

**MEMORIAL**  
Journal Officiel  
du Grand-Duché de  
Luxembourg



**MEMORIAL**  
Amtsblatt  
des Großherzogtums  
Luxembourg

---

**RECUEIL DE LEGISLATION**

---

**A — N° 10**

**17 janvier 2011**

---

**Sommaire**

**Règlement grand-ducal du 30 décembre 2010 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant à la convention collective de travail du 18 janvier 1990 applicable aux agents des sociétés de service de sécurité et de gardiennage ainsi que de la convention collective du 14 octobre 2010 applicable aux agents des sociétés de service de sécurité et de gardiennage conclus entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la Fedil Security Services, d'autre part..... page 64**

---

**Règlement grand-ducal du 30 décembre 2010 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant à la convention collective de travail du 18 janvier 1990 applicable aux agents des sociétés de service de sécurité et de gardiennage ainsi que de la convention collective du 14 octobre 2010 applicable aux agents des sociétés de service de sécurité et de gardiennage conclus entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la Fedil Security Services, d'autre part.**

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Vu l'article L.164-8 du Code du Travail;

Sur proposition concordante des assesseurs de l'Office national de conciliation et sur avis des chambres professionnelles compétentes;

Vu l'article 2 (1) de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat et considérant qu'il y a urgence;

Sur le rapport de Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

**Art. 1<sup>er</sup>.** L'avenant à la convention collective de travail du 18 janvier 1990 applicable aux agents des sociétés de service de sécurité et de gardiennage ainsi que la convention collective du 14 octobre 2010 applicable aux agents des sociétés de service de sécurité et de gardiennage conclus entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la Fedil Security Services, d'autre part, sont déclarés d'obligation générale pour l'ensemble du secteur.

**Art. 2.** Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec la convention collective de travail précitée.

Le Ministre du Travail, de l'Emploi  
et de l'Immigration,  
**Nicolas Schmit**

Château de Berg, le 30 décembre 2010.  
**Henri**

**Avenant à la convention collective du 18 janvier 1990 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 OGB-L, d'autre part, de proroger la convention collective de travail du 18 janvier 1990 applicable aux agents des sociétés de service de sécurité et de gardiennage ainsi que ses avenants des 28 janvier 1992, 25 octobre 1994, 3 avril 1997, 1<sup>er</sup> décembre 1999, 22 avril 2002 et 30 novembre 2005 sont prorogés du 1<sup>er</sup> novembre 2008 au 30 septembre 2010 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:*

**1) Organisation du travail**

*Les parties ont convenu de maintenir l'organisation de la durée du travail sur base d'une période de référence de 6 mois.*

**2) Politique de formation et insertion professionnelle**

*Le sujet de la formation a fait l'objet de discussions entre les partenaires sociaux. La convention collective de travail prévoit une mesure afin de stimuler la formation continue individuelle auprès du personnel du secteur du gardiennage.*

*En outre, des mesures de formations particulières pour les agents affectés au transport de fonds convenues sont prévues.*

*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 ministre de la Justice en cas d'embauche de personnel nouveau. Les partenaires soulignent néanmoins les efforts réalisés par les entreprises du secteur en organisant, ensemble avec l'Administration de l'emploi et le CNFPC, une formation spécifique pour agents de sécurité permettant l'(la) (ré)insertion sous tutorat de demandeurs d'emploi résidents.*

**3) 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.*

**4) 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.*

## 5) 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 1<sup>er</sup> novembre 2008.

**Fait en 7 (sept) exemplaires à Luxembourg, le 14 octobre 2010.**

### Pour le secteur de service de sécurité et de gardiennage

Carlo Weisen  
**Président Fedil Security Services**

Tun Di Bari  
**Vice-Président Fedil Security Services**

### Pour les syndicats

Jean-Claude Bernardini  
**Secrétaire central OGB-L**

Jean-Paul Baudot  
**Secrétaire syndical LCGB**

## GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

applicable aux salariés des

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

*Il est convenu entre Fedil Security Services, d'une part, et les syndicats LCGB et OGB-L, d'autre part, de conclure une convention collective de travail 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:*

### 1) Organisation du travail

*Les parties ont convenu d'organiser la durée du travail sur base d'une période de référence de 6 mois.*

### 2) Politique de formation et insertion professionnelle

*Le sujet de la formation a fait l'objet de discussions entre les partenaires sociaux. La convention collective de travail prévoit une mesure afin de stimuler la formation continue individuelle auprès du personnel du secteur du gardiennage.*

*En outre, des mesures de formations particulières pour les agents affectés au transport de fonds convenues sont prévues.*

*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 ministre de la Justice en cas d'embauche de personnel nouveau. Les partenaires soulignent néanmoins les efforts réalisés par les entreprises du secteur en organisant, ensemble avec l'Administration de l'emploi et le CNFPC, une formation spécifique pour agents de sécurité permettant l'(la) (ré)insertion sous tutorat de demandeurs d'emploi résidents.*

### 3) Égalité 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.*

### 4) Harcèlement sexuel et moral

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

### 5) Démarches communes des parties signataires

*Les parties ont décidé de mettre en place un groupe de travail dans le cadre de la commission paritaire prévue à l'article 37 de la présente convention collective afin d'adresser la problématique de l'absentéisme qui désorganise les entreprises et la vie privée des salariés appelés à remplacer les salariés absents et du bien-être au travail.*

Les parties ont en outre décidé d'entreprendre des démarches communes, notamment en ce qui concerne l'application de la présente convention collective de travail, à l'égard des autorités compétentes afin d'assurer le respect des dispositions législatives réglementant le secteur de la sécurité privée au Luxembourg.

## 6) Déclaration d'obligation générale

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

Un texte coordonné applicable à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2010 à l'ensemble du personnel tombant sous le champ d'application de la convention collective a été élaboré qui prend la teneur suivante:

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

**d'une part, la 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 (Lëtzebuenger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond)**

11, rue du Commerce, L-1351 LUXEMBOURG

et

#### **OGB-L (Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg)**

60, boulevard Kennedy, L-4002 ESCH/ALZETTE

Suit le texte de ladite convention

### **Article 1<sup>er</sup>. 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 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 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 9 mois allant du 1<sup>er</sup> octobre 2010 au 30 juin 2011 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 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 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.

### **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 6 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) 1.038 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.

19-3 La période de référence de 6 mois comprend 1.038 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 6 mois les 1.038 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 trois heures, sauf accord du salarié. L'interruption entre 2 jours de prestations est de 11 heures minimum.

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 semestrielle 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 semestrielle ne peut donner lieu à un report sur la période semestrielle 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) 56 heures, maximum, pour une période d'une semaine s'étendant du lundi au dimanche
- c) 192 heures par mois
- d) 1.038 heures pour la période de référence de 6 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.

### 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 1.038 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.

## 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 à 6 heures jusqu'au lundi matin 6 heures.

## Article 22. Travail du jour férié légal

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 dimanche 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 desideratas 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.

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.
- 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 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 est introduit pour tout salarié engagé à partir du 1<sup>er</sup> 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 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.

- 26-3 Les heures dépassant les limites de la période (6 mois) ainsi que les suppléments correspondants seront payés le mois suivant l'échéance de la période.
- 26-4 Le transfert du salaire sur le compte bancaire du salarié aura lieu tous les mois, au plus tard, le 25<sup>ème</sup> jour de chaque mois.  
A la même date, les salariés recevront un décompte détaillé.
- 26-5 La fiche de paye mensuelle reprendra:
- La mention définissant la période de référence individuelle.
  - Le solde des heures travaillées par rapport à la moyenne mensuelle de 173 heures.

### **Article 27. Gratification**

La direction payera une gratification dite «13<sup>ème</sup> 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**

- Une prime forfaitaire non indexée, dite «prime de chien», de 5,00 EUR par jour et par chien de garde est alloué aux agents «maître-chien» lorsqu'ils doivent effectuer une prestation accompagnée de leur chien.
- 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**

Une prime unique ou un cadeau identique de 74,37 EUR est attribuée lors du mariage d'un membre du personnel.

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

#### **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:

- le traitement mensuel de base
  - les suppléments de nuit
  - les suppléments de dimanche et de jours fériés
  - les heures supplémentaires travaillées, prestées
  - ainsi que la prime pour heures effectivement prestées de manière régulière au transport de fonds (0,60 EUR cf. art. 26.2.)
- ainsi que les heures supplémentaires travaillées, prestées.

En cas de congé de maladie, l'indemnisation journalière est assimilée à celle des congés annuels.

#### **30.4. Critères de priorité**

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

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

### 30.5. Demande de congé

Toute demande de congé introduite par écrit doit faire l'objet de la remise d'un récépissé signé par le supérieur hiérarchique, lors du dépôt.

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 15<sup>e</sup> 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.*

### 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 1<sup>er</sup> décembre de l'année pour laquelle le congé est dû, la période se situant entre le 1<sup>er</sup> 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 pour le vingtième anniversaire de service.

## **Article 32. Jours fériés**

Sont considérés comme jours fériés légaux:

- |  |                       |
|--|-----------------------|
| – le Nouvel An,  | – le lundi de Pâques, |
| – le 1 <sup>er</sup> mai,                                | – l'Ascension,        |
| – le lundi de Pentecôte,                                 | – la Fête nationale,  |
| – l'Assomption,  | – la Toussaint,       |
| – les 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>ème</sup> jours de Noël. |                       |

## **Article 33. Congé de circonstance**

Le salarié obligé de s'absenter de son travail pour des raisons d'ordre personnel, aura droit à un congé extraordinaire fixé à:

un jour ouvrable	lors du décès d'un parent au 2 <sup>ème</sup> degré, soit grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur.
	Le jour ouvrable précédant l'enrôlement au service militaire.
deux jours ouvrables	lors de la naissance d'un enfant légitime ou naturel reconnu, du mariage d'un enfant ou d'un déménagement.
	Le simple changement de chambre n'est pas considéré comme déménagement.
trois jours ouvrables	lors du décès du conjoint ou d'un parent ou allié du premier degré, soit: père, mère, beau-père, belle-mère, gendre, belle-fille.
six jours ouvrables	lors du mariage du salarié.

## **Article 34. 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 sur demande de la direction;
6. ne pas faire de communications concernant l'exercice de sa fonction à la presse écrite ou parlée.

### **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**

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 Preretraite solidarité**

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

#### **36-4 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.*

#### **36-5 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 l/elles 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.*

#### **36-6 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;
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 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 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;
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 1<sup>er</sup> octobre 2010.

## 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 0,60 EUR/heure pour le temps effectivement presté dans le transport de fonds à partir du 1<sup>er</sup> 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 0,60 EUR/heure effectivement travaillée dans le transport de fonds est payée aux agents affectés au transport de fonds à partir du 1<sup>er</sup> mai 2002. Une ligne relative à cette prime sera 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) 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 dite 13<sup>ème</sup> 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.

---

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 prêter une 11<sup>e</sup> 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 6 mois comprenant 1.038 heures, énoncée à l'article 19-3 de la convention.

Si néanmoins, cette même 11<sup>e</sup> 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 6 mois comprenant 1.038 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 11<sup>e</sup> 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.

	Taux de rémunération + Supplément pour la 11 <sup>e</sup> heure/jour	11 <sup>e</sup> heure entraînant dépassement de 56 hrs/sem	Dépassement de 192 hrs/mois	Compensation dans le cadre de la période de référence	Taux de compensation
<b>A partir de la 11<sup>e</sup> heure prestée/jour</b>	<b>50%</b>	non	non	<b>oui</b>	<b>100%</b>
<b>11<sup>e</sup> heure entraînant le dépassement de la limite hebdomadaire (56 hrs/sem)</b>	<b>150%</b>	<b>oui</b>	non	non	0%
<b>11<sup>e</sup> heure entraînant le dépassement de la limite mensuelle (192 hrs/mois)</b>	<b>150%</b>	non	<b>oui</b>	non	0%
<b>11<sup>e</sup> heure entraînant le dépassement de la limite hebdomadaire et mensuelle</b>	<b>150%</b>	<b>oui</b>	<b>oui</b>	non	0%

Par analogie, le même raisonnement est applicable si le salarié a dû prêter une 12<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> heure, une 14<sup>e</sup> 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 13 <sup>e</sup> heure/jour	13 <sup>e</sup> heure entraînant dépassement de 56 hrs/sem	Dépassement de 192 hrs/mois	Compensation dans le cadre de la période de référence	Taux de compensation
<b>A partir de la 13<sup>e</sup> heure prestée/jour</b>	<b>150%</b>	non	non	non	0%
<b>13<sup>e</sup> heure entraînant le dépassement de la limite hebdomadaire (56 hrs/sem)</b>	<b>150%</b>	<b>oui</b>	non	non	0%
<b>13<sup>e</sup> heure entraînant le dépassement de la limite mensuelle (192 hrs/mois)</b>	<b>150%</b>	non	<b>oui</b>	non	0%
<b>13<sup>e</sup> heure entraînant le dépassement de la limite hebdomadaire et mensuelle</b>	<b>150%</b>	<b>oui</b>	<b>oui</b>	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 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
<b>heures dépassant 56 hrs/sem</b>	<b>oui</b>	<b>150%</b>	non	—	non	0%
<b>heures dépassant 192 hrs/mois</b>	non	—	<b>oui</b>	<b>150%</b>	non	0%
<b>heures dépassant 56 hrs/sem et 192 hrs/mois</b>	<b>oui</b>	<b>150%</b>	<b>oui</b>	—	non	0%

Fait en 7 (sept) exemplaires à Luxembourg, le 14 octobre 2010.

**Pour le secteur de service de sécurité et de gardiennage**

Carlo Weisen  
**Président Fedil Security Services**

Tun Di Bari  
**Vice-Président Fedil Security Services**

**Pour les syndicats**

Jean-Claude Bernardini  
**Secrétaire central OGB-L**

Jean-Paul Baudot  
**Secrétaire syndical LCGB**