

<p align="center"><b>Paritair Comité voor de audiovisuele sector</b></p>	<p align="center"><b>Commission paritaire pour le Secteur audiovisuel</b></p>
<p align="center"><b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 april 2018</b></p>	<p align="center"><b>Convention collective de travail du 20 avril 2018</b></p>
<p>Invoering van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag “zware beroepen” en invoering van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag ten gunste van de werknemers die hebben gewerkt in een arbeidsstelsel met “nachtprestaties”</p>	<p>Instauration d’un régime de chômage avec complément d’entreprise “métiers lourds” et Instauration d’un régime de chômage avec complément d’entreprise en faveur des travailleurs qui ont travaillé dans un régime de travail avec des “prestations de nuit”</p>
<p><b>Hoofdstuk I: Toepassingsgebied</b></p>	<p><b>Chapitre I: Champ d’application</b></p>
<p><b>Art. 1.</b></p>	<p><b>Art. 1.</b></p>
<p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de cao dd 24 november 2017 (nr. 143333/co/227). Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers die ressorteren onder het Paritair Comité voor de audiovisuele sector.  Onder “werknemer” wordt het mannelijk of vrouwelijk personeel verstaan, ongeacht het type overeenkomst op grond waarvan hij/zij in dienst genomen is.</p>	<p>La présente convention remplace la CCT du 24 novembre 2017 (nr. 143333/co/227).  La présente convention collective de travail s’applique aux employeurs et aux travailleurs qui ressortissent à la Commission paritaire pour le secteur audiovisuel.  Par « travailleur », on entend le personnel masculin ou féminin, quel que soit le type de contrat sous lequel il est engagé.</p>
<p><b>Hoofdstuk II: Toepasselijke wetgeving</b></p>	<p><b>Chapitre II: Législation applicable</b></p>
<p><b>Art. 2.</b></p>	<p><b>Art. 2</b></p>
<p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van de Collectieve Arbeidsovereenkomsten nr. 120, 121 en 122 van 21 maart 2017 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2017-2018, van de leeftijd vanaf de welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen.</p>	<p>La présente convention collective du travail est conclue en exécution des Conventions collectives de travail nrs. 120, 121 et 122 du 21 mars 2017 fixant, à titre interprofessionnel pour 2017 et 2018, l’âge à partir duquel un RCC peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d’un métier lourd.</p>
<p><b>Hoofdstuk III: Algemeen verbindend</b></p>	<p><b>Chapitre III: Rendue obligatoire</b></p>
<p><b>Art. 3.</b></p>	<p><b>Art. 3.</b></p>
<p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten. De ondertekenende partijen vragen dat deze</p>	<p>Cette convention collective de travail est déposée au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, conformément aux dispositions de l’arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôt des conventions collectives de travail. Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit</p>

collectieve arbeidsovereenkomst zo vlug mogelijk algemeen verbindend wordt verklaard.	rendue au plus vite obligatoire par arrêté royal.
<b>Hoofdstuk IV: Leeftijds- en loopbaanvoorwaarden</b>	<b>Chapitre IV: Conditions d'âge et d'ancienneté</b>
<b>Art. 4.</b>	<b>Art. 4.</b>
<p>Voor de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2018 wordt de toegangsleeftijd tot het SWT zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige oudere werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 31 januari 1975, uitgebreid tot alle werknemers vanaf de leeftijd van 58 jaar voor het jaar 2017 en 59 jaar voor het jaar 2018 voor wie deze collectieve arbeidsovereenkomst toepasbaar is, voor zover de werknemers en de werkneemsters een beroepsloopbaan kunnen bewijzen van 35 jaar en tewerkgesteld zijn geweest in het kader van een zwaar beroep.</p> <p>De werknemers ontslagen in 2017 moeten de leeftijd van 58 jaar uiterlijk op 31 december 2017 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst bereikt hebben.</p> <p>De werknemers ontslagen in 2018 moeten de leeftijd van 59 jaar uiterlijk op 31 december 2018 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst bereikt hebben.</p>	<p>Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2018, l'âge d'accès au RCC comme prévu dans la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil national du travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 janvier 1975, publié au Moniteur belge du 31 janvier 1975, est étendu à tous les travailleurs à partir de l'âge de 58 ans pour l'année 2017 et 59 ans pour l'année 2018 auxquels la présente convention collective de travail est applicable, pour autant que les travailleurs et les travailleuses puissent justifier une carrière professionnelle de 35 ans et qu'ils aient été occupés dans le cadre d'un métier lourd.</p> <p>Les travailleurs licenciés en 2017 doivent avoir 58 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2017 et au moment de la fin de leur contrat.</p> <p>Les travailleurs licenciés en 2018 doivent avoir 59 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2018 et au moment de la fin de leur contrat.</p>
<p>Van deze 35 jaar :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Moeten ofwel, ten minste 5 jaar, berekend van datum tot datum, een zwaar beroep omvatten en deze periode van 5 jaar moet zich situeren in de laatste 10 kalenderjaren, berekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst ;</li> <li>- Ofwel moeten, ten minste 7 jaar, berekend van datum tot datum, een zwaar beroep omvatten en deze periode van 7 jaar moet zich situeren in de laatste 15 kalenderjaren, berekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;</li> </ul>	<p>De ces 35 ans:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit, au moins 5 ans, calculés de date à date, doivent comprendre un métier lourd et cette période de 5 ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail;</li> <li>- soit, au moins 7 ans, calculés de date à date, doivent comprendre un métier lourd et cette période de 7 ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail;</li> </ul>

<p>Voor de definitie van een zwaar beroep wordt verwezen naar artikel 3, § 3, van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag in het kader van het Generatiepact</p>	<p>Pour la définition d'un métier lourd, il est référé à l'article 3, § 3, de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations.</p>
<p><b>Art. 5</b></p>	<p><b>Art. 5</b></p>
<p>Voor de periode van 1 januari 2017 tot 31 december 2018, wordt de toegangsleeftijd tot het SWT zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige oudere werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 31 januari 1975, uitgebreid tot alle werknemers vanaf de leeftijd van 58 jaar voor het jaar 2017 en 59 jaar voor het jaar 2018, die een loopbaan van 33 jaar kunnen bewijzen, die gedurende 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsstelsel met nachtprestaties, en op wie deze collectieve arbeidsovereenkomst toepasbaar is.</p> <p>De werknemers ontslagen in 2017 moeten de leeftijd van 58 jaar uiterlijk op 31 december 2017 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst bereikt hebben.</p> <p>De werknemers ontslagen in 2018 moeten de leeftijd van 59 jaar uiterlijk op 31 december 2018 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst bereikt hebben.</p>	<p>Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2018, l'âge d'accès au RCC comme prévu dans la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil national du travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 janvier 1975, publié au Moniteur belge du 31 janvier 1975, est étendu à tous les travailleurs à partir de l'âge de 58 ans pour l'année 2017 et 59 ans pour l'année 2018, qui peuvent prouver une carrière de 33 ans, qui ont travaillé pendant 20 ans dans un régime de travail avec prestations de nuit, et auxquels la présente convention collective de travail est applicable.</p> <p>Les travailleurs licenciés en 2017 doivent avoir 58 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2017 et au moment de la fin de leur contrat.</p> <p>Les travailleurs licenciés en 2018 doivent avoir 59 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2018 et au moment de la fin de leur contrat.</p>
<p><b>Hoofdstuk VI: Betaling aanvullende vergoeding</b></p>	<p><b>Chapitre V : Paiement indemnité complémentaire</b></p>
<p><b>Art. 6</b></p>	<p><b>Art. 6</b></p>
<p>De betaling van de aanvullende vergoeding van het voltijds SWT wordt gesolidariseerd door de werkgeversbijdrage, zoals vastgelegd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 november 2017 met betrekking tot het Stelsel Werkloosheid met Bedrijfstoeslag (SWT Algemeen Stelsel).</p> <p>Deze bijdrage wordt geïnd volgens de bepalingen van de statuten van het Sociaal Fonds van de Audiovisuele Sector opgericht per CAO van 17 februari 2012 (nr. 108963/co/227).</p>	<p>Le paiement de l'allocation complémentaire du RCC à temps plein est solidarisé par la cotisation patronale prévue dans la convention collective de travail du 6 novembre 2017 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC Système Général).</p> <p>Cette cotisation est perçue selon les dispositions des statuts du Fonds Social du Secteur Audiovisuel instauré par la CCT du 17 février 2012 (nr. 108963/co/227).</p>
<p><b>Art. 7</b></p>	<p><b>Art. 7</b></p>

De aanvullende vergoeding van SWT wordt, ter gelegenheid van de overgang van een deeltijds tijdskrediet naar het voltijds SWT, berekend op basis van het voltijds loon.	L'allocation complémentaire de RCC est, à l'occasion du passage d'un crédit-temps à temps partiel vers le RCC à temps plein, calculé sur la base du salaire à temps plein.
<b>Hoofdstuk VI : Geldigheidsduur</b>	<b>Chapitre VI : Durée de validité</b>
<b>Art. 8</b>	<b>Art. 8</b>
Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde tijd van 1 januari 2017 tot 31 december 2018.	La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée qui s'étend du 1 <sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2018.