

Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 januari 2024, gesloten in het Paritair Subcomité voor de exploitatie van bioscoopzalen betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 165 gesloten in de Nationale Arbeidsraad

SWT, 58 jaar, 35 jaar beroepsloopbaan, mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, 01.07.23-30.06.25

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de exploitatie van bioscoopzalen.

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 165 van 30 mei 2023 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 de werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen.

Art. 3. De aanvullende vergoeding, ingesteld in het raam van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, wordt toegekend aan de werknemers die worden ontslagen om een andere reden dan om dringende reden en die voldoen aan de hier verder vermelde voorwaarden.

Art. 4. De leeftijdsvoorwaarde van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, gewijzigd door collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17tricies sexes van 27 april 2015, wordt verlaagd tot 58 jaar voor de werknemers die ontslagen worden in de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 voor zover zij voldoen aan de voorwaarden voorzien in artikel 3 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 165 van de Nationale Arbeidsraad, met name een beroepsverleden van minstens 35 jaar op het einde van de arbeidsovereenkomst, op voorwaarde dat zij het bewijs hebben geleverd:

- Voor de mindervalide werknemers, dat zij behoren tot één van de categorieën opgenomen in artikel 2, §2, 1° van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 165;
- Voor de werknemers met ernstige lichamelijke problemen, dat zij beschikken over een attest afgegeven door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's, overeenkomstig artikel 7 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 165;
- Voor de werknemers met ernstige lichamelijke problemen, dat zij beschikken over een attest afgegeven door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's, overeenkomstig artikel 8 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 165.

De werknemers moeten ontslagen zijn tijdens de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De vermelde leeftijdsvoorwaarde van 58 jaar moet vervuld zijn uiterlijk op 30 juni 2025 en bovendien op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Ook de werknemers die voldoen aan de voorwaarden van de artikelen 4 en 5 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 165 behouden het recht op bedrijfstoelage.

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 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 anciënniteitvoorwaarden te bepalen is deze waarop de arbeidsovereenkomst effectief verstrijkt.

Art. 7. Alles wat niet expliciet bepaald wordt in deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt geregeld door de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 165 van 30 mei 2023 tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen.

Art. 8. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 juli 2023 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2025.

Convention collective de travail du 16 janvier 2024, conclue au sein de la Sous-commission Paritaire pour l'exploitation de salles de cinéma relative au régime de chômage avec complément d'entreprise en exécution de la convention collective de travail n° 165 conclue au sein du Conseil National du Travail

RCC, 58 ans, 35 ans de carrière professionnelle, travailleurs moins valides et travailleurs ayant des problèmes physiques graves, 01.07.23-30.06.25

Art. 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Sous-commission Paritaire pour l'exploitation de salles de cinéma.

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la convention collective de travail n° 165 du 30 mai 2023 fixant, pour la période allant du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement.

Art. 3. L'indemnité complémentaire, instaurée dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, est octroyée aux travailleurs qui sont licenciés pour des raisons autres que le motif grave et qui satisfont aux conditions citées ci-après.

Art. 4. La condition d'âge de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, modifiée par la convention collective de travail n° 17tricies sexes du 27 avril 2015, est abaissée à 58 ans pour les travailleurs licenciés dans la période allant du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025 pour autant qu'ils remplissent les conditions prévues à l'article 3 de la convention collective de travail n° 165 du Conseil National du Travail, à savoir une carrière professionnelle d'au moins 35 ans au moment de la fin du contrat de travail, à condition qu'ils ont fourni la preuve:

- Pour les travailleurs moins valides, qu'ils appartiennent à l'une des catégories énumérées à l'article 2, §2, 1° de la convention collective de travail n° 165 ;
- Pour les travailleurs ayant des problèmes physiques graves, qu'ils disposent d'une attestation délivrée par l'Agence fédérale des risques professionnels conformément à l'article 7 de la convention collective de travail n° 165 ;
- Pour les travailleurs ayant des problèmes physiques graves, qu'ils disposent d'une attestation délivrée par l'Agence fédérale des risques professionnels conformément à l'article 8 de la convention collective de travail n°165.

Les travailleurs doivent avoir été licenciés pendant la période de validité de la présente convention collective de travail.

La condition d'âge de 58 ans doit être remplie au plus tard au 30 juin 2025 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.

Les travailleurs qui remplissent les conditions prévues aux articles 4 et 5 de la convention collective de travail n°165 conservent également le droit au complément d'entreprise.

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 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.

Art. 7. Tout ce qui n'est pas explicitement stipulé dans la présente convention collective de travail est régi par les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil National du Travail et de la convention collective de travail n° 165 du 30 mai 2023 fixant, pour la période allant du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025, les conditions d'octroi du complément d'entreprise dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement.

Art. 8. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023 et cesse de produire ses effets au 30 juin 2025.