

# ERO (Ordonnance de Régulation du Travail) Le Gardiennage et la sécurité

## Les personnes concernées

Cette ordonnance concerne tous les travailleurs du gardiennage fournissant un service de gardiennage (gardiennage et surveillance), dont le but est de protéger les personnes et les biens et d'offrir au moins une des fonctions décrites dans ERO. Elle ne couvre pas les gérants, leurs assistants ou les gérants en formation, ou les employés couverts par des Accords de négociation collectifs. [Veuillez consulter ERO](#) pour les définitions détaillées de toutes les catégories concernées. (\*Cette ordonnance couvre tous les employés fournissant un service de gardiennage (pour les clients sous contrat de leur employeur), protégeant des personnes ou des biens et offrant au moins une des fonctions décrites dans ERO)

## La rémunération

### Le salaire minimum

Les taux minimums de salaire varient suivant la durée de service de l'employé. Les détails complets concernant les taux minimums légaux sont établis par l'Ordonnance des droits des employés (ERO).

### Les heures supplémentaires

Toute heure travaillée en plus des heures quotidiennes normales devra être payée comme heure supplémentaire. Pour les trois premières heures ils percevront 25% de plus que le taux de base, puis 50% de plus pour toutes les heures suivantes. Les employés effectuant des heures supplémentaires le dimanche seront payés double.

### La prime de travail dominical

Une prime pour le travail dominical a été établie par cette ERO (heures non supplémentaires travaillées le dimanche). Veuillez vous référer à l'ERO à ce sujet.

### Horaires antisociaux

Les employés percevront une prime pour le travail effectué entre 9h00 et 7h00 s'ils travaillent au moins trois heures pendant cette période. Veuillez vous référer à l'ERO à ce sujet.

## Les conditions de travail

### Les horaires de travail, les périodes de repos, les pauses

Les employés qui en auront reçu l'ordre, selon l'article (4) de la Loi de l'Organisation du temps de travail de 1997 [Working Time Act](#), seront exemptés des clauses 11, 12 et 13 de la Loi.

Les employeurs pour qui s'applique cette loi devront s'assurer que chaque employé a une période de repos et une pause qui pourra être considérée comme équivalente à celles établies dans les articles 11, 12 et 13 de la Loi.

### Les vacances

Les employés ont droit aux vacances annuelles et aux jours fériés définis par la Loi de l'Organisation du temps de travail de 1997, [Working Time Act](#). En plus, les heures supplémentaires de l'emploi du temps des 13 semaines précédant les congés annuels devront être prises en compte et incluses dans les congés payés. La limite est de 48 heures par semaine.

Les heures travaillées les jours fériés (sauf le jour de Noël) seront payées double, plus 8 heures. Les heures travaillées le jour de Noël seront payées triple plus 8 heures.

## **Arrangement/plan pour les congés maladie**

Tous les travailleurs ont le droit de participer au plan de paiement du congé maladie après avoir effectué un minimum de deux ans de service avec leur employeur.

Aucun paiement ne pourra être effectué pour les trois premiers jours de congé maladie. Les employés doivent fournir un certificat médical, détaillant la nature de la maladie, signé par un médecin à partir du quatrième jour d'absence, puis hebdomadairement. Les employés doivent s'assurer que leur employeur est informé de leur absence au moins une heure avant le début du travail le premier jour de leur absence.

Les travailleurs à temps partiel et à plein temps bénéficieront de ce plan de façon prorata. Veuillez vous référer à l'ERO à ce sujet.

## **Divers**

Les conditions détaillées concernant la formation, les infrastructures, la protection des employés, l'assurance vie et l'allocation attaque du personnel par cette ERO. Pour de plus amples informations, veuillez vous référer à l'[ERO](#).

## **La Campagne pour le gardiennage de NERA**

[Cliquez ici pour de plus amples renseignements sur la campagne](#)