

Overgang commercieel contract... Wat met het personeel?

In onze “vrije markt” komt het meer en meer voor dat commerciële contracten van hand tot hand gaan. Veiligheid als handelswaar heeft ook zijn gevolgen voor het betrokken personeel: de bewakers. Dat inzake de kwaliteit van de opleiding, de uitrusting, de ruk op het privéleven, enz. Een overname van een commercieel contract impliceert voor de meeste betrokkenen ook een verandering van werkgever.

Met de CAO van 1 september 2014 bestaan er in de sector echter duidelijke (sterk op elkaar gelijkende) afspraken voor zowel de statische bewaking als voor het waardentransport.

Een kort overzicht van de belangrijkste clausules:

Waardentransport	Andere segmenten van de bewaking
<p>Minimaal 80% van het personeel dat getroffen wordt door de contractwissel gaat over.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Deze 80% wordt afdeling per afdeling berekend (Vault, Cash- en Coinprocessing,..) ➤ Voorkeur wordt gegeven aan vrijwilligers. ➤ Als er niet voldoende vrijwilligers zijn, gaan de werknemers met de minste bedrijfsanciënniteit per afdeling over (de lijst van anciënniteit wordt besproken met de lokale vakbondsafvaardiging. ➤ Worden uit de lijst gehaald, zonder andere namen aan de lijst toe te voegen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Wie door de overgang een bijkomende verplaatsing in het woon- werkverkeer van 50 kms (enkel) zouden moeten doen ▪ Wie een herklassering in de oude onderneming aanvaard heeft. ▪ Wie in de afgelopen 12 maanden al betrokken was bij een overname 	<p>Iedereen gaat mee over</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ mits hij/zij 3 maanden anciënniteit heeft op het contract (voorafgaande aan de bekendmaking van de overgang, ➤ minstens 50% van zijn/haar contractuele uren presteert op dat contract ➤ geen herklassering of reffectatie wenst van de werkgever die het contract overlaat (= van de oude werkgever)

Vrije Visie
Eigen Stem



Wie overgaat behoudt hetzelfde aantal contractuele uren als bij de oude werkgever	Wie overgaat behoudt hetzelfde aantal contractuele uren als bij de oude werkgever
Wie overgaat behoudt zijn/haar anciënniteit en is niet onderworpen aan het aanvangsloon bij de nieuwe werkgever	Wie overgaat behoudt zijn/haar anciënniteit en is niet onderworpen aan het aanvangsloon bij de nieuwe werkgever
De werknemersinformatie die de oude werkgever moet doorgeven aan de nieuwe werkgever en de manier waarop dit moet gebeuren ligt vast in de CAO.	De werknemersinformatie die de oude werkgever moet doorgeven aan de nieuwe werkgever en de manier waarop dit moet gebeuren ligt vast in de CAO.
Proratisering van de weekends en de overuren op jaarbasis	Proratisering van de weekends en de overuren op jaarbasis
Collectieve verworvenheden (behalve groeps-, hospitalisatie- en andere verzekeringen) worden door de betrokken werknemers meegenomen indien alle wettelijke bepalingen daaromtrent in orde zijn.	Collectieve verworvenheden (behalve groeps-, hospitalisatie- en andere verzekeringen) worden door de betrokken werknemers meegenomen indien alle wettelijke bepalingen daaromtrent in orde zijn.

Aangezien de betrokken werknemers van rechtswege in dienst treden bij de overnemer (= de nieuwe werkgever) komt er geen opzeg- of ontslagprocedure aan te pas.

Voor meer persoonlijke begeleiding of advies terzake kan je altijd contact opnemen met een van de ACLVB afgevaardigden of secretarissen!

**Vrije Visie
Eigen Stem**

