

**Commission paritaire pour les services de
gardiennage et/ou de surveillance**

**Paritair Comité voor de bewakings-
en/of toezichtdiensten**

Convention collective de travail du 22 avril 2026

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 april
2026**

EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE

LANDINGSBAAN

Chapitre I : Champ d'application

Hoofdstuk I : Toepassingsgebied

Article 1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance.

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtdiensten.

Par travailleurs on entend aussi bien l'ouvrier ou l'employé masculin ou féminin.

Onder werknemers wordt verstaan zowel de mannelijke als de vrouwelijke arbeiders of bedienden.

Chapitre II : Base juridique

Hoofdstuk II : Rechtsgrond

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:

- l'article 6, § 5, 4° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps (*Moniteur belge* du 18 décembre 2001);
- la CCT n°103 du 27 juin 2012 conclue au sein du CNT instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, rendue obligatoire par l'AR du 25 août 2012 (MB du 31.08.2012); modifiée par la CCT 103/5 du 7 octobre 2020, par la CCT 103/6 du 27 septembre 2022 et par la CCT 103/7 du 21 octobre 2025.
- l'article 3 de la convention collective de travail n° 179 du 21 octobre 2025 fixant, du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2027, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui

- artikel 6, § 5, 4° van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking (*Belgisch Staatsblad* van 18 december 2001);
- de CAO nr. 103 van 27 juni 2012 gesloten in de NAR tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, algemeen verbindend verklaard bij KB van 25 augustus 2012 (BS 31/08/2012); gewijzigd door CAO 103/5 van 7 oktober 2020, door CAO 103/6 VAN 27 september 2022 en door CAO 103/7 van 21 oktober 2025.
- artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 179 van 21 oktober 2025 tot vaststelling, van 1 januari 2026 tot 31 december 2027, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een

exercer un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

Chapitre III : Limite d'âge pour un emploi de fin de carrière « carrière longue » avec allocations

Hoofdstuk III : Leeftijdsgrens voor een landingsbaan "lange loopbaan" met uitkering

Art. 3. Pour la période du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2027, la limite d'âge est portée à 55 ans, en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations, pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5 en application de l'article 8, § 1^{er} de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 modifiée par les conventions collectives de travail n°103bis du 27 avril 2015, n°103ter du 20 décembre 2016, n°103/4 du 29 janvier 2018, n° 103/5 du 07 octobre 2020, n° 103/6 du 27 septembre 2022 et n° 103/7 du 21 octobre 2025 à condition qu'au moment de l'avertissement écrit de la diminution des prestations de travail qu'il adresse à l'employeur, le travailleur

Art. 3. Voor de periode van 1 januari 2026 tot 31 december 2027 wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen betreft, voor werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen met de helft of een vijfde in toepassing van artikel 8, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 103bis van 27 april 2015 en nr. 103ter van 20 december 2016, en nr. 103/4 van 29 januari 2018, en nr. 103/5 van 07 oktober 2020, en nr. 103/6 van 27 september 2022 en nr. 103/7 van 21 oktober 2025 op voorwaarde dat de werknemer, op het moment van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever van de vermindering van de arbeidsprestatie

- soit puisse justifier 35 ans de carrière professionnelle en tant que salarié au sens de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (*Moniteur belge* du 8 juin 2007);
- soit ait été occupé 20 ans dans un régime de travail de nuit tel que visé par la CCT 46 du CNT;
- soit ait été occupé au moins 5 ans dans un métier lourd au cours des 10 dernières années calendrier;
- soit ait été occupé au moins 7 ans dans un métier lourd au cours des 15 dernières années.

- ofwel 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende kan rechtvaardigen in de zin van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (*Belgisch Staatsblad* van 8 juni 2007);
- ofwel 20 jaar tewerkgesteld was in een stelsel van nachtarbeid zoals bedoeld in cao nr. 46 van de NAR;
- ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep uitgeoefend heeft in de loop van de laatste 10 kalenderjaren;
- ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep uitgeoefend heeft in de loop van de laatste 15 kalenderjaren.

Dans le secteur, on entend par métier lourd le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1^{er} de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

In de sector wordt verstaan onder zwaar beroep de arbeid in een stelsel zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46, gesloten op 23 maart 1990 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

Chapitre IV : Allocation sectorielle

Hoofdstuk IV : Sectorale toeslag

Art. 4. À partir du 1^{er} mai 2026, les travailleurs qui bénéficient d'un emploi de fin de carrière ont droit, en plus des allocations d'interruption payées par

Art.4. Vanaf 1 mei 2026 hebben werknemers die genieten van een einde-loopbaanjob, naast de door de RVA betaalde onderbrekingsuitkeringen,

l'ONEM, à une indemnité sectorielle entièrement à charge du Fonds de sécurité d'existence du gardiennage. Ces montants sont les suivants :

- 92 EUR pour une réduction de 1/5
- 228 EUR en cas de réduction à un emploi à mi-temps, pour autant que le travailleur ait travaillé au préalable à temps plein
- 176 EUR en cas de réduction à un emploi à mi-temps, pour autant que le travailleur ait travaillé au préalable au moins à ¾ temps.

recht op een sectorale vergoeding volledig ten laste van het Fonds voor bestaanszekerheid in de bewakingssector. Deze bedragen zijn als volgt:

- 92 EUR bij een vermindering van 1/5
- 228 EUR bij een vermindering tot een halftijdse job, op voorwaarde dat de werknemer voordien voltijds heeft gewerkt
- 176 EUR bij een vermindering tot een halftijdse job, op voorwaarde dat de werknemer voordien minstens ¾ voltijds heeft gewerkt.

Cette disposition est également d'application pour les travailleurs qui ont pris un emploi de fin de carrière avant l'entrée en vigueur de cette convention collective de travail.

Deze bepaling is eveneens van toepassing op werknemers die een landingsbaan hebben opgenomen vóór de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Chapitre V : Occupation de moins de 5 jours par semaine

Hoofdstuk V : Tewerkstelling van minder dan 5 dagen per week

Art. 5. Pour les travailleurs à temps plein habituellement occupés dans un régime de travail qui ne s'étend pas sur cinq jours ou plus et qui souhaitent réduire leurs prestations de travail d'un cinquième, il est expressément convenu que le droit à une réduction de carrière d'un cinquième peut être exercé de manière équivalente sous la forme d'une réduction d'un cinquième de la durée moyenne de travail hebdomadaire. Les modalités concrètes de cette réduction des prestations est inscrite soit dans une CCT d'entreprise soit dans un accord écrit (individuel ou collectif).

Art. 5. Voor voltijdse werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn in een werkregime dat zich niet over vijf dagen of meer uitstrekt en die hun arbeidsduur met 1/5 willen verminderen, wordt uitdrukkelijk overeengekomen dat het recht op een vermindering van 1/5 van de loopbaan kan worden opgenomen in de vorm van een vermindering van 1/5 van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur. De concrete modaliteiten van deze vermindering van de arbeidsprestaties zijn vastgelegd in een ondernemings-cao of in een schriftelijk akkoord (individueel of collectief).

Chapitre VI : Durée de validité

Hoofdstuk VI : Geldigheidsduur

Art. 6. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2026 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2027.

Art. 6. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2026 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2027.

22/04/2026