

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

Paritair Subcomité voor de exploitatie van bioscoopzalen

Convention collective de travail du 24 novembre 2011 concernant les conditions de travail et de rémunération

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 november 2011 betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden

Chapitre Ier : Champ d'application

Hoofdstuk I: Toepassingsgebied

Article 1er - 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.

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

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

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

Chapitre II : Travailleurs

Hoofdstuk II: Werknemers

A. Ouvriers : définition de certaines fonctions

A. Arbeiders: definitie van sommige functies

Art. 2 -

Art. 2 –

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

1. Functieclassificatie: zonder contact met het cliënteel.

Catégorie I :

Categorie I :

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

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

Catégorie II :

Categorie II :

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

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

Catégorie III :

Categorie III :

Définition :

Definitie :

Opérateur :

Operateur

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

- montage en demontage van films;
- bewaking gedurende de voorstelling;
- kwaliteitscontrole van beeld en geluid;
- kleine herstellingen;
- "maintenance" in het eigen werklokaal en van de

machines.

- a) opérateur débutant.
- b) aide-opérateur : après 6 mois de service comme opérateur débutant.
- c) opérateur qualifié : après 1200 heures de prestations et tant qu'opérateur dans le secteur (les 6 mois inclus) ou à défaut, 2 ans de service effectifs dans cette fonction d'opérateur dans la même entreprise.

2. Classification des fonctions : ayant des contacts avec la clientèle

Catégorie IV :

- a) hôtesse et stewards
 - 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) hôtesse-caissière et stewards-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.

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

2. Functieclassificatie: met contact met het cliënteel

Categorie IV :

- a) hostesses en stewards
 - 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) hostesses-kassiersters en stewards-kassiers
 - 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 fast-food;
 - aanmaak van popcorn en andere fast-food;
 - 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) barman qualifié
- personnel affecté exclusivement à un endroit déterminé où l'on sert également des spiritueux avec ou sans service à table.

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-hôtesse /stewards;
 - 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 EUR
- après 4 ans de service : + 0,03 EUR
- après 6 ans de service : + 0,02 EUR
- après 8 ans de service : + 0,01 EUR

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 :

- e) gekwalificeerd barman
- personeel, waarvan de functie uitsluitend toegewezen is aan een bepaalde ruimte waar ook sterke dranken worden geschonken, al dan niet met bediening aan tafel.

Categorie V : Groepsverantwoordelijken

- A. Hoofdoperateur :
- zie de functie operateur;
 - werkschema;
 - controle op het werk van de andere operateurs;
 - 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-hostesses /stewards;
 - 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 EUR
- na 4 jaar dienst : + 0,03 EUR
- na 6 jaar dienst : + 0,02 EUR
- na 8 jaar dienst : + 0,01 EUR

B. Werknemers die hoofdzakelijk intellectuele arbeid verrichten

Art. 4 - Beroepenclassificatie

De functies van het bediendepersoneel worden in vijf categorieën gerangschikt:

Catégorie I : personnel d'exécution

employé de bureau - dactylographe.

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

réceptionniste - téléphoniste

secrétaire

caissier

la tâche de caissier comprend entre autres :

- la vente des tickets;
- l'information de la clientèle à propos du film;
- 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.
- la clôture de la caisse.

Catégorie III :

aide-comptable

Catégorie IV :

chef caissier;

chef personnel au comptoir;

comptable : dans les complexes ayant moins de 5 salles;

chef de salle : dans les complexes ayant moins de 5 salles.

Catégorie V : pour les complexes ayant au moins de 5 salles.

assistant manager;

chef de salle;

comptable.

Pour les catégories IV et V, par chef de salle, il y a lieu d'entendre le chef hiérarchique du personnel. Il est chargé de la surveillance de la salle et est responsable de la bonne exécution des directives données par le chef d'entreprise.

Chapitre III : Primes**Art. 5 – Prime d'ancienneté**

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

Depuis 2008, cette prime s'élève à :

- 175 EUR entre 3 et moins de 6 ans de service
- 325 EUR entre 6 et moins de 9 ans de service
- 475 EUR à partir de 9 ans de service

-

Categorie I : uitvoerend personeel

kantoorbediende - typiste.

Categorie II : administratief medewerker(ster) : voert taken uit op eigen initiatief.

receptionist - telefonist

secretaresse

kassier

de taak van kassier behelst onder andere :

- ticketverkoop;
- info over de film aan het cliënteel;
- informatie en invullen van documenten naar de verschillende officiële instanties, zoals SABAM, Economische Zaken, stad- of gemeentediensten (taksen), filmhuizen;
- afsluiten van de kassa

Categorie III :

hulpboekhouder

Categorie IV :

Chef-kassier(ster);

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 is belast met het toezicht over de zaal en is verantwoordelijk voor de goede uitvoering van de richtlijnen welke door het ondernemingshoofd worden gegeven.

Hoofdstuk III : Premies**Art. 5 – Anciënniteitspremie**

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

Sinds 2008 bedraagt die premie:

- 175 EUR tussen 3 en minder dan 6 jaar dienst
- 325 EUR tussen 6 en minder dan 9 jaar dienst
- 475 EUR vanaf 9 jaar dienst

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 1^{er} août de chaque année calendrier.

La prime est payée en même temps que le salaire du mois d'août.

Art. 6 – Prime pour jours fériés

§ 1. Depuis le 1^{er} janvier 2004, le personnel ayant au moins 1 an de service ininterrompu au sein de l'entreprise ou du groupe a droit à une prime de 2,00 EUR par heure effectivement prestée les jours fériés légaux. Cette prime n'est pas indexée.

§ 2. Cette prime vaut pour tout le personnel quel que soit le contrat ou la durée des prestations reprise dans le contrat de travail individuel.

Art. 7 - Prime propre au secteur

Tenant compte des spécificités de ce secteur – prestations de week-end, flexibilité et polyvalence – une prime mensuelle est payée depuis le 1^{er} juillet 2005.

Depuis le 1^{er} juin 2007, cette prime s'élève à 16 euros par mois. A partir du 1^{er} janvier 2012, cette prime s'élèvera à 20 euros.

La prime est accordée au prorata aux travailleurs ayant un contrat à temps partiel.

Depuis 2009, 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 : caissières, hôtessees stewards, opérateurs, et personnel préposé au fastline, au nettoyage et à l'entretien, ayant au moins un an de service ininterrompu au moment de chaque paiement trimestriel ou interrompu dont l'ancienneté résulte du passage d'un contrat de travail à durée déterminée à un contrat de travail à durée indéterminée.

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.

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

Une prime sera octroyée :

- 90 EUR bruts (payée avec le décompte de paie de décembre 2009)

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 1 augustus van elk kalenderjaar.

De premie is betaalbaar samen met het loon voor augustus.

Art 6 – Premie voor feestdagen

§ 1. Sinds 1 januari 2004 heeft het personeel met minstens 1 jaar ononderbroken dienst in de onderneming of in de groep recht op een premie van 2,00 EUR per effectief gepresteerd uur tijdens wettelijke feestdagen.

Deze premie wordt niet geïndexeerd.

§ 2. Deze premie geldt voor al het personeel, ongeacht het soort contract of de prestatieduur vermeld in de individuele arbeidsovereenkomst.

Art. 7 - Sectoreigen premie

Rekening houdend met de eigenheden van deze sector – weekendactiviteit, flexibiliteit en polyvalentie – wordt vanaf 1 juli 2005 een maandelijksse premie betaald.

Sinds 1 juni 2007 bedraagt deze premie 16 EUR per maand. Vanaf 1 januari 2012 bedraagt deze premie 20 euro.

De premie wordt pro rata toegekend aan de werknemers met een deeltijdse overeenkomst.

Sinds 2009 wordt deze premie samen met het loon geïndexeerd.

Deze premie wordt toegekend aan alle werknemers waarvan een grote flexibiliteit en polyvalentie wordt gevraagd te weten: kassiersters, hostesses, stewards, operateurs, fastline-, schoonmaak- en onderhoudspersoneel met minstens één jaar ononderbroken dienst op het ogenblik van elke kwartaalbetaling of onderbroken dienst waarbij de anciënniteit voortvloeit uit de overgang van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur naar een arbeidsovereenkomst voor een onbepaalde duur.

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.

Art. 8 – Koopkrachtpremie en ecocheque

Een premie wordt toegekend:

- 90 EUR bruto (betaald met de loonafrekening van december 2009)

- 180 EUR bruts (payée avec le décompte de paie de décembre 2010)

Un éco-chèque d'une valeur de 35 EUR sera octroyé avec le décompte de paie de décembre 2010.

A partir du 1^{er} janvier 2011, la prime de 180 EUR bruts et l'éco-chèque de 35 EUR seront récurrents.

Ces primes et éco-chèque sont accordés au prorata aux travailleurs ayant un contrat à temps partiels ou n'ayant pas de prestations complètes pendant l'année concernée.

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

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

Art. 9 – § 1. 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 109,88 (base = 2004).

§ 3. Cet indice de référence 109,88 constitue le pivot de la tranche de stabilisation 107,73 à 112,08. 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
107,73	109,88	112,08
109,88	112,08	114,32
112,08	114,32	116,61
114,32	116,61	118,94
116,61	118,94	121,32
118,95	121,32	123,75

§ 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.

- 180 EUR bruto (betaald met de loonafrekening van december 2010)

Een ecocheque ter waarde van 35 EUR zal toegekend worden met de loonafrekening van december 2010.

Vanaf 1 januari 2011 zullen de premie van 180 EUR bruto en de ecocheque van 35 EUR recurrent worden.

Deze premies en ecocheque worden in verhouding toegekend voor werknemers met deeltijdse betrekking of die geen volledige prestaties hebben voor het betrokken jaar.

Ondernemingen kunnen deze premies 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 sectorcao.

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

Art. 9 – § 1. De 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 109,88 (basis = 2004).

§ 3. Dit referentie-indexcijfer 109,88 vormt de spil van de stabilisatieschijf 107,73 tot 112,08. De minimumlonen alsook de werkelijk betaalde lonen en wedden van de werklieden en bedienden, zoals bepaald in § 1 van dit artikel, schommelen met 2 pct. volgens de hierna vermelde stabilisatieschijven wanneer het maandelijks indexcijfer der consumptieprijzen de grens van een stabilisatieschijf overschrijdt. Deze grens wordt de spil van een nieuwe stabilisatieschijf.

§ 4. De duizendsten van de cijfers bedoeld in § 3 van dit artikel worden afgerond tot het onmiddellijk hogere honderdste of verwaarloosd, naargelang het duizendste de waarde 5 al dan niet bereikt.

§ 5. Les adaptations des rémunérations horaires sont calculées en tenant compte de la cinquième décimale. La cinquième décimale est arrondie à l'unité supérieure ou négligée selon qu'elle atteigne ou non la valeur 5.

§ 6. Les adaptations des rémunérations mensuelles découlant de la liaison des prix à la consommation sont calculées en tenant compte de la troisième décimale. La troisième décimale est arrondie à l'unité supérieure ou négligée selon qu'elle atteigne ou non la valeur 5.

Art. 10 - Les majorations et diminutions des salaires horaires et mensuels minimums, dues aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, entrent en vigueur le premier jour du mois qui suit celui dont l'indice des prix à la consommation dépasse la limite de la tranche de stabilisation en vigueur. En cas d'augmentation conventionnelle des salaires au même moment, l'indexation s'applique après cette augmentation, y compris les règles d'arrondi.

Chapitre V : Durée du travail

Art. 11 - La durée hebdomadaire du travail est de 38 heures.

Art. 12 - La limite de la durée du travail fixée à 38 heures peut être dépassée, à condition que la durée du travail hebdomadaire, calculée sur une période de 4 mois au maximum, ne dépasse pas la moyenne des 38 heures.

Art. 13 - La limite journalière de la durée du travail peut être dépassée à condition que la durée du travail ne soit pas supérieure à onze heures (article 27, alinéa 1er de la loi du 16 mars 1971 sur le travail).

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

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

§ 5. Bij de berekening van de aanpassingen van de uurlonen wordt er rekening gehouden met vijf cijfers na de komma. Het vijfde cijfer na de komma wordt afgerond naar de hogere eenheid wanneer het 5 of meer bedraagt, en verwaarloosd indien dit niet het geval is.

§ 6. Bij de berekening van de aanpassingen van de maandlonen ingevolge de koppeling aan de consumptieprijzen, bedoeld in artikel 6, wordt er rekening gehouden met drie cijfers na de komma. Het derde cijfer na de komma wordt afgerond naar de hogere eenheid wanneer het 5 of meer bedraagt, en verwaarloosd indien dit niet het geval is.

Art. 10 - De verhogingen en verminderingen van de minimum uur- en maandlonen, ingevolge de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen, treden in werking de eerste dag van de maand welke volgt op deze waarvan het indexcijfer van de consumptieprijzen de grens van de van kracht zijnde stabilisatieschijf overtreft. Bij gelijktijdige conventionele verhoging der lonen wordt de indexatie toegepast na deze verhoging met inbegrip van de afrondingsregels.

Hoofdstuk V : Arbeidsduur

Art. 11 - De wekelijkse arbeidsduur bedraagt 38 uren.

Art. 12 - De grens van de arbeidsduur vastgesteld op 38 uur kan overschreden worden, op voorwaarde dat de wekelijkse arbeidsduur, berekend over een periode van ten hoogste 4 maanden, het gemiddelde van 38 uur niet overschrijdt.

Art. 13 - De dagelijkse grens van de arbeidsduur mag overschreden worden op voorwaarde dat de arbeidsduur niet meer dan elf uur bedraagt (artikel 27, eerste lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971).

Art. 14 - Op het vlak van de onderneming kan de dagelijkse grens van de arbeidsduur gebracht worden op 12 uren indien volgende voorwaarden vervuld zijn :

- uitsluitend in ondernemingen met een syndicale afvaardiging;
- voor bepaalde functies (geen veralgemening);
- bij middel van een te registreren collectieve arbeidsovereenkomst te ondertekenen door de syndicale vrijgestelde van elke werknemersorganisatie die vertegenwoordigd is in de syndicale afvaardiging.

Art. 15 - La limite hebdomadaire de la durée du travail peut être dépassée à condition que la durée du travail hebdomadaire :

- ne soit pas supérieure à 50 heures (article 27, alinéa 2 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail);
- ne soit en moyenne pas supérieure à 38 heures sur une période de 4 mois au maximum.

Art. 16 - A aucun moment, dans le courant d'une période de 4 mois, la durée totale du travail effectué ne peut dépasser de plus de 65 heures la durée moyenne autorisée de 38 heures, multipliée par le nombre de semaines ou de fractions de semaines déjà écoulées dans cette période de 4 semaines (article 26bis, § 1er, dernier alinéa de la loi du 16 mars 1971 sur le travail).

Art. 17 - En cas de dépassement des limites de la durée du travail normale en application de la réglementation précitée, aucun sursalaire n'est dû (article 29, § 2 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail).

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

Ces dérogations ne peuvent porter que sur les dispositions suivantes:

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

Des modifications ne peuvent être apportées que dans les entreprises qui ont une délégation syndicale et ce, par le biais d'une convention collective de travail à enregistrer, signée par le permanent syndical de chaque organisation syndicale représentée au sein de la délégation syndicale.

Art. 15 - De wekelijkse grens van de arbeidsduur mag overschreden worden op voorwaarde dat de wekelijkse arbeidsduur:

- niet meer dan 50 uur bedraagt (artikel 27, tweede lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971);
- over een periode van ten hoogste 4 maanden gemiddeld niet meer dan 38 uur bedraagt.

Art. 16 - In de loop van een periode van 4 maanden mag op geen enkel ogenblik de totale duur van de verrichte arbeid de toegelaten gemiddelde duur van 38 uur, vermenigvuldigd met het aantal weken of delen van een week die reeds in die periode van 4 maanden verlopen zijn, overschreden worden met meer dan 65 uren (artikel 26bis, § 1, laatste lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971).

Art. 17 - Bij overschrijding van de grenzen van de normale arbeidsduur in toepassing van bovenstaande reglementering, is er geen overloon verschuldigd (artikel 29, § 2, tweede lid, van de arbeidswet).

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

Deze afwijkingen mogen enkel betrekking hebben op de volgende bepalingen:

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

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

Chapitre VII : Organisation

Art. 19 – En ce qui concerne les projections en matinée, les employeurs s'engagent à mettre en place des règles d'organisation au niveau des exploitations, notamment en matière de tour de rôle et de communication meilleure et suffisamment à temps aux travailleurs concernés.

Chapitre VIII : Personnel rémunéré au pourboire

Art. 20 – Le régime de rémunération au pourboire a été complètement supprimé le 1^{er} janvier 2010.

Chapitre VII : Dispositions finales

Art. 21 - La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 19 mai 2009 (A.R. 31/12/2009 – M.B. 25/02/2010), 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 2012.

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 VII : Organisatie

Art. 19 – Wat de ochtendvoorstellingen betreft, verbinden de werkgevers zich ertoe om op het vlak van de uitbatingen, organisatorische regels vast te leggen, met name het opstellen van beurtrollen, en te zorgen voor betere en tijdige communicatie aan de betrokken werknemers.

Hoofdstuk VIII: Personeel bezoldigd op fooien

Art. 20 – Het stelsel van bezoldiging op fooien werd volledig afgeschaft vanaf 1 januari 2010.

Hoofdstuk VII : Slotbepalingen

Art. 21 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 mei 2009 (K.B. 31/12/2009 – B.S. 25/02/2010), 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 2012.

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.