

## **Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 april 2026*

Lonen, premies, vergoedingen en indexering

### *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. Lonen*

#### *Afdeling 1. Arbeiders*

Art. 2. § 1. De minimum uurlonen van de arbeiders, bedoeld in artikels 2 tot 9 inbegrepen, van de collectieve overeenkomst van 12 december 2013 (koninklijk besluit van 31 augustus 2014 - Belgisch Staatsblad van 28 november 2014) betreffende de classificatie van de beroepen, van toepassing vanaf 1 februari 2026, voor een effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 37 uren, zijn opgenomen in bijlage 1 aan onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

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

De aanvangslonen die vanaf 1 februari 2026 van toepassing zijn, zijn in bijlage 1 opgenomen.

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

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

*Convention collective de travail du 22 avril 2026*

Salaires, primes, indemnités et indexation

### *CHAPITRE Ier. Champ d'application*

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

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

### *CHAPITRE II. Salaires*

#### *Section 1ère. Ouvriers*

Art. 2. § 1er. Les salaires horaires minimums des ouvriers visés aux articles 2 à 9 inclus de la convention collective du 12 décembre 2013 (arrêté royal du 31 août 2014 - Moniteur belge du 28 novembre 2014) relative à la classification des professions, applicable à partir du 1er février 2026, pour une durée hebdomadaire moyenne de travail effectif de 37 heures, sont repris à l'annexe 1ère de la présente convention collective de travail.

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

Les salaires de départ applicables à partir du 1er février 2026 sont repris à l'annexe 1ère.

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

## Afdeling 2. Bedienden

Art. 3. § 1. De minimale maandelijkse bezoldiging van de administratieve en operationele bedienden per categorie bedoeld in artikelen 12 en 13 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 december 2013 betreffende de classificatie van de beroepen, van toepassing vanaf 1 februari 2026, zijn respectievelijk opgenomen in bijlagen 2 en 3 aan onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Elke categorie wordt onderverdeeld in 2 subcategorieën in functie van het type van activiteit :

- voor de activiteiten andere dan waardevervoer : de subcategorie STAT moet worden toegepast;
- voor de activiteiten van waardevervoer wordt de subcategorie TF /WT toegepast.

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

§ 2. Loonschalen voor de vertegenwoordigers-verkopers :

- de vertegenwoordigers-verkopers zonder commissieloon genieten van de van kracht zijnde loonschaal van het administratief personeel categorie 4;
- de vertegenwoordigers-verkopers met commissieloon genieten een vast geïndexeerd minimumloon van 2 917,69 EUR vanaf 1 februari 2026. In elk geval mag het minimumloon (vast barema + commissies) niet lager zijn dan het loon dat geldt voor het administratief bediendenpersoneel van categorie 4.

Art. 4. Loonschaal

## Section 2. Employés

Art. 3. § 1er. Les rémunérations mensuelles minimales des employés administratifs et opérationnels par catégories visées aux articles 12 et 13 de la convention collective de travail du 12 décembre 2013 relative à la classification des professions, applicables à partir du 1er février 2026, sont reprises aux annexes 2 et 3 de la présente convention collective de travail.

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

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

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

§ 2. Barèmes pour les représentants-vendeurs :

- les représentants-vendeurs sans commission bénéficient du barème de rémunération en vigueur pour le personnel employé administratif de la catégorie 4;
- les représentants-vendeurs avec commissions bénéficient d'un barème minimum fixe indexé, de 2 917,69 EUR à partir du 1er février 2026. En tout état de cause, la rémunération minimum (barème fixe + commissions) ne peut être inférieure à la rémunération en vigueur pour le personnel employé administratif de la catégorie 4.

Art. 4. Barèmes

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

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

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

§ 2. Worden verrekend bij het in aanmerking nemen van de jaren ervaring :

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

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

### HOOFDSTUK III. *Premies*

Afdeling 1. Gemeenschappelijke premies arbeiders en bedienden

Art. 5. Premie voor zaterdagen

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

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

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

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

§ 2. Sont comptabilisées pour la prise en compte des 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.

### CHAPITRE III. *Primes*

Section 1ère. Primes communes aux ouvriers et employés

Art. 5. Prime pour prestations de samedi

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

- Voor de werknemers, met uitzondering van de waardetransporteurs (rijdend personeel), de vaultmedewerkers en de waardetransporteurs belast met het openen/sluiten van de basissen en betaald volgens barema, bedraagt deze premie 18 pct. van het werkelijk betaalde uurloon (zonder premies).
- Voor de waardentransporteurs en de medewerkers in de vault en de medewerkers in het waardentransport belast met het openen/sluiten van de basissen en betaald volgens barema is de premie voor zaterdagwerk gelijk aan 50 pct. van het effectieve uurloon, zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 december 2019 betreffende het weekendwerk in het waardevervoer.
- Voor de bedienden wordt het uurloon bekomen door het werkelijk betaalde maandloon (zonder premies) te vermenigvuldigen met 3 en dit resultaat te delen door 481.
- Pour les travailleurs autres que les transporteurs de fonds (personnel roulant), les collaborateurs vault et les collaborateurs du transport de fonds chargés d'ouvrir/fermer les bases et payés selon le barème, cette prime équivaut à 18 p.c. du salaire horaire (hors primes) réellement payé.
- Pour les transporteurs de fonds, les collaborateurs vault et les collaborateurs du transport de fonds chargés d'ouvrir/fermer les bases et payés selon le barème, la prime pour les prestations de samedi équivaut à 50 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.
- Le salaire horaire des employés est obtenu en multipliant le salaire mensuel réellement payé (hors primes) par 3 et en divisant le résultat par 481.

#### Art. 6. Premie voor prestaties op zondagen

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

- Voor alle categorieën van arbeiders met uitzondering van de waardevervoerders (het rijdend personeel), de vaultmedewerkers en de waardetransporteurs belast met het openen/sluiten van de basissen en betaald volgens barema wordt deze premie gelijk aan 23 pct. van het werkelijk betaalde uurloon (zonder premies).
- Voor de waardentransporteurs, de medewerkers in de vault en de waardetransporteurs belast met het openen/sluiten van de basissen en betaald volgens barema is de premie voor zondagwerk gelijk aan 100 pct. van het effectieve uurloon, zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 december 2019 betreffende het weekendwerk in het waardevervoer.

#### Art. 6. Prime pour prestations de dimanche

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

- Pour toutes les catégories d'ouvriers autres que les transporteurs de fonds (personnel roulant), les collaborateurs vault et les collaborateurs du transport de fonds chargés d'ouvrir/fermer les bases et payés selon le barème, cette prime équivaut à 23 p.c. du salaire horaire (hors primes) réellement payé.
- Pour les transporteurs de fonds, les collaborateurs vault et les collaborateurs du transport de fonds chargés d'ouvrir/fermer les bases et payés selon le barème, la prime pour les prestations de dimanche équivaut à 100 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.

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

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

#### Art. 7. Premie voor prestaties op een feestdag

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

Een premie voor arbeidsprestaties gedurende de 11 feestdagen (van 0 u tot 24 u) is toegekend voor alle aanwezigheidsuren aan alle categorieën van arbeiders.

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

Naast de wettelijke feestdagen, worden ook als feestdagen beschouwd de communautaire feestdagen, met name :

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

- 11 juli : Vlaamse Gemeenschap;

- 11 juillet : Communauté flamande;

- 27 september : Franse Gemeenschap;

- 27 septembre : Communauté française;

- 15 november : Duitstalige Gemeenschap.

- 15 novembre : Communauté germanophone.

Elke werknemer heeft recht op één communautaire feestdag.

Chaque travailleur a droit à un jour férié communautaire.

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

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

Deze premie verdubbelt vanaf de 7de gewerkte feestdag.

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

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

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

#### Art. 8. Premie voor nachtprestaties

#### Art. 8. Prime pour prestations de nuit

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

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

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

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

- 12 pct. van het werkelijk betaalde uurloon (zonder premies) van de betrokken werknemer voor alle effectief gepresteerde uren tussen 20 u en 22 u;
  - 22,5 pct. van het loon SB voor alle effectief gepresteerde uren tussen 22 u en 6 u.
- 12 p.c. du salaire horaire du travailleur concerné (hors primes) réellement payé pour toutes les heures effectives prestées entre 20 h et 22 h;
  - 22,5 p.c. du salaire SB pour toutes les heures effectives prestées entre 22 h et 6 h.

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

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

#### Art. 9. Ploegenpremie

#### Art. 9. Prime d'équipes

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

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

- arbeid uitgevoerd in minstens twee ploegen met inbegrip van minstens twee werknemers die hetzelfde werk doen, en voor zover die elkaar in de loop van de dag opvolgen, zonder onderbreking tussen de verschillende ploegen en zonder dat de overlapping meer dan een kwart van hun dagelijkse taken bedraagt en waarbij alle werknemers die in ploegendienst werken een ploegenpremie ontvangen;
  - een pauze van 15 minuten of minder tussen opeenvolgende ploegen wordt niet in rekening genomen.
- travail qui s'effectue en au moins deux équipes comprenant au moins deux travailleurs, lesquelles font le même travail, et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il y ait d'interruption entre les différentes équipes et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières et où tous les travailleurs effectuant un travail en équipes reçoivent une prime d'équipe;
  - une pause de 15 minutes ou moins entre les équipes successives n'est pas prise en compte.

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

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

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

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

#### Art. 10. Cumul

#### Art. 10. Cumul

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

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

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

Dit betekent dat :

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

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

Een premie wordt toegekend aan de werknemers die "stand-by" zijn. Deze premie wordt op dezelfde manier geïndexeerd als de lonen. Vanaf 1 februari 2026 bedraagt deze premie 7,67 EUR per 24 uren of 53,69 EUR per kalenderweek. Een minimum van 3,84 EUR wordt gewaarborgd voor een "stand-by" van minder dan 12 uur.

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

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

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

Cela signifie que :

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

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

Une prime est accordée aux travailleurs en "standby". Cette prime est indexée de la même manière que le salaire. A partir du 1er février 2026, elle s'élève à 7,67 EUR par 24 heures ou 53,69 EUR par semaine civile. Un minimum de 3,84 EUR est garanti pour un "stand-by" de moins de 12 heures.

Deze premie is niet van toepassing in de militaire basissen.

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

Iedere maand wordt de lijst van het personeel dat "stand-by" is medegedeeld aan de vakbondsafvaardiging, Het personeel dat op deze lijst vermeld is, geniet automatisch de "stand-by" premie.

#### Art. 12. Anciënniteitspremie

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

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

Vanaf 1 mei 2026:

- 818,05 EUR na 35 jaar anciënniteit
- 954,39 EUR na 40 jaar anciënniteit

Deze premies worden op dezelfde wijze als de lonen geïndexeerd.

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

#### Art. 13. Anciënniteitsverlof

Worden toegekend aan alle werknemers :

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

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

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

#### Art. 12. Prime d'ancienneté

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

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

A partir du 1<sup>er</sup> mai 2026

- 818,05 EUR après 35 ans d'ancienneté
- 954,39 EUR après 40 ans d'ancienneté

Ces primes sont indexées de la même manière que le salaire.

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

#### Art. 13. Congé d'ancienneté

Il est accordé à tous les travailleurs :

- |   |   |
|---|---|
| - 1 betaalde recurrente anciënniteitsverlofdag na 5 jaar anciënniteit;    | - 1 jour de congé d'ancienneté payé récurrent après 5 ans d'ancienneté;     |
| - 2 betaalde recurrente anciënniteitsverlofdagen na 10 jaar anciënniteit; | - 2 jours de congé d'ancienneté payés récurrents après 10 ans d'ancienneté; |
| - 3 betaalde recurrente anciënniteitsverlofdagen na 15 jaar anciënniteit; | - 3 jours de congé d'ancienneté payés récurrents après 15 ans d'ancienneté; |
| - 4 betaalde recurrente anciënniteitsverlofdagen na 20 jaar anciënniteit; | - 4 jours de congé d'ancienneté payés récurrents après 20 ans d'ancienneté; |
| - 5 betaalde recurrente anciënniteitsverlofdagen na 25 jaar anciënniteit; | - 5 jours de congé d'ancienneté payés récurrents après 25 ans d'ancienneté; |
| - 6 betaalde recurrente anciënniteitsverlofdagen na 30 jaar anciënniteit. | - 6 jours de congé d'ancienneté payés récurrents après 30 ans d'ancienneté. |

Vanaf 1 mei 2026 :

- |   |   |
|---|---|
| - 7 betaalde recurrente anciënniteitsverlofdagen na 35 jaar anciënniteit. | A partir du 1 <sup>er</sup> mai 2026<br>- 7 jours de congé d'ancienneté payés récurrents après 35 ans d'ancienneté. |
|---|---|

De hierboven genoemde recurrente anciënniteitsverlofdagen :

- |   |   |
|---|---|
| - zijn niet cumuleerbaar;   | - ne sont pas cumulables;   |
| - gaan in op de datum van de verjaardag van de indiensttreding in de sector;                            | - sont acquis à la date de l'anniversaire de l'entrée en service dans le secteur;           |
| - dienen te worden genomen binnen het lopende jaar zonder afbreuk te doen aan de voornoemde bepalingen. | - doivent être pris dans l'année en cours, sans préjudice aux dispositions citées ci-avant. |

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

- |  |   |
|--|---|
| - een periode van maximaal 7 opeenvolgende kalenderdagen onderbreking; | - une période de maximum 7 jours civils consécutifs d'interruption; |
| - een periode van één jaar in het geval van collectief ontslag.        | - une période d'un an lors d'un licenciement collectif.             |

Art. 14. Premie voor waardevervoer

Art. 14. Prime pour transport de fonds

Er wordt aan alle waardevervoerders een premie per effectief gepresteerd uur toegekend. Deze wordt geïndexeerd, zoals het loon. Vanaf 1 februari 2026 bedraagt deze 0,1345 EUR.

#### Art. 15. Premie voor prestaties met wapen

Een premie wordt toegekend voor arbeidsprestaties met een wapen. Deze premie is van toepassing voor arbeiders en operationele bedienden in de categorieën 2, 3 en 4. Vanaf 1 februari 2026 bedraagt de premie 0,2528 EUR per uur.

Deze premie wordt geïndexeerd zoals het loon.

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

#### Art. 16. Prestaties met hond

##### § 1. Vergoeding

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

Deze vergoeding wordt geïndexeerd op dezelfde wijze als het loon.

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

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

Il est accordé à tous les transporteurs de fonds une prime par heure de prestations effective. Cette prime est indexée de la même manière que le salaire. A partir du 1er février 2026, la prime s'élève à 0,1345 EUR.

#### Art. 15. Prime pour prestations avec arme

Il est accordé une prime pour les prestations avec arme. Cette prime est d'application pour les ouvriers et pour les employés opérationnels des catégories 2, 3 et 4. A partir du 1er février 2026, elle s'élève à 0,2528 EUR par heure.

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

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

#### Art. 16. Prestations avec chien

##### § 1er. Indemnité

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

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

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

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

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

## § 2. Premie

Een premie wordt toegekend voor elk uur effectieve prestatie met hond (eigen hond of van de onderneming). Deze premie wordt geïndexeerd, zoals het loon. Vanaf 1 februari 2026 bedraagt deze 0,3364 EUR per uur.

### Art. 17. Syndicale premie

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

De referteperiode loopt van 1 oktober tot 30 september.

## Afdeling 2. Premie eigen aan arbeider

### Art. 18. Bestaanszekerheidsvergoeding

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

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

Voordeliger bedragen voortvloeiende uit bestaande akkoorden op ondernemingsvlak blijven ongewijzigd.

## Afdeling 3. Premies eigen aan bedienden

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

## § 2. Prime

Il est accordé une prime horaire pour toute prestation effective avec chien (personnel ou d'entreprise). Cette prime est indexée de la même manière que le salaire. A partir du 1er février 2026, elle s'élève à 0,3364 EUR par heure.

### Art. 17. Prime syndicale

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

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

## Section 2. Prime propre aux ouvriers

### Art. 18. Indemnité de sécurité d'existence

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

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

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

## Section 3. Primes propres aux employés

### Art. 19. Forfaitaire premie

Ieder jaar wordt bij de loonuitbetaling van december aan alle administratieve en operationele bedienden een forfaitaire premie toegekend. Het bedrag ervan wordt toegekend pro rata het arbeidsregime en rekening houdend met het aantal volledige maanden in dienst in de loop van het jaar en met de gelijkgestelde dagen zoals voorzien in het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers.

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

Vanaf 1 februari 2026, bedraagt deze premie 211,32 EUR.

### Art. 20. Eindejaarspremie

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

Behoudens dringende reden, heeft de bediende, die in de loop van het jaar de onderneming verlaat ingevolge vrijwillig ontslag of een ontslag uit hoofde van de werkgever, eveneens recht op een premie berekend pro rata van het aantal gepresteerde maanden tijdens het lopende jaar; de halve maand wordt pro rata in aanmerking genomen.

Deze eindejaarspremie als ook de forfaitaire premie bedoeld in artikel 19 kunnen worden omgezet naar een gelijkwaardig voordeel, op vraag van de betrokken bediende en dit sinds december 2021.

### Art. 19. Prime forfaitaire

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

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

A partir du 1er février 2026, cette prime s'élève à 211,32 EUR.

### Art. 20. Prime de fin d'année

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

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

Cette prime de fin d'année ainsi que la prime forfaitaire visée à l'article 19 peuvent être converties en un avantage équivalent, à la demande de l'employé concerné et ce depuis décembre 2021.

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

#### HOOFDSTUK IV. *Overige bepalingen*

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

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

##### § 1. Feestdag

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

##### § 2. Anciënniteitsverlof

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

##### § 3. Klein verlet

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

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

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

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

#### CHAPITRE IV. *Autres dispositions*

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

Art. 22. Plusieurs jours sont rémunérés comme suit :

##### § 1er. Jour férié

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

##### § 2. Congé d'ancienneté

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

##### § 3. Petit chômage

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

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

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

§ 6. Onder "gemiddeld loon" wordt verstaan : het loon zoals omschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst over de arbeidsduur en de humanisering van de arbeid.

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

#### HOOFDSTUK V.

##### *Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen*

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

§ 2. De lonen die vanaf 1 februari 2026 worden uitbetaald, stemmen overeen met het spilindexcijfer 98,31 (basis 2025).

§ 3. Telkens de afgevlakte indexcijfers (= 4-maandelijks gemiddelde van de gezondheidsindex) één van de spilindexcijfers overschrijdt, worden de lonen die gekoppeld zijn aan het spilindexcijfer 98,31 opnieuw berekend door er de coëfficiënt 1,02n op toe te passen, waarbij "n" de rang van het bereikte spilindexcijfer vertegenwoordigt.

Onder "spilindexcijfers" moet worden verstaan : de getallen die behoren tot een reeks waarvan het eerste 98,31 is en waarvan elk van de volgende wordt bekomen door het voorgaande te vermenigvuldigen met 1,02.

De breuken van één honderdste van een punt worden naar het hogere honderdste afgerond of verwaarloosd, naargelang zij al dan niet 50 pct. van een honderdste bereiken.

§ 6. Par "salaire moyen", on entend : le salaire tel que défini dans la convention collective de travail sur la durée et l'humanisation du travail.

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

#### CHAPITRE V.

##### *Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation*

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

§ 2. Les salaires payés à partir du 1er février 2026 correspondent à l'indice pivot 98,31 (base 2025).

§ 3. Chaque fois que l'indice lissé (= moyenne des indices santé des 4 derniers mois) dépasse l'un des indices pivots, les salaires rattachés à l'indice pivot 98,31 sont recalculés en les affectant du coefficient 1,02n, "n" représentant le rang de l'indice pivot atteint.

Par "indices pivots", il convient d'entendre : les nombres appartenant à une série dont le premier est 98,31 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. De lonen worden aangepast vanaf de tweede maand die volgt op de maand waarin het indexcijfer het cijfer bereikt dat een wijziging rechtvaardigt.

§ 5. Het resultaat van de berekeningen van de aanpassing van de uurlonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen wordt afgerond naar het hogere of het lagere vierde cijfer na de komma, naargelang het vijfde cijfer na de komma al dan niet 5 bereikt.

Het resultaat van de berekeningen van de aanpassing van de maandlonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen wordt afgerond naar het hogere of het lagere tweede cijfer na de komma, naargelang het derde cijfer na de komma al dan niet 5 bereikt.

§ 6. Wanneer terzelfder tijd een verhoging van de lonen die het gevolg is van de koppeling van deze lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen en een andere loonsverhoging moet worden toegepast, wordt de aanpassing die het gevolg is van de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen uitgevoerd vooraleer de lonen volgens de vastgestelde verhoging worden aangepast.

#### HOOFDSTUK VI. *Algemeenheden*

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

#### HOOFDSTUK VII. *Slotbepalingen*

Art. 26. § 1. In geval van betwisting zijn partijen akkoord om uitsluitend een beroep te doen op de voorzitter van het paritair comité die een verzoeningsbureau kan samenstellen en een oplossing kan voorstellen aan betrokken partijen.

§ 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing vanaf 1 mei 2026 en is gesloten voor onbepaalde duur.

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

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

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

§ 6. S'il faut appliquer en même temps une augmentation des salaires résultant de leur liaison à l'indice des prix à la consommation et une autre augmentation des salaires, l'adaptation résultant de la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation doit être appliquée avant l'adaptation des salaires selon l'augmentation prévue.

#### CHAPITRE VI. *Généralités*

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

#### CHAPITRE VII. *Dispositions finales*

Art. 26. § 1er. En cas de différend, les parties s'engagent à faire d'abord appel à l'intervention du président de la commission paritaire qui peut réunir le bureau de conciliation afin de proposer une solution aux parties concernées.

§ 2. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er mai 2026 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 maart 2025 (registratienr. 193060) met betrekking tot lonen, premies, vergoedingen en indexering.

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

§ 3. Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 19 mars 2025 (n° d'enr. 193060) concernant les salaires, primes, indemnités et indexation.

§ 4. Elle peut être dénoncée par l'une des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.

Bijlage 1 aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 april 2026, gesloten in het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten, betreffende de lonen, premies, vergoedingen en indexering

Loonschalen arbeiders vanaf 1 februari 2026

Annexe 1ère à la convention collective de travail du 22 avril 2026, conclue au sein de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance, relative aux salaires, primes, indemnités et indexation

Barèmes ouvriers depuis le 1<sup>er</sup> février 2026

klasse / classe		Agent	Gedurende 3 maanden of 100 dagen / Pendant 3 mois ou 100 jours	Loon na 3 maanden / Salaire après 3 mois
S	SB	Statische Agent (basiscategorie) Agent statique (catégorie de base)	17,7527	18,6870
	SQ	Statische Agent (gekwalficeerd) Agent statique (qualifié)	17,9661	18,9117
	SE	Statische Agent (expert) Agent statique (expert)	18,1800	19,1368
	SEL	Statische Agent (expert talen) Agent statique (expert langues)	18,3930	19,3611
	SBG	Statische Agent (bodyguard) Agent statique (bodyguard)	19,2544	20,2678
	SMB	Statische Agent (militaire basis) Agent statique (base militaire)	-	22,6401
	SMBP	Portier (militaire basis = SMB + 0,0496 EUR/h) Portier (base militaire = SMB + 0,0496 EUR/h)	-	22,6897
MBB	MBB	Brigadier (militaire basis = SMB + 0,0744 EUR/h) Brigadier (base militaire = SMB + 0,0744 EUR/h)	-	22,7145
M	M1	Mobiele Agent (patrouille) Agent mobile (patrouille)	18,1800	19,1368
	M2	Mobiele Agent (IAA en chauffeur VIP) Agent mobile (IAA et chauffeur VIP)	18,3930	19,3611
TFA	TR	Waardetransporteur / agent ATM Transporteur de fonds / agent ATM	21,2269	22,3441
	PRVA	Medewerker vault /processing	19,2681	20,2822

		Collaborateur vault /processing		
BI	BI	Brigadier /instructeur	19,2544	20,2678
TM	TM	Vervoerder van munitie Transporteur de munition	21,5081	22,6401
G	G	Vakman Homme de métier	17,7527	18,6870

Bijlage 2 aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 april 2026, gesloten in het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten, betreffende de lonen, premies, vergoedingen en indexering

Annexe 2 à la convention collective de travail du 22 avril 2026, conclue au sein de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance, relative aux salaires, primes, indemnités et indexation

Loonschalen administratief personeel vanaf 1 februari 2026

Barèmes personnel administratif depuis le 1<sup>er</sup> février 2026

Années d'exp./ Jaren ervaring	Cat.1		Cat.2		Cat.3		Cat.4	
	STAT	TF/WT	STAT	TF/WT	STAT	TF/WT	STAT	TF/WT
0	2.855,06	3.038,78	3.133,07	3.316,76	3.328,84	3.512,55	3.533,38	3.717,10
1	2.855,06	3.038,78	3.133,07	3.316,76	3.328,84	3.512,55	3.533,38	3.717,10
2	2.855,06	3.038,78	3.133,07	3.316,76	3.328,84	3.512,55	3.533,38	3.717,10
3	2.855,06	3.038,78	3.133,07	3.316,76	3.328,84	3.512,55	3.533,38	3.717,10
4	2.855,06	3.038,78	3.133,07	3.316,76	3.328,84	3.512,55	3.533,38	3.717,10
5	2.855,06	3.038,78	3.133,07	3.316,76	3.328,84	3.512,55	3.533,38	3.717,10
6	2.855,06	3.038,78	3.133,07	3.316,76	3.328,84	3.512,55	3.533,38	3.717,10
7	2.855,06	3.038,78	3.133,07	3.316,76	3.328,84	3.512,55	3.533,38	3.717,10
8	2.855,06	3.038,78	3.133,07	3.316,76	3.328,84	3.512,55	3.533,38	3.717,10
9	2.855,06	3.038,78	3.133,07	3.316,76	3.328,84	3.512,55	3.533,38	3.717,10
10	2.855,06	3.038,78	3.133,07	3.316,76	3.328,84	3.512,55	3.533,38	3.717,10
11	2.855,06	3.038,78	3.133,07	3.316,76	3.328,84	3.512,55	3.533,38	3.717,10
12	2.855,06	3.038,78	3.133,07	3.316,76	3.328,84	3.512,55	3.533,38	3.717,10
13	2.869,87	3.053,52	3.162,15	3.345,80	3.368,26	3.551,94	3.602,51	3.786,21
14	2.885,98	3.069,71	3.191,95	3.375,62	3.409,76	3.593,49	3.662,40	3.846,04
15	2.900,49	3.084,19	3.223,47	3.407,16	3.454,00	3.637,66	3.724,43	3.908,08
16	2.904,95	3.088,64	3.247,94	3.431,63	3.478,50	3.662,19	3.753,82	3.937,51
17	2.904,95	3.088,64	3.247,94	3.431,63	3.506,01	3.689,68	3.801,04	3.984,72
18	2.917,48	3.101,20	3.273,60	3.457,29	3.539,05	3.722,73	3.854,99	4.038,67
19	2.917,48	3.101,20	3.273,60	3.457,29	3.539,05	3.722,73	3.895,91	4.079,60
20	2.929,86	3.113,58	3.284,62	3.468,28	3.563,61	3.747,33	3.943,24	4.126,92
21	2.929,86	3.113,58	3.284,62	3.468,28	3.563,61	3.747,33	3.943,24	4.126,92

22	2.942,08	3.125,76	3.303,14	3.486,82	3.590,79	3.774,47	3.977,49	4.161,18
23	2.942,08	3.125,76	3.303,14	3.486,82	3.590,79	3.774,47	3.977,49	4.161,18
24	2.948,93	3.132,61	3.303,14	3.486,82	3.627,15	3.810,79	4.012,11	4.195,80
25	2.948,93	3.132,61	3.303,14	3.486,82	3.627,15	3.810,79	4.012,11	4.195,80
26	2.956,28	3.139,98	3.320,52	3.504,18	3.642,04	3.825,73	4.046,88	4.230,58
27	2.956,28	3.139,98	3.320,52	3.504,18	3.642,04	3.825,73	4.046,88	4.230,58
28	2.961,57	3.145,25	3.330,78	3.514,43	3.656,45	3.840,15	4.081,72	4.265,41
29	2.961,57	3.145,25	3.330,78	3.514,43	3.663,27	3.846,96	4.081,72	4.265,41
30	2.961,57	3.145,25	3.330,78	3.514,43	3.663,27	3.846,96	4.081,72	4.265,41
31	2.961,57	3.145,25	3.330,78	3.514,43	3.663,27	3.846,96	4.081,72	4.265,41
32	2.961,57	3.145,25	3.330,78	3.514,43	3.663,27	3.846,96	4.153,15	4.336,83
33	2.961,57	3.145,25	3.330,78	3.514,43	3.663,27	3.846,96	4.153,15	4.336,83
34	2.961,57	3.145,25	3.330,78	3.514,43	3.663,27	3.846,96	4.153,15	4.336,83
35	2.961,57	3.145,25	3.330,78	3.514,43	3.663,27	3.846,96	4.153,15	4.336,83
36	2.961,57	3.145,25	3.330,78	3.514,43	3.663,27	3.846,96	4.153,15	4.336,83
37	2.961,57	3.145,25	3.330,78	3.514,43	3.663,27	3.846,96	4.195,48	4.379,16

Bijlage 3 aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 april 2026, gesloten in het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten, betreffende de lonen, premies, vergoedingen en indexering

Annexe 3 à la convention collective de travail du 22 avril 2026, conclue au sein de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance, relative aux salaires, primes, indemnités et indexation

Loonschalen administratief personeel vanaf 1 februari 2026

Barèmes personnel administratif depuis le 1<sup>er</sup> février 2026

Années d'exp./ Jaren ervaring	Cat. OP1			Cat. OP2		Cat. OP3		Cat. OP4		Cat. OP2+
	STAT 1a	STAT 1b	TF/WT	STAT	TF/WT	STAT	TF/WT	STAT	TF/WT	TF/WT
0	3.013,18	3.133,07	3.316,76	3.083,70	3.267,41	3.372,67	3.556,35	3.805,16	3.988,82	3.501,74
1	3.013,18	3.133,07	3.316,76	3.083,70	3.267,41	3.372,67	3.556,35	3.805,16	3.988,82	3.501,74
2	3.013,18	3.133,07	3.316,76	3.083,70	3.267,41	3.372,67	3.556,35	3.805,16	3.988,82	3.501,74
3	3.013,18	3.133,07	3.316,76	3.083,70	3.267,41	3.372,67	3.556,35	3.805,16	3.988,82	3.501,74
4	3.013,18	3.133,07	3.316,76	3.083,70	3.267,41	3.372,67	3.556,35	3.805,16	3.988,82	3.501,74
5	3.013,18	3.133,07	3.316,76	3.083,70	3.267,41	3.372,67	3.556,35	3.805,16	3.988,82	3.501,74
6	3.013,18	3.133,07	3.316,76	3.083,70	3.267,41	3.372,67	3.556,35	3.805,16	3.988,82	3.501,74
7	3.013,18	3.133,07	3.316,76	3.083,70	3.267,41	3.372,67	3.556,35	3.805,16	3.988,82	3.501,74
8	3.013,18	3.133,07	3.316,76	3.083,70	3.267,41	3.372,67	3.556,35	3.805,16	3.988,82	3.501,74
9	3.013,18	3.133,07	3.316,76	3.083,70	3.267,41	3.372,67	3.556,35	3.805,16	3.988,82	3.501,74
10	3.013,18	3.133,07	3.316,76	3.083,70	3.267,41	3.372,67	3.556,35	3.805,16	3.988,82	3.501,74
11	3.013,18	3.133,07	3.316,76	3.083,70	3.267,41	3.372,67	3.556,35	3.805,16	3.988,82	3.501,74
12	3.013,18	3.133,07	3.316,76	3.083,70	3.267,41	3.372,67	3.556,35	3.805,16	3.988,82	3.501,74
13	3.035,44	3.162,15	3.345,80	3.083,70	3.267,41	3.372,67	3.556,35	3.805,16	3.988,82	3.501,74
14	3.058,67	3.191,95	3.375,62	3.165,38	3.349,07	3.468,33	3.652,01	3.805,16	3.988,82	3.585,14

15	3.082,17	3.223,47	3.407,16	3.165,38	3.349,07	3.468,33	3.652,01	3.805,16	3.988,82	3.585,14
16	3.096,90	3.247,94	3.431,63	3.247,15	3.430,82	3.563,79	3.747,47	3.805,16	3.988,82	3.668,47
17	3.099,31	3.247,94	3.431,63	3.287,76	3.471,48	3.611,54	3.795,24	3.805,16	3.988,82	3.709,93
18	3.109,61	3.273,60	3.457,29	3.300,86	3.484,59	3.627,49	3.811,18	3.865,33	4.049,01	3.723,39
19	3.116,19	3.273,60	3.457,29	3.300,86	3.484,59	3.627,49	3.811,18	3.865,33	4.049,01	3.723,39
20	3.128,90	3.284,62	3.468,28	3.326,97	3.510,63	3.659,26	3.842,98	3.985,53	4.169,20	3.749,90
21	3.135,41	3.284,62	3.468,28	3.326,97	3.510,63	3.659,26	3.842,98	3.985,53	4.169,20	3.749,90
22	3.148,11	3.303,14	3.486,82	3.353,17	3.536,84	3.690,91	3.874,59	4.105,84	4.289,55	3.776,61
23	3.153,03	3.303,14	3.486,82	3.353,17	3.536,84	3.690,91	3.874,59	4.105,84	4.289,55	3.776,61
24	3.161,52	3.303,14	3.486,82	3.373,42	3.557,10	3.715,61	3.899,33	4.144,15	4.327,89	3.797,33
25	3.166,64	3.303,14	3.486,82	3.373,42	3.557,10	3.715,61	3.899,33	4.144,15	4.327,89	3.797,33
26	3.175,35	3.320,52	3.504,18	3.393,89	3.577,60	3.740,60	3.924,30	4.182,39	4.366,09	3.818,16
27	3.180,35	3.320,52	3.504,18	3.404,02	3.587,74	3.752,91	3.936,60	4.201,47	4.385,15	3.828,46
28	3.187,09	3.330,78	3.514,43	3.412,11	3.595,79	3.763,07	3.946,75	4.213,22	4.396,93	3.836,79
29	3.191,23	3.330,78	3.514,43	3.412,11	3.595,79	3.763,07	3.946,75	4.213,22	4.396,93	3.836,79
30	3.195,43	3.330,78	3.514,43	3.428,35	3.612,03	3.783,17	3.966,86	4.236,85	4.420,56	3.853,32
31	3.199,51	3.330,78	3.514,43	3.428,35	3.612,03	3.783,17	3.966,86	4.236,85	4.420,56	3.853,32
32	3.203,68	3.330,78	3.514,43	3.444,71	3.628,38	3.803,31	3.987,04	4.260,47	4.444,15	3.869,97
33	3.203,68	3.330,78	3.514,43	3.444,71	3.628,38	3.803,31	3.987,04	4.260,47	4.444,15	3.869,97
34	3.207,73	3.330,78	3.514,43	3.453,89	3.637,53	3.811,73	3.995,40	4.271,97	4.455,66	3.879,35
35	3.207,73	3.330,78	3.514,43	3.453,89	3.637,53	3.811,73	3.995,40	4.271,97	4.455,66	3.879,35
36	3.212,33	3.330,78	3.514,43	3.463,05	3.646,74	3.820,21	4.003,92	4.283,34	4.467,03	3.888,74
37	3.214,61	3.330,78	3.514,43	3.467,59	3.651,31	3.824,34	4.007,99	4.289,20	4.472,89	3.893,40