

Paritair Comité voor de Audiovisuele Sector

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 november 2023

Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van **nachtarbeid**, die hebben gewerkt in **een zwaar beroep** of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, en uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 166 van de Nationale Arbeidsraad

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de instellingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de Audiovisuele sector.

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

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

- 1° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 166 van 30 mei 2023 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn;
- 2° 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;

Commission paritaire pour le Secteur Audiovisuel

Convention collective de travail du 17 novembre 2023

Régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés 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 ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, et exécution de la convention collective de travail n° 166 du Conseil national du Travail

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des institutions relevant de la Commission pour le secteur audiovisuel.

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

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

- 1° la convention collective de travail n° 166 du Conseil national du Travail, conclue le 30 mai 2023 fixant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés 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 ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail;
- 2° 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;

3° 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 (Belgisch Staatsblad van 21 december 2017).

Art. 3. Conform met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 166 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 30 mei 2023, is onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing op de ontslagen werknemers die rechthebbend zijn op werkloosheidsuitkeringen en die gedurende de geldigheid van deze collectieve arbeidsovereenkomst :

- In de periode van 1 juli 2023 en uiterlijk op 30 juni 2025 op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn, en die op dat ogenblik een beroepsloopbaan als loontrekkende van minstens 33 jaar kunnen rechtvaardigen, berekend en gelijkgesteld overeenkomstig artikel 4 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007, op voorwaarde dat :

- zij op het ogenblik van het einde de arbeidsovereenkomst minimaal 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van de Nationale Arbeidsraad van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, en haar wijzigingen, te weten, gewoonlijk tewerkgesteld zijn geweest in een arbeidsregeling met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, met uitsluiting van de prestaties die zich uitsluitend situeren tussen 6 uur en 24 uur en de prestaties die gewoonlijk beginnen vanaf 5 uur;

- ofwel zij gewerkt hebben in een zwaar beroep :

1° hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;

3° 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 (Moniteur belge du 21 décembre 2017).

Art. 3. Conformément à la convention collective de travail n° 166 du Conseil national du Travail, conclue le 30 mai 2023, la présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs licenciés qui ont droit aux allocations de chômage et qui, pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail :

- Sont dans la période du 1er juillet 2023 et au plus tard le 30 juin 2025 âgés de 60 ans ou plus au moment de la fin du contrat de travail, et qui à ce moment-là peuvent justifier une carrière professionnelle d'au moins 33 ans en tant que salarié, calculés et assimilés conformément à l'article 4 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, à condition :

- qu'au moment de la fin du contrat de travail ils aient travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail de nuit tel que visé par l'article 1er de la convention collective de travail n° 46 du Conseil national du Travail du 23 mars 1990 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit, telle que modifiée, à savoir, avoir été occupé habituellement dans un régime de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures, à l'exclusion des prestations se situant exclusivement entre 6 heures et 24 heures et des prestations débutant habituellement à partir de 5 heures;

- soit qu'ils aient été occupés dans le cadre d'un métier lourd :

1° soit pendant au moins 5 ans, calculés de date à date, durant les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail;

2° hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

2° soit pendant au moins 7 ans, calculés de date à date, durant les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Voor de toepassing van het vorige lid moet het begrip van zwaar beroep in de zin van artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 worden begrepen, te weten :

Pour l'application de l'alinéa précédent, la notion de métier lourd doit être entendue au sens de l'article 3, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007, à savoir :

- a) het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;
- b) het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur. Onder "permanent" verstaat men : dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;
- c) het werk in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990, en haar wijzigingen.

Commentaar : aan de leeftijdsvoorwaarde moet voldaan worden uiterlijk op 30 juni 2025 en op het ogenblik waarop de arbeidsovereenkomst effectief eindigt. Aan de loopbaanvoorwaarde zoals bepaald moet voldaan worden op het einde van de arbeidsovereenkomst.

- a) le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes;
- b) le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures. Par "permanent" il faut entendre : que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime;
- c) le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er de la convention collective de travail n° 46 du Conseil national du Travail, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990, telle que modifiée.

Commentaire : la condition d'âge doit être remplie au plus tard le 30 juin 2025 et au moment où le contrat de travail prend effectivement fin. La condition de carrière doit être remplie au moment où le contrat de travail prend fin.

Art. 4. Deze regeling van werkloosheid met bedrijfsstoeslag geldt voor werknemers 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 opzeggingstermijn en de carenzdag en begeleidende maatregelen.

Art. 5. De werknemers bedoeld in artikel 3 kunnen aanspraak maken op een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever op voorwaarde dat zij het bewijs leveren dat zij recht hebben op werkloosheidsuitkeringen. De aanvullende vergoeding zal door de werkgever niet meer betaald worden vanaf het ogenblik dat de betrokken werknemer zijn recht op de werkloosheidsuitkeringen verliest, behoudens ingeval de wet het voorziet. In geen geval zal de werkgever de verandering of de afschaffing van de werkloosheidsuitkeringen compenseren met een hogere vergoeding.

Art. 6. De aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever wordt berekend overeenkomstig de bepalingen van CAO nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Art. 7. De aanvullende vergoeding wordt aan de betrokken werknemers maandelijks betaald tot zij de wettelijke pensioenleeftijd hebben bereikt, tenzij de werknemer voor die tijd zou overlijden. De aanvullende vergoeding wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Art. 8. De betaling van de aanvullende vergoeding van het voltijds SWT wordt gesolidariseerd door de instelling van een werkgeversbijdrage die werd vastgelegd in een CAO.

Art. 4. Ce régime de chômage avec complément d'entreprise s'applique aux travailleurs qui sont licenciés durant la durée de validité de cette convention, suivant la procédure de concertation prévue dans la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du Travail, 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.

Art. 5. Les travailleurs visés à l'article 3 peuvent prétendre à une indemnité complémentaire à charge de l'employeur à condition qu'ils apportent la preuve de leur droit aux allocations de chômage. L'indemnité complémentaire ne sera plus payée par l'employeur 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, l'employeur ne compensera la modification ou la suppression des allocations de chômage par une indemnité plus élevée.

Art. 6. L'indemnité complémentaire à charge de l'employeur est calculé suivant les dispositions prévues dans la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du Travail

Art. 7. L'indemnité complémentaire est payée mensuellement aux travailleurs concernés jusqu'à la prise de cours de la pension légale, sauf si le travailleur décède entre-temps. L'indemnité complémentaire est indexée suivant les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du Travail.

Art. 8. Le paiement de l'allocation complémentaire du RCC à temps plein est solidarisé par une cotisation patronale qui est prévue dans une CCT.

Art. 9. De werknemer in de regeling werkloosheid met bedrijfstoelage moet vervangen worden overeenkomstig artikel 4 van het koninklijk besluit van 7 december 1992 en overeenkomstig artikel 5 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 door een uitkeringsgerechtigde werkloze. Deze vervanging dient niet noodzakelijk te gebeuren in dezelfde dienst of dezelfde functie als die van de werknemer in de regeling werkloosheid met bedrijfstoelage.

Nochtans kan in uitvoering van artikel 9, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 vrijstelling van de vervangingsplicht toegestaan worden door de directeur van het bevoegde werkloosheidsbureau.

Art. 10. 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 arbeidsovereenkomst nr. 166 op 30 mei 2023 in de Nationale Arbeidsraad, evenals alle wettelijke en reglementaire bepalingen die hierop van toepassing zijn.

Art. 11. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur.

Zij heeft uitwerking met ingang 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 30 juni 2025.

Art. 9. Le travailleur dans le régime de chômage avec complément d'entreprise doit être remplacé par un chômeur indemnisé en application de l'article 4 de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 et de l'article 5 de l'arrêté royal du 3 mai 2007. Ce remplacement ne doit pas nécessairement intervenir dans la même fonction ou le même service que ceux du travailleur en régime de chômage avec complément d'entreprise.

Toutefois, une dispense de l'obligation de remplacement pourra être accordée par le directeur du bureau de chômage compétent sur la base de l'article 9, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Art. 10. 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 la convention collective de travail n° 166, conclue le 30 mai 2023 au sein du Conseil national du Travail, ainsi que toutes les dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.

Art. 11. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée.

Elle produit ses effets le 1er juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.