

**Sous-commission paritaire pour l'exploitation de salles de cinéma**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 22 OCTOBRE 2019 CONCERNANT LE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE, RÉGIMES DÉROGATOIRES 2019-2020**

**Chapitre Ier : Champ d'application**

**Article 1er** - La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux travailleurs qui ressortissent à la Sous-commission paritaire pour l'exploitation de salles de cinéma.

Par "travailleur", on entend le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.

Compte tenu des conditions d'âge et de carrière telles que fixées dans la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, conclue au sein du Conseil national du Travail, et de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de Solidarité entre les générations, le régime de chômage avec complément d'entreprise s'applique aux travailleurs licenciés, sauf pour motif grave.

**Chapitre II : Chômage avec complément d'entreprise après 33 ans de passé professionnel pour les travailleurs exerçant un métier lourd**

**Art. 2** - En exécution de la convention collective de travail n° 131 du Conseil National de Travail fixant, à titre interprofessionnel pour 2019 et 2020, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à 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, l'âge pour le chômage avec complément d'entreprise est fixé à 59 ans.

Ce régime est applicable aux travailleurs ayant une carrière de 33 ans dont :

- Soit 20 ans de travail de nuit tel que fixé dans la convention collective de travail n° 46 du Conseil national du Travail
- Soit un métier lourd exercé pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années civiles ou pendant au moins 7 ans au cours des 15 dernières années civiles.

**Paritair Subcomité voor de exploitatie van bioscoopzalen**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 22 OKTOBER 2019 BETREFFENDE WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG, AFWIJKENDE STELSLS 2019-2020**

**Hoofdstuk I : Toepassingsgebied**

**Artikel 1** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is toepasselijk op de werkgevers en werknemers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de exploitatie van bioscoopzalen.

Onder "werknemer" verstaat men het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en bediendepersoneel.

De regeling van werkloosheid met bedrijfstoelage geldt voor de werknemers die, rekening houdend met de leeftijd- en loopbaanvoorwaarden zoals bepaald in collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad en het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het Generatiepact, ontslagen worden, behalve om dringende redenen.

**Hoofdstuk II : Werkloosheid met bedrijfstoelage na 33 jaar beroepsverleden voor werknemers met een zwaar beroep**

**Art. 2** - In uitvoering van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 131 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2019 en 2020, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan 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, wordt de leeftijd voor werkloosheid met bedrijfstoelage vastgelegd op 59 jaar.

Dit stelsel is van toepassing op werknemers die een loopbaan van 33 jaar hebben bereikt waarvan:

- Ofwel 20 jaar nachtarbeid zoals bepaald in Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 46 van de Nationale Arbeidsraad
- Ofwel in de laatste 10 kalenderjaren minstens 5 jaar, of in de laatste 15 kalenderjaren minstens 7 jaar gewerkt hebben in een zwaar beroep.

### **Chapitre III : Chômage avec complément d'entreprise après 35 ans de passé professionnel pour les travailleurs exerçant un métier lourd**

**Art. 3** - En exécution de la convention collective de travail n° 132 du conseil National du Travail fixant, à titre interprofessionnel pour 2019-2020, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd, l'âge pour le chômage avec complément d'entreprise est fixé à 59.

Ce régime est applicable aux travailleurs ayant une carrière de 35 ans et ayant exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années ou pendant au moins 7 ans au cours des 15 dernières années.

### **Chapitre IV : Chômage avec complément d'entreprise pour les travailleurs ayant une carrière d'au moins 40 ans**

**Art. 4** - En exécution de la convention collective de travail n° 135 du Conseil Nationale du travail instituant un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue, l'âge pour le chômage avec complément d'entreprise est fixé à 59.

Ce régime est applicable aux travailleurs ayant une carrière de 40 ans.

### **Chapitre V : Dispositions générales**

**Art. 5** - Le montant de l'indemnité complémentaire à charge de l'employeur s'élève à la moitié de la différence entre la dernière rémunération mensuelle nette et les allocations de chômage normales.

La dernière rémunération mensuelle brute pour un mois complet, calculée et plafonnée suivant les dispositions reprises dans la convention collective de travail n°17 du Conseil national du Travail, est prise en considération comme mois de référence pour le calcul de la dernière rémunération mensuelle nette. Pour la détermination de la rémunération mensuelle nette de référence la retenue de la sécurité sociale pour les ouvriers et les ouvrières est calculée sur base du salaire à 100 % et non à 108 %.

La dernière rémunération mensuelle brute comprend d'une part la rémunération du mois civil complet qui précède la fin du contrat de travail et d'autre part les primes contractuelles directement liées aux prestations du travailleur et sur lesquelles sont effectuées des retenues pour la sécurité

### **Hoofdstuk III : Werkloosheid met bedrijfstoeslag na 35 jaar beroepsverleden voor werknemers met een zwaar beroep**

**Art. 3** - In uitvoering van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 132 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2019-2020, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen, wordt de leeftijd voor werkloosheid met bedrijfstoeslag vastgelegd op 59.

Dit stelsel is van toepassing op werknemers die een loopbaan van 35 jaar hebben bereikt en die in de laatste 10 kalenderjaren minstens 5 jaar, of in de laatste 15 kalenderjaren minstens 7 jaar gewerkt hebben in een zwaar beroep.

### **Hoofdstuk IV : Werkloosheid met bedrijfstoeslag voor werknemers met een beroepsloopbaan van minstens 40 jaar**

**Art. 4** - In uitvoering van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 135 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen, wordt de leeftijd voor werkloosheid met bedrijfstoeslag vastgelegd op 59.

Dit stelsel is van toepassing op werknemers die een loopbaan van 40 jaar hebben bereikt.

### **Hoofdstuk V : Algemene bepalingen**

**Art. 5** - De aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever is gelijk aan de helft van het verschil tussen het laatste nettomaandloon en de normale werkloosheidsuitkering.

Het laatste brutomaandloon voor een volledige maand, berekend en geplafonneerd volgens de bepalingen voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad wordt als referentemaand genomen voor de berekening van het laatste nettomaandloon. Voor de vaststelling van het netto-maandloon wordt voor de arbeiders en arbeidsters de inhouding van de sociale zekerheid berekend op 100% van het loon en niet op 108%.

Het laatste brutomaandloon omvat enerzijds de wedde van de laatste volledige kalendermaand en anderzijds de contractuele premies die rechtstreeks verbonden zijn aan de door de werknemer verrichte prestaties waarop de inhouding voor sociale zekerheid worden gedaan en waarvan de

sociale et dont la périodicité du paiement ne dépasse pas un mois.

Pour les travailleurs qui passent du droit à une réduction des prestations, tel que prévu dans la convention collective de travail n° 103 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, au chômage avec complément d'entreprise, le complément d'entreprise est calculé sur base d'une prestation à temps plein.

- S'il a opté pour une diminution de carrière de 1/5 temps : la rémunération brute du travailleur afférente à ses prestations diminuées est multipliée par 5/4.
- S'il a opté pour une diminution de ses prestations à mi-temps : la rémunération brute du travailleur afférente à ses prestations diminuées est multipliée par une fraction dont le dénominateur est égal à 19 et le numérateur est égal au nombre moyen d'heures par semaine du régime de travail qui était applicable dans le cadre de la diminution de ses prestations de travail.

D'éventuelles retenues légales seront déduites de cette indemnité complémentaire.

**Art. 6** – La date à prendre en considération pour déterminer l'âge et les conditions relatives à l'ancienneté est celle à laquelle le contrat de Travail prend effectivement fin.

## **Chapitre VI: Dispositions finales**

**Art. 7** – La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020.

periodiciteit van betaling geen maand overschrijdt.

Voor de werknemers overstappen van het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties, zoals bepaald in collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen naar werkloosheid met bedrijfstoeslag, wordt de bedrijfstoeslag berekend op basis van een het arbeidsregime dat van toepassing was voor de overstap naar de verminderde arbeidsprestaties.

- Indien hij de voorkeur heeft gegeven aan een loopbaanvermindering van 1/5: het brutoloon dat de werknemer voor zijn verminderde prestaties ontvangt, wordt vermenigvuldigd met 5/4.
- Indien hij de voorkeur heeft gegeven aan een vermindering van zijn arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking; het brutoloon dat de werknemer voor zijn verminderde prestaties ontvangt, wordt vermenigvuldigd met een breuk waarvan de noemer gelijk is aan 19 en de teller gelijk is aan het gemiddeld aantal uren per week van het arbeidsregime dat van toepassing was voor de vermindering van zijn arbeidsprestaties.

Op deze bijkomende vergoeding worden desgevallend de wettelijke inhoudingen verricht.

**Art. 6** - De datum die in acht moet worden genomen om de leeftijd- en de anciënniteitsvoorwaarden te bepalen is deze waarop de arbeidsovereenkomst effectief verstrijkt.

## **Hoofdstuk VI : Slotbepalingen**

**Art. 7** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde tijd. Zij treedt in werking op 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020.