

Transfert d'un contrat commercial... Et le personnel?

Dans notre économie de 'marché libre', il arrive de plus en plus souvent que des contrats commerciaux passent de main en main. La sécurité, en tant que bien, a aussi des conséquences pour le personnel concerné : les gardiens. Et ce, en matière de qualité de formation, d'équipement, pression sur la vie privée etc. Le transfert d'un contrat commercial implique, généralement, un changement d'employeur.

Cependant, la CCT du 1^{er} septembre 2014 introduit des accords claires (très similaires les uns aux autres) tant pour la surveillance statique que pour les convoyeurs de fonds.

Voici un aperçu des clauses principales:

Transport de valeurs	Autres segments du gardiennage
<p>Au moins 80% du personnel concerné par le transfert de contrat est transféré.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ces 80% sont calculés division par division (Vault, Cash- et Coinprocessing,...) ; ➤ Priorité est donnée aux volontaires ; ➤ S'il n'y a pas de volontaires, les travailleurs ayant l'ancienneté la plus courte par division seront transférés. La liste d'ancienneté est discutée avec la délégation syndicale locale ; ➤ Sont supprimé de la liste les personnes qui répondent aux critères ci-dessous, sans que d'autres noms n'y soient ajoutés: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les personnes qui, en raison du transfert, devraient effectuer 50 km de déplacement supplémentaires ; ▪ Les personnes ayant accepté un reclassement dans l'ancienne entreprise; ▪ Les personnes ayant déjà été concernées par une reprise ces 12 derniers mois. 	<p>Tous les travailleurs sont transférés</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ À condition qu'il/elle ait 3 mois d'ancienneté (avant la publication du transfert) ➤ Preste sur ce contrat au moins 50% de ses heures contractuelles ➤ Ne souhaite pas de reclassement ni de réaffectation chez l'ancien l'employeur

Votre Liberté
Votre Voix



SECTEUR DU GARDIENNAGE – CP 317

Les personnes transférées conservent le même nombre d'heures contractuelles qu'auprès de leur ancien employeur.	Les personnes transférées conservent le même nombre d'heures contractuelles qu'auprès de leur ancien employeur.
Les personnes transférées conservent leur ancienneté et ne sont pas soumises au salaire de base chez leur nouvel employeur.	Les personnes transférées conservent leur ancienneté et ne sont pas soumises au salaire de base chez leur nouvel employeur.
Les informations concernant les travailleurs que l'ancien employeur doit transférer au nouvel employeur et la manière de procéder sont fixées dans une CCT.	Les informations concernant les travailleurs que l'ancien employeur doit transférer au nouvel employeur et la manière de procéder sont fixées dans une CCT.
Proratisation des weekends et des heures supplémentaires sur base annuelle.	Proratisation des weekends et des heures supplémentaires sur base annuelle.
Les travailleurs concernés bénéficient des mêmes droits collectifs acquis (sauf les assurances groupe, hospitalisation et autres assurances) si les dispositions légales à ce sujet sont en règle.	Les travailleurs concernés bénéficient des mêmes droits collectifs acquis (sauf les assurances groupe, hospitalisation et autres assurances) si les dispositions légales à ce sujet sont en règle.

Puisque les travailleurs concernés entrent de plein droit au service du repreneur (le nouvel employeur), aucune procédure de licenciement ou de démission n'est appliquée.

Si vous souhaitez un accompagnement personnel ou un avis à ce sujet, n'hésitez pas à contacter l'un des délégués CGSLB ou l'un des secrétariats !

**Votre Liberté
Votre Voix**

