

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

Convention collective de travail du  
29 januari 2002.

**Statut de la délégation syndicale**

I. Champ d'application

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la Sous-commission paritaire pour l'exploitation de salles de cinéma.

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

II. Principes généraux

Art. 2

La présente convention collective de travail, conclue en exécution de et conformément aux conventions collectives de travail concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises conclues les 24 mai et 30 juin 1971 au sein du Conseil national du travail, règle l'institution et le statut de la délégation syndicale du personnel des ouvriers et des employés;

Art. 3

Les employeurs reconnaissent que leur personnel ouvrier et employé syndiqué est représenté auprès d'eux par une délégation syndicale dont les membres sont désignés parmi le personnel ouvrier et employé syndiqué de l'entreprise.

Par personnel ouvrier et employé syndiqué, on entend le personnel ouvrier et employé affilié à l'une des organisations interprofessionnelles de travailleurs signataires des conventions susmentionnées.

Art. 4

Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression ni sur les délégué(e)s syndica(les)ux, ni sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer et à ne pas consentir aux ouvriers et employés non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux ouvriers et employés syndiqués.

Les délégations syndicales s'engagent à observer dans les entreprises les pratiques en matière de relations paritaires, conformément à l'esprit de la présente convention collective de travail.

**Paritair Subcomité voor de exploitatie van  
bioscoopzalen**

Collectieve arbeidsovereenkomst van  
29 januari 2002

**Statuut van de vakbondsafvaardiging**

I. Toepassingsgebied

Artikel 1

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

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

II. Algemene beginselen

Art. 2

Deze overeenkomst, aangegaan in uitvoering van en overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, op 24 mei en 30 juni 1971 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad, regelt de oprichting en het statuut van de vakbondsafvaardiging van het arbeiders- en bediendepersoneel.

Art. 3

De werkgevers erkennen dat hun georganiseerd arbeiders- en bediendepersoneel bij hen vertegenwoordigd is door een vakbondsafvaardiging waarvan de leden aangewezen worden onder het georganiseerd arbeiders- en bediendepersoneel van de onderneming.

Onder georganiseerd arbeiders- en bediendepersoneel wordt verstaan het arbeiders- en bediendepersoneel aangesloten bij een der ondertekenende interprofessionele werknemersorganisaties van de voormelde overeenkomsten.

Art. 4

De werkgevers verbinden zich geen enkele druk uit te oefenen noch op de syndicale afgevaardigden, noch op het personeel om het te beletten bij een vakbond aan te sluiten en aan de niet-aangeslotenen geen andere voorrechten dan aan de aangesloten arbeiders en bedienden toe te kennen.

De vakbondsafvaardigingen verbinden er zich toe in de ondernemingen de praktijken van paritaire verhoudingen, die met de geest van deze collectieve arbeidsovereenkomst stroken, na te leven.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

07-02-2002 | 11-03-2002

NR.  
N°

61394 162303 03

Art. 5

Les employeurs et les délégations syndicales

1. témoignent en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise ;
2. respectent la législation sociale, les conventions collectives de travail et le règlement de travail et conjuguent leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

III. Institution et composition de la délégation syndicale

Art. 6§ 1. Importance numérique de la délégation syndicale

1. Une délégation syndicale est instaurée dans les entreprises ou les groupes d'entreprises occupant en moyenne au moins 15 travailleurs (ouvriers et employés), calculés selon les modalités des élections sociales sur la période des 12 mois calendriers précédant la désignation de la délégation.

2. Dans l'entreprise ne faisant pas partie d'un groupe, le nombre de mandats obtenu suivant les critères établis au § 2 ci-dessous vaut jusqu'à la prochaine procédure relative aux élections sociales.

Lors de la désignation de la délégation, un mandat au minimum doit être réservé à chacune des catégories professionnelles (ouvriers et employés). A défaut de mandataires dans une catégorie professionnelle le mandat concerné restera inoccupé.

3. Dans un groupe d'entreprises, une seule délégation, composée suivant les critères établis au § 2 ci-dessous, pourra être installée pour représenter l'ensemble des ouvriers et employés syndiqués travaillant dans les entreprises appartenant à ce groupe.  
D'autres formes de représentation syndicale au niveau du groupe, peuvent être discutées.

La notion de « groupe » (unité technique d'exploitation) se définit à partir de critères économiques et sociaux; en cas de doute, les critères sociaux prévalent.

La notion de "groupe" (unité technique d'exploitation) peut se rencontrer si:

- soit les différentes entités juridiques font partie d'un même groupe économique ou sont administrées par une même personne ou par des personnes ayant un lien économique entre elles, soit ces entités juridiques ont une même activité ou que leurs activités sont liées entre elles;
- en sus il existe certains éléments indiquant une cohésion sociale entre ces entités juridiques, comme, notamment une communauté humaine rassemblée dans les mêmes bâtiments ou des bâtiments proches, une gestion commune du

Art. 5

De werkgevers en de vakbondsafvaardigingen

1. geven in alle omstandigheden blijk van zin voor rechtvaardigheid, redelijkheid en verzoening die bepalend is voor de goede sociale verhoudingen in de onderneming ;
2. leven de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomsten en het arbeidsreglement na en bundelen hun inspanningen ten einde de naleving ervan te verzekeren.

III. Oprichting en samenstelling van de vakbondsafvaardiging

Art. 6§ 1. Getalsterkte van de vakbondsafvaardiging

1. Een vakbondsafvaardiging wordt ingesteld in de ondernemingen of groepen van ondernemingen welke gemiddeld minstens 15 personeelsleden (arbeiders en bedienden) tewerkstellen berekend volgens de modaliteiten van de sociale verkiezingen over de periode van 12 kalendermaanden voorafgaand aan de aanwijzing van de afvaardiging.

2. In de onderneming welke niet deel uitmaakt van een groep, geldt het aantal mandaten zoals samengesteld volgens de in § 2 hieronder vastgestelde maatstaven, tot aan de eerstvolgende sociale verkiezingsprocedure.

Bij de aanwijzing van de afvaardiging moet minimaal één mandaat per beroepscategorie (arbeiders en bedienden) worden voorbehouden. Bij ontstentenis van mandatarissen in een beroepscategorie blijft het desbetreffende mandaat open.

3. In een groep van ondernemingen zal één afvaardiging, samengesteld volgens de in § 2 hieronder vastgestelde maatstaven mogen samengesteld worden om al de gesyndiceerde arbeiders en bedienden te vertegenwoordigen in de ondernemingen welke tot deze groep behoren.  
Andere vormen van syndicale vertegenwoordiging op het niveau van de groep, kunnen worden besproken.

De notie "groep" (technische bedrijfseenheid ) wordt bepaald op grond van economische en sociale criteria; in geval van twijfel primeren de sociale criteria.

Aan de notie « groep » (technische bedrijfseenheid) kan worden voldaan indien :

- ofwel de verscheidene juridische entiteiten deel uitmaken van eenzelfde economische groep of beheerd worden door eenzelfde persoon of door personen die onderling een economische band hebben, ofwel deze juridische entiteiten éénzelfde activiteit hebben of activiteiten die op elkaar afgestemd zijn;
- er bovendien elementen bestaan die wijzen op een sociale samenhang tussen deze juridische entiteiten, zoals met name een gemeenschap van mensen verzameld in dezelfde gebouwen of in nabije gebouwen, een gemeenschappelijk

personnel, une politique commune du personnel, un règlement de travail ou des conventions collectives de travail communes ou comportant des dispositions similaires.

Si la gestion et la politique du personnel ne font pas apparaître de critères sociaux caractérisant l'existence d'une unité technique d'exploitation, les entités juridiques concernées ne seront pas considérées comme formant une seule unité technique d'exploitation (groupe).

Il est constaté lors des élections sociales si la notion de "groupe" se rencontre.

Si la notion de "groupe" est alors retenue, l'importance numérique du personnel prévaudra jusqu'aux premières élections sociales à venir.

4. Entre-temps également, il peut être évalué, à l'initiative de la (des) entreprise(s) concernée(s) ou à celle des organisations représentatives des travailleurs si la notion de "groupe" peut ou ne peut être retenue. Dans ce cas, la négociation a lieu en premier lieu au niveau de(s) (l') entreprise(s). A défaut de solution, il est demandé une recommandation à ce sujet de la part de la sous-commission paritaire.

Si la notion de "groupe" est alors retenue, l'importance numérique du personnel prévaudra jusqu'aux premières élections sociales à venir.

5. Si une entreprise faisant partie d'un groupe ressortit également à une ou à plusieurs autres commissions paritaires et que, dans ce cas, une délégation syndicale est mise en place en application d'une C.C.T. sectorielle émanant d'un autre secteur, les travailleurs ressortissant à cet autre secteur ne seront pas pris en compte pour déterminer le nombre numérique dont il est question à l'art. 6 §1 point 3.

§ 2. La délégation syndicale est composée comme suit, selon l'effectif du personnel occupé par l'entreprise ou le groupe d'entreprises:

A. une entreprise ne faisant pas partie d'un groupe

15 à 25 travailleurs :

2 délégués + 2 délégués suppléants

26 à 50 travailleurs :

3 délégués + 2 délégués suppléants

51 à 100 travailleurs:

4 délégués + 3 délégués suppléants

Au moins un délégué effectif est désigné parmi les membres effectifs ou suppléants du comité de prévention et de protection, pour autant que celui-ci existe.

personeelsregister, een gemeenschappelijk personeelsbeheer, een gemeenschappelijk personeelsbeleid, een arbeidsreglement of collectieve arbeidsovereenkomsten die gemeenschappelijk zijn of die gelijkaardige bepalingen bevatten.

Zo het personeelsbeheer en -beleid geen sociale criteria aan het licht brengen, kenmerkend voor het bestaan van een technische bedrijfseenheid, zullen de betrokken juridische entiteiten niet beschouwd kunnen worden als vormend één enkele technische bedrijfseenheid (groep).

Of aan de notie "groep" is voldaan, wordt vastgesteld naar aanleiding van de sociale verkiezingen.

Zo de notie "groep" alsdan wordt weerhouden, dan liggen de getalsterktes van het personeel vast tot aan de eerstvolgende sociale verkiezingen.

4. Eveneens tussentijds kan, op het initiatief van de betrokken onderneming(en) of van de representatieve werknemersorganisaties, worden overgegaan tot het evalueren of al dan niet de notie "groep" kan worden weerhouden. In dat geval wordt vooreerst onderhandeld op het ondernemingsniveau. Bij ontstentenis van oplossing aldaar wordt verzocht om een aanbeveling desbetreffend vanwege het paritair subcomité.

Zo de notie "groep" alsdan wordt weerhouden, dan liggen de getalsterktes van het personeel vast tot aan de eerstvolgende sociale verkiezingen.

5. Zo een onderneming, deeluitmakend van een groep, tevens ressorteert onder een of meerdere andere paritaire comités, en er daarbij vanuit een sectorale C.A.O. uit een andere sector wordt overgegaan tot de oprichting van een vakbondsafvaardiging, dan zullen de werknemers van die andere sector niet in rekening worden gebracht om de getalsterkte te bepalen waarvan sprake in art. 6 §1 punt 3.

§ 2. De vakbondsafvaardiging is samengesteld als volgt, volgens de getalsterkte van het personeel dat de onderneming of groep van ondernemingen tewerkstelt:

A. een onderneming die geen deel uitmaakt van een groep

15 tot en met 25 personeelsleden:

2 afgevaardigden + 2 plaatsvervangende afgevaardigden

26 tot en met 50 personeelsleden:

3 afgevaardigden + 2 plaatsvervangende afgevaardigden

51 tot en met 100 personeelsleden:

4 afgevaardigden + 3 plaatsvervangende afgevaardigden

Tenminste één effectieve afgevaardigde wordt aangeduid uit de effectieve of plaatsvervangende leden van het comité voor preventie en bescherming, zo dit orgaan bestaat.

plus de 100 travailleurs :

5 délégués + 4 délégués suppléants

Au moins deux délégués effectifs sont désignés parmi les membres effectifs ou suppléants du conseil d'entreprise ou du comité de prévention et de protection, pour autant que ceux-ci existent.

## B. un groupe d'entreprises

15 à 50 travailleurs:

2 délégués + 2 délégués suppléants pour les ouvriers

2 délégués + 2 délégués suppléants pour les employés

51 à 100 travailleurs:

3 délégués + 2 délégués suppléants pour les ouvriers

3 délégués + 2 délégués suppléants pour les employés

Au moins un délégué effectif par catégorie professionnelle est désigné parmi les membres effectifs ou suppléants du comité de prévention et de protection, pour autant que celui-ci existe.

plus de 100 travailleurs:

4 délégués + 2 délégués suppléants pour les ouvriers

4 délégués + 2 délégués suppléants pour les employés

Au moins deux délégués effectifs par catégorie professionnelle sont désignés parmi les membres effectifs ou suppléants du conseil d'entreprise ou du comité de prévention et de protection, pour autant que ceux-ci existent.

§ 3. L'importance numérique des travailleurs est établie sur base du comptage du nombre moyen de travailleurs en service conformément à la plus récente procédure d'élections sociales.

Une révision se fait chaque fois à l'occasion et au moment des élections sociales, indépendamment du fait que l'entreprise doive ou non organiser des élections.

La répartition des mandats s'effectue selon le résultat des élections sociales et, à défaut de celles-ci, en fonction du nombre respectif des "avantages sociaux" payés par organisation syndicale.

La nouvelle délégation est installée au plus tard au terme d'une période de quatre mois suivant le mois comprenant le jour électoral ("jour Y").

§ 4. Les délégués suppléants n'assistent aux réunions de la délégation et aux réunions avec les employeurs qu'en cas d'absence ou d'empêchement des délégués effectifs et dans la même proportion.

meer dan 100 personeelsleden:

5 afgevaardigden + 4 plaatsvervangende afgevaardigden

Tenminste twee effectieve afgevaardigden worden aangeduid uit de effectieve of plaatsvervangende leden van de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming, zo deze organen bestaan.

## B. een groep van ondernemingen

15 tot en met 50 personeelsleden:

2 afgevaardigden + 2 plaatsvervangende afgevaardigden voor de arbeiders

2 afgevaardigden + 2 plaatsvervangende afgevaardigden voor de bedienden

51 tot en met 100 personeelsleden :

3 afgevaardigden + 2 plaatsvervangende afgevaardigden voor de arbeiders

3 afgevaardigden + 2 plaatsvervangende afgevaardigden voor de bedienden

Tenminste één effectieve afgevaardigde per beroepscategorie wordt aangeduid uit de effectieve of plaatsvervangende leden van het comité voor preventie en bescherming, zo dit orgaan bestaat.

meer dan 100 personeelsleden :

4 afgevaardigden + 2 plaatsvervangende afgevaardigden voor de arbeiders

4 afgevaardigden + 2 plaatsvervangende afgevaardigden voor de bedienden

Tenminste twee effectieve afgevaardigden per beroepscategorie worden aangeduid uit de effectieve of plaatsvervangende leden van de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming, zo deze organen bestaan.

§ 3. De getalsterkte van het personeel wordt bepaald op basis van de telling van het gemiddeld aantal werknemers in dienst overeenkomstig de jongste sociale verkiezingsprocedure.

Een herziening gebeurt telkens naar aanleiding en op het moment van de sociale verkiezingen, ongeacht of de onderneming verkiezingen moet organiseren.

De verdeling van de mandaten gebeurt volgens de uitslag van de sociale verkiezingen, en bij ontstentenis daarvan, in functie van het respectievelijk aantal "sociale voordelen" uitbetaald per werknemersorganisatie.

De nieuwe afvaardiging wordt geïnstalleerd uiterlijk na verloop van vier maanden volgend op de maand van de verkiezingsdag ("dag Y").

§ 4. De plaatsvervangende afgevaardigden wonen de vergaderingen van de vakbondsafvaardiging en de tussenkomsten bij de werkgevers slechts bij in geval van afwezigheid of verhindering van de effectieve

afgevaardigden en in dezelfde verhouding.

#### Art. 7

Pour pouvoir exercer le mandat de délégué, les membres du personnel affiliés à l'une des organisations de travailleurs visées à l'article 3, doivent remplir les conditions suivantes :

1. être âgés de 18 ans au moment de la désignation ;
2. être occupés depuis 6 mois dans l'entreprise ;
3. avoir terminé leur période d'essai ;
4. appartenir à la catégorie professionnelle pour laquelle ils se présentent comme délégué.

En tout état de cause, le mandat prend fin à la demande écrite de l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature du délégué.

Si le mandat d'un délégué syndical prend fin au cours de son exercice, pour quelque raison que ce soit et en l'absence d'un délégué suppléant, l'organisation de travailleurs à laquelle ce délégué appartient a le droit de désigner la personne qui achèvera le mandat.

#### Art 8

§ 1. Les délégués désignés sont choisis sur la base de l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leurs fonctions délicates et de leur compétence, qui comportent une bonne connaissance de l'entreprise et de la branche d'activité.

Il est opté de préférence pour des travailleurs qui siègent au comité de prévention et de protection ou au conseil d'entreprise, et ce faisant il est observé une stricte séparation entre les nombres prévus respectivement pour les ouvriers et les employés.

Lorsque l'on a affaire à un "groupe", il sera veillé à ce que les différents mandats reflètent une répartition équilibrée entre les diverses implantations du groupe.

Les mandats courent jusqu'à l'installation de la nouvelle délégation syndicale, et au plus tard jusqu'au jour où la nouvelle délégation syndicale aurait dû être installée, soit le terme du quatrième mois calendrier suivant le mois comprenant le jour électoral ("jour Y").

§ 2. Les délégués syndicaux sont désignés par les organisations de travailleurs représentés à la Sous-commission paritaire pour l'exploitation de salles de cinéma, compte tenu du nombre de membres que la délégation syndicale doit comporter.

La répartition des mandats s'effectue selon le résultat des élections sociales et, à défaut de celles-ci, en fonction du nombre respectif des "avantages sociaux" payés par organisation syndicale.

#### Art. 7

Om het mandaat van afgevaardigde te kunnen uitoefenen moeten de leden van het personeel die aangesloten zijn bij een der werknemersorganisaties bedoeld bij artikel 3, aan volgende voorwaarden voldoen :

1. 18 jaar oud zijn op het ogenblik van de aanstelling ;
2. sedert 6 maanden in de onderneming tewerkgesteld zijn;
3. hun proefperiode hebben voltooid;
4. behoren tot de beroepscategorie waarvoor zij als afgevaardigde optreden.

Het mandaat neemt in ieder geval een einde op schriftelijk verzoek van de werknemersorganisatie die de kandidatuur van de afgevaardigde heeft voorgedragen.

Indien het mandaat van een vakbondsafgevaardigde een einde neemt tijdens de uitoefening ervan om gelijk welke redenen bij ontstentenis van een plaatsvervangende afgevaardigde, heeft de werknemersorganisatie waartoe deze afgevaardigde behoort, het recht de persoon aan te duiden die het mandaat zal voleindigen.

#### Art 8

§ 1. De aangestelde afgevaardigden worden uitgekozen op grond van het gezag waarover zij bij de uitvoering van hun delicate opdrachten moeten beschikken en hun bevoegdheid welke een degelijke kennis van de onderneming en van de bedrijfstak omvat.

Er wordt bij voorkeur geopteerd voor werknemers die zetelen in het comité voor preventie en bescherming of in de ondernemingsraad, waarbij een strikte scheiding wordt nageleefd in de aantallen voorzien voor arbeiders respectievelijk bedienden.

In het geval men staat voor een "groep" zal men er op toezien dat de verscheidene mandaten een evenwichtige spreiding betekenen over de diverse vestigingen van de groep.

De mandaten lopen tot aan de installatie van de nieuwe syndicale afvaardiging, en uiterlijk tot op de dag waarop de nieuwe afvaardiging diende aangesteld te worden, zijnde het einde van de vierde kalendermaand volgend op de maand waarin de verkiezingsdag "dag Y") viel.

§ 2. De vakbondsafgevaardigden worden aangesteld door de in het Paritair Subcomité voor de exploitatie van bioscoopzalen vertegenwoordigde organisaties van de werknemers, onder inachtneming van het aantal leden die de vakbondsafvaardiging moet tellen.

De verdeling van de mandaten gebeurt volgens de uitslag van de sociale verkiezingen, en bij ontstentenis daarvan, in functie van het respectievelijk aantal "sociale voordelen" uitbetaald per werknemersorganisatie.

Si l'employeur et les organisations de travailleurs représentées au sein de la Sous-commission paritaire pour l'exploitation de salles de cinéma ne parviennent pas à se mettre d'accord sur une candidature, la partie la plus diligente peut s'adresser au président de la sous-commission paritaire, lequel convoquera la sous-commission paritaire endéans les trois mois.

#### IV. Compétence de la délégation syndicale

##### Art. 9

La délégation syndicale est reçue par l'employeur dès que possible, compte tenu des circonstances :

1. à l'occasion de toute demande concernant :
  - les relations de travail ;
  - les négociations en vue de la conclusion de conventions collectives de travail ou d'accord collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice des conventions collectives de travail ou des accords conclus à d'autres niveaux ;
  - l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats de travail individuels ;
  - l'application des barèmes de rémunération et des règles de classification ;
  - le respect des principes généraux précisés dans la présente convention collective de travail.
2. à l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise ou en cas de menace de pareils litiges ou différends ;
3. à l'occasion de tout litige ou différend de caractère individuel qui n'a pas pu être résolu après avoir été présenté suivant la voie hiérarchique habituelle par le travailleur intéressé, assisté à sa demande par son délégué syndical.

Indien de werkgever en de in het Paritair Subcomité voor de exploitatie van bioscoopzalen vertegenwoordigde organisaties van werknemers niet tot overeenstemming kunnen komen over een kandidatuur, kan de meest gereede partij zich wenden tot de voorzitter van het paritair subcomité die binnen een termijn van drie maanden het paritair subcomité samenroept.

#### IV. Bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging

##### Art. 9

De vakbondsafvaardiging wordt zo spoedig mogelijk door de werkgever ontvangen, rekening houdend met de omstandigheden :

1. naar aanleiding van elke vraag betreffende :
  - de arbeidsbetrekkingen;
  - de onderhandelingen met het oog op het sluiten van de collectieve arbeidsovereenkomsten of akkoorden in de onderneming, zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de collectieve arbeidsovereenkomsten of akkoorden die op andere vlakken zijn gesloten ;
  - de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten ;
  - de toepassing van de loonschalen en de classificatieregels ;
  - de naleving van de algemene beginselen bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst.
2. naar aanleiding van elk geschil of betwisting van collectieve aard dat zich in de onderneming voordoet of wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan ;
3. naar aanleiding van elk individueel geschil of betwisting dat niet kon worden opgelost na te zijn ingediend langs de gewone hiërarchische weg door de belanghebbende werknemer, op zijn verzoek bijgestaan door zijn vakbondsafgevaardigde.

V. Statut des membres de la délégation syndicale

Art. 10

Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner un avantage ou un préjudice quelconque pour celui qui l'exerce. Cela signifie que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Art. 11

Les membres de la délégation syndicale peuvent disposer pendant le temps de travail normal du temps et des facilités - à déterminer en concertation avec l'employeur et rémunérés comme temps de travail - nécessaires pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales prévues par la présente convention collective de travail.

*A. Facilités*

Art. 12

L'entreprise met un local à la disposition des délégués syndicaux afin de leur permettre de remplir adéquatement leur mission.

En principe, la délégation syndicale rencontre l'employeur durant les heures normales de service. Ce temps est considéré et rémunéré comme temps de travail. En cas de dépassement du temps de travail normal, ce dépassement, quoique rémunéré comme temps de travail, n'est pris en aucune manière en considération pour le calcul du sursalaire.

Les frais de déplacement déboursés en vue de réunions avec l'employeur sont remboursés par celui-ci selon les tarifs de la carte de train au minimum.

Le temps de déplacement nécessaire aux réunions avec l'employeur est considéré et rémunéré comme temps de travail, sans pour autant pouvoir être pris en compte pour le calcul du sursalaire.

Au plus tard la veille l'employeur est informé du temps à consacrer et des facilités que les délégués syndicaux emploieront afin d'exercer leurs tâches et activités, à l'occasion desquelles sera visée une perturbation minimale de l'organisation du travail.

Ainsi, quitter le travail ne peut jamais avoir comme conséquence que le travail normal s'en trouve sérieusement perturbé, et l'employeur en sera informé au préalable et aura donné son accord à ce sujet.

Le temps nécessaire à l'exercice des tâches et activités syndicales est en circonstances normales de cinq heures maximum par mois par mandat effectif, ce qui s'ajoute au temps de formation normal et au temps dévolu aux réunions avec l'employeur.

Les membres (effectifs et suppléants) de la délégation syndicale peuvent prétendre à sept jours (56 heures) par mandat et par année calendrier pour la formation syndicale.

La formation syndicale est considérée et rémunérée

V. Statuut van de leden van de vakbondsafvaardiging

Art. 10

Het mandaat van de vakbondsafvaardiging mag geen aanleiding geven tot enig voor- of nadeel voor diegene die het uitoefent. Dit betekent dat de afgevaardigden recht hebben op de normale promoties en bevorderingen van de categorie werknemers waartoe zij behoren.

Art. 11

De leden van de vakbondsafvaardiging beschikken gedurende hun normale arbeidstijd over de nodige tijd en faciliteiten - in onderling overleg met de werkgever te bepalen en bezoldigd als arbeidstijd - om de in deze collectieve arbeidsovereenkomst omschreven vakbondsopdrachten en activiteiten collectief of individueel uit te oefenen.

*A. Faciliteiten*

Art. 12

De onderneming stelt een lokaal ter beschikking van de vakbondsafgevaardigden, teneinde hen toe te laten hun opdracht passend te vervullen.

De vakbondsafvaardiging komt principieel tijdens de normale diensturen met de werkgever samen. Deze tijd wordt als werktijd aanzien en bezoldigd; bij overschrijding van de normale arbeidsduur, wordt deze overschrijding, hoewel bezoldigd als werktijd, op geen enkele wijze in aanmerking genomen voor de berekening van het overloon.

De verplaatsingskosten gemaakt teneinde te kunnen vergaderen met de werkgever worden door de werkgever vergoed minimum overeenkomstig de tarieven van de treinkaart.

De verplaatsingstijd om te kunnen vergaderen met de werkgever wordt aanzien en bezoldigd als arbeidstijd, zonder evenwel in aanmerking genomen te kunnen worden voor de berekening van het overloon.

De werkgever wordt ten laatste daags voordien ingelicht over de te besteden tijd en de faciliteiten die de vakbondsafgevaardigden zullen gebruiken om hun opdrachten en activiteiten uit te voeren, waarbij een minimale verstoring van de werkorganisatie wordt nagestreefd.

Aldus mag het verlaten van het werk nooit tot gevolg hebben dat de normale arbeid ernstig wordt verstoord, en de werkgever zal hierover voorafgaandelijk ingelicht worden en zijn akkoord hebben gegeven.

De nodige tijd teneinde de vakbondsopdrachten en -activiteiten uit te oefenen, bedraagt in normale omstandigheden maximaal vijf uur per maand per effectief mandaat, hetgeen komt boven de normale vormingstijd en de vergadertijd met de werkgever.

De (effectieve en plaatsvervangende) leden van de vakbondsafvaardiging mogen per mandaat en per kalenderjaar zeven dagen ( 56 uren ) opnemen voor syndicale vorming.

De syndicale vorming wordt aanzien en bezoldigd als

comme temps de travail, sans pouvoir être prise en considération pour le calcul du sursalaire.

Dans certains cas, comme l'absence d'autres travailleurs du même lieu de travail, l'absence du (des) délégué(s) pour cause de formation syndicale n'est possible que si le bon fonctionnement de(s) l'(e) entreprise(s) ne s'en trouve pas affecté. Dans un tel cas, l'employeur doit en informer l'organisation syndicale.

Les soldes ne sont pas transférables, ni vers d'autres délégués ni vers une autre année calendrier.

### B. Protection contre le licenciement

#### Art. 13

1. Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.
2. L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical pour quelque motif que ce soit, sauf pour motifs graves, en informe préalablement la délégation syndicale, ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fait par lettres recommandée et ordinaire sortant leurs effets le 3ème jour suivant la date de leur expédition.

L'organisation syndicale concernée dispose d'un délai de 14 jours calendriers pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettres recommandée et ordinaire; la période de 14 jours calendriers débute le jour où la lettre recommandée envoyée par l'employeur sort ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation syndicale est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente soumet le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la sous-commission paritaire; l'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure.

Si le bureau de conciliation n'a pas pu aboutir à une décision unanime dans les 30 jours calendriers de la demande d'intervention ou s'il n'a pas été saisi du différend, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement est soumis au tribunal du travail.

3. En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motifs graves, l'organisation syndicale et la délégation syndicale doivent en être informées immédiatement.
4. Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

werktijd, zonder in aanmerking te kunnen komen voor de berekening van het overloon.

In sommige gevallen, zoals de afwezigheid van andere werknemers op dezelfde werkplaats, is de afwezigheid van de afgevaardigde(n) om reden van syndicale vorming niet mogelijk zonder de goede werking van de onderneming(en) in het gedrang te brengen: in een dergelijk geval moet de werkgever de werknemersorganisatie hierover inlichten.

Saldo's zijn niet overdraagbaar, noch naar andere afgevaardigden noch naar een ander kalenderjaar.

### B. Bescherming tegen ontslag

#### Art. 13

1. De leden van de vakbondsafvaardiging mogen niet worden ontslagen om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.
2. De werkgever die voornemens is een vakbondsafgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende reden, te ontslaan, verwittigt voorafgaandelijk de vakbondsafvaardiging, evenals de vakbondsorganisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend en gewoon schrijven dat uitwerking heeft op de 3<sup>e</sup> dag volgend op de datum van verzending.

De betrokken vakbondsorganisatie beschikt over een termijn van 14 kalenderdagen om mee te delen dat zij de geldigheid van het voorgenomen ontslag weigert te aanvaarden. Deze mededeling gebeurt bij aangetekend en gewoon schrijven; de periode van 14 kalenderdagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden aangetekend schrijven uitwerking heeft.

Het uitblijven van een reactie van de vakbondsorganisatie moet beschouwd worden als een aanvaarding van de geldigheid van het voorgenomen ontslag.

Indien de vakbondsorganisatie weigert de geldigheid van het voorgenomen ontslag te aanvaarden, legt de meest gereede partij het geval voor aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het paritair subcomité: de maatregel tot ontslag mag niet worden uitgevoerd gedurende de duur van deze procedure.

Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen 30 kalenderdagen na de aanvraag om bemiddeling, of indien het geschil bij hem niet aanhangig is gemaakt, wordt de betwisting betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever worden ingeroepen om het ontslag te verantwoorden aan de arbeidsrechtbank voorgelegd.

3. In geval van ontslag van een vakbondsafgevaardigde wegens dringende redenen moeten de vakbondsorganisatie en de syndicale afvaardiging daarvan onmiddellijk worden op de hoogte gebracht.
4. Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in volgende gevallen :



1° s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 13 point 2.

2° si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard des dispositions de l'article 13 point 2, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail.

3° si l'employeur a licencié le délégué pour motifs graves et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé.

4° si le contrat de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 39 et 40 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

### C. Communication interne en externe

#### Art. 14

La délégation syndicale peut, sans que cela ne puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles au personnel. Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.

#### Art. 15

En cas de nécessité reconnue par la délégation syndicale ou le chef d'entreprise, l'autre partie ayant été préalablement informée, les parties font appel aux secrétaires permanents de leur organisation respective.

En cas de désaccord, elles s'adressent au bureau de conciliation de la sous-commission paritaire.

Au cas où le bureau de conciliation ne parvient pas à un accord, des actions sont permises quatorze jours calendriers suivant son préavis.

### VI. Abrogation de convention collective de travail

1° indien hij een vakbondsafgevaardigde ontslaat, zonder de in artikel 13 punt 2 bepaalde procedure na te leven.

2° indien op het einde van deze procedure de geldigheid van de redenen van ontslag, rekening houdend met de bepalingen van artikel 13 punt 2 door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend.

3° indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen om dringende redenen en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard.

4° indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

Deze forfaitaire vergoeding is gelijk aan de bruto bezoldiging van één jaar, onverminderd de toepassing van de artikelen 39 en 40 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

### C. Interne en externe communicatie

#### Art. 14

De vakbondsafvaardiging kan mondeling of schriftelijk overgaan tot alle mededelingen welke nuttig zijn voor het personeel, zonder dat zulks de organisatie van het werk mag verstoren. Deze mededelingen moeten van professionele of syndicale aard zijn.

#### Art. 15

In geval van noodzaak erkend door de vakbondsafvaardiging of door de werkgever, doen de partijen na de andere partij vooraf verwittigd te hebben, beroep op de vrijgestelden van hun respectievelijke organisatie.

In geval van meningsverschil wenden zij zich tot het verzoeningsbureau van het paritair subcomité.

Zo geen akkoord wordt bereikt binnen het verzoeningsbureau, dan zijn acties geoorloofd veertien kalenderdagen na de aanzegging hiertoe.

### VI. Opheffing van collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 16

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 29 janvier 1992 de la Sous-Commission paritaire pour l'exploitation de salles de cinéma, concernant le statut de la délégation syndicale, rendue obligatoire par arrêté royal du 30 mars 1994.

VII. Dispositions finalesArt. 17

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, la durée du préavis de dénonciation incluse, les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs s'engagent à ne pas recourir à la grève ou au lock-out sans qu'il n'y ait eu une conciliation préalable à leur intervention, et en cas de besoin par un recours d'urgence à la Sous-commission paritaire ou au bureau de conciliation.

Art. 18

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er février 2002 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée adressée au président de la Sous-commission paritaire pour l'exploitation de salles de cinéma.

La partie qui prend l'initiative de la dénonciation s'engage à en indiquer les motifs et à déposer en même temps des propositions d'amendements qui seront discutés au sein de la Sous-commission paritaire endéans un délai d'un mois à dater de leur réception.

Art. 16

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 januari 1992 gesloten in het Paritair Subcomité voor de exploitatie van bioscoopzalen betreffende het statuut van de vakbondsafvaardiging, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 30 maart 1994.

VII. SlotbepalingenArt. 17

Tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de duur van de opzegging inbegrepen, gaan de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties de verbintenis aan niet hun toevlucht te nemen tot staking of lock-out zonder dat door hun tussenkomst een voorafgaande verzoening werd betracht, desnoods door een dringend beroep te doen op het paritair subcomité of het verzoeningsbureau.

Art. 18

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 februari 2002 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan door elk der partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekend schrijven, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de exploitatie van bioscoopzalen.

De partij die het initiatief van de opzegging neemt, verbindt er zich toe de reden van opzegging op te geven en tegelijkertijd amendementvoorstellen in te dienen welke binnen één maand na ontvangst in de schoot van het paritair subcomité zullen besproken worden.

9