

## Protocolakkoord 2021 -2022

-

### Paritair subcomité 303.03 voor de sector van de exploitatie van bioscoopzalen

#### 1. Werkzekerheidsgarantie

De sociale partners verlengen de werkzekerheidsgarantie:

*Rekening houdende met de technologische evolutie en de veranderende arbeidsomstandigheden in de sector zullen de sociale partners binnen het paritair subcomité voor de exploitatie van bioscoopzalen ijveren om een maximale tewerkstellingsgarantie te voorzien voor de periode 2021 – 2022.*

*De sociale partners engageren zich ertoe om alle mogelijke maatregelen te onderzoeken en uit te putten alvorens over te gaan tot ontslagen om technologische redenen.*

*De ondernemingsraad en bij ontstentenis de syndicale afvaardiging dient alle nodige informatie te ontvangen teneinde deze werkzekerheidsclausule driemaandelijks te kunnen evalueren.*

*Indien er geen syndicale afvaardiging is dienen de werkgevers de nodige informatie zoals hierboven vermeld iedere zes maand over te maken aan de voorzitter van het paritair subcomité.*

*De sector streeft hierbij naar duurzame tewerkstelling.*

#### 2. Koopkracht

- Gezien de situatie die de sector heeft doorgemaakt in 2021 en de onzekere vooruitzichten voor 2022, zijn de sociale partners akkoord om de discussie over de koopkracht uit te stellen. De sociale partners zullen de situatie van de sector in juni en november 2022 evalueren. Naargelang de resultaten van die evaluatie zullen de sociale partners beslissen wat ze zullen doen met de beschikbare loonmarge voor 2021-2022.

#### 3. Arbeidsvoorwaarden

- Maximale invulling mogelijkheden tijdskrediet :
  - Landingsbaan vanaf 55 jaar voor werknemers met een lange loopbaan of zwaar beroep
- De mogelijkheden om gebruik te maken van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage worden gemaximaliseerd.
- De sociale partners gaan akkoord om de werknemers in SWT vrij te stellen van hun verplichting om beschikbaar te zijn om de arbeidsmarkt. Een cao zal daartoe worden ondertekend.

#### **4. Sociale vrede**

Deze is verbonden aan het engagement van de sociale partners om de punten zoals in het voorliggend protocol staan uit te voeren in collectieve arbeidsovereenkomsten en beroep te doen op de verzoeningsprocedure in het geval van problemen bij andere zaken.

## Protocole d'accord 2021 -2022

-

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

#### **1. Garantie de sécurité d'emploi**

Les partenaires sociaux prolongent la garantie de sécurité d'emploi :

*les partenaires sociaux de la sous-commission paritaire pour l'exploitation de salles de cinéma s'efforceront, compte tenu des évolutions technologiques et des changements intervenant dans les circonstances de travail dans le secteur, de préserver une garantie d'emploi maximale pour la période 2021 – 2022 ;*

*les partenaires sociaux s'engagent à examiner et à épuiser toutes les mesures possibles avant de procéder à des licenciements pour motifs technologiques ;*

*le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale, doit recevoir les toutes les informations nécessaires à l'évaluation trimestrielle de cette clause de garantie d'emploi ;*

*en l'absence de délégation syndicale, les employeurs sont tenus de transmettre, tous les 6 mois, les informations décrites ci-dessus au président de la sous-commission paritaire ;*

*l'objectif ainsi visé par le secteur est l'emploi durable.*

#### **2. Pouvoir d'achat**

- Au vu de la situation vécue par le secteur en 2021 et des perspectives incertaines pour 2022, les partenaires sociaux se mettent d'accord sur un report de la discussion sur le pouvoir d'achat. Les partenaires sociaux évalueront la situation du secteur en juin et novembre 2022. En fonction des résultats de cette évaluation, les partenaires sociaux décideront de ce qu'ils feront de la marge salariale disponible pour 2021-2022.

#### **3. Conditions de travail**

- Maximisation des possibilités de crédit-temps :
  - emplois de fin de carrière à partir de 55 ans pour les travailleurs avec une longue carrière ou ayant exercé un métier lourd
- Maximisation des possibilités de recours au régime de chômage avec complément d'entreprise.
- Les partenaires sociaux sont d'accord pour dispenser les travailleurs en RCC d'être disponibles sur le marché de l'emploi. Une CCT sera signée en ce sens.

#### **4. Paix sociale**

La paix sociale est liée à l'engagement des partenaires sociaux à convertir les points repris dans le présent protocole en conventions collectives de travail et à recourir à la procédure de conciliation en cas de problèmes dans d'autres domaines.

<p><b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022 gesloten in het Paritair Subcomité voor de exploitatie van bioscoopzalen in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst 156 van 15 juli 2021 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor 2021 en 2022, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.</b></p>	<p><b>Convention collective de travail du 27 janvier 2022 conclue au sein de la Sous-commission Paritaire pour l'exploitation de salles de cinéma en application de la convention collective 156 du 15 juillet 2021 conclue au Conseil National du Travail fixant, pour 2021 et 2022, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.</b></p>
<p>Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de exploitatie van bioscoopzalen.</p> <p>Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "werknemers" verstaan de mannelijke en vrouwelijke werknemers.</p>	<p>Art.1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises qui ressortissent à la Sous-commission Paritaire pour l'exploitation de salles de cinéma.</p> <p>Pour l'application de la présente convention collective de travail, il y a lieu d'entendre par 'travailleurs' les travailleurs masculins et féminins.</p>
<p>Art. 2 Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 van 15 juli 2021 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor 2021 en 2022, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.</p>	<p>Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en application de la convention collective de travail nr. 156 du 15 juillet 2021 fixant, pour 2021 et 2022, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.</p>
<p><b>Afdeling 1. Leeftijdsgrens voor een landingsbaan lange loopbaan en zwaar beroep met uitkering</b></p>	<p><b>Section 1. Limite d'âge pour un emploi de fin de carrière pour carrière longue et métier lourd avec allocation</b></p>
<p>Art. 3 Voor de periode 2021-2022 wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking, of met een vijfde, en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, lid 1, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014.</p>	<p>Art. 3 Pour la période 2021-2022, la limite d'âge est portée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5 en application de l'article 8, § 1er de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 précitée et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, alinéa 1er, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.</p>

<p><b>Afdeling 2. Leeftijdsgrens voor een landingsbaan met uitkering bij ondernemingen in herstructurering of in moeilijkheden</b></p>	<p><b>Section 2. Limite d'âge pour un emploi de fin de carrière avec allocation dans des entreprises en restructuration ou en difficultés</b></p>
<p>Art. 4. Voor de periode 2021-2022 wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of met een vijfde in toepassing van artikel 8, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, lid 1, 1° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014.</p>	<p>Art. 4. Pour la période 2021-2022, la limite d'âge est portée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5 en application de l'article 8, § 1<sup>er</sup> de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 précitée et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, alinéa 1<sup>er</sup>, 1° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.</p>
<p>Art. 5. Om op de leeftijdsgrens van het vorig artikel een beroep te kunnen doen moet de onderneming waarin de werknemer is tewerkgesteld erkend zijn als onderneming in herstructurering of onderneming in moeilijkheden en een collectieve arbeidsovereenkomst hebben afgesloten naar aanleiding van de herstructurering of de moeilijkheden waarin uitdrukkelijk gesteld wordt dat toepassing gemaakt wordt van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 van 15 juli 2021 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor 2021 en 2022, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.</p>	<p>Art. 5. Pour pouvoir appliquer cette limite d'âge, l'entreprise dans laquelle le travailleur est occupé doit être reconnue comme entreprise en restructuration ou entreprise en difficultés et avoir conclu, à l'occasion de la restructuration ou des difficultés, une convention collective de travail dans laquelle il est explicitement indiqué qu'il est fait application de la convention collective de travail nr. 156 du 15 juillet 2021 fixant, pour 2021 et 2022, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.</p>
<p>Art. 6. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking vanaf 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 31 december 2022. Ze is van toepassing op periodes van vermindering van arbeidsprestaties waarvan de aanvangsdatum of de datum van verlenging gelegen is tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst.</p>	<p>Art. 6. La présente convention collective de travail produit ses effets à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021 et cesse d'être en vigueur au 31 décembre 2022. Elle s'applique aux périodes de réduction des prestations de travail dont la date de début ou de prolongation se situe pendant la durée de validité de la présente convention.</p>

<p><b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022 gesloten in het Paritair Subcomité voor de exploitatie van bioscoopzalen in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst 157 van 15 juli 2021 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, die een zwaar beroep uitoefenen of tewerkgesteld zijn in een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.</b></p>	<p><b>Convention collective de travail du 27 janvier 2022 conclue au sein de la Sous-commission Paritaire pour l'exploitation de salles de cinéma en application de la convention collective 157 du 15 juillet 2021 conclue au sein du Conseil National du Travail fixant, du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 30 juin 2023, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.</b></p>
<p>Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de exploitatie van bioscoopzalen.</p> <p>Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "werknemers" verstaan de mannelijke en vrouwelijke werknemers.</p>	<p>Art.1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises qui ressortissent à la Sous-commission Paritaire pour l'exploitation de salles de cinéma.</p> <p>Pour l'application de la présente convention collective de travail, il y a lieu d'entendre par 'travailleurs' les travailleurs masculins et féminins.</p>
<p>Art. 2 Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 157 van 15 juli 2021 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, die een zwaar beroep uitoefenen of tewerkgesteld zijn in een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.</p>	<p>Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en application de la convention collective de travail nr. 157 du 15 juillet 2021 conclue au sein du Conseil National du Travail fixant, du 1er janvier 2023 au 30 juin 2023, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.</p>
<p><b>Afdeling 1. Leeftijdsgrens voor een landingsbaan lange loopbaan en zwaar beroep met uitkering</b></p>	<p><b>Section 1. Limite d'âge pour un emploi de fin de carrière pour carrière longue et métier lourd avec allocation</b></p>
<p>Art. 3 Voor de periode van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023 wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halfzijdse betrekking, of met een vijfde, en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, lid 1, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001,</p>	<p>Art. 3 Pour la période allant du 1er janvier 2023 au 30 juin 2023, la limite d'âge est portée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5 en application de l'article 8, § 1er de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 précitée et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, alinéa 1er, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que</p>

zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014.	modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.
<b>Afdeling 2. Leeftijdsgrens voor een landingsbaan met uitkering bij ondernemingen in herstructurering of in moeilijkheden</b>	<b>Section 2. Limite d'âge pour un emploi de fin de carrière avec allocation dans des entreprises en restructuration ou en difficultés</b>
Art. 4. Voor de periode van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023 wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of met een vijfde in toepassing van artikel 8, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, lid 1, 1° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014.	Art. 4. Pour la période du 1er janvier 2023 au 30 juin 2023, la limite d'âge est portée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5 en application de l'article 8, § 1er de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 précitée et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, alinéa 1er, 1° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.
Art. 5. Om op de leeftijdsgrens van het vorig artikel een beroep te kunnen doen moet de onderneming waarin de werknemer is tewerkgesteld erkend zijn als onderneming in herstructurering of onderneming in moeilijkheden en een collectieve arbeidsovereenkomst hebben afgesloten naar aanleiding van de herstructurering of de moeilijkheden waarin uitdrukkelijk gesteld wordt dat toepassing gemaakt wordt van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 157 van 15 juli 2021 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, die een zwaar beroep uitoefenen of tewerkgesteld zijn in een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.	Art. 5. Pour pouvoir appliquer cette limite d'âge, l'entreprise dans laquelle le travailleur est occupé doit être reconnue comme entreprise en restructuration ou entreprise en difficultés et avoir conclu, à l'occasion de la restructuration ou des difficultés, une convention collective de travail dans laquelle il est explicitement indiqué qu'il est fait application de la convention collective de travail nr. 157 du 15 juillet 2021 conclue au sein du Conseil National du Travail fixant, du 1er janvier 2023 au 30 juin 2023, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.
Art. 6. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking vanaf 1 januari 2023 en treedt buiten werking op 30 juni 2023. Ze is van toepassing op periodes van vermindering van arbeidsprestaties waarvan de aanvangsdatum of de datum van verlenging gelegen is tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst.	Art. 6. La présente convention collective de travail produit ses effets à partir du 1er janvier 2023 et cesse d'être en vigueur au 30 juin 2023. Elle s'applique aux périodes de réduction des prestations de travail dont la date de début ou de prolongation se situe pendant la durée de validité de la présente convention.



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

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
DU 27 JANVIER 2022 CONCERNANT LE  
CHOMAGE AVEC COMPLÉMENT  
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<sup>er</sup> 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.

**Paritair Subcomité  
voor de exploitatie van bioscoopzalen**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST  
VAN 27 JANUARI 2022 BETREFFENDE  
WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG,  
AFWIJKENDE STELSLS 2021-2023**

**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.

De regeling van werkloosheid met bedrijfstoelage geldt voor de werknemers die, rekening houdend met de leeftijd- en loopbaanvoorwaarden zoals bepaald in 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 en het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het Generatiepact, ontslagen worden, behalve om dringende redenen.

**Hoofdstuk II : Werkloosheid met bedrijfstoelage na 33 jaar beroepsverleden voor werknemers met een zwaar beroep**

**Art. 2** - In uitvoering van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 151 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, wordt de leeftijd voor werkloosheid met bedrijfstoelage vastgelegd op 60 jaar van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023.

Dit stelsel is van toepassing op werknemers die een loopbaan van 33 jaar hebben bereikt waarvan:

- Ofwel 20 jaar nachtarbeid zoals bepaald in Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 46 van de Nationale Arbeidsraad
- Ofwel in de laatste 10 kalenderjaren minstens 5 jaar, of in de laatste 15 kalenderjaren minstens 7 jaar gewerkt hebben in een zwaar beroep.

### **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° 153 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<sup>er</sup> juillet 2021 jusqu'au 31 décembre 2022.

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<sup>er</sup> 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

### **Hoofdstuk III : Werkloosheid met bedrijfstoeslag na 35 jaar beroepsverleden voor werknemers met een zwaar beroep**

**Art. 3** - In uitvoering van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 153 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen, wordt de leeftijd voor werkloosheid met bedrijfstoeslag vastgelegd op 60 jaar van 1 juli 2021 tot en met 31 december 2022.

Dit stelsel is van toepassing op werknemers die een loopbaan van 35 jaar hebben bereikt en die in de laatste 10 kalenderjaren minstens 5 jaar, of in de laatste 15 kalenderjaren minstens 7 jaar gewerkt hebben in een zwaar beroep.

### **Hoofdstuk IV : Werkloosheid met bedrijfstoeslag voor werknemers met een beroepsloopbaan van minstens 40 jaar**

**Art. 4** - In uitvoering van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 152 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen, wordt de leeftijd voor werkloosheid met bedrijfstoeslag vastgelegd op 60 jaar van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023.

Dit stelsel is van toepassing op werknemers die een loopbaan van 40 jaar hebben bereikt.

### **Hoofdstuk V : Algemene bepalingen**

**Art. 5** - 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 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

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. Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

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 bedrijfstoelage, wordt de bedrijfstoelage 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. 6** - De datum die in acht moet worden genomen om de leeftijd- en de anciënniteitsvoorwaarden te bepalen is deze waarop de arbeidsovereenkomst effectief verstrijkt.

## Hoofdstuk VI : Slotbepalingen

**Art. 7** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde tijd. Zij treedt in werking op 1 juli 2021 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2023.

<p><b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022, gesloten in het Paritair Subcomité voor de exploitatie van bioscoopzalen betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 153 gesloten in de Nationale Arbeidsraad</b></p>	<p><b>Convention collective de travail du 27 janvier 2022, conclue au sein de la Sous-commission Paritaire pour l'exploitation de salles de cinéma, relative au régime de chômage avec complément d'entreprise en exécution de la convention collective de travail n°153 conclue au sein du Conseil National du Travail</b></p>
<p><b>SWT, 60 jaar, 40 jaar beroepsloopbaan / 20 jaar nacht / zwaar beroep, vrijstelling verplichting aangepaste beschikbaarheid, 01.07.21-31.12.22</b></p>	<p><b>RCC, 60 ans, 40 ans de carrière professionnelle / 20 ans de travail de nuit / métier lourd, dispense de l'obligation de disponibilité adaptée, 01.07.21-31.12.22</b></p>
<p><b>Art. 1.</b> Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de exploitatie van bioscoopzalen.</p>	<p><b>Art. 1.</b> La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Sous-commission Paritaire pour l'exploitation de salles de cinéma.</p>
<p><b>Art. 2.</b> Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 153 van 15 juli 2021 tot vaststelling voor de periode van 1 juli 2021 tot 31 december 2022, van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of tewerkgesteld werden in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, die hebben gewerkt in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen of een lange loopbaan hebben.</p>	<p><b>Art. 2.</b> La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la convention collective de travail n°153 du 15 juillet 2021 déterminant, pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 31 décembre 2022, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, 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, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, ou qui ont une carrière longue.</p>
<p><b>Art. 3.</b> Tijdens de periode van 1 juli 2021 tot 31 december 2022, kunnen de werknemers die voldoen aan de voorwaarden van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 151 van 15 juli 2021 tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in een bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn en de</p>	<p><b>Art. 3.</b> Pendant la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 31 décembre 2022, les travailleurs qui remplissent les conditions prévues par la convention collective de travail n°151 du 15 juillet 2021 fixant, pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2023, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour 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, et les travailleurs qui</p>

<p>werknemers die voldoen aan de voorwaarden van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 152 van 15 juli 2021 tot invoering, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen, vragen vrijgesteld te worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, op voorwaarde dat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ze uiterlijk op 31 december 2022 en gedurende de geldigheidstermijn van deze overeenkomst, ontslagen worden; en</li> <li>- ze uiterlijk op 31 december 2022 en op het einde van de arbeidsovereenkomst, de leeftijd van 60 jaar of meer, hebben bereikt.</li> </ul>	<p>remplissent les conditions prévues par la convention collective de travail n°152 du 15 juillet 2021 instituant, pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2023, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue, peuvent demander la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour le marché de l'emploi, à condition:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- qu'ils soient licenciés au plus tard le 31 décembre 2022 et pendant la période de validité de la présente convention ; et</li> <li>- qu'ils aient atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2022 et au moment de la fin du contrat de travail.</li> </ul>
<p><b>Art. 4.</b> Tijdens de periode van 1 juli 2021 tot 31 december 2022 kunnen de werknemers bedoeld in art. 3 vragen vrijgesteld te worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, voor zover ze op het ogenblik van hun aanvraag:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ofwel de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt;</li> <li>- ofwel 42 jaar beroepsverleden kunnen aantonen.</li> </ul>	<p><b>Art. 4.</b> Pendant la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 31 décembre 2022, les travailleurs visés à l'art. 3 peuvent demander la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour le marché de l'emploi, pour autant qu'au moment de leur demande:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit ils aient atteint l'âge de 62 ans;</li> <li>- soit ils peuvent justifier de 42 ans de passé professionnel.</li> </ul>
<p><b>Art. 5.</b> Alles wat niet expliciet bepaald wordt in deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt geregeld door de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 153 van 15 juli 2021.</p>	<p><b>Art. 5.</b> Tout ce qui n'est pas explicitement stipulé dans la présente convention collective de travail est régi par les dispositions de la convention collective de travail n°153 du 15 juillet 2021.</p>
<p><b>Art. 6.</b> Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 juli 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022.</p>	<p><b>Art. 6.</b> La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er juillet 2021 et cesse de produire ses effets au 31 décembre 2022.</p>

<p><b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2022 gesloten in het Paritair Subcomité voor de exploitatie van bioscoopzalen betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 155 gesloten in de Nationale Arbeidsraad</b></p>	<p><b>Convention collective de travail du 27 janvier 2022, conclue au sein de la Sous-commission Paritaire pour l'exploitation de salles de cinéma, relative au régime de chômage avec complément d'entreprise en exécution de la convention collective de travail n°155 conclue au sein du Conseil National du Travail</b></p>
<p><b>SWT, 60 jaar, 40 jaar beroepsloopbaan / 20 jaar nacht / zwaar beroep, vrijstelling verplichting aangepaste beschikbaarheid, 01.01.23-31.12.24</b></p>	<p><b>RCC, 60 ans, 40 ans de carrière professionnelle / 20 ans de travail de nuit / métier lourd, dispense de l'obligation de disponibilité adaptée, 01.01.23-31.12.24</b></p>
<p><b>Art. 1.</b> Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de exploitatie van bioscoopzalen.</p>	<p><b>Art. 1.</b> La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Sous-commission Paritaire pour l'exploitation de salles de cinéma.</p>
<p><b>Art. 2.</b> Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 155 van 15 juli 2021 tot vaststelling, voor 2023 tot 2024, van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen vóór 1 juli 2023 in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep of in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, die een lange loopbaan hebben, of die tewerkgesteld waren in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.</p>	<p><b>Art. 2.</b> La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la convention collective de travail n°155 du 15 juillet 2021 déterminant, pour 2023-2024, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1<sup>er</sup> juillet 2023 dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, 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, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, qui ont une carrière longue, ou qui ont été occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.</p>
<p><b>Art. 3.</b> Tijdens de periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2024, kunnen de werknemers die voldoen aan de voorwaarden van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 151 van 15 juli 2021 tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in een</p>	<p><b>Art. 3.</b> Pendant la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2024, les travailleurs qui remplissent les conditions prévues par la convention collective de travail n°151 du 15 juillet 2021 fixant, pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2023, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour 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</p>

<p>bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn en de werknemers die voldoen aan de voorwaarden van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 152 van 15 juli 2021 tot invoering, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen, vragen vrijgesteld te worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, op voorwaarde dat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ze uiterlijk op 30 juni 2023 ontslagen werden; en</li> <li>- ze, op het einde van de arbeidsovereenkomst, en uiterlijk op 30 juni 2023 de leeftijd van 60 jaar of meer hebben bereikt.</li> </ul>	<p>incapacité de travail, et les travailleurs qui remplissent les conditions prévues par la convention collective de travail n°152 du 15 juillet 2021 instituant, pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2023, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue, peuvent demander la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour le marché de l'emploi, à condition:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- qu'ils soient licenciés au plus tard le 30 juin 2023; et</li> <li>- qu'ils aient atteint l'âge de 60 ans ou plus au moment de la fin du contrat de travail et au plus tard le 30 juin 2023.</li> </ul>
<p><b>Art. 4.</b> Tijdens de periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2024 kunnen de werknemers bedoeld in art. 3 vragen vrijgesteld te worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, voor zover ze op het ogenblik van hun aanvraag:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ofwel de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt;</li> <li>- ofwel 42 jaar beroepsverleden bewijzen.</li> </ul>	<p><b>Art. 4.</b> Pendant la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2024, les travailleurs visés à l'art. 3 peuvent demander la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour le marché de l'emploi, pour autant qu'au moment de leur demande:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit ils aient atteint l'âge de 62 ans;</li> <li>- soit ils justifient de 42 ans de passé professionnel.</li> </ul>
<p><b>Art. 5.</b> Alles wat niet expliciet bepaald wordt in deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt geregeld door de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 155 van 15 juli 2021.</p>	<p><b>Art. 5.</b> Tout ce qui n'est pas explicitement stipulé dans la présente convention collective de travail est régi par les dispositions de la convention collective de travail n°155 du 15 juillet 2021.</p>
<p><b>Art. 6.</b> Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2023 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2024.</p>	<p><b>Art. 6.</b> La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et cesse de produire ses effets au 31 décembre 2024.</p>