

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

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU
12 DECEMBRE 2013 RELATIVE AU CHÔMAGE
AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE À
PARTIR DE 56 ANS**

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.

Art. 2 - La présente convention collective de travail est conclue dans le cadre de la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974 et de la convention collective de travail n° 106 du 28 mars 2013 conclue au sein du Conseil national du Travail.

Art. 3 - § 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs licenciés qui bénéficient des allocations de chômage et qui, pendant la durée de validité de la présente convention, atteignent l'âge de 56 ans ou plus au moment de la cessation de leur contrat de travail et qui peuvent à ce moment-là justifier un passé professionnel de 33 ans en tant que salarié, calculés et assimilés conformément aux dispositions légales, et 10 ans d'activités consécutives dans le secteur.

§ 2 - En outre, ces travailleurs doivent prouver qu'au moment de la fin du contrat de travail, ils ont travaillé au minimum pendant 20 ans dans un régime de travail tel que prévu à l'article 1er de la convention collective de travail n°46sexies, conclue le 9 janvier 1995 au sein du Conseil National du Travail modifiant la convention collective de travail n°46 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, rendue obligatoire par arrêté royal du 8 mars 1995, 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;
- des prestations débutant habituellement à partir de 5 heures.

Art. 4 - Le régime de chômage avec complément

**Paritair Subcomité voor de exploitatie van
bioscoopzalen**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN
12 DECEMBER 2013 BETREFFENDE
WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG
VANAF 56 JAAR**

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" wordt verstaan, het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Art. 2 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het raam van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 en van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 106 van 28 maart 2013 gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Art. 3 - § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ontslagen werknemers die werkloosheidsuitkeringen genieten en die gedurende de geldigheid van deze overeenkomst de leeftijd van 56 jaar of meer bereiken op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en die op dat ogenblik 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen, berekend en gelijkgesteld overeenkomstig de wettelijke beschikkingen en 10 jaar ononderbroken anciënniteit tellen in de sector.

§ 2. Deze werknemers moeten bovendien kunnen aantonen dat zij op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een arbeidsregeling zoals voorzien in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46sexies, gesloten op 9 januari 1995 in de Nationale Arbeidsraad tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 8 maart 1995, te weten, gewoonlijk tewerkgesteld zijn geweest in een arbeidsregeling met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, met uitsluiting van:

- prestaties die zich uitsluitend situeren tussen 6 uur en 24 uur;
- prestaties die gewoonlijk beginnen vanaf 5 uur.

Art. 4 - De regeling van deze werkloosheid met

d'entreprise s'applique aux travailleurs de 56 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, à l'exception du motif grave.

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 II : Complément d'entreprise et remplacement

Art. 5 - Les travailleurs visés à l'article 2 peuvent prétendre à un complément d'entreprise à charge de l'employeur à condition qu'ils apportent la preuve de leur droit aux allocations de chômage. Le complément d'entreprise ne sera plus payé par l'employeur dès le moment où le travailleur concerné aura perdu son droit aux allocations de chômage.

En aucun cas, l'employeur ne compensera la modification ou la suppression des allocations de chômage par une indemnité plus élevée.

Art. 6 - 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

bedrijfstoeslag geldt voor de werknemers van 56 jaar en ouder en die, rekening houdend met de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad voorziene overlegprocedure, worden ontslagen, behalve om dringende redenen.

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

Hoofdstuk II : Bedrijfstoeslag en vervanging

Art. 5 - De werknemers bedoeld in artikel 2 kunnen aanspraak maken op een bedrijfstoeslag ten laste van de werkgever op voorwaarde dat zij het bewijs leveren dat zij recht hebben op werkloosheidsuitkeringen. De bedrijfstoeslag zal door de werkgever niet meer betaald worden vanaf het ogenblik dat de betrokken werknemer zijn recht op de werkloosheidsvergoedingen verliest.

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 is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-maandloon 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 netto-maandloon. Voor de vaststelling van het netto-maandloon wordt voor de werklieden en werksters 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

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. 7 – Le complément d'entreprise est payé mensuellement aux travailleurs concernés jusqu'à la prise de cours de la pension légale, sauf si le travailleur décède entre-temps.

Le complément d'entreprise est indexé suivant les dispositions de la convention collective de travail n°17 du Conseil national du travail.

Art. 8 - Le chômeur avec complément d'entreprise est remplacé par un chômeur indemnisé en application des dispositions légales en la matière. Ce remplacement ne doit pas nécessairement intervenir dans la même fonction ou le même service.

Chapitre III : Dispositions finales

Art. 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 du Conseil national du Travail du 19 décembre 1974, et de la convention collective de travail n° 106 du 28 mars 2013 conclue au sein du Conseil national du Travail, de même que toutes les dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.

Art. 10 - La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée.

Elle entre en vigueur le 12 décembre 2013 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2014.

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. 7 - De bedrijfstoeslag wordt aan de betrokken werknemers maandelijks betaald tot aan de aanvang van het wettelijk pensioen, tenzij de werknemer voor die tijd zou overlijden.

De bedrijfstoeslag wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Art. 8 - De werkloze met bedrijfstoeslag wordt overeenkomstig de wettelijke bepalingen daaromtrent vervangen door een uitkeringsgerechtigde werkloze. Deze vervanging dient niet noodzakelijk te gebeuren in dezelfde dienst of dezelfde functie.

Hoofdstuk III : Slotbepalingen

Art. 9 - Voor alles wat niet uitdrukkelijk in deze collectieve arbeidsovereenkomst is voorzien, gelden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad van 19 december 1974 en van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 106 van 28 maart 2013 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, evenals alle wettelijke en reglementaire bepalingen die hierop van toepassing zijn.

Art. 10 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur.

Zij treedt in werking op 12 december 2013 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2014.