

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 22 DECEMBRE 2009 CONCERNANT LES BARÈMES A L'EXPERIENCE EN VIGUEUR DANS LE SECTEUR DE L'EXPLOITATION DES SALLES DE CINEMA.

## Paritair subcomité voor de exploitatie van bioscoopzalen

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 22 DECEMBER 2009 BETREFFENDE DE GELDENDE ERVARINGSBAREMA'S IN DE SECTOR VAN DE EXPLOITATIE VAN BIOSCOOPZALEN.

### Chapitre 1 – Champ d'application

**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.

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

### Hoofdstuk 1 - 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.

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

### Chapitre 2 – Barèmes des ouvriers

**Art. 2** - § 1. Les salaires horaires minimums sont fixés comme suit 1 janvier 2010 pour une durée de travail de 38h par semaine :

### Hoofdstuk 2 – Barema's van de arbeiders

**Art. 2** - § 1. De minimum uurlonen worden op 1 januari 2010 als volgt bepaald en dit voor een wekelijkse arbeidsduur van 38 uur:

| CATEGORIE |                                                                             | EUR                           |        |         |                               |         |         |         |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|--------|---------|-------------------------------|---------|---------|---------|
|           |                                                                             | Dienstmaanden/Mois de service |        |         | Dienstjaren/Années de service |         |         |         |
|           |                                                                             | 0                             | 6      | 12      | 2                             | 4       | 6       | 8       |
| I         | Schoonmaakpersoneel<br>Personnel de nettoyage                               | 9,0739                        | 9,2394 | 9,3362  | 9,3762                        | 9,4062  | 9,4262  | 9,4362  |
|           | Onderhoudspersoneel<br>Personnel d'entretien                                | 9,0739                        | 9,2394 | 9,3362  | 9,3762                        | 9,4062  | 9,4262  | 9,4362  |
|           | Geschoold onderhoudspersoneel<br>Personnel d'entretien qualifié             | 10,7597                       |        |         | 10,7997                       | 10,8297 | 10,8497 | 10,8597 |
| II        | Toezichtpersoneel<br>Personnel de surveillance                              | 10,1534                       |        |         | 10,1934                       | 10,2234 | 10,2434 | 10,2534 |
| III       | Beginnend operateur<br>Opérateur débutant                                   | 9,1623                        |        |         | 9,2023                        | 9,2323  | 9,2523  | 9,2623  |
|           | Hulpoperateur<br>Aide-opérateur                                             | 9,3929                        |        |         | 9,4329                        | 9,4629  | 9,4829  | 9,4929  |
|           | Vakbekwaam operateur (- dan 5 zalen)<br>Opérateur qualifié (- de 5 salles)  | 10,4949                       |        |         | 10,5349                       | 10,5649 | 10,5849 | 10,5949 |
|           | Vakbekwaam operateur (minst. 5 zalen)<br>Opérateur qualifié (au - 5 salles) | 10,7597                       |        |         | 10,7997                       | 10,8297 | 10,8497 | 10,8597 |
| IV        | Hostessen en stewards<br>Hôtesse et stewards                                | 9,0739                        | 9,0582 | 9,3362  | 9,3762                        | 9,4062  | 9,4262  | 9,4362  |
|           | Hostessen/stewards-kassiers<br>Hôtesse/Stewards caissier(ère)s              | 9,4927                        |        |         | 9,5327                        | 9,5627  | 9,5827  | 9,5927  |
|           | Parkeerbegeleiders<br>Convoyeurs au parking                                 | 9,0739                        | 9,0582 | 9,3362  | 9,3762                        | 9,4062  | 9,4262  | 9,4362  |
|           | Toonbankpersoneel<br>Personnel au comptoir                                  | 9,1623                        | 9,2087 | 9,4927  | 9,5327                        | 9,5627  | 9,5827  | 9,5927  |
|           | Geschoold barman<br>Barman qualifié                                         | 9,7973                        | 9,8451 | 10,1534 | 10,1934                       | 10,2234 | 10,2434 | 10,2534 |
| V         | Hoofdoperateur<br>Chef-opérateur                                            | 11,6511                       |        |         | 11,6911                       | 11,7211 | 11,7411 | 11,7511 |
|           | Chef-schoonmaak<br>Chef-nettoyage                                           | 10,5206                       |        |         | 10,5606                       | 10,5906 | 10,6106 | 10,6206 |

|                            |         |  |  |         |         |         |         |
|----------------------------|---------|--|--|---------|---------|---------|---------|
| Chef-entretien             | 10,5206 |  |  | 10,5606 | 10,5906 | 10,6106 | 10,6206 |
| Chef-hostesses/stewards    | 10,5206 |  |  | 10,5606 | 10,5906 | 10,6106 | 10,6206 |
| Chef parkeerbegeleiders    | 10,5206 |  |  | 10,5606 | 10,5906 | 10,6106 | 10,6206 |
| Chef convoyeurs au parking |         |  |  |         |         |         |         |

## § 2. 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 3 de la présente convention collective de travail.

## § 2. Werklieden van minder dan 18 jaar.

De minimum uurlonen van de werkliden, die minder dan 18 jaar oud zijn, zijn gelijk aan 90 pct. van de minimum uurlonen, vastgesteld bij artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

## Chapitre 3 – Barèmes des employés

## Hoofdstuk 3 – Barema's van de bedienden

**Art. 3 - § 1.** Les rémunérations mensuelles minimums des employés sont fixées comme suit au 1er janvier 2010 pour une durée hebdomadaire de travail de 38h :

**Art. 3 – § 1.** De minimum maandlonen van de bedienden worden op 1 januari 2010 als volgt bepaald en dit voor een wekelijkse arbeidsduur van 38 uur:

| Expérience<br>Ervaring | Barème employé au 1 janvier 2010<br>Barema bediende op 1 januari 2010 |          |          |          |          |
|------------------------|-----------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|
|                        | Cat. 1                                                                | Cat. 2   | Cat. 3   | Cat. 4   | Cat. 5   |
| 0                      | 1.483,04                                                              | 1.550,32 | 1.563,74 | 1.807,46 | 2.177,72 |
| 1                      | 1.537,56                                                              | 1.620,74 | 1.736,64 | 1.819,30 | 2.191,80 |
| 2                      | 1.546,50                                                              | 1.643,54 | 1.744,71 | 1.829,37 | 2.205,69 |
| 3                      | 1.555,27                                                              | 1.666,37 | 1.777,18 | 1.852,37 | 2.219,83 |
| 4                      | 1.567,64                                                              | 1.692,88 | 1.809,26 | 1.874,95 | 2.233,67 |
| 5                      | 1.580,22                                                              | 1.719,39 | 1.841,19 | 1.911,39 | 2.281,35 |
| 6                      | 1.592,56                                                              | 1.745,45 | 1.873,58 | 1.932,07 | 2.290,61 |
| 7                      | 1.604,89                                                              | 1.770,80 | 1.873,58 | 1.951,89 | 2.338,20 |
| 8                      | 1.617,35                                                              | 1.794,62 | 1.937,92 | 2.024,90 | 2.433,35 |
| 9                      | 1.629,82                                                              | 1.818,67 | 1.970,09 | 2.061,43 | 2.481,06 |
| 10                     | 1.640,27                                                              | 1.840,51 | 2.002,40 | 2.098,23 | 2.529,09 |
| 11                     | 1.651,01                                                              | 1.860,96 | 2.034,59 | 2.134,52 | 2.576,30 |
| 12                     | 1.661,70                                                              | 1.881,05 | 2.066,84 | 2.171,13 | 2.623,86 |
| 13                     | 1.672,12                                                              | 1.901,25 | 2.092,37 | 2.204,25 | 2.671,57 |
| 14                     | 1.682,57                                                              | 1.921,28 | 2.117,90 | 2.234,17 | 2.711,59 |
| 15                     | 1.693,03                                                              | 1.941,57 | 2.143,16 | 2.263,84 | 2.751,58 |
| 16                     | 1.693,03                                                              | 1.941,57 | 2.171,63 | 2.298,04 | 2.798,37 |
| 17                     | 1.700,23                                                              | 1.954,38 | 2.229,55 | 2.345,24 | 2.838,51 |
| 18                     | 1.700,23                                                              | 1.954,38 | 2.229,55 | 2.361,51 | 2.878,44 |
| 19                     | 1.707,42                                                              | 1.967,52 | 2.244,30 | 2.369,37 | 2.878,44 |
| 20                     | 1.707,42                                                              | 1.967,52 | 2.244,30 | 2.382,44 | 2.910,56 |
| 21                     | 1.707,42                                                              | 1.967,52 | 2.294,43 | 2.409,21 | 2.910,56 |
| 22                     | 1.707,42                                                              | 1.967,52 | 2.294,43 | 2.424,13 | 2.946,89 |

## § 2. Principes

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

La courbe d'expérience est élaborée sur la base d'une entrée en fonction à 21 ans.

Ce choix est effectué car il correspond à la structure de l'enseignement initial en Belgique pour un diplômé de niveau bachelor (3 années après l'enseignement du degré moyen).

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

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

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.

## § 3. Les périodes d'expérience assimilée

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

- 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 législation sociale (chômage, maladie-invalidité, ...).

## § 4. Barèmes jeunes

Afin de favoriser l'insertion des jeunes dans le processus de travail, les jeunes âgés de moins de 21 ans ont droit au barème d'un travailleur à 0 année d'expérience dans la catégorie concernée mais les années d'expérience avant 21 ans ne sont pas comptabilisées pour le calcul de la courbe d'expérience telle que visée au § 2 du présent article.

## § 5. Dispositions transitoires

Les employés en fonction lors de l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail se

## § 2. Principes

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

De ervaringscurve is gecreëerd op basis van een indiensttreding op 21 jaar.

Deze keuze is terecht, aangezien zij gebaseerd is op de initiële Belgische opleidingsstructuur voor een gediplomeerd bachelor (3 jaar na de middelbare schoolopleiding).

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

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

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.

## § 3. De periodes van gelijkgestelde ervaring

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

- 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 wetgeving (werkloosheid, ziekte-invaliditeit...).

## § 4. Jongerenbarema

Teneinde de integratie van jongeren te promoten in het arbeidsproces, hebben de jongeren van minder dan 21 jaar recht op het barema van een werknemer met 0 jaar ervaring in de betrokken categorie; er wordt echter geen rekening gehouden met de jaren ervaring vóór 21 jaar voor de berekening van de ervaringscurve zoals bedoeld in § 2 van dit artikel.

## § 5. Overgangsbepalingen

De bedienden die in functie zijn op het tijdstip van inwerktreding van deze collectieve

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.

arbeidsovereenkomst 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.

#### **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 est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur 1 janvier 2010.

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.

#### **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 is gesloten voor een onbepaalde duur. Zij heeft uitwerking op 1 januari 2010.

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.

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

### **Convention collective de travail du 22 décembre 2009**

#### **relative aux barèmes applicables dans le secteur**

#### **Partie Ière**

##### **Déclaration générale des partenaires sociaux représentés au sein de la SCP 303.03 pour l'exploitation des salles de cinéma**

Les partenaires sociaux siégeant en SCP 303.03 estiment avoir respecté scrupuleusement les directives reprises dans le courrier adressé par le Ministre Vanvelthoven, le 8 novembre 2006, aux partenaires sociaux et transmis aux négociateurs sectoriels.

Ce courrier stipulait : *« j'appelle tous les partenaires sociaux professionnels et interprofessionnels concernés à mettre tout en œuvre afin de transformer le plus rapidement possible les barèmes professionnels existants, selon des critères de différenciation licites. L'un des critères licites est l'ancienneté de service (au sein de l'entreprise, du secteur, de la fonction...); dans cette optique, il est, par exemple, permis de valoriser l'expérience acquise, la fidélité à l'entreprise, l'investissement dans la formation, etc. (cf. jurisprudence de la Cour de Justice, notamment arrêt CADMAN du 3 octobre 2006 – C 17/05). Ce passage doit évidemment s'effectuer sur une base budgétaire et sociale neutre ».*

Dans le secteur de l'exploitation des salles de cinéma, les partenaires sociaux souhaitent tenir compte de ces directives et renoncer au critère d'âge dans le cadre de la politique salariale et des structures barémiques, tout en respectant les avantages concrets et acquis que ces systèmes offrent dans la lutte contre l'inégalité.

Dans la lignée des suggestions du Ministre, les partenaires sociaux ont débuté leurs travaux par une analyse de la jurisprudence en la matière et plus précisément de l'arrêt CADMAN, que les partenaires sociaux de la SCP 303.03 proposent de lire en regard du texte de la convention sectorielle rédigée à la fin du processus.

Concernant l'utilisation du critère d'ancienneté, la Cour estime, dans cet arrêt, « que l'employeur ne doit pas spécialement justifier le recours à ce critère ». Ce faisant, la Cour reconnaît que la rémunération de l'expérience, qui fait que le travailleur peut fournir de meilleures prestations, constitue une finalité licite de la politique salariale. C'est la raison pour laquelle cette finalité peut, en pratique, être atteinte par le biais de l'utilisation du critère d'ancienneté. L'employeur peut donc rémunérer l'ancienneté sans devoir en évaluer l'importance pour l'exécution des tâches spécifiques confiées au travailleur.

En d'autres termes, la Cour estime, au travers de cet arrêt, que le critère est tellement évident qu'il ne nécessite aucune autre justification. Néanmoins, une motivation détaillée en est donnée, explicitée plus loin.

Les partenaires sociaux de la SCP 303.03 ont également constaté qu'une série d'études (notamment celles de HIVA, SD Worx, KUL, ...) mettaient en avant un lien positif entre l'existence de barèmes salariaux et une discrimination salariale réduite. En matière de discrimination, nous avons surtout été attentifs aux garanties, découlant de nos travaux, d'exclusion de toute forme de discrimination salariale entre hommes et femmes. Ce principe n'est possible que dans les systèmes salariaux combinés à une classification de fonctions et à un système d'augmentations salariales barémiques. Cela est d'autant plus important que notre secteur a comme caractéristique d'être fortement féminisé.

La lutte contre toute forme de discrimination est une préoccupation réelle des partenaires sociaux depuis des années. Cette volonté a été traduite concrètement par les partenaires sociaux dans la définition des critères de progressions barémique ainsi que dans la négociation de mesures concrètes visant à améliorer les possibilités d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Leur objectif était donc de mettre sur pied un système qui protège non seulement contre les aspects considérés actuellement comme discriminatoires, mais également contre tout ce qui n'est pas, pour l'instant, considéré comme tel d'un point de vue juridique, mais qui pourrait le devenir dans le futur, comme par exemple, les différences en matière d'accès au marché de l'emploi.

Après de longues discussions au sein du secteur, les partenaires sociaux ont défini les éléments dont il faut tenir compte et qui, pour les entreprises du secteur, représentent une plus value avérée, qu'il faut rémunérer. Lors des délibérations, les partenaires sociaux ont aussi déterminé une série de cas assimilés à l'expérience professionnelle.

In fine, les partenaires sociaux de la SCP 303.03 souhaitent souligner qu'ils ont voulu inscrire leurs travaux dans la lettre et l'esprit de la directive européenne et de la législation.

\*\*\*\*\*

## **Partie II**

### **Motivation spécifique à la SCP 303.03**

#### **1. Motivation reprise dans la CCT du 27 juin 2007 concernant les barèmes en vigueur dans le secteur.**

Les parties signataires ont constaté que certains barèmes salariaux en vigueur dans la sous-commission paritaire pour l'exploitation des salles de cinéma faisaient application d'une différenciation en fonction de l'âge du travailleur.

Le souci d'offrir aux travailleurs un système conventionnel de rémunération qui soit juste, équitable et non discriminatoire a toujours animé les parties signataires, tant au niveau des organisations représentatives des employeurs que des organisations représentatives des travailleurs.

Le système conventionnel en vigueur jusqu'alors pour les travailleurs relevant de la sous-commission paritaire remplissait évidemment à leurs yeux ces conditions. C'est pourquoi il a été régulièrement amélioré depuis sa conclusion. Les parties tiennent à souligner que cette conclusion et cette reconduction ont eu lieu dans l'exercice de leur mission représentative légale des employeurs et de leurs travailleurs, telle qu'elle est définie par le cadre général de la concertation en Belgique et plus particulièrement par la loi du 5 décembre 1968 et que le système actuel bénéficie donc depuis longtemps d'un large consensus auprès de ceux qu'il concerne directement.

Les parties signataires ont cependant constaté que la directive européenne 2007/78/CE était susceptible de poser un certain nombre d'exigences nouvelles en matière de non discrimination, notamment en regard de la jurisprudence récente de la cour de justice des Communautés Européennes.

Elles ont dès lors convenu de réexaminer le système conventionnel de rémunération en vigueur dans la sous-commission paritaire pour l'exploitation des salles de cinéma en fonction de ces exigences nouvelles et d'y apporter toutes les modifications nécessaires pour le mettre en conformité avec celles-ci.

En outre, les parties ont constaté que, malgré le système de rémunération en vigueur dans la sous-commission paritaire jusqu'à présent, il existait d'autres situations contraires à la directive 2007/78/CE en matière salariale, notamment pour ce qui concerne les jeunes. Elles ont convenu qu'elles devaient bien évidemment se conformer aux exigences nouvelles en ces matières et que la modification des barèmes ne pouvait donc se faire que compte tenu de ces aspects particuliers.

#### **2. Motivation générale du critère d'expérience dans la CCT du 22 décembre 2009**

La directive cadre européenne 2000/78/CE du 27 novembre 2000 impose aux Etats membres de l'UE de mettre un terme à toute forme de discrimination, entre autres, basée sur l'âge. Cette

directive a été transposée en droit interne belge, tout d'abord par la loi anti-discrimination du 25 février 2003, ensuite par la loi anti-discrimination du 10 mai 2007.

Sur cette base, les partenaires sociaux ont eu mission de transformer les barèmes d'âge, qui ont fonctionné durant des années à la satisfaction générale, en un autre système de rémunération non basé sur l'âge.

Dans cette optique, les partenaires sociaux du secteur ont convenu de remplacer les barèmes salariaux existants liés à l'âge, par un barème dans lequel le salaire du travailleur progresse en fonction de son expérience professionnelle. La notion d'expérience professionnelle recouvre non seulement l'expérience de travail et la fidélité à l'entreprise, mais également les connaissances techniques acquises ailleurs, les aptitudes sociales et humaines lato sensu. Les partenaires sociaux estiment que la situation actuelle sur le marché de l'emploi se caractérise par une mobilité et des périodes de transition. Les travailleurs passent successivement de l'enseignement au travail, puis au reclassement professionnel, au chômage, à la formation et l'apprentissage, pour revenir ensuite au travail ou à des périodes d'interruption de carrière pour causes de différentes situations personnelles, ...

L'expérience (tant au niveau technique qu'humain) ne se constitue pas uniquement au travers de l'activité professionnelle, mais tout au long du parcours décrit ci-dessus. Ils ont la conviction qu'un tel système de progression salariale contribuera à augmenter le taux de participation et s'inscrit donc mieux dans la nouvelle réalité du marché du travail ainsi que dans la politique d'emploi des Etats membres, qui vise à maintenir les travailleurs âgés plus longtemps au travail.

Ils soulignent que le passage d'un barème d'âge à un barème d'expérience est à resituer dans une tradition de bonne concertation sociale au sein du secteur, qui a toujours tendu vers une sécurité juridique aussi élevée que possible pour tous les acteurs. Le choix qui a présidé à l'instauration d'un nouveau système de rémunération sectoriel a donc été celui d'une progression annuelle automatique dans les barèmes salariaux, en fonction de l'expérience acquise.

Ils adhèrent à l'appel des autorités belges d'effectuer toute l'opération sur une base budgétaire et sociale neutre. Cet aspect est important afin de ne perturber ni le bon fonctionnement du marché de l'emploi, ni la sécurité juridique, ni la paix sociale.

Ils adoptent comme principe que les interdictions de discrimination posées au niveau européen ne peuvent entraîner un recul social, une diminution de la masse salariale ou la création de nouvelles discriminations. Ils reconnaissent les mérites de la concertation sociale belge qui donne la préférence à une mise sur pied, en concertation collective, des conditions de travail et de rémunération, par le biais de barèmes. Ces barèmes garantissent l'égalité de traitement sur la base de l'interdiction de caractéristiques liées à la personne. Les partenaires sociaux du secteur entendent éviter que la rémunération des travailleurs puisse donner lieu à d'autres situations contraires au principe de non-discrimination. Ces situations porteraient notamment sur la situation professionnelle des femmes, des jeunes, des travailleurs en formation, des travailleurs présentant des problèmes de santé, des demandeurs d'emploi et du personnel non barémisés.

Ils ajoutent qu'un barème basé sur le critère de l'expérience se justifie également du point de vue du souci d'offrir une plus grande chance sur le marché de l'emploi aux travailleurs âgés disposant d'une expérience limitée.

### **3. Motivation de l'assimilation à l'expérience professionnelle dans la CCT du 22 décembre 2009**

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 CCT:

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.

\*\*\*\*\*

**Paritair Subcomité voor de exploitatie van bioscoopzalen**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 december 2009**

**Betreffende de loonschalen die toepasbaar zijn in de sector**

**Deel I**

**Algemene verklaring van de sociale partners vertegenwoordigd in PSC 303.03 voor de exploitatie van bioscoopzalen**

De sociale partners die zitting hebben in PSC 303.03 menen dat zij de richtlijnen opgenomen in de brief die Minister Vanvelthoven op 8 november 2006 aan de sociale partners heeft gericht en aan de sectorale onderhandelaars heeft doorgezonden, nauwgezet hebben nageleefd.

In deze brief stond het volgende : “ik roep alle betrokken professionele en interprofessionele sociale partners op om alles in het werk te stellen teneinde de bestaande beroepsloonschalen zo vlug mogelijk om te zetten volgens geoorloofde differentiatiecriteria. Een van de geoorloofde criteria is de dienstanciënniteit (binnen de onderneming, de sector, de functie...) ; in die optiek is het bijvoorbeeld toegestaan om de verworven ervaring, trouw aan de onderneming, investering in opleiding, enz. te valoriseren. (cf. de rechtspraak van het Hof van Justitie, met name het arrest CADMAN van 3 oktober 2006 – C17/05). Deze overgang moet uiteraard gebeuren op een neutrale budgettaire en sociale basis”.

In de sector van de exploitatie van bioscoopzalen wensen de sociale partners rekening te houden met deze richtlijnen en af te zien van het leeftijdscriterium in het kader van het loonbeleid en van de loonschaalstructuren, met naleving van de concrete voordelen en verworvenheden die deze systemen bieden in de strijd tegen ongelijkheid.

In de lijn van de voorstellen van de Minister hebben de sociale partners hun werkzaamheden aangevat met een analyse van de rechtspraak ter zake en meer bepaald van het arrest CADMAN, dat de sociale partners van PSC 303.03 voorstellen te lezen, in vergelijking met de tekst van de sectorale overeenkomst die werd opgesteld op het einde van de procedure.

Wat het gebruik van het anciënniteitscriterium betreft, meent het Hof in dit arrest “dat de werkgever de toevlucht tot dit criterium niet in het bijzonder moet rechtvaardigen”. Zodoende erkent het Hof dat de beloning van ervaring, waardoor de werknemer betere prestaties kan leveren, een geoorloofde doelstelling vormt in het loonbeleid. Daarom kan deze doelstelling in de praktijk worden bereikt door gebruik van het anciënniteitscriterium. De werkgever kan dus de anciënniteit belonen zonder het belang ervan te moeten evalueren voor de uitvoering van de specifieke taken die aan de werknemer worden toevertrouwd.

Met andere woorden, het Hof meent, door dit arrest, dat het criterium zodanig evident is dat het geen enkele andere rechtvaardiging vereist. Er wordt evenwel een gedetailleerde motivatie voor gegeven, die verder wordt uiteengezet.

De sociale partners van PSC 303.03 hebben eveneens vastgesteld dat een reeks studies (met name die van het HIVA, SD Worx, KUL,...) een positief verband naar voren brachten tussen het bestaan van loonschalen en een verminderde loondiscriminatie. Inzake discriminatie hebben wij steeds aandacht gehad voor de waarborgen, die voortvloeien uit onze werkzaamheden, van uitsluiting van elke vorm van loondiscriminatie tussen mannen en vrouwen. Dit principe is enkel mogelijk in de loonstelsels gecombineerd met een functieclassificatie en een stelsel van loonschaalverhogingen. Dit is des te belangrijker omdat onze sector zeer sterk vervrouwelijkt is.

De strijd tegen elke vorm van discriminatie is reeds jaren een reële bekommernis voor de sociale partners. Deze doelstelling werd concreet vertaald door de sociale partners in de definitie van de criteria inzake vooruitgang in de loonschaal en in de onderhandeling over concrete maatregelen voor het verbeteren van het evenwicht tussen privé- en beroepsleven.

Hun doelstelling was dus om een systeem op poten te zetten dat niet enkel beschermt tegen de aspecten die momenteel als discriminerend worden beschouwd, maar ook tegen alles wat op dit ogenblik niet als dusdanig wordt beschouwd vanuit juridisch standpunt, maar wat het in de toekomst zou kunnen worden, zoals bijvoorbeeld, de verschillen inzake toegang tot de arbeidsmarkt.

Na lange besprekingen in de sector hebben de sociale partners de elementen bepaald waarmee rekening moet worden gehouden en die, voor de ondernemingen van de sector, een duidelijke meerwaarde vormen die moet worden beloond. Tijdens de beraadslagingen hebben de sociale partners ook een reeks gevallen bepaald die worden gelijkgesteld met beroepservaring.

Tenslotte wensen de sociale partners van PSC 303.03 te onderstrepen dat zij hun werkzaamheden hebben willen doen aansluiten op de letter en de geest van de Europese richtlijn en van de wetgeving.

\*\*\*\*\*

## Deel II

### Specifieke motivatie voor PSC 303.03

#### **1. Motivatie opgenomen in de CAO van 27 juni 2007 betreffende de loonschalen die van kracht zijn in de sector.**

De ondertekenende partijen hebben vastgesteld dat bij sommige loonschalen die van kracht zijn in het paritair subcomité voor de exploitatie van bioscoopzalen een differentiatie werd toegepast volgens de leeftijd van de werknemer.

De bekommernis om aan de werknemers een conventioneel loonstelsel te bieden dat rechtvaardig, billijk en niet discriminerend is heeft de ondertekenende partijen altijd beziggehouden, zowel op het niveau van de representatieve werkgeversorganisaties als van de representatieve werknemersorganisaties.

Het conventioneel stelsel dat tot dan toe van kracht was voor de werknemers die behoren tot het paritair subcomité voldeed uiteraard in hun ogen aan deze voorwaarden. Daarom werd het regelmatig verbeterd sinds de invoering ervan. De partijen wensen te

onderstrepen dat de invoering van dit stelsel en de verlenging ervan hebben plaatsgevonden bij de uitvoering van hun wettelijke representatieve opdracht van de werkgevers en van hun werknemers, zoals bepaald in de algemeen kader van het overleg in België en meer in het bijzonder door de wet van 5 december 1968 en dat over het huidige stelsel dus reeds sinds lange tijd een ruime consensus bestaat bij diegenen die er rechtstreeks bij betrokken zijn.

De ondertekenende partijen hebben evenwel vastgesteld dat de Europese richtlijn 2007/78/CE een aantal nieuwe eisen kon stellen inzake niet-discriminatie, met name in verband met de recente rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschap.

Zij zijn dus overeengekomen om het conventionele loonstelsel dat van kracht is in het paritair subcomité voor de bioscoopzalen opnieuw te onderzoeken in functie van deze nieuwe eisen en er alle noodzakelijke wijzigingen in aan te brengen opdat dit hiermee zou overeenstemmen.

Bovendien hebben de partijen vastgesteld dat, ondanks het loonstelsel dat tot nu toe van kracht was in het paritair subcomité, er andere situaties bestonden die strijdig waren met de richtlijn 2007/78/CE inzake de lonen, met name wat de jongeren betreft. Zij zijn overeengekomen dat zij zich uiteraard moesten aanpassen aan de nieuwe eisen in dit verband en dat de wijziging van de loonschalen dus enkel kon gebeuren rekening houdend met deze bijzondere aspecten.

## **2. Algemene motivatie van het criterium ervaring in de CAO van 22 december 2009**

De Europese kaderrichtlijn 2000/78/CE van 27 november 2000 legt aan de lidstaten van de EU op om een einde te maken aan elke vorm van discriminatie, onder andere, op basis van de leeftijd. Deze richtlijn werd omgezet in intern Belgisch recht, eerst door de antidiscriminatiewet van 25 februari 2003, vervolgens door de antidiscriminatiewet van 10 mei 2007.

Op basis hiervan hebben de sociale partners de opdracht gehad om de loonschalen op basis van de leeftijd die gedurende jaren werden toegepast tot ieders voldoening om te zetten in een ander loonstelsel dat niet gebaseerd is op de leeftijd.

Vanuit dit standpunt zijn de sociale partners van de sector overeengekomen om de bestaande loonschalen die gekoppeld zijn aan de leeftijd te vervangen door een loonschaal waarin het loon van de werknemer stijgt in functie van zijn beroepservaring. Het begrip beroepservaring dekt niet alleen werkervaring en trouw aan de onderneming, maar ook technische kennis die elders werd verworven, sociale en menselijke bekwaamheden in ruime zin. De sociale partners menen dat de huidige toestand op de arbeidsmarkt gekenmerkt wordt door mobiliteit en overgangperiodes. De werknemers gaan achtereenvolgens over van onderwijs naar arbeid, dan naar outplacement, naar werkloosheid, naar opleiding en vorming, om vervolgens terug te komen tot arbeid of periodes van loopbaanonderbreking wegens verschillende persoonlijke situaties.....

Ervaring (zowel op technisch als op menselijk vlak) wordt niet alleen verworven door de beroepsactiviteit, maar gedurende het hele parcours dat hierboven omschreven is. Zij zijn ervan overtuigd dat een dergelijk stelsel inzake stijging van de lonen er zal toe bijdragen

dat de deelname aan de arbeidsmarkt zal toenemen en dus beter past in het kader van de nieuwe realiteit van de arbeidsmarkt alsook in het tewerkstellingsbeleid van de lidstaten, dat erop gericht is om oudere werknemers langer aan het werk te houden.

Zij onderstrepen dat de overgang van een leeftijdsloonschaal naar een ervaringsloonschaal opnieuw moet worden gesitueerd in een traditie van goed sociaal overleg binnen de sector, die steeds is gericht geweest op een zo hoog mogelijke rechtszekerheid voor alle actoren. De keuze die heeft geleid tot de invoering van een nieuw sectoraal loonstelsel is dus die voor een automatische jaarlijkse vooruitgang in de loonschalen in functie van de verworven ervaring.

Zij sluiten aan bij de oproep van de Belgische overheid om elke operatie uit te voeren op een neutrale budgettaire en sociale basis. Dit aspect is belangrijk teneinde noch de goede werking van de arbeidsmarkt, noch de rechtszekerheid, noch de arbeidsvrede te verstoren.

Zij nemen als principe aan dat het verbod op discriminatie opgelegd op Europees niveau geen sociale achteruitgang, vermindering van de loonsom of de invoering van nieuwe discriminaties mag teweegbrengen. Zij erkennen de verdiensten van het Belgisch sociaal overleg dat de voorkeur geeft aan het op poten zetten, in collectief overleg, van de loon- en arbeidsvoorwaarden, door middel van loonschalen. Deze loonschalen waarborgen de gelijkheid van loon op basis van het verbod op persoonsgebonden kenmerken. De sociale partners van de sector wensen te voorkomen dat het loon van de werknemers aanleiding zou kunnen geven tot andere situaties die strijdig zijn met het principe van niet-discriminatie. Deze situaties zouden met name betrekking hebben op de beroepssituatie van vrouwen, jongeren, werknemers in opleiding, werknemers met gezondheidsproblemen, werkzoekenden en niet-gebaremiseerd personeel.

Zij voegen eraan toe dat een loonschaal gebaseerd op het criterium ervaring eveneens gerechtvaardigd is teneinde aan oudere werknemers die over een beperkte ervaring beschikken meer kansen op de arbeidsmarkt te bieden.

### **3. Motivering van de gelijkstelling met beroepservaring in de CAO van 22 december 2009**

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 zekerdere 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 CAO :

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.