uren na een prestatieperiode van 48 uren verspreid over 6 ononderbroken dagen.

consécutifs.
Ces périodes peuvent se trouver à cheval sur 2 semaines.

d. Il est prévu la possibilité de conclure au niveau des sociétés des conventions dérogatoires compte tenu de situations spécifiques telles que régimes de travail flexibles applicables au sein de la société cliente.

§ 3. par mois :

a. Le planning pourra déroger à la durée mensuelle telle que prévue à l'article 7 § 2 de la présente convention et la différence pourra être compensée par l'employeur selon les modalités définies à l'article 13 (hors bases militaires) ou 14 (bases militaires).

b. Sur base des besoins opérationnels, le planning peut varier entre les heures contractuelles moins 15 et 175 heures pour les ouvriers et moins 48 et 175 heures pour les employés opérationnels. Les heures de présence au-delà de 175 heures s'effectueront sur base volontaire.

- limite minimum : l'employeur s'engage à fournir un planning qui garantit le minimum d'heures contractuelles. S'il n'y parvient pas, il doit en tout cas garantir un minimum équivalent à 15 heures en dessous des heures contractuelles. Lorsque ces heures sont supérieures à 160, ce minimum est fixé à 145 heures.
- limite maximum : 180 heures.
- si le planning de l'ouvrier/employé opérationnel n'atteint pas le minimum d'heures contractuelles, il peut être appelé moyennant un délai minimum de 48 heures.
- Ces appels ne peuvent coïncider ni avec les vacances annuelles, ni avec les heures de récupération dûment demandées par l'ouvrier/employé opérationnel.
- Pour l'ouvrier/employé opérationnel mis en chômage économique, ce délai n'est pas d'application.

§ 4. par an (1er janvier au 31 décembre) :

Deze periodes kunnen twee aaneensluitende weken overlappen.

d. de mogelijkheid bestaat om op het niveau van de ondernemingen afwijkende overeenkomsten te sluiten waarbij rekening wordt gehouden met specifieke toestanden zoals flexibele arbeidstijdregelingen die in de onderneming van de klant toepasselijk zijn.

§ 3. per maand :

a. De planning mag afwijken van de maandelijkse duur zoals is bepaald in artikel 7 § 2 van deze overeenkomst en het verschil mag door de werkgever worden gecompenseerd, volgens de bepalingen voorzien in artikel 13 (buiten militaire basissen) of 14 (militaire basissien).

b. Omwille van operationele noodwendigheden kan de planning schommelen tussen het contractueel aantal uren min 15 en 175 uren voor de arbeiders en min 48 en 175 uren voor de operationele bedienden. De prestaties boven 175 uren gebeuren op vrijwillige basis.

- minimumgrens : de werkgever verbindt zich ertoe een planning te voorzien die het minimum aan contractuele uren inhoudt. Indien hij hier niet in slaagt, moet hij in ieder geval een minimum aantal uren waarborgen gelijk aan 15 uren minder dan de contractuele uren. Indien dit aantal hoger is dan 160, wordt het minimum bepaald op 145 uren.
- maximum grens : 180 uren.
- indien de planning van de arbeider/operationeel bediende niet het maandelijks contractueel minimum bereikt, mag hij worden opgeroepen mits respect van een termijn van minimum 48 uren.
- Deze oproepen mogen niet samenvallen met de jaarlijkse vakantie, noch met de volgens de regels door de arbeider/operationeel bediende aangevraagde recuperatie.
- Voor de arbeider/operationeel bediende die op economische werkloosheid geplaatst wordt, geldt deze regel niet.

§ 4. per jaar (van 1 januari tot en met 31 december) :

limite maximum : 1924 heures.

Art. 9 - Rappel hors planning

§ 1er. Par "système de rappels en dehors du planning", il faut entendre : la possibilité pour l'employeur de faire appel à un travailleur dans les 48 heures pour l'exécution de prestations en dehors du planning initial. Le principe de base communément admis veut que l'employeur puisse établir le premier planning jusqu'à 175 heures.

On entend par planning initial le planning mensuel remis aux travailleurs entre le 22 et le 25 du mois précédent pour les contrats commerciaux fixes.

§ 2. Rappel endéans les 48 heures
L'appel en dehors du planning pour exécuter des prestations dans les 48 heures se fait sur une base volontaire et peut être refusé par le travailleur, que son planning soit complet ou non à ce moment.

§ 3. Rappel au-delà des 48 heures
Si, après publication du planning initial, l'employeur veut imposer au travailleur des prestations supplémentaires au-delà de 48 heures, quatre scénarios de rappel sont possibles :

1. Planning incomplet avec heures négatives : l'employeur peut programmer le travailleur jusqu'à 175 heures;
2. Planning incomplet sans heures négatives : l'employeur peut imposer au travailleur un planning jusqu'aux heures contractuelles;
3. Planning complet avec heures négatives : l'employeur peut programmer le travailleur jusqu'à 175 heures;
4. Planning complet sans heures négatives : volontariat.

Par "heures négatives", il faut entendre les soldes négatifs possibles du ou des derniers mois.

§ 4. En cas de rappel en dehors du planning pour exécuter les prestations après plus de 48 heures :
1. Le travailleur qui dispose d'un planning complet sur la base de ses heures contractuelles peut refuser les prestations supplémentaires;
2. Le travailleur qui, sur la base de ses heures contractuelles, dispose d'un planning incomplet, est tenu de répondre au rappel.

2. RÉMUNÉRATION

Art. 10 - La rémunération des heures de présence sont fixées comme suit :

§ 1. par jour :

maximum grens: 1924 uren.

Art. 9 - Oproep buiten planning

§ 1. Onder het 'systeem van oproepen buiten planning' dient men te verstaan : de mogelijkheid voor de werkgever om beroep te doen op een werknemer binnen de 48 uren voor de uitvoering van prestaties buiten de initiële planning . Het basisprincipe algemeen aangenomen wil dat de werkgever een eerste planning kan opmaken tot 175 uren.

Onder 'initiële planning ' wordt verstaan de maandelijkse planning die tussen de 22ste et de 25ste van de voorafgaandelijke maand bezorgd wordt aan de werknemers voor de vaste commerciële contracten.

§ 2. Oproep binnen de 48 uren
De oproep buiten de planning voor het uitvoeren van prestaties binnen de 48 uren gebeurt op vrijwillige basis en kan door de werknemers geweigerd worden of zijn planning nu volledig is of niet op dat moment.

§ 3. Oproepen buiten de 48 uren
Als de werkgever, na bekendmaking van de initiële planning, bijkomende prestaties buiten de 48 uren wenst op te leggen aan de werknemer, zijn er vier oproepscenarios mogelijk :

1. Onvolledige planning met negatieve uren : de werkgever kan de werknemers inplannen tot 175 uren
2. Onvolledige planning zonder negatieve uren : de werkgever kan de werknemer een planning opleggen tot aan het bereiken van de contractuele uren
3. Volledige planning met negatieve uren : de werkgever kan de werknemer tot 175 uren inplannen ;
4. Volledige planning zonder negatieve uren : op vrijwillige basis:

Onder 'negatieve uren' wordt bedoeld de mogelijke negatieve saldo's van de voorbije maand(en).

§ 4. De oproep buiten de planning voor prestaties uit te voeren na meer dan 48 uren :
1. De werknemer die over een volledige planning, op basis van zijn contractuele uren, beschikt, mag de bijkomende prestatie weigeren;
2. De werknemer die, op basis van zijn contractuele uren, over een onvolledige planning beschikt, is verplicht om de oproep te beantwoorden.

2. VERLONING

Art. 10 - De verloning van de aanwezigheidsuren worden als volgt vastgesteld :

§ 1. per dag :

Toute prestation qui dépasse les 12 heures de présence donne droit à un sursalaire de 50 p.c. par heure prestée au-delà de ces 12 heures (référence 3 de l'annexe).

§ 2. par semaine (lundi 00h00 – dimanche 24h00) :

Toute prestation qui dépasse les 48 heures de présence donne droit à un sursalaire de 50 p.c. par heure de présence au-delà de ces 48 heures (référence 3 de l'annexe).

§ 3. par mois :

a. le minimum d'heures de présence à payer est fixé conformément à l'article 7 § 2 de la présente convention.

b. le maximum d'heures de présence à payer s'élève à 180 heures pour les ouvriers et jusqu'à la durée contractuelle pour les employés opérationnels.

c. les heures de présence qui dépassent 180 heures par mois pour les ouvriers et les heures contractuelles pour les employés opérationnels sont récupérées (référence 2 de l'annexe).

d. les heures de présence planifiées sous le minimum mensuel repris à l'article 8 § 3 b) de la présente convention (un minimum équivalent à 15 heures en dessous des heures contractuelles ou 145 heures pour les ouvriers et 48 heures en-dessous des heures contractuelles pour les employés opérationnels) ne peuvent plus être prises en compte pour les récupérations et restent acquises à l'ouvrier/employé opérationnel.

e. toute heure de présence qui dépasse la 180ème heure donne droit à un sursalaire de 50 p.c. (référence 3 de l'annexe).

§ 4. par an :

a. à la fin de la période de référence (du 1er janvier au 31 décembre), les heures de présence qui n'ont pas encore été payées doivent être payées avec un maximum de 1924 heures (référence 2 de l'annexe).

b. toute heure de présence qui dépasse les 1924 heures (référence 2 de l'annexe) donne droit à un sursalaire de 50 p.c. Ce sursalaire est payé lors du décompte de fin de période de référence.

c. les heures de présence qui dépassent 1924 heures et qui ne sont pas encore payées doivent être transformées en repos compensatoire payé, à prendre endéans le trimestre

Elke arbeidsprestatie die de 12 uren aanwezigheid overschrijdt, geeft recht op een overloon van 50 pct. per gepresteerd uur boven deze 12 uren (referentie 3 van bijlage).

§ 2. per week (maandag 00u00 – zondag 24u00):

Elke arbeidsprestatie die de 48 uren aanwezigheid overschrijdt geeft recht op een overloon van 50 pct. per aanwezigheidsuur boven de 48 uren (referentie 3 van bijlage).

§ 3. per maand :

a. het minimum te betalen aanwezigheidsuren wordt vastgesteld volgens artikel 7 § 2 van deze overeenkomst.

b. het maximum te betalen aanwezigheidsuren bedraagt 180 uren voor de arbeiders en tot de contractuele uren voor de operationeel bedienden.

c. de aanwezigheidsuren boven de 180 uren per maand voor de arbeiders en de contractuele uren voor de operationeel bedienden worden gerecupereerd (referentie 2 van bijlage)

d. de geplande aanwezigheidsuren onder het maandelijks minimum, zoals bepaald in artikel 8 § 3 b) van deze overeenkomst (minimum gelijk aan 15 uren minder dan de contractuele uren of 145 uren voor de arbeiders en 48 uren minder dan de contractuele uren voor de operationele bedienden) kunnen niet meer in aanmerking worden genomen voor recuperatie en blijven verworven voor de arbeider/operationeel bediende.

e. voor elk aanwezigheidsuur gepresteerd boven het 180ste uur wordt een overloon van 50 pct. Toegekend (referentie 3 van bijlage).

§ 4. per jaar :

a. op het einde van de referteperiode (van 1 januari tot 31 december) moeten de nog niet betaalde aanwezigheidsuren worden betaald, met een maximum van 1924 uren (referentie 2 van bijlage).

b. voor elk aanwezigheidsuur boven de 1924 (referentie 2 van bijlage) wordt een overloon van 50 pct. toegekend en betaald bij de verrekening op het einde van de referteperiode.

c. de aanwezigheidsuren die de 1924 overschrijden en die nog niet werden betaald moeten worden omgezet in betaalde inhaalrust, op te nemen tijdens het trimester dat volgt op de

qui suit la période de référence.

d. moyennant accord des deux parties, la moitié au maximum des heures de récupération peut être payée à la fin du premier trimestre suivant la période de référence.

Art. 11 – Prime de rappel

§ 1. La prime de rappel est attribuée uniquement sur la base d'un appel de l'employeur pour les prestations endéans les 48 heures après l'appel. Des modifications mutuelles entre travailleurs ne relèvent pas du champ d'application de cette convention collective de travail.

§ 2. En cas de prestation effective dans les 48 heures après un rappel :

- une prime à concurrence de 0,5937 EUR par heure de prestation effective (montant au 1er mars 2025) est accordée. Ce montant est indexé au même titre que les rémunérations;
- les frais de déplacement sont indemnisés sur base de l'indemnité kilométrique prévue pour les membres du personnel de la fonction fédérale, avec application de l'article 74 de l'arrêté royal du 13 juillet 2017.

§ 3. En cas de dépassement des 48 heures par une prestation entamée, la prime est d'application pour la prestation continue complète.

Art. 12 - Cumul des sursalaires :

a. Pour les ouvriers :
Seuls les sursalaires sur base journalière et hebdomadaire sont cumulables.

b. Pour les employés opérationnels :
Les sursalaires sur base journalière, hebdomadaire, mensuelle et annuelle ne sont pas cumulables.

3. RÉCUPÉRATION

Art. 13 - Pour les ouvriers et employés opérationnels qui ne sont pas actifs sur une base militaire, la récupération est fixée comme suit

§ 1. Principes :

a. Solde positif maximum

Au cours de la période de référence, le solde positif maximum (c'est-à-dire les heures qui dépassent les 180 heures par mois – référence 2 de l'annexe) ne peut à aucun moment dépasser les 65 heures pour les ouvriers et les 78 heures pour les employés

referteperiode.

d. middels akkoord van de twee partijen, kan maximum de helft van de recuperatieuren worden uitbetaald op het einde van het volgende trimester volgend op de referentieperiode.

Art. 11 - Oproeppremie

§ 1. De oproeppremie wordt enkel toegekend op basis van een oproep door de werkgever voor de prestaties die vallen binnen 48 uur na de oproep. Onderlinge wijzigingen tussen werknemers vallen buiten deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2. In het geval van effectieve prestatie binnen 48 uur na een oproep :

- wordt een premie ten belope van 0,5937 EUR per uur effectieve prestatie (bedrag op 1 maart 2025) toegekend. Dit bedrag wordt samen met de lonen geïndexeerd;
- worden de verplaatsingskosten vergoed volgens de kilometervergoeding voorzien voor de personeelsleden van het federaal ambt met toepassing van artikel 74 van het koninklijk besluit van 13 juli 2017.

§ 3. Bij overschrijding van de 48 uren van een aangevangen prestatie blijft de premie van toepassing voor de volledige aaneengesloten prestatie.

Art. 12 - Cumul van overloon :

a. Voor de arbeiders:
Enkel de overlonen op dag- en weekbasis zijn enkel cumuleerbaar.

b. Voor de operationeel bedienden :
De overlonen op dagbasis, weekbasis, maandelijkse en jaarlijkse basis zijn niet cumuleerbaar.

3. RECUPERATIE

Art. 13 - Voor de arbeiders die niet actief zijn op een militaire basis en operationele bedienden wordt de recuperatie bepaald als volgt :

§ 1. Principes :

a. Maximale positieve saldo

- Tijdens de referteperiode mag het maximale positieve saldo (de uren boven 180 uren per maand – referentie 2 van bijlage) op geen enkel ogenblik groter zijn dan 65 uren voor de arbeiders en 78 uren voor de operationeel bedienden. Zodra deze grens is bereikt, moet er inhaalrust zijn.

opérationnels. Dès que cette limite est atteinte, un repos compensatoire doit être pris.

b. Solde négatif maximum

- Au cours de la période de référence, le solde négatif maximum (c'est-à-dire lorsque l'employeur n'a pas pu assurer à l'ouvrier/employé opérationnel le minimum d'heures contractuelles) ne peut dépasser :
  - les 30 heures pour les ouvriers
  - les 78 heures avec un seuil mensuel de maximum 48 heures pour les employés opérationnels.
- Les heures qui dépassent cette limite ne peuvent plus être prises en compte pour une récupération et restent acquises à l'ouvrier/employé opérationnel. A la fin de la période de référence, tout solde négatif doit être apuré ou reste acquis à l'ouvrier/employé opérationnel.

§ 2. Modalités :

a. la récupération en cours de période de référence peut avoir lieu à tout moment, à l'initiative de l'ouvrier/employé opérationnel ou de l'employeur. Dès le moment où l'ouvrier/employé opérationnel a atteint son minimum d'heures contractuelles, l'employeur ne peut pas imposer la récupération.

b. la récupération de ces heures est déterminée suivant la procédure suivante :

- le décompte des heures à récupérer sera fourni par l'employeur avec la fiche de paie de l'ouvrier/employé opérationnel ;
- pour autant que l'employeur communique à l'ouvrier/employé opérationnel ce décompte au plus tard le 15 du mois, l'ouvrier/employé opérationnel introduit sa demande de récupération de ses heures au plus tard le 20 de ce même mois, pour le(s) mois subséquent(s).
- à défaut de communication par l'employeur du décompte précité dans le délai imparti, l'ouvrier/employé opérationnel a la faculté de déterminer sa période de récupération.

b. Maximale negatieve saldo

- Tijdens de referteperiode mag het maximale negatieve saldo (in geval de werkgever niet in staat was aan de arbeider/operationeel bediende het minimum contractuele uren te waarborgen)
  - de 30 uren voor arbeiders
  - de 78 uren met een maandelijkse drempel van maximum 48 uren voor operationeel bedienden

  niet overschrijden.
- De uren die deze grens overschrijden, mogen niet meer in aanmerking worden genomen voor inhaalrust en blijven voor de arbeider/operationeel bediende verworven. Op het einde van de referteperiode moet elk negatief saldo worden aangezuiverd of blijft verworven voor de arbeider/operationeel bediende.

§ 2. Modaliteiten :

a. de inhaalrust tijdens de referteperiode kan op eender welk ogenblik plaatsvinden, op initiatief van de arbeider/operationeel bediende of op initiatief van de werkgever. Van zodra de arbeider/operationeel bediende het minimum aantal contractuele uren bereikt, mag de werkgever geen inhaalrust meer opleggen.

b. de inhaalrust van die uren is volgens de volgende procedure bepaald :

- de werkgever zal aan de arbeider/operationeel bediende de afrekening van zijn overuren bezorgen samen met zijn loonfiche;
- voor zover de werkgever deze afrekening aan de arbeider/operationeel bediende bezorgt ten laatste op de 15de van de maand, dient de arbeider/operationeel bediende zijn aanvraag om deze uren te recupereren te doen ten laatste de 20ste van dezelfde maand, voor de maand(en) die er op volgt/volgen.
- indien de werkgever voornoemde afrekening niet binnen de voorziene termijn heeft verstrekt, staat het de arbeider/operationeel bediende vrij zelf zijn recuperatieperiode te bepalen.

- dans le cas où l'ouvrier/employé opérationnel n'introduit pas sa demande dans le délai qui lui est imparti, l'employeur a la faculté d'imposer des heures de récupération sans pouvoir excéder le minimum d'heures contractuelles.

c. toute difficulté résultant de l'application de ce nouveau régime sera soumise à la délégation syndicale concernée.

d. au cas où il ne serait pas possible de faire récupérer endéans les délais prévus, la possibilité existe de conclure avec la délégation syndicale et les secrétaires régionaux un accord de faire récupérer selon d'autres modalités. En tout cas, il est convenu que ces heures ne pourront être payées.

Art. 14 - Pour les ouvriers qui sont actifs sur une base militaire, la récupération est fixée comme suit :

§ 1. Principes

a. Le repos sur le terrain s'élève à 12,5 p.c. des heures de présence.

b. De toutes les heures de présence mensuelle, 6,25 p.c. seront convertis en repos compensatoire rémunéré, à prendre à partir du mois qui suit. Les 6,25 p.c. de repos compensatoire payés se composent d'heures de présence (heures réellement prestées, les pauses casse-croûte et de repos), les heures de formation (syndicale et professionnelle), ainsi que les heures d'accident de travail (1er mois) et le petit chômage.

c. Le repos compensatoire doit être pris le plus rapidement possible, afin d'éviter des problèmes opérationnels.

§ 2. Modalités

a. Le décompte des heures à récupérer sera fourni par l'employeur avec la fiche de paie de l'ouvrier

b. Pour autant que l'employeur communique à l'ouvrier ce décompte au plus tard le 15 du mois, l'ouvrier introduit sa demande de récupération de ses heures au plus tard le 20 de ce même mois, pour le(s) mois subséquent(s).

c. La demande de repos compensatoire doit être fait par écrit.

d. A défaut de communication par l'employeur

- in geval er binnen de gestelde termijn geen aanvraag werd ingediend door de arbeider/operationeel bediende, heeft de werkgever de mogelijkheid inhaalrust op te leggen zonder dat hierbij het minimum aantal contractuele uren mag worden overschreden.

c. elk probleem dat het resultaat is van de toepassing van dit nieuwe regime, zal worden voorgelegd aan de betrokken syndicale delegatie.

d. ingeval de uren niet kunnen worden gerecupereerd binnen de voorziene termijnen, bestaat de mogelijkheid om een akkoord te sluiten met de vakbondsafvaardiging en de gewestelijke secretarissen om deze uren te laten recupereren volgens andere modaliteiten. Er wordt in ieder geval overeengekomen dat deze uren niet worden uitbetaald.

Art. 14 - Voor de arbeiders die actief zijn op een militaire basis wordt de recuperatie bepaald als volgt:

§ 1. Principes

a. De rustpauze op het terrein bedraagt 12,5 pct. van de aanwezigheidsuren.

b. Van alle aanwezigheidsuren op maandbasis zal 6,25 pct. omgezet worden in betaalde compensatierust, op te nemen vanaf de volgende maand. De 6,25 pct. betaalde compensatierust wordt opgebouwd door de aanwezigheidsuren (werkelijk gepresteerde uren, de schaft- en rusttijd), opleidingsuren (syndicaal en professioneel), alsook door de uren arbeidsongeval (1ste maand) en het klein verlet.

c. De compensatierust dient zo snel mogelijk opgenomen te worden, teneinde operationele problemen te vermijden.

§ 2. Modaliteiten

a. De werkgever zal aan de arbeider de afrekening van zijn overuren en compensatie bezorgen samen met de loonfiche.

b. Voor zover de werkgever deze afrekening aan de arbeider bezorgt ten laatste op de 15de van de maand, dient deze laatste zijn aanvraag om deze uren te recupereren te doen ten laatste de 20ste van dezelfde maand, voor de maand(en) die er op volgt/volgen.

c. De aanvraag tot compensatieverlof dient schriftelijk te gebeuren.

d. Indien de werkgever voornoemde afrekening

du décompte précité dans le délai imparti, l'ouvrier a la faculté de déterminer sa période de récupération.

e. Si le solde du 'repos compensatoire' dépasse les 65 heures, l'employeur peut unilatéralement imposer le repos compensatoire pour la partie dépassant les 65 heures.

4. CONTRÔLE

Art. 15 - § 1er. Une délégation syndicale restreinte, dont la composition est déterminée au sein de la société, dispose de la faculté de vérifier le planning. Les modalités sont à convenir au niveau de l'entreprise.

§ 2. Au début du mois, il sera remis à cette délégation restreinte une liste des ouvriers/employés opérationnels qui n'ont pas reçu un planning minimum (équivalent à 15 heures en dessous des heures contractuelles ou 145 heures).

§ 3. Au milieu du mois, une évaluation intervient avec la délégation désignée à cet effet, et les corrections éventuelles seront effectuées.

§ 4. Cette délégation restreinte est également chargée d'évaluer le respect de l'engagement du secteur en matière de biorythme, tel que prévu par l'article 22.

§ 5. Le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale restreinte exerce un droit de regard sur le bon respect de ces dispositions.

a. Délégation syndicale restreinte

L'employeur informera la délégation syndicale restreinte lors de la procédure de contrôle actuellement en vigueur des motifs justifiant le solde négatif.

Chaque mois, il lui communiquera la liste nominative des ouvriers qui disposent soit d'un solde d'heures à récupérer, soit d'un solde négatif.

b. Conseil d'entreprise

Une évaluation annuelle détaillée du système appliqué est présentée aux membres du conseil d'entreprise. A chaque fois, les effets de ces mesures sur l'emploi sont examinées. En cas de contestation, il est fait appel à la délégation syndicale pour faire une enquête complémentaire sur le paiement, la transformation en congé compensatoire et le décompte des heures.

niet binnen de voorziene termijn heeft verstrekt, staat het de arbeider vrij zelf zijn recuperatieperiode te bepalen.

e. In geval het saldo 'compensatieverlof' de 65 uren overschrijdt, kan de werkgever eenzijdig het compensatieverlof opleggen voor het gedeelte boven de 65 uur.

4. CONTROLE

Art. 15 - § 1. Een beperkte vakbondsafvaardiging, waarvan de samenstelling wordt bepaald binnen de onderneming, beschikt over de mogelijkheid om de planning na te zien. De modaliteiten moeten worden overeengekomen op het niveau van de onderneming.

§ 2. Bij het begin van de maand wordt aan deze vakbondsafvaardiging, zoals hierboven omschreven, een lijst overgemaakt van de arbeiders/operationeel bediendendie geen minimum planning hebben gekregen (gelijk aan 15 uren minder dan de contractuele uren of 145 uren).

§ 3. In het midden van de maand zal door de hiertoe aangewezen afvaardiging een evaluatie worden gemaakt en zullen eventuele correcties worden aangebracht.

§ 4. Deze beperkte vakbondsafvaardiging is ook belast met het evalueren van de naleving van het engagement van de sector op het vlak van bioritme, zoals voorzien met artikel 22.

§ 5. De ondernemingsraad of de beperkte vakbondsafvaardiging oefent toezicht uit op de correcte naleving van deze bepalingen.

a. Beperkte vakbondsafvaardiging

De werkgever zal de beperkte syndicale afvaardiging informeren aangaande de redenen van het negatief saldo, ter gelegenheid van de in voege zijnde controleprocedure.

Elke maand zal hij de nominatieve lijst verstrekken van de arbeiders die beschikken ofwel over een saldo van in te halen uren ofwel over een negatief saldo.

b. Ondernemingsraad

Een jaarlijkse gedetailleerd evaluatie van het toegepaste systeem wordt aan de leden van de ondernemingsraad voorgelegd. Telkens worden ook de effecten van deze maatregelen op tewerkstelling nagegaan. In geval van betwisting, wordt beroep gedaan op de vakbondsafvaardiging om een bijkomend onderzoek te doen inzake betaling, omzetting naar inhaalrust en afrekening van de

uren.

SECTION 2. TRANSPORT DE FONDS

Art. 16 - Depuis le 1er juillet 2003, un système de cinq jours généralisé sur base de la réglementation ONSS est introduit pour les transporteurs de fonds.

Art. 17 - § 1er. Le nombre d'heures effectivement prestées ne peut dépasser 11 heures par jour.

§ 2. Sont considérées comme heures supplémentaires et payées comme telles : toutes les heures au-delà des 9 heures de prestation effective par jour ou au-delà des 42 heures par semaine.

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

Il est à noter que le temps de repos pris par un travailleur (par exemple dans une banque pour prendre son repas) n'est pas considéré comme effectivement presté et n'est donc pas payé.

§ 4. La liste des travailleurs occupés à temps plein est communiquée à la délégation syndicale. En fonction des possibilités, les travailleurs qui ne sont pas occupés à temps plein dans leur fonction de transporteur de fonds sont prioritaires pour toute augmentation du nombre d'heures en transport de fonds.

Toute situation exceptionnelle doit trouver un règlement avec la délégation syndicale.

Art. 18 – Règles concernant les prestations de week-ends

§ 1. Les dispositions qui suivent s'appliquent aux travailleurs exerçant la profession de transporteur de fonds (personnel roulant) ou de collaborateur vault, telle que définie dans les conventions collectives de travail de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance concernant la classification des professions, ainsi que les employés chargés de l'ouverture et/ou la fermeture des bases.

§ 2. Une prestation de week-end est une prestation effectuée un samedi, un dimanche ou un jour férié.

§ 3. Une prestation de week-end se fait sur base volontaire. Si le nombre de volontaires est insuffisant, une solution devra être trouvée au niveau local (par département/dépôt) en concertation avec la délégation syndicale.

§ 4. Dans le cadre de la convention collective de travail n° 104 du Conseil national du travail, les travailleurs de 55 ans et plus sont dispensés de prestations de week-end.

AFDELING 2. WAARDENTRANSPORT

Art. 16 – Sinds 1 juli 2003 werd een systeem van gegeneraliseerde vijfdagenweek op basis van de RSZ reglementering ingevoerd voor de waardevervoerders.

Art. 17 - § 1. Het aantal effectief gepresteerde uren mag niet meer bedragen dan 11 uur per dag.

§ 2. Worden beschouwd als overuren en als dusdanig betaald : alle uren boven de 9 uren effectieve prestaties per dag of boven de 42 uren per week.

§ 3. Er wordt tevens voorzien in de betaling van 1/2 uur rust per 4 uren werkelijke arbeidsprestaties.

Er moet worden opgemerkt dat de rusttijd die een werknemer neemt (bijvoorbeeld in een bank, om te eten), niet wordt beschouwd als een werkelijk gepresteerd uur en dus niet wordt betaald.

§ 4. De lijst van de werknemers die voltijds zijn tewerkgesteld wordt medegedeeld aan de vakbondsafvaardiging. Naar gelang de mogelijkheden krijgen de werknemers die niet voltijds zijn tewerkgesteld in hun functie van vervoerder van fondsen, voorrang voor elke verhoging van het aantal uren in het vervoer van fondsen.

Elke uitzonderlijke situatie moet worden geregeld met de vakbondsafvaardiging.

Art. 18 – Regels betreffende het weekendprestaties

§ 1. De hiernavolgende bepalingen zijn van toepassing op de werknemers die de functie van waardevervoerder (rijdend personeel) uitoefenen of van medewerker vault, zoals gedefinieerd in de collectieve arbeidsovereenkomsten van het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten betreffende de beroepenclassificatie, alsook de bedienden die instaan voor het openen en/of sluiten van de basissen.

§ 2. Een weekendprestatie is een prestatie op een zaterdag, op een zondag of op een feestdag.

§ 3. Een weekendprestatie gebeurt op vrijwillige basis. Indien het aantal vrijwilligers niet volstaat, moet lokaal (per afdeling/depot) een oplossing gevonden worden in overleg met de syndicale delegatie.

§ 4. Werknemers ouder dan 55 jaar zijn vrijgesteld van weekendprestaties in het kader van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 van de Nationale Arbeidsraad.

§ 5. Au plus tard le 30 septembre de chaque année, les travailleurs communiquent les week-ends pendant lesquels ils souhaitent travailler l'année qui suit.

§ 6. Les prestations de week-end ne peuvent pas donner lieu à des heures négatives. Si des heures planifiées pendant le week-end ne sont pas prestées suite à l'annulation de la prestation, aucune récupération ne peut être imposée.

§ 7. Lorsqu'une prestation de week-end est planifiée, un jour de repos doit toujours être prévu la semaine qui précède.

§ 8. Une période de prestations ne peut dépasser 6 jours consécutifs.

§ 9. Une prestation de week-end comporte minimum 3 heures/jour.

§ 10. Pour le personnel roulant, une prestation effectuée le week-end est rémunérée comme suit :

- chaque heure prestée (avec un minimum de 3 heures) est rémunérée à 100 p.c. du salaire horaire effectif;
- chaque heure prestée donne droit à une prime de 50 p.c. du salaire horaire effectif pour une prestation le samedi et 100 p.c. du salaire horaire effectif pour une prestation le dimanche ou le jour férié;
- le remboursement de l'abonnement social, conformément aux dispositions applicables dans le secteur;
- si le samedi, le dimanche ou le jour férié constitue le 6ème jour de prestation, les frais de déplacement sont remboursés à raison de 0,25 EUR par km.

§ 11. Pour le personnel vault, les primes majorées (50 p.c. le samedi et 100 p.c. le dimanche et un jour férié sur le salaire horaire effectif) ne sont d'application que si :

- la prestation a lieu entre le samedi 6 heures et le dimanche 22 heures ou un jour férié entre 6 heures et 22 heures;
- ils sont planifiés pour des prestations suite à des tournées planifiées le samedi, le dimanche et/ou un jour férié;
- les prestations des collaborateurs vault qui sont effectuées en dehors de ces heures sont rémunérées selon la convention collective de travail relative à la durée et l'humanisation du travail.

§ 12. Pour les collaborateurs chargés d'ouvrir/fermer les bases, les primes susmentionnées ne sont

§ 5. De werknemers delen ten laatste tegen 30 september van elk jaar mee op welke weekends ze het jaar erop wensen te werken.

§ 6. Weekendprestaties mogen geen aanleiding geven tot negatieve uren. Indien geplande uren tijdens het weekend niet worden gepresteerd omwille van een annulering, kan er geen recuperatie worden opgelegd.

§ 7. Is een weekendprestatie ingepland, dan moet steeds een dag rust in de week ervoor voorzien worden.

§ 8. Een periode van prestaties mag 6 opeenvolgende dagen niet overschrijden..

§ 9. Een weekendprestatie is minimum 3 uur/dag

§ 10. Voor het rijdend personeel wordt een prestatie uitgevoerd in het weekend als volgt verloond :

- elk gepresteerd uur (met een minimum van 3 uur) wordt verloond aan 100 pct. van het effectief uurloon;
- elk gepresteerd uur geeft recht op een premie van 50 pct. van het effectief uurloon voor een prestatie op zaterdag en 100 pct. van het effectief uurloon voor een prestatie op een zondag of een feestdag;
- de terugbetaling van het sociaal abonnement, conform de bepalingen die in de sector van toepassing zijn;
- indien de zaterdag, de zondag of de feestdag de 6de prestatiedag is, worden de verplaatsingsonkosten terugbetaald aan 0,25 EUR per km.

§ 11. Voor de medewerkers vault zijn de verhoogde premies (50 pct. op zaterdag en 100 pct. op zon- en feestdagen op het effectief uurloon) enkel van toepassing indien :

- de prestatie plaatsvindt tussen zaterdag 6 uur en zondag 22 uur of op een feestdag tussen 6 uur en 22 uur;
- ze ingepland zijn voor prestaties omwille van ritten die op zaterdag, zondag en/of een feestdag ingepland zijn;
- prestaties van vault medewerkers die buiten deze uren vallen, worden vergoed volgens de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de arbeidsduur en humanisering van de arbeid.

§ 12. Voor de medewerkers die instaan voor het openen en/of sluiten van de basissen zijn

d'application que pour ceux qui sont payés selon le barème.

§ 13. Lorsque l'employeur planifie un jour de repos pendant la semaine pour un travailleur avec l'intention de le faire prester le week-end, ce jour de repos est considéré comme "day off" et n'est pas pris en compte pour le calcul du nombre de jours de travail.

§ 14. Lorsque le travailleur planifie lui-même un jour de récupération pendant la semaine, ce jour de repos est considéré comme jour de travail et est pris en compte pour le calcul du nombre de jours de travail et l'application de l'indemnité de 0,25 EUR/km si la prestation de week-end constitue le 6ème jour de prestation.

§ 15. Le fait de faire glisser les prestations hebdomadaires actuelles vers des prestations de week-end sera communiqué et fera l'objet d'une discussion au sein du conseil d'entreprise et des organes de concertation syndicaux locaux.
Les nouvelles prestations de week-end seront communiquées et feront l'objet d'une discussion au conseil d'entreprise et des organes syndicaux locaux.

SECTION 3. DISPOSITIONS COMMUNES

Art. 19 – Plannings

§ 1er. Entre le 22 et le 25 du mois, les employeurs remettront aux ouvriers/employés opérationnels les plannings des contrats commerciaux fixes. Les plannings blancs sont proscrits.

§ 2. Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent qu'aux travailleurs qui travaillent selon un horaire mensuel.

Si, après l'établissement de l'horaire, des changements d'horaire interviennent qui ont une incidence sur les heures de travail, le travailleur reçoit une prime indexée de 0,5937 € (montant d'application au 1er mars 2025) par heure et par prestation modifiée ou nouvelle à partir du quatrième changement au cours du même mois.

Ne sont pas considérés comme des changements d'horaire et ne sont donc pas pris en compte pour déterminer le nombre de changements d'horaire par mois :

- Les changements d'horaire à la demande du travailleur.
- Les changements qui modifient la prestation initialement prévue de maximum 2 heures.
- Dans le cas où les régimes spéciaux

bovenvermelde premies enkel van toepassing voor diegenen die verloond worden volgens barema.

§ 13. Wanneer de werkgever een dag rust tijdens de week inplant voor een werknemer met de bedoeling om hem in het weekend te doen presteren, wordt deze dag rust beschouwd als "rustdag" en telt deze niet mee voor de berekening van het aantal arbeidsdagen.

§ 14. Wanneer de werknemer zelf een dag recuperatie tijdens de week heeft laten inplannen, wordt deze dag rust beschouwd als een arbeidsdag en telt deze mee voor de berekening van het aantal arbeidsdagen en de toepassing van de vergoeding van 0,25 EUR/km indien de weekendprestatie de 6de prestatiedag is.

§ 15. Verglijding van bestaande weekprestaties naar weekendprestaties zullen gecommuniceerd en besproken worden op de ondernemingsraad en de lokale syndicale overlegorganen.
Nieuwe weekendprestaties zullen gecommuniceerd en besproken worden op de ondernemingsraad en de lokale syndicale overlegorganen.

AFDELING 3. GEMEENSCHAPPELIJKE BEPALINGEN

Art. 19 – Planningen

§ 1. De werkgevers zullen voor de vaste commerciële contracten de maandplanningen overmaken aan de arbeiders/operationele bedienden tussen de 22ste en 25ste van iedere maand. Nulplanningen zijn verboden.

§ 2. De bepalingen van onderhavige paragraaf zijn niet van toepassing op werknemers die werken zonder een maandplanning.

Als, na het vastleggen van het uurrooster, er zich wijzigingen aan het werkrooster voor doen, die een impact hebben op de werkuren, ontvangt de werknemer een indexeerbare premie van € 0,5937 (bedrag van toepassing op 1 maart 2025) per uur en per gewijzigde of nieuwe prestatie en dit vanaf de vierde wijziging in de loop van dezelfde maand.

Worden niet beschouwd als planningswijzigingen en worden dus niet in aanmerking genomen voor het bepalen van het aantal planningswijzigingen :

- De wijziging aan het werkrooster op vraag van de werknemer zelf.
- De wijzigingen die een initieel voorziene prestatie wijzigen met maximum 2 uren.
- In het geval wanneer een volgend speciaal

suivants sont appliqués : rappels hors planning dans les 48 heures, rappels pendant les jours de chômage économique prévus, rappels dans le cadre du pool flexible.

Les dispositions visées dans ce paragraphe ne s'applique pas aux fonctions de gardiens incendie et sécurité et à celles de transporteurs de fonds.
Conformément à l'accord sectoriel 2023-2024, un groupe de travail sera mis sur pied pour examiner les problèmes de planification de ces fonctions d'ici le 30 juin 2024 et, le cas échéant, proposer une solution.

§ 3. Les problèmes spécifiques au niveau de l'entreprise doivent être discutés avec les permanents syndicaux compétents.

Art. 20 – Temps de déplacement

Le temps de déplacement situé entre des prestations successives chez différents clients ou sur différents sites, sera considéré comme temps de travail, et sera donc rétribué. Par temps de déplacement, il est entendu le temps nécessaire effectif pour se rendre d'un client/site à l'autre client/site.

Art. 21 - Week-ends libres

§ 1. On entend par week-end libre une période ininterrompue entre le vendredi 20 heures et le lundi 6 heures pendant laquelle aucune prestation ni aucune période de chômage économique n'est planifiée.

§ 2. Les ouvriers/employés opérationnels ont droit à 22 week-ends libres par an, en dehors des vacances annuelles sauf pour le gardiennage d'événements (7ème activité) et le gardiennage milieu de sorties (8ème activité) qui ont droit à 20 WE libres.
L'employeur s'engage à tout mettre en œuvre pour planifier davantage de week-ends libres pour les ouvriers/employés opérationnels.

Les ouvriers/employés opérationnels âgés de 55 ans et plus ont droit à 1 week-end libre supplémentaire et les ouvriers/employés opérationnels âgés de 60 ans et plus ont droit à 2 week-ends libres supplémentaires.

Cela signifie qu'ils ont droit à
- 23 week-ends libres s'ils ont 55 ans et plus
- 24 week-ends libres s'ils ont 60 ans et plus.

sauf pour les ouvriers/employés opérationnels actifs dans le gardiennage d'événements (7ème activité) ou le gardiennage milieu de sorties (8ème activité) où le nombre de week-ends libre est fixé à 21

regime van toepassing is : oproepen buiten planning binnen de 48 uren, oproepen tijdens dagen voorzien met economische werkloosheid, oproepen in het kader van een flexibele pool.

De bepalingen uit deze paragraaf zijn niet van toepassing op de functies van brand- en veiligheidswachten en van waardevervoerders.
In uitvoering van het sectoraal akkoord 2023-2024 zal een werkgroep worden opgericht, tegen uiterlijk 30 juni 2024, om de planningsproblemen voor deze functies te bestuderen en desgevallend van een oplossing te voorzien.

§ 3. Specifieke problemen op het vlak van een onderneming dienen met de bevoegde vakbondssecretarissen besproken te worden.

Art. 20 - Verplaatsingstijd

De verplaatsingstijd, gelegen tussen opeenvolgende prestaties bij verschillende klanten of op verschillende werven, zal worden beschouwd als arbeidstijd en als dusdanig worden vergoed. Onder verplaatsingstijd wordt verstaan de effectief benodigde tijd om zich te begeven van de ene klant/werf naar de andere klant/werf.

Art. 21 – Vrije weekends

§ 1. Onder een vrij weekend verstaat men een ononderbroken periode van vrijdag 20 uur tot maandag 6 uur tijdens dewelke geen enkele prestatie of periode met tijdelijke werkloosheid gepland kan worden.

§ 2. De arbeiders/operationeel bedienden hebben recht op 22 vrije weekends per jaar, buiten de jaarlijkse vakantie behalve voor de bewaking van evenementen (7de activiteit) en de bewaking in het uitgangsmilieu (8ste activiteit) die recht hebben op 20 vrije weekends.
De werkgever verbindt zich er toe alles in het werk te stellen om meer vrije weekends in te plannen voor de arbeiders/operationele bedienden.

Arbeiders/operationeel bedienden van 55 jaar en ouder hebben recht op 1 bijkomend vrij weekend en arbeiders/operationeel bedienden van 60 jaar en ouder recht op 2 bijkomende vrije weekends.

Dit betekent dat ze recht hebben op
- 23 vrije weekends als ze 55 jaar of ouder zijn
- 24 vrije weekends als ze 60 jaar of ouder zijn

behalve voor de arbeiders/operationele bedienden actief in de bewaking van evenementen (7de activiteit) of in de bewaking in het uitgangsmilieu (8ste activiteit) waar het aantal vrije weekends vastgelegd wordt op

week-ends libres s'ils ont 55 ans et plus et 22 week-ends libres s'ils ont 60 ans et plus.

§ 3. Les ouvriers/employés opérationnels peuvent refuser de travailler sans être sanctionnés après :

- 28 week-ends prestés pour le gardiennage d'événements (7ème activité) et le gardiennage milieu de sorties (8ème activité)
- 26 week-ends prestés pour les autres ouvriers/employés opérationnels âgés moins de 55 ans
- 25 week-ends prestés pour les ouvriers/employés opérationnels âgés de 55 ans ou plus sauf dans le gardiennage d'événements ou le gardiennage milieu de sorties où il est maintenu à 27 week-ends prestés
- 24 week-ends prestés pour les ouvriers/employés opérationnels âgés de 60 ans ou plus sauf dans le gardiennage d'événements ou le gardiennage milieu de sorties où il est maintenu à 26 week-ends prestés.

§ 4. Dans les entreprises pour lesquelles cette définition de la notion de week-end poserait un problème, une CCT d'entreprise peut prévoir une dérogation si elle contient les éléments suivants:

a. Il s'agit d'un volontariat limité dans le temps avec une possibilité pour le travailleur de sortir de ce volontariat après une période de préavis à prévoir;
b. La demande volontaire sera introduite par les délégations syndicales qui remettront, à l'employeur concerné, la liste des volontaires.

§ 5. Les dispositions prévues aux §§ 1 et 2 ne sont pas d'application pour les ouvriers/employés opérationnels qui ont conclu un contrat de week-end. Les prestations de week-end sont effectuées de préférence par des volontaires.

Les employeurs s'engagent à observer de manière plus stricte le règlement en vigueur pour le travail de week-end, et d'élaborer au niveau de l'entreprise, en collaboration avec le conseil d'entreprise, une évaluation concrète.

Art. 22 - Biorythme

Le secteur s'engage à respecter le biorythme de l'individu et, sauf en cas de circonstances ponctuelles et exceptionnelles, à ne planifier aucune équipe jour-nuit et nuit-jour d'affilée. Lors de la planification, on appliquera dans la mesure du possible le principe de la 'rotation dans le sens horlogique. Cet engagement sera systématiquement évalué lors du contrôle planning.

21 vrije weekends als ze 55 jaar of ouder zijn en op 22 vrije weekends als ze 60 jaar of ouder zijn.

§ 3. Arbeiders/operationeel bedienden kunnen weigeren om te werken zonder hiervoor te worden gesanctioneerd na:

- 28 gepresteerde weekends in de bewaking van evenementen (7de activiteit) en in de bewaking van het uitgangsmilieu (8ste activiteit)
- 26 gepresteerde weekends voor de andere arbeiders/operationele bedienden jonger dan 55 jaar
- 25 gepresteerde weekends voor arbeiders/operationele bedienden van 55 jaar of meer behalve in de bewaking van evenementen en in de bewaking van het uitgangsmilieu waar dit behouden blijft op 27 gepresteerde weekends
- 24 gepresteerde weekends voor arbeiders/operationele bedienden van 60 jaar of meer behalve in de bewaking van evenementen en in de bewaking van het uitgangsmilieu waar dit behouden blijft op 26 gepresteerde weekends

§ 4. In de ondernemingen voor dewelke deze definitie van het begrip weekend een probleem zou vormen, kan een ondernemings-cao voorzien in een afwijking als zij de volgende elementen bevat :

a. Het gaat om vrijwilligheid beperkt in de tijd met een mogelijkheid voor de werknemer om uit deze vrijwilligheid te stappen met een te bepalen opzeggingstermijn;
b. De vrijwillige aanvraag zal worden ingediend door de vakbondsafvaardigingen die de lijst van de vrijwilligers aan de betrokken werkgever zullen overhandigen.

§ 5. De bepalingen van §§ 1 en 2 gelden niet voor arbeiders/operationeel bedienden die een weekendovereenkomst hebben afgesloten. Weekendprestaties zullen bij voorkeur gebeuren door vrijwilligers.

De werkgevers engageren zich om strikter toe te zien op de bestaande regeling voor weekendarbeid, en om op het bedrijfsniveau, samen met de ondernemingsraad, een concrete evaluatie uit te werken.

Art. 22 - Bioritme

De sector engageert zich om, met respect voor het bioritme van het individu, behoudens punctuele en zeer uitzonderlijke omstandigheden geen onmiddellijke dag-nacht of nacht-dag opvolging van shiften in te plannen. Bij het plannen zal er bovendien zoveel mogelijk het principe van voorwaartse rotatie gehanteerd worden. Dit engagement zal systematisch worden geëvalueerd tijdens de controle planning.

Chapitre IV : Employés administratifs

Art. 23 - Les employés administratifs presteront 37 heures par semaine. En cas d'heures supplémentaires, l'article 29, §§1 et 2, 1er alinéa de la loi du 16 mars 1971 sur le travail est d'application.
Cela signifie :

- que tout travail effectué au-delà de 9 heures par jour ou de 40 heures par semaine est considéré comme travail supplémentaire
- que ce travail supplémentaire est rémunéré à 50 p.c lorsque le travail supplémentaire est effectué entre le lundi et le samedi et à 100 p.c. lorsque le travail supplémentaire est effectué un dimanche ou pendant les jours fériés.

Hoofdstuk IV : Administratieve bedienden

Art. 23 - § 1. De administratieve bedienden zullen 37 uren per week presteren. In geval van overuren, zal artikel 29, §§1 en 2, 1e alinea van de Arbeidswet van 16 maart 1971 van toepassing zijn.
Dit betekent:

- dat alle arbeid die meer dan 9 uur per dag of 40 uur per week wordt verricht, als overwerk wordt beschouwd
- dat dit overwerk wordt vergoed tegen 50 % wanneer het overwerk tussen maandag en zaterdag wordt verricht en tegen 100 % wanneer het overwerk op een zondag of op een feestdag wordt verricht.

Chapitre V : Généralités

Art. 24 - § 1er. Tous les avantages supérieurs déjà octroyés restent acquis.

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

Hoofdstuk V : Algemeenheden

Art. 24 - § 1. Alle hogere voordelen die reeds worden toegekend blijven verkregen.

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

Chapitre VI : Dispositions finales

Art. 25 - § 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 janvier 2026 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 3. Cette convention collective de travail remplace la convention collective du 12 décembre 2025 (n° enr. 196872/CO/317) relative à la durée et l'humanisation du travail.

§ 4. 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.

Hoofdstuk VI : Slotbepalingen

Art. 25 - § 1. In geval van betwisting zijn partijen akkoord om uitsluitend een beroep te doen op de Voorzitter van het Paritair Comité die een verzoeningsbureau kan samenstellen en een oplossing kan voorstellen aan betrokken partijen.

§ 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2026 en is gesloten voor onbepaalde duur.

§ 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de cao van 12 december 2025 (reg. nr. 196872/CO/317) betreffende de arbeidsduur en de humanisering van het werk.

§ 4. 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.

Annexe

C : Heures contractuelles :
Minimum nombre d'heures à payer par mois.

P : Heures prestées/ heures de présence à disposition de l'employeur :

Bijlage

C : Contractuele uren :
Minimum aantal te betalen uren per maand.

P : Gepresteerde uren / aanwezigheidsuren ter beschikking van de werkgever :

Heures effectivement prestées, le temps de repos et de repas, heures de training, heures non productives (entre autres : entretien, administration, heures ajoutées pour arriver au minimum de 3 heures par prestation, examen médical) durant le mois concerné.

SI : Heures syndicales internes :
CE, CSHE, DS, missions internes dans l'entreprise.

R : Heures récupérées :
Nombre d'heures de récupération prises durant le mois concerné.

SE : Heures syndicales externes :
Réunions et formation syndicales externes.

AP1 : Absence payée à 100% :
Heures sans présence mais payées à 100% : maladie (premiers 7 jours), accident de travail (premiers 7 jours), petit chômage, congé d'ancienneté, congé éducatif.

RAP : Reste absence payée :
Heures payées sans présence : maladie et accident de travail (plus de 7 jours).

AN : Absence non payée :
Heures d'absence non payées : maladie et accident de travail (plus de 30 jours), absence autorisée, absence injustifiée, mise à pied, congé sans solde, congé payé, chômage économique.

Référence 1 : Pour déterminer les heures contractuelles : P + SI + R + SE + AP1 + RAP + AN

Référence 2 : Pour déterminer les heures de récupération (au-dessus de 180 heures) : P + SI + R + SE + AP1
Référence 3 : Pour déterminer les heures supplémentaires : P
Principe général : Le nombre d'heures à payer est limité à un maximum de 180 heures.

Effectief gepresteerde uren, rust- en schafttijd, trainingsuren, niet productieve uren (o.a. onderhoud, administratie, bijgepaste uren om tot het minimum van 3 uren per prestatie te komen, medisch onderzoek) tijdens de betrokken maand.

IS : Interne syndicale uren :
OR, CPBW, SD, interne opdrachten binnen de onderneming.

R : Genomen recuperatie :
Aantal uren recuperatie genomen tijdens de betrokken maand.

ES : Externe syndicale uren :
Externe syndicale vergaderingen en opleiding.

BA1 : Betaalde afwezigheid tot 100 pct. :
Uren niet aanwezig maar wel betaald aan 100 % : ziekte (eerste 7 dagen), arbeidsongeval (eerste 7 dagen), klein verlet, anciënniteitsverlof, educatief verlof.

RBA : Rest betaalde afwezigheid :
Uren niet aanwezig maar wel betaald : ziekte en arbeidsongeval (meer dan 7 dagen)

NA : Niet betaalde afwezigheid :
Uren niet aanwezig en niet betaald : ziekte en arbeidsongeval (meer dan 30 dagen), toegestane afwezigheid, ongewettigde afwezigheden, schorsing, onbetaald verlof, betaald verlof, economische werkloosheid.

Referentie 1 : Voor het bepalen van de contractuele uren : P + IS + R + ES + BA1 + RBA + NA

Referentie 2 : Voor het bepalen van de uren die gerecupereerd moeten worden (boven 180 uren) : P + IS + R + ES + BA1
Referentie 3 : Voor het bepalen van de overuren : P
Algemeen principe : Het aantal te betalen uren mag maximaal 180 uren bedragen.