

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

**Convention collective de travail du 21
septembre 2022**

**SALAIRES, PRIMES, INDEMNITÉS
ET INDEXATION**

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.

Par travailleurs on entend aussi bien l'ouvrier ou l'employé masculin ou féminin.

Chapitre II : Ouvriers

SECTION I. SALAIRES

Art. 2 -

§ 1. Les salaires horaires minimums des ouvriers visés aux articles 2 à 9 inclus de la convention collective du 12 décembre 2013 relative à la classification des professions (AR 31 août 2014 – MB 28 novembre 2014), d'application à partir du 1^{er} septembre 2022, pour une durée hebdomadaire moyenne de travail effectif de 37 heures, sont repris en annexe 1 de la présente convention collective de travail.

§ 2. Le salaire d'embauche, qui n'est pas d'application pour les bases militaires, est fixé à 95 p.c. du salaire de la catégorie de la fonction exercée et cela pour une durée maximum de 3 mois. Les salaires d'embauche d'application à partir du 1^{er} septembre 2022 sont repris en annexe 1.

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

Art. 3. Fonction du transporteur de fonds

a. Critères d'octroi de la fonction

Est considéré comme transporteur de fonds et/ou de valeurs, tout travailleur qui exerce une activité de transporteur de fonds et/ou de valeurs équivalente à 70 p.c. du total de ces prestations effectives pendant les trois mois qui précèdent.

Lorsqu'un travailleur est considéré comme transporteur de fonds et/ou de valeurs, toutes les prestations exercées, quelle qu'en soit la nature, entrent en ligne de compte pour le calcul des heures supplémentaires. Si pour des raisons économiques reconnues après concertation entre l'employeur et les organisations syndicales, le transporteur est amené pendant trois mois à effectuer moins de 50 p.c. du total de ses prestations effectives en qualité de transporteur, il n'est plus considéré comme transporteur de fonds jusqu'au moment où il remplira à nouveau les conditions.

b. Avantages liés à la fonction de transporteur de fonds et/ou de valeurs

L'octroi de la fonction de transporteur de fonds et/ou de valeurs implique automatiquement le bénéfice du salaire, du régime de travail et autres avantages liés au transport de fonds et/ou de valeurs, et ce au prorata des heures effectivement prestées en transport de fonds et/ou de valeurs.

Les prestations effectuées dans une autre fonction sont rémunérées au taux en vigueur dans la catégorie concernée.

Les heures non prestées mais assimilées ainsi que les heures supplémentaires sont rémunérées au salaire du transporteur de fonds et/ou de valeurs.

c. Dispositions particulières

En concertation avec la délégation syndicale, il sera procédé à une analyse trimestrielle de la situation individuelle en matière de transport de fonds et/ou de valeurs.

Tout travailleur nouvellement affecté au transport de fonds et/ou de valeurs acquerra ladite fonction après un délai de trois mois, pour autant qu'il ait presté au moins 70 p.c. du total de ses prestations effectives en

transport de fonds et/ou de valeurs.

Toute difficulté pratique résultant de l'application du présent paragraphe doit faire l'objet d'une décision de la commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.

SECTION II. PRIMES

Art. 4 - § 1. Prime "arme" :

La prime par heure accordée depuis le 1^{er} juillet 1987 reste d'application pour les prestations avec arme. Depuis le 1^{er} septembre 2022, elle s'élève à 0,2243 EUR par heure.

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

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

§ 2. Prime de dimanche, de jours fériés et de samedi :

a) une prime pour les prestations du dimanche (de 00h00 à 24h00) équivalente à 23 p.c. du salaire horaire (hors primes) réellement payé est accordée à toutes les catégories d'ouvriers à l'exception des transporteurs de fonds (personnel roulant) et des collaborateurs vault pour toutes les heures de présence.

Pour les transporteurs de fonds et les collaborateurs vault, la prime pour les prestations de dimanche équivalait à 100 p.c. du salaire horaire effectif, conformément à la convention collective de travail du 5 décembre 2019 relative au travail du week-end dans le transport de fonds.

b) une prime pour les prestations durant les 11 jours fériés (de 00h00 à 24h00), équivalente à 30 p.c. du salaire horaire (hors primes) réellement payé est accordée à toutes les catégories d'ouvriers.

Depuis le 1^{er} janvier 2008, cette prime est doublée à partir du 7^{ème} jour férié presté.

Outre les jours fériés légaux :

- 1^{er} janvier : Jour de l'an
- lundi de Pâques
- 1^{er} mai : Fête du travail
- Ascension
- lundi de Pentecôte
- 21 juillet : Fête nationale
- 15 août : Assomption
- 1^{er} novembre : Toussaint
- 11 novembre : Armistice
- 25 décembre : Noël

sont considérés comme jours fériés les jours de fête communautaire, à savoir les :

- 11 juillet : Communauté flamande
- 27 septembre : Communauté française
- 15 novembre : Communauté germanophone.

c) une prime pour les prestations de samedi (de 00h00 à 24h00), équivalente à 18 p.c. du salaire horaire (hors primes) réellement payé est accordée à toutes les catégories d'ouvriers à l'exception des transporteurs de fonds (personnel roulant) et des collaborateurs vault pour toutes les heures de présence.

Pour les transporteurs de fonds et les collaborateurs vault, la prime pour les prestations de samedi équivalait à 50 p.c. du salaire horaire effectif, conformément à la convention collective de travail du 5 décembre 2019 relative au travail du week-end dans le transport de fonds.

§ 3. Prime de nuit :

Il est accordé à toutes les catégories d'ouvriers pour toutes les heures de présence entre 22h00 et 6h00 une prime de nuit équivalente à 22,5 p.c. du salaire de la catégorie SB.

Les primes de nuit, de samedi, de dimanche et de jours fériés sont cumulables.

§ 4. Prime "stand-by" :

Une prime est accordée aux ouvriers en "stand-by" d'au moins de 12 heures. Cette prime s'élève à 6,81 EUR par 24 heures ou 47,67 EUR par semaine civile (montants valables depuis le 1^{er} septembre 2022).

Un minimum de 3,41 EUR est garanti pour un „stand-by“ de moins de 12 heures.

Depuis le 1^{er} janvier 2014, cette prime est indexée, de la même manière que le salaire.

On entend par "stand-by", la situation de l'ouvrier qui bien que n'étant pas de service, en vertu de l'accord préalable avec l'employeur, doit répondre sur le champ aux appels pour exécuter des interventions d'alarme.

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

§ 5. Ancienneté :

a) prime

Depuis le 1^{er} janvier 2001, il est accordé à tous les ouvriers une prime d'ancienneté non récurrente. Depuis le 1^{er} janvier 2012, cette prime équivaut à :

- 99,16 EUR après 5 ans d'ancienneté
- 198,31 EUR après 10 ans d'ancienneté
- 247,89 EUR après 15 ans d'ancienneté
- 371,84 EUR après 20 ans d'ancienneté
- 495,79 EUR après 25 ans d'ancienneté
- 619,73 EUR après 30 ans d'ancienneté

Pour cette prime, on entend par ancienneté : soit l'ancienneté contractuelle soit l'ancienneté conventionnelle soit celle qui résulte d'un transfert d'un contrat commercial, y compris un transfert avant 1997.

b) congé d'ancienneté

Il est accordé :

- un jour de congé d'ancienneté payé récurrent après 10 ans d'ancienneté,
- deux jours de congé d'ancienneté payés récurrents après 15 ans d'ancienneté,
- trois jours de congé d'ancienneté payés récurrents après 20 ans d'ancienneté.,
- quatre jours de congé d'ancienneté payés récurrents après 25 ans d'ancienneté.

- Depuis le 1^{er} janvier 2016, cinq jours de congé d'ancienneté payés récurrents après 30 ans d'ancienneté.

A partir du 1^{er} janvier 2023, ce nombre de jours de congé d'ancienneté sera porté à six.

Les jours de congé d'ancienneté récurrents, cités ci avant, ne sont pas cumulables.

Depuis le 1^{er} janvier 2012, l'ancienneté se calcule au niveau du secteur, et plus dans l'entreprise. Cette ancienneté doit être ininterrompue sauf en cas de licenciement collectif (auquel cas, une période immunisée d'un an sera d'application).

§ 6. Prime transport de fonds :

Depuis le 1^{er} juin 2001, il est accordé à tous les transporteurs de valeurs une prime par heure de prestation effective. Depuis le 1^{er} janvier 2014, cette prime est indexée, de la même manière que le salaire. Depuis le 1^{er} septembre 2022, cette prime s'élève à 0,1195 EUR.

§ 7. Prestations avec chien :

a) indemnité

Depuis le 1^{er} juin 2001, il est élaboré une liste des ouvriers effectuant sur une base fixe des prestations avec un chien personnel. Ces ouvriers recevront une indemnité permanente d'entretien de 99,16 EUR par mois pour autant qu'ils figurent toujours sur cette liste.

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

Lors de cette période de préavis, l'employeur continue à payer l'indemnité d'entretien de 99,16 EUR par mois, et ceci que des prestations avec chien soient ou non effectuées.

Les ouvriers effectuant des prestations avec un chien personnel sur base occasionnelle recevront une indemnité d'entretien à condition qu'ils effectuent dans le mois concerné au moins une prestation avec

chien personnel.

b) Prime

Depuis le 1^{er} juin 2001, il est accordé une prime horaire pour toute prestation effective avec chien (personnel ou d'entreprise). Depuis le 1^{er} janvier 2014, cette prime est indexée, de la même manière que le salaire. Depuis le 1^{er} septembre 2022, elle s'élève à 0,2987 EUR par heure.

§ 8. Prime syndicale :

Le montant de la prime syndicale s'élève à 145 EUR.

La période de référence est d'octobre à septembre.

§ 9. Indemnité de sécurité d'existence :

Depuis le 1^{er} janvier 2006, les ouvriers bénéficient, à charge du Fonds de sécurité d'existence des entreprises de gardiennage d'une indemnité de sécurité d'existence par jour de chômage économique ou technique pendant 60 jours au maximum pendant la période de référence (1^{er} octobre au 30 septembre).

Depuis le 1^{er} octobre 2011, cette indemnité est de 11,25 EUR par jour.

Des montants plus avantageux découlant d'accords existants au niveau des entreprises restent inchangés.

SECTION III. DIVERS

Art. 5 - § 1. Les fiches de paiement comprendront d'une façon claire tous les éléments faisant partie du salaire.

§ 2. Depuis le 1^{er} juillet 2003, un système de cinq jours généralisé sur base de la réglementation ONSS est introduit pour les transporteurs de fonds.

§ 3. a) Pour les ouvriers qui sont occupés à temps plein, le jour férié est rémunéré à concurrence de 7,4h à un salaire moyen. Pour les ouvriers à temps partiel, il est payé au prorata de leur régime de travail.

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

c) Pour les ouvriers occupés à temps plein, le congé d'ancienneté est rémunéré à concurrence de 6,17h à un salaire moyen. Pour les ouvriers à temps partiel, il est payé au prorata de leur régime de travail.

d) Pour les ouvriers occupés à temps plein, le petit chômage est rémunéré à concurrence de 6,17h à un salaire moyen. Pour les ouvriers à temps partiel, il est payé au prorata de leur régime de travail.

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

Les points c et d ne sont pas d'application pour les transporteurs de fonds

Chapitre III : Employés

SECTION I. BARÈMES

Art. 6 -

§ 1. Les rémunérations mensuelles minimales par catégories visées à l'article 12 de la convention collective de travail du 12 décembre 2013 relative à la classification des professions, applicables aux employés administratifs à partir du 1^{er} septembre 2022, sont reprises en annexe 2 de la présente convention collective de travail.

Chaque catégorie est subdivisée en 2 sous catégories en fonction du type d'activités :

- pour les activités autres que transport de fonds : la sous-catégorie STAT doit être appliquée.
- pour les activités de transport de fonds, la sous-catégorie TF/WT doit être appliquée.

§ 2. Les rémunérations mensuelles minimales par catégories visées à l'article 13 de la convention collective de travail du 12 décembre 2013 relative à la classification des professions, applicables aux employés opérationnels à partir du 1^{er} septembre 2022, sont re-

prises en annexe 3 de la présente convention collective de travail.

Chaque catégorie est subdivisée en 2 sous catégories en fonction du type d'activités :

- pour les activités autres que transport de fonds : la sous-catégorie STAT doit être appliquée.
- pour les activités de transport de fonds, la sous-catégorie TF/WT doit être appliquée.

§ 3. Barèmes pour les représentants – vendeurs

- les représentants-vendeurs sans commission bénéficient du barème de rémunération en vigueur pour le personnel employé administratif de la catégorie 4.
- les représentants-vendeurs avec commissions bénéficient d'un barème minimum fixe indexé, de 2.590,82 EUR depuis le 1^{er} septembre 2022. En tout état de cause, la rémunération minimum (barème fixe + commissions) ne peut être inférieure à la rémunération en vigueur pour le personnel employé administratif de la catégorie 4.

Art. 7 – Principes

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

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

Les rémunérations mensuelles minimums augmentent dans la mesure où l'expérience du travailleur s'accroît.

§ 2. Sont comptabilisées pour la prise en compte des années d'expérience :

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

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

SECTION II. PRIMES

Art. 8 - § 1er. Prime « arme »

Une prime de 0,2243 EUR bruts par heure (montant d'application depuis le 1^{er} septembre 2022), indexée, est octroyée aux catégories 2, 3 et 4 (opérationnelles) pour des prestations avec arme sur demande de l'employeur.

§ 2. Prime "stand-by"

Une prime est accordée au personnel en „stand-by”. Cette prime s’élève à 6,81 EUR par 24 heures ou 47,67 EUR par semaine civile (montants au 1^{er} septembre 2022). Un minimum de 3,41 EUR est garanti pour un „stand-by” de moins de 12 heures.

Depuis le 1^{er} janvier 2014, cette prime est indexée, de la même manière que le salaire.

On entend par « stand-by » la situation du personnel opérationnel qui bien que n'étant pas de service, en vertu d'un accord préalable avec l'employeur, doit répondre sur le champ aux appels pour exécuter une prestation d'intervention après alarme.

Chaque mois, la liste du personnel qui sera en "stand-by" sera communiquée à la délégation syndicale. Automatiquement, le personnel figurant sur cette liste bénéficiera de la prime « stand-by ».

§ 3. Prime de nuit

Une prime de nuit est accordée par heure prestée entre 22 et 06 heures. Depuis le 1^{er} janvier 2008, cette prime est équivalente à 22,5 p.c. du salaire SB des ouvriers en suivant directement l'évolution de celui-ci (augmentations conventionnelles et indexations).

§ 4. Prime de dimanche

Une prime est accordée pour les prestations effectuées les dimanches (de 00.00 à 24.00 heures).

Cette prime est équivalente à 23% du salaire horaire réellement payé pour toutes les catégories d'employés à l'exception des transporteurs de fonds (personnel roulant), des collaborateurs vault et des collaborateurs du transport de fonds chargés d'ouvrir/fermer les bases et payés selon le barème.

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

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

§ 5. Prime de jours fériés

Une prime spéciale est accordée durant les 11 jours fériés. Cette prime est équivalente à 30 p.c. du salaire horaire réellement payé.

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

Comme convenu à l'article 19, §7 de la convention collective de travail du 15 mars 2012 (A.R. 23 avril 2013 – M.B. 25 juin 2013) relative à la durée et à l'humanisation du travail, cette prime est doublée à partir du 7ème jour férié presté.

Pour le calcul de cette prime, la journée commence à 00.00 heure et termine à 24.00 heures.

Outre les jours fériés légaux, sont considérés comme jours fériés les jours de fête communautaire :

11 juillet : pour la Communauté flamande
27 septembre : pour la Communauté française
15 novembre : pour la Communauté germanophone

§ 6 . Prime de samedi.

Il est accordé à toutes les catégories d'employés pour toutes les heures de présence une prime pour les

prestations de samedi (de 00h00 à 24h00) équivalente à 18% du salaire horaire réellement payé à l'exception des transporteurs de fonds, des collaborateurs vault et des collaborateurs du transport de fonds chargés d'ouvrir/fermer les bases et payés selon le barème.

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

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

§ 7. Prime forfaitaire

Chaque année, avec le traitement de décembre, une prime forfaitaire est octroyée à tous les employés administratifs et opérationnels. Le montant de cette prime est octroyé au personnel occupé à temps plein et au prorata, au personnel occupé à temps partiel. Il sera tenu compte également du nombre de mois entiers de prestation en cours d'année et des jours légalement assimilés.

Depuis le 1^{er} septembre 2022, cette prime s'élève à 187,66 EUR.

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

§ 8. Chauffeur et/ou convoyeur dans le CIT

Les employés prestant comme chauffeur et/ou convoyeur dans le C.I.T. sont assimilés aux employés opérationnels et bénéficient de ce fait des mêmes primes et avantages.

En outre depuis le 1^{er} août 2001 il est accordé à tous les transporteurs de valeurs une prime par heure de prestation effective. Depuis le 1^{er} janvier 2014, cette prime est indexée de la même manière que le salaire. Depuis le 1^{er} septembre 2022, cette prime s'élève à

0,1195 EUR.

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

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

Il est à noter que l'heure de repos prise par un travailleur, par exemple dans une banque, pour prendre son repas, n'est pas considérée comme effectivement prestée et n'est donc pas payée.

La situation des employés travaillant dans certains services tel que le C.I.T., reste particulière à certaines entreprises; en aucun cas, elle n'engendrera des obligations quelconques pour l'ensemble du secteur.

A titre indicatif, l'annexe 4 reprend le barème des transporteurs de fonds employés.

§ 9. Ancienneté

a) Prime

Il est accordé une prime d'ancienneté non récurrente dans le mois d'anniversaire d'entrée en service. Depuis le 1^{er} janvier 2001, le montant s'élève à 99,16 EUR après 5 ans, à 198,31 EUR après 10 ans, à 247,89 EUR après 15 ans, à 371,84 EUR après 20 ans, à 495,79 EUR après 25 ans et à 619,73 EUR après 30 ans de service dans l'entreprise sans préjudice aux situations plus favorables existantes.

Cette disposition n'est pas cumulative et ne concerne pas le personnel qui reçoit déjà un avantage équivalent.

b) Congés

Il est accordé :

- un jour de congé d'ancienneté payé après 5 ans d'ancienneté,
- deux jours de congé d'ancienneté payés après 10 ans d'ancienneté,
- trois jours de congé d'ancienneté payés après 15 ans d'ancienneté.,

- quatre jours de congé d'ancienneté payés après 20 ans d'ancienneté
- cinq jours de congé d'ancienneté payés après 25 ans d'ancienneté
- six jours de congé d'ancienneté payés après 30 ans d'ancienneté

Depuis le 1^{er} janvier 2012, l'ancienneté se calcule au niveau du secteur, et plus dans l'entreprise. Cette ancienneté doit être ininterrompue sauf en cas de licenciement collectif (auquel cas, une période immunisée d'un an sera d'application).

Ces jours de congé d'ancienneté supplémentaires sont récurrents et ne peuvent en principe être accolés aux jours de congés prévus pour les vacances annuelles.

Le droit à ces jours de congé supplémentaires est acquis à la date de l'anniversaire de l'entrée en service dans le secteur.

Sans préjudice aux dispositions citées ci-avant, tous les congés supplémentaires aux vacances annuelles doivent être pris dans l'année en cours.

§ 10. Prime de fin d'année

Une prime de fin d'année, équivalente à un 13^{ème} mois complet, est payée dans le courant du mois de décembre de chaque année, avant les fêtes de Noël, aux employés, au prorata des mois effectivement prestés dans l'année en cours, ainsi que des jours légalement assimilés. Le demi-mois est pris en compte dans le calcul, au prorata.

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

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

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

§ 12. Prime syndicale

Le montant de la prime syndicale est fixé à 145 EUR.

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

§ 13. Toutes les primes sont cumulables.

SECTION III. DIVERS

Art. 9 – § 1. Depuis le 1^{er} octobre 2011, pour les employés opérationnels qui sont occupés à temps plein, le jour férié est rémunéré à concurrence de 7,4h à un salaire moyen (tel que défini dans la CCT relative à la durée et à l'humanisation du travail). Pour les employés opérationnels à temps partiel, il est payé au prorata de leur régime de travail.

§ 2. Pour les employés qui sont occupés à temps plein, le congé d'ancienneté est rémunéré à un salaire moyen à concurrence de 7,4h dans un régime de 5 jours/semaine et de 6,17h dans un régime de 6 jours par semaine. Pour les employés à temps partiel, il est payé au prorata de leur régime de travail.

§ 3. Pour les employés occupés à temps plein, le petit chômage est rémunéré à un salaire moyen à concurrence de 7,4h dans un régime de 5 jours/semaine et de 6,17h dans un régime de 6 jours par semaine. Pour les employés à temps partiel, il est payé au prorata de leur régime de travail.

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

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

Art. 10 - § 1er. Les salaires horaires et mensuels minimums fixés aux articles 2 et 6 et les salaires effectivement payés sont rattachés à l'indice des prix à la consommation, établi mensuellement par le Service public fédéral Economie, PME, Classes moyennes et Energie et publié au Moniteur belge.

§ 2. Les salaires payés depuis le 1^{er} septembre 2022 correspondent à l'indice-pivot 118,36 (base 2013).

§ 3. Chaque fois que l'indice lissé (=moyenne des indices santé des 4 derniers mois) atteint l'un des indices-pivots, les salaires, rattachés à l'indice-pivot 118,36 sont calculés à nouveau en les affectant du coefficient 1,02ⁿ, "n" représentant le rang de l'indice-pivot atteint.

Par indices-pivots, il faut entendre les nombres appartenant à une série dont le premier est 118,36 et dont chacun des suivants est obtenu en multipliant le précédent par 1,02.

Les fractions d'un centième de point sont arrondies au centième de point supérieur ou négligées, selon qu'elles atteignent ou non 50 p.c. d'un centième.

§ 4. La modification des salaires est appliquée à partir du deuxième mois qui suit le mois au cours duquel l'indice atteint le chiffre qui justifie la modification.

§ 5. Le résultat des calculs de l'adaptation des salaires horaires à l'indice des prix à la consommation est arrondi au 4^{ème} chiffre après la virgule supérieur ou inférieur selon que le cinquième chiffre après la virgule atteint ou non 5.

Le résultat des calculs de l'adaptation des salaires mensuels à l'indice des prix à la consommation est arrondi au 2^{ème} chiffre après la virgule supérieur ou inférieur selon que le troisième chiffre après la virgule atteint ou non 5.

§ 6. S'il faut appliquer en même temps une augmentation des salaires comme suite à leur liaison à l'indice

des prix à la consommation et une autre augmentation des salaires, l'adaptation résultant de la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation est appliquée avant l'adaptation des salaires selon l'augmentation prévue.

Chapitre V : Généralités

Art. 11 - § 1^{er}. Si certaines des dispositions, reprises dans la présente convention collective de travail, sont déjà appliquées aux travailleurs, entièrement ou partiellement, par certains employeurs, il est convenu entre les parties signataires que ces derniers doivent octroyer uniquement la différence éventuelle entre ce qu'ils accordaient déjà et ce qui est prévu par la présente convention.

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.

§ 3. Toutes les conventions plus favorables pour autant qu'elles ne soient pas en contradiction avec les dispositions générales des conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance restent d'application.

Chapitre VI : Dispositions finales

Art. 12 - § 1^{er}. 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 1^{er} septembre 2022 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 3. Elle remplace la convention collective de travail du 22 décembre 2021 (n° d'enr. 174182) concernant les salaires, primes, indemnités et indexation.

§ 4. A partir du 1^{er} juin 2023, elle pourra être dénoncée par l'une des parties signataires, moyennant un délai de 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.

BIJLAGE I. LOONSCHALEN ARBEIDERS
ANNEXE I. BAREMES OUVRIERS

KLASSE CLASSÉE		AGENT
S	SB	Statische Agent (basiscategorie) Agent statique (catégorie de base)
	SQ	Statische Agent (gekwalificeerd) Agent statique (qualifié)
	SE	Statische Agent (expert) Agent statique (expert)
	SEL	Statische Agent (expert talen) Agent statique (expert langues)
	SBG	Statische Agent (bodyguard) Agent statique (bodyguard)
	SMB	Statische Agent (militaire basis) Agent statique (base militaire)
	SMB P	Portier (militaire basis = SMB + 0,0496 EUR/h) Portier (base militaire = SMB + 0,0496 EUR/h)
MBB	MBB	Brigadier (militaire basis = SMB + 0,0744 EUR/h) Brigadier (base militaire = SMB + 0,0744 EUR/h)
M	M1	Mobiele Agent (patrouille) Agent mobile (patrouille)
	M2	Mobiele Agent (IAA en chauffeur VIP) Agent mobile (IAA et chauffeur VIP)
TFA	TR	Waardetransporteur/agent ATM Transporteur de fonds / agent ATM
	PRV A	Medewerker vault /processing Collaborateur vault /processing
BI	BI	Brigadier/instructeur
TM	TM	Vervoerder van munitie Transporteur de munition
G	G	Vakman Homme de métier

BIJLAGE II. LOONSCHALEN ADMINISTRATIEF P
ANNEXE II. - BAREMES PERSONNEL ADMIN

Années d'exp. Jaren erva- ring	Cat. 1		Cat. 2	
	STAT	TF/WT	STAT	TF/
0	2.535,22	2.698,34	2.782,08	2.94
1	2.535,22	2.698,34	2.782,08	2.94
2	2.535,22	2.698,34	2.782,08	2.94
3	2.535,22	2.698,34	2.782,08	2.94
4	2.535,22	2.698,34	2.782,08	2.94
5	2.535,22	2.698,34	2.782,08	2.94
6	2.535,22	2.698,34	2.782,08	2.94
7	2.535,22	2.698,34	2.782,08	2.94
8	2.535,22	2.698,34	2.782,08	2.94
9	2.535,22	2.698,34	2.782,08	2.94
10	2.535,22	2.698,34	2.782,08	2.94
11	2.535,22	2.698,34	2.782,08	2.94
12	2.535,22	2.698,34	2.782,08	2.94
13	2.548,35	2.711,44	2.807,89	2.97
14	2.562,67	2.725,81	2.834,35	2.99
15	2.575,56	2.738,67	2.862,34	3.02
16	2.579,52	2.742,63	2.884,07	3.04
17	2.579,52	2.742,63	2.884,07	3.04
18	2.590,64	2.753,76	2.906,85	3.06
19	2.590,64	2.753,76	2.906,85	3.06
20	2.601,64	2.764,77	2.916,66	3.07
21	2.601,64	2.764,77	2.916,66	3.07
22	2.612,48	2.775,59	2.933,09	3.09
23	2.612,48	2.775,59	2.933,09	3.09
24	2.618,56	2.781,67	2.933,09	3.09
25	2.618,56	2.781,67	2.933,09	3.09
26	2.625,09	2.788,21	2.948,53	3.11
27	2.625,09	2.788,21	2.948,53	3.11
28	2.629,78	2.792,89	2.957,64	3.12
29	2.629,78	2.792,89	2.957,64	3.12
30	2.629,78	2.792,89	2.957,64	3.12
31	2.629,78	2.792,89	2.957,64	3.12
32	2.629,78	2.792,89	2.957,64	3.12
33	2.629,78	2.792,89	2.957,64	3.12
34	2.629,78	2.792,89	2.957,64	3.12
35	2.629,78	2.792,89	2.957,64	3.12
36	2.629,78	2.792,89	2.957,64	3.12
37	2.629,78	2.792,89	2.957,64	3.12

**BIJLAGE III. LOONSCHALEN OPERATIONEEL PERSO
ANNEXE III. BAREMES PERSONNEL OPÉRATIONN**

Années d'expé- rience - Ja- ren ervaring	Cat. OP1			Cat.
	STAT 1a	STAT 1b	TF/WT	
0	2.675,63	2.782,08	2.945,20	2.738,24
1	2.675,63	2.782,08	2.945,20	2.738,24
2	2.675,63	2.782,08	2.945,20	2.738,24
3	2.675,63	2.782,08	2.945,20	2.738,24
4	2.675,63	2.782,08	2.945,20	2.738,24
5	2.675,63	2.782,08	2.945,20	2.738,24
6	2.675,63	2.782,08	2.945,20	2.738,24
7	2.675,63	2.782,08	2.945,20	2.738,24
8	2.675,63	2.782,08	2.945,20	2.738,24
9	2.675,63	2.782,08	2.945,20	2.738,24
10	2.675,63	2.782,08	2.945,20	2.738,24
11	2.675,63	2.782,08	2.945,20	2.738,24
12	2.675,63	2.782,08	2.945,20	2.738,24
13	2.695,37	2.807,89	2.970,97	2.738,24
14	2.716,01	2.834,35	2.997,45	2.810,75
15	2.736,88	2.862,34	3.025,46	2.810,75
16	2.749,96	2.884,07	3.047,19	2.883,37
17	2.752,10	2.884,07	3.047,19	2.919,43
18	2.761,24	2.906,85	3.069,97	2.931,08
19	2.767,09	2.906,85	3.069,97	2.931,08
20	2.778,37	2.916,66	3.079,74	2.954,25
21	2.784,16	2.916,66	3.079,74	2.954,25
22	2.795,42	2.933,09	3.096,20	2.977,51
23	2.799,80	2.933,09	3.096,20	2.977,51
24	2.807,33	2.933,09	3.096,20	2.995,49
25	2.811,89	2.933,09	3.096,20	2.995,49
26	2.819,63	2.948,53	3.111,61	3.013,68
27	2.824,06	2.948,53	3.111,61	3.022,67
28	2.830,04	2.957,64	3.120,72	3.029,85
29	2.833,73	2.957,64	3.120,72	3.029,85
30	2.837,45	2.957,64	3.120,72	3.044,28
31	2.841,06	2.957,64	3.120,72	3.044,28
32	2.844,77	2.957,64	3.120,72	3.058,80
33	2.844,77	2.957,64	3.120,72	3.058,80
34	2.848,37	2.957,64	3.120,72	3.066,95
35	2.848,37	2.957,64	3.120,72	3.066,95
36	2.852,46	2.957,64	3.120,72	3.075,09
37	2.854,48	2.957,64	3.120,72	3.079,13

**BIJLAGE IV. LOONSCHALEN BEDIENDEN WAAR
ANNEXE IV. BAREMES EMPLOYES TRANSPORT**

Années d'expérience Jaren ervaring
0
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37