



BELGIQUE

CHIFFRES-CLÉS (1)

GÉNÉRALITÉS

FORMATION

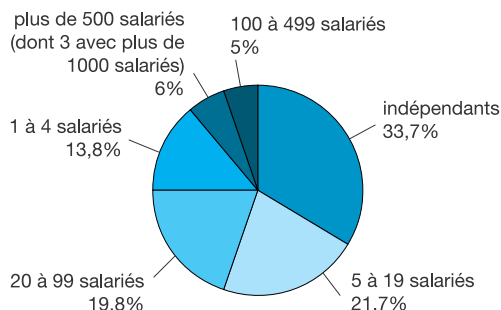
TEMPS DE TRAVAIL

CONDITIONS DE TRAVAIL

IMPACT DES INNOVATIONS TECHNOLOGIQUES

Poids économique

En 2002, 134 entreprises de gardiennage étaient agréées en Belgique (par le Ministère de l'Intérieur). De ces 134 entreprises (100%), les différences selon la taille sont les suivantes :



Au 15 janvier 2003, le nombre d'entreprises agréées était de 139.

Répartition des activités

La répartition du chiffre d'affaires entre les différents types d'activité de gardiennage donne le résultat suivant :

% du CA total	en 1999	en 2000
Gardiennage statique et mobile	72,2%	70,1%
Transport de valeurs	18,4%	17,4%
Gestion de centraux d'alarme	9,3%	8,5%
Surveillance et protection de personnes en vue d'assurer la sécurité	0,1%	3,8%
Protection de personnes	0,1%	0,2%

Part des marchés publics dans le chiffre d'affaires des sociétés de gardiennage : 31%.

Effectifs

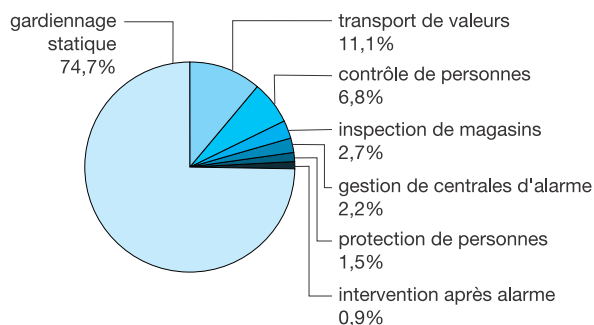
Age moyen des hommes : 34 ans
Age moyen des femmes : 33,5 ans
85% des agents sont des hommes, 15% des femmes
90% des contrats dans le secteur sont à durée indéterminée, 10% à durée déterminée.

Le turn-over du personnel dans le secteur se situe autour de 20%. Un tiers des démissions sont à l'initiative de l'employeur, le reste à l'initiative de l'agent.

Répartition des agents :

Au total, en 2002, environ 15.000 agents (dont environ 1.500 employés et 13.500 ouvriers) étaient autorisés par le Ministère de l'Intérieur à effectuer des tâches de gardiennage. En 1996, le nombre d'agents était de 9.182, en 2000 de 11.038.

La répartition en 2002 est la suivante :



(1) Sources : APEG-BVBO et Ministère de l'Intérieur, Entreprises de gardiennage, entreprises de sécurité, services internes de gardiennage, Rapport d'activité des années 1999-2000.

Temps de travail

	Heures prestées	Coût salarial de ces heures
heures normales	64,9%	62,32%
heures de nuit	22,32%	24%
heures de dimanche	10,44%	11%
heures de jours fériés	2,34%	2,68%

Part dans le coût salarial global

heures de bases	87%
primes de nuit	2,5%
primes de dimanche	1%
primes de jours fériés	0,5%

Formation

Le budget de recrutement et de formation (tests psychologiques, recrutement, formations légalement obligatoires - hors congé éducatif payé) représente pour les entreprises 3,09% du prix de revient (par heure, par agent de catégorie de base).

Relations professionnelles

Le nombre d'accords d'entreprises est relativement réduit, étant donné le grand nombre de CCT sectorielles.

**Principaux textes législatifs et conventionnels
(Liste des Lois, Arrêtés Royaux et Conventions
Collectives de Travail)**
Lois et Arrêtés Royaux :

Loi du 10 avril 1990 sur les entreprises de gardiennage, sur les entreprises de sécurité et sur les services internes de gardiennage (dite «Loi Tobback») (Moniteur Belge du 29/05/1990). Mise en application par une série d'Arrêtés Royaux et modifiée à plusieurs reprises (en particulier : Loi du 19 juillet 1991, Loi du 3 janvier 1993, Loi du 18 juillet 1997, Loi du 9 juin 1999, Loi du 10 juin 2001). Un projet de loi déposé par le gouvernement prévoit de nouvelles modifications, mais à ce jour (février 2003), il n'a pas été voté par le Parlement.

AR du 28 février 1997 relatif aux spécificités techniques et à l'homologation des véhicules de transport de valeurs utilisés par les entreprises de gardiennage et les services internes de gardiennage.

AR du 30 décembre 1999 relatif aux conditions de formation et d'expérience professionnelle, aux conditions d'examens médical et psychotechnique pour l'exercice d'une fonction de dirigeant ou d'exécution au sein d'une entreprise de gardiennage ou d'un service interne de gardiennage et relatif à l'agrément des formations.

AR du 21 juin 2001 réglant certaines méthodes de protection du transport de fonds.

Conventions Collectives de Travail récentes :

CCT du 22 février 2000 fixant des mesures en vue de promouvoir la sécurité dans le secteur du gardiennage.

CCT du 7 mai 2001 relative aux cours sectoriels théoriques et pratiques des formations professionnelles et des recyclages pour le personnel salarié des entreprises de gardiennage

CCT du 29 juin 2001 relative à la promotion de l'emploi et la fixation de certaines conditions de travail des ouvriers effectuant du gardiennage dans le secteur privé.

CCT du 29 juin 2001 relative à l'emploi de personnes appartenant aux groupes à risque.

CCT du 29 juin 2001 relative à la prépension après licenciement des ouvriers effectuant du gardiennage dans le secteur privé (modifiée par la CCT du 10 décembre 2002).

CCT du 29 juin 2001 relative à l'instauration de la prépension sectorielle à mi-temps à partir de l'âge de 55 ans en vue de promouvoir l'emploi (modifiée par la CCT du 10 décembre 2002).

CCT du 29 juin 2001 relative au statut de la délégation syndicale «ouvriers».

CCT du 30 août 2001 relative à la promotion de l'emploi et à la fixation des conditions de travail et de rémunération des employés.

CCT du 22 mars 2002 relative à la sécurité d'existence.

CCT du 10 décembre 2002 concernant la prépension après licenciement des employés à partir de 58 ans et la prépension à mi-temps à partir de l'âge de 55 ans.

Champ d'application sécurité privée

- Surveillance et protection des biens mobiliers et immobiliers
- Transport de fonds et/ou de valeurs
- Protection des personnes
- Contrôle de personnes (y compris sécurité des événements publics)
- Gestion de centraux d'alarme

Attention : le législateur établit une différence entre :

- gardiennage (surveillance et protection de biens mobiliers et immobiliers, protection des personnes, transport de valeurs, gestion des systèmes d'alarme)
- sécurité (conception, installation et maintenance des systèmes d'alarme)
- services internes de gardiennage.

Conditions d'agrément des entreprises

Pour les dirigeants, pas d'emprisonnement de six mois au moins du fait d'une infraction quelconque, ou à un emprisonnement moindre pour un délit ayant un rapport avec la profession envisagée, ni avoir commis de faits qui, même s'ils n'ont pas fait l'objet d'une condamnation pénale, constituent un manquement grave à la déontologie professionnelle et peut porter atteinte au crédit de l'intéressé.

Critères de recrutement du personnel d'exécution

- Pas d'emprisonnement de six mois au moins du fait d'une infraction quelconque, ou à un emprisonnement moindre pour un délit ayant un rapport avec la profession envisagée. Les enquêtes sont effectuées par les services de police.
- 18 ans minimum
- Pas de cumul avec activité de détective privé
- L'entreprise est obligée de licencier l'employé condamné pour un des délits répertoriés.

Qualification requise à l'entrée

Non.

Formation initiale dans la fonction

Obligatoire.

Le temps de formation dépend de l'activité et de la fonction (direction, employés, protection des personnes, utilisation d'armes, utilisation de chiens, transport de fonds,...). La formation de base du personnel d'exécution comporte au moins 66 heures de cours constituées de cours théoriques et d'exercices pratiques. Les transporteurs de fonds doivent suivre 40 heures de cours supplémentaires et les agents qui assurent la protection de personnes 60 heures supplémentaires.

Formation continuée

Formation d'au moins 32 h par 5 ans, et de 40 heures tous les 2 ans pour les transporteurs de fonds.

La formation professionnelle complémentaire est organisée par les employeurs.

Par ailleurs, formation syndicale pour les délégués effectifs et suppléants.

Organismes de formation

Les centres de formation sont agréés pour 5 ans. Les formateurs doivent répondre à des conditions de non condamnation et d'aptitudes professionnelles. Chaque formation est agréée par le Ministre de l'Intérieur (par l'intermédiaire de la Commission Formation Gardiennage) pour une période de 5 ans et peut être renouvelée pour une durée égale. Le Ministre apprécie une liste de conditions requises. Tous les 5 ans, à la date de l'agrément, le centre de formation doit transmettre un rapport détaillé à la Commission Formation Gardiennage émanant du Ministère de l'Intérieur.

Formation dans ou hors travail

Considérées comme heures de travail.

Financement de la formation

Par les employeurs.

Evaluation/reconnaissance de la formation

Attestation générale de compétence ou attestation particulière de compétence délivrées par l'organisme de formation.

Horaires de travail

LÉGISLATION GÉNÉRALE	38 heures/semaine
CONVENTION COLLECTIVE SECTEUR	Standard de 37 heures/semaine
MAXIMUM JOURNALIER	12 heures, avec intervalle de 11 heures entre deux prestations complètes
MAXIMUM SEMAINE	60 heures/semaine ; pas plus de 6 jours consécutifs ; après 6 jours à 60 heures, 36 heures de repos (dérogations possibles par convention d'entreprise)
MAXIMUM MENSUEL	190 heures
MAXIMUM ANNUEL	1990 heures
CONDITIONS SPÉCIFIQUES POUR LE TRANSPORT DE FONDS	pas plus de 11 heures/jour et 1/2 heure de pause par 4 heures (CCT du 29 juin 2001).

Heures supplémentaires

Au delà des horaires ci-dessus, rémunérations des heures supplémentaires : sursalaire de 50% par heure prestée au delà de 12 heures/jour, 190 heures/mois ou 1990 heures/an / ou repos compensatoire payé.

Il est prévu une prime de dimanche et jours fériés, une prime de nuit et une prime de «stand-by» (terme similaire à l'astreinte en France).

Vacances annuelles (congés payés)

24 jours pour ouvriers (lesquels sont en régime de 6 jours/semaine) et 20 jours pour employés (lesquels sont en régime de 5 jours/semaine) : pour les deux catégories, cela équivaut à 4 semaines de congés payés.

Droit à un minimum de 20 week-end sans prestation par an.

Flexibilité**(Horaires de travail, disponibilité, stand by, rapidité d'intervention, polyvalence des interventions)**

La CCT du 29 juin 2001 prévoit les dispositions suivantes : horaires et disponibilité (voir ci-dessus) : standard de 37h/semaine avec dépassement journalier, par semaine, mensuel et annuel autorisé et plafonné. Au-delà du plafond, droit à une rémunération comme heures supplémentaires ou au repos compensatoire payé.

Par ailleurs, on peut noter qu'en cas de nombre d'heures prestées inférieures à la norme, il est garanti à l'agent le paiement d'un salaire mensuel minimum équivalent au nombre de jours ouvrables du mois concerné multiplié par 6,17 Euros.

Santé Sécurité

La CCT du 22 février 2000 fixe des mesures en vue de promouvoir la sécurité dans le secteur du gardiennage. Elle reprend en particulier les dispositions particulières relatives à la sécurité des convoyeurs de fonds, dispositions contenues dans l'accord de 1998 (communément appelé «Protocole») conclu entre employeurs et syndicats à l'issue d'un conflit social des salariés du transport de fonds.

Port d'armes dans le transport de fonds avec formation spécifique et pratique du tir.

Progression de carrière, mobilité professionnelle

Les fonctions définies par la CCT du 29 juin 2001 sont les suivantes :

- Agent de garde A
- Agent de garde AX
- Agent de garde mobile B1
- Agent de garde mobile B2
- Agent de garde transporteur de valeurs C
- Brigadier et/ou instructeur catégorie D
- Agent de garde bodyguard E
- Agent de garde transporteur de munitions F
- Agent de garde «homme de métier» G

Rémunérations

Salaire horaire du personnel ouvrier au 1er mars 2002 (en Euros)

	Salaire minimum	A l'embauche (pendant 3 mois)
Agent de garde A	10,4978	9,9729
Agent de garde AX	10,7585	10,2206
Agent de garde mobile B1	10,7585	10,2206
Agent de garde mobile B2		
Chauffeur VIP	10,8889	10,3445
Transporteur de fonds	11,9544	11,3567
Brigadier-instructeur	11,4146	10,8439
Agent de garde body-guard	11,4146	10,8439
Transporteur de munitions	12,7906	12,1511
Homme de métier	10,4978	9,9729

Nota : Salaire mensuel minimum en Belgique : 1.163 Euros (Source : Eurostat 2002).

Type de contrats

«En 1996, 83,9% du personnel est engagé dans le cadre de contrats à durée indéterminée, la tendance à une diminution de la rotation de la main d'œuvre permettant aux entreprises de rentabiliser les frais de formation consentis» (A. Vincent, Les entreprises de gardiennage et de sécurité, CH du Crisp n°1596, p. 7). Les études de cas que le TEF-ULB a menées en 2002 confirment que plus des 3/4 des contrats sont à durée indéterminée.

Turn-over, remplacements

Des informations convergentes font état d'un turn-over important, sauf dans le transport de fonds.

Sécurité d'existence, sécurité d'emploi

La CCT du 29 juin 2001 traite de la stabilisation du personnel en place sur un chantier en cas de reprise du contrat par une autre entreprise :

«Conscientes des difficultés sociales et économiques suscitées par les pertes de contrat au profit d'une société concurrente, les parties conviennent ce qui suit :

§1a) Les parties reconnaissent que doivent être respectées les règles de la libre concurrence ; elles s'engagent à se concerter chaque fois qu'il apparaît avec certitude que des remises d'offre ont été faites de manière telle que le respect des conventions collectives de travail s'avère impossible.

Les parties contractantes confirment leur engagement de respecter les conventions collectives de travail existantes, notamment les classifications des fonctions.

b) Lors de la mutation d'un contrat vers une autre entreprise de gardiennage, la firme qui obtient le contrat reprendra (...) au minimum 80% du personnel occupé sur le chantier repris (...). En toutes circonstances, il ne sera pas tenu compte d'une réembauche à l'essai ni du barème conventionnel y afférent. Les ouvriers qui ont fait l'objet d'une mutation gardent l'ancienneté acquise dans l'entreprise qui cède le contrat, ainsi que les droits liés à cette ancienneté. En aucun cas, ils ne peuvent revendiquer des acquis propres à l'entreprise qu'ils viennent de quitter. (...)

c) Tous les ouvriers qui seraient cependant licenciés seront repris sur une liste intitulée «réserve de recrutement» tenue à jour par le Fonds de sécurité d'existence des entreprises de gardiennage.

Les entreprises s'engagent à consulter cette liste, sans obligation de recruter, avant de procéder à des embauches sur le marché du travail. Le conseil d'entreprise fera le contrôle quant au respect de ces dispositions.»

Par ailleurs, les salariés étant en chômage technique ou économique bénéficient, à charge du Fonds de sécurité d'existence des entreprises de gardiennage d'une indemnité de sécurité d'existence d'un montant de 9,92 Euros pendant 60 jours maximum.

Egalité des chances

(hommes/femmes ; nationaux/étrangers UE/étrangers non UE ; peu qualifiés/qualifiés ; groupes à risque ; ...)

Une CCT adaptée tous les deux ans et basée sur la CCT du 22 mai 1991 relative à l'emploi de personnes appartenant aux groupes à risque indique que :

«Il sera procédé en faveur du secteur concerné, à l'engagement à temps plein de trois ouvriers et d'un employé, par année de référence, appartenant aux groupes à risque, tels que définis dans la convention collective de travail du 22 mai 1991, conclue au sein de la Commission paritaire pour les services de garde, relative à l'emploi de personnes appartenant aux groupes à risque».

Sécurité, stress, accompagnement psychologique

La formation de base du personnel d'exécution des entreprises de gardiennage et des services internes de gardiennage comporte «Approche psychologique des conflits et techniques de défense (15 heures)».

Les agents chargés de la protection de personnes reçoivent 12 heures de formation «Réactions adaptées aux situations de crise». Le personnel chargé de l'exercice d'activités de surveillance et protection de transport de valeurs suit une formation sur les thèmes suivants : «Evaluation des risques et réactions adaptées (12 heures)», «Indicateurs de situations de crise et techniques lors de situations de crise spécifiques (9 heures)». (AR du 30 décembre 1999). La CCT du 7 mai 2001 prévoit pour les convoyeurs de fonds et/ou de valeurs de 6 à 8 heures de formation (dans le cadre de la formation continue) sur le thème «Perception des situations de crise, gestion du stress, perception des anomalies et des situations suspectes».

Par ailleurs, les convoyeurs de fonds victimes d'une agression bénéficient d'un accompagnement sous la forme d'une indemnité morale «transport de fonds» portant sur les points suivants :

- accompagnement psychologique interne et externe du travailleur concerné et/ou des membres de sa famille aussi longtemps que cela s'avère nécessaire ;
- indemnité morale forfaitaire pour incapacité de travail temporaire (125 Euros net par mois, complémentaire au montant versé par l'assurance, d'une durée variable selon qu'il s'agit d'une incapacité de nature psychique ou d'origine physique) ;
- frais complémentaires pris en charge par l'employeur ;
- si l'intérêt du travailleur l'exige, reclassement avec formation éventuelle ;
- majoration de la rente accordée par l'assurance relative aux accidents de travail. (CCT du 22 février 2000 et CCT du 29 juin 2001).

La formation de base du personnel d'exécution des entreprises de gardiennage, chargé de l'exercice d'activité d'intervention après alarme, ainsi que le personnel chargé de l'exercice d'opérateur d'un central d'alarme, comprend la connaissance technique des systèmes d'alarme.

Dans le programme de cours de formation permanente des agents de garde (exceptés les transporteurs de fonds) est prévue une «Introduction à l'outil PC (6 heures)».

