01/2026

CONVENTION COLLECTIVE



LCGB

Gardiennage et sécurité

Valable
du 01.01.2026 au 31.12.2027

Personnes de contact



Paul GLOUCHITSKI
Secrétaire syndical
+352 49 94 24 230
+352 691 733 023
pglouchitski@lcgb.lu



Antonio GIANNINI
Président LCGB-CNSG
+352 691 410 747
gitojaas@skynet.be

LCGB SERVICES
Questions sur nos services

+352 49 94 24-600
Lundi-vendredi
8h00 – 12h00 & 13h00 – 18h00
services@lcgb.lu

Gestion Membres
Changement de vos coordonnées

+352 49 94 24-421
Lundi-vendredi
8h00 – 12h00 & 13h00 – 18h00
membres@lcgb.lu

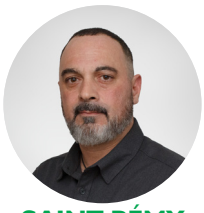
LCGB INFO-CENTER
Aide et assistance

+352 49 94 24-222
Lundi-vendredi
(sauf mercredi après-midi)
8h30 – 12h00 & 13h00 – 17h00
infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU | LCGB.LU | LCGB | lcgb_luxembourg

Vos délégués LCGB du secteur Gardiennage

Dussmann Security s.àr.l.



SAINT-RÉMY
Sébastien
Président de la délégation / Délégué permanent
+352 691 101 589
delegation.dussmannsecurity@lcgb.lu



GIANNINI
David
Vice-président



SCHILTZ
Laurent
Secrétaire de la délégation



PIOTTO
Joffrey
Délégué à la sécurité et santé



ROHART
Gaelle
Déléguée à l'égalité / Déléguée permanente
+352 621 828 615
delegation.dussmannsecurity@lcgb.lu



BOYER
Rudye
Délégué effectif



GROSSE
David
Délégué effectif



HAZOTTE
Michel
Délégué effectif



TURKOVIC
Samir
Délégué effectif



KILIC
Nazli
Déléguée effective

Vos délégués LCGB du secteur Gardiennage

G4S Security



CHOPINEAUX
Cédric
Délégué libéré
+33 6 12 54 51 11
delegation.g4s@lcgb.lu



COP
Jean-Pascal
Délégué effectif



GOJON DIT MARTIN
Serge
Délégué effectif



RECHT
Mickael
Délégué effectif



SCHLUPP
Mickael
Délégué effectif

Brink's Security



MACK
Phillipe
Délégué Effectif



GIANNINI
Anthony
Délégué Effectif



GIANNINI
Antonio
Délégué Effectif



BEDOCCHI
Lionel
Délégué Effectif



KLEIN
Fabrice
Délégué Effectif

Vos délégués LCGB du secteur Gardiennage

Vigicore



CONTANT
Joachim
Délégué effectif



ROGER
Anais
Déléguée effective

Securitas



PETRUZZI Joël
Président / Délégué Permanent
+352 621 163 264
delegation.securitas@lcgb.lu



BASSELIN
Laurent
Vice-président



HOSTALIER
Sebastien
Secrétaire de la délégation
Délégué à l'égalité



BOUR
Sébastien
Délégué à la sécurité et santé



ATANASOV
Atanas
Délégué effectif



FERNANDES DE JESUS SOUSA
Paulo Rafael
Délégué effectif



TEMINE Adel
Délégué effectif

Avenant à la convention collective du 30 août 2019 applicable aux agents des sociétés de service de sécurité et de gardiennage

Il est convenu entre FEDIL Security Services, d'une part, et les syndicats LCGB et OGBL, d'autre part, de renouveler la convention collective de travail du 30 août 2019 applicable aux agents des sociétés de service de sécurité et de gardiennage du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2027 sous la condition suspensive de sa déclaration d'obligation générale conformément aux dispositions ci-après.

Dans leurs discussions et au cours de leurs négociations, les parties ont analysé les points suivants et sont arrivées aux conclusions suivantes :

Organisation du travail

Les parties ont convenu de maintenir l'organisation de la durée du travail sur base d'une période de référence de 12 mois.

Politique de formation et insertion professionnelle

Le sujet de la formation a fait l'objet de discussions entre les partenaires sociaux. Les partenaires sociaux ont mis en place un fonds de formation sectoriel financé sur base d'une cotisation de 1% de la masse salariale prélevée depuis le 1er janvier 2020 chaque année et calculée sur la masse salariale annuelle des salariés tombant sous le champ d'application de la présente convention collective. La cotisation est due par toutes les sociétés, agréées par le Ministère de la Justice, exerçant des activités privées de gardiennage et de surveillance prévues par la loi du 12 novembre 2002 relative aux activités privées de gardiennage et de surveillance.

Concernant les mesures de formation continue pour les salariés absents en raison d'une interruption de carrière, il a été convenu que ces derniers feront l'objet d'un encadrement dont la durée et les mesures d'application concrètes sont fonction de la complexité du poste à pourvoir et de la durée de l'interruption de l'activité professionnelle du salarié concerné.

Pour ce qui est des mesures d'insertion de demandeurs d'emploi dans les entreprises couvertes par la convention collective, la volonté des parties contractantes se heurte, pour la majorité des mesures prévues par la législation en vigueur, à l'obligation d'agrément préalable du Ministère de la Justice en cas d'embauche de personnel nouveau. Les partenaires soulignent néanmoins les efforts réalisés par FEDIL Security Services en organisant, ensemble avec l'Agence pour le développement de l'emploi, le CNFPC et le Security Industry Training Center, une formation spécifique pour agents de sécurité permettant la (ré)insertion de demandeurs d'emploi résidents.

Egalité de traitement entre hommes et femmes

Les parties ont constaté que les dispositions contractuelles concernant l'accès à l'emploi, les conditions de rémunération, etc., garantissent l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Harcèlement sexuel et moral

Les parties ont décidé de maintenir dans la convention collective une déclaration de principe concernant le harcèlement sexuel et moral et les sanctions disciplinaires qui peuvent être prises.

Champ d'application

Les parties ont en outre convenu de redéfinir le champ d'application de la convention collective et de reformuler l'article 2 comme suit :

Article 2 Champ d'application

Elle s'applique aux salariés affectés aux activités prévues par la législation relative aux activités privées de gardiennage et de surveillance et qui occupent notamment les fonctions suivantes : salariés administratifs, agents de sécurité et de surveillance tels que notamment les agents statiques, les patrouilleurs, les opérateurs B.C, les transporteurs de fonds, les détectives de magasin, les agents affectés à la protection des personnes, les agents affectés au traitement des valeurs, les inspecteurs, à l'exception des salariés appartenant aux cadres supérieurs, visés à l'article 162-8 (3) du Code du travail.

L'énumération des cadres supérieurs sera communiquée obligatoirement d'année en année à la délégation du personnel.

Pour tout ce qui n'est pas expressément spécifié dans la présente convention, les parties se réfèrent aux dispositions légales actuellement en vigueur et notamment au Code du travail.

Adaptation du barème à l'évolution du salaire social minimum non-qualifié

Les parties ont convenu de compléter l'article 26bis par l'alinéa suivant :

« Néanmoins, les parties conviennent de neutraliser au niveau de l'adaptation des barèmes, les effets des augmentations structurelles non basées sur l'adaptation biannuelle prévue à l'article Art. L. 222-2. du Code du Travail telle qu'une réévaluation structurelle du salaire social minimum dans le cadre de la transposition de la directive (UE) 2022/2041 sur les salaires minimaux adéquats.

La Commission paritaire de la convention collective prévue à l'article 37 de la convention sera chargée de la détermination du niveau d'adaptation biannuelle prévue à l'article Art. L. 222-2. A cet effet, elle s'entoure de toutes les informations disponibles permettant de déterminer la valeur de la réévaluation structurelle du salaire minimum issue de la transposition de la directive (UE) 2022/204 à déduire de l'augmentation des salaires prévue à l'article 26bis et arrête le taux de revalorisation du barème résultant de l'adaptation biannuelle. »

Organisation du temps de travail

Les parties ont en outre convenu d'adapter la formulation des articles 19-2, 20.1 et 25-1 comme suit :

« 19-2 Il pourra cependant être dérogé au principe établi à l'article 19-1 alinéa 1 par le régime compensatoire :

Les parties sont d'accord à répartir les heures de travail sur une période de référence de 12 mois. La répartition de la durée de travail endéans la période de référence se fera par des Plans d'Organisation du Travail (ci-après « plan de travail ») qui couvrent en principe une période de 1 mois.

Dans l'établissement du plan de travail il doit être veillé à ce que les limites suivantes ne soient dépassées, soit :

a) 10 heures maximum par jour
b) 48 heures maximum pour une période d'une semaine s'étendant du lundi au dimanche ou après 6 jours de travail consécutifs répartis sur une période de 144 heures consécutives
c) 192 heures par mois
d) 2.076 heures pour la période de référence de 12 mois.

Une durée minimale par jour de travail de 4 heures d'affilée (même si la prestation est inférieure) est mise en compte pour le calcul de la durée de travail. Cette durée minimale ne s'applique néanmoins pas aux agents travaillant à temps partiel ainsi qu'aux agents de sécurité tombant sous le régime des permanences. »

« 20-1 Définition

Est considérée comme heure supplémentaire, chaque heure dépassant les limites suivantes :

a) 10 heures par jour
b) 48 heures, maximum, pour une période d'une semaine s'étendant du lundi au dimanche ou après 6 jours de travail consécutifs répartis sur une période de 144 heures consécutives
c) 192 heures par mois
d) 2.076 heures pour la période de référence de 12 mois. »

« 25-1 Plan de travail

Afin de donner aux agents la possibilité d'organiser leur vie privée et aux entreprises la possibilité de répondre aux besoins de leur clientèle, les entreprises établiront un plan de travail qui renseigne le salarié sur l'organisation du travail pour le mois à venir conformément aux modalités ci-après :

a) Un plan de travail est remis à la personne, en principe, au moins 10 jours avant son application sous réserve qu'aucune disposition légale, réglementaire ou ministérielle n'interdise pour des mesures de sécurité une communication dans un délai aussi long et restreigne par conséquent la communication à un délai plus court. Si tel est le cas, les parties s'obligent à respecter cette disposition et considèrent ce délai comme venant se substituer de plein droit au délai de 10 jours énoncé ci-avant. L'employeur devra, au préalable, donner la possibilité au salarié d'y apposer ses désidératas concernant les congés et renseignera le salarié sur le solde (bonus/malus) des heures travaillées conformément à l'article 26-6.

b) Le plan de travail couvrira en principe une période d'un mois. Il contiendra obligatoirement les éléments suivants :

1. Les différents jours de travail du salarié.
2. L'heure de début et l'heure de la fin de travail de chaque jour de travail. Pour les missions pour lesquelles la durée de travail ne peut être déterminée avec précision, la fin du travail n'est indiquée qu'à titre prévisionnel.
3. La durée de travail de chaque jour de travail. ~~Pour les jours pour lesquels les missions n'ont pas pu être déterminées, la durée de travail figurera au plan de travail à titre indicatif.~~
4. Les jours de repos
5. Les jours de congé.

c) Pour les agents affectés à des services pour lesquels des prévisions sont difficiles à établir, un plan de travail couvrant en principe une période minimale de 15 jours calendrier leur sera remis. Dans ce cas, le plan de travail comprendra un nombre minimum de jours de repos à convenir entre parties, sans préjudice de l'article 19-4.

d) Tout changement de plan de travail devra obligatoirement tenir compte des références maximales à ne pas dépasser dans le cadre des valeurs fixées à l'article 19-2 et se fera, en principe, avec l'accord de l'intéressé.

J.D.

SB

P.G.

Toutefois, lorsque les besoins de l'entreprise l'exigent (par exemple perte de contrat ou demande de modification dans les prestations de service ou conditions de prestations de service de la part du client, ...), l'employeur peut déroger à ce principe.
Le rappel se fera en principe selon l'ordre de priorité suivant :
- sont d'abord rappelés les salariés qui en termes d'heures de travail accusent un débit d'heures sur le mois et/ou la période de référence
- sont ensuite rappelés les salariés qui, sur base d'une inscription sur une liste, se sont portés volontaires à prester des heures complémentaires
- sont enfin rappelés tous les autres salariés.

Cet ordre de priorités connaît néanmoins une exception si le complément d'heures à prester se situe sur un poste bien déterminé nécessitant une bonne connaissance des lieux et des procédures de la part des agents y affectés. Afin de pouvoir répondre aux besoins du client, l'entreprise rappellera les agents connaissant ce poste tout en respectant dans la mesure du possible pour les agents potentiellement concernés l'ordre de priorité établi ci-avant.

Sur demande, tout changement de plan de travail sera dûment motivé au président de la délégation du personnel ou à son représentant ;

- des périodes de congé accordées au salarié ne peuvent faire l'objet de changement, sauf avec l'accord de l'intéressé ;

Néanmoins, les partenaires sociaux conviennent que chaque entreprise pourra définir, en codécision avec la délégation du personnel, son propre système de gestion des imprévus, ainsi que les modalités y afférentes qui seront portés à la connaissance de l'ensemble des salariés de l'entreprise concernée.

e) la direction rencontrera tous les 6 mois les représentants du personnel afin de dresser un bilan relatif aux changements de plans de travail ;

f) la direction et les salariés soulignent leur volonté d'aborder, dans une approche constructive les problèmes éventuels en rapport avec les changements des plans de travail ;

g) tout arrangement entre agents doit être possible en accord avec la direction. Les dépassements des limites définies à l'article 20.1. consécutifs à de tels arrangements ne donneront pas lieu au paiement des suppléments correspondants. »

L'entrée en vigueur des changements (textes soulignés) au niveau des articles 19-2 b) et 20-1.b) et du changement (texte barré) au niveau de l'article 25-1 b) 3. est fixée d'un commun accord au 1er janvier 2027.

Congé payé annuel

Les parties ont convenu d'adapter l'article 30.1. et 30.5. comme suit :

« 30.1. Bénéfice du congé annuel

Les salariés bénéficient d'un congé payé annuel et extraordinaire conformément aux dispositions y afférentes du Code du travail.

La durée du congé sera d'au moins vingt-six jours ouvrables par année jusqu'à la fin de la 2e année suivant la date d'engagement. A partir de la 3e année d'ancienneté, ainsi que pour tous les salariés

SB P.G.

engagés avant le 1er octobre 2010, la durée du congé sera d'au moins vingt-sept jours ouvrables par année.

A partir de la 5e année d'ancienneté, la durée du congé sera d'au moins vingt-huit jours ouvrables par année.

Les agents affectés en qualité de titulaire sur un poste de travail suivront le plan de congés annuels du client sous réserve qu'il soit compatible avec celui de leur employeur.

Le patron devra informer le salarié au moins un mois avant l'octroi de cette partie du congé. »

« 30.5. Demande de congé

La demande de congé doit être introduite par le biais d'un outil digitalisé mis en place par l'employeur.

L'attribution du congé payé se fera sur base de 8 heures / jour et 40 heures / semaine (c.-à-d. 7 jours consécutifs) sous condition que la demande de congé ait été faite, dans les formes prévues à la C.C.T. au plus tard 5 jours ouvrables avant le 15e jour du mois précédant celui auquel le congé s'applique.

Si la demande de congé ne parvient à l'employeur qu'après le délai mentionné ci-dessus (5 jours ouvrables avant), le congé sera décompté conformément à la durée de travail journalière et hebdomadaire prévue au plan de travail sans toutefois que cette manière de décompter le congé ne diminue le nombre de jours de congé annuel auquel le salarié a droit, ni augmente le nombre d'heures de congé annuel auquel il peut prétendre.

Pour les congés estivaux, la règle suivante est applicable :

- une demande de congé d'un minimum de 10 jours consécutifs est à introduire par le salarié avant le 31 janvier de l'année pour laquelle le congé estival est demandé ;
- l'employeur ayant obtenu la demande de congé du salarié doit y répondre au plus tard le 15 mars de la même année ;
- en cas de refus, le salarié disposera d'un délai de 15 jours supplémentaires afin d'introduire de nouvelles dates.

Reprise de personnel en cas de perte de marché

Un Vademecum, susceptible d'adaptions en fonction des problèmes rencontrés, en vue de prévenir des problèmes d'interprétation dans le contexte de l'article 36-10 de la convention collective a été élaboré. La dernière version de ce Vademecum est tenue à disposition des parties intéressées auprès des signataires du présent avenant. Ce dernier sera transmis par le cédant aux salariés concernés lors de la notification du transfert d'entreprise.

Droit à la déconnexion

En vue d'assurer le respect des temps de repos ainsi que la vie personnelle et familiale des salariés, les entreprises s'engagent à respecter le droit à la déconnexion de leurs salariés. Le droit à la déconnexion s'applique durant les temps de repos hebdomadaire et journalier du salarié, son congé annuel payé, son congé extraordinaire, pendant ses périodes d'incapacité de travail ainsi que les jours fériés légaux durant lesquels le salarié n'est pas obligé de travailler.

Reprise des discussions

Les partenaires sociaux conviennent de reprendre leurs discussions en vue du renouvellement de la convention collective à partir du 1er juillet 2027 en vue d'arriver à un nouvel accord avant l'échéance de la convention collective.

Déclaration d'obligation générale

Les partenaires sociaux ont également convenu que la déclaration d'obligation générale de la présente convention collective sera demandée par les parties signataires à partir de la date d'entrée en vigueur fixée d'un commun accord par les partenaires sociaux au 1er janvier 2026.

Un texte coordonné applicable à l'ensemble du personnel tombant sous le champ d'application de la convention collective reprenant également l'ensemble des autres changements à partir du 1er janvier 2026, à l'exception des changements (textes soulignés) au niveau des articles 19-2 b) et 20-1.b) et du changement (texte barré) au niveau de l'article 25-1 b) 3. pour lesquels l'entrée en vigueur est fixée d'un commun accord au 1er janvier 2027, a été élaboré qui prend la teneur suivante :

GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

applicable aux salariés des

Sociétés de Service de Sécurité et de Gardiennage

•LCGB INFO@LCGB.LU I WWW.LCGB.LU

Convention collective de travail pour le personnel occupé par les « Sociétés de Service de Sécurité et de Gardiennage » convenue entre :

d'une part, **FEDIL Security Services, a.s.b.l.** (en abrégé « FEDIL Security Services »), 7, rue Alcide de Gasperi, L-1615 Luxembourg

et, d'autre part, les syndicats contractants suivants :

LCGB (Lëtzebuerger Chrëschtlechen Gewerkschaftsbond)
11, rue du Commerce, L-1351 LUXEMBOURG

et

OGBL (Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg)
60, boulevard Kennedy, L-4002 ESCH/ALZETTE

Suit le texte de ladite convention

Article 1er But

La présente convention a pour but de régler les relations et les conditions générales de travail dans les entreprises de service de sécurité ou de surveillance travaillant au Grand-Duché de Luxembourg, en vue de promouvoir un climat social favorable au sein des entreprises.

Article 2 Champ d'application

Elle s'applique aux salariés affectés aux activités prévues par la législation relative aux activités privées de gardiennage et de surveillance et qui occupent notamment les fonctions suivantes : salariés administratifs, agents de sécurité et de surveillance tels que notamment les agents statiques, les patrouilleurs, les opérateurs B.C, les transporteurs de fonds, les détectives de magasin, les agents affectés à la protection des personnes, les agents affectés au traitement des valeurs, les inspecteurs, à l'exception des salariés appartenant aux cadres supérieurs, visés à l'article 162-8 (3) du Code du travail.

L'énumération des cadres supérieurs sera communiquée obligatoirement d'année en année à la délégation du personnel.

Pour tout ce qui n'est pas expressément spécifié dans la présente convention, les parties se réfèrent aux dispositions légales actuellement en vigueur et notamment au Code du travail.

Article 3 Application

La présente convention est conclue sous la condition suspensive de sa déclaration d'obligation générale conformément à l'article 38 ci-après.

Elle s'applique aux personnes travaillant à plein temps ainsi qu'aux personnes engagées selon un contrat à temps partiel.

Les travailleurs occasionnels ne peuvent être rémunérés en dessous du salaire de base débutant.

Est à considérer comme travailleur occasionnel, tout travailleur ne prestant que des services occasionnels, par exemple : foires, expositions, ou autres contrats de services temporaires.

Pour la computation des travailleurs à temps partiel dans l'effectif en vue de la détermination du nombre des représentants du personnel, sont d'application les dispositions de l'article L. 162-6. (1) alinéa 1 du Code du travail.

Article 4 Durée et modalités

La présente convention est conclue pour une période de 24 mois allant du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2027 inclus.

La convention se poursuivra par tacite reconduction d'année en année, sauf dénonciation de l'une ou de l'autre partie donnée par lettre recommandée au moins trois mois avant son échéance.

En cas de dénonciation, la convention restera en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention entre les parties contractantes. Dans ce cas, les parties contractantes devront, en vue de la fixation des nouvelles stipulations, entrer en négociation six semaines avant que la convention originale ne vienne à expiration.

Article 5 Forme du contrat de travail individuel

L'article 5 est régi conformément aux stipulations de l'article L. 121-4. du Code du travail.

Article 6 Engagement à l'essai

L'article 6 est régi conformément aux stipulations de l'article L. 121-5. du Code du travail.

Article 7 Contrat à durée déterminée

Le contrat à durée déterminée cesse de plein droit à l'expiration du terme contractuel. La continuation tacite des services après cette date est considérée comme formant un nouveau contrat à durée indéterminée.

Article 8 Résiliation du contrat de travail

La résiliation du contrat de travail à durée indéterminée se fera conformément aux dispositions légales en vigueur.

A l'égard du salarié, la résiliation ne pourra avoir lieu, sauf en cas de faute grave, que moyennant un préavis à lui notifier par lettre recommandée dans les délais suivants :

1. de deux mois, si le salarié se trouve en service depuis moins de 5 ans ;
2. de quatre mois, en cas d'un temps de service de 5 ans jusqu'à 10 ans ;
3. de six mois, si la durée de service est de dix ans et plus.

A l'égard de l'employeur, les délais à notifier par lettre recommandée par le salarié sont respectivement réduits de moitié.

Tous les délais de dénonciation ne commencent à courir que du quinzième ou du dernier jour du mois calendrier.

Article 9 Indemnité de rupture de contrat

La partie qui aura mis fin au contrat sans y être autorisée par les stipulations de la présente convention sur la résiliation pour faute grave (article 12) sans avoir, en cas de contrat à durée indéterminée satisfait aux prescriptions relatives au préavis, sera tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale au salaire correspondant au délai-congé non observé.

Cette indemnité ne se confond pas avec celle qui peut être due pour résiliation abusive de contrat.

L'employeur qui aura mis fin au contrat sans être autorisé par l'article 12 et sans que le salarié puisse faire valoir des droits à une pension, soit auprès de la caisse de pension, soit auprès d'une autre caisse ou institution analogue à contribution publique ou patronale, paiera une indemnité de congédiement supplémentaire qui sera égale :

- après 5 années de service à une mensualité
- après 10 années de service à deux mensualités

- après 15 années de service à trois mensualités
- après 20 années de service à six mensualités
- après 25 années de service à neuf mensualités
- après 30 années de service à douze mensualités.

Article 10 Résiliation abusive du contrat de travail par l'employeur

L'article 10 est régi conformément aux stipulations de l'article L. 124-11. du Code du travail.

Article 11 Congé pour la recherche d'un nouvel emploi

L'article 11 est régi conformément aux stipulations de l'article L. 124-8. du Code du travail.

Article 12 Résiliation pour motif grave

L'article 12 est régi conformément aux stipulations de l'article L. 124-10. du Code du travail.

Article 13 Notification de la résiliation pour motif grave

L'article 13 est régi conformément aux stipulations du Code du travail.

Article 14 Abstention du salarié de prester son travail en cas de grève professionnelle

L'article 14 est régi conformément aux stipulations de l'article L. 124-11. du Code du travail.

Article 15 Droit syndical

Aucun salarié ne pourra être congédié à cause de son affiliation à un syndicat ou à cause de son activité à la délégation du personnel pour l'exécution du présent contrat.

Article 16 Licenciement pour cause économique

En cas de résiliation du contrat de travail pour raison économique (schlechte Geschäftslage) la délégation et la direction se consulteront sur les critères de sélection des personnes concernées.

Article 17 Résiliation d'un commun accord et devoir d'information de la délégation du personnel

17-1 L'article 17-1 est régi conformément aux stipulations de l'article L. 124-13. du Code du travail.

17-2 Après tout licenciement, la direction en informera le président de la délégation ou son représentant qui devra émettre son avis endéans les 24 heures. Cet avis ne lie pas la direction dans sa décision définitive.

BS P.G.

•LCGB INFO@LCGB.LU I WWW.LCGB.LU

Article 18 Certificat de travail

L'article 18 est régi conformément aux stipulations de l'article L. 125-6. du Code du travail.

Article 19 Définition de la durée de travail

19-1 La durée journalière normale de travail est de 8 heures par jour.

Les salariés peuvent toutefois être occupés au-delà de la limite fixée à l'alinéa précédent, à condition que la durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur la période de référence, ne dépasse pas quarante heures.

19-2 Il pourra cependant être dérogé au principe établi à l'article 19-1 alinéa 1 par le régime compensatoire :

Les parties sont d'accord à répartir les heures de travail sur une période de référence de 12 mois. La répartition de la durée de travail endéans la période de référence se fera par des Plans d'Organisation du Travail (ci-après « plan de travail ») qui couvrent en principe une période de 1 mois.

Dans l'établissement du plan de travail il doit être veillé à ce que les limites suivantes ne soient dépassées, soit :

a) 10 heures maximum par jour
b) 48 heures maximum pour une période d'une semaine s'étendant du lundi au dimanche ou après 6 jours de travail consécutifs répartis sur une période de 144 heures consécutives
c) 192 heures par mois
d) 2.076 heures pour la période de référence de 12 mois.

Une durée minimale par jour de travail de 4 heures d'affilée (même si la prestation est inférieure) est mise en compte pour le calcul de la durée de travail. Cette durée minimale ne s'applique néanmoins pas aux agents travaillant à temps partiel ainsi qu'aux agents de sécurité tombant sous le régime des permanences.

19-3 La période de référence de 12 mois comprend 2.076 heures de travail maximum. Elle est individuelle et commence le premier jour du mois suivant la date d'engagement. L'entreprise doit organiser le travail de sorte qu'à la fin de la période de référence de 12 mois les 2.076 heures ne soient pas dépassées.

Pour la période comprise entre l'engagement et le commencement de la période individuelle telle que définie ci-dessus, le régime commun prévu par la loi sur le temps de travail est d'application.

19-4 Après chaque période ininterrompue de 7 jours de travail de calendrier consécutifs, un repos de 48 heures est obligatoire.

19-5 Entre chaque changement de tournée le salarié a droit à un repos minimum de 11 heures.

19-6 Le nombre d'interruptions de travail au cours d'un jour est limité à une et ne peut pas dépasser deux heures, sauf accord du salarié. L'interruption entre 2 jours de prestations est de 11 heures minimum.

SB P.G.

INFO@LCGB.LU I WWW.LCGB.LU •LCGB

19-7 Les heures d'absence, dûment justifiées, pour incapacités de travail (maladie, accident de travail) sont des heures assimilées à des heures de travail et donc à rémunérer.

19-8 Pour et dans une période annuelle donnée, « le bonus » d'heures réalisé en raison du dépassement mensuel de 173 heures, le ou les mois précédents ne peut être absorbé pour compenser des heures d'absences pour raison d'incapacité de travail (maladie, accident de travail, ...).

19-9 Un « bonus » ou « malus » d'heures résultant de la totalisation des heures en fin de période annuelle ne peut donner lieu à un report sur la période annuelle subséquente.

Article 20 Définition des heures supplémentaires et rémunération

20-1 Définition

Est considérée comme heure supplémentaire, chaque heure dépassant les limites suivantes :

a) 10 heures par jour
b) 48 heures, maximum, pour une période d'une semaine s'étendant du lundi au dimanche ou après 6 jours de travail consécutifs répartis sur une période de 144 heures consécutives
c) 192 heures par mois
d) 2.076 heures pour la période de référence de 12 mois.

20-2 Rémunération

La rémunération des heures supplémentaires, telle que définie ci-avant est réglée comme suit :

20-2.1. Pour chaque heure supplémentaire ainsi définie, le salarié a droit à un supplément horaire de 50% de son salaire horaire brut.

Le salaire horaire brut étant égal à son salaire mensuel brut de base divisé par le nombre forfaitaire de 173 pour un salarié occupé à plein temps (40 heures/semaine).

20-2.2. Lorsqu'une même heure prestée entraîne un dépassement de plusieurs limites définies à l'article 20-1, seul le dépassement d'une seule limite est pris en compte pour le paiement de la majoration salariale au titre d'heure supplémentaire.

20-3 Le supplément horaire de 50% pour les heures supplémentaires définies à l'article 20-1 a) est à payer avec la paye du mois suivant celui de la prestation.

Néanmoins, si pour une période s'étendant du lundi au dimanche, le seuil défini à l'article 20-1 a) est dépassé cumulativement de plus de 2 heures, les heures et le supplément horaire de 50% pour les heures supplémentaires dépassant ces 2 heures sont à payer avec la paye du mois suivant celui de la prestation.

Les heures et le supplément horaire de 50% pour les heures supplémentaires définies à l'article 20-1 b) et c) sont à payer avec la paye du mois suivant celui de la prestation.

20-4 En fin de période de référence, toutes les heures dépassant les 2.076 heures sont à payer affectées d'un supplément horaire de 50% sous réserve de l'article 20-2.2. Ce paiement se fait avec la paye du mois suivant celui de l'échéance de la période de référence.

Une illustration concrète de la rémunération, respectivement de la compensation des heures supplémentaires, est insérée à l'annexe 3 à la présente convention.

•LCGB INFO@LCGB.LU I WWW.LCGB.LU

Article 21 Travail du dimanche

Le salarié a droit pour chaque heure de travail fournie le dimanche à son salaire horaire normal tel qu'il est convenu par ce contrat, mais majoré de 70 %.

Si les heures travaillées un dimanche sont compensées par un repos correspondant en semaine, le seul supplément de 70 % est dû.

Est considéré comme travail du dimanche, le travail exécuté entre le dimanche matin 6 heures jusqu'au lundi matin 6 heures.

Article 22 Travail du jour férié légal

Conformément à l'article L. 232-6. et suivants du Code du travail, le salarié a droit pour chaque heure travaillée lors d'un jour férié légal à son salaire horaire normal, tel qu'il est convenu au contrat, majoré de 100% ainsi qu'à l'indemnité prévue par le Code du travail. Si les heures travaillées lors d'un jour férié légal sont compensées par un repos correspondant payé, seuls sont dus le supplément de 100 % ainsi que l'indemnité prévue par le Code du travail.

Est considéré comme travail de jour férié légal, le travail exécuté entre 6 heures du matin le jour même et 6 heures du matin le lendemain.

Article 23 Travail de nuit

La prime de nuit pour les heures de travail entre 22 heures et 6 heures est de 20 %.

Article 24 Cumul des suppléments et majorations

Les suppléments et majorations sont à cumuler, s'il en est le cas (travail de nuit, heures supplémentaires, travail de dimanches et jours fériés).

Article 25 Plan de travail, changement de poste et mutation, temps de repos

25-1 Plan de travail

Afin de donner aux agents la possibilité d'organiser leur vie privée et aux entreprises la possibilité de répondre aux besoins de leur clientèle, les entreprises établiront un plan de travail qui renseigne le salarié sur l'organisation du travail pour le mois à venir conformément aux modalités ci-après :

a) Un plan de travail est remis à la personne, en principe, au moins 10 jours avant son application sous réserve qu'aucune disposition légale, réglementaire ou ministérielle n'interdise pour des mesures de sécurité une communication dans un délai aussi long et restreigne par conséquent la communication à un délai plus court. Si tel est le cas, les parties s'obligent à respecter cette disposition et considèrent ce délai comme venant se substituer de plein droit au délai de 10 jours énoncé ci-avant. L'employeur devra, au préalable, donner la possibilité au salarié d'y apposer ses désidératas concernant les

SB P.G. W

congés et renseignera le salarié sur le solde (bonus/malus) des heures travaillées conformément à l'article 26-6.

b) Le plan de travail couvrira en principe une période d'un mois. Il contiendra obligatoirement les éléments suivants :

1) Les différents jours de travail du salarié.
2) L'heure de début et l'heure de la fin de travail de chaque jour de travail. Pour les missions pour lesquelles la durée de travail ne peut être déterminée avec précision, la fin du travail n'est indiquée qu'à titre prévisionnel.
~~3)~~ La durée de travail de chaque jour de travail. ~~Pour les jours pour lesquels les missions n'ont pas pu être déterminées, la durée de travail figurera au plan de travail à titre indicatif.~~
4) Les jours de repos
5) Les jours de congé.

c) Pour les agents affectés à des services pour lesquels des prévisions sont difficiles à établir, un plan de travail couvrant en principe une période minimale de 15 jours calendrier leur sera remis. Dans ce cas, le plan de travail comprendra un nombre minimum de jours de repos à convenir entre parties, sans préjudice de l'article 19-4.

d) Tout changement de plan de travail devra obligatoirement tenir compte des références maximales à ne pas dépasser dans le cadre des valeurs fixées à l'article 19-2 et se fera, en principe, avec l'accord de l'intéressé.

Toutefois, lorsque les besoins de l'entreprise l'exigent (par exemple perte de contrat ou demande de modification dans les prestations de service ou conditions de prestations de service de la part du client, ...), l'employeur peut déroger à ce principe.

Le rappel se fera en principe selon l'ordre de priorité suivant :

- sont d'abord rappelés les salariés qui en termes d'heures de travail accusent un débit d'heures sur le mois et/ou la période de référence
- sont ensuite rappelés les salariés qui, sur base d'une inscription sur une liste, se sont portés volontaires à prester des heures complémentaires
- sont enfin rappelés tous les autres salariés.

Cet ordre de priorités connaît néanmoins une exception si le complément d'heures à prester se situe sur un poste bien déterminé nécessitant une bonne connaissance des lieux et des procédures de la part des agents y affectés. Afin de pouvoir répondre aux besoins du client, l'entreprise rappellera les agents connaissant ce poste tout en respectant dans la mesure du possible pour les agents potentiellement concernés l'ordre de priorité établi ci-avant.

Sur demande, tout changement de plan de travail sera dûment motivé au président de la délégation du personnel ou à son représentant ;

- des périodes de congé accordées au salarié ne peuvent faire l'objet de changement, sauf avec l'accord de l'intéressé ;

Néanmoins, les partenaires sociaux conviennent que chaque entreprise pourra définir, en codécision avec la délégation du personnel, son propre système de gestion des imprévus, ainsi que les modalités y afférentes qui seront portés à la connaissance de l'ensemble des salariés de l'entreprise concernée.

LCGB - Gestion Membres
BP 1208 • L-1012 Luxembourg
+352 49 94 24-421
membres@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU | LCGB.LU | LCGB | lcgb_luxembourg

BULLETIN D'AFFILIATION

(cases à remplir par le LCGB)

MERCI DE REMPLIR EN LETTRES MAJUSCULES

Je soussigné(e) :

Nom :

Prénom :

Rue : N° :

Code postal : Localité : Pays :

Date de naissance : /JOUR /MOIS /ANNEE Extension matricule CNS :

Lieu de naissance : Nationalité :

Tél. privé : E-mail privée :

Nom employeur :

Adresse : (rue / code / localité)

Affiliation supplémentaire	**Statut**				**Recruteur**
CSC ☐ (pour les frontaliers belges)	Salarié - activités manuelles ☐	Etudiant ☐			Nom :
	Salarié - activités admin. et tech. ☐	Apprenti ☐			Prénom :
	Fonctionnaire ☐	Rentier ☐			N° LCGB :
	Act. sans emploi ☐				Employeur :

Code BIC/SWIFT :

IBAN :

Paiement par domiciliation récurrent : mensuel ☐ semestriel ☐ annuel ☐

Mandat Core Sepa Direct Debit
(avec une cotisation réduite STARTER de 15,60 € /mois pour la 1ère année d'affiliation)

En signant ce formulaire de mandat SDD-CORE, vous autorisez le LCGB à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions du LCGB.

Vous bénéficiez d'un droit au remboursement par votre banque. Une demande de remboursement doit être présentée :
- **dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte ;**
- **dans les 13 mois suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement non autorisé.**

Créancier LCGB / 11, rue du Commerce / L-1351 LUXEMBOURG

Identifiant de créancier LU47ZZZ0000000008699001001

☐ **Je déclare avoir pris connaissance des statuts du LCGB, en comprendre la teneur et accepter les règles et principes y énoncés.**

Votre signature apposée ci-dessous autorise le LCGB et la LUXMILL Mutuelle à traiter vos données personnelles en conformité avec les lois et règlementations applicables régissant la protection des données à caractère personnel (depuis le 25 mai 2018, le Règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données). Pour plus d'informations relatives au traitement des données personnelles, veuillez consulter les conditions générales sur www.lcgb.lu.

Fait à ..... **, le** ..... **Signature** .....

LCGB SERVICES
Questions sur nos services
✆ +352 49 94 24-600
✉ services@lcgb.lu

GESTION MEMBRES
Changement de vos coordonnées
✆ +352 49 94 24-421
✉ membres@lcgb.lu

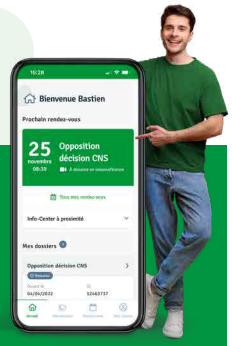
LCGB INFO-CENTER
Consultations et informations
✆ +352 49 94 24-222
✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU | LCGB.LU | LCGB | lcgb_luxembourg

LES AVANTAGES D'ÊTRE MEMBRE DU LCGB

Visite TonLCGB.lu et connecte-toi
- Rendez-vous et visio-conférences
- Suivi de dossiers dans un espace sécurisé

Découvre «TonLCGB». Tous les services LCGB dans ta poche



Fort de l'appui de plus de 48.000 membres, le LCGB est un syndicat innovant et efficace qui défend les droits et acquis des salariés et retraités.

Au sein des entreprises, le LCGB :
- négocie de meilleurs salaires ;
- négocie de meilleures conditions de travail ;
- négocie des modèles de temps de travail en vue d'améliorer la qualité de vie ;
- veille au respect des mesures de santé et de sécurité ;
- lutte contre toute discrimination ;
- agit contre le harcèlement au travail ;
- veille à la prévention du stress.

Les actions syndicales, les conventions collectives de travail, les délégués du personnel dans les entreprises ainsi que l'engagement solidaire des salariés qui défendent leurs droits légitimes sont les moyens utilisés par le LCGB.

Dans le domaine de la sécurité sociale, le LCGB est représenté dans les organes de gestion et s'engage :
- pour de bonnes prestations de maladie ;
- pour de bonnes prestations de dépendance ;
- en faveur de pensions sûres et justes.

Au niveau du droit du travail et du droit social, le LCGB participe au processus législatif par :
- ses représentants à la Chambre des salariés (CSL), où des avis sont élaborés au sujet des différents projets de loi ;
- ses représentants auprès des tribunaux de travail et des instances de recours de la sécurité sociale ;
- l'influence que le LCGB exerce sur le Parlement et le Gouvernement.

Au niveau de l'économie et de l'emploi :

Le LCGB est un syndicat représentatif sur le plan national et représenté dans la tripartite nationale, au comité permanent de l'emploi, au comité de conjoncture, au conseil économique et social, etc.

Au niveau de ses membres :

Le LCGB s'engage pour une meilleure employabilité ainsi que la sauvegarde et la défense des intérêts de tous les salariés sur leur lieu de travail par :

Information, consultation, aide
- aide et assistance pour toute démarche relative à la vie privée ou en relation avec les administrations publiques ;
- assistance juridique gratuite dans tous les litiges concernant le droit du travail et les affaires sociales dans les limites prévues (règlement téléchargeable via www.lcgb.lu) ;
- assistance juridique pour chauffeurs professionnels, salariés conduisant dans le cadre de leur activité professionnelle, titulaires des brevets de la navigation fluviale et agents de sécurité ;
- responsabilité civile professionnelle et protection juridique pour les salariés exerçant une profession de santé ;
- simulation et estimation de la pension ;
- Service Senior Plus ;
- aide et assistance pour remplir la déclaration d'impôt.

Développement professionnel
- organisation de séminaires et formations syndicales ;
- formations gratuites pour la recherche d'un emploi (p. ex. rédaction d'un CV, d'une lettre de motivation, etc.) ;
- coaching individuel (rechercher, retrouver ou changer d'emploi) ;
- simulations d'entretien d'embauche ;
- bilans de compétences.

Prestations complémentaires
- indemnité en cas de décès de l'affilié(e) par le biais de notre caisse de décès LUXMILL Mutuelle ;
- affiliation à la CMCM sans contribution annuelle à la FNML ;
- remise de 10% sur les assurances « Habitation » et « Santé » et de 15% sur les assurances « Auto » et « Moto » d'AXA ;
- conditions avantageuses pour les produits Tango GO)) mobile ;
- pour les frontaliers français : affiliation à la HARMONIE MUTUELLE à un tarif préférentiel ;
- accès gratuit aux services de la Patiente Vertriedung ASBL en cas de litige entre patient et prestataire de soins ;
- bourses d'études pour étudiants ;
- 3 mois gratuits d'abonnement au Tageblatt et/ou au Quotidien.

Coopérations internationales
- pour les salariés belges : sur demande double affiliation à la CSC, avec bénéfice des avantages que la plus grande centrale syndicale belge offre à ses membres ;
- pour les salariés italiens : coopération avec l'INAS (Institut National d'Assistance Sociale), qui est un service de la CISL, un des plus importants syndicats italiens ;
- pour les salariés portugais : collaboration avec Maître Sónia Falcão da Fonseca et l'organisation syndicale portugaise UGT-P (Union générale des travailleurs).

e) la direction rencontrera tous les 6 mois les représentants du personnel afin de dresser un bilan relatif aux changements de plans de travail ;

f) la direction et les salariés soulignent leur volonté d'aborder, dans une approche constructive les problèmes éventuels en rapport avec les changements des plans de travail ;

g) tout arrangement entre agents doit être possible en accord avec la direction. Les dépassements des limites définies à l'article 20.1. consécutifs à de tels arrangements ne donneront pas lieu au paiement des suppléments correspondants.

25-2 Changement de poste ou mutation interne

Tout changement de poste ou de mutation interne sera communiqué, pour information, au président de la délégation.

Sauf impossibilité liée à un caractère urgent et indépendant de l'entreprise, cette information sera faite au préalable et suffisamment à temps.

A sa demande, ces changements de poste et mutations internes, lui seront dûment motivés.

25-3 Temps de repos

Le salarié, dont la durée de travail journalière est supérieure à 6 heures, bénéficie d'un temps de repos non-rémunéré tel que prévu par le Code du travail.

Si, pour des raisons d'organisation du service ou de sécurité, il n'est pas possible d'attribuer ce repos non-rémunéré, le salarié bénéficie d'un temps de « repos veillant », qui est rémunéré comme temps de travail, de la même durée que le repos non-rémunéré prévu par le Code du travail. Durant « ce repos veillant » permettant à l'agent de se reposer sans s'absenter de son poste, ni dormir, ni se soustraire aux obligations du service, ni au règlement interne, aucune activité particulière n'est prévue.

Le présent article sera adapté en cas de modification de la législation y afférente.

Article 26 Rémunérations

26-1 La rémunération mensuelle se compose du traitement de base déterminé suivant le barème en annexe (Annexe 1a). Un nouveau barème des salaires a été introduit pour tout salarié engagé à partir du 1er octobre 2010 (Annexe 1b). Le traitement mensuel du salarié est adapté à l'évolution de l'indice des prix à la consommation d'après les modalités applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

26-2 Les salaires mensuels individuels de l'ensemble du personnel tombant sous le champ d'application de la convention collective subiront une augmentation linéaire de 1,5 % à partir du 1er octobre 2019

Les salaires mensuels individuels subiront une augmentation linéaire de 1 % à partir du 1er janvier 2021.

Si l'augmentation du salaire social minimum non-qualifié était supérieure à 1 % au 1er janvier 2021, tous les salaires de l'ensemble du personnel tombant sous le champ d'application de la convention collective seraient ajustés du même pourcentage.

Le barème dont mention sub. 1 sera à adapter en conséquence.

26-3 Chaque mois l'employeur paie le traitement brut de base augmenté des suppléments légaux et conventionnels se rapportant au mois précédent. En outre, les agents affectés au transport de fonds bénéficieront de la prime horaire telle que prévue à l'annexe 2.

26-4 Les heures dépassant les limites de la période (12 mois) ainsi que les suppléments correspondants seront payés le mois suivant l'échéance de la période.

26-5 Le transfert du salaire sur le compte bancaire du salarié aura lieu tous les mois, au plus tard, le 25éme jour de chaque mois.
A la même date, les salariés recevront un décompte détaillé.

26-6 La fiche de paye mensuelle reprendra :

a) La mention définissant la période de référence individuelle.
b) Le solde des heures travaillées par rapport à la moyenne mensuelle de 173 heures.

Article 26bis Adaptation du barème à l'évolution du salaire social minimum non-qualifié

L'adaptation du barème prévu par la convention collective à l'évolution du salaire social minimum a été convenue à partir du 1er janvier 2022 afin de suivre l'évolution du salaire social minimum non-qualifié.

Cette approche permettra aux collaborateurs du secteur de bénéficier d'augmentations salariales qui s'ajoutent aux compensations financières d'ores et déjà accordées dans le cadre de la période de référence annuelle. Ce résultat permet aussi de valoriser le métier des agents du secteur et a été obtenu à travers une âpre négociation résultant de concessions et de compensations de part et d'autre.

Néanmoins, les parties conviennent de neutraliser au niveau de l'adaptation des barèmes, les effets des augmentations structurelles non basées sur l'adaptation biannuelle prévue à l'article Art. L. 222-2. du Code du Travail telle qu'une réévaluation structurelle du salaire social minimum dans le cadre de la transposition de la directive (UE) 2022/2041 sur les salaires minimaux adéquats.

La Commission paritaire de la convention collective prévue à l'article 37 de la convention sera chargée de la détermination du niveau d'adaptation biannuelle prévue à l'article Art. L. 222-2. A cet effet, elle s'entoure de toutes les informations disponibles permettant de déterminer la valeur de la réévaluation structurelle du salaire minimum issue de la transposition de la directive (UE) 2022/204 à déduire de l'augmentation des salaires prévue à l'article 26bis et arrête le taux de revalorisation du barème résultant de l'adaptation biannuelle.

Article 27 Gratification

La direction payera une gratification dite « 13ème mois » égale au traitement brut de base à la fin de l'exercice comptable. Ce treizième mois est versé avec le décompte du traitement mensuel à la fin de l'exercice comptable.

Si le salarié entre en service en cours de l'exercice, il reçoit autant de douzièmes du traitement de base du mois, que de mois entiers prestés depuis son entrée.

Si le salarié est licencié en cours d'année, sauf pour faute grave, il reçoit au moment de son départ autant de douzièmes du dernier traitement mensuel de base que de mois entiers de travail prestés dans l'année.

Tel n'est pas le cas en cas de résiliation du contrat de la part du salarié ni en cas de congédiement pour faute grave.

Article 28 Prestation avec chien

a) Une prime forfaitaire non-indexée, dite « prime de chien », de 10,00 EUR par jour de prestation (indépendamment du nombre d'heures prestées) et par chien de garde est allouée aux agents « maître-chien » lorsqu'ils doivent effectuer une prestation accompagnée de leur chien de garde, dûment ordonnée par l'employeur.
b) Les frais de vaccination des chiens affectés à des prestations canines au service des entreprises de gardiennage sont remboursés aux agents « maître-chien » par l'entreprise de gardiennage sur présentation d'une facture acquittée.

Article 29 Cadeau de mariage et de PACS

Une prime unique ou un cadeau identique de 75 EUR est attribué(e) lors du mariage ou de la déclaration de partenariat, conformément à l'article L. 233-16 du Code du travail, d'un membre du personnel.

Cette prime n'est pas cumulable et elle n'est payée que pour un seul des deux événements. Le salarié n'a droit à cette prime qu'une seule fois au cours de sa carrière professionnelle.

Article 30 Congé payé annuel

30.1. Bénéfice du congé annuel

Les salariés bénéficient d'un congé payé annuel et extraordinaire conformément aux dispositions y afférentes du Code du travail.

La durée du congé sera d'au moins vingt-six jours ouvrables par année jusqu'à la fin de la 2e année suivant la date d'engagement. A partir de la 3e année d'ancienneté, ainsi que pour tous les salariés engagés avant le 1er octobre 2010, la durée du congé sera d'au moins vingt-sept jours ouvrables par année.

A partir de la 5e année d'ancienneté, la durée du congé sera d'au moins vingt-huit jours ouvrables par année.

Les agents affectés en qualité de titulaire sur un poste de travail suivront le plan de congés annuels du client sous réserve qu'il soit compatible avec celui de leur employeur.

Le patron devra informer le salarié au moins un mois avant l'octroi de cette partie du congé.

30.2. Calcul de l'indemnité de congé

L'indemnité de congé est calculée sur un traitement horaire moyen des trois mois précédant immédiatement l'entrée en jouissance du congé. Le salaire est établi à partir de la rémunération mensuelle brute.

30.3. Calcul de la rémunération brute

Pour le calcul de la rémunération brute, il sera tenu compte de la moyenne arithmétique des 3 derniers mois précédant immédiatement l'entrée en jouissance du congé.

Le salaire mensuel moyen ainsi obtenu sera divisé par 173 heures.

Base de calcul : Comme rémunération brute sont à considérer:

1. le traitement mensuel de base
2. les suppléments de nuit
3. les suppléments de dimanche et de jours fériés
4. les heures supplémentaires travaillées, prestées
5. ainsi que la prime pour heures effectivement prestées de manière régulière au transport de fonds (1 EUR cf. art. 26.2.)

ainsi que les heures supplémentaires travaillées, prestées.

En cas de congé de maladie, l'indemnisation journalière est calculée sur base des dispositions prévues par l'article L. 121-6. paragraphe (3) alinéa 4 du Code du travail.

30.4. Critères de priorité

La priorité dans le choix des périodes de congé se base sur :

a) Les besoins de service,
b) La situation familiale du salarié (ex: scolarité des enfants),
c) L'ancienneté auprès de la société.

30.5. Demande de congé

La demande de congé doit être introduite par le biais d'un outil digitalisé mis en place par l'employeur.

L'attribution du congé payé se fera sur base de 8 heures / jour et 40 heures / semaine (c.-à-d. 7 jours consécutifs) sous condition que la demande de congé ait été faite, dans les formes prévues à la C.C.T. au plus tard 5 jours ouvrables avant le 15e jour du mois précédant celui auquel le congé s'applique.

Si la demande de congé ne parvient à l'employeur qu'après le délai mentionné ci-dessus (5 jours ouvrables avant), le congé sera décompté conformément à la durée de travail journalière et hebdomadaire prévue au plan de travail sans toutefois que cette manière de décompter le congé ne diminue le nombre de jours de congé annuel auquel le salarié a droit, ni augmente le nombre d'heures de congé annuel auquel il peut prétendre.

Pour les congés estivaux, la règle suivante est applicable :

- une demande de congé d'un minimum de 10 jours consécutifs est à introduire par le salarié avant le 31 janvier de l'année pour laquelle le congé estival est demandé ;
- l'employeur ayant obtenu la demande de congé du salarié doit y répondre au plus tard le 15 mars de la même année ;
- en cas de refus, le salarié disposera d'un délai de 15 jours supplémentaires afin d'introduire de nouvelles dates.

30.6. Report de congé

L'employeur s'engage à tout mettre en œuvre pour permettre à son personnel de prendre son congé annuel et de lui fournir les accords de congé dans les plus brefs délais afin que les demandeurs puissent en jouir pleinement.

Le report du congé est réglé conformément au Code du travail et notamment son article L. 233-10.

Si les conditions d'ouverture pour le report exceptionnel prévu à l'article L. 233-10. ci-avant sont remplies, le salarié indiquera dans une demande écrite, avant le 1er décembre de l'année pour laquelle le congé est dû, la période se situant entre le 1er janvier et le 31 mars de l'année qui suit, pendant laquelle il a l'intention de prendre le solde de son congé.

Le solde du congé reporté restant au 31 mars de l'année qui suit sera définitivement prescrit à cette même date sauf si la société n'a pas pu honorer, avant cette même date, la (les) demande(s) formulée(s) dans les formes et délais prévus ci-avant.

Article 31 Congé supplémentaire

Les salariés dont le service ne permet pas le repos ininterrompu de quarante-quatre heures par semaine, ont droit à un congé supplémentaire de 6 jours ouvrables par an, conformément aux dispositions légales prévues par le Code du travail.

En outre, il est accordé un congé supplémentaire de :

- une demi-journée en cas de donation de sang ;
- une journée à partir du vingtième anniversaire de service.

Article 32 Jours fériés

Sont considérés comme jours fériés légaux:

- le Nouvel An
- le 1er mai
- l'Ascension
- la Fête nationale
- la Toussaint
- le lundi de Pâques
- la Journée de l'Europe
- le lundi de Pentecôte
- l'Assomption
- les 1er et 2ème jours de Noël.

Article 33 Congé de circonstance

Conformément à l'article L. 233-16. du Code du travail, le salarié obligé de s'absenter de son travail pour des raisons d'ordre personnel a droit à un congé extraordinaire dans les cas suivants, fixé à :

1. un jour pour le décès d'un parent au deuxième degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire, soit grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur ;
2. dix jours pour le père en cas de naissance d'un enfant ;
3. un jour pour chaque parent en cas de mariage d'un enfant ;
4. deux jours en cas de déménagement sur une période de trois ans d'occupation auprès du même employeur, sauf si le salarié doit déménager pour des raisons professionnelles ;
5. trois jours pour le décès du conjoint ou du partenaire ou d'un parent au premier degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire, soit: père, mère, beau-père, belle-mère, gendre, belle-fille ;
6. 6 trois jours pour le mariage et un jour pour la déclaration de partenariat du salarié ;
7. dix jours en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil ;
8. cinq jours en cas de décès d'un enfant mineur.

INFO@LCGB.LU I WWW.LCGB.LU •LCGB

Article 34 Obligations du salarié

Au moment de leur embauche et tout au long de leur activité dans le secteur de la sécurité privée, les salariés doivent satisfaire aux conditions d'honorabilité de la fonction et déclarer à leur employeur toute condamnation dont ils ont fait et feraient l'objet. En outre, le salarié fournira à l'employeur à sa demande un extrait de ses casiers judiciaires de moins de 3 mois du Luxembourg, ainsi que de leur pays de résidence pour les non-résidents. Le refus de fournir les extraits équivaut à une présomption irréfragable que les conditions d'honorabilité ne sont plus remplies avec les conséquences sur la relation de travail qui s'imposent. Il en est de même si le contenu de l'extrait présente une incompatibilité avec la fonction d'agent de sécurité.

Les salariés doivent se tenir strictement aux heures de service prévues et doivent remplir consciencieusement les devoirs et charges qui leur sont confiés.

La direction mettra à la disposition de chaque salarié les instruments de travail dont il a besoin et elle lui assurera pendant son service les conditions indispensables d'hygiène, de santé et de sécurité.

La direction mettra à la disposition de chaque agent de sécurité à l'embauchage un uniforme complet.

Cet uniforme sera en relation avec le poste de travail, et sera déterminé dans le règlement interne de l'entreprise.

Tous les salariés sont tenus d'observer les obligations suivantes :

1. se conformer strictement au règlement intérieur en vigueur et aux ordres émanant de leurs préposés hiérarchiques ;
2. se soumettre à l'observation du secret professionnel et ne pas divulguer des renseignements confidentiels concernant les clients ;
3. veiller à ce que tout travail soit accompli dans un esprit de bonne entente et de collégialité, courtoisie entre tous les membres du personnel, particulièrement en évitant tout absentéisme ;
4. se comporter aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise d'une façon qui ne nuise pas aux intérêts de l'employeur ;
5. de faire notifier le congé de maladie par certificat médical sur demande de la direction ;
6. ne pas faire de communications écrites, photographiques, verbales ou autres concernant l'exercice de leur fonction à la presse écrite ou parlée, y compris les médias sociaux ou tous autres médias de communication. Cette interdiction ne s'applique pas aux communications réalisées par les représentants du personnel dans le cadre de l'article L. 414-6. du Code du Travail..

Article 35 Egalité de traitement entre hommes et femmes

La présente convention collective assure le principe de l'égalité de rémunération, c'est-à-dire que les dispositions y prévues et notamment les taux de rémunérations s'appliquent sans discrimination du sexe pour des prestations identiques.

Article 36 Dispositions générales et diverses

36-1 Postes vacants

•LCGB INFO@LCGB.LU I WWW.LCGB.LU

En vue de l'occupation de postes devenant vacants, les candidatures des salariés occupés par l'entreprise sont prises en considération prioritairement aux demandes d'emploi provenant de l'extérieur compte tenu de leur qualification.

Les postes vacants tombant dans le champ d'application de la convention collective de travail seront publiés dans l'entreprise.

En cas d'embauche, les agents affectés à des services moins planifiables seront, dans la mesure du possible, affectés à des postes mieux planifiables.

36-2 Habillement

La société fournira gratuitement aux agents l'uniforme nécessaire et adéquat à la situation de la prestation, (par exemple : veste imperméable pour une prestation à l'extérieur par temps de pluie...)

36-3 Santé et sécurité au lieu de travail

A l'exception des examens préalables à l'embauche, le temps consacré aux examens prévus par le Code du travail est considéré comme temps de travail.

36-4 Indemnité pour frais de route

Lorsque le salarié utilise son véhicule privé pour l'exécution effective de son travail, à savoir les patrouilles, les déplacements professionnels des détectives (Warenhausdetektive) dans l'exécution de leur mission, les transports de documents, de fonds et de personnes et d'une manière générale, toute mission pour le compte de son employeur requérant des déplacements dans son exécution à l'exclusion de tout déplacement vers le/les ou en provenance du/des lieu(x) de travail, une indemnité « frais de route » de 0,25 EUR/km est à allouer. Le salarié bénéficiera d'une assurance groupe dégâts matériels (casco) pour les trajets pour lesquels l'indemnité kilométrique sera payée.

36-5 Formation continue collective

Les partenaires sociaux ont décidé la mise en place, à partir du 1er janvier 2020, d'une formation sectorielle dont l'administration et la gestion seront déléguées au Centre des Compétences GTB/PAR, sous réserve d'un changement ultérieur.

Les formations couvertes dans le cadre de ce fonds sectoriel seront des formations d'insertion, des formations d'initiation et des formations continues organisées à partir de janvier 2020.

Le volume des formations est de 16 heures, auxquelles s'ajoutent 8 heures de formation introductive fournies par l'entreprise, par agent de sécurité ayant une ancienneté en entreprise inférieure à douze mois. Pour les agents ayant une ancienneté supérieure à 12 mois, le volume des heures totales à dispenser se calcule en multipliant le nombre de salariés concernés par 12 heures. Le résultat ainsi obtenu est géré en « pool » d'heures réparties en fonction des formations spécifiques.

Le développement des Syllabus et l'organisation des formations seront réalisés en principe par le Centre des Compétences GTB/PAR. Le catalogue des formations sera discuté entre partenaires sociaux.

Un fonds sera créé pour collecter les cotisations indispensables pour le financement des formations sectorielles.

INFO@LCGB.LU I WWW.LCGB.LU •LCGB

Les partenaires sociaux ont convenu de faire prélever, avec effet au 1er janvier 2020, une cotisation de 1% calculée sur la masse salariale annuelle brute globale déclarée pour l'année de référence. Les premiers prélèvements, auprès de toutes les entreprises privées de service de sécurité ou de surveillance agréées conformément à la loi du 12 novembre 2002 et au règlement grand-ducal du 22 août 2003 relatifs aux activités privées de gardiennage et de surveillance au Grand-Duché de Luxembourg[1], seront également destinés à financer la mise en place du fonds de formation, la mise à disposition de l'infrastructure du centre de formation et l'exécution de l'obligation de former de la part des entreprises de service de sécurité ou de surveillance et seront calculés sur les salaires de l'année précédente.

A compter du 1er janvier 2020, les acomptes sur la cotisation de l'année en cours seront prélevés chaque année trimestriellement à hauteur de 0,25 % de la masse salariale annuelle brute globale déclarée pour l'année précédente (par exemple en 2020 sur base de la masse salariale de 2019).

A titre exceptionnel, le premier prélèvement trimestriel de 0,25% se fera en janvier 2020 et sera basé sur 1 % de la masse salariale mensuelle moyenne déclarée par chaque entreprise soumise pour les 9 premiers mois de 2019 multipliée par 3.

Le calcul de la cotisation définitive pour l'année en cours sera effectué sur la base des déclarations annuelles faites auprès de la CCSS pour cette même année dès la mise à disposition de cette attestation, accompagnée, le cas échéant, pour les entreprises concernées exerçant également une activité d'installation de systèmes d'alarme et équipements de sécurité, d'un certificat d'un expert-comptable ou réviseur d'entreprise agréés au Luxembourg, attestant la masse salariale des salariés affectés à des activités ne tombant pas sous le champ d'application de la présente convention collective.

Le rapport annuel des activités du Fonds de formation sera transmis aux partenaires sociaux. Dans le cadre de la commission paritaire prévue à l'article 37, un rapport détaillé (nombre de formation, bilan des formations, nombre de participants, total de jours de formations, …) sera discuté entre partenaires sociaux en vue d'éventuelles adaptations et améliorations de l'offre de formation.

36-6 Formation continue individuelle

Tout membre du personnel accomplissant un cours de formation individuel, sur base de la propre initiative du salarié, dispensé par un organisme de formation et en relation directe avec le travail qu'il exécute, aura droit, une fois par an, à :

- une participation aux frais d'inscription d'un montant maximal de 123,95 EUR sur présentation d'une facture acquittée
- dans la mesure du possible, à des facilités dans l'arrangement de son horaire de travail

à condition de l'accord écrit de la direction de l'entreprise sur le contenu de la formation et l'organisme de formation avant le début de la formation.

36-7 Déclaration d'engagement

Les partenaires sociaux s'engagent :

1. à faire le suivi de l'application de la période de référence dans le cadre de la Commission paritaire prévue à l'article 37 de la convention collective de travail. Les réunions de la Commission paritaire se feront en principe une fois par semestre sur demande d'une des parties ;

[1] http://mj.public.lu/services_citoyens/surveillance/societes_gardiennage.pdf

SB P.G.

•LCGB INFO@LCGB.LU I WWW.LCGB.LU

2. à dresser le bilan de l'application de la période de référence à l'occasion des discussions relatives au prochain renouvellement de la convention collective de travail.

36-8 Conditions particulières pour les agents affectés au transport de fonds

Les conditions particulières pour les agents de sécurité affectés au transport de fonds sont déterminées à l'annexe 2 à la présente convention.

36-9 Harcèlement sexuel et moral

Les entreprises du secteur du gardiennage et leurs salariés s'engagent à s'abstenir sur les lieux de travail de tout acte de harcèlement sexuel ou moral ainsi que tous comportements, gestes, propos à connotation sexuelle ou fondés sur le sexe qui offensent grossièrement la dignité d'une femme ou d'un homme au travail.

Les entreprises de gardiennage s'engagent à veiller à ce que tout harcèlement sexuel ou moral, survenant à l'intérieur de leurs entreprises et dont elles ont connaissance, cesse immédiatement.

Les salariés sont tenus d'informer leur employeur de tous faits dont ils ont personnellement connaissance et qui sont susceptibles d'être qualifiés d'harcèlement sexuel ou moral. Les mesures destinées à mettre fin au harcèlement sexuel ou moral ne peuvent pas être prises au détriment de la victime du harcèlement.

Les actes de harcèlement sexuel ou moral constituent une violation grave de la présente convention et peuvent, en tant que tels, aboutir à un licenciement pour motif grave du ou des acteurs du harcèlement sexuel ou moral.

36-10 Reprise de personnel en cas de perte de marché

Les partenaires sociaux ont convenu de réglementer sur base sectorielle le sort du personnel lorsqu'un contrat est arrivé à échéance ou rompu anticipativement pour une entreprise (cédant) et que lors d'une nouvelle adjudication ou suivant une autre procédure un nouveau contrat similaire sinon identique quant à l'objet est attribué à une autre entreprise (cessionnaire).

36-10.1. En matière de transfert du contrat de gardiennage et de surveillance, suite à une adjudication ou à la décision du client, l'obligation de reprise du contrat de travail est applicable.

36-10.2. Les principes suivants sont applicables :

a) le cessionnaire d'un contrat de gardiennage et de surveillance a l'obligation de reprendre 100% des salariés affectés au moins 70 % de son temps de travail sur le site/poste concerné à des activités de gardiennage et de surveillance sur le marché repris et depuis au moins six (6) mois avant la date officielle et définitive du transfert de contrat, ainsi que tous les salariés occupés sous contrat à durée déterminée qui remplacent ces derniers. Le cessionnaire a aussi l'obligation de reprendre les salariés qui se trouvent au moment du transfert du contrat de gardiennage et de surveillance notamment en congé de maladie, congé de maternité, congé parental, congé pour raisons familiales, congé de paternité et toute autre forme de congé légal ou conventionnel, ainsi que les salariés qui ont un permis de travail. Néanmoins le nombre de salariés devant être repris par le cessionnaire est déterminé exclusivement par les besoins en effectif du nouveau contrat qui est fixé à 100 % du volume des heures contractuelles du marché entrant divisé par 1.784 heures,

b) le cédant a l'obligation de transmettre au cessionnaire les noms, prénoms, matricules, les dates d'entrées, une copie du contrat de travail avec les annexes afférentes des salariés repris

ainsi que des informations précises sur le salaire, la carrière sur le poste concerné, l'ancienneté, les congés accordés et le nombre des salariés que le cessionnaire doit reprendre dans les 8 (huit) jours ouvrables de l'adjudication confirmée du marché. Le transfert et le paiement du ou des congés déjà accordés par le cédant et fixés après la reprise du chantier par le cessionnaire doivent être réglés entre le cédant et le cessionnaire. La liste du personnel à reprendre sera confirmée entre le cédant et le cessionnaire dans les 15 (quinze) jours ouvrables après l'adjudication confirmée du marché ;

c) le cédant, moyennant un commun accord par écrit avec le ou les salarié(s) concerné(s), a le droit de garder, le cas échéant, une partie de ses salariés. Dans ce cas, le(s) salarié(s) concerné(s) garde(nt) tous ses (leurs) droits et obligations résultant de son (leurs) contrat(s) de travail ;

d) le cessionnaire garde la faculté d'affecter, sans préavis, une partie des salariés repris à un autre marché ;

e) les salariés repris par la nouvelle entreprise garderont tous leurs droits et obligations résultant de leurs contrats de travail ;

f) les salariés repris n'ont pas le droit de refuser le transfert de leur contrat de travail. Dans le cadre de la philosophie du maintien dans l'emploi, le refus du transfert par le salarié est considéré comme démission avec effet immédiat. Cette disposition ne s'applique pas aux délégués du personnel.

36-10.3. Les litiges qui pourraient apparaître dans l'application du présent article seront soumis à une commission paritaire constituée de représentants patronaux et de représentants syndicaux signataires de la présente convention et, à défaut d'accord dans le cadre de la commission paritaire, à l'office national de conciliation conformément à l'article L. 163-1. (2) 1. du Code du travail relatif aux litiges collectifs.

36-10.4. Un Vademecum, susceptible d'adaptions en fonction des problèmes rencontrés, en vue de prévenir des problèmes d'interprétation dans le contexte de l'article 36-10 de la convention collective a été élaboré. La dernière version de ce Vademecum est tenue à disposition des parties intéressées auprès des signataires du présent avenant. Ce dernier sera transmis par le cédant aux salariés concernés lors de la notification du transfert d'entreprise.

36-11 Droit à la déconnexion

En vue d'assurer le respect des temps de repos ainsi que la vie personnelle et familiale des salariés, les entreprises s'engagent à respecter le droit à la déconnexion de leurs salariés. Le droit à la déconnexion s'applique durant les temps de repos hebdomadaire et journalier du salarié, son congé annuel payé, son congé extraordinaire, pendant ses périodes d'incapacité de travail ainsi que les jours fériés légaux durant lesquels le salarié n'est pas obligé de travailler.

Article 37 Commission paritaire de la convention collective

Dans le cadre de la convention collective, il a été institué une commission paritaire, se composant de part et d'autre d'au moins trois membres. Cette commission a pour mission :

1. la surveillance de l'exécution de la convention collective et plus particulièrement l'application des modalités d'exécution de la période de référence ;

2. l'examen approfondi de tous les problèmes litigieux n'ayant pas trouvé de solution au niveau des délégations. Cette étape sera notamment préliminaire à d'éventuelles procédures de conciliation ;

SB

3. l'étude approfondie de toutes les questions qui n'ont pas trouvé de solution satisfaisante lors de la conclusion de la présente convention en vue de leur prise en considération lors du prochain renouvellement ;

4. l'élaboration de propositions pour la définition des objectifs à long terme des conventions à conclure entre les parties signataires et de procédures pour y arriver.

Article 38 Disposition particulière

Pour autant que les relations et les conditions générales de travail ne sont pas réglées dans la présente convention, les parties se réfèrent aux dispositions légales.

Les parties signataires s'engagent à demander la déclaration d'obligation générale de la présente convention à partir de la date d'entrée en vigueur fixée d'un commun accord par les partenaires sociaux au 1er janvier 2026.

ANNEXE 2

à la CCT des « Sociétés de services de sécurité et de gardiennage »

Cadre définissant les conditions particulières applicables aux agents de sécurité affectés au transporteur de fonds

A) Définition

Les agents de sécurité exerçant les fonctions suivantes sont à considérer comme transporteurs de fonds : le chauffeur de fourgon, le convoyeur et l'escorteur.

B) Critères et conditions pour être affecté au transport de fonds

a) Nouveaux embauchés

Les critères et les conditions suivants doivent être remplis dans le chef des nouveaux embauchés avant de pouvoir être affectés au transport de fonds :

1. Mention obligatoire d'une affectation éventuelle au transport de fonds doit être faite dans le contrat de travail pour les nouveaux embauchés.

2. Ils doivent remplir les critères légaux applicables en la matière (honorabilité, moralité, agrément, port d'arme, …).

3. Ils doivent être détenteur du permis de conduire, catégorie B ou autre exigée par l'employeur.

4. Avant de pouvoir être affecté au transport de fonds, ils doivent subir et réussir des examens pour déterminer :

   - s'ils sont aptes médicalement – examen médical
   - s'ils sont aptes psychologiquement – examen psychotechnique.

   Les critères médicaux, psychologiques et comportementaux sont définis par les services de santé au travail compétents en association avec les services compétents de la police grand-ducale.

5. Préalablement à leur affectation, ils doivent avoir suivi la formation spécifique prescrite par la réglementation y afférente.

b) Les agents affectés au transport de fonds depuis le 7 décembre 2000 sont présumés remplir les conditions et critères énumérés ci-avant.

c) Les autres agents de sécurité destinés à être affectés, à titre provisoire ou définitif, au transport de fonds

Outre les conditions reprises ci-avant, ces agents doivent avoir déclaré, par écrit, être volontaire.

SB J.A P.G.

•LCGB INFO@LCGB.LU I WWW.LCGB.LU

- Un agent du transport de fonds ne pourra être remplacé dans cette activité que par un agent de sécurité remplissant les conditions reprises sous le point B a) du présent article.

- Une liste de ses agents susceptibles d'être affectés au transport de fonds, à titre provisoire ou définitif, peut être consultée par la délégation du personnel dans le bureau du personnel si celle-ci en fait la demande.

- Les agents de sécurité appelés à être affectés au transport de fonds, à titre provisoire ou définitif, recevront une prime (non indexée) de 0,60 EUR / heure pour le temps effectivement presté dans le transport de fonds à partir du 1er mai 2002.

- Il ne peut être fait recours à un agent de sécurité en remplacement d'un agent transporteur de fonds que dans les cas suivants :

C) Conditions salariales

Une prime (non-indexée) de 1.00 EUR/heure effectivement travaillée dans le transport de fonds est payée aux agents affectés au transport de fonds à partir du 1er octobre 2019. Une ligne relative à cette prime est intégrée dans la grille de salaire se trouvant à l'annexe 1.

D) Formation

Chaque nouvel agent affecté au transport de fonds profitera d'une formation de base détaillée dans les dispositions d'exécution de la législation relative au transport de fonds durant son contrat de travail.

En outre, les entreprises de gardiennage et de surveillance organiseront des cours de recyclage afin de maintenir leur personnel au niveau des normes de sécurité adéquates et de lui enseigner en temps utile les nouvelles techniques recommandées.

Cette formation doit comprendre des exercices pratiques où le comportement de l'agent est testé dans les cas de figure représentant tant les mesures de sécurité à respecter en situation normale que les mesures de protection à adopter en cas d'agression. Elle doit également comporter des exercices de tir réels qui sont à répéter selon les dispositions légales prises en la matière par le Ministre compétent.

Le temps passé à la formation est à considérer comme temps de travail.

E) Sécurité

Les entreprises de transport de fonds s'engagent à fournir les équipements de protection retenus par la loi du 12 novembre 2002 ainsi que le règlement grand-ducal du 22 août 2003 et les agents affectés au transport de fonds sont obligés d'utiliser cet équipement lors de l'exécution de leur mission.

F) Mesures spéciales en cas d'agression à la suite d'un hold-up ou d'une tentative de hold-up

1) <u>Décès ou invalidité suite à une agression</u>

a) Les agents affectés au transport de fonds bénéficient obligatoirement d'une assurance, à charge de l'entreprise, couvrant le risque décès ou invalidité intervenu consécutivement à une agression ayant eu lieu pendant le service.
b) La couverture de cette assurance doit prévoir le versement d'un capital égal à neuf fois le salaire annuel brut de la victime en cas de décès ou d'invalidité permanente de 66 % au moins.

c) Cette assurance est à souscrire par l'entreprise avec effet dès le premier jour de l'affectation au transport de fonds.
d) Il appartient au salarié de notifier à l'employeur l'identité du ou de ses ayants-droit.
e) C'est à l'employeur qu'il incombe de faire les démarches nécessaires auprès de sa compagnie d'assurance en cas de réalisation du risque, afin que la victime ou ses ayants-droit soient indemnisés.
f) Au cas où l'employeur ne souscrirait pas, volontairement, par négligence, ou pour toute autre raison, une telle assurance au profit de ses agents, il lui appartiendrait à payer lui-même l'indemnité telle que définie sous b), ci-avant, à la victime ou ses ayants-droit, en cas de réalisation du risque.

2) <u>Aide psychologique suite à une agression</u>

L'employeur assurera à ses frais un suivi psychologique du salarié confronté à des difficultés d'ordre psychologiques suite à une agression qu'il a subi dans l'exercice de l'activité de transporteur de fonds.

Ce suivi psychologique sera également accordé, dans les mêmes conditions, aux membres de la famille de la victime habitant sous le même toit.

Pour bénéficier de ce soutien psychologique, l'ayant-droit, ou les ayants-droit, doit(vent) en faire la demande auprès de l'employeur.

Le psychologue sera désigné par la société ou choisi d'un commun accord avec l'ayant-droit.

3) <u>Arrêt de travail</u>

- En cas d'incapacité de travail médicalement certifiée consécutivement à une agression, l'agent concerné bénéficiera pour la période de son absence d'une protection contre le licenciement d'une durée maximale de 12 mois consécutifs à compter de la date de survenance de l'agression.

  La protection ne s'applique pas en cas de faute grave manifeste dans le chef du salarié.

- L'incapacité de travail médicalement certifiée suite à une agression ne peut entraîner la perte ou la diminution de la gratification dite 13ème mois prévue à l'article 27 de la convention collective de travail sauf en cas de faute grave manifeste dans le chef du salarié. »

G) Passage vers des activités de gardiennage

Les agents affectés au transport de fonds, et y justifiant d'une ancienneté de 15 années au moins auprès de la même entreprise, ont le droit d'être affectés à des activités de gardiennage au sein de cette entreprise s'ils en formulent la demande.

•LCGB INFO@LCGB.LU I WWW.LCGB.LU

ANNEXE 3

à la CCT des « Sociétés de service de sécurité et de gardiennage »

Illustration de la rémunération des heures supplémentaires conformément à l'article 20 de la convention collective

Dans l'hypothèse où l'agent doit prester une 11e heure par jour (référence 20.1.a) pour une période s'étendant du lundi au dimanche, l'heure est majorée d'un supplément de 50 % conformément à l'article 20-2.1. qui sera payé avec la paye du mois suivant la prestation et l'heure (100 %) est compensée dans le cadre de la période de référence de 12 mois comprenant 2.076 heures, énoncée à l'article 19-3 de la convention.

Si néanmoins, cette même 11e heure entraîne le dépassement de la limite hebdomadaire énoncée à l'article 20-1 b), le supplément de 50 % n'est plus dû, alors qu'il a déjà été payé au titre du dépassement de la limite de l'article 20-1 a), mais le salaire de base (100 %) est payé avec la paye du mois suivant celui de la prestation et elle ne pourra plus être compensée dans le cadre de la période de référence de 12 mois comprenant 2.076 heures, énoncée à l'article 19-3 de la convention.

Le même raisonnement tel que développé au paragraphe qui précède est applicable si au lieu du dépassement de la limite énoncée à l'article 20-1 b), il y a eu pour le même mois dépassement de la limite mensuelle énoncée à l'article 20-1 c).

Si par contre toujours dans la même hypothèse, il y a eu cumulativement dépassement de la limite hebdomadaire et de la limite mensuelle, le dépassement de la limite mensuelle ne donne plus droit à aucun paiement ou à une quelconque compensation alors que le salarié s'est déjà vu rémunérer le supplément pour heure supplémentaire (50 %) et le salaire (100 %) sur base de l'article 20-1 a) et b).

Le résumé des développements qui précèdent relatifs à une 11e heure (référence 20.1.a) pour une période s'étendant du lundi au dimanche est repris dans le tableau ci-après :

Il est rappelé en application de l'article 20-2.2., qu'en matière de paiement les dépassements des différentes limites ne sont pas cumulatifs et qu'une même heure, qui génère simultanément le dépassement de plusieurs limites, n'est prise en compte pour le paiement qu'une seule fois.

INFO@LCGB.LU I WWW.LCGB.LU •LCGB

	Taux de rémunération + Supplément pour la 11e heure/jour	11e heure entraînant dépassement de 48 hrs/sem	Dépassement de 192 hrs/mois	Compensation dans le cadre de la période de référence	Taux de compensation
A partir de la 11e heure prestée/jour	**50%**	non	non	**oui**	**100%**
11e heure entraînant le dépassement de la limite hebdomadaire (48 hrs/sem)	**150%**	**oui**	non	non	0%
11e heure entraînant le dépassement de la limite mensuelle (192 hrs/mois)	**150%**	non	**oui**	non	0%
11e heure entraînant le dépassement de la limite hebdomadaire et mensuelle	**150%**	**oui**	**oui**	non	0%

Par analogie, le même raisonnement est applicable si le salarié a dû prester une 12e heure pour une période s'étendant du lundi au dimanche.

En cas d'une prestation journalière au-delà de 12 heures (c.-à-d. une 13e heure, une 14e heure, …), respectivement en cas de dépassement sur une période s'étendant du lundi au dimanche du seuil de l'article 20-1 a) cumulativement de plus de 2 heures, la rémunération, respectivement la compensation de cette / ces heure(s) est reprise dans le tableau ci-après :

	Taux de rémunération + Supplément pour la 13e heure/jour	13e heure entraînant dépassement de 48 hrs/sem	Dépassement de 192 hrs/mois	Compensation dans le cadre de la période de référence	Taux de compensation
A partir de la 13e heure prestée/jour	**150%**	non	non	non	0%
13e heure entraînant le dépassement de la limite hebdomadaire (48 hrs/sem)	**150%**	**oui**	non	non	0%
13e heure entraînant le dépassement de la limite mensuelle (192 hrs/mois)	**150%**	non	**oui**	non	0%
13e heure entraînant le dépassement de la limite hebdomadaire et mensuelle	**150%**	**oui**	**oui**	non	0%

De même, la rémunération, respectivement la compensation, du travail supplémentaire d'un salarié dont uniquement l'une des limites, respectivement les limites, prévue(s) à l'article 20-1 b) et c) est/sont dépassée(s) est reprise dans le tableau ci-après :

	Dépassement de 48 hrs/sem	Taux de rémunération + Supplément	Dépassement de 192 hrs/mois	Taux de rémunération + Supplément	Compensation dans le cadre de la période de référence	Taux de compensation
heures dépassant 48 hrs/sem	**oui**	**150%**	non	-	non	0%
heures dépassant 192 hrs/mois	non	-	**oui**	**150%**	non	0%
heures dépassant 48 hrs/sem et 192 hrs/mois	**oui**	**150%**	**oui**	-	non	0%

SB P.G. J.A.

•LCGB INFO@LCGB.LU I WWW.LCGB.LU

Depuis le / Seit dem

01.05.2025

Indice : 968,04
Index: 968,04

valable pour les salariés embauchés avant le 1er octobre 2010
gültig für Arbeitnehmer, die vor dem 1. Oktober 2010 eingestellt wurden

	Début Anfangsgehalt	A partir du 25e mois Ab dem 25. Monat	A partir du 37e mois Ab dem 37. Monat	A partir du 49e mois Ab dem 49. Monat
Agent de sécurité - Début de carrière Sicherheitsmitarbeiter - Anfang der Laufbahn	3147,11			
Agent de sécurité - à partir du 5ème mois Sicherheitsmitarbeiter - Ab dem 5. Monat	3310,61			
Agent de sécurité - à partir du 13ème mois Sicherheitsmitarbeiter - Ab dem 13. Monat	3370,99	3431,72	3443,93	3456,14
Brigardier	3419,51	3480,23	3492,11	3504,31
Chef d'équipe / Teamleiter	3480,23	3540,27	3552,49	3564,70
Inspecteur adjoint / Beigeordneter Inspektor	3725,84	3786,56	3798,77	3814,37
Inspecteur / Inspektor	3898,17	3958,89	3971,11	3982,98
Inspecteur principal / Hauptinspektor	4013,17	4073,89	4086,11	4098,32
Inspecteur en chef / Chefinspektor	4127,16	4188,21	4200,09	4212,30

	A partir du 61e mois Ab dem 61. Monat	A partir du 97e mois Ab dem 97. Monat	A partir du 121e mois Ab dem 121. Monat	A partir du 181e mois Ab dem 181. Monat
Agent de sécurité - Début de carrière Sicherheitsmitarbeiter - Anfang der Laufbahn				
Agent de sécurité - à partir du 5ème mois Sicherheitsmitarbeiter - Ab dem 5. Monat				
Agent de sécurité - à partir du 13ème mois Sicherheitsmitarbeiter - Ab dem 13. Monat	3468,36	3485,66	3502,96	3520,60
Brigardier	3516,53	3534,17	3551,81	3569,45
Chef d'équipe / Teamleiter	3576,91	3594,89	3612,87	3630,85
Inspecteur adjoint / Beigeordneter Inspektor	3823,20	3842,19	3861,57	3880,87
Inspecteur / Inspektor	3995,19	4015,21	4035,22	4055,24
Inspecteur principal / Hauptinspektor	4110,19	4130,88	4151,58	4172,27
Inspecteur en chef / Chefinspektor	4224,51	4245,55	4266,92	4288,29

valable pour les salariés embauchés après le 1er octobre 2010
gültig für Arbeitnehmer, die nach dem 1. Oktober 2010 eingestellt wurden

	Début / A partir du 13e mois Anfang / Ab dem 13.Monat	A partir du 25e mois Ab dem 25. Monat	A partir du 31e mois Ab dem 31. Monat	A partir du 37e mois Ab dem 37. Monat	A partir du 49e mois Ab dem 49. Monat
Agent de sécurité - Début de carrière Sicherheitsmitarbeiter - Anfang der Laufbahn	3147,11				
Agent de sécurité - à partir du 13ème mois Sicherheitsmitarbeiter - Ab dem 13. Monat	3310,61	3370,99	3407,46	3443,93	3456,14
Brigardier	3419,51	3480,23	3480,46	3492,11	3504,31
Chef d'équipe / Teamleiter	3480,23	3540,27	3540,27	3552,49	3564,70
Inspecteur adjoint / Beigeordneter Inspektor	3725,84	3786,56	3786,56	3798,77	3814,37
Inspecteur / Inspektor	3898,17	3958,89	3958,89	3971,11	3982,98
Inspecteur principal / Hauptinspektor	4013,17	4073,89	4073,89	4086,11	4098,32
Inspecteur en chef / Chefinspektor	4127,16	4188,21	4188,21	4200,09	4212,30

	A partir du 61e mois Ab dem 61. Monat	A partir du 97e mois Ab dem 97. Monat	A partir du 121e mois Ab dem 121. Monat	A partir du 181e mois Ab dem 181. Monat
Agent de sécurité - Début de carrière Sicherheitsmitarbeiter - Anfang der Laufbahn				
Agent de sécurité - à partir du 13ème mois Sicherheitsmitarbeiter - Ab dem 13. Monat	3468,36	3485,66	3502,96	3520,60
Brigardier	3516,53	3534,17	3551,81	3569,45
Chef d'équipe / Teamleiter	3576,91	3594,89	3612,87	3630,85
Inspecteur adjoint / Beigeordneter Inspektor	3823,20	3842,19	3861,57	3880,87
Inspecteur / Inspektor	3995,19	4015,21	4035,22	4055,24
Inspecteur principal / Hauptinspektor	4110,19	4130,88	4151,58	4172,27
Inspecteur en chef / Chefinspektor	4224,51	4245,55	4266,92	4288,29

Fait en 7 (sept) exemplaires à Luxembourg, le 29 janvier 2026

Pour le secteur de service de sécurité et de gardiennage

Jacques Templé
Président FEDIL Security Services

Tun Di Bari
Vice-Président FEDIL Security Services

Pour les syndicats

Julie Roden
Secrétaire centrale OGBL

Paul Glouchitski
Secrétaire syndical LCGB

Stéphanie Borgèse
Présidente de la Commission tarifaire OGBL

Antonio Giannini
Président du Comité National de la Sécurité et Gardiennage LCGB

BUREAUX INFO-CENTER

Conseil personnalisé au Luxembourg et dans la Grande Région

LUXEMBOURG

11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg
✆ +352 49 94 24-222

ESCH/ALZETTE

8, rue Berwart
L-4043 Esch/Alzette
✆ +352 54 90 70-1

ETTELBRUCK

47, avenue J.F. Kennedy
L-9053 Ettelbruck
✆ +352 81 90 38-1

DIFFERDANGE

19, avenue Charlotte
L-4530 Differdange
✆ +352 58 82 89

WASSERBILLIG

2, Grand-Rue
L-6630 Wasserbillig
Nicole STEIL
✆ +352 691 733 141

CLERVAUX

36, Grand-Rue
L-9710 Clervaux
Brigitte WAGNER
✆ +352 671 013 610

MERZIG

Saarbrücker Allee 23
D-66663 Merzig
✆ +49 (0) 6861 9381 778

THIONVILLE

1, place de la gare
F-57100 Thionville
✆ +33 (0) 38 28 64 070



Consultations sans rendez-vous !

Heures d'ouverture

www.lcgb.lu

Prise de rendez-vous
toujours possible
✉ rdv@lcgb.lu
✆ +352 49 94 24 555
TonLCGB.lu

Rendez-vous obligatoire pour le service d'impôts et la lecture tachygraphe

CSC - ARLON

1, rue Pietro Ferrero
B-6700 Arlon
✆ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - BASTOGNE

12, rue Pierre Thomas
B-6600 Bastogne
✆ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - VIELSALM

5, rue du Vieux Marché
B-6690 Vielsalm
✆ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - ST. VITH

Klosterstraße, 16
B-4780 St. Vith
✆ +32 (0) 87 85 99 32

LCGB SERVICES

Questions sur nos services
✆ +352 49 94 24-600
✉ services@lcgb.lu

GESTION MEMBRES

Changement de vos coordonnées
✆ +352 49 94 24-421
✉ membres@lcgb.lu

LCGB INFO-CENTER

Consultations et informations
✆ +352 49 94 24-222
✉ infocenter@lcgb.lu

LCGB-INFO

2025



Assistance juridique en droit pénal et recours civil pour les agents de sécurité

Suite à une recrudescence des demandes d'assistance d'agents de sécurité, victimes d'une agression physique dans l'exercice de leur travail quotidien, le LCGB leur offre désormais une assistance juridique au droit pénal et recours civil pour le personnel de gardiennage et de sécurité.

Cette assistance juridique s'applique aux professionnels du gardiennage sur le territoire luxembourgeois dans le cadre des activités/missions de surveillance de biens publics ou privés.

Objet de l'assistance juridique « gardiennage » :

- défenses pénales pour la défense dans les procédures pénales basées sur l'accusation en matière pénale. En cas de privation de liberté, la demande de sursis, de sursis à l'exécution ou de recours en grâce pour les sinistres ;
- recours civils pour la revendication de droit à indemnité ;
- défenses civiles pour la défense contre des actions en dommages et intérêts menées par des tiers contre le membre.

Désormais vous ne serez plus seul pour vous défendre !

Comme il s'agit d'une assistance à titre personnel, la demande d'adhésion se fait à l'aide du formulaire ci-joint.

Assistance incluse dans la cotisation syndicale

LCGB INFO-CENTER

✆ **+352 49 94 24-222**

Lu-Ve (sauf mercredi après-midi)
8:30 – 12:00 et/und 13:00 – 17:00
✉ **infocenter@lcgb.lu**

LCGB
Un temps d'avance sur demain

Services et prestations du LCGB

Assistance juridique en droit pénal et recours civil

Assistance juridique en droit pénal et recours civil pour les agents de sécurité

Comme il s'agit d'une assistance à titre personnel, la demande d'adhésion se fait à l'aide du formulaire ci-dessous :

agents de sécurité

Nom :

Prénom : Date de naissance :

Rue :

Code postal : Localité :

Pays :

Tél. / GSM :

E-mail :

Numéro de membre LCGB (si disponible) :

Employeur :

Métier / fonction :
(prière d'indiquer l'intitulé exact)
Veuillez s.v.p. nous signaler dans les meilleurs délais tout changement d'adresse, d'employeur ou de métier.

Afin de pouvoir bénéficier de cette assistance juridique, il faut obligatoirement être affilié au LCGB moyennant la cotisation pleine de 22 € par mois (assistance incluse dans la cotisation). Avec votre signature, vous déclarez avoir pris connaissance des statuts du LCGB, en comprendre la teneur et accepter les règles et principes y énoncés.

Fait à ..... **, le** ..... **Signature :** .....

Votre signature apposée ci-dessous autorise le LCGB à traiter vos données personnelles en conformité avec les lois et règlementations applicables régissant la protection des données à caractère personnel (depuis le 25 mai 2018, le Règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données). Pour plus d'informations relatives au traitement des données personnelles, veuillez consulter les conditions générales sur www.lcgb.lu.

Imprimer & signer

Veuillez renvoyer le formulaire à

LCGB - Gestion Membres
B.P. 1208
L-1012 Luxembourg
membres@lcgb.lu

Impressum :

LCGB
11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg

LCGB INFO-CENTER
✆ 49 94 24 222
✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU