

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

Paritair subcomité voor de exploitatie van bioscoopzalen

Convention collective de travail du 24 novembre 2011 concernant les barèmes à l'expérience en vigueur dans le secteur de l'exploitation des salles de cinéma.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 november 2011 betreffende de geldende ervaringsbarema's in de sector van de exploitatie van bioscoopzalen.

Chapitre 1 – Champ d'application

Hoofdstuk 1 - Toepassingsgebied

Article 1 - La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la sous-commission paritaire pour l'exploitation des salles de cinéma.

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.

Par « travailleur », on entend : le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.

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

Chapitre 2 – Barèmes des ouvriers

Hoofdstuk 2 – Barema's van de arbeiders

Art. 2 - § 1. Le tableau ci-dessous reprend les salaires horaires minimums pour une durée hebdomadaire de travail de 38h au 1^{er} novembre 2011. Ils correspondent à l'indice de référence 116,61 (base = 2004).

Art. 2 - § 1. Onderstaande tabel bevat de minimum uurlonen voor een wekelijkse arbeidsduur van 38 uur op 1 november 2011. Ze staan tegenover het referentie-indexcijfer 116,61 (basis = 2004).

CATEGORIE		EUR						
		Maanden dienst/Mois de service			Jaren diensten/Années de service			
		0	6	12	2	4	6	8
I	Schoonmaakpersoneel Personnel de nettoyage	9,6293	9,8050	9,9077	9,9477	9,9777	9,9977	10,0077
	Onderhoudspersoneel Personnel d'entretien	9,6293	9,8050	9,9077	9,9477	9,9777	9,9977	10,0077
	Geschoold onderhoudspersoneel Personnel d'entretien qualifié	11,4183			11,4583	11,4883	11,5083	11,5183
II	Toezichtpersoneel Personnel de surveillance	10,7749			10,8149	10,8449	10,8649	10,8749
III	Beginnend operateur Opérateur débutant	9,7230			9,7630	9,7930	9,8130	9,8230
	Hulpoperateur Aide-opérateur	9,9678			10,0078	10,0378	10,0578	10,0678
	Vakbekwaam operateur (- dan 5 zalen) Opérateur qualifié (- de 5 salles)	11,1373			11,1773	11,2073	11,2273	11,2373
	Vakbekwaam operateur (minst. 5 zalen) Opérateur qualifié (au - 5 salles)	11,4183			11,4583	11,4883	11,5083	11,5183
IV	Hostessen en stewards Hôtesses et stewards	9,6293	9,8050	9,9077	9,9477	9,9777	9,9977	10,0077
	Hostessen/stewards-kassiers Hôtesses/Stewards caissier(ère)s	10,0738			10,1138	10,1438	10,1638	10,1738
	Parkeerbegeleiders Convoyeurs au parking	9,6293	9,8050	9,9077	9,9477	9,9777	9,9977	10,0077
	Toonbankpersoneel Personnel au comptoir	9,7230	9,9678	10,0738	10,1138	10,1438	10,1638	10,1738
	Geschoold barman Barman qualifié	10,3970	10,6567	10,7749	10,8149	10,8449	10,8649	10,8749
	V	Hoofdoperateur	12,3642			12,4042	12,4342	12,4542

Chef-opérateur							
Chef-schoonmaak	11,1645			11,2045	11,2345	11,2545	11,2645
Chef-nettoyage							
Chef-entretien	11,1645			11,2045	11,2345	11,2545	11,2645
Chef-hostesses/stewards	11,1645			11,2045	11,2345	11,2545	11,2645
Chef hôtesse/stewards							
Chef parkeerbegeleiders	11,1645			11,2045	11,2345	11,2545	11,2645
Chef convoyeurs au parking							

§ 2. Au 1^{er} janvier 2012, les salaires barémiques et les salaires réels augmenteront de 0,3%.

§ 2. Op 1 januari 2012 worden de baremieke en reële lonen verhoogd met 0,3%.

Cette augmentation du pouvoir d'achat pour les salaires réels peut être convertie en un autre avantage via des négociations au niveau de l'entreprise. Ce n'est toutefois possible que dans les entreprises qui ont une délégation syndicale, par le biais d'une convention collective de travail à enregistrer, signée par le permanent syndical de chaque organisation syndicale représentée au sein de la délégation syndicale.

Via onderhandelingen op ondernemingsvlak kan deze koopkrachtstijging voor de reële lonen in een ander voordeel worden omgezet. Dit kan uitsluitend in de ondernemingen met een syndicale afvaardiging, bij middel van een te registreren collectieve arbeidsovereenkomst, ondertekend door de syndicale vrijgestelde van elke werknemersorganisatie die vertegenwoordigd is in de syndicale afvaardiging.

§ 3. Ouvriers âgés de moins de 18 ans.

§ 3. Werklieden van minder dan 18 jaar.

Le barème des ouvriers âgés de moins de 18 ans sera supprimé à partir du 1^{er} janvier 2012.

Het barema voor werkliden die minder dan 18 jaar oud zijn, wordt afgeschaft vanaf 1 januari 2012.

Chapitre 3 – Barèmes des employés

Hoofdstuk 3 – Barema's van de bedienden

Art. 3 - § 1. Le tableau ci-dessous reprend les rémunérations mensuelles minimums pour une durée hebdomadaire de travail de 38h au 1er novembre 2011. Ils correspondent à l'indice de référence 116,61 (base = 2004).

Art. 3 – § 1. Onderstaande tabel bevat de minimum maandlonen voor een wekelijkse arbeidsduur van 38 uur op 1 november 2011. Ze staan tegenover het referentie-indexcijfer 116,61 (basis = 2004).

Catégorie/Categorie	1	2	3	4	5
Expérience/Ervaring					
0	1.573,81	1.645,22	1.659,45	1.918,09	2.311,01
1	1.631,67	1.719,93	1.842,94	1.930,66	2.325,96
2	1.641,16	1.744,14	1.851,49	1.941,35	2.340,70
3	1.650,47	1.768,36	1.885,95	1.965,75	2.355,70
4	1.663,59	1.796,50	1.920,01	1.989,71	2.370,39
5	1.676,94	1.824,64	1.953,88	2.028,38	2.420,99
6	1.690,04	1.852,29	1.988,26	2.050,32	2.430,81
7	1.703,12	1.879,19	1.988,26	2.071,37	2.481,31
8	1.716,34	1.904,46	2.056,53	2.148,84	2.582,29
9	1.729,58	1.929,98	2.090,67	2.187,60	2.632,92
10	1.740,67	1.953,17	2.124,97	2.226,65	2.683,89
11	1.752,06	1.974,86	2.159,13	2.265,17	2.734,00
12	1.763,41	1.996,18	2.193,35	2.304,02	2.784,47
13	1.774,46	2.017,63	2.220,44	2.339,18	2.835,09
14	1.785,55	2.038,88	2.247,54	2.370,92	2.877,56

15	1.796,66	2.060,41	2.274,33	2.402,41	2.919,99
16	1.796,66	2.060,41	2.304,55	2.438,70	2.969,66
17	1.804,29	2.074,01	2.366,01	2.488,78	3.012,25
18	1.804,29	2.074,01	2.366,01	2.506,05	3.054,62
19	1.811,93	2.087,95	2.381,67	2.514,40	3.054,62
20	1.811,93	2.087,95	2.381,67	2.528,26	3.088,71
21	1.811,93	2.087,95	2.434,87	2.556,67	3.088,71
22	1.811,93	2.087,95	2.434,87	2.572,50	3.127,27

§ 2. Au 1^{er} janvier 2012, les salaires barémiques et les salaires réels augmenteront de 0,3%.

§ 2. Op 1 januari 2012 worden de baremieke en reële lonen verhoogd met 0,3%.

Cette augmentation du pouvoir d'achat pour les salaires réels peut être convertie en un autre avantage via des négociations au niveau de l'entreprise. Ce n'est toutefois possible que dans les entreprises qui ont une délégation syndicale, par le biais d'une convention collective de travail à enregistrer, signée par le permanent syndical de chaque organisation syndicale représentée au sein de la délégation syndicale.

Via onderhandelingen op ondernemingsvlak kan deze koopkrachtstijging voor de reële lonen in een ander voordeel worden omgezet. Dit kan uitsluitend in de ondernemingen met een syndicale afvaardiging, bij middel van een te registreren collectieve arbeidsovereenkomst, ondertekend door de syndicale vrijgestelde van elke werknemersorganisatie die vertegenwoordigd is in de syndicale afvaardiging.

§ 3. Principes

§ 3. Principes

Le barème détermine les rémunérations minimums dans chaque catégorie en fonction de l'expérience du travailleur.

De loonschaal bepaalt de minimumlonen in elke categorie in functie van de ervaring van de werknemer.

La rémunération barémique sectorielle du travailleur évoluera dès lors conformément à la courbe d'expérience jusqu'au moment où il en atteint le maximum.

Het sectorale baremieke loon van de werknemer volgt de evolutie van de ervaringscurve totdat hij het maximum ervan heeft bereikt.

Les augmentations à l'intérieur d'une même courbe prennent cours le premier mois qui suit la date d'engagement du travailleur.

De verhogingen binnen een zelfde curve gaan in tijdens de eerste maand welke op de aanwerving van de werknemer volgt.

En cas de changement de catégorie, le travailleur sera rattaché à la courbe d'expérience correspondant à sa nouvelle catégorie tenant compte de son expérience acquise.

In geval van verandering van categorie zal de werknemer verplaatst worden naar de ervaringscurve die overeenkomt met zijn nieuwe categorie, rekening houdend met zijn verworven ervaring.

§ 4. Les périodes d'expérience assimilée

§ 4. De periodes van gelijkgestelde ervaring

Au regard des principes directeurs formulés ci-dessus, les partenaires sociaux conviennent d'assimiler à l'expérience les périodes suivantes :

Ten aanzien van de leidprincipes hierboven geformuleerd, komen de partners overeen om met de ervaring volgende zaken gelijk te schakelen:

- Toutes les périodes d'activité en milieu professionnel (entre autres : intérim, stages, contrats à durée déterminée, travail indépendant, bénévolat, ...)
- Les années d'études et les années éventuelles de service militaire ;
- Toutes les périodes de suspension du contrat de travail (crédit-temps, maternité...) ainsi que les périodes couvertes par la Sécurité Sociale et la

- Alle activiteitsperiodes binnen een beroepsmilieu (onder meer: interims, stages, bepaalde duurcontracten, zelfstandig werk, vrijwilligerswerk, ...)
- De jaren van studies en eventuele jaren van legerdienst;
- Alle periodes van contractschorsing (tijdskrediet, moederschapsverlof...) evenals de periodes die gedekt zijn door de sociale zekerheid en de sociale

législation sociale (chômage, maladie- invalidité,...). wetgeving (werkloosheid, ziekte-invaliditeit...).

§ 5. Barèmes jeunes

Le barème des jeunes sera supprimé à partir du 1^{er} janvier 2012.

§ 6. Dispositions transitoires

Les employés en fonction au moment de l'introduction des barèmes à l'expérience se verront attribuer, dans leur catégorie, un nombre d'années d'expérience correspondant au barème auquel ils pouvaient prétendre jusqu'alors.

Tout employé pour lequel l'application des dispositions prévues dans la présente convention collective de travail entraînerait un préjudice quelconque pourra faire appel au bureau de conciliation composé paritairement parmi les membres de la sous-commission paritaire pour examiner son cas.

Chapitre 4 – Dispositions générales

Art. 4 - Ces barèmes minimums sont rattachés à l'indice des prix à la consommation établi mensuellement par le Service public fédéral Economie, PME, Classes moyennes et Energie et publié au Moniteur belge. Ils varient conformément aux dispositions d'application pour les salaires et rémunérations de la Sous-commission paritaire pour l'exploitation de salles de cinéma.

Art. 5 – Toute situation plus avantageuse existant au niveau des entreprises est maintenue.

Chapitre 5 – Dispositions finales

Art. 6 - La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 22 décembre 2009 concernant les barèmes à l'expérience en vigueur (A.R. 10/09/2010 – M.B. 26/10/2010). Elle entre en vigueur le 1 janvier 2012 et elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la sous-commission Paritaire pour l'exploitation des salles de cinéma.

§ 5. Jongerenbarema

Vanaf 1 januari 2012 wordt het jongerenbarema afgeschaft. .

§ 6. Overgangsbepalingen

De bedienden die in functie zijn op het tijdstip van de invoering van de ervaringsbarema's zullen, in hun categorie, een aantal jaren ervaring toegewezen krijgen dat overeenstemt met de loonschaal waarop zij tot dan aanspraak konden maken.

Iedere bediende die door de toepassing van de in deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziene bepalingen een of andere schade zou lijden, zal een beroep kunnen doen op het verzoeningsbureau dat paritair is samengesteld uit leden van het Paritair subcomité om zijn geval te bekijken.

Hoofdstuk 4 – Algemene bepalingen

Art. 4 - Deze minimumbarema's zijn gekoppeld aan het indexcijfer der consumptieprijzen, maandelijks vastgesteld door de Federale Overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad; zij variëren overeenkomstig de bepalingen die van toepassing zijn voor de lonen en wedden van het Paritair Subcomité voor de exploitatie van bioscoopzalen.

Art. 5 – Meer gunstige situaties bestaande op ondernemingsvlak blijven behouden.

Hoofdstuk 5 – Slotbepalingen

Art. 6 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 december 2009 betreffende de geldende ervaringsbarema's (K.B. 10/09/2010 – B.S. 26/10/2010). Ze treedt in werking op 1 januari 2012 en is gesloten voor een onbepaalde duur.

Ze kan door elk van de ondertekenende partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van 3 maanden, betekend bij aangetekend schrijven bij de post en gericht aan de voorzitter van het Paritair subcomité voor de exploitatie van bioscoopzalen.

Annexe à la Convention collective de travail du 24 novembre 2011 concernant les barèmes à l'expérience dans le secteur de l'exploitation des salles de cinéma - Motivation de l'assimilation à l'expérience professionnelle dans la Convention collective de travail du 24 novembre 2011.

Les partenaires sociaux du secteur choisissent de prévenir toute discrimination éventuelle par le biais de l'assimilation de l'expérience à l'expérience professionnelle de toutes les autres formes d'expérience pertinente acquises par les travailleurs.

Les partenaires sociaux estiment que l'expérience professionnelle et la formation permanente à des compétences supérieures doivent être rémunérées et contribuent à une relation de travail durable et plus sûre. Cette expérience pertinente engendrera, à son tour, une participation plus élevée de travailleurs expérimentés au processus du travail, évitant ainsi un départ prématuré des travailleurs.

Les partenaires sociaux ont donc décidé d'assimiler un nombre limité de périodes, à savoir :

Toutes les périodes d'activité en milieu professionnel que ce soit en Belgique ou à l'étranger (notamment : travail intérimaire, services publics, stages, contrats à durée déterminée, travail en tant qu'indépendant, bénévolat, etc.) :

Les partenaires sociaux estiment nécessaire, justifié et approprié de tenir compte des divers types d'expérience acquise en milieu professionnel.

Etudes et service militaire éventuel :

Partant du principe que l'exercice des fonctions au sein des entreprises de leur secteur requiert un large éventail de compétences, les partenaires sociaux estiment nécessaire, justifié et approprié de tenir compte des divers types de formation, ainsi que du service militaire éventuel, vu la gamme des tâches effectuées tant lors d'un service militaire que dans le secteur.

Les périodes de suspension assimilées, telles que visées dans la convention collective de travail :

Les partenaires sociaux estiment qu'une interprétation trop restrictive de la notion d'expérience peut donner lieu à une discrimination indirecte sur la base du sexe, comme constaté précédemment par la Cour de Justice. On peut, par exemple, constater objectivement que les travailleuses ont en général une carrière professionnelle moindre, du fait de diverses suspensions temporaires, liées à la maternité et à des circonstances familiales. L'assimilation des périodes de suspension vise ainsi à lutter contre cette discrimination indirecte.

Les partenaires sociaux estiment que l'exclusion de certaines périodes assimilées peut aussi donner lieu à une discrimination, par exemple, sur la base de l'état de santé, si les périodes de maladies ne sont pas suffisamment prises en compte pour l'octroi des années d'expérience. Ne pas assimiler l'incapacité de travail serait d'ailleurs contraire à la loi du 10 mai 2007 qui interdit explicitement toute forme de discrimination sur la base de l'état de santé actuel ou futur.

Chômage :

Les partenaires sociaux du secteur se préoccupent depuis de nombreuses années de l'insertion professionnelle des travailleurs dans le secteur. Des formations ont ainsi été organisées par le fonds social pour permettre aux travailleurs de mieux répondre à l'évolution des tâches dans les salles de cinéma.

Par ailleurs, les travailleurs mettent très souvent les périodes de chômage à profit pour se réorienter et développer de nouvelles compétences. Le fait qu'ils soient par la suite engagés dans une relation de travail avec un employeur du secteur démontre que ce dernier lui reconnaît implicitement un niveau d'expérience suffisant. On peut dès lors légitimement supposer que ces travailleurs aient surmonté et mis à profit, de manière efficace, les périodes d'inactivité professionnelle afin de maintenir, voire de compléter leur "employabilité".

Au regard de ce qui précède, les partenaires sociaux sont donc d'avis que les périodes de chômage doivent être reconnues comme expérience utile. Ne pas tenir compte de ces périodes aurait pour effet de pénaliser les travailleurs qui se sont maintenus à niveau.

Bijlage aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 november 2011 betreffende de geldende ervaringsbarema's in de sector van de exploitatie van bioscoopzalen - Motivering van de gelijkstelling met beroepservaring in de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 november 2011

De sociale partners van de sector kiezen ervoor om alle eventuele discriminatie te voorkomen door middel van de gelijkstelling van de ervaring met beroepservaring voor alle andere vormen van pertinente ervaring die verworven werd door de werknemers.

De sociale partners menen dat beroepservaring en permanente opleiding voor hogere competenties moeten worden beloond en bijdragen tot een duurzame en zekerere arbeidsverhouding. Deze pertinente ervaring zal, op haar beurt, een hogere participatie teweegbrengen van ervaren werknemers aan het arbeidsproces, waardoor aldus een vroegtijdige uitstoot van arbeidskrachten kan worden voorkomen. De sociale partners hebben dus beslist om een beperkt aantal periodes gelijk te stellen, namelijk :

Alle activiteitsperiodes in een professioneel milieu, zowel in België als in het buitenland (met name : uitzendarbeid, overheidsdiensten, stages, overeenkomsten voor bepaalde tijd, arbeid als zelfstandige, vrijwilligerswerk, enz.) :

De sociale partners menen dat het noodzakelijk, gerechtvaardigd en passend is om rekening te houden met de verschillende soorten ervaring die verworven werd in een professioneel milieu.

Studies en eventuele militaire dienst :

Uitgaande van het principe dat de uitoefening van de functies in de ondernemingen van hun sector een grote waaier van bekwaamheden vereist, menen de sociale partners dat het noodzakelijk, gerechtvaardigd en passend is om rekening te houden met de verschillende soorten opleiding, alsook met de eventuele militaire dienst, gelet op het gamma van taken die zowel tijdens een militaire dienst als in de sector worden uitgevoerd.

Gelijkgestelde schorsingsperiodes, zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst :

De sociale partners menen dat een te beperkte interpretatie van het begrip ervaring aanleiding kan geven tot indirecte discriminatie op basis van het geslacht, zoals eerder vastgesteld werd door het Hof van Justitie. Men kan bijvoorbeeld objectief vaststellen dat vrouwelijke werknemers meestal minder beroepsloopbaan hebben opgebouwd door verschillende tijdelijke schorsingen die verband houden met het moederschap en familiale omstandigheden. De gelijkstelling van de schorsingsperiodes beoogt aldus de strijd tegen deze onrechtstreekse discriminatie.

De sociale partners menen dat de uitsluiting van sommige gelijkgestelde periodes ook aanleiding kan geven tot discriminatie, bijvoorbeeld, op basis van de gezondheidstoestand, als de ziekteperiodes niet voldoende in rekening worden genomen voor de toekenning van de ervaringsjaren. De arbeidsongeschiktheid niet gelijkstellen zou overigens strijdig zijn met de wet van 10 mei 2007 die uitdrukkelijk elke vorm van discriminatie verbiedt op basis van de huidige of toekomstige gezondheidstoestand.

Werkloosheid :

De sociale partners van de sector zijn reeds vele jaren bezorgd over de beroepsinschakeling van de werknemers in de sector. Zo werden opleidingen georganiseerd door het sociaal fonds om het voor de werknemers mogelijk te maken om beter te beantwoorden aan de evolutie van de taken in de bioscoopzalen.

Overigens maken de werknemers zeer vaak gebruik van de werkloosheidsperiodes om zich te heroriënteren en nieuwe competenties te ontwikkelen. Het feit dat zij nadien worden aangeworven in een arbeidsrelatie met een werkgever van de sector toont aan dat deze laatste hem impliciet een toereikend ervaringsniveau toekent. Men kan dus rechtmatig veronderstellen dat deze werknemers op een efficiënte manier de periodes van beroepsinactiviteit hebben doorstaan en benut om hun "inzetbaarheid" te handhaven, en zelfs aan te vullen.

Rekening houdend met wat voorafgaat, menen de sociale partners dus dat de werkloosheidsperiodes moeten worden erkend als nuttige ervaring. Geen rekening houden met deze periodes zou tot gevolg hebben dat de werknemers die hun niveau gehandhaafd hebben worden gestraft.
