

Commission Paritaire | secteur audiovisuel (CP 227)

pour le

Convention collective de travail du 22 novembre 2022 relative au cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd et relative à l'exécution de la convention collective de travail n° 143 du Conseil National du Travail.

Cette CCT remplace la CCT du 15 octobre 2021, enregistrée sous le n° 175.363/CO/227.

Chapitre I. Champ d'application

Article 1.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises relevant de la Commission paritaire *pour le* secteur audiovisuel.

Par "travailleurs", on entend : le personnel employé, masculin et féminin.

Chapitre II. Législation applicable

Article 2.

La présente convention collective de travail est conclue explicitement en exécution de:

1° la convention collective de travail n° 143 du Conseil National du Travail , conclue le 23 avril 2019, fixant 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, ainsi que toutes les dispositions légales et réglementaires qui lui sont applicables.

2° la convention collective de travail n°17 du Conseil National du Travail, conclue le 19 décembre 1974, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement ;

3° l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Hoofdstuk III. Conditions d'âge et d'ancienneté

Article 3.

Conformément à la convention collective de travail n° 143 du Conseil National du Travail, conclue le 23 avril 2019, la présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs licenciés pendant la période du 1 juillet 2021 au 31 décembre 2023 qui ont droit aux allocations de chômage et qui :

- sont dans la période du 1^{er} juillet 2021 et au plus tard le 31 décembre 2023 âgés de 60 ans ou plus au moment de la cessation du contrat de travail, et qui à ce moment-là peuvent justifier une carrière professionnelle d'au moins 35 ans en tant que salarié, calculés et assimilés conformément à l'article 4 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, à condition :
- qu'ils aient été occupés dans le cadre d'un métier lourd :
 - 1° soit pendant au moins 5 ans, calculés de date à date, durant les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat ;
 - 2° soit pendant au moins 7 ans, calculées de date à date, durant les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail

Pour l'application de l'alinéa précédent, la notion de métier lourd doit être entendue au sens de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, à savoir :

- a) le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition

que le travailleur change alternativement d'équipes ;

b) le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures. Par permanent il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime ;

c) le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er de la convention collective de travail n° 46 du Conseil National de Travail, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 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, telle que modifiée, 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 et des prestations débutant habituellement à partir de 5 heures.

Commentaire :

- La condition d'âge de 60 ans doit être atteinte pendant la durée de validité de la présente convention collective et au moment de la fin du contrat de travail.

- La condition de carrière professionnelle est de 35 ans en tant que travailleur salarié ayant été occupé dans le cadre d'un métier lourd et doit être atteinte au plus tard à la fin du contrat de travail.

Article 4.

Ce régime de chômage avec complément d'entreprise s'applique aux travailleurs 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.

Les délais de préavis sont ceux déterminés conformément à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail modifiée par la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement.

Chapitre IV. Paiement indemnité complémentaire

Article 5.

Les travailleurs visés à l'article 3 peuvent prétendre à une indemnité complémentaire à condition qu'ils apportent la preuve de leur droit aux allocations de chômage. L'indemnité complémentaire ne sera plus payée dès le moment où le travailleur concerné aura perdu son droit aux allocations de chômage, sauf dans les cas prévus par la Loi.

En aucun cas, une modification ou suppression des allocations de chômage sera compensée par une indemnité plus élevée.

Article 6.

L'indemnité complémentaire correspond à la moitié de la différence entre la dernière rémunération nette de référence et les allocations de chômage.

Le dernier salaire mensuel brut, calculé et plafonné suivant les dispositions prévues dans la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail, sert de mois de référence pour la détermination de la dernière rémunération nette de référence.

Le dernier salaire brut mensuel comporte d'une part le salaire du mois civil précédant la fin du contrat de travail et d'autre part 1/12ème des primes contractuelles directement liées aux prestations fournies par le travailleur et sur lesquelles sont effectuées des retenues de sécurité sociale et dont la périodicité n'excède

pas un mois, 1/12ème du double pécule de vacances, de la prime de fin d'année et de la prime d'attractivité.

Lors de la détermination de la dernière rémunération mensuelle brute, on entend par :

- la prime moyenne pour employés : la moyenne des primes des douze derniers mois;
- le salaire mensuel pour ouvriers : le salaire mensuel moyen calculé sur un trimestre, primes incluses;
- en cas de crédit de temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, d'interruption de carrière ou de prépension à mi-temps : la rémunération mensuelle brute à prendre en considération est celle correspondante à la rémunération du régime de la durée du travail antérieur.

En tout état de cause, cette indemnité complémentaire constitue l'intervention maximale pour ce qui concerne la présente convention collective de travail.

Les retenues légales sont, le cas échéant, pour ce qui concerne la présente convention collective de travail, prélevées sur cette indemnité complémentaire et sont toujours à charge du travailleur.

Article 7.

L'indemnité complémentaire est payée mensuellement aux travailleurs concernés jusqu'à la prise de cours de la pension légale, sauf si le travailleur décède entre-temps.

L'indemnité complémentaire est indexée suivant les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil National du Travail.

Article 8.

Le paiement de l'allocation complémentaire du RCC à temps plein est solidarisé par une cotisation patronale prévue dans une convention collective de travail.

Cette cotisation sera perçue selon les dispositions des statuts du Fonds Social du Secteur Audiovisuel instauré par la convention collective de travail du 17 février 2012 (nr. 108963/co/227).

Chapitre V. Dispositions finales

Article 10.

Le travailleur dans le régime de chômage avec complément d'entreprise doit être remplacé par un chômeur indemnisé en application de l'article 5 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Ce remplacement ne doit pas nécessairement intervenir dans la même fonction ou le même service que ceux du travailleur prépensionné.

Toutefois, une dispense de l'obligation de remplacement pourra être accordée par le directeur du bureau de chômage compétent sur la base de l'article 9 § 1^{er} de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Article 11.

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, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail, la convention collective n° 143 conclue le 23 avril 2019 au sein du Conseil National du travail, ainsi que toutes les dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.

Article 12.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle produit ses effets le 1^{er} juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2023.