



**PAYS-BAS**

**CHIFFRES-CLÉS <sup>(1)</sup>**

GÉNÉRALITÉS

FORMATION

TEMPS DE TRAVAIL

CONDITIONS DE TRAVAIL

IMPACT DES INNOVATIONS TECHNOLOGIQUES

**Nombre d'organisations**

	1999	1998
Entreprises de sécurité	382	344
Services de gardiennage	277	291
Services de gardiennage Horeca	165	0
Services de gardiennage centrés sur Horeca	33	0
Centraux d'Alarme Privés	28	30
Transport de fonds et de valeurs	9	8
Bureaux de détectives privés	292	288

**Nombre de travailleurs**

	1999	1998
Entreprises de sécurité	21.426	20.830
Services de gardiennage	3.459	3.486
Centraux d'Alarme Privés	581	607
Transport de fonds et de valeurs	1326	890
Bureaux de détectives privés	610	619

(1) Rapport annuel Sécurité 2001, Samson bv, Alphen aan den Rijn, 2001.  
Chiffres sur base des rapports annuels effectivement envoyés au Ministère de la Justice.  
Certains chiffres ne sont pas complets, car certains rapports annuels sont manquants.

**CHIFFRES-CLÉS**

GÉNÉRALITÉS

FORMATION

TEMPS DE TRAVAIL

CONDITIONS DE TRAVAIL

IMPACT DES INNOVATIONS TECHNOLOGIQUES

**Législation et conventions collectives**

Loi du 24 octobre 1997 concernant la décision de la Loi sur les entreprises de sécurité et les bureaux de détectives privés – Bulletin des Lois et des Décrets Royaux – Stb 1997, 500.

Règlement du 26 mars 1999 portant sur les entreprises de sécurité et les bureaux de détectives privés – Staatscourant - Strct 1999, n° 60.

Circulaire du 16 mars 1999 portant sur l'exécution de la Loi sur les entreprises de sécurité et les bureaux de détectives privés - Strct 1999, 600: valable du 1er avril 1999 au 1er avril 2003.

Convention Collective de Travail Entreprises de Sécurité Privées 2000-2002.

Convention Collective de Travail Entreprises de Sécurité Privées 2002-2004.

3 CCT séparées

- Convention Collective de Travail de la VNV
- Convention Collective de Travail de Seceeurop Security
- Convention Collective de Travail pour la sécurité d'événements.

**Champ d'application**

- Entreprises de sécurité
- Services de gardiennage

- Services de gardiennage Horeca
- Services de gardiennage centrés sur l'Horeca
- Centraux d'Alarme Privés
- Sociétés de transports de fonds et de valeurs
- Bureaux de Détectives Privés.

**Conditions d'agrément pour les organisations de gardiennage**

Exécuter ou proposer des services de gardiennage est une activité soumise à un agrément. Pour obtenir et garder un tel agrément, la société de gardiennage doit répondre aux exigences fixées.

- Le personnel doit être compétent (exigences de formation).
- Le personnel doit être fiable (exigences de confiance).
- Le personnel doit être titulaire d'une attestation de compétence. Toutes les attestations de compétence –à l'exception des attestations pour les élèves en formation pratique– ont une validité de trois ans.
- Le personnel doit bénéficier au préalable d'une instruction agréée.
- L'uniforme dont le personnel de gardiennage fera usage doit être agréé par le ministre.
- L'équipement d'alarmes utilisé pour les centraux d'alarme privés doit être certifié par la Stichting Kwaliteitsborging Preventie (Fondation Garantie de Qualité et Prévention). L'équipement d'alarmes de ses abonnés doit également répondre à ces exigences.

- Annuellement, un rapport d'activités doit être déposé auprès du Ministère de la Justice.
- Les sociétés de gardiennage doivent coordonner leurs activités avec la police.
- La police veille au respect de la loi.
- La loi mentionne plusieurs possibilités de sanction, lorsque celle-ci n'est pas respectée : retrait de l'agrément, amende administrative, sanction pénale sur base de la Loi sur les Délits Économiques.

#### Procédure d'agrément

- La demande d'un agrément pour les sociétés de gardiennage ou les bureaux de détectives privés sera directement introduite auprès du Ministre de Justice. Après réception de la demande d'agrément, des renseignements et des avis seront demandés auprès du chef de corps de la région où est établie la société de gardiennage ou le bureau de détectives.
- Un agrément est délivré pour une période de 5 ans maximum. Un agrément délivré peut être renouvelé à chaque fois pour une période de 5 ans maximum.

#### Critères de recrutement

##### Age

- de 18 à 65 ans.

##### Autorisation

- La loi stipule qu'une société de gardiennage ou un bureau de détectives ne peut pas recruter du personnel avant que celui-ci ait reçu l'autorisation du chef de corps, ou s'il s'agit d'un dirigeant, du ministre.
- L'autorisation est exigée pour l'ensemble du personnel d'une société de gardiennage et donc pas exclusivement pour le personnel de gardiennage ou les détectives qui exécutent les activités.
- L'autorisation pour les dirigeants est délivrée par le Ministre de la Justice. Depuis le 1er avril 1999, non seulement les dirigeants peuvent être testés par le ministre, mais également le demandeur ou les décideurs politiques du demandeur.

#### Critères pour la détermination de la Confiance

- Aucune condamnation du fait d'un délit quelconque sanctionné par une amende au cours des quatre dernières années
- Aucune condamnation du fait d'un délit quelconque sanctionné par une peine d'emprisonnement.

#### Exigences de formation

- Le personnel doit être en possession d'un diplôme délivré par la *Stichting Vakexamens voor de Particuliere Beveiligingsorganisaties* (Fondation Examens Professionnels pour les Entreprises de Sécurité Privées) et la Fondation ECABO ou un diplôme équivalent.
- Ou doit suivre une formation professionnelle initiale (BOL) ou un enseignement en alternance (BBL).

#### Attestation de Compétence

- L'attestation de compétence de couleur grise est délivrée aux agents de sécurité qui possèdent le diplôme.
- Précédemment, les élèves qui effectuaient leur formation professionnelle pratique auprès d'une société de gardiennage, recevaient une attestation de compétence de couleur verte. Aujourd'hui, ils reçoivent également une attestation grise, qui dans leur cas reste valable un an. Le Ministère de la Justice a imposé comme condition que la formation pratique soit effectivement effectuée au cours de ces douze mois.
- L'attestation de compétence de couleur jaune est destinée aux personnes autorisées à exécuter des activités de détective et possédant un diplôme.
- L'attestation de compétence de couleur bleue est destinée aux personnes qui peuvent exécuter les activités de gardiennage décrites sur l'attestation pour une société ayant un agrément limité.
- La validité est de 3 ans pour toutes les attestations de compétence (à l'exception de l'attestation de compétence des élèves).

#### Nouvelles formations

Le centre de connaissance pour l'enseignement professionnel ECABO, l'Association des Sociétés de Gardiennage Privées (VPB), la Fondation Examens Professionnels pour les Entreprises de Sécurité Privées (SVPB) et les syndicats De Unie, FNV Bondgenoten et CNV Dienstbond ont développé ensemble ce nouveau programme de formation et cette structure de qualifications dans le secteur de la Sécurité Privée. Le niveau de la formation existante est relevé et le contenu est entièrement actualisé, sur base d'une enquête approfondie du profil professionnel.

Niveau	Nouvelles formations	Date de début
5	Surveillance HBO	
4	Spécialiste / Cadre Surveillant	1/9/2003
3	Surveillant professionnel + différenciations	1/9/2003
2	Agent de surveillance (= ancien ABM - agent général de surveillance) Exécution entièrement indépendante des activités + différenciations pour magasins, personnes, mobile, transport de fonds et de valeurs et objets	1/9/2002
1	Assistant Agent de Surveillance Surveillant Surveillant reconnaissance trajet	1/9/2002

À partir d'août 2003, il se peut que la structure de qualifications soit étendue et complétée par les spécialisations Surveillance mobile, Surveillance de magasin et Protection de personnes. Des projets existent visant à proposer à l'avenir également des formations aux niveaux 3 et 4, ce qui élargira la perspective de carrière pour les agents de surveillance. La formation MBO Agent de surveillance consacre davantage d'attention aux compétences sociales et communicatives et comporte également un module utilisation des TIC.

En outre, il est important que les élèves apprennent en pratique le métier d'agent de sécurité ; c'est pourquoi la formation commence dès le début

du travail de gardiennage. L'ampleur dépend du type de formation choisi par l'élève.

Il existe deux manières :

- La formation professionnelle initiale (BOL) : dans ce cas, les élèves passent la majeure partie du temps à l'école et consacrent généralement un ou deux jours par semaine à la pratique ;
- L'enseignement en alternance (BBL) : dans ce cas, les élèves apprennent le métier principalement dans la pratique. La partie pratique représente généralement quatre jours par semaine. L'entreprise pour laquelle les élèves travaillent doit être reconnue par le Ministère de la Justice comme étant une société de gardiennage et, de plus, reconnue par l'ECABO comme entreprise d'apprentissage. Selon les nouvelles directives du Ministère de la Justice, les institutions de formation ne pourront bientôt plus utiliser la simulation pratique en remplacement de la formation professionnelle pratique. C'est pourquoi, ECABO va, sur demande de la branche, accompagner à partir d'août 2002 les entreprises d'apprentissage, mesure visant à améliorer la qualité. Les conseillers discuteront, par exemple, des tâches et des responsabilités du formateur pratique et évalueront le travail et le lieu de travail de l'élève. Les conseillers ECABO testeront au cours de visites de l'entreprise la qualité des entreprises d'apprentissage. La formation professionnelle pratique au sein des sociétés de gardiennage proposera ainsi une méthode de travail plus uniforme et un rayonnement plus professionnel. La SVPB organisera l'examen pratique à la fin de la formation. Les écoles, ainsi que les entreprises, restent responsables de la formation professionnelle pratique des travailleurs élèves.

#### Formation continuée

- Il existe une Fondation Fonds de Formation pour la Branche Sécurité - SOBB. L'employeur est redevable d'une cotisation de 0,05% de la masse salariale à la formation.

### Normes générales en matière de temps de travail et de périodes de repos

La durée normale de travail du travailleur est en moyenne de 40 heures par semaine.

Le nombre de jours de réduction du temps de travail est fixé à 13 jours/ans.

#### Période de repos hebdomadaire ininterrompue

- Au moins 36 heures pour chaque période ininterrompue de 7 fois 24 heures ou au moins 60 heures pour chaque période ininterrompue de 9 fois 24 heures (cette période de repos peut être réduite une seule fois à 32 heures pour chaque période de 5 semaines consécutives).

#### Période de repos quotidien ininterrompue

- Au moins 11 heures pour chaque période ininterrompue de 24 heures (peut être réduite une seule fois à au moins 8 heures pour chaque période consécutive de 7 fois 24 heures).

#### Travail du dimanche

- Au moins 16 dimanches libres par période de 52 semaines.

#### Travail de nuit

- Maximum 9 heures par service de nuit et pour chaque période de 13 semaines consécutives, en moyenne 45 heures par semaine.
- Pour chaque période de 13 semaines consécutives :
  - Pas plus de 32 services de nuit (35 pour les travailleurs qui exécutent des activités de surveillance mobile).
  - Si le travail se termine avant ou à 02h00, pas plus de 52 services de nuit.
  - Au cours d'une période consécutive de 2 semaines, maximum de 20 heures de travail entre 00h00 et 06h00 (max. 38 heures pour les travailleurs qui exécutent des activités de surveillance mobile).
- Après le service de nuit : une période de repos ininterrompue d'au moins 14 heures (une fois pour chaque période consécutive de 7 fois 24 heures peut être réduite à au moins 8 heures).
- Après une série de minimum 3 et de maximum 7 périodes de travail en service de nuit, période de repos ininterrompue d'au moins 48 heures.

#### Heures supplémentaires

- Le travail supplémentaire peut atteindre une durée de travail de maximum 176 heures par période.

- Un travailleur avec un contrat à temps partiel ne peut pas être obligé d'effectuer des heures supplémentaires.

#### Jours de vacances

- Au total, chaque travailleur bénéficiant d'un contrat à temps plein se construit 200 heures de vacances ou 25 jours de vacances sur une base annuelle (1,92 jours de vacances par 4 semaines ou 15,38 heures de vacances).
- L'employeur fixe les jours de vacances et la durée des vacances en accord avec le travailleur, tenant compte des intérêts de l'entreprise et, autant que possible, des souhaits du travailleur.
- Pour chaque période de service de 5 années consécutives chez le même employeur, un jour de vacances complémentaire est accordé.
- Avec entrée en vigueur le 1er avril 2002, le travailleur peut «vendre» des jours de vacances extralégaux. En outre, une mesure sera introduite visant à pouvoir «acheter» 5 jours de vacances supplémentaires.

#### Flexibilité

**Consignation** : période entre 2 services consécutifs ou pendant une pause, pendant laquelle le travailleur doit impérativement être joignable, afin de pouvoir répondre à un appel et exécuter le travail nécessaire en cas de circonstances imprévues.

- Aucune consignation pendant 2 périodes consécutives de 7 fois 24 heures pour chaque période de 4 semaines consécutives ;
- Aucune consignation pendant une période de repos ininterrompue précédant ou suivant directement un service de nuit ;
- Le travailleur ne peut pas être obligé d'exécuter les services de consignation supérieurs à 1 semaine. Pour chaque période de 2 semaines, une consignation de maximum une semaine est imposée. En cas de consignation entre 00h00 et 06h00, maximum une fois toutes les 3 semaines.
- Les travailleurs âgés de 55 ans et plus, seront uniquement consignés sur base volontaire (CCT Entreprises de Sécurité Privées 2002-2004) ;
- Le travailleur qui se voit imposer une consignation perçoit une indemnité de consignation.

### Perspectives de carrière

<b>1 AGENT DE SÉCURITÉ D'OBJETS / RÉCEPTIONNISTE</b>	Aspirant agent de sécurité A Aspirant agent de sécurité B Agent de sécurité A,B,C,D,E.
<b>2 SURVEILLANT MOBILE</b>	Aspirant surveillant A Aspirant surveillant mobile B Surveillant mobile A,B,C,D,E.
<b>3 SURVEILLANT DE MAGASIN</b>	Aspirant surveillant A Aspirant surveillant de magasin B Surveillant de magasin A,B,C,D,E.
<b>4 PIQUET D'INCENDIE</b>	Aspirant surveillant A Aspirant piquet d'incendie B Piquet d'incendie A, B, C, D, E.
<b>5 TRANSPORTEUR DE FONDS ET DE VALEURS</b>	Aspirant agent de sécurité A Aspirant transporteur B Transporteur A,B,C,D,E.
<b>6 CENTRALISTE</b>	Aspirant agent de surveillance A Aspirant centraliste B Centraliste A,B,C,D,E.

Les premières fonctions dans chaque groupe de fonctions se situent au même niveau exécutant. En fonction de la connaissance et de l'expérience, le travailleur obtient une fonction supérieure.

Les dernières fonctions dans chaque groupe de fonctions contiennent, outre des tâches exécutantes, d'autres tâches dirigeantes et organisationnelles supplémentaires.

### Fixation des salaires

#### Barème des salaires

- À chaque groupe de fonctions correspond une structure salariale qui comprend, pour chaque fonction, un barème des salaires basé sur des périodes. Pour le travailleur qui n'a pas atteint la majorité, le calcul des années est d'application au lieu des périodes.
- Le travailleur qui a conclu un contrat de travail avec l'employeur dans le cadre de la Loi Éducation Enseignement Professionnel (BBL/BOL), percevra exclusivement pendant les 4 premières semaines de formation un salaire de base équivalent à 50% du salaire de base figurant dans les barèmes des salaires.
- Le salaire de base est réévalué une fois par an, par l'octroi d'une période supplémentaire, pour autant que le plafond du barème ne soit pas encore atteint.
- Le salaire de base varie de 1386,39 euros (barème 2 avec 0 période) à 2067,17 euros (barème 7 et 16 périodes).

Note : Salaire minimum 1.207 euros (Eurostat 2002).

#### Modification des salaires

- Le premier jour de la première période de l'année 2003, les salaires seront augmentés de 4% ;
- Le premier jour de la première période de l'année 2004, les salaires seront augmentés de 1%, plus une augmentation proportionnelle à l'indice des prix à la consommation.

**Rémunération du travail pendant des heures spéciales**

- Augmentation de 35% pour les heures prestées les jours de week-end, du samedi 00h00 au dimanche 24h00 ;
- Augmentation de 20% pour les heures prestées du lundi au vendredi inclus entre 00h00 et 07h00 ;
- Augmentation de 10% pour les heures prestées du lundi au vendredi inclus entre 18h00 et 24h00 ;
- Pour tout travail presté la veille de la Saint Sylvestre, la période salariale 9 de l'année 2003 est appliquée avec une augmentation de 100% pour chaque heure prestée après 16h00.

**Rémunération du travail les jours fériés**

- Pour tout travail les jours fériés, correspondant à des jours de semaine, une augmentation de 50% sera appliquée pour chaque heure prestée entre 00h00 et 24h00, outre les augmentations pour le travail presté pendant des heures spéciales.
- Pour tout travail les jours fériés, correspondant à des jours de week-end, une augmentation de 50% sera appliquée pour toute heure prestée entre 00h00 et 24h00, outre les augmentations de week-end (35%).

**Paiement des heures supplémentaires**

- Pour les heures de travail prestées lors d'un service ou lors d'un service interrompu dépassant les 9 heures, une augmentation de 50% sera appliquée ;
- Pour les heures de travail prestées au cours d'une période dépassant les 160 heures, une augmentation pour heures supplémentaires de 50% sera appliquée, en sus de l'augmentation pour le travail dépassant les 9 heures par jour ;
- S'ils le souhaitent, l'employeur et le travailleur peuvent d'un commun accord décider de compenser les heures supplémentaires prestées par des jours de récupération, avec maintien toutefois de l'augmentation.

**Autres dispositions**

- Si l'employeur fait appel à un travailleur et que ses services ne sont pas utilisés, l'employeur est obligé de payer au travailleur 3 heures de salaire de base avec frais de déplacement et indemnité de voyage correspondants. Si un service inférieur à 3 heures est presté, le travailleur sera malgré tout rémunéré pour les 3 heures prestées.

**Types de contrats**

- Contrat de travail à durée indéterminée
- Contrat de travail à durée déterminée
- Contrat sur appel (pour l'exécution d'un ensemble déterminé d'activités)
- Contrat à temps plein : 40 heures par semaine
- Contrat à temps partiel :
  1. Modèle fixe (nombre d'heures de travail fixées au préalable)
  2. Modèle flexible (nombre d'heures de travail variable avec maximum 176 heures par période).

**Politique à l'égard des travailleurs âgés****Travailleurs âgés de 55 ans et plus :**

- Ont le droit de travailler, sur présentation d'un certificat médical, sur base d'un horaire de service adapté ;
- Ne peuvent pas être obligés à exécuter des services dépassant les

8 heures ou à des activités où le nombre d'heures dépasse les 40 heures par semaine ;

- Ne peuvent pas être obligés à travailler pendant un jour de repos préalablement fixé ;
- Peuvent uniquement être consignés sur une base volontaire ;
- Sur demande, ils subiront tous les 2 ans un examen médical aux frais de l'employeur.

**Travailleurs âgés de 60 ans et plus :**

- Ne peuvent pas être obligés à exécuter des services de nuit.
- À partir de l'âge de 57 ans, le travailleur bénéficiant d'un contrat à temps plein se voit proposer la possibilité de travailler moins longtemps avec maintien du salaire (exclusivement valable pour les travailleurs ayant au moins 10 ans de service consécutifs à leur actif dans le secteur de la sécurité privée).
- La faisabilité d'une politique plus large pour les travailleurs plus âgés est actuellement étudiée et discutée. Pendant la durée de la présente CCT, une négociation aura lieu entre les partenaires de la CCT.

**Emploi en cas de modification de contrat**

En cas de modification de contrat suite à une remise en adjudication du contrat, l'employeur tentera autant que possible de garantir la continuité de la relation de travail au sein de son entreprise. Un emploi de remplacement sera recherché et proposé si possible dans l'entreprise, alors que l'employeur sera encouragé à négocier avec les travailleurs afin de maintenir l'emploi autant que possible.

Si la société de gardiennage – qui remporte le marché – propose un nouveau contrat de travail à un travailleur, au service de la société de gardiennage qui perd le marché, celui-ci bénéficiera des mêmes conditions que celles de son ancien contrat.

**Santé / Sécurité**

- Interdiction de porter des armes ou d'utiliser et de porter des menottes ;
- Les moyens de communication doivent au moins respecter les exigences suivantes :
  - Connexion rapide ;
  - Couverture suffisante ; dans des circonstances normales, le point de ralliement doit être atteint ;
  - Source d'alimentation doit disposer d'une capacité suffisante afin de permettre une communication permanente.
- Gestion de la sécurité pour les objets présentant un risque élevé, les procédures, les mesures et les moyens à mettre en œuvre seront fixés par l'employeur en concertation avec le conseil d'entreprise.
- Les syndicats négocieront la sécurité des travailleurs au moins une fois par an avec l'employeur.

**Égalité des chances – Emploi**

L'obligation d'effort déjà convenue pour les employeurs vise à engager 400 personnes, parmi lesquelles des personnes partiellement moins valides, des chômeurs de longue durée et/ou des allochtones.

Les nouvelles technologies remplaceront petit à petit une partie de la surveillance humaine.

Les TIC ont un impact sur la formation des agents de surveillance : l'utilisation des TIC est aujourd'hui prévue dans la nouvelle formation du secteur.

Les TIC sont également utilisées pour la communication entre la direction et le personnel par le biais d'un site web et du courrier électronique.

Dans un avenir proche, certaines entreprises enverront également le planning au personnel par Internet.

