

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
POUR LE PERSONNEL DES SOCIÉTÉS D'EXPLOITATION CINÉMATOGRAPHIQUE**

Les parties, composées d'une part par les représentants patronaux :

1. La société anonyme de droit luxembourgeois **Utopia S.A.**, établie et ayant son siège social à L-1855 Luxembourg, 45, avenue J.F. Kennedy, représentée par Monsieur Nick Vanderplancke, International HR director, et par Monsieur Christophe Eyssartier, Country Manager Luxembourg ;
2. La société anonyme de droit luxembourgeois **Utopolis Belval S.A.**, établie et ayant son siège social à L-1855 Luxembourg, 45, avenue J.F. Kennedy, représentée par Monsieur Nick Vanderplancke, International HR director, et par Monsieur Christophe Eyssartier, Country Manager Luxembourg ;
3. L'association sans but lucratif **Images animées a.s.b.l.**, établie et ayant son siège social à L-3739 Rumelange, 8, rue des Martyrs, représentée par Monsieur Raymond Massard, Président ;

Et d'autre part par l'organisation syndicale :

**L'Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (OGBL)**, établi à L-4170 Esch-sur-Alzette, 60, boulevard J.F. Kennedy, représenté pour les besoins des présentes par Monsieur Pierre Schreiner, Secrétaire central et Monsieur Christophe Conti, Président de la commission tarifaire ;

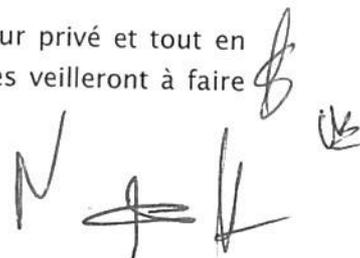
Ont arrêté et signé en date de ce jour la présente convention collective de travail pour le personnel des sociétés d'exploitation cinématographique, remplaçant la convention collective de travail signée le 14 juillet 2009.

### Article 1 - Objet du contrat

La présente convention collective règle les relations et les conditions générales de travail et de rémunération des salariés employés au service des sociétés d'exploitation cinématographique sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg. Le terme de salarié vise à la fois le personnel de sexe masculin ou féminin.

La présente convention respecte le principe de l'égalité des rémunérations, c'est-à-dire que les dispositions y prévues s'appliquent indistinctement tant aux salariés féminins que masculins sans discrimination aucune. D'une façon générale elle applique le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Tout en respectant le principe de la productivité indispensable au secteur privé et tout en tenant compte de la situation économique donnée, les parties signataires veilleront à faire droit aussi bien aux intérêts du personnel qu'à ceux de l'employeur.



## Article 2 - Champ d'application

2.1. Conformément à l'article L.162-8 (3) du Code du travail concernant les conventions collectives, les conditions de travail et de rémunération du personnel appartenant à la catégorie de cadres supérieurs ne sont pas réglementées par la présente convention. Sont donc exclus du champ d'application tous les salariés qui occupent un poste de salarié-cadre remplissant les conditions de l'article L.162-8 (3) du Code du travail.

La présente convention s'applique au personnel des services suivants:

- \* caisse,
- \* bar,
- \* accueil,
- \* projection,
- \* maintenance,
- \* sécurité,
- \* le personnel de l'administration,
- \* les femmes de charge.

Sont exclus de la présente convention:

- \* les stagiaires,
- \* les étudiants occupés durant les vacances scolaires,
- \* les apprentis,
- \* les intérimaires (sous réserve des dispositions portant sur la réglementation du travail intérimaire et du prêt temporaire de main d'œuvre).

L'employeur s'engage à établir pour chaque fonction énumérée ci-dessus une fiche « job description » qui définit les tâches et responsabilités de la fonction, et qui est remise au personnel concerné. La délégation du personnel reçoit les fiches et chaque modification ultérieure pour avis.

2.2. Les salariés engagés sous contrat de travail à temps partiel jouissent pro rata temporis des mêmes conditions que les salariés à temps complet.

2.3. Le terme de jours ouvrables vise les jours de lundi au samedi inclus.  
Le terme de jours ouvrés vise les jours de lundi à dimanche inclus.

## Article 3 - Embauchage

3.1. L'embauchage se fera conformément aux dispositions légales en vigueur.

3.2. L'embauchage du personnel.

3.2.1. Sans préjudice des dispositions de la présente convention collective, la relation de louage de service sera réglementée par le code du travail.

3.2.2. La période d'essai convenue entre parties le sera conformément aux dispositions de l'article L.121-5 du Code du travail.

Elle ne peut être inférieure à deux semaines, ni supérieure à 6 mois.

Par dérogation aux dispositions de l'alinéa qui précède, la période maximale d'essai ne peut excéder:

- 1) 3 mois, pour le salarié dont le niveau de formation professionnelle n'atteint pas celui du certificat d'aptitude technique et professionnelle de l'enseignement technique;
- 2) 6 mois pour le salarié prévu au poste de projectionniste ou à un poste requérant une formation spécialisée, ainsi que le personnel administratif;
- 3) 12 mois pour le salarié dont le traitement mensuel brut de début atteint un niveau tel que ce dernier est déterminé par voie de règlement grand-ducal.

L'engagement à l'essai ne peut être renouvelé.

3.2.3. En cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension, sans que la prolongation de l'essai ne puisse excéder un mois.

Lorsqu'une salariée est liée par un contrat à durée indéterminée comportant une clause d'essai, cette dernière est suspendue à partir du jour de la remise à l'employeur du certificat médical attestant la grossesse jusqu'au début du congé de maternité. La fraction de la période d'essai restant à courir reprend son cours à la fin de la période d'interdiction de licenciement.

3.2.4. Il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat à l'essai pendant la période d'essai minimale de deux semaines, sauf pour motif grave conformément à l'article L.124-10 du Code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa qui précède, il peut être mis fin au contrat à l'essai dans les formes prévues aux articles L.121-3 et L.121-4 du Code du travail; dans ce cas, le contrat prend fin à l'expiration d'un délai de préavis qui ne peut être inférieur:

- à autant de jours que la durée de l'essai convenue au contrat compte de semaines;
- à 4 jours par mois d'essai convenue au contrat sans pouvoir être inférieur à 15 jours et sans pouvoir excéder 1 mois.

3.2.5. Lorsqu'il n'est pas mis fin au contrat à l'essai avant l'expiration de la période d'essai convenue par les parties, le contrat de travail est considéré comme étant conclu pour une durée indéterminée à partir du jour de l'entrée en service.

3.2.6. Chaque nouveau salarié sera formé sur son poste de travail par un salarié expérimenté de l'entreprise dès le premier jour de son entrée en service. Pour les postes nécessitant une formation spécifique, notamment en projection, une formation sera organisée sur plusieurs semaines afin de donner au salarié les moyens et les connaissances nécessaires pour faire son travail.

3.3. L'engagement se fera par un contrat écrit en double exemplaire au plus tard le jour de l'entrée en service du salarié.



3.4. Sans préjudice quant aux dispositions applicables au contrat de travail à durée déterminée et au contrat de travail à temps partiel, tout contrat de travail devra obligatoirement spécifier:

- l'identité des parties;
- le type de contrat;
- la date de début de travail;
- le lieu de travail, à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe que le salarié sera occupé à divers endroits sur tout le territoire luxembourgeois, ainsi que le siège ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur;
- la nature du travail sans préjudice d'une nouvelle affectation ultérieure;
- la durée de travail hebdomadaire normale du salarié;
- le détail sur le système d'organisation du temps de travail applicable au salarié;
- le salaire;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue;
- le droit au congé;
- les délais de préavis à observer en cas de résiliation du contrat de travail;
- les clauses complémentaires dont les parties auront convenu;
- la mention de la présente convention collective pour les salariés rentrant dans son champ d'application.

Tout contrat de travail à temps partiel sera réglementé par les dispositions des articles L.123-1 et suivants du Code du travail concernant le travail volontaire à temps partiel.

3.5. A l'engagement, chaque salarié reçoit un exemplaire du contrat collectif.

3.5.1 La délégation sera informée de toute nouvelle embauche.

3.6. Un engagement moyennant un contrat à durée déterminée se fera conformément aux dispositions légales en vigueur (articles L.122-1 à L.122-13 du Code du travail).

L'entreprise aura recours à un contrat à durée déterminée notamment en cas de:

\* remplacement temporaire d'un salarié absent (maladie prolongée, congé de maternité ou parental),

\* exécution d'une tâche occasionnelle, urgente ou ponctuelle, respectivement pour un travail déterminé.

En cas de recrutement sous contrat de travail à durée indéterminée, les salariés de l'entreprise engagés sous forme de contrat à durée déterminée seront informés de la vacance de poste conformément à l'article L.122-10 du Code du travail.

Les salariés sous contrat à durée déterminée profitent de l'ensemble des stipulations de la présente convention à l'exception des avantages spéciaux dont bénéficient les salariés sous contrat à durée indéterminée.

Par dérogation à l'alinéa qui précède, les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient également des avantages spéciaux, sous les conditions et modalités d'attribution applicables aux salariés sous contrat à durée indéterminée, dès lors qu'ils bénéficient d'une ancienneté supérieure ou égale à 12 mois au sein de l'entreprise.

Par « avantages spéciaux », il faut entendre les avantages figurant à l'article 9 de la présente convention collective.

3.7. L'engagement du candidat se fera sous condition de l'obtention d'un certificat d'aptitude délivré par le Service National de Santé au Travail.

3.8. Il est dans l'intérêt de l'employeur d'offrir à ses salariés des chances d'avancement. La direction s'engage à examiner d'abord les possibilités de promotions internes avant de procéder au recrutement de personnel externe à l'entreprise.

Tous les postes de travail vacants sont à porter à la connaissance des salariés avant toutes les autres possibilités de candidature publique. La société s'engage à réfuter et à condamner toutes pratiques discriminatoires au sein de la société et dans sa gestion.

Elle s'engage également à condamner tout phénomène de harcèlement sexuel, de harcèlement moral et de mobbing.

#### Article 4 - Cessation de contrat

##### 4.1. Arrivée à terme du contrat

Le contrat de travail cesse de plein droit le jour de l'attribution au salarié d'une pension de vieillesse et au plus tard à l'âge de 65 ans, à condition qu'il ait droit à une pension de vieillesse (article L.125-3 du Code du travail).

Le contrat de travail cesse de plein droit (article L.125-4 du Code du travail):

1. le jour de la décision portant attribution au salarié d'une pension d'invalidité; au cas où le salarié continue à exercer ou reprend une activité professionnelle en conformité avec les dispositions légales régissant la pension d'invalidité, un nouveau contrat de travail peut être conclu;

2. le jour de l'épuisement des droits du salarié à l'indemnité pécuniaire de maladie lui accordée conformément à l'article 9, alinéa 1 du code des assurances sociales;

3. pour le salarié qui présente une incapacité d'exercer son dernier poste de travail, le jour de la notification de la décision de la commission mixte retenant un reclassement externe;

4. le jour du retrait de la reconnaissance de la qualité de salarié handicapé à la personne handicapée;

5. le jour où la confirmation de la décision de réorientation vers le marché du travail ordinaire est notifiée au salarié handicapé par la Commission d'orientation ou par les juridictions compétentes.

##### 4.2. Résiliation d'un commun accord

Les 2 parties peuvent mettre fin (immédiatement ou à une date convenue) au contrat de travail lorsqu'il s'agit d'une résiliation d'un commun accord.

##### 4.3. Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée avec préavis



4.3.1. La résiliation du contrat de travail pourra se faire par l'employeur et par le salarié, tout en respectant le délai de préavis légal.

La résiliation doit se faire par lettre recommandée. Toutefois, la signature apposée par le destinataire sur le double de la lettre de résiliation vaut accusé de réception.

4.3.2. Après l'expiration de la période d'essai, les délais de préavis sont les suivants:

Temps de service	Préavis légal	
	Employeur	Salarié
Moins de 5 ans	2 mois	1 mois
Entre 5 ans et moins de 10 ans	4 mois	2 mois
Plus de 10 ans	6 mois	3 mois

4.3.3. Les délais de préavis prennent cours:

- le 15<sup>e</sup> jour du mois de calendrier au cours duquel la résiliation a été notifiée lorsque la notification est antérieure à ce jour;
- le 1<sup>er</sup> jour du mois de calendrier qui suit celui au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est postérieure au 14<sup>e</sup> jour du mois.

4.3.4. En cas de résiliation avec préavis de la part de l'employeur, le salarié a droit à une indemnité de départ suivante:

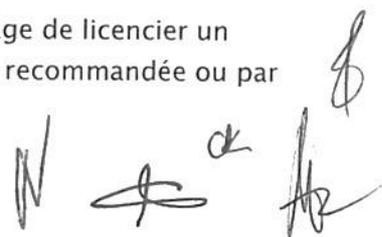
Ancienneté	Indemnité de départ
Moins de 3 ans	/
Au moins 3 ans	1 mois
Au moins 10 ans	2 mois
Au moins 15 ans	3 mois
Au moins 20 ans	6 mois
Au moins 25 ans	9 mois
Au moins 30 ans	12 mois

4.3.5. La partie, c'est-à-dire l'employeur ou le salarié, qui aura mis fin au contrat sans respecter le délai de préavis légal, doit à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir,

4.3.6. En cas de licenciement avec préavis de la part de l'employeur, le salarié peut, par lettre recommandée, dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

L'employeur énoncera avec précision, par lettre recommandée, le ou les motifs de licenciement au plus tard dans un délai d'un mois après la demande du salarié.

4.3.7. Lorsque l'employeur qui occupe 150 salariés au moins envisage de licencier un salarié, il doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par



écrit dûment certifié par un récépissé en lui indiquant l'objet de la convocation ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien (article L.124-2 du Code du travail).

#### 4.4. Résiliation sans préavis

Le contrat de travail peut être résilié immédiatement pour motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'une ou de l'autre des parties (L.124-10 du Code du Travail).

4.5. La délégation sera informée de tout licenciement dès qu'il aura été notifié.

4.6. Sans préjudice des dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail, l'employeur n'est en principe pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail pour une période ininterrompue de 26 semaines au plus à partir du jour de la survenance d'incapacité de travail.

Ces dispositions cessent notamment d'être applicables à l'égard de l'employeur si la présentation du certificat médical n'est pas effectuée avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié.

#### 4.7. Restriction du droit de résiliation

La résiliation du contrat de travail du salarié de la part de l'employeur ne peut avoir lieu

4.7.1. pour requêtes en relation avec l'application de cette convention collective

4.7.2. pour adhésion à une organisation syndicale

4.7.3. pour participation à une grève légale

4.7.4. pour adhésion à la délégation du personnel

4.7.5. pour activités syndicales exercées hors de la société et pour activités exercées au sein de la société conformément à l'article L.414-6 du Code du travail (remplacé par la suite par l'article L.414-16 du Code du travail).

#### 4.8. Dispositions complémentaires

##### 4.8.1.

La résiliation du contrat de travail avec effet immédiat ne peut être notifié que par lettre recommandée.

Dans l'hypothèse où l'employeur a prononcé avec effet immédiat et sans autre forme la mise à pied conservatoire du salarié, le licenciement pour motif grave doit être notifié par lettre recommandée au plus tôt le jour qui suit la mise à pied et au plus tard 8 jours après cette mise à pied.

Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

N  ck 

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

4.8.2. L'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite par le salarié auprès de la juridiction du travail, **sous peine de forclusion**, dans les délais suivants:

\* Dans l'hypothèse d'un **licenciement avec préavis** l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite par le salarié dans un délai de trois mois courant à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation, étant précisé qu'à défaut de motivation ce délai commence à courir à partir de l'expiration du délai d'un mois dont dispose l'employeur pour notifier les motifs du licenciement au salarié qui en fait la demande dans le délai lui imparti pour ce faire. Si le salarié omet de solliciter dans le délai lui imparti les motifs du licenciement avec préavis, le délai de trois mois pour l'introduction de l'action judiciaire commence à courir à partir de la notification du licenciement.

Ce délai de trois mois est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite par courrier recommandé auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale. Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année.

\* Dans l'hypothèse d'un **licenciement avec effet immédiat** l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite par le salarié dans le délai de trois mois courant à partir de la notification du licenciement avec effet immédiat.

Ce délai de trois mois est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite par courrier recommandé auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale. Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année.

4.8.3. L'employeur remettra au salarié tous les diplômes et certificats originaux éventuels encore en sa possession et un certificat de travail dont le contenu correspond aux dispositions de l'article L.126-6 du Code du travail

Le paiement des salaires et indemnités restant dus se fera à la fin du contrat, conformément aux dispositions légales applicables.

4.8.4. Pendant le délai de préavis émanant de l'employeur et à défaut de dispense de travail, le salarié peut demander le congé qui lui est nécessaire pour la recherche d'un nouvel emploi sans que la durée de ce congé puisse excéder six jours ouvrables pour la durée du préavis.

Les heures de congé sont intégralement indemnisées à la condition que le salarié licencié se soit inscrit comme demandeur d'emploi à l'administration de l'emploi et qu'il justifie la présentation à une offre d'emploi.

4.8.5. En cas d'une résiliation pour des raisons économiques, le syndicat contractant, la délégation du personnel et l'employeur se consulteront

N  
A  
C  
A

## Article 5 - Durée du travail

### 5.1. Généralités

Un des buts principaux du présent article de la convention collective est d'informer le personnel dès que possible de ses horaires de travail, afin qu'il puisse organiser sa vie privée suffisamment à l'avance mais également afin de limiter les déplacements du personnel sur le lieu de travail en lui donnant la possibilité d'atteindre son quota d'heures en travaillant jusqu'à 10 heures par jour et 48 heures par semaine.

Le cinéma étant une entreprise de loisirs, les parties signataires sont conscientes que les horaires de travail du personnel peuvent varier selon les différents postes et se situent entre 7.00 h le matin et 2.30 h la nuit. Dans le cadre de manifestations spéciales, les heures de travail peuvent même se situer en dehors de ces limites. La délégation sera informée et consultée au préalable de ces dérogations et de leur bien-fondé.

L'employeur s'engage à respecter les dispositions de l'article 5 de la présente convention de travail. Chaque modification doit faire l'objet de négociations suivies d'un accord entre les parties signataires de la présente.

### 5.2. La durée de travail

La durée hebdomadaire et les horaires normaux de travail de chaque salarié sont indiqués dans le contrat de travail.

Pour la durée du travail les parties conviennent d'une période de référence de 12 mois. La période de référence débute le 1<sup>er</sup> mai et prend fin le 30 avril de l'année suivante.

Dans le cadre de cette période de référence les salariés pourront être occupés jusqu'à 48 heures/semaine et jusqu'à 10 heures/jour à condition que la durée hebdomadaire moyenne de travail calculée sur la période de référence de 12 mois (consécutifs) ne dépasse pas 40 heures.

Le repos hebdomadaire des salariés est régi par les dispositions aux articles L.231-1 et suivants du Code du travail concernant le repos hebdomadaire des salariés.

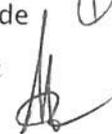
Le salarié à temps partiel peut être occupé au-delà des limites journalières et hebdomadaires fixées dans son contrat de travail, à condition que la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur la période de référence mentionnée ci-dessus, ne dépasse pas la durée de travail hebdomadaire normale fixée au contrat de travail.

La durée de travail journalière et hebdomadaire effective du salarié à temps partiel résultant de l'application du paragraphe précédent ne peut être ni supérieure et ni inférieure de vingt pour cent de la durée de travail journalière et hebdomadaire normale fixée au contrat de travail.

L'application des dispositions qui précèdent ne peut avoir pour effet de porter la durée de travail effective du salarié à temps partiel au-delà de la durée de travail normale pour un salarié à temps plein de la même entreprise.

Les pauses du personnel, à l'exception des postes qui ne le permettent pas, ne sont pas prises en compte pour la détermination du temps de présence sur le lieu de travail.

On entend par bonus/malus, les heures que le personnel aura travaillées en plus ou en moins par rapport aux heures/horaires fixés dans le contrat de travail à la fin de la période

N   

de référence de 12 mois. Les modalités du bonus/malus sont détaillées plus amplement au point 5.5.2 de la présente convention collective.

Toute tranche d'heure entamée dépassant de 30 minutes les heures et/ou horaires fixés au plan de travail établi conformément au point 5.4 est à considérer comme heure supplémentaire (1 heure = 1 heure et demie récupérable) sauf les modifications d'horaires convenues d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Tout dépassement entre 15 et 30 minutes par rapport à l'horaire de travail figurant sur le plan de travail sera comptabilisé dans le total des heures prestées s'il est constaté par écrit (formulaire de dépassement du temps de travail), s'il est justifié et s'il est contresigné par un responsable.

### 5.3. Le Plan d'Organisation du Travail

Un (POT) un Plan d'Organisation du Travail (initial) sur 12 mois (durée de la période de référence) sera établi.

Le POT est établi par secteur et par site d'exploitation. Il détermine le nombre de salariés nécessaires par tranches horaires.

Avant chaque nouvelle période de référence, le POT sera soumis à l'avis de la délégation du personnel au plus tard 5 jours avant la mise en application de la période de référence.

Toute modification du POT (initial) par l'employeur est possible pour des raisons exceptionnelles sans procédure administrative (dépôt à l'ITM) sous condition d'aviser préalablement la délégation du personnel et le personnel concerné par écrit et avec indication des motifs.

### 5.4. Les plans de travail

Un calendrier des plans de travail est établi chaque année afin d'informer le personnel des dates de sortie des plans de travail.

La période de référence de 12 mois est subdivisée en 12 périodes de travail comprenant chaque fois un mois de calendrier.

À cet effet des plans de travail couvrant chaque période d'un mois de calendrier sont établis. Sur les plans de travail figureront les horaires de travail que devra effectuer le salarié.

Dans la mesure du possible, le plan de travail garantira pour chaque qualification donnée une répartition équitable des jours de travail, notamment pour les weekends et les jours fériés, entre les membres du personnel du service.

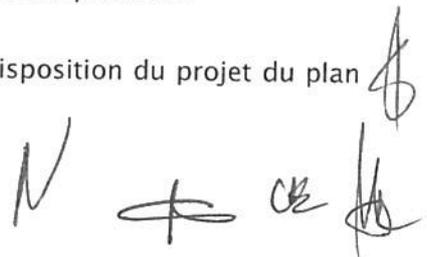
La procédure de mise en place de ces plans de travail couvrant les périodes d'un mois de calendrier est la suivante:

3 semaines avant le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant:

Préparation du plan de travail du mois suivant par le service exploitation

2 semaines avant le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant:

Contrôle du plan de travail par la direction et mise à la disposition du projet du plan de travail à la délégation du personnel pour avis



1 semaine avant le 1<sup>ier</sup> jour du mois suivant:

Publication et/ou remise au personnel du plan de travail pour des éventuelles objections et/ou remarques

1<sup>ier</sup> jour du mois:

Début et mise en application du plan de travail couvrant le mois de calendrier.

Les demandes de changement de plan de travail de la part du salarié devront être introduites au plus tard 2 jours avant l'application du nouveau plan de travail.

Toute modification ultérieure du plan de travail devra être dûment motivée par chaque partie, et sauf cas de force majeure, ne pourra se faire qu'avec l'accord des parties concernées, la délégation du personnel devant être consultée au préalable.

## 5.5. Heures supplémentaires

5.5.1. Le recours aux heures supplémentaires est limité aux cas exceptionnels, notamment pour permettre des travaux spéciaux et urgents. Personne ne peut être obligé de prêter des heures supplémentaires.

5.5.2. Les heures supplémentaires (bonus d'heures à la clôture de la période de référence) seront en principe compensées par du temps de repos à raison d'une heure majorée d'une demi-heure de temps libre rémunéré par heure supplémentaire travaillée et exceptionnellement, pour des raisons inhérentes à l'organisation de l'entreprise ou si le salarié quitte l'entreprise pour une raison quelconque avant d'avoir récupéré les heures supplémentaires prestées, le salarié a droit, pour chaque heure supplémentaire, au paiement de son salaire horaire normal majoré de quarante pour cent. Ces cent quarante pour cent sont exempts d'impôts et de cotisations en matière de sécurité sociale, à l'exception des cotisations pour prestations en nature sur l'heure supplémentaire non majorée.

Un «malus» (débit) d'heures résultant de la totalisation des heures en fin de période de référence ne peut donner lieu à un report sur la période de référence subséquente ou être imputé sur le salaire du salarié. En cas de départ volontaire ou involontaire en cours de l'année, un éventuel débit d'heures ne peut en aucun cas être pris en considération pour le paiement du solde tout compte.

## 5.6. Travail de nuit

5.6.1. Par travail de nuit on entend le travail effectué entre 22.00 h le soir et 6.00 h le matin (article

L.211-14 du Code du travail).

Ces heures seront rémunérées d'un supplément de 15%.

5.7. Le travail du dimanche, des jours fériés et des nuits spéciales.

Est considéré comme travail du dimanche et de jours fériés le travail presté entre 0.00 h et 24.00 h

N  
CE  
f  
H

Ces heures sont rémunérées selon les suppléments légaux (70% pour chaque heure travaillée un dimanche et 100% pour chaque heure travaillée un jour férié).

Les heures prestées entre 00.30 et 8.00 h du matin à l'occasion d'une «nuit spéciale» (exemple: Nuit du Festival du Film Fantastique) sont rémunérées avec un supplément de 100% pour chaque heure travaillée.

#### 5.8. Base de calcul pour les suppléments

Pour le calcul des suppléments, le salaire horaire moyen est obtenu en divisant la rémunération mensuelle par 173 heures.

#### 5.9. Durée de travail des jeunes salariés

La durée du travail des jeunes salariés est réglementée par les articles L.344-6 et suivants du Code du travail.

### Article 6 – Formation

Dans le domaine de la politique de formation l'employeur fera annuellement, en concertation avec la délégation, une analyse des besoins en formation au sein de l'entreprise et organisera en fonction du résultat de cette analyse des formations qui pourront être internes ou externes à l'entreprise.

La politique de formation visera à permettre aux salariés concernés d'accroître leurs compétences et par voie de conséquent leur insertion dans la vie professionnelle, mais aussi de suivre l'évolution technologique et spécifique dans leur domaine de travail.

### Article 7 – Congé, jours fériés, dispense de service

#### 7.1. Congé légal

7.1.1. La durée du congé est de 26 jours ouvrables par année.

A partir de 6 années de service, le salarié a droit à 27 jours ouvrables par année.

A partir de 9 années de service, le salarié a droit à 28 jours ouvrables par année.

A partir de 12 années de service, le salarié a droit à 29 jours ouvrables par année.

A partir de 15 années de service, le salarié a droit à 30 jours ouvrables par année.

A partir de 20 années de service, le salarié a droit à 31 jours ouvrables par année.

A partir de 25 années de service, le salarié a droit à 32 jours ouvrables par année.

Le salarié doit remplir la condition d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier, faute de quoi l'ajout au congé se fera au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

Le salarié ayant dépassé l'âge de 45 ans au 1<sup>er</sup> janvier a droit, à partir de cette année, d'un (1) jour de congé annuel de récréation supplémentaire.

7.1.2. L'année de congé est l'année du calendrier.



7.1.3. Sous réserve des dispositions légales régissant la matière, le droit au congé ne naît qu'après 3 mois de travail ininterrompu auprès du même employeur.

7.1.4. Comme le congé doit servir à la récréation, il doit être pris en principe en une seule fois (au moins 12 jours continus) à moins que les besoins du service ou les désirs justifiés du salarié ne s'y opposent. L'employeur s'engage à ne pas refuser des demandes de congé de + de 12 jours si l'organisation du service de la société le permet.

Un jour de congé peut être fractionné en heures.

Si le congé est fixé à court terme, c'est-à-dire si la demande de congé du salarié concerne le plan de travail en vigueur au moment de la demande ou le plan de travail dans la phase 2 de son élaboration, c'est-à-dire lorsqu'il est remis à la Délégation du Personnel pour avis, alors les heures de congé imputées au salarié correspondent aux heures qu'il aurait effectivement prestées sur le plan de travail en question.

Si le congé est fixé à long terme et si le congé demandé est supérieur ou égal à 5 jours, l'imputation du congé se fera à raison de 8 h/jour et 40 h/semaine.

Des jours de congé isolés seront imputés au salarié en fonction des heures qu'il aurait effectivement presté ce ou ces jours-là.

Pendant la durée du congé, le salarié ne pourra exécuter aucun travail rémunéré qui serait en contradiction avec l'idée de repos qu'implique le congé.

7.1.5. Une semaine entière de congé est mise en compte pour 5 jours de congé pris.

7.1.6. Si la relation d'emploi cesse en cours d'année, le congé proportionnel se déterminera à raison de 1/12 du congé annuel par mois entier de service dans l'entreprise.

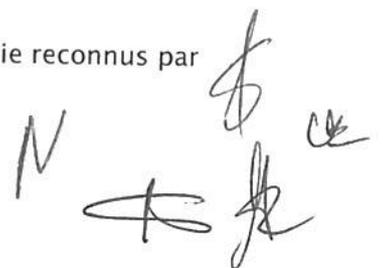
Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier. Les fractions de jours de congé supérieures à la demie sont considérées comme jours entiers.

7.1.7. Si la relation d'emploi commence en cours d'année, le congé proportionnel se déterminera à raison de 1/12 du congé annuel par mois entier de service.

Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier. Les fractions de jours de congé supérieures à la demie sont considérées comme jours entiers.

7.1.8. Pour chaque jour de congé, le salarié a droit à une indemnité égale au salaire journalier moyen des 3 mois précédant immédiatement l'entrée en jouissance du congé. Le salaire journalier moyen est établi à partir de la rémunération mensuelle brute du salarié, y compris les accessoires de la rémunération. Pour le calcul du salaire, il n'est pas tenu compte des avantages non périodiques, notamment des gratifications et primes de bilan.

7.1.9. Si un salarié tombe malade en période de congé, les jours de maladie reconnus par certificat médical ne comptent pas comme jours de congé.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large 'N' and several cursive signatures.

Si le salarié se trouve au pays, le certificat médical devra être adressé à l'employeur dans les 3 jours ouvrables; s'il se trouve à l'étranger, l'employeur devra être informé aussi rapidement que possible.

7.1.10. Le congé doit être accordé et pris au cours de l'année de calendrier.

La direction accordera les congés suivant les besoins de service ainsi que des priorités évoquées ci-dessous:

1. parents ayant des enfants de -16 ans;
2. les salariés retournant dans leur pays d'origine et nécessitant un visa pour s'y rendre;
3. les salariés mariés ou vivant maritalement et dont la/le compagne/compagnon travaille;
4. par ordre d'ancienneté;
5. par ordre de roulement.

Si l'entièreté du congé n'est pas prise pendant l'année du calendrier parce que les besoins du service et/ou les désirs justifiés des salariés s'y opposent, le congé non encore pris peut être reporté exceptionnellement jusqu'au 31 mars de l'année qui suit.

7.1.11. 4/5 des congés de l'année en cours doivent être fixés au 31 janvier de chaque année. La direction assurera une réponse au 15 mars de chaque année pour les salariés ayant remis leurs demandes de congé dans les temps indiqués.

## 7.2. Congé extraordinaire

7.2.1. Le salarié aura droit à un congé extraordinaire dans les cas suivants:

- |           |   |
|-----------|---|
| 1 jour:   | pour le décès d'un parent au deuxième degré (grands-parents, petits-enfants, frères et sœurs, beaux-frères et belles sœurs) du salarié ou de son conjoint ou partenaire;    |
| 1 jour:   | pour la déclaration de partenariat du salarié   |
| 1 jour:   | pour chaque parent en cas de mariage d'un enfant;   |
| 2 jours:  | en cas de déménagement sur une période de trois ans d'occupation auprès du même employeur, sauf si le salarié doit déménager pour des raisons professionnelles;             |
| 3 jours:  | pour le décès du conjoint ou du partenaire ou d'un parent au premier degré (parents, beaux-parents, beaux-fils, belles-filles) du salarié ou de son conjoint ou partenaire; |
| 3 jours:  | pour le mariage du salarié  |
| 5 jours:  | en cas de décès d'un enfant mineur  |
| 10 jours: | pour le père en cas de naissance d'un enfant;   |
| 10 jours: | en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil;  |

En outre, 4 heures par an pour le donneur de sang et/ou de plasma. En cas de dépassement de ces heures, une dispense de service est seulement possible avec l'accord préalable de la direction.

Dans tous les cas, une attestation justificative est à produire.

Au sens du présent article on entend par:

«partenaire»: toute personne ayant fait inscrire au répertoire civil et dans un fichier visé par les articles 126 et suivants du Nouveau Code de procédure civile un partenariat au sens de la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets de certains partenariats.

«enfant» : tout enfant né dans le mariage, hors mariage ou adoptif.

Les 10 jours de congé extraordinaire prévus en cas de naissance d'un enfant ou en vue de son adoption sont fractionnables et doivent être pris dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

Ces congés sont fixés en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins de l'entreprise ne s'y opposent. À défaut d'accord entre le salarié et l'employeur, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant respectivement l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

L'employeur doit être informé avec un délai de préavis de deux mois des dates prévisibles auxquelles le salarié entend prendre ce congé. Cette information écrite doit être accompagnée d'une copie du certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement ou, le cas échéant, d'une pièce justificative attestant la date prévisible de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

À défaut de notification dans le délai imposé le congé peut être réduit à 2 jours sur décision de l'employeur.

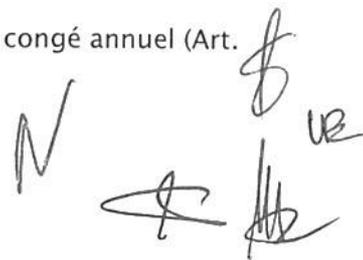
7.2.2. L'article 7.1.3. de la présente convention ne s'applique pas aux congés extraordinaires.

7.2.3. Le congé extraordinaire doit être pris en relation avec l'événement qui y donne droit et ne peut être reporté sur le congé ordinaire.

7.2.4. Si l'événement se produit pendant une période de congé de maladie, le congé extraordinaire n'est pas dû.

7.2.5. Si le congé extraordinaire coïncide avec une période de congé de récréation, il n'est pas considéré comme tel mais interrompt le congé annuel.

7.2.6. Le congé extraordinaire est payé selon les mêmes modalités que le congé annuel (Art. 7.1.8.)



7.2.7. Lorsqu'un jour de congé extraordinaire coïncide avec un jour chômé ou un jour de repos compensatoire, il doit être reporté sur le premier jour ouvré suivant.

7.2.8. Le congé extraordinaire non rémunéré ne peut être pris que suivant accord préalable et discrétionnaire par la direction.

7.2.9. Les femmes et les hommes ayant profité d'un congé parental reprendront un poste de qualification similaire à celui occupé précédemment.

7.2.10. Chaque salarié ayant à charge un enfant, âgé de moins de 18 ans, nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé la présence de l'un de ses parents, peut prétendre au congé pour raisons familiales.

Est considéré comme enfant à charge, l'enfant né dans le mariage, l'enfant né hors mariage et l'enfant adoptif qui au moment de la survenance de la maladie nécessite la présence physique d'un des parents.

La durée du congé pour raisons familiales dépend de l'âge de l'enfant et s'établit comme suit:

- douze jours par enfant si l'enfant est âgé de zéro à moins de quatre ans accomplis;
- dix-huit jours par enfant si l'enfant est âgé de quatre ans accomplis à moins de treize ans accomplis;
- cinq jours par enfant si l'enfant est âgé de treize ans accomplis jusqu'à l'âge de dix-huit ans accomplis et hospitalisé.

Le congé pour raisons familiales peut être fractionné.

Les deux parents ne peuvent prendre le congé pour raisons familiales en même temps.

### 7.3. Interruption du travail et dispense de service

7.3.1. Le sauvetage ou le transport d'un membre du personnel accidenté au travail ou l'assistance à une enquête officielle sur un accident du travail n'entraînent pas une perte de salaire.

7.3.2. Une dispense de service sans perte de rémunération est accordée pour l'exercice d'obligations publiques et civiles.

Sont à considérer comme obligations publiques et civiles notamment:

- participation aux élections publiques au Grand-Duché ou dans les régions frontalières des pays voisins immédiats du Grand-Duché;
- la citation comme témoin devant un tribunal;
- l'exercice du mandat d'assesseur auprès de la juridiction du travail et social;

N

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There is a large 'N' on the left, followed by several stylized signatures and initials, including one that looks like 'IB'.

- la participation au Grand-Duché de Luxembourg à des réunions ordinaires en tant que membre actif ou suppléant (à l'exclusion de toute participation à des réunions internationales):

1. de la Chambre des Députés: réunions à Luxembourg et missions officielles à l'étranger,
2. Échevins et Conseillers Communaux,
3. du Conseil Économique et Social,
4. du tribunal du Travail,
5. d'un organe d'une institution de sécurité sociale,
6. du conseil arbitral des assurances et du conseil supérieur des assurances sociales.

Le salarié concerné sera tenu de présenter une pièce justificative en bonne et due forme sur laquelle figurera la date, l'horaire de début et de fin de la réunion. Le cas échéant, les congés spéciaux prévus à cet effet par le Code du travail seront à utiliser.

### 7.3.3. Congé de formation pour les délégués du personnel prévu à l'article L.415-9 du Code du travail

L'employeur accorde aux délégués titulaires et suppléants du personnel un dit congé de formation sans perte de rémunération pour participer aux activités de formation professionnelle organisées par les organisations syndicales, les Chambres Professionnelles, l'École Supérieure du Travail (EST), l'Office Luxembourgeois pour l'Accroissement de la Productivité (OLAP).

7.3.4. Peuvent bénéficier du congé spécial formation prévu aux articles L.234-59 et suivants du Code du travail et destiné à permettre aux travailleurs salariés de participer à des cours, de préparer des examens, les salariés ayant une ancienneté de service d'au moins six mois auprès de l'employeur avec lequel ils se trouvent en relation de travail au moment de solliciter le congé.

Le congé est accordé sur demande de l'intéressé par le Ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions.

La demande de congé doit obligatoirement être avisée par l'employeur.

En cas d'avis négatif de l'employeur, le congé peut être différé si l'absence résultant du congé sollicité risque d'avoir une répercussion majeure préjudiciable à l'exploitation de l'entreprise ou au déroulement harmonieux du congé annuel payé du personnel.

La durée totale du congé-formation ne peut dépasser quatre-vingts jours pour chaque bénéficiaire au cours de sa carrière professionnelle.

### 7.3.5. Congé linguistique

Il est institué un congé linguistique réglementé par les dispositions des articles L.234-72 à L.234-76 du Code du travail.

## 7.4. Les jours fériés légaux

### 7.4.1. Sont à considérer comme jours fériés légaux:

- Nouvel An,



- Lundi de Pâques,
- 1er Mai,
- Ascension,
- Lundi de Pentecôte,
- Fête Nationale,
- Assomption,
- Toussaint,
- Noël,
- 2e jour de Noël.

#### Article 8 – Maladie, décès, absences

8.1. En cas de maladie, le salarié s'engage pour des raisons d'organisation à informer l'employeur le premier jour de son absence avant le début du travail prévu. L'incapacité de travail doit être constatée par certificat médical à remettre à l'employeur au plus tard avant l'expiration du délai de trois jours.

8.2. Le salarié s'engage à remettre en parallèle un certificat médical à la Caisse Nationale d'Assurance de Santé.

Si la maladie n'excède pas une journée, aucun certificat ne doit être produit.

8.3. Le salarié incapable de travailler a droit au maintien intégral de son salaire jusqu'à la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le soixante-dix-septième jour d'incapacité de travail pendant une période de référence de douze mois de calendrier successifs.

8.4. En cas de prolongation de l'incapacité de travail, le certificat médical devra être remis à l'employeur dès le premier jour de la prolongation: ce dernier doit être informé au plus tard deux heures après l'entrée en service prévue.

8.5. En cas de décès du salarié, l'intégralité du salaire resp. du traitement du mois en cours est payée ainsi que les allocations prévues par les dispositions légales (Art. L.125 - 1 du Code du travail).

8.6. Toute absence au travail non communiquée endéans les 72 heures est considérée comme injustifiée et, de ce chef, comme abandon de travail autorisant l'employeur à résilier le contrat de travail avec effet immédiat pour motif grave.

L'employeur se réserve le droit de réclamer un certificat médical dès le 1er jour d'absence de la part des salariés dont les absences pour cause de maladie lui semblent exagérées. La délégation du personnel en sera informée préalablement.

8.7. De manière générale, l'employeur se réserve le droit de recourir à un médecin de confiance de l'entreprise afin de soumettre le salarié à un contre-examen médical, si l'employeur a un doute quant à la réalité de la maladie du salarié ou estime être en présence d'un certificat de complaisance.

Handwritten signatures and initials, including a large 'N' and several cursive signatures.

## Article 9 - Avantages spéciaux

9.1. L'employeur récompensera en fin d'année, par le versement d'une prime, chaque salarié dont l'ancienneté au sein de l'entreprise sera au moins égale à 12 mois. Le paiement de cette prime aura lieu le 1<sup>er</sup> décembre de chaque année.

9.2. Mode de calcul:

De 0 à 1 an d'ancienneté: pas de prime

A partir de 1 an jusqu'à 5 ans d'ancienneté inclus: 25% garanti de la moyenne du salaire mensuel brut de base des douze mois précédant le mois du paiement de la prime

A partir de 6 ans jusqu'à 9 ans d'ancienneté inclus: 50% garanti de la moyenne du salaire mensuel brut de base des douze mois précédant le mois du paiement de la prime

A partir de 10 ans d'ancienneté: 70% garanti de la moyenne du salaire mensuel brut de base des douze mois précédant le mois du paiement de la prime

A partir de 15 ans d'ancienneté : 85% garanti de la moyenne du salaire mensuel brut de base des douze mois précédant le mois du paiement de la prime

A partir de 20 ans d'ancienneté : 100% garanti de la moyenne du salaire mensuel brut de base des douze mois précédant le mois du paiement de la prime

9.3. L'employeur pourra récompenser les salariés méritants au-delà du montant prévu au point 9.2. en tenant compte dans son appréciation notamment des compétences professionnelles (par exemple la qualité du travail, la polyvalence), des qualités personnelles (les relations avec ses supérieurs et collègues de travail, l'esprit de sécurité, la disponibilité et la ponctualité), ainsi que le rendement personnel (par exemple la quantité de travail) du salarié. Cette récompense supplémentaire ne fera naître aucun droit acquis dans le chef des salariés qui l'auront touchée. En effet, le paiement de toute récompense supplémentaire ne sera à considérer que comme une simple libéralité de la part de l'employeur, libéralité à l'égard de laquelle l'employeur affirme expressément une volonté discrétionnaire.

9.4. Aucune prime ne sera versée au salarié qui ne fera plus partie de l'entreprise le jour de son versement.

## Article 10 - Salaires (augmentations de salaire)

10.1. Les salaires prévus dans les barèmes des salaires sont en vigueur pour la durée d'application de la présente convention collective.

10.1.1. Barèmes des salaires mensuels bruts de base indice 100 pour les salariés travaillant 40 heures par semaine (173 heures par mois) - Annexe 1.



10.1.2. Barèmes des salaires horaires bruts de base indice 100 – Annexe 2

10.2. Les augmentations sont payées dès le 1er du mois suivant le changement de l'ancienneté.

## Article 11 – Rémunération

11.1. Adaptation des salaires et traitements à l'indice du coût de la vie.

Les salaires et traitements sont adaptés aux variations du coût de la vie, pour autant qu'une telle adaptation (p.ex. par l'indexation des salaires et traitements) soit prévue par une disposition légale.

11.2. Paiement des salaires et traitements

Le paiement mensuel des salaires et traitements se fait par virement sur le compte bancaire indiqué par le salarié.

Le salarié reçoit un décompte de salaire et traitement détaillé par l'intermédiaire d'une fiche de salaire (qui pourra le cas échéant être émise électroniquement).

11.3. Chaque changement du salaire et traitement mensuel sera confirmé par écrit.

11.4. Lorsqu'un salarié est muté à un poste de travail classé dans un barème supérieur, il sera procédé à un ajustement salarial, si les performances du salarié sont satisfaisantes après une période de formation d'un (1) mois. Pour un poste à l'administration et à la projection un tel ajustement salarial, se fera si les performances du salarié sont satisfaisantes après une période de formation de trois (3) mois.

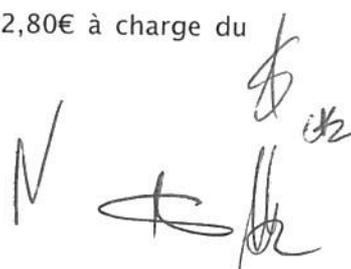
11.5. Si un salarié est amené à remplacer temporairement un autre salarié classé dans un barème supérieur au sien, il a droit à une indemnité qui correspond à la différence entre les 2 salaires.

Cependant, cette indemnité n'est due qu'à partir du moment où le remplacement dépasse 2 semaines. A ce moment l'indemnité est calculée et payée rétroactivement sur toute la période du remplacement, c'est-à-dire à partir du 1<sup>er</sup> jour de celui-ci.

11.6. Chèques repas

Chaque salarié a droit à un chèque repas d'une valeur de 9,50€ pour chaque journée pour laquelle une prestation de travail a été effectuée.

Un chèque repas se compose de 6,70€ à charge de l'employeur et de 2,80€ à charge du salarié.



Le nombre de chèque est calculé en fonction des heures réellement prestées en excluant toutes absences de prestation de travail, les congés et les absences pour incapacité de travail.

Ce calcul se fera pour chaque salarié comme suit:

Nombre d'heures prestées par mois calendaire divisé par 8 = nombre de chèque repas pour ce mois.

Le maximum de chèques repas pouvant être attribués par trimestre (3 mois) par salarié est de 65 chèques repas (= 5 jours x 4,33 semaines x 3 mois).

## Article 12 – Délégation du personnel

12.1. La délégation du personnel est régie par les dispositions du Code du Travail et plus particulièrement des articles L.414-1 à 417-4 du Code du travail.

## Article 13 – Dispositions diverses

13.1. La présente convention collective garantit le respect du principe de l'égalité des salaires et traitements entre hommes et femmes.

Par ailleurs, l'employeur s'engage à combattre toute forme de harcèlement sexuel et / ou moral (mobbing etc.) sur le lieu de travail et de prévoir les mécanismes internes requis pour éviter ce type de comportement, respectivement pour gérer des plaintes relatives à ce type de comportement. En particulier, l'employeur veillera à prendre les mesures de sanction qui s'imposent s'il s'avère qu'une personne relevant de l'entreprise est l'auteur d'un acte d'harcèlement sexuel et / ou moral au sein de l'entreprise.

### 13.2. Vêtements de travail

13.2.1. Vêtements de travail pour faire du travail salissant et autres cas particuliers  
S'il y a lieu de faire du travail insalubre, l'employeur met à la disposition du salarié l'habillement requis.

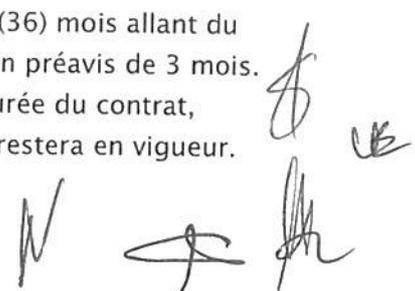
### 13.2.2. Vêtements de travail normaux

A l'engagement, l'employeur met 4 tenues de travail gratuitement à la disposition du salarié. Ces tenues seront échangées au fur et à mesure de leur usure normale.

## Article 14 – Dispositions finales

14.1. La présente convention collective de travail entre en vigueur rétroactivement à partir du 1<sup>er</sup> mars 2018.

14.2. La présente convention est conclue pour une durée de trente-six (36) mois allant du 1<sup>er</sup> mars 2018 au 28 février 2021. Elle pourra être résiliée moyennant un préavis de 3 mois. Elle peut être résiliée par chacune des parties signataires. Si, après la durée du contrat, aucune résiliation du contrat n'était intervenue, la présente convention restera en vigueur.



Elle pourra alors être dénoncée à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

L'entrée en vigueur se fait sous réserve que la convention collective soit déclarée d'obligation générale pour le secteur. A défaut, la présente convention est à considérer comme nulle et non avenue pour les parties signataires.

14.3. La partie qui propose un renouvellement ou une modification de la présente convention doit formuler ses propositions par écrit à l'autre partie.

14.4. Au cas où la présente convention est résiliée, les parties s'engagent à entamer des négociations au moins 2 mois avant l'échéance de la présente. La convention collective dénoncée cesse ses effets dès l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective et au plus tard le premier jour du douzième mois de sa dénonciation..

14.5. Outre les dispositions contenues dans cette convention, les dispositions prises ou à prendre par le législateur dans ce domaine sont d'application.

14.7. La présente convention collective remplace et annule l'entièreté des dispositions conventionnelles tirées de toutes les conventions collectives antérieures.

14.8. Le syndicat Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg s'engage à entamer la procédure en vue de la déclaration d'obligation générale de la présente convention collective pour le secteur des sociétés d'exploitation cinématographique.

#### **Article 15 - Annexes**

Les annexes 1, 2 et 3 font partie intégrante du présent protocole d'accord

#### **Article 16 - Juridiction**

La présente convention collective de travail est exclusivement régie par le droit luxembourgeois, et en cas de litige, les juridictions de Luxembourg-Ville auront compétence exclusive.

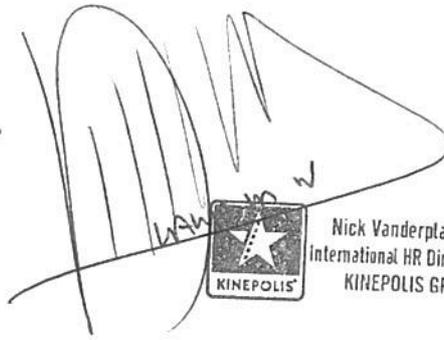
Fait en 6 originaux, chaque partie reconnaissant avoir reçu un original,  
Luxembourg, le 3 juillet 2018



Pour Utopia S.A.

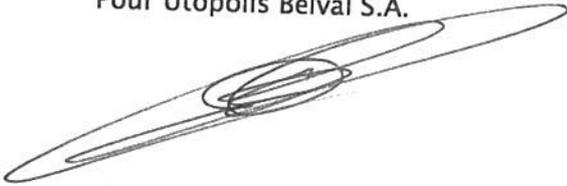


Christophe Eyssartier  
National Theatre Manager



Nick Vanderplancke  
International HR Director  
KINEPOLIS GROUP

Pour Utopolis Belval S.A.



Christophe Eyssartier  
National Theatre Manager



Nick Vanderplancke  
International HR Director  
KINEPOLIS GROUP

Pour Images animées a.s.b.l.



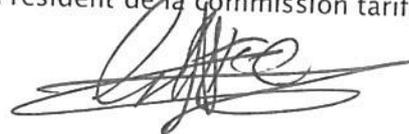
Raymond Massard  
Président

Pour l'Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (OGBL)

Pierre Schreiner  
Secrétaire central



Christophe Conti  
Président de la commission tarifaire



## Annexe 1 – Barèmes des salaires mensuels bruts de base (indice 100)

### Barème des salaires mensuels bruts à partir du 1er mars 2018 (indice 100)

FONCTION	Salaire de base	ANCIENNETE									
		1 an	2 ans	3 ans	4 ans	6 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans
Femme de ménage	252,7977	256,5897 1,5%	260,4385 1,5%	264,3451 1,5%	268,3103 1,5%	277,7011 3,5%	286,0322 3,0%	294,6131 3,0%	303,4515 3,0%	312,5551 3,0%	321,9317 3,0%
Surveillance Maintenance	252,7977	256,5897 1,5%	260,4385 1,5%	264,3451 1,5%	268,3103 1,5%	277,7011 3,5%	286,0322 3,0%	294,6131 3,0%	303,4515 3,0%	312,5551 3,0%	321,9317 3,0%
Cassière Bar	252,7977	256,5897 1,5%	260,4385 1,5%	264,3451 1,5%	268,3103 1,5%	277,7011 3,5%	286,0322 3,0%	294,6131 3,0%	303,4515 3,0%	312,5551 3,0%	321,9317 3,0%
Assistance Bar	278,0785	282,2497 1,5%	286,4834 1,5%	290,7806 1,5%	295,1424 1,5%	305,4723 3,5%	314,6365 3,0%	324,0756 3,0%	333,7979 3,0%	343,8118 3,0%	354,1262 3,0%
Projectionniste Administration	303,3593	307,9096 1,5%	312,5283 1,5%	317,2162 1,5%	321,9745 1,5%	333,2436 3,5%	343,2409 3,0%	353,5381 3,0%	364,1442 3,0%	375,0686 3,0%	386,3206 3,0%

### Barème des salaires mensuels bruts à partir du 1er mars 2019 (indice 100)

FONCTION	Salaire de base	ANCIENNETE									
		1 an	2 ans	3 ans	4 ans	6 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans
Femme de ménage	252,7977	256,5897 1,5%	260,4385 1,5%	264,3451 1,5%	268,3103 1,5%	277,7011 3,5%	286,0322 3,0%	294,6131 3,0%	303,4515 3,0%	312,5551 3,0%	321,9317 3,0%
Surveillance Maintenance	252,7977	256,5897 1,5%	260,4385 1,5%	264,3451 1,5%	268,3103 1,5%	277,7011 3,5%	286,0322 3,0%	294,6131 3,0%	303,4515 3,0%	312,5551 3,0%	321,9317 3,0%
Cassière Bar	252,7977	256,5897 1,5%	260,4385 1,5%	264,3451 1,5%	268,3103 1,5%	277,7011 3,5%	286,0322 3,0%	294,6131 3,0%	303,4515 3,0%	312,5551 3,0%	321,9317 3,0%
Assistance Bar	278,0785	282,2497 1,5%	286,4834 1,5%	290,7806 1,5%	295,1424 1,5%	305,4723 3,5%	314,6365 3,0%	324,0756 3,0%	333,7979 3,0%	343,8118 3,0%	354,1262 3,0%
Projectionniste Administration	303,3593	307,9096 1,5%	312,5283 1,5%	317,2162 1,5%	321,9745 1,5%	333,2436 3,5%	343,2409 3,0%	353,5381 3,0%	364,1442 3,0%	375,0686 3,0%	386,3206 3,0%

### Barème des salaires mensuels bruts à partir du 1er mars 2020 (indice 100)

FONCTION	Salaire de base	ANCIENNETE									
		1 an	2 ans	3 ans	4 ans	6 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans
Femme de ménage	254,6937	258,5141 1,5%	262,3918 1,5%	266,3277 1,5%	270,3226 1,5%	279,7839 3,5%	288,1774 3,0%	296,8227 3,0%	305,7274 3,0%	314,8992 3,0%	324,3462 3,0%
Surveillance Maintenance	254,6937	258,5141 1,5%	262,3918 1,5%	266,3277 1,5%	270,3226 1,5%	279,7839 3,5%	288,1774 3,0%	296,8227 3,0%	305,7274 3,0%	314,8992 3,0%	324,3462 3,0%
Cassière Bar	254,6937	258,5141 1,5%	262,3918 1,5%	266,3277 1,5%	270,3226 1,5%	279,7839 3,5%	288,1774 3,0%	296,8227 3,0%	305,7274 3,0%	314,8992 3,0%	324,3462 3,0%
Assistance Bar	280,1641	284,3665 1,5%	288,6320 1,5%	292,9615 1,5%	297,3559 1,5%	307,7634 3,5%	316,9963 3,0%	326,5062 3,0%	336,3014 3,0%	346,3904 3,0%	356,7821 3,0%
Projectionniste Administration	305,6344	310,2190 1,5%	314,8722 1,5%	319,5953 1,5%	324,3893 1,5%	335,7429 3,5%	345,8152 3,0%	356,1896 3,0%	366,8753 3,0%	377,8816 3,0%	389,2180 3,0%

N  


## Annexe 2 – Barèmes des salaires horaires bruts de base (indice 100)

### Barème des salaires horaires bruts à partir du 1er mars 2018 (indice 100)

FONCTION	Salaire de base	ANCIENNETE									
		1 an	2 ans	3 ans	4 ans	6 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans
Femme de ménage	1,4613	1,4832	1,5054	1,5280	1,5509	1,6052	1,6534	1,7030	1,7541	1,8067	1,8609
Surveillance Maintenance	1,4613	1,4832	1,5054	1,5280	1,5509	1,6052	1,6534	1,7030	1,7541	1,8067	1,8609
Cassière Bar Assistance	1,4613	1,4832	1,5054	1,5280	1,5509	1,6052	1,6534	1,7030	1,7541	1,8067	1,8609
Chef caissière Bar Assistance	1,6074	1,6315	1,6560	1,6808	1,7060	1,7657	1,8187	1,8733	1,9295	1,9874	2,0470
Projectionniste Administration	1,7535	1,7798	1,8065	1,8336	1,8611	1,9263	1,9841	2,0436	2,1049	2,1680	2,2331

### Barème des salaires horaires bruts à partir du 1er mars 2019 (indice 100)

FONCTION	Salaire de base	ANCIENNETE									
		1 an	2 ans	3 ans	4 ans	6 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans
Femme de ménage	1,4613	1,4832	1,5054	1,5280	1,5509	1,6052	1,6534	1,7030	1,7541	1,8067	1,8609
Surveillance Maintenance	1,4613	1,4832	1,5054	1,5280	1,5509	1,6052	1,6534	1,7030	1,7541	1,8067	1,8609
Cassière Bar Assistance	1,4613	1,4832	1,5054	1,5280	1,5509	1,6052	1,6534	1,7030	1,7541	1,8067	1,8609
Chef caissière Bar Assistance	1,6074	1,6315	1,6560	1,6808	1,7060	1,7657	1,8187	1,8733	1,9295	1,9874	2,0470
Projectionniste Administration	1,7535	1,7798	1,8065	1,8336	1,8611	1,9263	1,9841	2,0436	2,1049	2,1680	2,2331

### Barème des salaires horaires bruts à partir du 1er mars 2020 (indice 100)

FONCTION	Salaire de base	ANCIENNETE									
		1 an	2 ans	3 ans	4 ans	6 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans
Femme de ménage	1,4722	1,4943	1,5167	1,5395	1,5626	1,6172	1,6658	1,7157	1,7672	1,8202	1,8748
Surveillance Maintenance	1,4722	1,4943	1,5167	1,5395	1,5626	1,6172	1,6658	1,7157	1,7672	1,8202	1,8748
Cassière Bar Assistance	1,4722	1,4943	1,5167	1,5395	1,5626	1,6172	1,6658	1,7157	1,7672	1,8202	1,8748
Chef caissière Bar Assistance	1,6194	1,6437	1,6684	1,6934	1,7188	1,7790	1,8323	1,8873	1,9439	2,0023	2,0623
Projectionniste Administration	1,7667	1,7932	1,8201	1,8474	1,8751	1,9407	1,9989	2,0589	2,1207	2,1843	2,2498

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.

### Annexe 3

#### Barèmes des salaires mensuels bruts de base au 1<sup>er</sup> mars 2018 (indice 794,54)

FONCTION	Salaire de base	ANCIENNETE									
		1 an	2 ans	3 ans	4 ans	6 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans
Femme de ménage	2008,58	2038,71	2069,29	2100,33	2131,83	2206,45	2272,64	2340,82	2411,04	2483,37	2557,88
Surveillance Maintenance	2008,58	2038,71	2069,29	2100,33	2131,83	2206,45	2272,64	2340,82	2411,04	2483,37	2557,88
Cassière Bar Assistance	2008,58	2038,71	2069,29	2100,33	2131,83	2206,45	2272,64	2340,82	2411,04	2483,37	2557,88
Chef caissière Bar Assistance	2209,44	2242,59	2276,23	2310,37	2345,02	2427,10	2499,91	2574,91	2652,16	2731,72	2813,67
Projectionniste Administration	2410,31	2446,47	2483,16	2520,41	2558,22	2647,75	2727,19	2809,00	2893,27	2980,07	3069,47

#### Barèmes des salaires horaires bruts de base au 1<sup>er</sup> mars 2018 (indice 794,54)

FONCTION	Salaire de base	ANCIENNETE									
		1 an	2 ans	3 ans	4 ans	6 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans
Femme de ménage	11,6103	11,7844	11,9612	12,1406	12,3227	12,7540	13,1366	13,5307	13,9367	14,3548	14,7854
Surveillance Maintenance	11,6103	11,7844	11,9612	12,1406	12,3227	12,7540	13,1366	13,5307	13,9367	14,3548	14,7854
Cassière Bar Assistance	11,6103	11,7844	11,9612	12,1406	12,3227	12,7540	13,1366	13,5307	13,9367	14,3548	14,7854
Chef caissière Bar Assistance	12,7714	12,9629	13,1574	13,3547	13,5551	14,0295	14,4504	14,8839	15,3304	15,7903	16,2640
Projectionniste Administration	13,9324	14,1414	14,3535	14,5688	14,7874	15,3049	15,7641	16,2370	16,7241	17,2258	17,7426

N  
  
 CE