

**Commission Paritaire ^{partie} secteur audiovisuel
(CP 227)**

Convention collective de travail du 15 octobre 2021 instituant un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés ayant une carrière longue, en exécution des conventions collectives de travail du Conseil National du Travail n° 152, en ce qui concerne la période du 1^{er} janvier 2023 au 30 juin 2023, et n° 155, en ce qui concerne la période allant du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2024

Chapitre I. Champ d'application

Article 1.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises relevant de la Commission paritaire ^{pour le} secteur audiovisuel.

Par "travailleurs", on entend : le personnel employé, masculin et féminin.

Chapitre II. Législation applicable

Article 2.

La présente convention collective de travail est conclue explicitement en exécution des conventions collectives suivantes :

1° la convention collective de travail n° 152 du Conseil National du Travail, conclue le 15 juillet 2021 instituant, pour la période allant du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue ;

2° la convention collective de travail n° 155 du Conseil National du Travail, conclue le 15 juillet 2021, déterminant, pour 2023-2024, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1^{er} juillet 2023 dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui

**Paritair Comité voor de Audiovisuele Sector
(PC 227)**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 15 oktober 2021 tot invoering van een stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen, in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomsten van de Nationale Arbeidsraad nr.152 voor wat betreft de periode van 1 januari 2023 tot en met 30 juni 2023, en nr.155, voor wat betreft de periode van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2024

Hoofdstuk I. Toepassingsgebied

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de Audiovisuele Sector

Onder "werknemers" wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk bediendepersoneel.

Hoofdstuk II. Toepasselijke wetgeving

Artikel 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitdrukkelijk gesloten in uitvoering van de volgende collectieve arbeidsovereenkomsten:

1° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 152 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 15 juli 2021 tot invoering, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van een stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen;

2° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 155 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 15 juli 2021, tot vaststelling, voor 2023 - 2024, van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen vóór 1 juli 2023 in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep of in de bouwsector

<p>ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, qui ont une carrière longue, ou qui ont été occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration ;</p> <p>3° la convention collective de travail n° 17 du Conseil National du Travail, conclue le 19 décembre 1974, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement ;</p> <p>4° l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, tel que modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 13 décembre 2017 (M.B. du 21 décembre 2017).</p> <p>Chapitre III. Conditions d'âge et d'ancienneté</p> <p>Article 3. Conformément à la convention collective de travail n° 152 du Conseil National du Travail, conclue le 15 juillet 2021, la présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs licenciés pendant la période du 01/01/2023 au 30/06/2024 qui ont droit aux allocations de chômage et qui:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sont dans la période du 1^{er} janvier 2023 et au plus tard le 30 juin 2023 âgés de 60 ans ou plus au moment de la fin du contrat de travail, - et, qui au moment de la fin du contrat de travail peuvent justifier une carrière professionnelle d'au moins 40 ans en tant que salarié, calculés et assimilés conformément à l'article 4 de l'arrêté royal du 3 mai 2007. <p><i>Commentaire : La condition d'âge doit être remplie au plus tard le 30 juin 2023 et au moment où le contrat de travail prend effectivement fin. La condition de carrière doit</i></p>	<p>tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, die een lange loopbaan hebben, of die tewerkgesteld waren in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering;</p> <p>3° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 19 december 1974, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;</p> <p>4° het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, zoals laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 13 december 2017 (B.S. van 21 december 2017).</p> <p>Hoofdstuk III. Leeftijds- en loopbaanvoorwaarden</p> <p>Artikel 3. Conform met de collectieve arbeidsovereenkomst nr.152 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 15 juli 2021, is onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing op de ontslagen werknemers gedurende de periode van 01/01/2023 tot 30/06/2024 die rechthebbend zijn op werkloosheidsuitkeringen en die :</p> <ul style="list-style-type: none"> - in de periode van 1 januari 2023 en uiterlijk op 30 juni 2023 op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn, - en, die op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan als loontrekkende van minstens 40 jaar kunnen rechtvaardigen, berekend en gelijkgesteld overeenkomstig artikel 4 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007. <p><i>Commentaar: Aan de leeftijdsvoorwaarde moet voldaan worden uiterlijk op 30 juni 2023 en op het ogenblik waarop de arbeidsovereenkomst effectief eindigt. Aan de loopbaanvoorwaarde moet voldaan worden op het einde van de arbeidsovereenkomst.</i></p>
--	---

être remplie au moment où le contrat de travail prend fin.

Article 4.

Ce régime de chômage avec complément d'entreprise s'applique aux travailleurs de 60 ans et plus et qui sont licenciés suivant la procédure de concertation prévue dans la convention collective de travail n°17 du Conseil National du Travail, pendant la durée de validité de la présente CCT, à l'exception du motif grave.

Les délais de préavis sont ceux déterminés conformément à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail modifiée par la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement.

Chapitre IV. Paiement indemnité complémentaire

Article 5.

Les travailleurs visés ~~aux~~ article 3 et 4 peuvent prétendre à une indemnité complémentaire à condition qu'ils apportent la preuve de leur droit aux allocations de chômage. L'indemnité complémentaire ne sera plus payée dès le moment où le travailleur concerné aura perdu son droit aux allocations de chômage, sauf dans les cas prévus par la Loi.

En aucun cas, une modification ou suppression des allocations de chômage sera compensée par une indemnité plus élevée.

Article 6.

L'indemnité complémentaire correspond à la moitié de la différence entre la dernière rémunération nette de référence et les allocations de chômage.

Le dernier salaire mensuel brut, calculé et plafonné suivant les dispositions prévues dans la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail, sert de mois de référence

Artikel 4.

Deze regeling van werkloosheid met bedrijfstoelage geldt voor werknemers van 60 jaar en ouder en die, rekening houdend met de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad voorziene overlegprocedure, worden ontslagen tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst, behalve om dringende redenen.

De opzegtermijnen zijn deze bepaald door de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978, die is gewijzigd door de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen.

Hoofdstuk IV. Betaling aanvullende vergoeding

Artikel 5.

De werknemers bedoeld in artikelen 3 en 4 kunnen aanspraak maken op een aanvullende vergoeding op voorwaarde dat zij het bewijs leveren dat zij recht hebben op werkloosheidsuitkeringen. De aanvullende vergoeding zal niet meer betaald worden vanaf het ogenblik dat de betrokken werknemer zijn recht op werkloosheidsuitkeringen verliest, behoudens in geval de wet het voorziet.

In geen geval zal de verandering of de afschaffing van de werkloosheidsuitkeringen gecompenseerd worden met een hogere vergoeding.

Artikel 6.

De aanvullende vergoeding bedraagt de helft van het verschil van het laatste netto-referteloon en de werkloosheidsuitkeringen.

Het laatste bruto-maandloon, berekend en geplafonneerd volgens de bepalingen voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, wordt als refertemaand genomen voor de berekening van het laatste

<p>pour la détermination de la dernière rémunération nette de référence.</p> <p>Le dernier salaire brut mensuel comporte d'une part le salaire du mois civil précédant la fin du contrat de travail et d'autre part 1/12ème des primes contractuelles directement liées aux prestations fournies par le travailleur et sur lesquelles sont effectuées des retenues de sécurité sociale et dont la périodicité n'excède pas un mois, 1/12ème du double pécule de vacances, de la prime de fin d'année et de la prime d'attractivité.</p> <p>Lors de la détermination de la dernière rémunération mensuelle brute, on entend par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la prime moyenne pour employés : la moyenne des primes des douze derniers mois ; - le salaire mensuel pour ouvriers : le salaire mensuel moyen calculé sur un trimestre, primes incluses ; - en cas de crédit de temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, d'interruption de carrière ou de prépension à mi-temps : la rémunération mensuelle brute à prendre en considération est celle correspondante à la rémunération du régime de la durée du travail antérieur. <p>En tout état de cause, cette indemnité complémentaire constitue l'intervention maximale pour ce qui concerne la présente convention collective de travail.</p> <p>Les retenues légales sont, le cas échéant, pour ce qui concerne la présente convention collective de travail, prélevées sur cette indemnité complémentaire et sont toujours à charge du travailleur.</p> <p>Article 7. L'indemnité complémentaire est payée mensuellement aux travailleurs concernés jusqu'à la date à laquelle ils atteignent* sauf si le travailleur décède entre-temps.</p> <p><i>* l'âge de la prise de cours de la pension de retraite.</i></p>	<p>netto-maandloon.</p> <p>Het laatste bruto-maandloon omvat enerzijds de wedde van de kalendermaand die het einde van de arbeidsovereenkomst voorafgaat en anderzijds 1/12de van de contractuele premies die rechtstreeks verbonden zijn aan de door de werknemers verrichte prestaties en waarop inhoudingen voor de sociale zekerheid werden gedaan en waarvan de periodiciteit geen maand overschrijdt 1/12de van het dubbel vakantiegeld, van de eindejaarspremie en van de attractiviteitspremie.</p> <p>Bij de vaststelling van het laatste bruto-maandloon verstaat men onder:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de gemiddelde premie voor bedienden: het gemiddelde van de premies van de laatste twaalf maanden; - de maandwedde voor werklieden: het gemiddeld loon berekend op een kwartaal, premies inbegrepen; - in geval van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, beroepsloopbaanonderbreking of halftijds brugpensioen: het in acht te nemen bruto-maandloon is het loon dat overeenstemt met het loon van de voorafgaande arbeidsduurregeling. <p>Deze aanvullende vergoeding is in elk geval de maximale tussenkomst voor wat deze collectieve arbeidsovereenkomst betreft.</p> <p>Op deze bijkomende vergoeding worden, voor wat deze collectieve arbeidsovereenkomst betreft, desgevallend de wettelijke afhoudingen verricht en zij zijn steeds ten laste van de werknemer.</p> <p>Artikel 7. De aanvullende vergoeding wordt aan de betrokken werknemers maandelijks betaald tot op de datum dat zij de leeftijd* , tenzij de werknemer voor die tijd zou overlijden. De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve</p>
---	---

4 * bereiken waarop hun rustpensioen ingaat,

<p>L'indemnité complémentaire est indexée suivant les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil National du Travail.</p> <p>Article 8. Le paiement de l'allocation complémentaire du RCC à temps plein est solidarisé par une cotisation patronale prévue dans une convention collective de travail.</p> <p>Cette cotisation sera perçue selon les dispositions des statuts du Fonds Social du Secteur Audiovisuel instauré par la convention collective de travail du 17 février 2012 (nr. 108963/co/227).</p> <p>Chapitre V. Dispositions finales</p> <p>Article 9. Pour tout ce qui n'est pas expressément prévu par la présente convention collective de travail, on applique les dispositions de la convention collective de travail n° 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail et des convention collectives n° 152 et n° 155 conclue le 15 juillet 2011 au sein du Conseil National du travail ainsi que toutes les dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.</p> <p>Article 10. 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 vigueur le 31 décembre 2024.</p>	<p>arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.</p> <p>Artikel 8. De betaling van de aanvullende vergoeding van het voltijds SWT wordt gesolidariseerd door de instelling van een werkgeversbijdrage via een collectieve arbeidsovereenkomst.</p> <p>Deze bijdrage zal worden geïnd overeenkomstig de bepalingen van de statuten van het Sociaal Fonds voor de Audiovisuele Sector opgericht per collectieve arbeidsovereenkomst van 17 februari 2012 (nr.108963/co/227).</p> <p>Hoofdstuk V. Slotbepalingen</p> <p>Artikel 9. Voor alles wat niet uitdrukkelijk in deze collectieve arbeidsovereenkomst is voorzien, gelden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 152 en nr. 155, gesloten op 15 juli 2011 in de Nationale Arbeidsraad, evenals alle wettelijke en reglementaire bepalingen die hierop van toepassing zijn.</p> <p>Artikel 10. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2023 en treedt buiten werking op 31 december 2024.</p>
--	--