

GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

applicable aux salariés des

**Sociétés de Service de Sécurité
et de Gardiennage**

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

d'une part, l'Association Luxembourgeoise des Entreprises de Gardiennage et de Transport de Fonds, Association sans but lucratif (en abrégé « ALEGA A.s.b.l. »),
7, rue Alcide de Gasperi, L-1615 Luxembourg

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

LCGB (Lëtzebuenger Chrëschtlechen Gewerkschaftsbond)

11, rue du Commerce, L-1351 LUXEMBOURG

et

OGB-L (Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg)

60, boulevard Kennedy, L-4002 ESCH/ALZETTE

Article 1^{er}: 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 occupés et engagés par l'employeur qui occupent 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 gardes de corps, les agents affectés au traitement des valeurs, les inspecteurs, les agents affectés à des missions de sécurité lors d'activités événementielles, à l'exception des salariés appartenant aux cadres supérieurs, visés à l'article L. 162-8 (3) du Code du travail, ainsi que tous les autres salariés qui ne sont pas expressément visés par le champ d'application de la présente convention collective en application de l'article L. 162-6. (1) alinéa 1^{er} 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 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 des articles L. 411-1. (4) du Code du travail.

Article 4: Durée et Modalités

La présente convention est conclue pour une période de 36 mois allant du 2010 au 2013 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. 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.

La convention collective dénoncée cesse ses effets dès l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention et au plus tard le premier jour du douzième mois de sa dénonciation.

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 et indemnité de rupture

La résiliation du contrat de travail à durée indéterminée et le droit éventuel à une indemnité de rupture sont réglés conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 9 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 10 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 11 Résiliation pour motif grave

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

Article 12 Notification de la résiliation pour motif grave

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

Sont notamment considérés comme comportements justifiant un licenciement pour motif grave conformément à l'article L. 124-10. du Code du travail :

- insubordination, ne pas exécuter les ordres de l'employeur ;
- abus de confiance, vol, détournement, fraude ou leur tentative ;
- utilisation des équipements des clients ou de l'employeur sans autorisation ;
- violation du secret professionnel, de la confidentialité ;
- se présenter au travail sous l'influence de boissons alcoolisées, de stupéfiants, de drogues et/ou en consommer pendant le travail ;
- abandon de poste ;
- port de l'uniforme en dehors du service sans autorisation ;
- manquements graves et ou manquements plus légers répétés ;
- utilisation sur le lieu de travail des équipements multimédia privés ;
- le refus ou le retrait de l'agrément ministériel du salarié ;
- refus de fournir les documents indispensables à l'exercice de leur fonction.

Article 13 Abstention du salarié de prêter 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 14 Résiliation d'un commun accord et devoir d'information de la délégation du personnel

14-1 L'article 14-1 est régi conformément aux stipulations de l'article L. 124-13. du Code du travail.

14-2 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.

Article 15 Certificat de travail

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

Article 16 Définition de la durée de travail

16-1 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.

16-2 Il pourra cependant être dérogé au principe établi à l'article 16-1 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) 56 heures maximum pour une période d'une semaine s'étendant du lundi au dimanche,
- c) 192 heures par mois
- d) 1038 heures pour la période de référence de 6 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.

16-3 La période de référence de 12 mois comprend 2.076 heures de travail maximum. Elle est individuelle et commence le 1er 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.

16-4 Après chaque période ininterrompue de 7 jours de travail de calendrier consécutifs, un repos de 48 heures est obligatoire.

16-5 Entre chaque changement de tournée le salarié a droit à un repos minimum de 11 heures.

- 16-6 Le nombre d'interruptions de travail au cours d'un jour est limité à une et ne peut pas dépasser trois heures, sauf accord du salarié. L'interruption entre 2 jours de prestations est de 11 heures minimum.
- 16-7 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, ...).
- 16-9 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 sauf si la non-récupération du « bonus » et/ou « malus » est due à l'impossibilité par le salarié (incapacité de travail, congés d'autres salariés, ...) de récupérer les heures de « bonus » ou de « malus » durant les 3 derniers mois précédant la fin de la période de référence.

Article 17 Définition des heures supplémentaires et rémunération

17-1 Définition

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

- a) 10 heures par jour ;
- b) 56 heures, maximum, pour une période d'une semaine s'étendant du lundi au dimanche ;
- c) 192 heures par mois ;
- d) 2.076 heures pour la période de référence de 12 mois.

17-2 Rémunération

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

17-2.1. Pour chaque heure supplémentaire ainsi définie, le salarié a droit à un supplément horaire légal 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.

17-2.2. Lorsqu'une même heure prestée entraîne un dépassement de plusieurs limites définies à l'article 17-1, seul le dépassement d'une seule limite est pris en compte pour le paiement de la majoration salariale au titre d'heure supplémentaire.

17-3 Le supplément horaire légal pour les heures supplémentaires définies à l'article 17-1 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 17-1 a) est dépassé cumulativement de plus de 2 heures, les heures et le supplément horaire légal 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 légal pour les heures supplémentaires définies à l'article 17-1 b) et c) sont à payer avec la paye du mois suivant celui de la prestation.

17-4 En fin de période de référence, toutes les heures dépassant les 2.076 heures sont à payer affectées du supplément horaire légal sous réserve de l'article 17-2.2. 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.

Article 18 Travail du dimanche

Conformément à l'article L. 231-7 du Code du Travail, 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 du supplément légal.

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

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

Article 19 Travail du jour férié légal

Conformément à l'article L.232-7 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 du supplément légal 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 légal 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 20 Travail de nuit

La prime de nuit au taux légal est due pour les heures de travail entre 22 heures et 6 heures.

Article 21 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 22 Plan de travail, Changement de poste et mutation, Temps de

repos

22-1 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 5 jours francs 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 5 jours francs énoncé ci-avant. L'employeur devra, au préalable, donner la possibilité au salarié d'y apposer ses desideratas concernant les congés et renseignera le salarié sur le solde (bonus/malus) des heures travaillées conformément à l'article 22-6.
- 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 17-4;
- 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 17-2 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 à l'employé ne peuvent faire l'objet de changement, sauf avec l'accord de l'intéressé;
- e) la direction rencontrera tous les 2 mois les représentants du personnel pour discuter des problèmes relatifs 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 17.1. consécutifs à de tels arrangements ne donneront pas lieu au paiement des suppléments correspondants.

22-2 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.

22-3 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 23 Rémunérations

- 23-1 La rémunération mensuelle se compose du traitement de base déterminé suivant le barème en annexe. Une nouvelle grille de salaire figurant en annexe est introduite pour les salariés entrant en service après la conclusion du présent contrat collectif. Le salaire du salarié est adapté conformément à l'article L. 223-1. du Code du travail (indexation)..
- 23-2 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.
- 23-3 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.
- 23-4 Le paiement est effectué par le virement d'un acompte correspondant aux $\frac{3}{4}$ du salaire brut de base payable le 25 du mois en cours si le salarié en fait la demande et d'un décompte versé au plus tard le 15 du mois suivant.

La fiche de salaire sera envoyée à la même date que le décompte.

Les erreurs éventuelles devront être rectifiées au plus tard lors du décompte prochain.

- 23-5 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 24 Gratification

La gratification s'élève à un salaire mensuel de base.

24-1 Conditions d'octroi

Une année de présence à l'entreprise au moment où la prime est due (31 décembre).

24-2 Proratization de la 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, qui est calculé au prorata de la présence effective du salarié (y inclus le congé légal, ainsi que les jours fériés légaux) au cours des 12 mois précédant le mois de la clôture de l'exercice comptable, est versé à la fin de l'exercice

comptable.

Du moment que la condition d'ancienneté de l'article 24-1 est acquise, si le salarié est licencié en cours d'année, il reçoit au moment du paiement du solde pour tout compte, autant de douzièmes de sa gratification que de mois entiers de travail effectivement prestés dans l'année. Le droit à la gratification se perd en cas licenciement pour motif grave, résiliation pendant la période d'essai ou de démission du salarié.

24-3 Réduction de la gratification pour absences

La gratification est payée à 100%

- avec deux périodes d'absences 75%
- avec trois périodes d'absences 50%
- avec quatre périodes d'absences 25%
- après quatrième période la prime est supprimée.

Un essai de reprise de travail d'une journée entre deux certificats d'incapacité de travail ne constitue pas une interruption de période.

Une absence non justifiée entraîne la suppression totale de la prime. Cette suppression doit être confirmée par écrit au salarié dans les meilleurs délais, mais au plus tard avec le décompte du mois en cours.

Article 25 Prestation avec Chien

- a) L'agent « maître chien » est obligé de faire vacciner le chien, nécessaire à la prestation, conformément à la législation en vigueur et d'être muni lors de la prestation de travail du carnet de vaccination.
- b) Une prime forfaitaire non-indexée, dite « prime de chien », de 5.- EUR par jour et par chien de garde est alloué aux agents « maître-chien » lorsqu'ils doivent effectuer une prestation accompagnée de leur chien.
- c) 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 avec un maximum de 60€ par agent et par an.

Article 26 Congé payé annuel

26.1. 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-cinq jours ouvrables par année.

La partie du congé légal réservé à la disposition du patron est de 50% du congé légal.

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

26.2. Calcul de l'indemnité de congé

D'après l'article L. 233-14 du Code du Travail, pour chaque jour de congé, le salarié a droit à une indemnité égale au salaire journalier moyen des trois mois précédant immédiatement l'entrée en jouissance du congé. Le salaire journalier moyen est établi à partir du «salaire» mensuel brut du salarié. Il est obtenu en divisant le «salaire» mensuel brut, y compris les accessoires du «salaire», par cent soixante-treize heures.

Base de calcul: Comme salaire moyen brute sont à considérer:

1. le salaire mensuel de base,
2. les suppléments de nuit,
3. les suppléments de dimanche et de jours fériés,
4. les heures supplémentaires prestées,
5. ainsi que la prime pour heures effectivement prestées de manière régulière au transport de fonds (0,6 EUR cf. art. 23.2.).

26.3. 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.

26.4. Demande de congé

Toute demande de congé introduite par écrit doit faire l'objet de la remise d'un récépissé signé par un salarié dûment mandaté par l'employeur, lors du dépôt.

L'attribution du congé payé se fera sur base de 8 heures / jours 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 15^e 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.

26.5. 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 ... ci avant sont remplies, le salarié indiquera dans une demande écrite, avant le 1^{er} décembre de l'année pour laquelle le congé est dû, la période se situant entre le 1^{er} 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.

Article 27 Incapacité de travail

- 27.1. Les salariés, qui en raison d'une incapacité du travail, ne pourront pas se rendre à leur travail, sont tenus d'en informer immédiatement le/les employé(s) dûment mandatés par l'employeur conformément à l'article 27.2.
- 27.2. Le fait, les raisons et la durée probable de l'absence sont à notifier le plus rapidement possible à/aux employé(s) dûment mandatés par l'employeur et en tout cas avant le début du travail.
- 27.3. En cas d'incapacité de travail, le certificat médical en question doit être entre les mains de l'employeur au plus tard le 3^e jour. L'employeur peut cependant exiger une remise de l'attestation médicale dans un délai plus court.
- 27.4. Lors d'une prolongation de l'incapacité de travail en cours, une information, ainsi que la présentation d'un certificat médicale sont également exigées conformément à l'article 27.2..
- 27.5. L'employeur a le droit de mettre en doute un certificat médical et de soumettre le salarié à un examen auprès d'un médecin-conseil.
- 27.6. En cas d'incapacité de travail, le revenu de remplacement est déterminé en fonction du salaire de base en y incluant les autres avantages résultant du contrat de travail du salarié non liés à la prestation effective du travail.

Article 28 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 d'une journée pour le vingtième anniversaire de service dans l'entreprise.

Article 29 Jours fériés

D'après l'article L. 232-2. Du Code du travail, sont jours fériés légaux: le Nouvel An, le lundi de Pâques, le 1er mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le jour de la célébration publique de l'anniversaire du Grand-Duc qui est fixé au 23 juin, l'Assomption, la Toussaint, le premier et le deuxième jour de Noël.

Article 30 Congé extraordinaire

D'après 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 avant l'enrôlement au service militaire et pour le décès d'un parent ou allié au deuxième degré;
2. deux jours pour le père en cas de naissance d'un enfant légitime ou naturel reconnu;
3. deux jours pour chaque parent en cas de mariage d'un enfant;
4. deux jours en cas de déménagement;
5. trois jours pour le décès du conjoint ou d'un parent ou allié au premier degré;
6. six jours pour le mariage du salarié;
7. deux jours en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéficiaire du congé d'accueil prévu par le Code du Travail, le tout avec pleine conservation de son salaire.

Article 31 Autres obligations du salarié

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 conformément à l'article 27.3;
6. ne pas faire de communications concernant l'exercice de sa fonction à la presse écrite ou parlée.

Article 32 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 33 Dispositions générales et diverses

33-1 Postes vacants

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.

33-2 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...)

33-3 Préretraite solidarité

Peuvent demander le bénéfice de la préretraite solidarité les salariés ayant été au service de l'entreprise pendant 20 ans au moins.

33-4 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.

33-5 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.

33-6 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.

33-7 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.

33-8 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 de l'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.

Article 34 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;
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 35 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 références légales prévues dans le cadre de la présente convention collective suivront l'évolution des textes légaux auxquelles la référence a été faite.

La déclaration d'obligation générale de la présente convention sera demandée par les parties signataires.

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.

- 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 0,6 EUR / heure pour le temps effectivement presté dans le transport de fonds.
- 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 0,6 EUR/heure effectivement travaillée dans le transport de fonds est payée aux agents affectés au transport de fonds.

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) Décès ou invalidité suite à une agression

- 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) Aide psychologique suite à une agression

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) Arrêt de travail

- 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 prévue à l'article 24 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.**

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 17 de la convention collective

Dans l'hypothèse où l'agent doit prêter une 11^e heure par jour (référence 17.1.a) pour une période s'étendant du lundi au dimanche, l'heure est majorée du supplément légal conformément à l'article 17-2.1. 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 17-3 de la convention.

Si néanmoins, cette même 11^e heure entraîne le dépassement de la limite hebdomadaire énoncée à l'article 17-1 b), le supplément légal 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 16-3 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 17-1 b), il y a eu pour le même mois dépassement de la limite mensuelle énoncée à l'article 17-1 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 et le salaire (100%) sur base de l'article 17-1 a) et b).

Le résumé des développements qui précèdent relatifs à une 11^e heure (référence 17.1.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 17-2.2., 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.

	Taux de rémunération + Supplément pour la 11e heure/jour	11e heure entraînant dépassement de 56 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	supplément légal	non	non	oui	100%
11e heure entraînant le dépassement de la limite hebdomadaire (56 hrs/sem)	100% + supplément légal	oui	non	non	0%
11e heure entraînant le dépassement de la limite mensuelle (192 hrs/mois)	100% + supplément légal	non	oui	non	0%
11e heure entraînant le dépassement de la limite hebdomadaire et mensuelle	100% + supplément légal	oui	oui	non	0%

Par analogie, le même raisonnement est applicable si le salarié a dû prêter une 12^e 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 13^e heure, une 14^e heure, ...), respectivement en cas de dépassement sur une période s'étendant du lundi au dimanche du seuil de l'article 17-1 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 56 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	100% + supplément légal	non	non	non	0%
13e heure entraînant le dépassement de la limite hebdomadaire (56 hrs/sem)	100% + supplément légal	oui	non	non	0%
13e heure entraînant le dépassement de la limite mensuelle (192 hrs/mois)	100% + supplément légal	non	oui	non	0%
13e heure entraînant le dépassement de la limite hebdomadaire et mensuelle	100% + supplément légal	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 17-1 b) et c) est/sont dépassée(s) est reprise dans le tableau ci-après :

	dépassement de 56 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 56 hrs/sem	oui	100% + supplément légal	non	-	non	0%
heures dépassant 192 hrs/mois	non	-	oui	100% + supplément légal	non	0%

heures dépassant 56 hrs/sem et 192 hrs/mois	oui	100% supplément légal	+	oui	-	non	0%
---	-----	-----------------------------	---	-----	---	-----	----

Fait en 7 exemplaires à Luxembourg, le2010.

Pour le secteur de service de sécurité et de gardiennage

Carlo WEISEN
Président ALEGA A.s.b.l.

Tun DI BARI
Vice-Président ALEGA A.s.b.l.

Pour les syndicats

Jean-Claude BERNARDINI
OGB-L

Jean-Marc HOFFMANN
LCGB

