

MEMORIAL
Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg



MEMORIAL
Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxemburg

RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 54

14 avril 2010

Sommaire

Règlement grand-ducal du 15 décembre 2009 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour le personnel des sociétés d'exploitation cinématographique conclue entre les sociétés UTOPIA S.A. – CARAMBA S.à r.l. et le syndicat OGB-L page **978**

Règlement grand-ducal du 15 décembre 2009 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour le personnel des sociétés d'exploitation cinématographique conclue entre les sociétés UTOPIA S.A. – CARAMBA S.à r.l. et le syndicat OGB-L.

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Vu l'article L.164-8 du Code du Travail;

Sur proposition concordante des membres permanents et des membres spéciaux de chacune des parties représentées à la Commission paritaire de conciliation et sur avis des chambres professionnelles compétentes;

Vu l'article 2 (1) de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat et considérant qu'il y a urgence;

Sur le rapport de Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Art. 1^{er}. La convention collective de travail pour le personnel des sociétés d'exploitation cinématographique conclue entre les sociétés UTOPIA S.A. – CARAMBA S.à r.l. et le syndicat OGB-L, est déclarée d'obligation générale pour l'ensemble du personnel concerné.

Art. 2. Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec la convention collective de travail précitée.

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi
et de l'Immigration,
Nicolas Schmit*

Palais de Luxembourg, le 15 décembre 2009.
Henri

—

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

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 – Champs 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 cadre dirigeant.*

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).

2.2.1. 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. Tout embauchage se fait en collaboration avec l'Administration de l'Emploi et conformément aux dispositions légales en vigueur.

3.2.3. 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;
- 2) 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.

3.2.4. 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.

3.2.5. 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 convenu au contrat sans pouvoir être inférieur à 15 jours et sans pouvoir excéder 1 mois.

3.2.6. 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.

3.2.7. 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, (une semaine type du plan de travail sera annexée au contrat);
- 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 vacance de poste à durée indéterminée, les salariés engagés sous forme de contrat à durée déterminée seront engagés prioritairement s’ils correspondent au profil recherché.

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 toutes rémunérations accessoires au travail, telles que notamment les éventuelles gratifications et primes.

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).

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

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 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^e jour du mois de calendrier au cours duquel la résiliation a été notifiée lorsque la notification est antérieure à ce jour;
- le 1^{er} jour du mois de calendrier qui suit celui au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est postérieure au 14^e 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
- de 5 ans	/
5-10 ans	1 mois
10-15 ans	2 mois
15-20 ans	3 mois
20-25 ans	6 mois
25-30 ans	9 mois
+ 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 équivalente à la rémunération normale correspondant au préavis non presté.

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).

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

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

Ces dispositions cessent cependant 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.

4.4.3. Restriction du droit de résiliation

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

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

4.4.5. pour adhésion à une organisation syndicale

4.4.6. pour participation à une grève légale

4.4.7. pour adhésion à la délégation du personnel

4.4.8. 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.

4.5. Dispositions complémentaires

4.5.1. 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.

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

4.5.2. 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 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 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.

4.5.3. L'employeur remettra au salarié tous les diplômes et certificats originaux éventuels encore en sa possession et un certificat de travail constatant la nature et la durée des services prestés.

Le paiement des salaires et indemnités restant dus se fera ensemble avec la remise de la carte d'impôts à la fin du contrat, mais au plus tard dans les 10 jours ouvrables.

4.5.4. Pendant le délai de préavis émanant de l'employeur, 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.

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

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 et 2.30 h. 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.

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 21 mai et prend fin le 20 mai 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 suivant du Code du Travail concernant le repos hebdomadaire des salariés.

Pour les salariés à temps partiel, la durée de travail journalière et hebdomadaire dans le cadre de la période de référence de 12 mois ne peut être ni supérieure ni inférieure de 20% à la durée de travail journalière et hebdomadaire normale fixée au contrat de travail.

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 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 périodes de travail de 3 semaines.

À cet effet des plans de travail couvrant chaque période de 3 semaines sont établis. Sur les plans de travail figureront les horaires de travail que devra effectuer le salarié.

La procédure de mise en place de ces plans de travail couvrant les périodes de 3 semaines est la suivante:

- *1^{re} semaine: préparation du plan de travail des 3 semaines par le service exploitation;
- *2^e semaine: contrôle du plan de travail par la direction et mise à la disposition du projet du plan de travail à la délégation pour avis;
- *3^e semaine: publication et/ou remise au personnel du plan de travail pour d'éventuelles objections et/ou remarques;
- *4^e semaine: début et mise en application du plan de travail couvrant les 3 semaines à venir.

Les demandes de changement de plan de travail de la part des salarié(e)s 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.

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 25 jours ouvrables par année.

A partir de 6 années de service, le salarié a droit à 26 jours ouvrables par année.

A partir de 9 années de service, le salarié a droit à 27 jours ouvrables par année.

A partir de 12 années de service, le salarié a droit à 28 jours ouvrables par année.

A partir de 15 années de service, le salarié a droit à 29 jours ouvrables par année.

Le salarié doit remplir la condition d'ancienneté au 1^{er} janvier, faute de quoi l'ajout au congé se fera au 1^{er} janvier de l'année suivante.

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. La partie du mois qui excède 15 jours compte pour un mois entier. En cas de départ d'un salarié avant le 15 du mois, le mois en question n'est pas pris en compte pour le calcul du congé.

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. Une entrée en service avant le quinzième du mois compte pour un mois entier. Une entrée après le 15 du mois n'est pas prise en compte pour le calcul du congé.

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.

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.

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: | en cas de décès des grands-parents, petits-enfants, frères et soeurs, beaux-frères et belles-sœurs; |
| 2 jours: | pour l'accouchement de l'épouse, l'adoption et la reconnaissance d'un enfant, le mariage d'un enfant ou en cas de déménagement; |
| 3 jours: | pour le décès du (de la) conjoint(e) ou du (de la) partenaire, des parents, des beaux-parents, des beaux-fils et belles-filles;
(partenaires = faisant partie d'un ménage commun sur présentation d'une fiche de ménage ou si le domicile figurant sur les fiches d'impôt est identique); |
| 6 jours: | pour le mariage du salarié. |

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

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.

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 accordé qu'exceptionnellement 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 - de 15 ans, nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé la présence de l'un de ses parents, bénéficie d'un congé pour raisons familiales à raison de 2 jours par an et par enfant. Ce congé peut être fractionné (article L.234-52 du Code du Travail).

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;
- la participation au Grand-Duché de Luxembourg à des réunions ordinaires en tant que membre actif ou suppléant (à l'exclusion du 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.

7.3.3. Congé de formation

L'employeur accorde aux délégués titulaires 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).

Au cours d'une période de mandat, les délégués du personnel ont droit au moins à une semaine de travail pour ce congé de formation.

Ce congé peut être mis en compte pour les délégués du personnel suivant l'article L.415-10 du Code du Travail.

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,
- 1^{er} Mai,
- Ascension,
- Lundi de Pentecôte,
- Fête Nationale,
- Assomption,
- Toussaint,
- Noël,
- 2^e 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 avant le début du travail prévu. L'incapacité de travail doit être constatée par certificat médical au plus tard avant l'expiration du délai de trois jours.

8.2. Le salarié s'engage à remettre 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.

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 1^{er} 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. Si les absences pour cause de maladie semblent se répéter exagérément, l'employeur se réserve le droit de recourir à un médecin de confiance de l'entreprise.

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^{er} 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

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 1^{er} du mois suivant le changement de l'ancienneté.

10.3. Le manque d'engagement, un comportement répréhensible, un taux d'absence élevé et des avertissements écrits peuvent entraîner un report de 6 mois. La direction décidera après consultation de la délégation.

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.

11.2. Paiement des salaires et traitements

Le paiement des salaires et traitements se fait par virement. Le virement se fait en temps utile, de sorte que la rémunération est à la disposition du salarié le 1^{er} jour du mois au plus tard.

Le salarié reçoit un décompte de salaire et traitement détaillé.

11.3. L'embauchage et chaque changement du salaire et traitement mensuel seront confirmés par écrit.

11.4. Lorsqu'un salarié est muté à un poste de travail classé dans une catégorie supérieure, il sera procédé à un ajustement salarial, si les performances du salarié sont satisfaisantes après une période de formation de 2 mois. Pour un poste à l'administration ou à la projection cette période de formation et d'adaptation salariale est portée à 6 mois.

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

Cependant, cette indemnité n'est due que si le remplacement se fait au-delà de 2 mois ou de 6 mois pour tout poste à l'administration ou à la projection. Au cas où le titulaire d'un poste quitte la société, son remplaçant habituel accèdera en priorité à ce poste, à condition qu'il dispose de la qualification requise.

11.6. Chèques repas

La valeur faciale des chèques repas pour les salariés qui souhaitent en bénéficier est portée à 7,50€ au moins à partir du 1^{er} juillet 2009 avec une participation salariale inchangée de 2.80€ par chèque repas.

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.

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.

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 entre en vigueur rétroactivement à partir du 1^{er} juillet 2009, mois de sa signature de la convention collective, et les adaptations au niveau des grilles de salaire se feront également à partir du 1^{er} juillet 2009.

14.2. La présente convention est conclue pour une durée de 3 ans et pourra être résiliée moyennant 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.

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 présente convention restera en vigueur jusqu'à son renouvellement.

Les parties conviennent cependant expressément que passé un délai de 12 mois et faute de renouvellement, la présente convention sera définitivement dépourvue de tout effet.

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

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

14.7. Le syndicat Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg s'engage à entamer la procédure en vue de l'application sectorielle de la présente convention collective.

Fait à Luxembourg en cinq exemplaires, le 14 juillet 2009.

Pour les Sociétés d'Exploitation Cinématographique

UTOPIA S.A.

CARAMBA S.à r.l.

Administrateur-délégué

Directeur

Nico Simon

Raymond Massard

Pour le personnel

Onhofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (OGB-L)

Secrétaire central

Léon Jenal

Annexe 1

BAREME DES SALAIRES au 1^{er} juillet 2009 UTOPIA S.A.
Indice 702,29 40h/sem

FONCTION	Salaire de Base	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	6 ans	10 ans	15 ans	20 ans
	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO
Femmes de ménage	1 682,76	1 708,00	1 733,62	1 759,63	1 786,02	1 848,53	1 903,99	1 961,11	2 019,94
Surveillance Maintenance	1 682,76	1 708,00	1 733,62	1 759,63	1 786,02	1 848,53	1 903,99	1 961,11	2 019,94
Caissière - Bar Assistance	1 682,76	1 708,00	1 733,62	1 759,63	1 786,02	1 848,53	1 903,99	1 961,11	2 019,94
Chef Caissière Assistance Bar	1 851,04	1 878,80	1 906,98	1 935,59	1 964,62	2 033,38	2 094,39	2 157,22	2 221,93
Projectionniste Administration	2 019,31	2 049,60	2 080,34	2 111,55	2 143,22	2 373,51	2 409,11	2 445,25	2 481,93

BAREME DES SALAIRES au 1^{er} juillet 2009 UTOPIA S.A.
Indice 702,29 salaire horaire

FONCTION	Salaire de Base	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	6 ans	10 ans	15 ans	20 ans
	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO
Femmes de ménage	9,7269	9,8728	10,0209	10,1712	10,3238	10,6851	11,0057	11,3358	11,6759
Surveillance Maintenance	9,7269	9,8728	10,0209	10,1712	10,3238	10,6851	11,0057	11,3358	11,6759
Caissière - Bar Assistance	9,7269	9,8728	10,0209	10,1712	10,3238	10,6851	11,0057	11,3358	11,6759
Chef Caissière Assistance Bar	10,6996	10,8601	11,0230	11,1883	11,3562	11,7536	12,1062	12,4694	12,8435
Projectionniste Administration	11,6726	11,8477	12,0254	12,2058	12,3889	13,7201	13,9259	14,1347	14,3468

Annexe 2

BAREME DES SALAIRES au 1^{er} juillet 2009 UTOPIA S.A.
Indice 100 40h/sem

FONCTION	Salaire de Base	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	6 ans	10 ans	15 ans	20 ans
	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO
Femmes de ménage	239,6100	243,2042	246,8522	250,5550	254,3133	263,2143	271,1107	279,2440	279,2440
Surveillance Maintenance	239,6100	243,2042	246,8522	250,5550	254,3133	263,2143	271,1107	279,2440	279,2440
Caissière - Bar Assistance	239,6100	243,2042	246,8522	250,5550	254,3133	263,2143	271,1107	279,2440	279,2440
Chef Caissière Assistance Bar	263,5710	267,5246	271,5374	275,6105	279,7447	289,5357	298,2218	307,1684	307,1684
Projectionniste Administration	287,5320	291,9450	296,2227	300,6660	305,1760	337,9671	343,0367	348,1822	348,1822

BAREME DES SALAIRES au 1^{er} juillet 2009 UTOPIA S.A.
Indice 100 salaire horaire

FONCTION	Salaire de Base	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	6 ans	10 ans	15 ans	20 ans
	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	EURO
Femmes de ménage	1,3850	1,4058	1,4269	1,4483	1,4700	1,5214	1,5671	1,6141	1,6141
Surveillance Maintenance	1,3850	1,4058	1,4269	1,4483	1,4700	1,5214	1,5671	1,6141	1,6141
Caissière - Bar Assistance	1,3850	1,4058	1,4269	1,4483	1,4700	1,5214	1,5671	1,6141	1,6141
Chef Caissière Assistance Bar	1,5235	1,5464	1,5695	1,5931	1,6170	1,6736	1,7238	1,7755	1,7755
Projectionniste Administration	1,6620	1,6869	1,7122	1,7379	1,7640	1,9535	1,9828	2,0126	2,0126