

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

Convention collective de travail du 17 novembre
2021

EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE

Chapitre I : Champ d'application

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.

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

Chapitre II : Base juridique

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

- 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 n°103/4 du 29 janvier 2018 et par la CCT n°103/5 du 7 octobre 2020.
- l'article 3 de la convention collective de travail n° 156 du 15 juillet 2021 fixant, pour 2021-2022, 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 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 longue avec allocations

Art. 3. Pour la période 2021-2022, 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, § 1er 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.

Dans le secteur, on entend par métier lourd le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er 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 1er janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022.