



ERRATUM

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

**CCT n° 131278/CO/303.03
du 18/11/2015**

Correction du texte néerlandais :

- L'article 1^{er} doit être modifié comme suit : "Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en de werknemers **van de ondernemingen** die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de exploitatie van bioscoopzalen."

Correction dans les deux langues :

- A l'article 6, la mention "§ 1" doit disparaître.

Correction du texte néerlandais :

- L'article 17 doit être corrigé comme suit : "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 **van 16 maart 1971**)."

Correction dans les deux langues :

- Le chapitre "Organisation" doit être renuméroté "VI".
- Le chapitre "Congé de fin de carrière" doit être renuméroté "VII".

Décision du

ERRATUM

**Paritair Subcomité voor de exploitatie van
bioscoopzalen**

**CAO nr. 131278/CO/303.03
van 18/11/2015**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- Artikel 1 moet als volgt verbeterd worden : "Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en de werknemers **van de ondernemingen** die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de exploitatie van bioscoopzalen."

Verbetering in beide talen :

- In artikel 6, moet de referentie "§ 1" verdwijnen.

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- Artikel 17 moet als volgt verbeterd worden : "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 **van 16 maart 1971**)."

Verbetering in beide talen :

- Hoofdstuk "Organisatie" moet "VI" hernummerd worden.
- Hoofdstuk "Eindeloopbaanverlof" moet "VII" hernummerd worden.

Beslissing van

02-05-2016

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

Paritair Subcomité voor de exploitatie van bioscoopzalen

Convention collective de travail du 18 novembre 2015 concernant les conditions de travail et de rémunération

Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 november 2015 betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden

Chapitre I^{er} : Champ d'application

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

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

Hoofdstuk I: Toepassingsgebied

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en de werknemers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de exploitatie van bioscoopzalen.

van de ondernemingen

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

Chapitre II : Travailleurs

Hoofdstuk II: Werknemers

A. Ouvriers : définition de certaines fonctions

A. Arbeiders: definitie van sommige functies

Art. 2 -

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

Art. 2 –

1. Functieclassificatie: zonder contact met het cliënteel.

Catégorie I :

Categorie I :

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

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

Catégorie II :

Categorie II :

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

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

Catégorie III :

Categorie III :

Définition :

Definitie :

Opérateur :

Operator

- 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.

- montage en demontage van films;
- bewaking gedurende de voorstelling;
- kwaliteitscontrole van beeld en geluid;
- kleine herstellingen;
- "maintenance" in het eigen werklokaal en van de 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) personnel d'accueil
 - 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) personnel d'accueil et 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.
- e) personnel de bar qualifié
 - personnel affecté exclusivement à un endroit déterminé où l'on sert également des spiritueux avec ou sans service à table.

- a) beginnend operator.
- b) hulpoperator : na 6 maanden dienst als beginnend operator.
- c) vakbekwaam operator : na 1200 gepresterde uren in de sector (de 6 maanden inbegrepen) of bij ontstentenis hiervan, 2 effectieve dienstjaren tewerkgesteld zijn in deze functie van operator in dezelfde onderneming.

2. Functieclassificatie: met contact met het cliënteel

Categorie IV :

- a) onthaalmedewerker
 - onthaal van klanten;
 - controle van de tickets;
 - begeleiding van klanten naar de zitplaatsen;
 - controle 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) onthaal- en kassamedewerker
 - voorwaarde "zie a)" en tewerkgesteld aan de kassa naar rato van 10 tot 50 pct. 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, popcorn en fastfood;
 - aanmaak van popcorn en andere fastfood;
 - 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) gekwalificeerd barmedewerker
 - 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 : 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 accueil;
 - d) chef convoyeurs au parking.

Art. 3 – Un début de grille d'ancienneté est fixé pour les salaires barémiques du personnel ouvrier d'application dans le secteur :

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

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

Art. 4 - Classification des professions

Les fonctions du personnel employé sont classées en cinq catégories :

Catégorie I : personnel d'exécution

employé de bureau.

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

- réceptionniste - téléphoniste
secrétaire
responsable de caisse
la tâche de responsable de caisse 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 V : Groepsverantwoordelijken

- A. Hoofdoperator :
- zie de functie operator;
 - werkschema;
 - controle op het werk van de andere operatoren;
 - controle van de brandweermannen en van de technische inspectie;
 - controle volgens het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming.
- B. Andere groepsverantwoordelijken :
- zie functie en eveneens verantwoordelijk voor het uitwerken van het werkplan;
 - en/of de controle en begeleiding van het werk van de personeelsleden over wie hij/zij de leiding heeft;
- a) chef-schoonmaak;
 - b) chef-onderhoud;
 - c) chef-onthaalmedewerkers;
 - d) chef-parkeerbegeleiders.

Art. 3 – Er wordt een begin van anciënniteitopbouw vastgelegd voor de baremalonen van het arbeiderspersoneel van toepassing in de sector:

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

B. Werknemers die hoofdzakelijk intellectuele arbeid verrichten

Art. 4 - Beroepenclassificatie

De functies van het bediendepersoneel worden in vijf categorieën gerangschikt:

Catégorie I : uitvoerend personeel

kantoorbediende.

Catégorie II : administratief medewerker; voert taken uit op eigen initiatief

- receptionist - telefonist
secretariaatsmedewerker
kassaverantwoordelijke
de taak van kassaverantwoordelijke behelst onder andere :
- a. ticketverkoop;
 - 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 :

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.

Chapitre III : Primes

Art. 5 – Prime d'ancienneté

Le personnel ouvrier a droit à une prime d'ancienneté payable annuellement.

Depuis le 1^{er} mars 2014, cette prime s'élève à :

- 189,42 euros entre 3 ans et moins de 6 ans de service
- 351,79 euros entre 6 ans et moins de 9 ans de service
- 514,15 euros à partir de 9 ans de service

Cette prime est indexée en même temps que le salaire

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 31 décembre de chaque année civile.

A partir de 2014, la prime est payée en même temps que le salaire du mois de décembre ou, en cas de résiliation du contrat de travail, à la fin du contrat de travail. Les travailleurs dont la période d'occupation ne couvre pas l'année complète ont droit à une prime d'ancienneté au prorata de leurs prestations, calculée en douzièmes du montant global, sans distinction entre une occupation à temps plein ou à temps partiel.

Catégorie III :

hulpboekhouder

Catégorie IV :

Chef-kassamedewerker
Chef-toonbankpersoneel;
boekhouder : in bioscopen met minder dan 5 zalen;
zaalchef : in 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/zij is belast met het toezicht over de zaal en is verantwoordelijk voor de goede uitvoering van de richtlijnen welke door het ondernemingshoofd worden gegeven.

Hoofdstuk III : Premies

Art. 5 – Anciënniteitspremie

Het arbeiderspersoneel heeft recht op een jaarlijks uit te betalen anciënniteitspremie.

Sinds 1 maart 2014 bedraagt die premie:

- 189,42 euro tussen 3 en minder dan 6 jaar dienst
- 351,79 euro tussen 6 en minder dan 9 jaar dienst
- 514,15 euro vanaf 9 jaar dienst

Deze premie wordt samen met het loon geïndexeerd.

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 31 december van elk kalenderjaar.

De premie is vanaf 2014 betaalbaar samen met het loon voor december of, in geval dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, bij het einde van de arbeidsovereenkomst. De werknemers wiens tewerkstellingsperiode niet het volledige jaar dekt, hebben prorata recht op een anciënniteitspremie, berekend in twaalfden van het globaal bedrag, zonder onderscheid tussen voltijdse of deeltijdse tewerkstelling.

Art. 6 – Prime pour jours fériés

~~§1.~~ Le personnel a droit à une prime pour jours fériés.

Depuis le 1^{er} mars 2014, cette prime s'élève à 2,16 euros par heure effectivement prestée les jours fériés légaux.

La prime est octroyée aux travailleurs ayant soit une ancienneté d'au moins cinq mois consécutifs dans l'entreprise, soit de 120 jours ouvrables non-consécutifs dans l'entreprise pendant l'année civile

Cette prime est indexée en même temps que le salaire.

Art. 7 - Prime propre au secteur

Tenant compte des spécificités de ce secteur – prestations de week-end, flexibilité et polyvalence – une prime propre au secteur est payée en même temps que le salaire.

Depuis le 1^{er} mars 2014, cette prime s'élève à 20,81 euros. Cette prime est indexée en même temps que le salaire.

Elle est accordée à tout personnel à qui on demande une grande flexibilité et polyvalence notamment : caissiers, personnel d'accueil, opérateurs, et personnel préposé au fastline, au nettoyage et à l'entretien, ayant soit une ancienneté d'au moins cinq mois consécutifs dans l'entreprise, soit de 120 jours ouvrables non-consécutifs dans l'entreprise pendant l'année civile.

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. Les travailleurs qui n'ont pas de prestations complètes pendant le mois ont droit à la prime propre au secteur au prorata de leurs prestations.

Art. 8 – Prime de pouvoir d'achat et éco-chèque

Chaque année, le personnel a droit à une prime de pouvoir d'achat et à des éco-chèques.

Depuis le 1^{er} mars 2014, la prime de pouvoir d'achat s'élève à 194,84 euros bruts (payée avec le décompte de paie de décembre).

Des éco-chèques d'une valeur de 37,88 euros (depuis le 1^{er} mars 2014) sont octroyés avec le décompte de paie de décembre. A partir du 1^{er} janvier 2016, les éco-

Art 6 – Premie voor feestdagen

~~§1.~~ Het personeel heeft recht op een premie voor feestdagen.

Sinds 1 maart 2014 bedraagt deze premie 2,16 euro per effectief gepresteerd uur tijdens wettelijke feestdagen.

De premie wordt toegekend aan de werknemers die ofwel minstens vijf opeenvolgende maanden anciënniteit in de onderneming hebben, ofwel in het kalenderjaar 120 niet opeenvolgende werkdagen anciënniteit in de onderneming.

Deze premie wordt samen met het loon geïndexeerd.

Art. 7 - Sectoreigen premie

Rekening houdend met de eigenheden van deze sector – weekendactiviteit, flexibiliteit en polyvalentie – wordt een maandelijks sectoreigen premie betaald, samen met het loon.

Sinds 1 maart 2014 bedraagt deze premie 20,81 euro. Deze premie wordt samen met het loon geïndexeerd.

Deze premie wordt toegekend aan alle werknemers waarvan een grote flexibiliteit en polyvalentie wordt gevraagd te weten: kassamedewerkers, onthaalmedewerkers, operatoren, fastline-, schoonmaak- en onderhoudspersoneel, die ofwel gedurende minstens vijf opeenvolgende maanden anciënniteit in de onderneming hebben ofwel in het kalenderjaar 120 niet opeenvolgende werkdagen anciënniteit in de onderneming hebben.

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 geweest zijn tijdens die maand. De werknemers die geen volledige arbeidsprestaties hebben geleverd gedurende de maand, hebben recht op de sectoreigen premie naar rato van hun arbeidsprestaties.

Art. 8 – Koopkrachtpremie en ecocheque

Het personeel heeft jaarlijks recht op een koopkrachtpremie en ecocheques.

Sinds 1 maart 2014 bedraagt de koopkrachtpremie 194,84 euro bruto (betaald met de loonafrekening van december).

Ecocheques ter waarde van 37,88 euro (sinds 1 maart 2014) worden toegekend met de loonafrekening van december. Vanaf 1 januari 2016 bedragen de

chèques s'élèveront à 102,88 euros.

Cette prime et les éco-chèques sont indexés en même temps que le salaire.

Les travailleurs qui n'ont pas de prestations complètes pendant l'exercice ont droit à la prime et aux éco-chèques au prorata de leurs prestations.

Les entreprises peuvent convertir cette prime et ce chèque en avantages équivalents au moyen d'une CCT d'entreprise. Cette conversion ne pourra toutefois pas donner lieu à un coût patronal supérieur à la CCT sectorielle.

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

Art. 9 – § 1. Les primes, les salaires minimums 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 Service public fédéral Economie, PME, Classes moyennes et Energie 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 100,45 (base = 2013).

§ 3. 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
96,55	98,48	100,45
98,48	100,45	102,46
100,45	102,46	104,51
102,46	104,51	106,60
104,51	106,60	108,73
106,60	108,73	110,91

§ 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.

ecocheques 102,88 euro.

Deze premie en de ecocheques worden samen met het loon geïndexeerd.

De werknemers die geen volledige arbeidsprestaties hebben geleverd gedurende het dienstjaar, hebben recht op de premie en de ecocheques naar rato van hun arbeidsprestaties.

Ondernemingen kunnen deze premie en cheque omzetten naar een gelijkwaardig voordeel middels een ondernemings-cao. Deze omzetting mag echter geen aanleiding geven tot een hogere patronale kost dan de sector-cao.

Hoofdstuk IV : Koppeling van de lonen en premies aan het indexcijfer der consumptieprijzen

Art. 9 – § 1. De premies, minimumlonen, alsook de werkelijk betaalde lonen en wedden, van de werklieden en bedienden die in deze collectieve arbeidsovereenkomst worden bedoeld, zijn gekoppeld aan het indexcijfer der consumptieprijzen, maandelijks vastgesteld door de Federale Openbare Dienst Economie, KMO, Middenstand en Energie en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad; zij variëren overeenkomstig dit hoofdstuk en de in voege zijnde wettelijke bepalingen.

§ 2. Zij staan tegenover het referentie-indexcijfer 100,45 (basis = 2013).

§ 3. De minimumlonen alsook de werkelijk betaalde lonen en wedden van de werklieden en bedienden, zoals bepaald in § 1 van dit artikel, schommelen met 2 pct. volgens de hierna vermelde stabilisatieschijven wanneer het maandelijks indexcijfer der consumptieprijzen 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 tot het onmiddellijk hogere honderdste of verwaarloosd, naargelang het duizendste de waarde 5 al dan niet bereikt.

§ 5. Les adaptations des rémunérations horaires 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 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. 10 - Les majorations et diminutions des salaires horaires et mensuels minimums, 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. 11 - La durée hebdomadaire du travail est de 38 heures.

Art. 12 - 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. 13 - 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. 14 – 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.

§ 5. Bij de berekening van de aanpassingen van de uurlonen 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. 10 - De verhogingen en verminderingen van de minimum uur- en maandlonen, 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. 11 - De wekelijkse arbeidsduur bedraagt 38 uren.

Art. 12 - 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. 13 - 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. 14 – 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. 15 - 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.

Art. 16 - 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. 17 - 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).

Art 18 – Conformément à la loi sur le travail du 16 mars 1971, la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises et à la CCT n° 42 du 2 juin 1987, et en exécution de l'arrêté royal du 19 septembre 2005 déterminant la procédure de négociation augmentant le quota d'heures supplémentaires pour lesquelles le travailleur peut renoncer à la récupération, il sera possible, à partir du 1er janvier 2012, d'établir au niveau de l'entreprise, des dérogations à la durée du travail.

Ces dérogations ne peuvent porter que sur les dispositions suivantes:

- la période de référence durant laquelle la durée du travail doit compter 38 heures en moyenne (art. 15 de la présente convention collective de travail) peut être prolongée, au maximum jusqu'à 12 mois.
- le dépassement maximal de la durée hebdomadaire du travail (art. 16 de la présente convention collective de travail) peut être augmentée, au maximum jusqu'à 130 heures.

Des modifications ne peuvent être apportées que dans les entreprises qui ont une délégation syndicale et ce, 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.

Art. 15 - 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. 16 - In de loop van een periode 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 periode 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. 17 - 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 *van 16 maart 1971*).

Art. 18 – Gelet op de arbeidswet van 16 maart 1971, de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen en cao n° 42 van 2 juni 1987 en in uitvoering van het Koninklijk Besluit van 19 september 2005 tot vaststelling van de onderhandelingsprocedure tot verhoging van het quotum overuren waarvoor de werknemer kan afzien van inhaalrust, kunnen vanaf 1 januari 2012 afwijkingen op vlak van arbeidsduur vastgelegd worden op ondernemingsvlak.

Deze afwijkingen mogen enkel betrekking hebben op de volgende bepalingen:

- de referteperiode waarin de arbeidsduur gemiddeld 38 uur moet bedragen (art. 15 van deze collectieve arbeidsovereenkomst) mag verlengd worden tot maximaal 12 maanden.
- De maximale overschrijding van de wekelijkse arbeidsduur (art. 16 van deze collectieve arbeidsovereenkomst) mag verhoogd worden tot maximaal 130 uren.

Wijzingen kunnen enkel worden doorgevoerd in ondernemingen met een syndicale afvaardiging en dit via een te registreren collectieve arbeidsovereenkomst ondertekend door de syndicale vrijgestelde van elke werknemersorganisatie die vertegenwoordigd is in de syndicale afvaardiging.

Chapitre VI : Organisation

Art. 19 – 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 VI: Congé de fin de carrière

Art. 20 - En application de la convention collective de travail n° 104 du 27 juin 2012 concernant la création d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise, un jour de congé de fin de carrière est instauré, à partir du 1^{er} janvier 2013, pour les travailleurs âgés de 45 ans et plus. A partir du 1^{er} janvier 2016, un deuxième jour de congé de fin de carrière sera instauré pour les travailleurs âgés de 50 ans et plus.

Le droit au congé de fin de carrière entre en vigueur le 1^{er} janvier de l'année qui suit l'année civile au cours de laquelle l'âge de 45 ans a été atteint.

Ce jour est considéré comme jour de dispense de prestations avec maintien du salaire et déclaré en tant que tel à l'Office nationale de sécurité sociale.

Chapitre VIII : Personnel rémunéré au pourboire

Art. 21 – Le régime de rémunération au pourboire a été complètement supprimé le 1^{er} janvier 2010.

Chapitre IX: Dispositions finales

Art. 22 - La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 12 décembre 2013 (numéro d'enregistrement 122136), conclue au sein de la sous-commission paritaire pour l'exploitation de salles de cinéma, concernant les conditions de travail et de rémunération de certains travailleurs.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015.

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.

Hoofdstuk VI.: Organisatie

Art. 19 – Wat de ochtendvoorstellingen betreft, verbinden de werkgevers zich ertoe 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 VI: Eindeloopbaanverlof

Art. 20 - In uitvoering van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 van 27 juni 2012 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming, wordt er vanaf 1 januari 2013 een dag eindeloopbaanverlof ingevoerd voor de werknemers vanaf 45 jaar. Vanaf 1 januari 2016 wordt er een tweede dag eindeloopbaanverlof ingevoerd vanaf 50 jaar.

Het recht op het eindeloopbaanverlof gaat in op 1 januari van het jaar volgend op het kalenderjaar waarin de 45 jaar werd bereikt.

Deze dag wordt beschouwd als dag met vrijstelling van arbeidsprestatie met behoud van loon en als zodanig aangegeven aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Hoofdstuk VIII: Personeel bezoldigd op fooien

Art. 21 – Het stelsel van bezoldiging op fooien werd volledig afgeschaft vanaf 1 januari 2010.

Hoofdstuk IX : Slotbepalingen

Art. 22 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 december 2013 (registratienummer 122136), gesloten in het Paritair Subcomité voor de exploitatie van bioscoopzalen betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden van sommige werknemers.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2015.

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.