



ERRATUM

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

**CCT n° 138770/CO/317  
du 23/03/2017**

Correction dans les deux langues :

- Dans l'article 6, § 2, premier tiret, la référence au « article 6, § 2 » doit être remplacé par « article 6, § 3 ».
- Dans l'article 6, le second « § 2 » doit être remplacé par « § 3 ».
- Dans l'article 16, premier tiret, la référence au « article 14 » doit être remplacé par « article 15 ».

Correction du texte néerlandais :

- L'article 23, § 2 doit être corrigé comme suit : « Indien er binnen de overnemende onderneming geen OR of CPBW aanwezig is, dan krijgt de beschermde werknemer **overeenkomstig de wetgeving betreffende OR/CPBW** binnen de overnemende onderneming een bescherming die identiek is aan diegene die hij genoot binnen de uittredende onderneming. ».
- L'article 36, § 2 doit être corrigé comme suit : « Minstens één week vóór het einde van het commercieel contract informeert de uittredende onderneming, **bij aangetekende brief**, de werknemers over de datum vanaf wanneer ze onder contract zullen zijn bij de overnemende onderneming. ».

ERRATUM

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

**CAO nr. 138770/CO/317  
van 23/03/2017**

Verbetering in beide talen :

- In artikel 6, § 2, eerste streepje moet de verwijzing naar « artikel 6, § 2 » vervangen worden door « artikel 6, § 3 ».
- In artikel 6 moet de tweede « § 2 » vervangen worden door « § 3 ».
- In artikel 16, eerste streepje moet de verwijzing naar « artikel 14 » vervangen worden door « artikel 15 ».

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- Artikel 23, § 2 moet als volgt verbeterd worden : « Indien er binnen de overnemende onderneming geen OR of CPBW aanwezig is, dan krijgt de beschermde werknemer **overeenkomstig de wetgeving betreffende OR/CPBW** binnen de overnemende onderneming een bescherming die identiek is aan diegene die hij genoot binnen de uittredende onderneming. ».
- Artikel 36, § 2 moet als volgt verbeterd worden : « Minstens één week vóór het einde van het commercieel contract informeert de uittredende onderneming, **bij aangetekende brief**, de werknemers over de datum vanaf wanneer ze onder contract zullen zijn bij de overnemende onderneming. ».

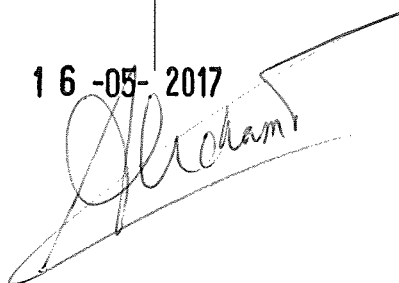
- L'article 40, § 2 doit être corrigé comme suit : « Indien er binnen de overnemende onderneming geen OR of CPBW aanwezig is, dan krijgt de beschermde werknemer **overeenkomstig de wetgeving betreffende OR/CPBW** binnen de overnemende onderneming een bescherming die identiek is aan diegene die hij genoot binnen de uittredende onderneming. ».
- L'article 41 doit être corrigé comme suit : « De anciënniteit verworven binnen de **uittredende** onderneming wordt in rekening gebracht voor de bepaling van de anciënniteit vereist om de functie van syndicaal afgevaardigde te kunnen uitoefenen, zoals voorzien in artikel 5, punt 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot het statuut van de syndicale delegatie en de syndicale vorming. ».

Décision du

- Artikel 40, § 2 moet als volgt verbeterd worden : « Indien er binnen de overnemende onderneming geen OR of CPBW aanwezig is, dan krijgt de beschermde werknemer **overeenkomstig de wetgeving betreffende OR/CPBW** binnen de overnemende onderneming een bescherming die identiek is aan diegene die hij genoot binnen de uittredende onderneming. ».
- Artikel 41 moet als volgt verbeterd worden : « De anciënniteit verworven binnen de **uittredende** onderneming wordt in rekening gebracht voor de bepaling van de anciënniteit vereist om de functie van syndicaal afgevaardigde te kunnen uitoefenen, zoals voorzien in artikel 5, punt 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot het statuut van de syndicale delegatie en de syndicale vorming. ».

Beslissing van

16-05-2017

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'G. Scham', is written over a horizontal line. The signature is slanted upwards to the right.

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

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 23/03/2017*

Overname van personeel ingevolge de overgang van een commercieel contract

### HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

**Artikel 1.** § 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.

§ 2. Onder "werknemers" wordt verstaan : zowel de mannelijke als de vrouwelijke arbeider of bediende.

§ 3

### HOOFDSTUK II. *Definities*

**Art. 2.** § 1. Onder "overnemende onderneming" wordt verstaan : de onderneming die het commercieel contract overneemt.

§ 2. Onder "uittredende onderneming" wordt verstaan : de onderneming die het commercieel contract verliest.

### HOOFDSTUK III.

#### *Andere segmenten dan het waardentransport*

**Art. 3.** Dit hoofdstuk is van toepassing wanneer ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten en die actief zijn in andere segmenten dan het waardentransport, elkaar opvolgen in geval van verandering van leverancier van een commercieel contract van bewakings- en/of toezichtsdiensten.

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

*Convention collective de travail du 23/03/2017*

Reprise du personnel suite à un transfert de contrat commercial

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

**Article 1er.** § 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.

§ 2. Par "travailleurs", on entend : aussi bien l'ouvrier ou l'employé masculin ou féminin.

### CHAPITRE II. *Définitions*

**Art. 2.** § 1er. On entend par "entreprise entrante" : l'entreprise qui reprend le contrat commercial.

§ 2. On entend par "entreprise sortante" : l'entreprise qui perd le contrat commercial.

### CHAPITRE III.

#### *Segments autres que le transport de fonds*

**Art. 3.** Ce chapitre s'applique quand des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance et actives dans des segments autres que le transport de fonds sont appelées à se succéder lors d'un changement de prestataire de contrat commercial de services de gardiennage et/ou de surveillance.

**Art. 4.** De overgang van personeel zoals hieronder beschreven, gebeurt automatisch en van rechtswege met uitzondering van de gevallen zoals expliciet omschreven in dit hoofdstuk.

### **Sectie 1. Betrokken werknemers**

#### **Art. 5 - Segment Statische Bewaking**

§ 1. De werknemers van een commercieel contract worden door de overnemende onderneming overgenomen indien zij voldoen aan alle hieronder opgesomde voorwaarden :

- minstens 3 maanden gepresteerd hebben (met inbegrip van de periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst) op het commercieel contract (voorafgaand aan de maand van de officiële notificatie van de toekenning van het commercieel contract);
- minstens 50 pct. van de contractuele uren presteren op het commerciële contract;
- een schriftelijk voorstel (e-mail,...) van de uittredende onderneming tot eventuele reffectatie binnen deze onderneming niet aanvaard hebben.

#### Commentaar

De voorwaarde van drie maanden gepresteerd te hebben (met inbegrip van de periodes van schorsing van arbeidsovereenkomst) op het commercieel contract (voorafgaand aan de officiële notificatie van de toekenning van het contract) wordt ingevoerd omwille van volgende overwegingen :

1. de activiteiten in de sector zijn verspreid over verschillende werven en contracten; het zijn dus commerciële contracten die overgaan en niet ondernemingen die overgaan;

**Art. 4.** La reprise de personnel telle que décrite ci-dessous est une reprise automatique et de plein droit, sauf dans les cas explicitement décrits dans ce chapitre.

### **Section 1<sup>ère</sup>. Travailleurs concernés**

#### **Art. 5 - Segment du gardiennage statique**

§ 1. Sont repris par l'entreprise entrante les travailleurs du contrat commercial qui répondent à l'ensemble des critères suivants :

- ils ont au moins 3 mois de prestations (périodes de suspension du contrat de travail incluses) sur le contrat commercial (précédant le mois de la notification officielle de l'attribution du contrat commercial);
- ils présentent au moins 50 p.c. de leurs heures contractuelles sur le contrat commercial;
- ils n'ont pas accepté la proposition écrite (e-mail,...) de reclassement éventuel en son sein faite par l'entreprise sortante.

#### Commentaire

La condition de prestations de trois mois (périodes de suspension du contrat de travail incluses) sur le contrat commercial (avant la notification officielle de l'attribution du contrat commercial) est introduite suite aux considérations suivantes :

1. les activités du secteur sont réparties sur différents chantiers et contrats; il s'agit donc bien de contrats commerciaux qui sont transférés et non pas d'entreprises qui sont transférées;

2. behoud door de uittredende onderneming van de garantie van continuïteit van tewerkstelling voor die werknemers die nog geen 3 maanden op het commerciële contract hebben gewerkt;
3. vermijden dat de uittredende onderneming zich ontdoet van bepaalde werknemers die niet gevat zijn in de overname van het commerciële contract.

De voorwaarde van minstens 50 pct. van de contractuele uren gepresteerd te hebben op het commerciële contract, wordt ingevoerd omwille van de volgende overweging, namelijk omwille van de specificiteit van de activiteiten in de sector : bewakingsagenten kunnen tewerkgesteld zijn op verschillende commerciële contracten binnen hun arbeidsovereenkomst.

§2 Langdurige zieken die beantwoorden aan bovenstaande criteria (dwz laatste 3 maand voor aanvang ziekte volgens de bepalingen art 5. §1) gaan eveneens automatisch en van rechtswege over.

#### **Art. 6 - Segmenten Winkelinspectie, Mobiele Bewaking en Fire and Safety**

§-1 Voor werknemers van bovenvermelde segmenten die uitsluitend prestaties leveren op commerciële contract gelden de bepalingen van art 5

§-2 Voor werknemers van bovenvermelde segmenten die niet enkel zijn aangesteld op het commerciële contract dat overgaat gelden volgende regels :

- er wordt een berekening gemaakt van degepresteerde uren van alle werknemers die de laatste 3 maanden (voorafgaand aan de maand van de officiële notificatie van de toekenning van het contract) op het commerciële contract gepresteerd hebben (behoudens uitzonderingen zoals in artikel 6 §3)

2. le maintien par l'entreprise sortante de la garantie de la continuité de l'emploi pour les travailleurs qui n'ont pas travaillé 3 mois sur le contrat commercial;
3. éviter que l'entreprise sortante ne se défasse de certains travailleurs qui ne sont pas concernés par la reprise du contrat commercial.

La condition de prestations de minimum 50 p.c. des heures contractuelles sur le contrat commercial est introduite suite aux considérations suivantes, notamment suite à la spécificité des activités du secteur : les agents de gardiennage peuvent être occupés sur différents contrats commerciaux au sein de leur contrat de travail.

§2 Les malades de longue durée qui répondent aux critères susmentionnés (c.-à-d., les 3 derniers mois avant le début de la maladie suivant les dispositions de l'art. 5. § 1) sont également transférés automatiquement et de plein droit.

#### **Art. 6 - Segments de l'inspection de magasin, du gardiennage mobile et du Fire and Safety**

§-1 Les dispositions de l'art. 5 s'appliquent aux travailleurs des segments susmentionnés qui prestent exclusivement sur le contrat commercial.

§-2 Les règles suivantes s'appliquent aux travailleurs des segments susmentionnés qui ne sont pas uniquement affectés au contrat commercial qui est transféré :

- un calcul des heures prestées de tous les travailleurs ayant travaillé les 3 derniers mois (précédant le mois de la notification officielle de l'attribution du contrat) sur le contrat commercial est établi (sauf exceptions telles que prévues à l'art. 6 §3)

- om het aantal FTE's te bepalen worden deze uren gedeeld door de contractuele uren van de laatste 3 maanden van een full time equivalent (voorafgaand aan de maand van de officiële notificatie van de toekenning van het contract)
- een overzicht per werknemer van het procentueel aantal gepresteerde uren op dit commercieel contract tov de contractuele uren wordt overgemaakt aan de overnemende onderneming
- de werknemer(s) met het hoogste aantal procentuele uren gaan van rechtswege over tenzij de werknemer een schriftelijk voorstel (e-mail,...) tot reaffectatie aanvaard heeft van de uittredende onderneming
- er moet minimaal 1 FTE betrokken zijn (onder 1 FTE is er geen overname personeel);
- vanaf 1 FTE wordt tussen 0,51 en 0,99 na de komma naar de hogere eenheid afgerond
- afin de déterminer le nombre d'ETP, ces heures sont divisées par les heures contractuelles des 3 derniers mois d'un ETP (précédant le mois de la notification officielle de l'attribution du contrat)
- un aperçu, par travailleur, du pourcentage d'heures prestées sur ce contrat commercial par rapport aux heures contractuelles est transmis à l'entreprise entrante
- le(s) travailleur(s) ayant le pourcentage d'heures le plus élevé est/sont transféré(s) de plein droit, sauf si le travailleur a accepté une proposition écrite (e-mail,...) de reclassement par l'entreprise sortante
- au moins 1 ETP doit être concerné (aucun travailleur n'est repris en dessous de 1 ETP);
- à partir de 1 ETP, on arrondit à l'unité supérieure entre 0,51 et 0,99 après la virgule

§ 3 Voor de bepaling van de gepresteerde uren wordt geen rekening gehouden met interventies wat betreft het segment Mobiele Bewaking en met de uren van een eventuele shutdown wat betreft het segment Fire and Safety.

#### Art 7 Administratieve bedienden

Als de werknemers van de administratieve diensten (met uitzondering van de administratieve bedienden die aangesteld zijn op een groot commercieel contract) niet enkel zijn aangesteld in het commercieel contract dat overgaat, dan moet dit onderhandeld worden op vlak van de uittredende onderneming met de gewestelijke secretarissen (om te bepalen welk aantal van het betrokken personeel overgaat).

§ 3 Pour la détermination des heures prestées, les interventions relatives au segment du gardiennage mobile et les heures d'un éventuel shutdown pour le segment du Fire and Safety ne sont pas prises en compte.

#### Art. 7 Employés administratifs

Lorsque les travailleurs des services administratifs (à l'exception des employés administratifs affectés à un contrat commercial important) ne sont pas uniquement affectés au contrat commercial qui est transféré, une négociation doit avoir lieu avec les permanents régionaux au niveau de l'entreprise sortante (afin de déterminer le nombre des travailleurs concernés à transférer).

**Art. 8** De werknemers die niet overgenomen worden, blijven tewerkgesteld door de uittredende onderneming met dezelfde contractuele uren en voorwaarden.

## Sectie 2. Principes

**Art.9.** Aangezien de werknemers van rechtswege in dienst treden bij de overnemende onderneming, geeft de uittredende onderneming geen opzeg aan de betrokken werknemers.

**Art.10.** De overgenomen werknemers behouden in de overnemende onderneming hetzelfde aantal contractuele uren die ze hadden in de uittredende onderneming.

**Art.11.** § 1. De overgenomen werknemers worden op het overgenomen commerciële contract tewerkgesteld.

§ 2. Als het aantal uren op dit contract kleiner is dan de contractuele uren zal de overnemende onderneming andere opportuniteiten aanbieden aan de overgenomen werknemers om hun aantal contractuele uren te verzekeren.

§ 3. Als een commercieel contract verschillende sites omvat die geografisch verwijderd liggen, blijft de werknemer op dezelfde site tewerkgesteld.

§ 4. Indien het commercieel contract een vermindering van uren voorziet, worden de modaliteiten van reëffectatie van de overgenomen werknemers door de overnemende onderneming onderhandeld met de regionale secretarissen.

§ 5. Indien door bepaalde geargumenteerde omstandigheden, het behoud van de overgenomen werknemers op het commerciële contract niet mogelijk is, dan worden de modaliteiten van reëffectatie van de overgenomen werknemers onderhandeld met de regionale secretarissen.

**Art. 8.** Les travailleurs non repris restent employés par l'entreprise sortante avec les mêmes heures contractuelles et conditions.

## Section 2. Principes

**Art.9.** Comme les travailleurs entrent de plein droit en service de l'entreprise entrante, l'entreprise sortante ne donne pas de préavis aux travailleurs concernés.

**Art.10.** Dans l'entreprise entrante, les travailleurs repris gardent le même nombre d'heures contractuelles que celles qu'ils avaient dans l'entreprise sortante.

**Art.11.** § 1er. Les travailleurs repris restent occupés sur le contrat commercial repris.

§ 2. Si le nombre d'heures sur ce contrat est inférieur aux heures contractuelles, l'entreprise entrante offrira d'autres opportunités aux travailleurs repris de manière à leur assurer leur nombre d'heures contractuelles.

§ 3. Si un contrat commercial reprend différents sites éloignés géographiquement, le travailleur restera occupé sur le même site.

§ 4. Si le contrat commercial prévoit une réduction des heures, les modalités de réaffectation des travailleurs repris seront négociées par l'entreprise entrante avec les permanents régionaux.

§ 5. Si par cause de circonstances argumentées, le maintien des travailleurs repris sur le contrat commercial n'est pas possible, les modalités de réaffectation des travailleurs repris seront négociées avec les permanents régionaux.

**Art. 12. §1.** De overgenomen werknemers behouden de verworven anciënniteit en zijn niet onderworpen aan het aanvangsloon in de overnemende onderneming.

§2. Verworvenheden zoals contractueel overeengekomen via de collectieve arbeidsovereenkomst of individuele arbeidsovereenkomst, worden overgenomen door de overnemende onderneming, op voorwaarde dat alle wettelijke bepalingen met betrekking tot deze verworvenheden zijn nageleefd.

Financiële collectieve verworvenheden van toepassing op het commerciële contract worden overgenomen op voorwaarde dat alle wettelijke bepalingen met betrekking tot deze verworvenheden zijn nageleefd.

Groeps-, hospitalisatie-, en andere verzekeringen worden nooit overgedragen.

§3. De werknemers in tijdskrediet of ander thematisch verlof behouden hun rechten in de overnemende onderneming onder voorbehoud van aanvaarding door de bekwame orgaan (RVA, ...). De overnemende onderneming is verplicht de nodige administratieve stappen te ondernemen.

### Sectie 3. Procedure

**Art. 13. §1.** Teneinde een transparante overgang van het commerciële contract te vrijwaren, zullen de potentiële nieuwe leveranciers in de tender fase verplicht contact opnemen met de huidige leverancier; deze laatste is verplicht alle relevante gegevens van de arbeidsovereenkomsten van de betrokken werknemers over te maken, met ten minste de volgende gegevens :

**Art. 12. §1er.** Les travailleurs repris gardent l'ancienneté acquise et ne sont pas soumis au salaire d'embauche dans l'entreprise entrante.

§2. Les droits acquis tels que convenus contractuellement via convention collective de travail ou contrat de travail individuel sont repris par l'entreprise entrante, à condition que toutes les dispositions légales en la matière soient respectées.

Les droits acquis financiers collectifs d'application sur le contrat commercial sont repris à condition que toutes les dispositions légales en la matière soient respectées.

Les assurances groupes, assurances hospitalisations et autres assurances ne sont jamais transférées.

§3. Les travailleurs en crédit-temps ou autres congés thématiques poursuivent leurs droits dans l'entreprise entrante sous réserve d'acceptation de l'organisme compétent (ONEM, ...). L'entreprise entrante a l'obligation d'entamer les démarches administratives nécessaires.

### Section 3. Procédure

**Art. 13 §1.** Afin de garantir un transfert transparent du contrat commercial, les nouveaux prestataires potentiels prendront lors de la phase de l'offre obligatoirement contact avec le prestataire actuel; celui-ci est tenu de transmettre toutes les données concernées relatives aux contrats de travail des travailleurs concernés, en communiquant au moins les données suivantes :



- Gemeente,
- Type arbeidsovereenkomst,
- Statuut,
- Salariscategorie en salaris,
- Andere loonelementen,
- Anciënniteit
- Alle gegevens m.b.t. bedrijfs-cao's en arbeidorganisatie.

Deze gegevens zullen zo snel mogelijk overgemaakt worden en ten laatste binnen de 10 werkdagen na de aanvraag. Indien de offerte ingediend moet worden binnen een periode korter dan 4 weken, wordt deze termijn naar 5 werkdagen herleid.

§ 2. Bij niet-naleving van de in dit artikel vermelde verplichtingen zal de betrokken onderneming integraal de arbeidsvoorwaarden van de overgaande werknemers honoreren.

**Art. 14.** De overnemende onderneming die de verplichting tot overname van de werknemers volgens de modaliteiten voorzien in dit hoofdstuk niet naleeft, moet de opzeg en/of de verbrekingsvergoeding van de betrokken werknemers voor zich nemen.

- Commune,
- Type de contrat de travail,
- Statut,
- Catégorie de salaire et salaire,
- Autres composantes salariales
- Ancienneté
- Autres données concernant les CCT d'entreprise et l'organisation du travail.

Ces données seront transmises dans les plus brefs délais et au plus tard dans les 10 jours ouvrables suivant la demande. Si l'offre doit être introduite au cours d'une période de moins de 4 semaines, ce délai passera à 5 jours ouvrables.

§ 2. En cas de non-respect des obligations énumérées dans cet article, l'entreprise concernée honorera intégralement les conditions de travail des travailleurs repris.

**Art. 14.** L'entreprise entrante qui ne respecte pas l'obligation de reprise des travailleurs selon les modalités prévues dans ce présent chapitre sera tenue de prendre en charge le préavis et/ou l'indemnité de rupture des travailleurs concernés.

**Art. 15. §1.** De overnemende onderneming moet ervoor zorgen om per e-mail van de uittredende onderneming en voor elke betrokken werknemer de volgende informatie te vragen:

- naam
- adres
- telefoonnummer
- type arbeidsovereenkomst (CBD, COD, voltijds, deeltijds)
- statuut
- regime
- salariscategorie + salaris
- extra loonelementen
- anciënniteit (contractueel, conventioneel en sectoraal)
- schorsing + reden
- het nummer van de id-kaart
- de vervaldatum van de id-kaart
- de EXE-code(s)
- een kopij van het PTO-attest
- de ondernemings-cao's
- de lijst met beschermde werknemers in het kader van de wetgeving betreffende OR, CPBW en SD, die tewerkgesteld zijn op de werf)

Deze vraag om informatie moet gebeuren binnen de 5 werkdagen na de officiële notificatie van de toewijzing van het contract. De uittredende onderneming bezorgt op verzoek de attesten van recyclage-tir en het PTO-attest aan de overnemende onderneming, en dit ten laatste op het moment van de overdracht van het contract.

§ 2. De informatie die moet worden overgemaakt, wordt opgenomen in een gestandaardiseerd document. Een modeldocument is opgenomen in bijlage van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

**Art. 16** De overnemende en de uittredende ondernemingen komen onderling overeen over

- de periode waarin de uittredende onderneming de informatie voorzien in artikel 15 moet doorgeven aan de overnemende onderneming;

**Art. 15. §1er.** L'entreprise entrante doit s'enquérir par e-mail auprès de l'entreprise sortante, des informations suivantes pour chaque travailleur concerné :

- nom
- adresse
- numéro de téléphone
- type de contrat de travail (CDD, CDI, temps plein, temps partiel)
- statut
- régime
- catégorie de salaire + salaire
- composantes salariales additionnelles
- ancienneté (contractuelle, conventionnelle et sectorielle)
- suspension + motif
- numéro de la carte d'identité
- date d'expiration de la carte d'identité
- code(s) EXE
- copie de l'attestation PTO
- CCT d'entreprise
- liste des travailleurs protégés dans le cadre de la législation CE, CPPT et DS qui sont occupés sur le chantier

Cette demande d'information doit se faire endéans 5 jours ouvrables après la notification officielle de l'attribution du contrat.

L'entreprise sortante transmet, sur demande, les attestations de recyclage-tir ainsi que l'attestation PTO à l'entreprise entrante, et ce au plus tard au moment du transfert du contrat.

§ 2. Les informations à transmettre seront reprises sur un document standardisé. Un modèle de ce document est annexé à la présente convention collective de travail.

**Art. 16.** Les entreprises entrante et sortante conviennent entre elles :

- du délai endéans lequel l'entreprise sortante devra transmettre à l'entreprise entrante les informations prévues à l'article 15

- de periode waarin de uittredende onderneming aan de overnemende onderneming moet meedelen welke werknemers tewerkgesteld in dit commercieel contract ze effectief zullen overdragen; –met akkoord van de betrokken werknemers wenst in dienst te houden; de datum waarop deze definitieve lijst wordt overgemaakt is de "cut-off date"
- er wordt geen contact genomen met de werknemers die op het bestaande contract werken tussen de datum van de toewijzing van het contract en de contactdatum; slechts na de contactdatum mag de overnemende onderneming de betrokken agenten contacteren; de contactdatum is de datum die op één derde valt van de periode tussen de toewijzing en de effectieve overname van het contract
- de contactdatum kan niet na de cut-off date vallen
- du délai endéans lequel l'entreprise sortante doit communiquer à l'entreprise entrante les travailleurs affectés à ce contrat commercial qu'elle souhaite — avec l'accord du travailleur concerné - conserver à son service, la date à laquelle cette liste définitive est transmise constitue la date "cut-off"
- aucun contact n'est établi avec les travailleurs occupés sur le contrat existant entre la date de l'attribution du contrat et la date de prise de contact; ce n'est qu'après la date de prise de contact que l'entreprise entrante peut contacter les agents concernés; la date de prise de contact constitue la date qui coïncide avec un tiers de la période entre l'attribution et la reprise effective du contrat
- la date de prise de contact ne peut pas tomber après la date cut-off

**Art. 17.** De overnemende onderneming die vaststelt dat de informatie, zoals overgemaakt door de uittredende onderneming, niet volledig of niet correct is, beschikt over een termijn van maximum vijf werkdagen om aan de uittredende onderneming bijkomende informatie te vragen.

**Art. 18. § 1.** De uittredende onderneming beschikt over een termijn van drie werkdagen om te antwoorden op de vraag om bijkomende informatie.

**Art. 17.** L'entreprise entrante qui constate que les informations transmises par l'entreprise sortante sont incorrectes ou incomplètes dispose d'un délai de maximum 5 jours ouvrables pour demander des informations supplémentaires auprès de l'entreprise sortante.

**Art. 18. § 1er.** L'entreprise sortante dispose d'un délai de trois jours ouvrables pour répondre à la demande d'informations supplémentaires.

§ 2. Indien de uittredende onderneming niet de volledige en correcte informatie overmaakt binnen de voorgeschreven termijn, vergadert het verzoeningsbureau zo snel mogelijk.

§ 3 De overlatende onderneming verbindt er zich toe om de finale lijst (cut off date) ten minste 21 kalenderdagen voorafgaand aan de opstartdatum van het commercieel contract over te maken aan de overnemende onderneming. Dit ten einde de procedure, opgelegd door de FOD Binnenlandse Zaken, voor het bekomen van duplicata van de identificatiekaarten voor de over te nemen bewakingsagenten te kunnen respecteren.

**Art. 19. § 1.** De betrokken ondernemingen zijn verplicht om de syndicale delegatie te informeren over de overgang (alsook de cut-off date), alsook - in geval van wettelijke verplichting - de ondernemingsraad, mits naleving van de specifieke bepalingen met betrekking tot dit orgaan.

§ 2. Minstens één week voor het einde van het commercieel contract informeert de uittredende onderneming de werknemers over de datum vanaf wanneer ze onder contract zullen zijn bij de overnemende onderneming.

#### Sectie 4. Vereffening van de verplichtingen

**Art. 20. § 1.** Bij de overgang worden alle tellers op nul gezet; dit houdt in :

- dat de positieve uren moeten worden uitbetaald door de uittredende onderneming;
- dat de negatieve uren verloren zijn voor de uittredende onderneming;
- dat alle overuren moeten worden uitbetaald door de uittredende onderneming.

§ 2. Au cas où l'entreprise sortante ne fournit pas les informations correctes et complètes dans les délais prévus, le bureau de conciliation se réunit au plus vite.

§ 3 L'entreprise sortante s'engage à ce que la liste définitive (cut off date) soit transmise à l'entreprise entrante au moins 21 jours calendrier avant la date de démarrage du contrat commercial. Ceci afin de pouvoir respecter la procédure mise en place par le SPF Intérieur concernant l'obtention des duplicatas des cartes ministérielles pour les agents de gardiennages à reprendre.

**Art. 19. § 1er.** Les entreprises concernées sont tenues d'informer la délégation syndicale, ainsi que - en cas d'obligation légale - le conseil d'entreprise, du transfert (ainsi que de la date cut-off), dans le respect des dispositions spécifiques à cet organe.

§ 2. Au moins une semaine avant la fin de son contrat commercial, l'entreprise sortante informe, par lettre recommandée, les travailleurs de la date à partir de laquelle ceux-ci passent sous contrat dans l'entreprise entrante.

#### Section 4. Liquidation des obligations

**Art. 20. § 1er.** Lors du transfert, tous les compteurs sont remis à zéro; ceci entraîne que :

- toutes les heures positives doivent être payées par l'entreprise sortante;
- toutes les heures négatives sont perdues pour l'entreprise sortante;
- toutes les heures supplémentaires doivent être soldées par l'entreprise sortante.

§ 2. Voor elke werknemer die wordt overgenomen, past de overnemende onderneming het principe pro rata op jaarbasis toe met betrekking tot :

- aantal vrije weekends;
- overurentoeslag op maand- en jaarbasis, zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de duur en de humanisering van de arbeid.

§ 3. Wat betreft de toeslag vanaf de 7de gepresteerde feestdag kunnen de werknemers die de nodige bewijzen kunnen voorleggen, daar recht op hebben in de overnemende onderneming.

#### **Sectie 5. Beschermden werknemers in het kader van een effectief of plaatsvervangend syndicaal mandaat**

**Art. 21.** De beschermden werknemer gaat eveneens automatisch en van rechtswege over, behalve in volgende gevallen :

- de uittredende onderneming biedt hem een arbeidsplaats aan en hij aanvaardt deze;
- hij beslist vrijwillig om te blijven als het gaat om een uittredende onderneming van 100 werknemers of minder.

**Art. 22.** In geval van verlies van een commercieel contract waarop een beschermden werknemer tewerkgesteld is die voldoet aan de voorwaarden van artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, informeert de uittredende onderneming onmiddellijk de bevoegde regionale secretaris.

§ 2. Pour chaque travailleur repris, l'entreprise entrante applique le principe du prorata sur base annuelle en ce qui concerne :

- le nombre de week-ends libres;
- le sursalaire pour heures supplémentaires sur base mensuelle et annuelle, conformément à la convention collective de travail relative à la durée et à l'humanisation du travail.

§ 3. En ce qui concerne le supplément à partir du 7ème jour férié presté, les travailleurs qui peuvent apporter les preuves nécessaires pourront y avoir droit dans l'entreprise entrante.

#### **Section 5. Travailleurs protégés dans le cadre d'un mandat syndical effectif ou suppléant**

**Art. 21.** Le travailleur protégé est également automatiquement transféré à l'entreprise entrante, à l'exception des cas suivants :

- l'entreprise sortante lui offre un emploi et il l'accepte;
- il décide librement de rester s'il s'agit d'une entreprise sortante de 100 travailleurs ou moins.

**Art 22.** Si la perte concerne un contrat commercial sur lequel travaille un travailleur protégé qui remplit les conditions de l'article 5 de cette convention collective de travail, l'entreprise sortante informe immédiatement le permanent régional compétent.

**Art. 23. §1.** Indien binnen de overnemende onderneming een OR en/of een CPBW en/of een SD is opgericht, dan behoudt de beschermde werknemer zijn mandaat binnen de OR en/of een CPBW en/of een SD dat hij uitoefende in de uittredende onderneming alsook de bescherming die eraan verbonden is en dit tot aan de volgende sociale verkiezingen

De beschermde werknemer zal worden ingepland in de bestaande interne syndicale structuur van de overnemende onderneming.

*(overeenkomstig de wetgeving betreffende OR/CPBW)*  
 § 2. Indien er binnen de overnemende onderneming geen OR of CPBW aanwezig is, dan krijgt de beschermde werknemer binnen de overnemende onderneming een bescherming die identiek is aan diegene die hij genoot binnen de uittredende onderneming.

§ 3. Als er geen SD is in de overnemende onderneming krijgt de beschermde werknemer volgens de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het statuut van de syndicale delegatie en de syndicale vorming :

- het mandaat als de overnemende onderneming 5 werknemers telt of meer;
- een bescherming gelijk aan deze die hij genoot in de uittredende onderneming als de overnemende onderneming minder dan 5 werknemers telt.

§ 4. De extra mandaten in de overnemende onderneming blijven bestaan tot aan de volgende sociale verkiezingen; er zal geen vervanging zijn van een bijkomend mandaat indien dit mandaat in de overnemende onderneming door omstandigheden zou wegvallen.

§ 5. Binnen de uittredende onderneming zullen de mandaten die overgaan niet worden vervangen behalve indien het resterende aantal maanden daalt onder de 50 pct.. In dat geval moet er met de bevoegde syndicale organisaties onderhandeld worden over het aantal mandaten.

**Art. 23. § 1er.** Si dans l'entreprise entrante, un CE et/ou CPPT et/ou une DS ont été institués, le travailleur protégé maintient le mandat CE et/ou CPPT et/ou DS qu'il exerçait dans l'entreprise sortante ainsi que la protection qui y est liée jusqu'à l'organisation des élections sociales suivantes.

Le travailleur protégé sera intégré au sein de la structure syndicale interne existante de l'entreprise entrante.

§ 2. Au cas où il n'y aurait aucun CE ou CPPT dans l'entreprise entrante, le travailleur protégé conformément à la législation CE/CPPT obtient dans l'entreprise entrante une protection identique à celle qu'il avait dans l'entreprise sortante.

§ 3. Au cas où il n'y aurait pas de DS dans l'entreprise entrante, le travailleur protégé conformément à la convention collective de travail relative au statut de la délégation syndicale et formation syndicale :

- obtient le mandat si l'entreprise entrante compte 5 travailleurs ou plus;
- obtient une protection identique à celle qu'il avait dans l'entreprise sortante si l'entreprise entrante compte moins de 5 travailleurs.

§ 4. Les mandats supplémentaires au sein de l'entreprise entrante sont maintenus jusqu'aux prochaines élections sociales; il n'y aura pas de remplacement d'un mandat supplémentaire au cas où le mandat supplémentaire en question dans l'entreprise entrante serait perdu.

§ 5. Au niveau de l'entreprise sortante les mandats qui sont transférés ne seront pas remplacés à moins que le nombre de mandats restants tombe en-dessous de 50 p.c., auquel cas une négociation sur le nouveau nombre de mandats devra avoir lieu avec les organisations syndicales compétentes.

**Art. 24.** De anciënniteit verworven binnen de uittredende onderneming wordt in rekening gebracht voor de bepaling van de anciënniteit vereist om de functie van syndicaal afgevaardigde te kunnen uitoefenen, zoals voorzien in artikel 5, punt 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot het statuut van de syndicale delegatie en de syndicale vorming.

#### **HOOFDSTUK IV. *Waardentransport***

**Art. 25.** Dit hoofdstuk is van toepassing wanneer ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten elkaar opvolgen in geval van verandering van leverancier van een commercieel contract waarbij 5 of meer werknemers betrokken zijn. Indien meerdere contracten binnen dezelfde maand veranderen van leverancier en zij samen 5 of meer werknemers betreffen, is dit hoofdstuk eveneens van toepassing. De maatregelen opgenomen in dit hoofdstuk zullen na 6 maanden geëvalueerd worden.

##### **Sectie 1. Betrokken werknemers**

**Art. 26. §1.** De overname van personeel zoals hieronder beschreven, gebeurt van rechtswege met uitzondering van de gevallen zoals expliciet omschreven in dit hoofdstuk.

§ 2. De overnemende onderneming neemt minimaal 80pct. van de werknemers van de uittredende onderneming over, berekend op basis van de verhouding tussen het gemiddeld aantal stops, tellingen en bestellingen van de klant die de uittredende onderneming verlaat en het globaal gemiddeld aantal stops, tellingen en bestellingen, uitgedrukt in percentage.

§ 3. Deze berekening neemt volgende parameters in acht :

**Art. 24.** L'ancienneté acquise dans l'entreprise sortante est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté exigée pour pouvoir remplir la fonction de délégué syndical, telle que prévue par l'article 5, point 2 de la convention collective de travail relative au statut de la délégation syndicale et à la formation syndicale.

#### **CHAPITRE IV. *Transport de fonds***

**Art. 25.** Ce chapitre s'applique quand des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance actives dans le transport de fonds sont appelées à se succéder lors d'un changement de prestataire de contrat commercial qui concerne 5 travailleurs ou plus. Si plusieurs contrats changent de fournisseur endéans le mois et que 5 travailleurs ou plus sont concernés, le présent chapitre est également applicable. Les mesures reprises dans ce chapitre feront l'objet d'une évaluation après 6 mois.

##### **Section 1ère. Travailleurs concernés**

**Art. 26. §1er.** La reprise de personnel telle que décrite ci-dessous est une reprise de plein droit, sauf dans les cas explicitement décrits dans ce chapitre.

§ 2. L'entreprise entrante reprend minimum 80p.c. des travailleurs de l'entreprise sortante, calculé sur la base du rapport entre le nombre moyen de stops, des comptages et commandes du client quittant l'entreprise sortante et le nombre moyen global de stops, comptages et commandes, exprimé en pourcentage.

§ 3. Ce calcul prend en compte les paramètres suivants :

- voor het biljetten- en munttransport : het gemiddeld aantal stops van de laatste 3 maanden uitgevoerd voor de klant die de "uittredende onderneming" verlaat;
  - de gemiddelde verdeling van het aantal stops over de departementen;
  - voor de vault : het gemiddeld aantal stops van de laatste 3 maanden uitgevoerd voor de klant die de "uittredende ondernemingen" verlaat;
  - voor cash- en coinprocessing: het gemiddeld aantal "getelde keepsafes" gedurende de laatste 3 maanden voor de klant die de uittredende onderneming verlaat en het gemiddeld aantal "klaargemaakte bestellingen" gedurende de laatste drie maand voor de klant de uittredende onderneming verlaat;
  - het gemiddelde van het totaal aantal stops, tellingen en bestellingen van de laatste 3 maanden in de uittredende onderneming;
  - het totaal aantal agenten, medewerkers processing en vault in de uittredende onderneming.
- en ce qui concerne le transport de billets et de monnaie : le nombre moyen de stops des trois derniers mois effectués pour le client quittant "l'entreprise sortante";
  - la répartition moyenne du nombre de stops sur les départements;
  - en ce qui concerne le vault : le nombre moyen de stops des trois derniers mois effectués pour le client quittant "l'entreprise sortante";
  - en ce qui concerne le cash et coinprocessing : le nombre moyen de "keepsafes comptés" durant les trois derniers mois pour le client quittant l'entreprise sortante et le nombre moyen de "commandes préparées" durant les trois derniers mois pour le client quittant l'entreprise sortante;
  - la moyenne du nombre total de stops, les comptages et commandes des 3 derniers mois au sein de l'entreprise sortante;
  - le nombre total d'agents, de collaborateurs processing et vault au sein de l'entreprise sortante.

§ 4. Deze percentages worden toegepast op de medewerkers tewerkgesteld in de verschillende afdelingen.

§ 5. Deze 80 pct. vertegenwoordigt dan het aantal agenten dat dient over te gaan. Deze 80 pct. zal als uitgangspunt gehanteerd worden bij de gesprekken met de overnemende onderneming en de sociale partners.

§ 6. Indien het commerciële contract een vermindering van prestaties voorziet, worden de modaliteiten van re-affectatie van de overgenomen werknemers door de overnemende onderneming onderhandeld met de regionale secretarissen.

§ 4. Ces pourcentages sont appliqués aux collaborateurs occupés dans les différents départements.

§ 5. 80 p.c. du pourcentage du résultat obtenu représentent le nombre minimum d'agents à transférer. Ces 80 p.c. serviront de base lors des discussions avec l'entreprise entrante et les partenaires sociaux.

§ 6. Si le contrat commercial prévoit une diminution des prestations, les modalités de réaffectation des travailleurs repris par l'entreprise entrante sont négociées avec les secrétaires régionaux.



Van deze 80 pct. kan enkel afgeweken worden wanneer de betrokken partijen hierover akkoord zijn.

§ 7. De regionale verdeling van de stops wordt percentsgewijs uitgedrukt. Deze verdeling wordt dan gebruikt om het aantal agenten per afdeling te bepalen.

**Art. 27. § 1.** De 80 pct. overgenomen werknemers worden bepaald op basis van volgende criteria :

1. De vrijwilligers. Om de vrijwilligers aan te moedigen wordt per "overname dossier" een nota gemaakt die door beide partijen wordt goedgekeurd vooraleer ze verspreid wordt. Vrijwilligers zullen gedurende 1 jaar niet meer in aanmerking genomen worden voor een transfert naar een andere onderneming.
2. De werknemers met de minste bedrijfsanciënniteit binnen de afdeling op regionale basis. Concreet wil dit zeggen dat er per antenne een lijst wordt opgemaakt op basis van anciënniteit. Deze lijst wordt dan besproken met de lokale syndicale delegatie in het bijzijn van de regionale secretarissen ten einde de neutraliteit te waarborgen. Werknemers voor wie de "meer-afstand" naar hun nieuwe werkgever meer dan 50 km (enkel) bedraagt komen niet in aanmerking voor een transfert. Dit kan niet tot gevolg hebben dat werknemers uit andere antennes op de lijst van de over te nemen werknemers komen te staan.

Il ne peut être dérogé à ces 80 p.c. que si les parties concernées ont marqué leur accord moyennant concertation.

§ 7. La répartition régionale des stops est exprimée en pourcentage. Cette répartition est utilisée pour déterminer le nombre d'agents par département.

**Art. 27. § 1er.** Les 80 p.c. de travailleurs transférés seront définis sur la base des critères suivants :

1. Le volontariat : En vue d'encourager les volontaires, une note sera rédigée par dossier de reprise et approuvée par les deux parties avant de la distribuer. Pendant 1 an, les volontaires ne seront pas pris en compte pour un transfert vers une autre entreprise.
2. Les travailleurs ayant le moins d'ancienneté d'entreprise au sein du département sur base régionale. Concrètement, une liste par antenne sera élaborée sur la base de l'ancienneté. Cette liste fait ensuite l'objet d'une discussion avec la délégation syndicale locale, en présence des secrétaires régionaux afin de garantir la neutralité. Les travailleurs pour qui "l'allongement de la distance" vers leur nouvel employeur dépasse les 50 km (aller simple) n'entrent pas en compte pour un transfert. Ceci ne peut pas avoir pour conséquence que des travailleurs d'autres antennes soient mentionnés sur la liste de travailleurs à reprendre.

De uittredende onderneming heeft steeds de mogelijkheid om de werknemers op deze lijst met over te nemen werknemers een alternatieve tewerkstelling (schriftelijk) aan te bieden. Het staat de werknemer dan vrij om hierop al dan niet in te gaan en eventueel bij de uittredende onderneming in dienst te blijven. Deze interne reclassering mag geen invloed hebben op het initieel afgesproken aantal werknemers dat dient over te gaan bij contractverlies. Wanneer er door contractverlies bijvoorbeeld 2 van de 10 agenten die dienen over te gaan worden gereclasserd, dienen er nog 8 over te gaan.

§ 2. Werknemers die in de afgelopen 12 maanden reeds betrokken waren bij een overname, worden uitgesloten van de lijst waarvan sprake is in § 1, punt 2.

## Sectie 2. Principes

**Art. 28.** Aangezien de werknemers van rechtswege in dienst treden bij de overnemende onderneming, geeft de uittredende onderneming geen opzeg aan de betrokken werknemers.

**Art. 29.** De overgenomen werknemers behouden in de overnemende onderneming hetzelfde aantal contractuele uren die ze hadden in de uittredende onderneming.

**Art. 30. §1.** De overgenomen werknemers behouden de verworven anciënniteit en zijn niet onderworpen aan het aanvangsloon in de overnemende onderneming.

§ 2. Verworvenheden zoals contractueel overeengekomen via de collectieve arbeidsovereenkomst of individuele arbeidsovereenkomst, worden overgenomen door de overnemende onderneming, op voorwaarde dat alle wettelijke bepalingen met betrekking tot deze verworvenheden zijn nageleefd.

L'entreprise sortante dispose toujours de la possibilité d'offrir (par écrit) un emploi alternatif aux travailleurs mentionnés sur la liste de travailleurs à reprendre. Le travailleur est libre de l'accepter ou non et d'éventuellement rester en service au sein de l'entreprise sortante. Ce reclassement interne ne peut pas avoir d'influence sur le nombre initialement convenu de travailleurs qui seront transférés en cas de perte de contrat. Par exemple, lorsque, suite à une perte de contrat, 2 des 10 agents qui doivent être transférés sont reclassés, il en reste encore 8 à transférer.

§ 2. Les travailleurs qui étaient déjà concernés par une reprise dans les 12 derniers mois sont exclus de la liste dont question au § 1er, point 2.

## Section 2. Principes

**Art. 28.** Comme les travailleurs entrent de plein droit en service de l'entreprise entrante, l'entreprise sortante ne donne pas de préavis aux travailleurs concernés.

**Art. 29.** Dans l'entreprise entrante, les travailleurs repris gardent le même nombre d'heures contractuelles que celles qu'ils avaient dans l'entreprise sortante.

**Art. 30. §1er.** Les travailleurs repris gardent l'ancienneté acquise et ne sont pas soumis au salaire d'embauche dans l'entreprise entrante.

§ 2. Les droits acquis tels que convenus contractuellement via convention collective de travail ou contrat de travail individuel sont repris par l'entreprise entrante, à condition que toutes les dispositions légales en la matière soient respectées.

Financiële collectieve verworvenheden van toepassing op het commerciële contract worden overgenomen op voorwaarde dat alle wettelijke bepalingen met betrekking tot deze verworvenheden zijn nageleefd.

Groeps-, hospitalisatie- en andere verzekeringen worden nooit overgedragen.

§ 3. De werknemers in tijdskrediet of ander thematisch verlof behouden hun rechten in de overnemende onderneming onder voorbehoud van aanvaarding door de bekwame orgaan (RVA,...). De overnemende onderneming is verplicht de nodige administratieve stappen te ondernemen.

### Sectie 3. Procedure

**Art. 31. § 1.** Teneinde een transparante overgang van het commerciële contract te vrijwaren, zullen de potentiële nieuwe leveranciers in de tender fase verplicht contact opnemen met de huidige leverancier; deze laatste is verplicht alle relevante gegevens van de arbeidsovereenkomsten van de betrokken werknemers over te maken, met ten minste de volgende gegevens :

- Gemeente,
- Type arbeidsovereenkomst,
- Statuut,
- Salariscategorie en salaris,
- Andere loonelementen,
- Anciënniteit
- Alle gegevens m.b.t. bedrijfs-cao's en arbeidorganisatie.

Deze gegevens zullen zo snel mogelijk overgemaakt worden en ten laatste binnen de 10 werkdagen na de aanvraag. Indien de offerte ingediend moet worden binnen een periode korter dan 4 weken, wordt deze termijn naar 5 werkdagen herleid.

§ 2. Bij niet-naleving van de in dit artikel vermelde verplichtingen zal de betrokken onderneming integraal de arbeidsvoorwaarden van de overgaande werknemers honoreren.

Les droits acquis financiers collectifs d'application sur le contrat commercial sont repris à condition que toutes les dispositions légales en la matière soient respectées.

Les assurances groupes, assurances hospitalisations et autres assurances ne sont jamais transférées.

§ 3. Les travailleurs en crédit-temps ou autres congés thématiques poursuivent leurs droits dans l'entreprise entrante sous réserve d'acceptation de l'organisme compétent (ONEM, ...). L'entreprise entrante a l'obligation d'entamer les démarches administratives nécessaires.

### Section 3. Procédure

**Art. 31. § 1.** Afin de garantir un transfert transparent des travailleurs, les nouveaux prestataires potentiels prendront lors de la phase de l'offre obligatoirement contact avec le prestataire actuel; celui-ci est tenu de transmettre toutes les données concernées relatives aux contrats de travail des travailleurs concernés, en communiquant au moins les données suivantes

- Commune,
- Type de contrat de travail,
- Statut,
- Catégorie de salaire et salaire,
- Autres composantes salariales
- Ancienneté
- Autres données concernant les CCT d'entreprise et l'organisation du travail.

Ces données seront transmises dans les plus brefs délais et au plus tard dans les 10 jours ouvrables suivant la demande. Si l'offre doit être introduite au cours d'une période de moins de 4 semaines, ce délai passera à 5 jours ouvrables.

§ 2. En cas de non-respect des obligations énumérées dans cet article, l'entreprise concernée honorera intégralement les conditions de travail des travailleurs repris.

**Art. 32.** De overnemende onderneming die de verplichting tot overname van de werknemers volgens de modaliteiten voorzien in dit hoofdstuk niet naleeft, moet de opzeg en/of de verbrekingsvergoeding van de betrokken werknemers voor zich nemen.

**Art. 33. §1.** De betrokken ondernemingen zijn verplicht om zich aan volgende tijdschema te houden. Zo niet, treedt §5 van artikel 26 in werking.

Dag X = beslissing klant;

Dag X + 10 = informeren uittredende onderneming door overnemende onderneming;

Dag X + 10 = inschatting vacatures per site voor het kunnen rekruteren van vrijwilligers;

Dag X + 20 = opstellen lijst vrijwilligers en lijst anciënniteit;

Dag X + 25 = rapporteren door uittredende onderneming over dossiers;

Dag X + 30 = rapporteren HR directie over mogelijke knelpunten;

Dag X + 35 = afsluiten dossier.

De overnemende onderneming moet ervoor zorgen om per mail van de uittredende onderneming en voor elke betrokken werknemer de volgende informatie te vragen :

- naam;
- adres;
- telefoonnummer;
- type arbeidsovereenkomst (CBD, COD, voltijds, deeltijds);
- statuut;
- regime;
- salariscategorie + salaris;
- extra loonelementen;
- anciënniteit (contractueel, conventioneel en sectoraal);

**Art. 32.** L'entreprise entrante qui ne respecte pas l'obligation de reprise des travailleurs selon les modalités prévues dans ce présent chapitre sera tenue de prendre en charge le préavis et/ou l'indemnité de rupture des travailleurs concernés.

**Art. 33. §1er.** Les entreprises concernées sont obligées de suivre le calendrier suivant, sinon le § 5 de l'article 26 entrera en vigueur.

Jour X = décision du client;

Jour X + 10 = informer l'entreprise sortante par l'entreprise entrante;

Jour X + 10 = estimer le nombre d'offres d'emploi par site pour pouvoir recruter des volontaires;

Jour X + 20 = établir la liste de volontaires ainsi que la liste d'ancienneté;

Jour X + 25 = communiquer sur les dossiers par l'entreprise sortante;

Jour X + 30 = signaler les éventuels problèmes à la direction RH;

Jour X + 35 = clôturer le dossier.

L'entreprise entrante doit s'enquérir par email auprès de l'entreprise sortante, des informations suivantes pour chaque travailleur concerné :

- nom;
- adresse;
- numéro de téléphone;
- type de contrat de travail (CDD, CDI, temps plein, temps partiel);
- statut;
- régime;
- catégorie de salaire + salaire;
- composantes salariales additionnelles;
- ancienneté (contractuelle, conventionnelle et sectorielle);

- schorsing + reden
  - het nummer van de id-kaart
  - de vervaldatum van de id-kaart
  - de EXE-code(s)
  - een kopij van het PTO-attest
  - opleiding + diploma's;
  - de ondernemings-collectieve arbeidsovereenkomsten;
  - de lijst met beschermde werknemers in het kader van de wetgeving betreffende OR, CPBW en SD, die tewerkgesteld zijn op het contract
- suspension + motif
  - numéro de la carte d'identité
  - date d'expiration de la carte d'identité
  - code(s) EXE
  - copie de l'attestation PTO
  - formation(s) + diplôme(s);
  - les conventions de travail d'entreprise;
  - la liste des travailleurs protégés dans le cadre de la législation CE, CPPT et DS, occupés sur le contrat.

De uittredende onderneming bezorgt op verzoek de attesten van recyclage-tir en het PTO-attest aan de overnemende onderneming, en dit ten laatste op het moment van de overdracht van het contract.

L'entreprise sortante transmet, sur demande, les attestations de recyclage-tir ainsi que l'attestation PTO à l'entreprise entrante, et ce au plus tard au moment du transfert du contrat.

Deze vraag om informatie moet gebeuren binnen de 10 werkdagen na de officiële notificatie van de toewijzing van het contract. De verschillende partijen kunnen in onderling akkoord afwijken van deze standaard richtlijn.

Cette demande d'information doit se faire endéans 10 jours ouvrables après la notification officielle de l'attribution du contrat. Les différentes parties peuvent, de commun accord, déroger à cette directive standard.

§ 2. De gevraagde informatie moet binnen de gestelde termijnen zoals voorzien in § 1 door de uittredende onderneming worden overgemaakt via een gestandaardiseerd document. Een modeldocument is opgenomen in bijlage van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2. Les informations demandées sont à transmettre dans les délais impartis tels que prévus au § 1er par l'entreprise sortante via un document standardisé. Un modèle de ce document est annexé à la présente convention collective de travail.

**Art. 34.** De overnemende onderneming die vaststelt dat de informatie, zoals overgemaakt door de uittredende onderneming, niet volledig of niet correct is, beschikt over een termijn van maximum 5 werkdagen om aan de uittredende onderneming bijkomende informatie te vragen.

**Art. 34.** L'entreprise entrante qui constate que les informations transmises par l'entreprise sortante sont incorrectes ou incomplètes, dispose d'un délai de maximum 5 jours ouvrables pour demander des informations supplémentaires auprès de l'entreprise sortante.

**Art. 35. § 1.** De uittredende onderneming beschikt over een termijn van drie werkdagen om te antwoorden op de vraag om bijkomende informatie.

**Art. 35. § 1er.** L'entreprise sortante dispose d'un délai de trois jours ouvrables pour répondre à la demande d'informations supplémentaires.

§ 2. Indien de uittredende onderneming niet de volledige en correcte informatie overmaakt binnen de voorgeschreven termijn, vergadert het verzoeningsbureau zo snel mogelijk.

§ 2. Au cas où l'entreprise sortante ne fournit pas les informations correctes et complètes dans les délais prévus, le bureau de conciliation se réunit au plus vite.

**Art. 36. § 1.** De betrokken ondernemingen zijn verplicht om de syndicale delegatie te informeren over de overgang, alsook - in geval van wettelijke verplichting - de ondernemingsraad, mits naleving van de specifieke bepalingen met betrekking tot dit orgaan.

*Bij aangetekende brief*

§ 2. Minstens één week vóór het einde van het commercieel contract informeert de uittredende onderneming de werknemers over de datum vanaf wanneer ze onder contract zullen zijn bij de overnemende onderneming.

#### **Sectie 4. Vereffening van de verplichtingen**

**Art. 37. § 1.** Bij de overgang moeten alle overuren worden uitbetaald door de uittredende onderneming.

§ 2. Voor elke werknemer die wordt overgenomen, past de overnemende onderneming het principe pro rata op jaarbasis toe met betrekking tot het aantal vrije weekends.

#### **Sectie 5. Beschermden werknemers in het kader van een effectief of plaatsvervangend syndicaal mandaat**

**Art. 38.** De beschermde werknemers die beantwoordt aan de criteria van artikel 26 gaat eveneens automatisch over naar de overnemende onderneming, behalve in volgende gevallen :

- de uittredende onderneming biedt hem een arbeidsplaats aan en hij aanvaardt deze;
- hij beslist vrijwillig om te blijven als het gaat om een uittredende onderneming van 100 werknemers of minder.

**Art. 39.** In geval de krachtens de regels van artikel 26 overgenomen werknemer een beschermde werknemers is, informeert de uittredende onderneming onmiddellijk de bevoegde regionale secretaris.

**Art. 36. § 1er.** Les entreprises concernées sont tenues d'informer, du transfert, la délégation syndicale, ainsi que - en cas d'obligation légale - le conseil d'entreprise, dans le respect des dispositions spécifiques à cet organe.

§ 2. Au moins une semaine avant la fin de son contrat commercial, l'entreprise sortante informe, par lettre recommandée, les travailleurs de la date à partir de laquelle ceux-ci passent sous contrat dans l'entreprise entrante.

#### **Section 4. Liquidation des obligations**

**Art. 37. § 1er.** Lors du transfert, toutes les heures supplémentaires doivent être soldées par l'entreprise sortante.

§ 2. Pour chaque travailleur repris, l'entreprise entrante applique le principe du prorata sur base annuelle en ce qui concerne le nombre de week-ends libres.

#### **Section 5. Travailleurs protégés dans le cadre d'un mandat syndical effectif ou suppléant**

**Art. 38.** Le travailleur protégé qui répond aux critères de l'article 26 est également automatiquement transféré à l'entreprise entrante, à l'exception des cas suivants :

- l'entreprise sortante lui offre un emploi et il l'accepte;
- il décide librement de rester s'il s'agit d'une entreprise sortante de 100 travailleurs ou moins.

**Art. 39.** Si le travailleur qui est transféré en vertu des règles de l'article 26 est un travailleur protégé, l'entreprise sortante informe immédiatement le permanent régional compétent.

**Art. 40. §1.** Indien binnen de overnemende ondernemingen een OR en/of een CPBW en/of een SD is opgericht, dan behoudt de beschermde werknemer zijn mandaat binnen de OR en/of een CPBW en/of SD dat hij uitoefende in de uittredende onderneming alsook de bescherming die eraan verbonden is en dit tot aan de volgende sociale verkiezingen.

De beschermde werknemer zal worden ingepland in de bestaande interne syndicale structuur van de overnemende onderneming.

*overeenkomstig de wetgeving betreffende OR/CPBW*  
 § 2. Indien er binnen de overnemende onderneming geen OR of CPBW aanwezig is, dan krijgt de beschermde werknemer binnen de overnemende onderneming een bescherming die identiek is aan diegene die hij genoot binnen de uittredende onderneming.

§ 3. Als er geen SD is in de overnemende onderneming krijgt de beschermde werknemer volgens de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het statuut van de syndicale delegatie en de syndicale vorming :

- het mandaat als de overnemende onderneming 5 werknemers telt of meer;
- een bescherming gelijk aan deze die hij genoot in de uittredende onderneming als de overnemende onderneming minder dan 5 werknemers telt.

§ 4. De extra mandaten in de overnemende onderneming blijven bestaan tot aan de volgende sociale verkiezingen; er zal geen vervanging zijn van een bijkomend mandaat indien dit mandaat in de overnemende onderneming door omstandigheden zou wegvallen.

§ 5. Binnen de uittredende onderneming zullen de mandaten die overgaan niet worden vervangen behalve indien het resterende aantal mandaten daalt onder de 50 pct.. In dat geval moet er met de bevoegde syndicale organisaties onderhandeld worden over het aantal mandaten.

**Art. 40. § 1er.** Si dans l'entreprise entrante, un CE et/ou CPPT et/ou une DS ont été institués, le travailleur protégé maintient le mandat CE et/ou CPPT et/ou DS qu'il exerçait dans l'entreprise sortante ainsi que la protection qui y est liée jusqu'à l'organisation des élections sociales suivantes.

Le travailleur protégé sera intégré au sein de la structure syndicale interne existante de l'entreprise entrante.

§ 2. Au cas où il n'y aurait aucun CE ou CPPT dans l'entreprise entrante, le travailleur protégé conformément à la législation CE/CPPT obtient dans l'entreprise entrante une protection identique à celle qu'il avait dans l'entreprise sortante.

§ 3. Au cas où il n'y aurait pas de DS dans l'entreprise entrante, le travailleur protégé conformément à la convention collective de travail relative au statut de la délégation syndicale et formation syndicale :

- obtient le mandat si l'entreprise entrante compte 5 travailleurs ou plus;
- obtient une protection identique à celle qu'il avait dans l'entreprise sortante si l'entreprise entrante compte moins de 5 travailleurs.

§ 4. Les mandats supplémentaires au sein de l'entreprise entrante sont maintenus jusqu'aux prochaines élections sociales; il n'y aura pas de remplacement d'un mandat supplémentaire au cas où le mandat supplémentaire en question dans l'entreprise entrante serait perdu.

§ 5. Au niveau de l'entreprise sortante les mandats qui sont transférés ne seront pas remplacés à moins que le nombre de mandats restants tombe en-dessous de 50 p.c., auquel cas une négociation sur le nouveau nombre de mandats devra avoir lieu avec les organisations syndicales compétentes.

**Art. 41.** De anciënniteit verworven binnen de <sup>uit</sup>treedende onderneming wordt in rekening gebracht voor de bepaling van de anciënniteit vereist om de functie van syndicaal afgevaardigde te kunnen uitoefenen, zoals voorzien in artikel 5, punt 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot het statuut van de syndicale delegatie en de syndicale vorming.

#### HOOFDSTUK V. Slotbepalingen

**Art. 42.** § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 2017 en is gesloten voor onbepaalde duur.

§ 2. Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 septembre 2014 (123955/CO/317) (koninklijk besluit van 10 april 2015 - Belgisch Staatsblad van 15 juni 2015) betreffende de overname van personeel ingevolge een transfert van een commercieel contract.

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

**Art. 41.** L'ancienneté acquise dans l'entreprise sortante est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté exigée pour pouvoir remplir la fonction de délégué syndical, telle que prévue par l'article 5, point 2 de la convention collective de travail relative au statut de la délégation syndicale et à la formation syndicale.

#### CHAPITRE V. Dispositions finales

**Art. 42.** § 1er. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er avril 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 2. Elle remplace la convention collective de travail du 24 septembre 2014 (123955/CO/317) (arrêté royal du 10 avril 2015 - Moniteur belge du 15 juin 2015) relative à la reprise du personnel suite à un transfert de contrat commercial.

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



Bijlage aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 23.03.2017, gesloten in het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten, betreffende de overname van personeel ingevolge de overgang van een commercieel contract

Annexe à la convention collective de travail du 23.03.2017, conclue au sein de la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance, relative à la reprise du personnel suite à un transfert de contrat commercial

RSZ-nummer/ Numéro ONSS	Naam/ Nom	Adres/ Adresse	Tel. nummer/ N° tel	Type contract ((on)bepaalde duur)/ Type contrat (durée (in)déterminée)	VT/DI/ TP/Tpart	Tijdkrediet/ Crédit-temps	Statuut/ Statut	Regime/ Régime	Salaris/ Salaire	Extra loonele- menten/ Eléments sala- riaux complé- mentaires
									Categorie/ Catégorie	Uur/maandlonen/ Salaire horai- re/mensuel