

ANNEXE 2 : SECTEUR DE LA SURVEILLANCE ET/OU DES SERVICES DE GARDE

CHAMP D'APPLICATION

Vous pouvez vérifier si votre activité appartient au secteur de la surveillance et/ou des services de garde et si les règles spécifiques à ce secteur s'appliquent à votre situation en consultant le site de la COMMISSION.

CRITÈRES

Cochez le ou les critères qui correspondent à votre relation de travail :

Relation de travail entre un agent de sécurité privée et son cocontractant

« *L'agent de gardiennage* », vise uniquement l'agent de gardiennage visé par la loi du 2 octobre 2017 réglementant la sécurité privée et particulière.

- (a) défaut, dans le chef de l'agent de gardiennage, d'un quelconque risque financier ou économique, comme c'est notamment le cas :
 - à défaut d'investissement personnel et substantiel dans l'entreprise avec du capital propre, ou,
 - à défaut de participation personnelle et substantielle dans les gains et les pertes de l'entreprise ;
- (b) défaut dans le chef de l'agent de gardiennage, de responsabilité et de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de l'entreprise ;
- (c) défaut, dans le chef de l'agent de gardiennage, de tout pouvoir de décision concernant la politique d'achat de l'entreprise ;
- (d) défaut, dans le chef de l'agent de gardiennage, de pouvoir de décision concernant la politique des prix de l'entreprise, sauf si les prix sont légalement fixés, ou de participation dans l'identification des clients potentiels et dans la négociation et la conclusion de contrats commerciaux de gardiennage ;
- (e) défaut d'une obligation de résultats concernant le travail convenu ;

ou absence, dans le chef de l'agent de gardiennage, d'accès direct à l'information relative au site du client à surveiller ;

ou absence, dans le chef de l'agent de gardiennage, de rédaction de planning propre et d'organisation propre du travail ;

ou absence, dans le chef de l'agent de gardiennage, de détermination du lieu de travail ;
ou soumission de l'agent de gardiennage à un système de pointage ;
ou soumission de l'agent de gardiennage au contrôle de supérieurs hiérarchiques ;

- (f) la garantie du paiement d'une indemnité fixe quel que soient les résultats de l'entreprise ou le volume des prestations fournies dans le chef de l'agent de gardiennage ;
- (g) ne pas être soi-même l'employeur de personnel recruté personnellement et librement ou ne pas avoir la possibilité d'engager du personnel ou de se faire remplacer sans autorisation pour l'exécution du travail convenu ;
- (h) ne pas apparaître comme une entreprise vis-à-vis d'autres personnes ou travailler principalement ou habituellement pour un seul cocontractant ;
- (i) travailler avec du matériel mis à sa disposition, financé ou garanti par le cocontractant ;

ou travailler avec des moyens de communication dont l'agent de gardiennage n'est pas propriétaire ou locataire ;
ou travailler avec un uniforme portant le logo de l'entreprise du cocontractant ;
ou travailler avec une carte d'identification S.P.F. Intérieur sur laquelle le nom du cocontractant est mentionné.

Relations de travail dans le cadre de la prestation de tous types de services de gardiennage et/ou de surveillance pour le compte de tiers, à l'exception des relations de travail entre un agent de sécurité privée et son cocontractant

- (a) défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, d'un quelconque risque financier ou économique, comme c'est notamment le cas :
 - à défaut d'investissement personnel et substantiel dans l'entreprise avec du capital propre, ou,
 - à défaut de participation personnelle et substantielle dans les gains et les pertes de l'entreprise ;
- (b) défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, de responsabilité et de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de l'entreprise ;
- (c) défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, de tout pouvoir de décision concernant la politique d'achat de l'entreprise ;
- (d) défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, de pouvoir de décision concernant la politique des prix de l'entreprise, sauf si les prix sont légalement fixés ;
- (e) défaut d'une obligation de résultats concernant le travail convenu ;

- (f) la garantie du paiement d'une indemnité fixe quel que soient les résultats de l'entreprise ou le volume des prestations fournies dans le chef de l'exécutant des travaux ;
- (g) ne pas être soi-même l'employeur de personnel recruté personnellement et librement ou ne pas avoir la possibilité d'engager du personnel ou de se faire remplacer pour l'exécution du travail convenu ;
- (h) ne pas apparaître comme une entreprise vis-à-vis d'autres personnes ou travailler principalement ou habituellement pour un seul cocontractant ;
- (i) travailler dans des locaux dont on n'est pas le propriétaire ou le locataire ou avec du matériel mis à sa disposition, financé ou garanti par le cocontractant.