

Gardiennage

CP 317 | 2016



Votre liberté, votre voix



Gardiennage

CP 317 | 2016

Votre liberté, votre voix



D/1831/2016/32/550

E.R.: Mario Coppens, Boulevard Baudouin 8, 1000 Bruxelles. 12/2016

Avant-propos

Chère membre, cher membre,

Cette brochure reprend les droits fondamentaux des travailleurs occupés dans une entreprise qui relève de la réglementation de la CP 317. Il est possible que, par le passé, des accords plus avantageux aient été conclus dans votre entreprise. Pour en être certain, n'hésitez pas à contacter votre délégué CGSLB ou votre secrétaire permanent.

Le terme « ouvrier » désigne les travailleurs tant masculins que féminins.

Les informations de cette brochure ont été mises à jour en avril 2016.

Jan Moens

Responsable sectoriel national

Mario Coppens

Président national

TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos	3
Conditions de travail et de rémunération	9
Ouvriers et employés opérationnels	9
Durée du travail	9
Revenu minimum mensuel garanti (heures contractuelles)	9
Transport de valeurs	11
Durée de travail	11
Sursalaire	11
Gardiennage statique	11
Durée de travail	11
Sursalaire et récupération	12
Bases militaires	13
Durée de travail	13
Sursalaire – Récupération	14
Période de repos sur le terrain et récupération des soldes	14
Petit chômage	14
Emplois de fin de carrière	19
Salaire, primes et indemnités	21
Ouvriers	21
Salaires en vigueur à partir du 1er janvier 2016	21
Employés opérationnels	23
Salaire en application à partir du 1er janvier 2016	23
Primes ouvriers	24
Primes et jours d'ancienneté	24
Jours fériés	25
Prime pool flexible	25
Primes pour prestations avec chien	25
Travail de nuit	25
Prime pour rappel hors planning dans les 48 heures	26

Prime stand-by.....	26
Prime syndicale.....	26
Allocations extraordinaires de vacances.....	26
Prime transport de fonds.....	26
Prime arme.....	27
Indemnités pour prestations irrégulières.....	27
Indemnité vêtements de travail et chaussures.....	27
Indemnité en cas de chômage économique.....	27
Indemnité R.G.P.T.....	27
Chèques-repas.....	28
Primes employés.....	28
Prime R.G.P.T.....	28
Prime et jours d'ancienneté.....	28
Jours de congé d'ancienneté rémunérés.....	29
Prime de fin d'année.....	29
Les primes syndicales, stand-by, de rappel hors planning dans les 48 heures, pool flexible, prestations irrégulières, port d'armes, transport de fonds.....	29
Prime forfaitaire.....	30
Chèque-repas.....	30
Frais de déplacement ouvriers et employés.....	30
Délais de préavis et licenciement.....	33
Le planning.....	35
Week-ends libres (pour les ouvriers et employés opérationnels).....	35
Règles pour les ouvriers (autres que les transporteurs de fonds, les bases militaires et la 8e activité) et les employés opérationnels.....	36
Pool flexible.....	36
Rappel hors planning <i>dans</i> les 48h.....	36
Rappel hors planning <i>au-delà</i> des 48 h.....	36
Chômage économique.....	36
Maladie.....	37

RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise)	39
Formation	41
Maintien du lieu de travail en cas de transfert de chantier	43
Outils en soutien du travail syndical	45
Mémo Secrétaire permanent	45
Mémo sector	46
Liens utiles	49
Devenez membre de la CGSLB!	51
La CGSLB : nos secrétariats	53

Conditions de travail et de rémunération

Ouvriers et employés opérationnels

Durée du travail

La durée de travail moyenne hebdomadaire est de **37 heures** sur base annuelle.

Revenu minimum mensuel garanti (heures contractuelles)

Les heures contractuelles sont d'application pour tous les ouvriers (et les employés opérationnels). Le calcul dépend de votre régime de travail : régime de 5 ou 6 jours par semaine.

Dans un régime de 5 jours semaines, le nombre de jours/d'heures suivant est garanti :

2016	Nombre de jours	Nombres d'heures
janvier	20	148 h 00'
février	21	155 h 24'
mars	22	162 h 48'
avril	21	155 h 24'
mai	19	140 h 36'
juin	22	162 h 48'
juillet	20	148 h 00'
août	22	162 h 48'
septembre	22	162 h 48'
octobre	21	155 h 24'
novembre	20	148 h 00'
décembre	21	155 h 24'

À l'occasion des jours de fête communautaire, le nombre de jours et d'heures est fixé comme suit :

2016	Nombre de jours	Nombres d'heures
Communauté flamande en juillet	19	140 h 36'
Communauté francophone en septembre	21	155 h 24'
Communauté germanophone en novembre	19	140 h 36'

Dans un régime de 6 jours par semaines, le nombre de jours/d'heures suivant est garanti :

2016	Nombre de jours	Nombres d'heures
janvier	25	148 h 00'
février	25	155 h 24'
mars	26	162 h 48'
avril	26	155 h 24'
mai	23	140 h 36'
juin	26	162 h 48'
juillet	25	148 h 00'
août	26	162 h 48'
septembre	26	162 h 48'
octobre	26	155 h 24'
novembre	24	148 h 00'
décembre	26	155 h 24'

À l'occasion des jours de fête communautaire, le nombre de jours et d'heures est fixé comme suit :

2016	Nombre de jours	Nombres d'heures
Communauté flamande en juillet	24	140 h 36'
Communauté francophone en septembre	25	155 h 24'
Communauté germanophone en novembre	23	140 h 36'

Transport de valeurs

Durée de travail

- maximum 11 heures par jour de prestations effectives ;
- une ½ heure de repos rémunérée par 74 heures de prestations effectives.

Sursalaire

- après 9 heures effectives de prestation par jour ;
- après 42 heures par semaine.

Gardiennage statique

Durée de travail

Par jour

- maximum 12 heures ;
- une période de repos de 12 heures doit être octroyée entre deux prestations complètes.

Par semaine

- La période maximale ininterrompue à prester ne doit pas comporter plus de 6 jours consécutifs ou 48 heures ;

- Une période minimale de repos de 36 heures doit être respectée après une période de prestations de 48 heures ou de 6 jours ininterrompus; une période minimale de repos de 48 heures doit être respectée après une période de prestations de 48 heures, répartie sur 6 jours ininterrompus.

Par mois:

- Un salaire minimum mensuel égal au nombre de jours et d'heures contractuels pour chaque mois est garanti (cf. tableaux heures contractuelles).
- L'horaire de travail individuel peut varier entre, d'une part, le nombre d'heures contractuelles moins 15 et, d'autre part 175 heures (si le nombre d'heures contractuelles est supérieur à 160, le minimum peut être ramené à 145).
- Les prestations de travail supérieures à 175 h ne sont possibles que sur base volontaire et limitées à 180 heures (moyenne annuelle par mois).
- Les heures prestées au-delà de 180 sont considérées comme heures supplémentaires.
- Le maximum par année est fixé à 1924 heures.

Sursalaire et récupération

- Plus de 12 heures par jour: 50% de sursalaire;
- Plus de 48 heures par semaine: 50% de sursalaire;
- Plus de 180 heures par mois: 100% de récupération + 50% de sursalaire;
- Plus de 1924 heures par an: 50% de sursalaire + 100% récupération, pour les heures qui n'ont pas encore été payées à la fin de la période de référence (1er janvier au 31 décembre) dans le courant du trimestre suivant la période de référence. Si votre employeur et vous-même êtes d'accord, la moitié de ces heures maximum peut être payée à la fin du trimestre.

En principe, les sursalaires ne peuvent pas être cumulés. Toutefois, il existe une exception pour les ouvriers qui permet de cumuler les sursalaires sur base journalière et hebdomadaire. Cette règle n'est pas valable pour la cumulation des limites hebdomadaires, mensuelles et annuelles.

Au cours de la période de référence, le solde positif maximum (c'est-à-dire les heures qui dépassent les 180 heures par mois) pour les ouvriers ne peut à aucun

moment dépasser les 65 heures. En cas de reprise d'un chantier, les heures positives et les heures supplémentaires doivent être payées lors du transfert du chantier. Pour les employés opérationnels, le nombre d'heures supplémentaires aux heures contractuelles ne peut jamais être supérieur à 78.

Quand un employeur n'est pas en mesure d'octroyer le nombre minimum d'heures contractuelles, apparaît un solde négatif qui ne peut pas être supérieur à 30 heures. Pour les employés opérationnels, le solde négatif ne peut pas compter plus de 78 heures, avec une limite mensuelle maximum de 48 heures. À la fin de la période de référence, tout solde négatif doit être apuré ou reste acquis à l'ouvrier.

Bases militaires

Durée de travail

Par jour :

- maximum 12 heures ;
- Entre deux prestations de travail complètes, une période de repos de 12 heures est octroyée.

Par semaine :

- maximum 48 heures ;
- La période maximum ininterrompue de prestations ne peut pas comprendre plus de 6 jours consécutifs ou 48 heures ;
- Après une période de prestations de 48 heures ou de 6 jours ininterrompus, une période de repos minimale de 36 heures doit être respectée ; cette période de repos est de 48 heures après une période de prestations de 48 heures répartie sur 6 jours ininterrompus.

Par mois :

- maximum 180 heures ;
- un solde négatif ne peut en aucun cas être transféré au mois suivant.

Sursalaire – Récupération

- Au-delà de 12 heures par jour : 50% de sursalaire ;
- Au-delà de 48 heures par semaine : 50% de sursalaire ;
- Au-delà de 180 heures par mois : 100% récupération + 50% de sursalaire ;
- Le sursalaire est cumulable sur base journalière et hebdomadaire.

Période de repos sur le terrain et récupération des soldes

- Le repos sur le terrain s'élève à 12,5% des heures de présence.
- 6,25% des heures de présence sur base mensuelle seront converties en repos compensatoire rémunéré, à prendre à partir du mois qui suit.
- L'employeur doit fournir le décompte des heures à récupérer simultanément à la fiche de paie.
- Pour autant que l'employeur communique ce décompte.
- au plus tard le 15 du mois à l'ouvrier, celui-ci doit introduire sa demande de récupération de ses heures au plus tard le 20 de ce même mois, pour le mois suivant.
- Lorsque le solde de « repos compensatoire » dépasse les 65 heures, l'employeur peut unilatéralement imposer le repos compensatoire pour la partie excédant les 65 heures.

Petit chômage

Le « petit chômage » (ou congé de circonstance) représente le droit que vous avez de vous absenter du travail tout en maintenant votre salaire normal à l'occasion de certains événements familiaux ou en vue de remplir certaines obligations civiques.

Vous devez avertir votre employeur dans un délai raisonnable (en principe, au préalable ; si ce n'est pas possible, dans le délai le plus court possible).

L'événement donnant droit à un petit chômage doit être prouvé au moyen d'un document officiel.

Ci-dessous, le terme conjoint comprend également les cohabitants légaux.

Motifs de l'absence	Durée de l'absence
Mariage du travailleur.	Deux jours, à choisir par le travailleur dans la semaine au cours de laquelle l'événement se produit ou dans la semaine suivante.
Mariage d'un enfant du travailleur ou d'un enfant de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant du travailleur.	Le jour du mariage. Le travailleur peut choisir le jour du mariage civil ou le jour du mariage religieux.
Naissance d'un enfant du travailleur	10 jours à choisir par le travailleur dans les 4 mois qui suivent l'accouchement. Les 3 premiers jours sont payés par l'employeur, les 7 autres par la mutualité.
Décès du conjoint d'un enfant du travailleur, de son conjoint du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père du travailleur.	3 jours, à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour de l'enterrement.
Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-père, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant chez le travailleur ou de son conjoint.	2 jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.

Motifs de l'absence	Durée de l'absence
Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-père, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez le travailleur ou de son conjoint.	Le jour de l'enterrement.
Communion solennelle d'un enfant soit du travailleur soit d'un conjoint, ou participation d'un enfant du travailleur ou de son conjoint à la fête de la «jeunesse laïque», là où elle est organisée.	Le jour de l'évènement ou le jour habituel d'activités précédent ou suivant immédiatement l'évènement si celui-ci coïncide avec un dimanche, jour férié ou un jour habituel d'inactivité.
Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix.	Le temps nécessaire avec un maximum d'1 jour.
Participation à un jury ou convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail.	Le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours.
Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales ou communales.	Le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours.
Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire.
Exercice des fonctions d'assesseur dans un des bureaux principaux lors des élections du Parlement européen.	Le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours.

Motifs de l'absence	Durée de l'absence
L'accueil d'un enfant dans la famille du travailleur dans le cadre d'une adoption « congé adoptif ».	<ul style="list-style-type: none"> • 6 semaines maximum pour l'adoption d'un enfant de moins de 3 ans ; • 4 semaines maximum pour l'adoption d'un enfant de plus de 3 ans. Ce droit doit être exercé avant que l'enfant n'ait 8 ans. Les 3 premiers jours sont payés par l'employeur ; les autres jours par la mutualité.

D'autres circonstances de petit chômage peuvent parfois être ajoutées à cette liste au niveau de l'entreprise, ou, pour certains événements, davantage de jours d'absences peuvent être accordés.

Encore quelques remarques :

- Une cohabitation légale, enregistrée auprès de la commune, est assimilée au mariage pour l'application des dispositions en matière de petit chômage. Pour obtenir un petit chômage, vous devez soumettre l'attestation communale de l'enregistrement.
- Les ménages cohabitants (« de fait ») ne sont pas assimilés au mariage, avec la conséquence que le cohabitant « de fait » n'aura pas droit au petit chômage dans le cas où son partenaire ou sa « belle-famille » de fait, sont concernés.
- L'enfant adopté ou l'enfant naturel reconnu est assimilé à l'enfant légal.

Les travailleurs à temps partiel :

Les travailleurs à temps partiel ont également le droit de s'absenter du travail en maintenant leur salaire normal durant les journées ou périodes coïncidant avec les jours ou périodes où ils auraient normalement travaillé.

Les jours de petit chômage ne sont pas adaptés en proportion des prestations du travailleur à temps partiel.

Par exemple, à l'occasion du mariage du travailleur à temps partiel, celui-ci pourra épuiser les 2 jours de petit chômage complets (dans l'hypothèse où il aurait normalement travaillé ces jours-là).

Emplois de fin de carrière

Le secteur prévoit la possibilité, pour les travailleurs âgés de 55 ans, de réduire leurs prestations de travail d'1/5e, à condition qu'ils puissent prouver une carrière professionnelle de 35 ans.

Salaire, primes et indemnités

Ouvriers

Salaires en vigueur à partir du 1er janvier 2016

Fonction	Classe	Salaire normal	Salaire d'embauche (= 95% du salaire normal pendant 3 mois)
Agent statique catégorie de base	SB	13,4764 €	12,8026 €
Agent statique qualifié	SQ	13,6384 €	12,9565 €
Agent statique expert	SE	13,8006 €	13,1106 €
Agent statique expert langues	SEL	13,9625 €	13,2644 €
Agent mobile patrouilleur	M1	13,8006 €	13,1106 €
Agent mobile intervention après alarme chauffeur VIP	M2	13,9625 €	13,2644 €
Agent chargé de l'accompagnement de véhicules exceptionnels	8A	11,2258 €	10,6645 €

Fonction	Classe	Salaire normal	Salaire d'embauche (= 95 % du salaire normal pendant 3 mois)
Transporteur de fonds	TF-TR	16,1137 €	15,3080 €
Collaborateur Vault/processing	TF PRVA	14,6268 €	13,8955 €
Brigadier-instructeur	BI	14,6164 €	13,8856 €
Bodyguard	SBG	14,6164 €	13,8856 €
Transporteur de munition	TM	16,3271 €	15,5107 €
Homme de métier	G	13,4764 €	12,8026 €
Agent statique bases militaires	SMB	16,3271 €	NA
Agent statique portier bases militaires	SMBP	16,3767 € (SMB + 0,0496 €)	NA
Brigadier bases militaires	MBB	16,4015 € (SMB + 0,0744 €)	NA

Employés opérationnels

Salaires en application à partir du 1er janvier 2016

Catégorie OP2 (Transporteurs de fonds)¹

Années d'expérience	Salaires en euros	Années d'expérience	Salaires en euros	Années d'expérience	Salaires en euros
0 – 13	2 356,33	22	2 550,65	31	2 604,86
14	2 415,23	23	2 550,65	32	2 616,66
15	2 415,23	24	2 565,25	33	2 616,66
16	2 474,19	25	2 565,25	34	2 623,27
17	2 503,50	26	2 580,03	35	2 623,27
18	2 512,96	27	2 587,34	36	2 629,91
19	2 512,96	28	2 593,15	37	2 633,19
20	2 531,74	29	2 593,15		
21	2 531,74	30	2 604,86		

¹ À noter qu'il existe des salaires OP1, OP2, OP 3 et OP4 (statique et transporteurs de fonds). Si vous souhaitez plus d'informations à ce sujet, n'hésitez pas à prendre contact avec votre délégué CGSLB ou votre secrétaire permanent.

Primes ouvriers

Primes et jours d'ancienneté

La prime d'ancienneté est un montant unique d'une valeur de :

Ancienneté	Prime
5 ans	99,16 €
10 ans	198,31 €
15 ans	247,89 €
20 ans	371,84 €
25 ans	495,79 €
30 ans	619,73 €

Les primes sont octroyées sur base de votre ancienneté effectivement acquise, contractuelle, conventionnelle ou après transfert d'un contrat commercial, au sein de votre entreprise. Votre ancienneté doit être ininterrompue, sauf en cas de licenciement collectif. Le cas échéant, une période de un an maximum sera neutralisée.

Outre la prime d'ancienneté, les ouvriers ont également droit à des jours d'ancienneté, accordés sous la forme de jours de congé :

10 ans dans le secteur	1 jour par an
15 ans dans le secteur	2 jours par an
20 ans dans le secteur	3 jours par an
25 ans dans le secteur	4 jours par an
30 ans dans le secteur	5 jours par an (à partir du 01.01.2016)

Jours fériés

Lorsqu'un ouvrier travaille l'un des 11 jours fériés (10 jours officiels + 1 jour de fête communautaire), il reçoit une prime équivalente à 30 % du salaire de la catégorie SB, soit pour le moment, 4,0429 € par heure.

À partir du 7^e jour férié travaillé, la prime est de 60 % du salaire de la catégorie SB, soit, pour le moment, 8,0858 €.

Prime pool flexible

Si vous faites partie d'un pool flexible, c'est-à-dire d'une équipe permanente constituée de travailleurs volontaires, vous devez répondre à des demandes immédiates de votre employeur. En cas de prestation effective, votre salaire horaire sera augmenté de 0,45 € brut par heure et vos frais de déplacements seront indemnisés à hauteur de 0,25 € du kilomètre. Pour être sûr de ne manquer aucun appel, votre employeur doit mettre un moyen de communication à votre disposition. Un autre règlement peut avoir été négocié au sein de votre entreprise.

Primes pour prestations avec chien

Les agents qui travaillent régulièrement avec leur chien personnel reçoivent une indemnité d'entretien mensuelle de 99,16 €.

Les agents qui travaillent occasionnellement avec leur chien personnel reçoivent une indemnité d'entretien de 99,16 € le mois au cours duquel ils ont effectué au moins une prestation avec leur chien.

En outre, une prime de 0,25 € par heure est payée pour chaque prestation effectivement prestée avec un chien. Cette prime est indexée simultanément au salaire.

Travail de nuit

Les heures prestées entre 22h00 et 06h00 donnent droit à une prime pour le travail de nuit. Cette prime s'élève à 22,5 % du salaire de la catégorie SB ou 3,0322 € par heure (montant en vigueur au 1^{er} janvier 2016).

Toutes les primes pour le travail de nuit, le travail du dimanche et des jours fériés sont cumulables.

Prime pour rappel hors planning dans les 48 heures

Votre employeur est tenu de vous communiquer votre planning initial entre le 22 et le 25 du mois précédent. Il peut également faire appel à un travailleur pour effectuer des prestations en dehors du planning initial. Toutefois, ce choix doit être effectué sur base volontaire. Vous pouvez donc refuser cette prestation, que votre planning soit complet ou non. En cas de prestation effective, une prime de 0,45 € par heure vous sera octroyée. Vos frais de déplacements seront remboursés à hauteur de 0,25 € du kilomètre.

Prime stand-by

Les ouvriers qui, pendant 12 heures au moins, sont en stand-by pour interventions après alarme ont droit à une indemnité de 5,70 € par 24 heures ou 39,90 € par semaine calendrier. Un stand-by de moins de 12 heures donne droit à une indemnité de 2,85 € minimum. Attention, cette prime n'est pas applicable dans les bases militaires. La prime stand-by est indexée simultanément au salaire.

Prime syndicale

À l'heure actuelle, la prime syndicale s'élève à 135 € par an. Les ouvriers reçoivent cette prime conjointement aux allocations extraordinaires de vacances.

Allocations extraordinaires de vacances

Le montant de la prime s'élève à 8,33 % du salaire perçu entre le 1er octobre de l'année précédente et le 30 septembre de l'année en cours. Le paiement est effectué au plus tard à la fin du mois de décembre. Le paiement vous parviendra via le Syndicat libéral si vous y êtes affilié. Dans le cas contraire, vous pouvez demander votre prime au Fonds social.

Prime transport de fonds

Une prime de 0,10 € par heure prestée est octroyée aux transporteurs de fonds. Celle-ci est indexée simultanément aux salaires.

Prime arme

Un agent qui effectue des prestations avec arme a droit à une prime arme, indexée, qui s'élevé depuis le 1er janvier 2013 à 0,1877 € par heure.

Indemnités pour prestations irrégulières

Samedi

Les prestations effectuées le samedi entre 00h00 et 24h00 donnent droit à une prime de 15% du salaire de catégorie SB, ce qui correspond à une prime de 2,0215 € par heure.

Dimanche

Les prestations effectuées le dimanche entre 00h00 et 24h00 donnent droit à une prime de 20% du salaire de catégorie SB, ce qui correspond à une prime de 2,6953 € par heure.

Indemnité vêtements de travail et chaussures

Votre employeur doit mettre à votre disposition des vêtements de travail ainsi que des équipements de protection. Dans le cas contraire, il est tenu de vous verser une indemnité de 0,62 € par jour (qui n'est malheureusement pas indexée). Pour l'entretien de votre tenue de travail, votre employeur vous verse une indemnité mensuelle de 13,88 € si vous travaillez à temps plein et de 6,94 € si vous travaillez à temps partiel et que vous prestez moins de 18 h 30. Ces montants seront indexés, tout comme votre salaire.

Si vous êtes employé dans une base militaire, vous avez droit à une indemnité pour vos chaussures de 27,27 €.

Indemnité en cas de chômage économique

L'indemnité en cas de chômage économique est de 11,25 € par jour, pour 60 jours maximum durant la période de référence, du 1er octobre au 30 septembre.

Indemnité R.G.P.T.

Si vous faites partie du personnel roulant de transport de fonds, vous avez droit à une indemnité R.G.P.T. de 0,30 € net par heure prestée. Le personnel roulant

de la 8e activité a droit à une indemnité R.G.P.T. de 1,2785 € par heure prestée. L'indemnité R.G.P.T. est supprimée depuis le 01.01.2016 pour toutes les autres catégories.

Chèques-repas

En tant que transporteur de fonds, vous avez droit à des chèques repas d'une valeur individuelle de 6,90 € par jour.

À partir du 01.01.2016, les ouvriers opérationnels, autres que les transporteurs de fonds et de la 8e activité, ont également droit à un chèque repas de 3,86 € par tranche de 6,92 heures.

À partir du 01.07.2016, la cotisation patronale pour les chèques-repas est portée à 0,33 € pour tous les travailleurs opérationnels, les transporteurs de fonds et les travailleurs de la 8e activité.

Primes employés

Les employés qui effectuent des prestations en tant que chauffeur ou accompagnateur dans le CIT sont assimilés aux employés opérationnels et bénéficient des mêmes primes et avantages.

Prime R.G.P.T.

Si vous faites partie du personnel roulant de transporteur de fonds, vous avez droit à une prime R.G.P.T. de 0,30 € net par heure prestée. Le personnel roulant de transporteur de fonds de la 8e activité a droit à une prime R.G.P.T. de 1,2785 € par heure prestée.

Pour toutes les autres catégories, la prime R.G.P.T. est supprimée à partir du 01.01.2016.

Prime et jours d'ancienneté

Les employés ont droit à une prime d'ancienneté unique, versée au cours du mois de l'anniversaire de l'entrée en service.

Ancienneté	Prime
5 ans	99,16 €
10 ans	198,31 €
15 ans	247,89 €
20 ans	371,84 €
25 ans	495,79 €
30 ans	619,73 €

Jours de congé d'ancienneté rémunérés

5 ans dans le secteur	1 jour par an
10 ans dans le secteur	2 jours par an
15 ans dans le secteur	3 jours par an
20 ans dans le secteur	4 jours par an
25 ans dans le secteur	5 jours par an
30 ans dans le secteur	6 jours par an

Prime de fin d'année

Une prime égale à un 13^e mois complet est versée dans le courant du mois de décembre, avant les fêtes de fin d'année.

Les primes syndicales, stand-by, de rappel hors planning dans les 48 heures, pool flexible, prestations irrégulières, port d'armes, transport de fonds

Ces primes sont égales aux primes des ouvriers (cf. ci-dessus).

Prime forfaitaire

Lors du paiement du salaire du mois de décembre, chaque employé administratif et opérationnel reçoit une prime forfaitaire de 157,02 € (montant fixé au 1er janvier 2013). Cette prime est octroyée au prorata au personnel occupé à mi-temps. Cette prime est soumise à l'index.

Chèque-repas

Les transporteurs de fond ont droit à un chèque-repas par jour d'une valeur de 6,90 €.

Les employés opérationnels, autres que les transporteurs de fonds et la 8e activité, ont également droit, à partir du 01.01.2016, à un chèque-repas de 3,86 € par tranche de 6,92 heures.

À partir du 01.07.2016, la part patronale des chèques-repas est portée à 0,33 € pour tous les employés.

Frais de déplacement ouvriers et employés

- **À partir du 01.02.2016**, les tarifs des abonnements de train augmentent de 1,41 %. Cette augmentation s'applique également à l'intervention des frais de transport.
- **Transport en commun** : L'abonnement social est remboursé à 100 %.
- **Autres moyens de transport** : Par prestation, remboursement d'1/5e de la valeur de la carte-train hebdomadaire à 120 %, en fonction du nombre de kilomètres, avec un maximum de 7/5e.
- **Services coupés** : Remboursement d'1/5e de la valeur de la carte-train à 120 %, selon le nombre de kilomètres parcourus en trajet simple.
- **Zone portuaire d'Anvers** : 0,25 €/km (aller/retour) pour l'usage d'un véhicule privé.
- **Rappels urgents, missions spéciales, missions successives** : 0,25 € par km. Le temps de déplacement entre les prestations successives chez différents clients ou sur plusieurs sites est considéré comme temps de travail, et, donc, est rémunéré.

- **Les travailleurs du pool flexible:** sont remboursés à hauteur de 0,25 € du kilomètre en cas de prestations effectives. Ce remboursement est également valable pour les volontaires qui effectuent des prestations de rappel hors planning dans les 48 heures.
- **Indemnités vélo:** À partir du 01.02.2014, cette indemnité s'élève à 0,22 €/km.

Délais de préavis et licenciement

Dans une tentative de rapprocher les statuts ouvriers/employés, les anciens règlements de licenciement ont été harmonisés. Il en résulte un ensemble de nouvelles règles relativement complexes qui comporte quelques exceptions. C'est pourquoi, nous vous conseillons, en cas de licenciement ou de démission, de toujours commencer par prendre contact avec votre délégué CGSLB ou avec l'un de nos secrétariats.

Lorsque vous êtes licencié, vous avez le droit, avant le licenciement, d'être entendu par votre direction. En outre, vous pouvez être assisté d'une personne compétente, et donc par un délégué CGSLB.

Vous avez également le droit de connaître les motifs de votre licenciement. Si vous avez le moindre doute, n'hésitez pas à vous manifester !

Le planning

Depuis le 01.01.2016, un travailleur doit recevoir son planning initial entre le 22 et le 25 du mois précédent le mois au cours duquel les prestations seront effectuées. Le travailleur peut se voir octroyer jusqu'à 175 heures.

Il doit toujours être tenu compte du fait que le planning initial peut être modifié par l'octroi d'heures de travail afin d'éviter des heures négatives.

Si vous n'avez pas reçu de plan initial minimum, prenez contact avec votre délégué syndical CGSLB. Le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale restreinte a le droit de vérifier si les règles énumérées ci-dessus sont respectées et si des corrections doivent y être apportées.

Week-ends libres (pour les ouvriers et employés opérationnels)

Lorsque le travailleur n'est pas à disposition de son employeur pendant au moins 48 heures ininterrompues dans la période qui commence le vendredi 20 h et qui se termine le lundi 8 heures, on parle de week-end libre. En outre, ces 48 heures incluent un samedi et/ou un dimanche complet.

En tant que travailleur, vous avez droit à 20 week-ends libres par an, en dehors des vacances annuelles.

Un week-end planifié en chômage économique n'est pas considéré comme week-end libre.

Un travailleur peut refuser de travailler à partir du 29e week-end, donc après avoir presté 28 week-ends.

Règles pour les ouvriers (autres que les transporteurs de fonds, les bases militaires et la 8e activité) et les employés opérationnels

Pool flexible

Un pool flexible est une équipe permanente de travailleurs volontaires qui doit répondre instantanément à une demande immédiate de l'employeur pour effectuer des prestations.

Les travailleurs faisant partie du pool flexible ont droit à un minimum de 5 jours libres par mois. Leur planning ne doit générer aucune heure négative et ils ne peuvent jamais être mis au chômage économique. Ils doivent également recevoir un planning des jours pour lesquels ils ne peuvent être rappelés.

! D'autres modalités ou accords peuvent avoir été fixés via une CCT d'entreprise.

Rappel hors planning *dans* les 48h

Ce rappel se fait sur base volontaire et peut être refusé par le travailleur, que son planning soit complet ou pas.

Rappel hors planning *au-delà* des 48 h

Le travailleur ayant un planning complet et qui n'a pas d'heures négatives peut refuser d'effectuer des prestations supplémentaires. Les travailleurs dont le planning n'est pas complet sont tenus de répondre à ces appels.

Chômage économique

Les jours de chômage économique doivent être inclus dans le planning initial, et, donc, être communiqués entre le 22 et le 25 du mois précédent. Des prestations supplémentaires peuvent y être ajoutées dans le courant du mois, ce qui a pour effet de réduire le chômage économique.

Pour gérer au mieux le chômage économique, des règles particulières en matière de rappel ont été élaborées.

Lorsque des jours de chômage économique sont planifiés sur votre planning :

- Vous devez être joignable entre 6h et 22h ;
- Vous devez réagir dans les 2 heures ;
- Si vous n'effectuez pas cette prestation, votre absence sera considérée injustifiée.

Si en cours de mois, des prestations remplacent des jours de chômage économique et que vous atteignez ainsi les heures contractuelles, vous pouvez alors refuser des prestations supplémentaires lors d'un jour de chômage économique planifié (sauf en cas d'heures négatives).

Lorsque des prestations remplacent des jours de chômage économique au cours du mois, vous permettant ainsi d'atteindre le nombre d'heures contractuelles, vous pouvez refuser des prestations supplémentaires planifiées les jours de chômage économique, même si votre solde compte des heures négatives.

Vous pouvez également être rappelé les jours où aucun chômage économique n'est planifié, mais uniquement sur base volontaire.

Une prestation proposée doit toujours survenir au minimum 12 heures après le moment du rappel. Si vous êtes rappelé après 20h, votre prestation ne peut commencer au plus tôt que le lendemain à 8 heures.

Maladie

La maladie qui survient en dehors des jours planifiés de chômage économique est à charge de l'employeur.

Votre employeur ne peut pas augmenter le nombre d'heures de chômage économique à la fin du mois afin d'atteindre le nombre d'heures contractuelles. Si en raison de votre maladie, vous avez des heures négatives, votre employeur doit faire en sorte que vous ayez votre nombre d'heures contractuelles.



Nous recevons souvent des remarques sur la possibilité d'abus du chômage économique. C'est pourquoi, nous vous conseillons d'être très attentif (et de consigner par écrit) comment et quand vous êtes placé en chômage économique. De cette manière, nous pourrions en discuter plus facilement avec votre employeur.

RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise)

Il est possible de bénéficier du RCC selon un des systèmes prévus ci-dessous :

RCC dans la CP 317								
	âge	carrière professionnelle				ancienneté dans le secteur	dont travail de nuit	valable jusqu'au
		hommes		femmes				
	2016	2017	2016	2017	2016	2017		
RCC	60	60	40	40	32	33	10	31.12.17
RCC longue carrière	58	—	40	—	40	—	NVT	31.13.16
RCC travail de nuit	58	—	33	—	33	—	20	31.12.17
RCC métier lourd (travail de nuit)	58	—	35	—	35	—	20	31.12.18

Formation

Dans ce secteur, vous pouvez suivre des formations tant sectorielles qu'individuelles.

Les formations sectorielles respectent tous les plafonds pour le congé-éducation payé (100 et 120 heures). L'objectif est que le travailleur du gardiennage puisse améliorer et renforcer ses compétences professionnelles.

Lorsqu'un travailleur suit une formation en informatique ou en langue, il bénéficie d'une intervention.

Cette intervention s'élève à 50% du montant payé pour la formation, plafonnée à 200 € par formation. Pour percevoir cette intervention, vous devez introduire une demande auprès du Fonds de Sécurité d'Existence du Gardiennage. Votre délégué CGSLB ou secrétariat local vous aideront avec plaisir dans ces démarches. Vous pouvez télécharger le formulaire de remboursement en ligne sur : <http://www.fseg.be/Formations>.

Les travailleurs du gardiennage statique ont droit à un crédit de formation de 40 heures tous les 5 ans.

Tous les 2 ans, les transporteurs de fonds ont droit à un recyclage de 40 heures.

Maintien du lieu de travail en cas de transfert de chantier

Les règles suivantes sont applicables pour tous les segments autres que les transports de fonds :

- Tous les travailleurs ayant 3 mois d'ancienneté passent sous contrat lorsqu'ils prestent au moins 50% de leurs heures contractuelle et qu'ils n'acceptent aucun reclassement dans leur ancienne entreprise.
- Le nombre d'heures et l'emploi sont conservés sous le même contrat commercial et sur le même chantier.
- Les travailleurs en crédit-temps et en maladie longue durée passent aussi sous contrat.
- Une procédure claire doit être suivie et une liste d'informations doit être fournie en temps utile.
- Le nouvel employeur doit respecter les obligations et la proratisation des week-ends et des heures supplémentaires sur base annuelle.
- Les droits liés au 7^e jour férié presté sont maintenus (veillez à pouvoir le prouver!).
- Les avantages collectifs (à l'exception des assurances-groupes, assurances hospitalisation et autres) sont transférés s'ils répondent aux dispositions légales en vigueur.

Outils en soutien du travail syndical

Mémo Secrétaire permanent

Vos expérience et remarques à envoyer au Secrétaire permanent.

Votre travail syndical s'effectue principalement sur le terrain. Toutefois, vous pouvez renforcer votre capacité d'intervention en informant régulièrement le secrétaire permanent responsable de votre entreprise des sujets qui posent questions et des problèmes auxquels vous êtes confrontés.

Votre expérience acquise au sein de votre entreprise constitue une base importante sur laquelle la CGSLB peut s'appuyer pour vous soutenir et présenter les activités syndicales à votre employeur.

N'hésitez pas à le contacter !

Rédigez une liste des points prioritaires, des «trucs», des situations négatives ou positives qui surviennent sur votre lieu de travail et transmettez-les à votre Secrétaire permanent.

Liste des points problématiques pour le Secrétaire permanent

Mémo sector

Vos expériences remarques à envoyer au Responsable sectoriel national.

Votre travail syndical s'effectue principalement sur le terrain. La CGSLB peut renforcer la capacité d'action de ses délégués en concluant des accords sectoriels.

Votre expérience acquise au sein de votre entreprise constitue une base importante pour les négociations. Les activités syndicales doivent aussi s'ancrer au niveau sectoriel. Les commissions paritaires et les secteurs peuvent conclure des accords visant à instaurer, appliquer et suivre de nombreux dossiers, importants pour les travailleurs. Vous pouvez faire en sorte que ces dossiers soient inclus dans les cahiers de revendications, les CCT et les conventions sectorielles.

À cet effet, n'hésitez pas à contacter le Responsable sectoriel national de la CGSLB.

Rédigez une liste des points prioritaires, des trucs, des situations négatives ou positives qui surviennent sur votre lieu de travail et transmettez-les à Responsable sectoriel national.

Propositions sectorielles

Coordonnées Secrétaire permanent:

Coordonnées Responsable sectoriel national:

Jan Moens

e-mail jan.moens@cgsלב.be

tél. 02 558 51 50

Liens utiles

Site CGSLB

<http://www.cgslb.be>

Site SPF Emploi

www.emploi.belgique.be

Site Fonds social

<http://www.fseg.be>

Website Vigilis

<https://vigilis.ibz.be>

Devenez membre de la CGSLB !

nom

prénom

rue + n°

code postal + commune

tél./gsm

e-mail

date de naissance

n° de registre national *(au dos de votre carte d'identité, ne compléter que les chiffres)*

état civil

nationalité

langue néerlandais français

statut 1 ouvrier employé cadre jeune travailleur (- 25 ans)
 chômeur étudiant stage d'insertion professionnelle (SIP)

statut 2 temps plein temps partiel volontaire temps partiel involontaires

nom entreprise

rue + n°

code postal + commune

où m'affilier? dans la commune où j'habite dans la commune où je travaille

date et signature

Remettez ce talon à votre secrétariat CGSLB.

La CGSLB : nos secrétariats

Siège social

Boulevard Baudouin 8 | 1000 Bruxelles

tél. 02 509 16 00 | fax 02 509 16 49

website www.cgslb.be | e-mail cgslb@cgslb.be

Brabant wallon

brabant.wallon@cgslb.be

1300 Wavre

Rue des Brasseries 16

010 24 61 16

1370 Jodoigne

Chaussée de Tirlemont 19

010 81 10 13

1400 Nivelles

Rue des Vieilles Prisons 7

067 21 10 09

Zone de Bruxelles

zone.bruxelles@cgslb.be

1000 Bruxelles

Boulevard Baudouin 9

02 206 67 11

1030 Bruxelles

Chaussée de Helmet 276/2

02 242 09 57

1070 Bruxelles

Boulevard Poincaré 72

02 558 52 41/42

1082 Bruxelles

Avenue Charles Quint 408

02 466 24 60

Charleroi

charleroi@cgslb.be

6000 Charleroi

Avenue des Alliés 8

071 20 80 30

Hainaut central

hainaut.central@cgslb.be

7000 Mons

Rue des Canoniers 30 A

065 31 12 67

7100 La Louvière

Boulevard Mairaux 15

064 22 20 21

Hainaut occidental

7500 Tournai	Place Crombez 17	069 22 32 25
7700 Mouscron	Rue Aloïs Denreep 1	056 84 57 29
7780 Comines	Rue de la Gare 59 A	056 55 50 93
7800 Ath	Rue de l'Esplanade 6	068 55 36 18
7890 Ellezelles	Rue d'Audenarde 44	068 54 24 15
7900 Leuze	Grand'Rue 4-6	069 66 13 70
7971 Basècles	Rue Grande 77	069 84 43 40

hainaut.occidental@cgsלב.be**Liège**

4000 Liège	Boulevard Piercot 11	04 223 07 88
4040 Herstal	Rue de Hermée 177 D	04 240 76 40
4300 Waremme	Place Ernest Rongvaux 1 A	04 223 07 88
4500 Huy	Avenue C. et L. Godin 5	04 223 07 88
4800 Verviers	Rue de Bruxelles 35 B	087 47 55 97

liege@cgsלב.be**Namur-Luxembourg**

5000 Namur	Rue Rogier 77	081 23 07 93
5060 Sambreville	Rue des 2 Auvélais 1	071 74 11 32
6700 Arlon	Avenue de la Gare 1	063 21 74 54

namur.luxembourg@cgsלב.be

