



ERRATUM

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

**CCT n° 155543/CO/303.03
du 22/10/2019**

Correction du texte néerlandais :

- L'article 10, § 6 doit être modifié comme suit :
"Bij de berekening van de aanpassingen van de
maandlonen ingevolge de koppeling aan de con-
sumptieprijzen, bedoeld in artikel 6, wordt er reke-
ning 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."

Décision du 08-12-2020

ERRATUM

**Paritair Subcomité voor de exploitatie van
bioscoopzalen**

**CAO nr. 155543/CO/303.03
van 20/10/2019**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- Artikel 10, § 6 moet als volgt verbeterd wor-
den : "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 wan-
neer het 5 of meer bedraagt, en verwaarloosd
indien dit niet het geval is."

Beslissing van 08-12-2020

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

Convention collective de travail du 22 octobre 2019 concernant les conditions de travail et de rémunération

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.

Chapitre II : Classification des fonction

A. Ouvriers : définition de certaines fonctions

Art. 2 -

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

Catégorie 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.

Catégorie II :

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

Catégorie III :

Définition :

Opérateur :

- montage et démontage des films;
- surveillance pendant les projections;
- contrôle de la qualité de l'image et du son;
- réparation de petites pannes;
- maintenance de la cabine et des machines.

- a) opérateur débutant.

Paritair Subcomité voor de exploitatie van bioscoopzalen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 oktober 2019 betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden

Hoofdstuk I: Toepassingsgebied

Artikel 1 - 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.

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

Hoofdstuk II: Functieclassificatie

A. Arbeiders: definitie van sommige functies

Art. 2 –

1. Functieclassificatie: zonder contact met het cliënteel.

Categorie I :

- 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.

Categorie II :

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

Categorie III :

Definitie :

Operator

- 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) beginnend operator.

- 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.

- b) hulpoperator : na 6 maanden dienst als beginnend operator.
- c) vakbekwaam operator : na 1200 gepresteerde 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.

C. Procédure d'appel

Art. 5 - L'employeur est responsable de l'application correcte de la classification de fonctions. Chaque fonction dans l'entreprise doit être insérée dans la grille des salaires. Au cas où un travailleur n'est pas d'accord avec cette insertion, l'employeur et le travailleur chercheront ensemble un compromis. Si cela n'est pas possible, le travailleur peut aller en appel contre cette insertion.

Un travailleur qui n'est pas d'accord avec l'insertion déterminée par l'employeur, peut faire appel en interne. Le travailleur adresse une objection écrite à l'employeur. Dans les 30 jours, l'employeur organise un entretien. Tant le travailleur que l'employeur peuvent se faire assister lors de cet entretien par un délégué syndical et/ou un représentant des organisations représentatives des employeurs ou travailleurs, auxquelles on est affilié. Dans le cas d'un accord entre l'employeur et le travailleur, il est mis fin à la procédure d'appel.

À défaut d'un accord à l'issue de la procédure d'appel interne, le travailleur peut aller en appel auprès de la commission de recours sectorielle. Le recours doit être introduit auprès du président de la commission paritaire. Ensuite, la commission de recours est convoquée sur invitation du président de la commission paritaire.

La commission de recours sectorielle est composée comme suit :

Au maximum 3 experts de classification, désignés par les organisations patronales siégeant dans la commission paritaire;

Au maximum 3 experts de classification, désignés par les organisations syndicales siégeant dans la commission

Categorie III :

hulpboekhouder

Categorie IV :

Chef-kassamedewerker
 Chef-toonbankpersoneel;
 boekhouder : in bioscopen met minder dan 5 zalen;
 zaalchef : in bioscopen met minder dan 5 zalen.

Categorie 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.

C. Beroepsprocedure

Art. 5 - De werkgever is verantwoordelijk voor een correct toepassing van de functieclassificatie. Elke functie in de onderneming moet worden ingeschaald. Indien een werknemer niet akkoord gaat met deze inschaling, dan zoeken werkgever en werknemer samen naar een vergelijk. Indien dit niet mogelijk is, kan de werknemer beroep aantekenen tegen de inschaling.

Een werknemer die niet akkoord is met de inschaling die de werkgever heeft vastgelegd, kan intern beroep aantekenen. De werknemer dient een schriftelijk bezwaar in bij de werkgever. Binnen de 30 dagen organiseert de werkgever een onderhoud. Zowel de werknemer als de werkgever kunnen zich bij de bespreking laten bijstaan door één syndicaal afgevaardigde en/of één vertegenwoordiger van de representatieve werkgevers- of werknemersorganisatie waarbij men aangesloten is. In geval van akkoord tussen werkgever en werknemer wordt de beroepsprocedure stopgezet.

Indien er geen akkoord bereikt wordt na de interne beroepsprocedure, dan kan de werknemer extern beroep aantekenen bij de sectorale beroepscommissie. Het beroep moet ingediend worden bij de voorzitter van het paritair comité. De beroepscommissie wordt daarop samengeroepen op uitnodiging van de Voorzitter van het Paritair Comité.

De sectorale beroepscommissie bestaat uit :

- maximaal 3 classificatiedeskundigen benoemd door de werkgeversorganisaties die zetelen in het Paritair Comité;
- maximaal 3 classificatiedeskundigen- benoemd door

paritaire.

La présidence est assurée par le président de la commission paritaire. Le président n'a pas de droit de vote.

Cette commission de recours examine le dossier de recours et émet à l'unanimité un avis définitif sur l'insertion de la fonction dans la classification de fonctions. À défaut d'un avis unanime, le dossier et les avis respectifs des différents experts sont transmis à la commission paritaire. La décision de la commission de recours ou de la commission paritaire s'impose à toutes les parties concernées. »

Chapitre III : Primes

Art. 6 – Prime d'ancienneté

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

Depuis le 1^{er} octobre 2019, cette prime s'élève à :

- 205,48 euros entre 3 ans et moins de 6 ans de service
- 381,59 euros entre 6 ans et moins de 9 ans de service
- 557,69 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.

Art. 7 – Prime pour jours fériés

Le personnel a droit à une prime pour jours fériés.

Depuis le 1^{er} octobre 2019, cette prime s'élève à 2,34 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.

de werknemersorganisaties die zetelen in het Paritair Comité.

- Het voorzitterschap wordt waargenomen door de Voorzitter van het Paritair Comité. De voorzitter heeft geen stemrecht.

Deze beroepscommissie onderzoekt het beroepsdossier en beslist unaniem over het definitieve advies van indeling van de functie in de functieclassificatie. Bij ontstentenis van een unaniem advies wordt het dossier met de respectievelijke adviezen van de verschillende deskundigen overgemaakt aan het Paritair Comité. De beslissing van de beroepscommissie of van het paritair comité geldt voor alle betrokken partijen.

Hoofdstuk III : Premies

Art. 6 – Anciënniteitspremie

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

Sinds 1 oktober 2019 bedraagt die premie:

- 205,48 euro tussen 3 en minder dan 6 jaar dienst
- 381,59 euro tussen 6 en minder dan 9 jaar dienst
- 557,69 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 pro rata recht op een anciënniteitspremie, berekend in twaalfden van het globaal bedrag, zonder onderscheid tussen voltijdse of deeltijdse tewerkstelling.

Art. 7 – Premie voor feestdagen

Het personeel heeft recht op een premie voor feestdagen.

Sinds 1 oktober 2019 bedraagt deze premie 2,34 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. 8 - 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} octobre 2019, cette prime s'élève à 22,58 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. 9 – 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} octobre 2019, la prime de pouvoir d'achat s'élève à 211,35 euros bruts (payée avec le décompte de paie de décembre).

Depuis le 1^{er} octobre 2019 des éco-chèques d'une valeur de 111,58 sont octroyés avec le décompte de paie de décembre.

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.

Art. 8 - 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 oktober 2019 bedraagt deze premie 22,58 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. 9 – Koopkrachtpremie en ecocheque

Het personeel heeft jaarlijks recht op een koopkrachtpremie en ecocheques.

Sinds 1 oktober 2019 bedraagt de koopkrachtpremie 211,35 euro bruto (betaald met de loonafrekening van december).

Vanaf 1 oktober 2019, worden ecocheques ter waarde van 111,58 euro toegekend met de loonafrekening van december.

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.

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

Art. 10 – § 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 102,46 (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.

§ 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.

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

Art. 10 – § 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 102,46 (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. 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. 11 - 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. 12 - La durée hebdomadaire du travail est de 38 heures.

Art. 13 - 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 6 mois au maximum (mars à août y compris et septembre à février), ne dépasse pas la moyenne des 38 heures.

Art. 14 - 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. 15 – Au niveau de l'entreprise, la limite journalière de la durée du travail peut être portée à 12 heures si les conditions suivantes sont respectées :

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

Art. 16 - 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 6 mois au maximum.

Art. 17 - A aucun moment, dans le courant d'une période de 6 mois, la durée totale du travail effectué ne peut dépasser de plus de 143 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 6 semaines (article 26bis, § 1 bis, premier alinéa de la loi du 16 mars 1971 sur le travail).

Art. 11 - 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. 12 - De wekelijkse arbeidsduur bedraagt 38 uren.

Art. 13 - 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 6 maanden (maart tot en met augustus en september tot en met februari), het gemiddelde van 38 uur niet overschrijdt.

Art. 14 - 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. 15 – 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. 16 - 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 6 maanden gemiddeld niet meer dan 38 uur bedraagt.

Art. 17 - In de loop van een periode van 6 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 6 maanden verlopen zijn, overschreden worden met meer dan 143 uren (artikel 26bis, § 1 bis, eerste lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971).

Art. 18 - 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, deuxième alinea de la loi du 16 mars 1971 sur le travail).

Art 19 – 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 la période de référence durant laquelle la durée du travail doit compter 38 heures en moyenne (art. 16 de la présente convention collective de travail) qui peut être prolongée, au maximum jusqu'à 12 mois.

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. 18 - 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. 19 – 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 referentieperiode waarin de arbeidsduur gemiddeld 38 uur moet bedragen (art. 16 van deze collectieve arbeidsovereenkomst) die verlengd mag worden tot maximaal 12 maanden.

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

Chapitre VII : Congé de fin de carrière

Art. 21 - 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 2017) comme suit :

- 2 jours à partir de 45 ans ;
- 3^e jour à partir de 50 ans.

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: Congé supplémentaire

Art. 22: - A partir de 2019 un jour de congé supplémentaire est accordé annuellement à toute personne qui a 65 jours de travail dans l'entreprise, constitués dans l'année civile concernée. En 2019, ce jour de congé n'est accordé qu'aux personnes qui sont employées le 1^{er} octobre 2019. Le jour de congé supplémentaire est accordé au prorata du régime d'emploi.

Dans les entreprises où des jours de congé supplémentaires sont déjà accordés, ce jour de congé supplémentaire peut être converti à partir de 2020 en un avantage équivalent via une convention collective d'entreprise. Si le jour du congé est converti en un avantage équivalent, cela doit être fait avant le 31 mars de l'année au cours de laquelle la conversion a lieu.

Chapitre IX : Personnel rémunéré au pourboire

Art. 23 – Le régime de rémunération au pourboire a été complètement supprimé le 1^{er} janvier 2010.

Hoofdstuk VI : Organisatie

Art. 20 – 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 VII : Eindeloopbaanverlof

Art. 21 - In uitvoering van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 van 27 juni 2012 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming, wordt er eindeloopbaanverlof toegekend als volgt (vanaf 1 januari 2017):

- 2 dagen vanaf 45 jaar;
- 3^e dag 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: Extra verlof

Art. 22 – Vanaf 2019 wordt jaarlijks 1 extra verlofdag toegekend aan al wie 65 gewerkte dagen in de onderneming heeft opgebouwd in het betrokken kalenderjaar. In 2019 wordt deze verlofdag enkel toegekend voor wie op 1 oktober 2019 in dienst is. De extra verlofdag wordt pro rata het arbeidsregime toegekend.

In ondernemingen waar er reeds extra verlofdagen worden toegekend, kan deze extra verlofdag vanaf 2020 via een ondernemingscao omgezet worden in een gelijkwaardig voordeel. Indien de verlofdag wordt omgezet in een gelijkwaardig voordeel, dient dit te gebeuren voor 31 maart van het jaar waarin de omzetting gebeurt.

Hoofdstuk IX: Personeel bezoldigd op fooien

Art. 23 – Het stelsel van bezoldiging op fooien werd volledig afgeschaft vanaf 1 januari 2010.

Chapitre X: Dispositions finales

Art. 24 - La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 16 octobre 2017 (enregistrée avec le numéro 143011), 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 2019.

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 X : Slotbepalingen

Art. 24 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 oktober 2017 (geregistreerd met nummer 143011), 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 2019.

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.