

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

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU
7 NOVEMBRE 2022 CONCERNANT LE
CHOMAGE AVEC COMPLEMENT
D'ENTREPRISE, RÉGIMES DÉROGATOIRES
2021-2023**

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.

Compte tenu des conditions d'âge et de carrière telles que fixées dans 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, et de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de Solidarité entre les générations, le régime de chômage avec complément d'entreprise s'applique aux travailleurs licenciés, sauf pour motif grave.

**Chapitre II : Chômage avec complément
d'entreprise après 33 ans de passé
professionnel pour les travailleurs exerçant
un métier lourd**

Art. 2 - En exécution de la convention collective de travail n° 151 du Conseil National de Travail fixant, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, l'âge pour le chômage avec complément d'entreprise est fixé à 60 ans du 1^{er} juillet 2021 jusqu'au 30 juin 2023.

Ce régime est applicable aux travailleurs ayant une carrière de 33 ans dont :

- Soit 20 ans de travail de nuit tel que fixé dans la convention collective de travail n° 46 du Conseil national du Travail
- Soit un métier lourd exercé pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années civiles ou pendant au moins 7 ans au cours des 15 dernières années civiles.

Chapitre III : Chômage avec complément d'entreprise après 35 ans de passé professionnel pour les travailleurs exerçant un métier lourd

Art. 3 - En exécution de la convention collective de travail n° 143 du conseil National du Travail 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, l'âge pour le chômage avec complément d'entreprise est fixé à 60 ans du 1^{er} juillet 2021 jusqu'au 30 juin 2023.

Ce régime est applicable aux travailleurs ayant une carrière de 35 ans et ayant exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années ou pendant au moins 7 ans au cours des 15 dernières années.

Chapitre IV : Chômage avec complément d'entreprise pour les travailleurs ayant une carrière d'au moins 40 ans

Art. 4 - En exécution de la convention collective de travail n° 152 du Conseil Nationale du travail instituant un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue, l'âge pour le chômage avec complément d'entreprise est fixé à 60 ans du 1^{er} juillet 2021 jusqu'au 30 juin 2023.

Ce régime est applicable aux travailleurs ayant une carrière de 40 ans.

Chapitre V : Dispositions générales

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.

Chapitre VI: Dispositions finales

Art. 7 – La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Celle-ci remplace la CCT conclue le 27 janvier 2022 concernant le chômage avec complément d'entreprise, régimes dérogatoires 2021-2023. Elle entre en vigueur le 1^{er} juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.(173467)

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.