

**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 décembre
2021**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 22
december 2021**

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 CCT n°103 bis du 27 avril 2015, modifiée par la CCT n° 103 ter du 20 décembre 2016, modifiée par la CCT 103/4 du 29 janvier 2018 et par la CCT 103/5 du 7 octobre 2020.
- l'article 3 de la convention collective de travail n° 157 du 15 juillet 2021 fixant, du 1^{er} janvier 2023 au 30 juin 2023, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès

- 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 nr. 103 bis van 27 april 2015, gewijzigd door CAO nr.103 ter van 20 december 2016, gewijzigd door CAO 103/4 van 29 januari 2018 en door CAO 103/5 van 7 oktober 2020.
- artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 157 van 15 juli 2021 tot vaststelling, van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van

au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

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

Art. 3. Pour la période du 1^{er} janvier 2023 au 30 juin 2023, 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 et n°103/4 du 29 janvier 2018, à condition qu'au moment de l'avertissement écrit de la diminution des prestations de travail qu'il adresse à l'employeur, le travailleur

- 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 calendrier.

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.

Chapitre IV : Durée de validité

Art. 4. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023 et cesse d'être en

de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

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

Art. 3. Voor de periode van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023 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, op voorwaarde dat de werknemer, op het moment van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever van de vermindering van de arbeidsprestatie

- 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.

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.

Hoofdstuk IV : Geldigheidsduur

Art. 4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in

viguer le 30 juin 2023.

werking op 1 januari 2023 en houdt op van kracht
te zijn op 30 juni 2023.