

CP n° 30303

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

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 8  
JUN 2015 CONCERNANT LE REGIME  
CONVENTIONNEL DE CHOMAGE AVEC  
COMPLEMENT D'ENTREPRISE**

**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.

**Chapitre II: Chômage avec complément  
d'entreprise à partir de 60 ans**

**Art. 2** - § 1. Compte tenu des dispositions de

- l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, modifié par l'arrêté royal du 30 décembre 2014
- 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,

le chômage avec complément d'entreprise est accordé dans tous les cas de licenciement, sauf pour motif grave, d'un travailleur pouvant justifier de la carrière professionnelle prévue par les textes légaux.

§ 2. Le licenciement en vue du chômage avec complément d'entreprise à partir de 60 ans doit avoir lieu entre le 1/1/2015 et le 31/12/2017. L'âge de 60 ans doit être atteint à la fin du contrat de travail et entre le 1/1/2015 et le 31/12/2017.

**Art. 3** - 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

PC nr 30303

**Paritair Subcomité voor de exploitatie van  
bioscoopzalen**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 8  
JUNI 2015 BETREFFENDE HET  
CONVENTIONEEL STELSEL VAN  
WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG**

**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.

**Hoofdstuk II: Werkloosheid met  
bedrijfstoeslag vanaf 60 jaar**

**Art. 2** - § 1. Rekening houdend met de bepalingen van

- het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het Generatiepact, gewijzigd door het Koninklijk Besluit van 30 december 2014
- 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

wordt de werkloosheid met bedrijfstoeslag toegestaan in alle gevallen van ontslag, behalve om dringende reden, van een werknemer die de beroepsloopbaan bepaald in de wettelijke teksten kan verantwoorden.

§ 2. Het ontslag met het oog op werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 60 jaar moet plaatsvinden tussen 1/1/2015 en 31/12/2017 en de leeftijd van 60 jaar moet bereikt worden op het einde van de arbeidsovereenkomst en tussen 1/1/2015 en 31/12/2017.

**Art. 3** - 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

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. 4** – Le régime de chômage avec complément d'entreprise s'applique aux travailleurs de 60 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.

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. 4** - De regeling van werkloosheid met bedrijfstoeslag geldt voor de werknemers van 60 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.

### Chapitre III : Dispositions finales

**Art. 5** – La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2017.

Elle remplace la convention collective de travail du 12 décembre 2013 concernant la prépension à 58 ans, conclue en sous-commission paritaire pour l'exploitation de salles de cinéma (numéro d'enregistrement 121377).

### Hoofdstuk III : Slotbepalingen

**Art. 5** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde tijd. Zij treedt in werking op 1 januari 2015 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2017.

Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 december 2013 betreffende brugpensioen op 58 jaar, gesloten in het Paritair Subcomité voor de exploitatie van bioscoopzalen (registratienummer 121377).