

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 04 JUILLET 2005 CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE RÉMUNÉRATION DE CERTAINS TRAVAILLEURS

Chapitre 1er : Champ d'application

Article 1 er - La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour l'exploitation de salles de cinéma, à l'exclusion du personnel d'accueil payé au pourboire sauf pour ce qui concerne l'article 21.

Par "travailleur", on entend le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.

Chapitre II : Travailleurs

Art. 2 - Conformément à l'article 15 du protocole d'accord approuvé le 3 juin 2005 en sous-commission paritaire pour l'exploitation des salles de cinéma, un groupe de travail paritaire sera chargé d'actualiser la classification des fonctions et de trouver, dans ce cadre, une solution à la problématique des statuts des travailleurs et de la polyvalence.

A. Ouvriers : définition de certaines fonctions et salaires horaires minimum

Art. 3 -

1. Classification des fonctions : sans contact avec la clientèle.

Catégorie I :

- a) personnel de nettoyage
 - le personnel occupé au nettoyage des bâtiments et salles;
 - les préposés aux toilettes (rémunérés sur base horaire).
- b) personnel d'entretien
 - l'homme à tout faire non qualifié (homme ou femme).
- c) le personnel qualifié chargé de l'entretien technique des bâtiments, salles et matériel.

Catégorie II :

- personnel de surveillance : contrôle et prévention de la sécurité du complexe et intervenant en cas d'urgence et/ou de crise.

Paritair Subcomité voor de exploitatie van bioscoopzalen

COLLECTIVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 04 JULI 2005 BETREFFENDE DE ARBEIDS- EN LOONVOORWAARDEN VAN SOMMIGE WERKNEMERS

Hoofdstuk I : Toepassingsgebied

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de exploitatie van bioscoopzalen, met uitzondering van het onthaalpersoneel met fooien bezoldigd behoudens wat artikel 21 betreft.

Onder "werknemer" verstaat men het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Hoofdstuk II : Werknemers

Art 2 - Overeenkomstig artikel 15 van het protocolakkoord goedgekeurd door het paritair subcomité voor de exploitatie van bioscoopzalen op 3 juni 2005, zal een paritaire werkgroep belast worden met de oppuntstelling van de functieclassificatie en, in dat kader, met het vinden van een oplossing voor de problematiek van de werknemersstatuten en van de multifunctionaliteit.

A. Arbeiders: definitie van sommige functies en minimumuurlonen

Art. 3 -

1. Functieclassificatie: zonder contact met het cliënteel.

Catégorie I :

- a) schoonmaakpersoneel
 - het personeel voor de schoonmaak van de gebouwen en de zalen;
 - toiletpersoneel (per uur betaald).
- b) onderhoudspersoneel
 - de ongeschoolde klusjesman (man of vrouw).
- c) het geschoold personeel dat belast is met het technisch onderhoud van de gebouwen, de zalen en het materieel.

Catégorie II :

- toezichtpersoneel: contrôle en preventie inzake veiligheid der complexen en interveniëren in geval van urgenties en/of in een crisissituatie.

NEERLEGGING-DÉPÔT

REGISTR.-ENREGIÖTR.

1 3 -07- 2005

2 8 -07- 2005

NR.
N°

75836 / 0/30307

Catégorie III :

Définition :

Opérateur :

- montage et démontage des films;
 - surveillance pendant les projections;
 - contrôle de la qualité de l'image et du son;
 - réparation de petites pannes;
 - maintenance de la cabine et des machines.
- a) opérateur débutant.
- b) aide-opérateur : après 6 mois de service comme opérateur débutant.
- c) opérateur qualifié : après 1200 heures de prestations et tant qu'opérateur dans le secteur (les 6 mois inclus) ou à défaut, 2 ans de service effectifs dans cette fonction d'opérateur dans la même entreprise.

2. Classification des fonctions : ayant des contacts avec la clientèle

Catégorie IV :

- a) hôtesse et stewards
- accueil des clients;
 - contrôle des tickets;
 - accompagnement de la clientèle aux places;
 - contrôle de la sécurité, maintien de l'ordre et de la propreté des salles, des foyers et des couloirs pendant les heures de séance;
 - vente d'articles de confiserie, boissons, crème glace, programme dans les salles.
- b) hôtesse-caissière et stewards-caissiers
- conditions "voir a)" et occupés à la caisse à raison de 10 à 50 p.c. de leur temps de travail;
 - vente de tickets;
 - information de la clientèle à propos du film;
 - clôture de la caisse.
- c) convoyeurs au parking
- veiller à ce que la circulation sur le parking et à l'accès au parking se fasse de façon ordonnée.
- d) personnel de comptoir
- vente d'articles de confiserie, boissons, pomme-chips, crème glace, pop-corn et fast-food;
 - production de pop-corn et autre fast-food;
 - gestion de stock;
 - contrôle de la sécurité, de l'ordre et de la propreté aux bars et points de vente avec par intervalles des tâches de remise en ordre de ces endroits;
 - responsable des espaces de jeux.

Catégorie III :

Definitie :

Operateur

- montage en démontage van films;
 - bewaking gedurende de voorstelling;
 - kwaliteitscontrole van beeld en geluid;
 - kleine herstellingen;
 - "maintenance" in het eigen werklokaal en van de machines.
- a) beginnend operateur.
- b) hulpoperateur : na 6 maanden dienst als beginnend operateur.
- c) vakbekwaam operateur : na 1200 gepresteerde uren in de sector (de 6 maanden inbegrepen) of bij ontstentenis hiervan, 2 effectieve dienstjaren tewerkgesteld zijn in deze functie van operateur in dezelfde onderneming.

2. Functieclassificatie: met contact met het cliënteel

Catégorie IV :

- a) hostesses en stewards
- onthaal van klanten;
 - contrôle van de tickets;
 - begeleiding van klanten naar de zitplaatsen;
 - contrôle op de veiligheid, handhaving van orde en netheid van de zalen, foyer en gangen tijdens de vertoningsuren;
 - verkoop van snoepartikelen, dranken, ijs, programma in de zalen.
- b) hostesses-kassiersters en stewards-kassiers
- voorwaarde "zie a)" en tewerkgesteld aan de kassa naar rato van 10 töt 50 pet. van hun arbeidstijd;
 - verkoop van de tickets;
 - info over de film aan de klanten;
 - afsluiten van de kassa.
- c) parkeerbegeleiders
- het verkeer ordelijk laten verlopen op de parkeerruimtes en de toegang daartoe.
- d) toonbankpersoneel
- verkoop van snoepartikelen, drank, chips, ijs, popeorn en fast-food;
 - aanmaak van popeorn en andere fast-food;
 - stockbeheer;
 - controleren van de veiligheid, orde en reinheid van de bar en de verkooppunten en bij tussentijd de taak van deze ruimten opnieuw in orde te zetten;
 - verantwoordelijk voor de speelruimte.

- e) barman qualifié
- personnel affecté exclusivement à un endroit déterminé où l'on sert également des spiritueux avec ou sans service à table.

Catégorie V : Responsable de groupes

- A. Chef opérateur :
- voir la fonction opérateur;
 - plan du travail;
 - contrôle du travail des autres opérateurs;
 - contrôle des sapeur-pompier et de l'inspection technique;
 - contrôle suivant le Règlement Général pour la protection du travail.
- B. Autres responsables de groupes :
- voir la fonction et également responsable de l'élaboration du plan de travail;
 - et/ou du contrôle et guidance du travail des membres du personnel sous ses ordres;
- a) chef nettoyage;
- b) chef-entretien;
- c) chef-hôtesses /stewards;
- d) chef-convoyeurs au parking.

Art. 4 -

§1-

Les salaires horaires minimums conventionnels et les salaires horaires effectivement payés sont majorés comme suit:

- à partir du 1^{er} juillet 2005 : + 0,025 EUR
- à partir du 1^{er} avril 2006 : + 0,025 EUR

Les salaires horaires effectivement payés (pas les salaires conventionnels minimums) sont en outre majorés de 0,025€ à partir du 1^{er} octobre 2006

Au niveau des entreprises, les augmentations des salaires effectivement payés au 1-4-2006 et/ou au 1-10-2006 peuvent être converties en un avantage au moins équivalent, moyennant une CCT à enregistrer et à signer par un secrétaire de chaque organisation syndicale représentée au niveau de la délégation syndicale.

Pour les exploitations où il n'y a pas de délégation syndicale, la conversion ne peut se réaliser qu'après approbation de l'accord d'entreprise collectif par la sous-commission paritaire n° 303.03 pour les exploitations des salles de cinéma.

En cas d'une CCT, la date d'entrée en vigueur peut être avancée.

Si cette augmentation coïncide avec une indexation, l'augmentation a lieu avant l'indexation.

- e) gekwalificeerd barman
- personeel, waarvan de functie uitsluitend toegewezen is aan een bepaalde ruimte waar ook sterke dranken worden geschonken, al dan niet met bediening aan tafel.

Catégorie V : Groepsverantwoordelijken

- A. Hoofdoperateur :
- zie de functie operateur;
 - werkschema;
 - contrôle op het werk van de andere operateurs;
 - contrôle van de brandweermannen en van de technische inspectie;
 - contrôle volgens het Algemeen Règlement voor de Arbeidsbescherming.
- B. Andere groepsverantwoordelijken :
- zie functie en eveneens verantwoordelijk voor het uitwerken van het werkplan;
 - en/of de contrôle en begeleiding van het werk van de personeelsleden over wie hij/zij de leiding heeft;
- a) chef-schoonmaak;
- b) chef-onderhoud;
- c) chef-hostesses /stewards;
- d) chef-parkeerbegeleiders.

Art. 4 -

§1-

De conventionele minimumuurlonen en de werkelijk uitbetaalde uurlonen worden als volgt verhoogd:

- vanaf 1 juli 2005 : + 0,025 EUR
- vanaf 1 april 2006 : + 0,025 EUR

De werkelijk uitbetaalde uurlonen (niet de conventionele minimumlonen) worden bovendien verhoogd met 0,025€ vanaf 1 oktober 2006.

Op het vlak van de ondernemingen kunnen de bovengenoemde verhogingen van de werkelijk uitbetaalde lonen op 1-4-2006 en/of 1-10-2006 omgevormd worden tót een ander voordeel dat minstens gelijkwaardig is, bij middel van een te registreren CAO, te ondertekenen door een vakbondssecretaris van elke werknemers-organisatie vertegenwoordigd in de syndicale afvaardiging.

Voor uitbatingen waar geen vakbondsafvaardiging bestaat, kan de omvorming slechts geschieden na goedkeuring van het collectief ondernemingsakkoord door het paritair subcomité nr 303.03 voor de uitbating van bioscoopzalen.

In geval van een CAO, kan de inwerkingtreding vervroegd worden.

Indien deze verhoging samenvalt met een indexaanpassing, dan wordt eerst de conventionele verhoging toegepast en dan de indexatie.

§ 2. Un début de grille d'ancienneté est fixé pour les salaires barémiques du personnel ouvrier:

- après 2 ans de service : + 0,04 €
- après 4 ans de service : + 0,03 €
- après 6 ans de service : + 0,02 €
- après 8 ans de service : + 0,01 €

§ 2. Er is een begin van anciënniteitsopbouw vastgelegd voor de baremalonen van het arbeiderspersoneel:

- na 2 jaar dienst : + 0,04 €
- na 4 jaar dienst : + 0,03 €
- na 6 jaar dienst : + 0,02 €
- na 8 jaar dienst : + 0,01 €

§ 3. Les salaires horaires minimums sont fixés comme suit au 1er juillet 2005 pour une durée de travail de 38h par semaine (y compris l'augmentation de 0,025 EUR sur l'ensemble des salaires au 1^{er} juillet 2005):

§ 3. De minimum uurlonen worden op 1 juli 2005 als volgt bepaald en dit voor een wekelijkse arbeidsduur van 38 uur (met inbegrip van de verhoging van 0,025 EUR op alle uurlonen op 1 juli 2005):

Minimumuurlonen (EUR) vanaf 1 juli 2005 - 38 u/week								
Salaire horaire minimum (EUR) à partir du 1er juillet 2005 - 38 h/semaine								
EUR								
CATEGORIE		Maanden dienst Mois de service			Jaren dienst Années de service			
		0	6	12	2	4	6	8
I	Schoonmaakpersoneel Personnel de nettoyage	8,2464	8,3991	8,4885	8,5285	8,5585	8,5785	8,5885
	Onderhoudpersoneel Personnel d'entretien	8,2464	8,3991	8,4885	8,5285	8,5585	8,5785	8,5885
	Geschoold onderhoudpersoneel Personnel d'entretien qualifié	9,8037			9,8437	9,8737	9,8937	9,9037
II	Toezichtpersoneel Personnel de surveillance	9,2435			9,2835	9,3135	9,3335	9,3435
III	Beginnend operateur Opérateur débutant	8,3279			8,3679	8,3979	8,4179	8,4279
	Hulpoperateur Aide-opérateur	8,5410			8,5810	8,6110	8,6310	8,6410
	Vakbekwaam operateur (- dan 5 zalen) Opérateur qualifié (- de 5 salles)	9,5591			9,5991	9,6291	9,6491	9,6591
	Vakbekwaam operateur (minst. 5 zalen) Opérateur qualifié (au - 5 salles)	9,8037			9,8437	9,8737	9,8937	9,9037
IV	Hostessen en stewards Hôtesse et stewards	8,2464	8,3991	8,4885	8,5285	8,5585	8,5785	8,5885
	Hostessen/stewards-kassiers Hôtesse/Stewards caissier(ère)s	8,6332			8,6732	8,7032	8,7232	8,7332
	Parkeerbegeleiders Convoyeurs au parking	8,2464	8,3991	8,4885	8,5285	8,5585	8,5785	8,5885
	Toonbankpersoneel Personnel au comptoir	8,3279	8,5410	8,6332	8,6732	8,7032	8,7232	8,7332
	Geschoold barman Barman qualifié	8,9146	9,1157	9,2435	9,2835	9,3135	9,3335	9,3435
V	Hoofdoperateur Chef-opérateur	10,6272			10,6672	10,6972	10,7172	10,7272
	Chef-schoonmaak Chef-nettoyage	9,5828			9,6228	9,6528	9,6728	9,6828
	Chef-onderhoud Chef-entretien	9,5828			9,6228	9,6528	9,6728	9,6828
	Chef-hostessen/stewards Chef hôtesse/stewards	9,5828			9,6228	9,6528	9,6728	9,6828
	Chef parkeerbegeleiders Chef convoyeurs au parking	9,5828			9,6228	9,6528	9,6728	9,6828



Art. 5 - Ouvriers âgés de moins de 18 ans

Les salaires horaires minimums des ouvriers âgés de moins de 18 ans sont égaux à 90 pc. des salaires horaires minimums, fixés à l'article 4.

B. Travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement intellectuel

Art. 6 - Classification des professions

Les fonctions du personnel employé sont classées en cinq catégories :

Catégorie I : personnel d'exécution

employé de bureau - dactylographe.

Catégorie II : collaborateur administratif : qui exécute certaines tâches d'initiative

réceptionniste - téléphoniste
secrétaire
caissier

la tâche de caissier comprend entre autres :

- a. la vente des tickets;
- b. l'information de la clientèle à propos du film;
- c. l'information et les documents à remplir pour les différentes instances officielles, comme SABAM, Affaires économiques, service de villes ou de communes (taxes), distributeurs de films.
- d. la clôture de la caisse.

Catégorie III :

aide-comptable

Catégorie IV :

chef caissier;
chef personnel au comptoir;
comptable : dans les complexes ayant moins de 5 salles;
chef de salle : dans les complexes ayant moins de 5 salles.

Catégorie V : pour les complexes ayant au moins de 5 salles.

assistant manager;
chef de salle;
comptable.

Pour les catégories IV et V, par chef de salle, il y a lieu d'entendre le chef hiérarchique du personnel. Il est chargé de la surveillance de la salle et est responsable de la bonne exécution des directives données par le chef d'entreprise.

Art. 5 - Werklieden van minder dan 18 jaar

De lonen van de werklieden, die minder dan 18 jaar oud zijn, zijn gelijk aan 90 pct. van de minimumuurlonen, vastgesteld bij artikel 4.

B. Werknemers die hoofdzakelijk intellectueel arbeid verrichten

Art. 6 - Beroepenclassificatie

De functies van het bediendepersoneel worden in vijf categorieën gerangschikt:

Catégorie I : uitvoerend personeel

kantoorbediende - typiste.

Catégorie II : administratief medewerker(ster) : voertaken uit op eigen initiatief

receptionist - telefonist
secretaresse
kassier

de taak van kassier behelst onder andere :

- a. verkoop van etiketten;
- b. info over de film aan het cliënteel;
- c. informatie en invullen van documenten naar de verschillende officiële instanties, zoals SABAM, Economische Zaken, stad- of gemeentediensten (taksen), filmhuizen;
- d. afsluiten van de kassa

Catégorie III :

hulpboekhouder

Catégorie IV :

chef kassier(ster);
chef toonbankpersoneel;
boekhouder : in bioscopen met minder dan 5 zalen;
zaalchef : in de bioscopen met minder dan 5 zalen.

Catégorie V : voor de bioscopen met minstens 5 zalen.

assistent manager;
zaalchef;
boekhouder.

Voor de categorieën IV en V, wordt onder zaalchef verstaan de hiërarchische chef van het personeel. Hij is belast met het toezicht over de zaal en is verantwoordelijk voor de goede uitvoering van de richtlijnen welke door het ondememingshoofd worden gegeven.

Art. 7 -

§ 1. Les rémunérations mensuelles minimums et les rémunérations mensuelles effectivement payées sont majorées comme suit :

- à partir du 1^{er} juillet 2005 : + 4,12 EUR
- à partir du 1^{er} avril 2006 : +4,12 EUR.

Les appointements effectivement payés (pas les rémunérations mensuelles minimums) sont en outre majorés de 4,12€ à partir du 1^{er} octobre 2006

Au niveau des entreprises, les augmentations des appointements effectivement payés au 1-4-2006 et/ou au 1-10-2006 peuvent être converties en un avantage au moins équivalent, moyennant une CCT à enregistrer et à signer par un secrétaire de chaque organisation syndicale représentée au niveau de la délégation syndicale.

Pour les exploitations où il n'y a pas de délégation syndicale, la conversion ne peut se réaliser qu'après approbation de l'accord d'entreprise collectif par la sous-commission paritaire n° 303.03 pour les exploitations des salles de cinéma.

En cas d'une CCT, la date d'entrée en vigueur peut être avancée.

Si cette augmentation coïncide avec une indexation, l'augmentation a lieu avant l'indexation.

Ces augmentations correspondent avec un contrat de travail à temps plein de 38 heures par semaine. Ces montants seront octroyés au pro rata pour les contrats de travail à temps partiel.

§ 2. Les rémunérations mensuelles minimums des employés sont fixées comme suit au 1^{er} juillet 2005 pour une durée hebdomadaire du travail de 38 heures (y compris la majoration de 4,12 EUR au 1^{er} juillet 2005) :

Art. 7 -

§ 1. De minimum maandlonen en de werkelijk uitbetaalde maandlonen worden als volgt verhoogd:

- vanaf 1 juli 2005 : + 4,12 EUR
- vanaf 1 april 2006 : + 4,12 EUR.

De werkelijk uitbetaalde maandwedden (niet de minimummaandlonen) worden bovendien verhoogd met 4,12€ vanaf 1 oktober 2006.

Op het vlak van de ondernemingen kunnen de bovengenoemde verhogingen van de werkelijk uitbetaalde wedden op 1-4-2006 en/of 1-10-2006 omgevormd worden tot een ander voordeel dat minstens gelijkwaardig is, bij middel van een te registreren CAO, te ondertekenen door een vakbondssecretaris van elke werknemersorganisatie vertegenwoordigd in de syndicale afvaardiging.

Voor uitbatingen waar geen vakbondsafvaardiging bestaat, kan de omvorming slechts geschieden na goedkeuring van het collectief ondernemingsakkoord door het paritair subcomité nr 303.03 voor de uitbating van bioscoopzalen.

In geval van een CAO, kan de inwerkingtreding vervroegd worden.

Indien deze verhoging samenvalt met een indexaanpassing, dan wordt eerst de conventionele verhoging toegepast en dan de indexatie.

Deze verhogingen stemmen overeen met een voltijdse arbeidsovereenkomst van 38 uren per week. Deze bedragen worden pro rata toegekend voor de deeltijdse arbeidsovereenkomsten.

§ 2. De minimum maandlonen van de bedienden worden op 1 juli 2005 als volgt bepaald en dit voor een wekelijkse arbeidsduur van 38 uur (met inbegrip van de verhoging van 4,12 EUR op 1 juli 2005): :

Minimum maandlonen (EUR) vanaf 1 juli 2005 - 38 u/week
Salaire mensuel minimum (EUR) à partir du 1er juillet 2005 - 38 h/semaine

Catégorie/Catégorie	1	2	3	4	5
Age/Leef tijd					
-18 ans	1.221,09	1.277,06	1.422,15	1.490,82	1.798,70
18-21	1.347,60	1.409,76	1.422,15	1.647,31	1.989,38
22	1.397,97	1.474,81	1.581,89	1.658,26	2.002,39
23	1.406,23	1.495,88	1.589,34	1.667,56	2.015,21
24	1.414,32	1.516,98	1.619,34	1.688,80	2.028,28
25	1.425,75	1.541,47	1.648,98	1.709,67	2.041,07
26	1.437,38	1.565,96	1.678,48	1.743,33	2.085,12
27	1.448,78	1.590,04	1.708,39	1.762,44	2.093,67
28	1.460,17	1.613,45	1.708,39	1.780,75	2.137,63
29	1.471,68	1.635,45	1.767,84	1.848,19	2.225,54
30	1.483,20	1.657,67	1.797,56	1.881,94	2.269,62

31	1.492,86	1.677,85	1.827,42	1.915,94	2.313,99
32	1.502,78	1.696,74	1.857,15	1.949,48	2.357,60
33	1.512,66	1.715,30	1.886,94	1.983,29	2.401,54
34	1.522,28	1.733,96	1.910,53	2.013,89	2.445,62
35	1.531,94	1.752,47	1.934,12	2.041,53	2.482,59
36	1.541,60	1.771,21	1.957,45	2.068,94	2.519,55
37	1.541,60	1.771,21	1.983,75	2.100,53	2.562,76
38	1.548,25	1.783,05	2.037,25	2.144,13	2.599,84
39	1.548,25	1.783,05	2.037,25	2.159,17	2.636,74
40	1.554,89	1.795,18	2.050,89	2.166,43	2.636,74
41	1.554,89	1.795,18	2.050,89	2.178,51	2.666,41
42	1.554,89	1.795,18	2.097,19	2.203,24	2.666,41
43	1.554,89	1.795,18	2.097,19	2.217,03	2.699,98

Chapitre III : Primes

Art. 8 - Le personnel ouvrier a droit à une prime d'ancienneté payable annuellement. Depuis 2003, cette prime s'élève à :

- 150 EUR entre 3 et moins de 6 ans de service
- 300 EUR entre 6 et moins de 9 ans de service
- 450 EUR à partir de 9 ans de service

L'ancienneté est acquise au niveau de l'entreprise et/ou du groupe et ne doit pas être ininterrompue. Elle est calculée en fonction de la durée de chaque contrat de travail individuel, sans distinction entre les prestations à temps plein ou à temps partiel et ce, en date du 1^{er} août de chaque année.

La prime est payée en même temps que le salaire du mois d'août.

Art. 9 -

§ 1. Depuis le 1^{er} janvier 2004, le personnel ayant au moins 1 an de service ininterrompu au sein de l'entreprise ou du groupe a droit à une prime de 2,00 EUR par heure effectivement prestée les jours fériés légaux. Cette prime n'est pas indexée.

§ 2. Cette prime vaut pour tout le personnel quel que soit le contrat ou la durée des prestations reprise dans le contrat de travail individuel.

Art. 10 - Prime propre au secteur

Tenant compte des spécificités de ce secteur - prestations de week-end, flexibilité et polyvalence - une prime trimestrielle de 20 € est payée depuis le 1^{er} juillet 2003.

A partir du 1^{er} juillet 2005, cette prime sera portée à 15€ par mois.

La prime est accordée au prorata aux travailleurs ayant un contrat à temps partiel.

Cette prime n'est pas indexée.

Hoofdstuk III : Premies

Art. 8 - Het arbeidspersoneel heeft recht op een jaarlijks uit te betalen anciënniteitspremie. Sinds 2003, bedraagt die premie:

- 150 EUR tussen 3 en minder dan 6 jaar dienst
- 300 EUR tussen 6 en minder dan 9 jaar dienst
- 450 EUR vanaf 9 jaar dienst

De anciënniteit wordt verworven op het niveau van het bedrijf en/of van de groep en moet niet ononderbroken zijn. De anciënniteit wordt berekend in functie van de contractduur van de individuele arbeidsovereenkomsten, zonder onderscheid tussen voltijdse of deeltijdse prestaties en wordt berekend op datum van 1 augustus van elk kalenderjaar.

De premie is betaalbaar samen met het loon voor augustus.

Art 9-

§1. Sinds 1 januari 2004 heeft het personeel met minstens 1 jaar ononderbroken dienst in de onderneming of in de groep recht op een premie van 2,00 EUR per effectief gepresteerd uur tijdens wettelijke feestdagen. Deze premie wordt niet geïndexeerd.

§ 3. Deze premie geldt voor al het personeel ongeacht het soort contract of de prestatieduur vermeld in de individuele arbeidsovereenkomst.

Art. 10 - Sector-eigen premie

Rekening houdend met de eigenheden van deze sector-weekendactiviteit, flexibiliteiten polyvalentie - wordt vanaf 1 juli 2003 een kwartaalpremie betaald van 20 €

Vanaf 1 juli 2005, wordt deze premie op 15€ per maand gebracht.

De premie wordt pro rata toegekend aan de werknemers met een deeltijdse overeenkomst.

Deze premie is niet geïndexeerd.

Elle est accordée à tout personnel à qui on demande une grande flexibilité et polyvalence notamment : caissières, hôtessees stewards, opérateurs, et personnel préposé au fastline, au nettoyage et à l'entretien, ayant au moins un an de service ininterrompu au moment de chaque paiement trimestriel ou interrompu dont l'ancienneté résulte du passage d'un contrat de travail à durée déterminée à un contrat de travail à durée indéterminée.

Le travailleur doit avoir fourni des prestations de travail effectives dans le courant de chaque mois concerné (une prestation suffit) et ne peut pas avoir été absent de manière injustifiée au cours de ce même mois.

Chapitre IV : Liaison des rémunérations à l'indice des prix à la consommation

Art. 11 -

§ 1. Les salaires minimums fixés au chapitre II, ainsi que les salaires et rémunérations effectivement payés aux ouvriers et employés visés par la présente convention collective de travail, sont rattachés à l'indice des prix à la consommation établi mensuellement par le Ministère des Affaires économiques et publié au Moniteur belge; ils varient conformément au présent chapitre et aux dispositions légales en vigueur.

§ 2. Ils sont mis en regard de l'indice de référence 115,49.

§ 3. Cet indice de référence 115,49 constitue le pivot de la tranche de stabilisation 113,23 à 117,81. Les salaires minimums ainsi que les salaires et rémunérations effectivement payés aux ouvriers et employés, tel que définis au § 1 du présent article, varient à raison de 2 p.c. selon les tranches de stabilisation indiquées ci-après, lorsque l'indice mensuel des prix à la consommation dépasse la limite d'une tranche de stabilisation. Cette limite devient le pivot d'une nouvelle tranche de stabilisation.

Tranches de stabilisation - Stabilisatieschijven

Limite inférieure - Ondergrens	Pivot - Spil	Limite supérieure - Bovengrens
111,02	113,23	115,49
113,23	115,49	117,80
115,49	117,80	120,16
117,80	120,16	122,56
120,16	122,56	125,01
122,56	125,01	127,51
125,01	127,51	130,06
127,51	130,06	132,66

§ 4. Les millièmes de chiffres visés au § 3 du présent article sont arrondis au centième immédiatement supérieur ou négligés, selon que le millième atteint ou non la valeur 5.

Deze premie wordt toegekend aan alle werknemers waarvan een grote flexibiliteit en polyvalentie wordt gevraagd te weten: kassiersters, hostesses, stewards, operateurs, fastline-, schoonmaak- en onderhoudspersoneel met minstens één jaar ononderbroken dienst op het ogenblik van elke kwartaalbetaling of onderbroken dienst waarbij de anciënniteit voortvloeit uit de overgang van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur naar een arbeidsovereenkomst voor een onbepaalde duur.

In de loop van elke betrokken maand moet de werknemer effectieve arbeidsprestaties geleverd hebben (één prestatie volstaat) en mag hij of zij niet onwettig afwezig zijn geweest tijdens die maand..

Hoofdstuk IV: Koppeling van de lonen aan het indexcijfer der consumptieprijsen

Art. 11 -

§ 1. De minimumlonen welke bepaald zijn bij hoofdstuk II, alsook de werkelijk betaalde lonen en wedden aan de werklieden en bedienden die in deze collectieve arbeidsovereenkomst worden bedoeld, zijn gekoppeld aan het indexcijfer der consumptieprijsen maandelijks vastgesteld door het Ministerie van Economische Zaken en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad; zij schommelen overeenkomstig dit hoofdstuk en de in voege zijnde wettelijke bepalingen.

§ 2. Zij staan tegenover het referentie-indexcijfer 115,49.

§ 3. Dit referentie-indexcijfer 115,49 vormt de spil van de stabilisatieschijf 113,23 tót 117,81. De minimumlonen alsook de werkelijk betaalde lonen en wedden van de werklieden en bedienden, zoals bepaald in § 1 van dit artikel, schommelen met 2 pet. volgens de hierna vermelde stabilisatieschijven wanneer het maandelijks indexcijfer der consumptieprijsen de grens van een stabilisatieschijf overschrijdt. Deze grens wordt de spil van een nieuwe stabilisatieschijf.

§ 4. De duizendsten van de cijfers bedoeld in § 3 van dit artikel worden afgerond tót het onmiddellijk hogere honderdste of verwaarloosd, naargelang het duizendste de waarde 5 al dan niet bereikt.



§ 5. Les adaptations des rémunérations horaires visées à l'article 3 sont calculées en tenant compte de la cinquième décimale. La cinquième décimale est arrondie à l'unité supérieure ou négligée selon qu'elle atteigne ou non la valeur 5.

§ 6. Les adaptations des rémunérations mensuelles visées à l'article 6 découlant de la liaison des prix à la consommation sont calculées en tenant compte de la troisième décimale. La troisième décimale est arrondie à l'unité supérieure ou négligée selon qu'elle atteigne ou non la valeur 5.

Art. 12 - Les majorations et diminutions des salaires prévus au chapitre II, dues aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, entrent en vigueur le premier jour du mois qui suit celui dont l'indice des prix à la consommation dépasse la limite de la tranche de stabilisation en vigueur. En cas d'augmentation conventionnelle des salaires au même moment, l'indexation s'applique après cette augmentation, y compris les règles d'arrondi.

Chapitre V : Durée du travail

Art. 13 - La durée hebdomadaire du travail est de 38 heures.

Art. 14 - La limite de la durée du travail fixée à 38 heures, peut être dépassée, à condition que la durée du travail hebdomadaire, calculée sur une période de 4 mois au maximum, ne dépasse pas la moyenne des 38 heures.

Art. 15 - La limite journalière de la durée du travail peut être dépassée à condition que la durée du travail ne soit pas supérieure à onze heures (article 27, alinéa 1er de la loi du 16 mars 1971 sur le travail).

Art. 16 - Au niveau de l'entreprise, la limite journalière de la durée du travail peut être portée à 12 heures si les conditions suivantes sont respectées :

- dans les entreprises avec délégation syndicale uniquement;
- pour certaines fonctions (pas de généralisation);
- moyennant une convention collective de travail à enregistrer et à signer par le permanent syndical de chaque organisation syndicale représentée au sein de la délégation syndicale.

Art. 17 - La limite hebdomadaire de la durée du travail peut être dépassée, à condition que la durée du travail hebdomadaire :

- ne soit pas supérieure à 50 heures (article 27, alinéa 2 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail);
- ne soit en moyenne pas supérieure à 38 heures sur une période de 4 mois au maximum.

§ 5. Bij de berekening van de aanpassingen van de uurlonen, bedoeld in artikel 3, wordt er rekening gehouden met vijf cijfers na de komma. Het vijfde cijfer na de komma wordt afgerond naar de hogere eenheid wanneer het 5 of meer bedraagt, en verwaarloosd indien dit niet het geval is.

§ 6. Bij de berekening van de aanpassingen van de maandlonen ingevolge de koppeling aan de consumptieprijzen, bedoeld in artikel 6, wordt er rekening gehouden met drie cijfers na de komma. Het derde cijfer na de komma wordt afgerond naar de hogere eenheid wanneer het 5 of meer bedraagt, en verwaarloosd indien dit niet het geval is.

Art. 12 - De verhogingen en verminderingen van de lonen welke zijn voorzien in hoofdstuk II, ingevolge de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen, treden in werking de eerste dag van de maand welke volgt op deze waarvan het indexcijfer van de consumptieprijzen de grens van de van kracht zijnde stabilisatieschijf overtreft. Bij gelijktijdige conventionele verhoging der lonen wordt de indexatie toegepast na deze verhoging met inbegrip van de afrondingsregels.

Hoofdstuk V : Arbeidsduur

Art. 13 - De wekelijkse arbeidsduur bedraagt 38 uren.

Art. 14 - De grens van de arbeidsduur vastgesteld op 38 uur kan overschreden worden, op voorwaarde dat de wekelijkse arbeidsduur, berekend over een periode van ten hoogste 4 maanden, het gemiddelde van 38 uur niet overschrijdt.

Art. 15 - De dagelijkse grens van de arbeidsduur mag overschreden worden op voorwaarde dat de arbeidsduur niet meer dan elf uur bedraagt (artikel 27, eerste lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971).

Art. 16 - Op het vlak van de onderneming kan de dagelijkse grens van de arbeidsduur gebracht worden op 12 uren indien volgende voorwaarden vervuld zijn :

- uitsluitend in ondernemingen met een syndicale afvaardiging;
- voor bepaalde functies (geen veralgemening);
- bij middel van een te registreren collectieve arbeidsovereenkomst te ondertekenen door de syndicale vrijgestelde van elke werknemersorganisatie die vertegenwoordigd is in de syndicale afvaardiging.

Art. 17 - De wekelijkse grens van de arbeidsduur mag overschreden worden op voorwaarde dat de wekelijkse arbeidsduur:

- niet meer dan 50 uur bedraagt (artikel 27, tweede lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971);
- over een periode van ten hoogste 4 maanden gemiddeld niet meer dan 38 uur bedraagt.

Art. 18 - A aucun moment, dans le courant d'une période de 4 mois, la durée totale du travail effectué ne peut dépasser de plus de 65 heures la durée moyenne autorisée de 38 heures, multipliée par le nombre de semaines ou de fractions de semaines déjà écoulées dans cette période de 4 semaines (article 26bis, § 1er, dernier alinéa de la loi du 16 mars 1971 sur le travail).

Art. 19 - En cas de dépassement des limites de la durée du travail normale en application de la réglementation précitée, aucun sursalaire n'est dû (article 29, § 2 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail).

Chapitre VII : ORGANISATION

Art. 20 - En ce qui concerne les projections en matinée, les employeurs s'engagent à mettre en place des règles d'organisation au niveau des exploitations, notamment en matière de tour de rôle et de communication meilleure et suffisamment à temps aux travailleurs concernés.

Chapitre VIII: PERSONNEL REMUNERE AU POURBOIRE

Art. 21 -
§1. Les parties recommandent fermement de ne plus procéder à de nouveaux engagements de personnel sous le régime d'une rémunération au pourboire. Tout nouveau cas qui se présente à partir du 1er juillet 2005, doit être transmis au président de la sous-commission paritaire pour l'exploitation de salles de cinéma.

§2. En outre, le personnel en service toujours rémunéré au pourboire bénéficie de la garantie de revenu correspondant complètement au revenu d'un contrat de travail au salaire pour une fonction comparable.

Chapitre VII : Dispositions finales

Art. 22 - La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 17 juin 2003, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour l'exploitation de salles de cinéma, fixant les conditions de travail et de rémunération de certains travailleurs, enregistrée sous le n°67339/CO/3030300.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2005.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par la partie signataire la plus diligente moyennant un préavis de trois mois. Cette dénonciation doit être adressée par lettre recommandée au président de la Sous-commission paritaire pour l'exploitation de salles de cinéma et aux organisations signataires.

Art. 18 - In de loop van een période van 4 maanden mag op geen enkel ogenblik de totale duur van de verrichte arbeid de toegelaten gemiddelde duur van 38 uur, vermenigvuldigd met het aantal weken of delen van een week die reeds in die période van 4 maanden verlopen zijn, overschreden worden met meer dan 65 uren (artikel 26bis, § 1, laatste lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971).

Art. 19 - Bij overschrijding van de grenzen van de normale arbeidsduur in toepassing van bovenstaande reglementering, is er geen overloon verschuldigd (artikel 29, § 2, tweede lid, van de arbeidswet).

HOOFDSTUK VII : ORGANISATIE

Art. 20 - Wat de ochtendvoorstellingen betreft, verbinden de werkgevers er zich toe om op het vlak van de uitbatingen, organisatorische regels vast te leggen, met name het opstellen van beurtrollen en te zorgen voor betere en tijdige communicatie aan de betrokken werknemers.

HOOFDSTUK VIII: PERSONEEL BEZOLDIGD OP FOOIEN

Art. 21 -
§1. Partijen bevelen sterk aan om geen personeel meer aan te werven onder het stelsel van bezoldiging op fooien. Elk nieuwe aanwerving vanaf 1 juli 2005 onder dit stelsel, moet binnen de maand gemeld worden aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de exploitatie van bioscoopzalen.

§2. Bovendien geniet het personeel dat nog op fooien wordt tewerkgesteld de waarborg van een inkomen dat volledig overeenstemt met dat van een arbeidsovereenkomst tegen loon voor een vergelijkbare functie.

Hoofdstuk VII : Slotbepalingen

Art. 22 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 juni 2003, gesloten in het Paritair Subcomité voor de exploitatie van bioscoopzalen töt vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden van sommige werknemers, geregistreerd onder het nr. 67339/CO/3030300.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2005.

Zij wordt gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij worden opgezegd met een opzeggingstermijn van drie maanden. Deze opzegging moet per aangetekende brief worden gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de exploitatie van bioscoopzalen en aan de ondertekenende organisaties.