

4

Paritair Comité voor het tabaksbedrijf

Commission paritaire de l'industrie des tabacs

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 2005 tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden in de onderneming die sigaren en cigarillo 's vervaardigen

Convention collective de travail du 24 juin 2005 relative aux conditions de travail dans les entreprises fabriquant des cigares et cigarillos

HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

CHAPITRE I. - Champ d'application

Artikel 1. - Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die sigaren en cigarillo's vervaardigen en onder het Paritair Comité voor het tabaksbedrijf ressorteren.

Article 1er- La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleurs des usines de cigares et de cigarillos et qui ressortissent à la Commission paritaire de l'industrie des tabacs.

Onder "werknemers" wordt verstaan: de arbeiders en arbeidsters.

On entend par "travailleurs" les ouvriers et les ouvrières.

HOOFDSTUK II. - Beroepsclassificatie

CHAPITRE II. - Classification professionnelle

Art. 2. - § 1. Vanaf 1 januari 1993 worden de functies als volgt in zes categorieën ingedeeld :

Art. 2. - § 1. A partir du 1er janvier 1993 les fonctions sont classées comme suit en six catégories :

Categorie I :

- het bedienen van bobinewasmachines

Catégorie I :

- la conduite de machines à laver les bobines.

Categorie II :

- het scheuren van opengelegde tabak. losmaken van manokken.
 - het strippen en openleggen van het dekblad en van het omblad.
 - het omblad opleggen met compleetmachines.
- het bedienen van dekbladstripmachines.

Catégorie II :

- le déchirage du tabac étalé, le déliénage des manques.
- l'écôtage et étalage des feuilles de cape et de sous-cape.
- le sous-capage sur machines de finition.
- la conduite des machines d'écôtage de capes.

NEERLEGGING-DEPOT

REGISTR.-ENREGISTR.

15-07-2005

02-09-2005

NR.
N°

76.270 10133.03

- het vervaardigen van wikkels met wikkel machines, met handinzet in **vormen**.
- de aan- en afvoer van een beperkte variëteit aan hulpmiddelen **en/ of grondstoffen**.
- het verdelen van bobines
- het handmatig inpakken zonder op **kleur** te sorteren.
- het bedienen van stik-, **nagel-, lijm-, scharnier-, etiketteer-, druk - of snijmachines**.
- de schoonmaak van het sanitair, de gebouwen en omgeving.
- het uitwendig poetsen van machines, d.w.z. het uitwendig doch volledig reinigen van de machines, waarbij eventueel kleppen **en/of** deksels verwijderd kunnen worden.
- het kantinepersoneel (behandelen en uitwendig onderhoud van **apparatuur in kantine**, aanvullen en bedienen).
- la confection de poupées sur machines à poupées, avec placement manuel en moules.
- l'approvisionnement et déchargement d'une variété limitée de matières secondaires et/ou de matières premières
- la distribution de **bobines**.
- l'emballage manuel sans triage par couleur.
- la conduite de machines àagrafer, **clouer, coller**, placer des charnières, étiqueter, imprimer ou couper.
- le nettoyage des installations sanitaires, des bâtiments et des alentours.
- le nettoyage externe des machines, c'est-à-dire le nettoyage externe mais complet des machines pour lequel d'éventuels clapets et/ou couvercles peuvent être ôtés.
- le personnel de cantine (le traitement et l'entretien externe des appareils de cantine, approvisionner et servir).

Categorie III :

Catégorie III :

- . het handmatig opdekken van sigaren
- het handmatig opdekken van cigarillo's.
- het dekblad opleggen met compleetmachines.
- het bedienen van bosjesmachines P.K.D. (pers-, keer- en droogmachines).
- het bedienen van strangwikkelmachines.
- het invoeren van dek- of **omblad** in automatische **opspoelmachines**.
- le capage manuel des **cigares**.
- le capage manuel des cigarillos
- le capage sur machines de finition.
- la conduite de machines à poupées PTS (pressage, tissage, séchage).
- la conduite de machines enrouleuses de poupées.
- l'introduction de capes ou sous-capes dans les machines enrouleuses automatiques.

3

- het bedienen van automatische op- en afspoelmachines voor dek- en omblad.
- het bedienen van matteer- en persmachines.
- het bedienen van ring- en cellofaneermachines.
-
- het cellofaneren, banderolleren van doosjes en kistjes en het maken van sloffen.
-
- het sorteren en inpakken van sigaren in meerdere kleuren.
- het bedienen van kleurmachines.
- het bedienen hoogtechnologische machines (o.a. HSO-machines).
- het bedienen van automatische inpakmachines.
- het verpakken van collis op palletten.
- de visuele kwaliteitskontrolle.
- la conduite de machines automatiques enrouleuses et dérouleuses pour capes et sous-capes.
- la conduite de machines de matage et pressage.
- la conduite de machines à baguer et à cellophaner.
- le cellophanage et bandelettage de petites boîtes et caissettes, fardelage.
- le triage et l'emballage de cigares en plusieurs couleurs.
- la conduite de machines de triage sur couleurs.
- la conduite de machines à haute technologie (e.a. machines HSO).
- la conduite de machines d'emballage automatique.
- l'emballage de colis sur palettes.
- le contrôle de qualité visuel.

Categorie IV :

- het bedienen van machines voor het bereiden van het binnengoed (grote stripmachines).
- het aanmaken van diverse hulpmiddelen (matteer en lijm).
- het controleren van de technische afwerking en hoedanigheden van de produkten, zoals de trekweerstand, het gewicht en de vochtigheidsgraad.
- het technisch poetsen. d.w.z. het periodiek onderhoud van de machines en onderdelen met demontage en montage (niet noodzakelijk door deze werknemers zelf verricht), waarbij de nodige stukken worden gesmeerd, zodat een technische basiskennis van de machines is vereist.

Catégorie IV :

- la conduite de machines pour la préparation du tabac intérieur (grandes machines écôteuses).
- la préparation de diverses matières secondaires (matage et colle).
- le contrôle de la finition technique et des propriétés des produits comme la résistance au tirage, le poids et le taux d'humidité.
- le nettoyage technique, c'est-à-dire l'entretien périodique des machines et des pièces avec démontage et montage (pas nécessairement effectué par les travailleurs mêmes), pour lequel les pièces sont lubrifiées, ce qui exige une connaissance technique de base des machines.

4

- het verzamelen en inpakken van bestellingen voor de klanten.
- l'assemblage et l'emballage des commandes pour les clients.
- de magazijnier voor: de grondstoffen; de verpakking; de afgewerkte produkten.
- le magasinier pour : les matières premières; l'emballage; les produits finis.
- het laden en lossen van vrachtwagens en opslaan van de vracht.
- le chargement et le déchargement des camions et l'entreposage des charges.

Categorie V :

Catégorie V :

- het besturen van vrachtwagens.
- la conduite de camions.
- de technische magazijnier.
- le magasinier technique.
- de tewerkgestelde voor het verstreken van instructies bij de opleiding van nieuwelingen in de fabricatie.
- le préposé pour fournir des instructions lors de la formation de nouveaux-venus dans la fabrication.
- het onderhouden van gebouwen, tuinen installaties.
- l'entretien des bâtiments, du jardin et des installations.

Categorie VI :

Catégorie VI :

- de werkplaats- en revisiemonteurs.
- les mécaniciens des ateliers et de révision.
- de electriciens.
- les électriciens.
- de zaal- of stelmonteurs.
- les poseurs et les monteurs de salle.
- de electronici.
- les électroniciens.

§ 2. Bij polyvalentie van bepaalde functies die tot eenzelfde categorie behoren. wordt het loon verbonden aan die categorie uitgekeerd.

§ 2. En cas de polyvalence de certaines fonctions qui appartiennent à la même catégorie, c'est le salaire lié à cette catégorie qui sera payé.

§ 3. Bij gecombineerde functies of polyvalente functies die tot verschillende categorieën behoren, wordt de verloning op ondernemingsvlak geregeld.

§ 3. En cas de fonctions combinées ou de fonctions polyvalentes qui appartiennent à des catégories différentes, le salaire sera réglé au niveau de l'entreprise.

§ 4. Alle niet opgenomen functies zullen op

§ 4. Toutes fonctions non reprises seront classées

ondernemingsvlak via vergelijkend onderzoek gerangschikt worden onder één van de bestaande categorieën.

dans une des catégories existantes au niveau de l'entreprise sur base d'un examen comparatif.

HOOFDSTUK III. - *Lonen, premies en vergoedingen*

CHAPITRE III. - *Salaires, primes et indemnités*

A. Minimumuurlonen

A. Salaires horaires minimums

Art. 3. - Rekening houdende met een loonsverhoging op 1 april 2005 van 0.06 € toe te passen op de bestaande cao lonen en op de effectief uitbetaalde lonen, bedragen de minimum uurlonen voor een arbeidsweek van 36u30 op 1 april 2005 :

Art. 3. - Compte tenu de l'augmentation salariale de 0,06 € au 1er avril 2005, à appliquer aux salaires conventionnels en vigueur et aux salaires effectivement payés, les salaires horaires minimums pour une semaine de travail de 36h30 s'élèvent au 1er avril 2005 à:

Categorieën	Minimumuurlonen
I	10.4840
II	10.5180
III	10,5565
IV	11.0465
V	11.3195
VI	11.5275

Catégories	salaires horaires minimums
I	10,4840
II	10,5180
III	10,5565
IV	11,0465
V	11,3195
VI	11,5275

Deze bedragen stemmen overeen met het gemiddelde van de viermaandelijke indexcijfers van het eerste kwartaal 2005, zijnde 114,72.

Ces montants correspondent à la moyenne des indices quadrimestriels du premier trimestre 2005, à savoir 114,72.

De minimum uurlonen vermeld in onderhavig artikel worden daarenboven verhoogd met telkens 0.06 € uur evenals de effectief uitbetaalde lonen op de volgende data:

Les salaires horaires minimums mentionnés dans le présent article, ainsi que les salaires effectivement payés sont augmentés chaque fois de 0,06 € l'heure aux dates énumérées ci-après:

- 1 juli 2005 en
- 1 april 2006

- le 1er juillet 2005 et
- le 1er avril 2006

Een 3de loonsverhoging is voorzien op 1 oktober 2006 van maximum 0,02 € op basis van een geraamde indexverhoging van 3,3 % over de periode gaande van 1 januari 2005 tot 1 oktober 2006.

Une 3e augmentation salariale de maximum 0.02 € est prévue au 1^{er} octobre 2006 sur base d'une augmentation de l'index estimée à 3.3 % pour la période allant du 1er janvier 2005 jusqu'au 1er octobre 2006.

Bij overschrijding op 01.10.2006 van de 3,3% over voorgaande periode wordt de 3de loonsverhoging niet of slechts gedeeltelijk

En cas de dépassement au 01.10.2006 des 3,3% sur la période précédemment citée, la 3e augmentation salariale sera en tout ou en partie

toegekend.

Bij eventuele betwisting zullen de sociale partners een **definitieve** beslissing nemen.

B. Overuren

Art. 4. - Vanaf 1 januari 1997 kunnen overuren, verricht door voltijdse werknemers ingevolge buitengewone **vermeerdering van het werk**, op hun verzoek worden omgezet in bijkomende inhaalrust in overleg met de werkgevers.

Het overuur dat normaal aanleiding zou geven tot een toeslag van 50 %, geeft recht op een half uur inhaalrust; het overuur dat normaal aanleiding zou geven tot een toeslag van 100 %, geeft recht op één uur inhaalrust, hetgeen in het eerstvernoemde **geval** een recuperatie betekent van anderhalf uur, in het **laatstvernoemde** geval van twee uren;

deze recuperaties worden **als** gewone uurlonen vergoed zonder betaling van enig overloon hiervoor.

In overleg met de werkgever wordt het tijdstip van de inhaalrust vastgesteld die in ieder geval **binnen** drie maanden moet opgenomen zijn, te rekenen vanaf het ogenblik van het presteren van de overuren.

C. Loon voor jonge werknemers

Art. 5. - Vanaf 1 april 2001 hebben alle werknemers jonger dan 20 jaar recht op het loon aan 100 %. voor zover zij met de onderneming verbonden zijn door **om** het even **welke** overeenkomst sinds **meer** dan drie maanden; voor de eerste drie maanden hebben zij recht op 90 %.

D. Stuklonen

6

octroyée.

En cas de contestation, les partenaires sociaux prendront la décision définitive.

B. Heures supplémentaires

Art. 4. - A partir du 1er janvier 1997 les heures supplémentaires faites par des travailleurs à temps plein dues à un surcroît extraordinaire de travail peuvent, à leur **demande**, être converties en repos compensatoire en concertation avec l'employeur.

Toute heure supplémentaire donnant lieu au paiement d'un sursalaire au taux de 50 % donne droit à un repos d'une demi-heure; toute heure donnant lieu au paiement d'un sursalaire à 100 % donne droit à un repos d'une heure; dans le premier cas cité ceci représente une récupération d'une heure et demie, dans le dernier cas cité, une récupération de deux heures;

ces récupérations sont payées au tarif horaire normal sans paiement du sursalaire.

Le moment du repos compensatoire est fixé en concertation avec l'employeur; ce repos compensatoire doit être pris en tout cas endéans les trois mois, à compter à partir du moment de la prestation des heures supplémentaires.

C. Salaire des jeunes travailleurs

Art. 5. - A partir du 1^{er} avril 2001, tous les jeunes travailleurs de moins de 20 ans ont droit au salaire à 100 %. pour autant qu'ils soient liés à l'entreprise par n'importe quel contrat depuis plus de trois mois; pour les trois premiers mois, ils ont droit à 90 % du salaire.

D. Salaires à la pièce

Art. 6. - §1. **Iedere** werknemer die sigaren en **cigarillo's** met de hand **maakt** en per **stuk** wordt betaald **moet** een minimumuurloon **verdiene**n dat is samengesteld uit :

- een vaste uurbijslag waarvan het bedrag wordt vastgesteld op 5.1420 € vanaf 1 april 2005.

Dit bedrag stemt overeen met het gemiddelde van de viermaandelijke **indexcijfers** van het eerste kwartaal 2005, zijnde 114,72.

- het stukloon van kracht op 5 februari 1944 in een bedrijf van sigaren en cigarillo's, vermenigvuldigd met onderstaande coëfficiënt die met **spilindexcijfer 102,70** overeenstemt, zijnde 3,85 voor een arbeidsweek van **negenendertig** uren.

Vanaf 1 **juli** 1980 bedraagt deze coëfficiënt 3,95 voor een arbeidsweek van achtendertig uren.

Vanaf 1 april 1986 bedraagt deze coëfficiënt 4,10 voor een arbeidsweek van zesendertig uur en 30 **minuten**.

§2. Voormelde vaste uurbijslag en het stukloon worden gekoppeld aan het indexcijfer van de **consumptieprijzen** overeenkomstig de collectieve **arbeidsovereenkomst** van 30 november 1972, gesloten in het Nationaal Paritair Comité voor het **tabaksbedrijf**, tot koppeling van de **lonen** en bestaanszekerheidsuitkeringen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen. algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 28 juni 1973.

Art. 6. - § 1. Chaque travailleur qui fait à la main des cigares et des cigarillos et qui est payé à la pièce, doit gagner un salaire horaire minimum se composant :

- d'un supplément horaire fixe, dont le montant est fixé à 5,1420 € à partir du 1er avril 2005.

Ce montant correspond à la moyenne des indices quadrimestriels du premier trimestre 2005, à savoir 114,72.

- du salaire à la pièce en vigueur au 5 février 1944 dans une entreprise fabriquant des cigares et des cigarillos, multiplié par le coefficient mentionné ci-après, qui correspond à l'**indice-pivot 102,70**, à savoir 3,85, pour une semaine de travail de trente-neuf heures.

A partir du 1er juillet 1980, ce coefficient est de 3,95 pour une semaine de travail de trente-huit heures.

A partir du 1er avril 1986, ce coefficient est de 4,10 pour une semaine de travail de trente-six heures trente minutes.

§2. - Le supplément horaire fixe précité et le salaire à la pièce sont rattachés à l'indice des prix à la consommation, conformément à la convention collective de travail du 30 novembre 1972, conclue au sein de la Commission paritaire nationale de l'industrie des tabacs, rattachant les salaires et indemnités de sécurité d'existence à l'indice des prix à la consommation, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 28 juin 1973.

8

§3.- Het totale bedrag, per betalingsperiode, van de **lonen** betaald aan de in dit artikel bedoelde tewerkgestelde werknemers, uitgezonderd de lonen van de in artikel 9 bedoelde leerlingen, **moet** minstens **10 pct.** hoger zijn dan het bedrag dat betaald zou zijn geweest zo deze werknemers werden bezoldigd op grond van de in de artikelen 3 en 5 voorziene bedragen.

§3.- Le montant global, par période de paie, des salaires payés aux travailleurs occupés visés dans le présent article, à l'exception des salaires des apprentis visés à l'article 9, doit être supérieur d'au moins **10 p.c.** au montant qui aurait été payé si les travailleurs avaient été rémunérés sur la base des montants prévus aux articles 3 et 5.

E. Ploegenarbeid

E. Travail en équipes

Art. 7. - § 1. Wanneer de arbeid wordt verricht door elkaar opvolgende dagploegen, hebben de werknemers die er **deel** van uitmaken vanaf 1 januari 1989 recht op betaling van een bijslag van **13.03 pct.** berekend op het daguurloon van toepassing in de onderneming voor hun **categorie** of functie.
Deze regeling doet geen afbreuk aan **meer** gunstige voordelen die van toepassing zijn in de ondernemingen en doet evenmin afbreuk aan de geldigheid van de artikelen 5 en 6.

Art. 7. - § 1. Lorsque le travail est organisé en équipes successives de jour, les travailleurs faisant partie de ces équipes ont droit à partir du 1^{er} janvier 1989 à un supplément de **13,03 p.c.** calculé sur la base du salaire horaire de jour applicable dans l'entreprise pour leur catégorie ou leur fonction.
Ce régime ne porte pas préjudice aux avantages plus favorables qui s'appliquent dans les entreprises, ni à la validité des articles 5 et 6.

§ 2. Vanaf 1 **april** 1986 is de wekelijkse arbeidsduur voor ploegenarbeid te berekenen op **jaarbasis**, vastgesteld op 34 u. 34 min. **41 sec**; de toepassingsmodaliteiten ervan worden geregeld in het **vlak** van de ondernemingen rekening houdende met de bedrijfseconomische **imperatie**ven.

§ 2. A partir du 1^{er} avril 1986, la durée hebdomadaire du travail pour le travail en équipes, à calculer sur une base annuelle, est fixée à 34 h 34 min. 41 sec; les modalités d'application de cette durée du travail sont réglées au niveau des entreprises compte tenu des impératifs économiques des entreprises.

F. Nachtarbeid

F. Travail de nuit

Art. 8. - Voor de nachtarbeid wordt vanaf 1 januari 1989 een bijslag van **18,46 pct.** betaald, berekend op het daguurloon van toepassing in de onderneming voor de **betrokken categorie** of functie.

Art. 8. - Pour le calcul de nuit un supplément de **18,46 p.c** est payé à partir du 1^{er} janvier 1989, calculé sur base du salaire horaire de jour en vigueur dans l'entreprise pour la catégorie ou la fonction concernées.

Deze regeling doet geen afbreuk aan **meer** gunstige voordelen die van toepassing zijn in de ondernemingen.

Ce régime ne porte pas préjudice aux avantages plus favorables qui s'appliquent dans les entreprises.

G Leertijden

Art. 9. - De beloning van het werk van de werknemers, die voor het eerst in een fabriek van sigaren en cigarillo's werken, wordt als volgt geregeld :

- met inachtneming van hetgeen in artikel 5 is voorzien, moet iedere werknemer minstens het loon van categorie I verdienen;
- indien de werknemer wordt aangeworven om een hogere functie uit te oefenen dan deze van categorie I en hiertoe niet de nodige kwalificatie blijkt te bezitten, kan een leertijd worden voorzien, van twee maanden voor elke overgang van de ene naar de andere categorie te beginnen met categorie I;
- de leertijden mogen in generlei geval zes maanden overschrijden.

H Toevallige en tijdelijke overplaatsingen

Art. 10. - Als een werknemer ten gevolge van toevallige omstandigheden buiten zijn wil, tijdelijk een taak van een lager categorie verricht, behoudt hij het loon dat voor de categorie waartoe hij behoort. is voorzien.

I. Rendementspremies

Art. 11. - In de ondernemingen waar een regeling met rendementspremies wordt ingevoerd of reeds bestaat, verbindt de directie er zich toe de betrokken werknemers en hun vertegenwoordigers in de fabriek vooraf in te lichten en hun respectievelijk op de hoogte te houden betreffende de inhoud en de werking van deze regeling.

9

G. Délais d'apprentissage

Art. 9. - La rémunération du travail effectué par les travailleurs travaillant pour la première fois dans une usine de cigares et de cigarillos est réglée comme suit :

- sous réserve de ce qui est prévu à l'article 5 chaque travailleur doit gagner au moins le salaire de la catégorie I;
- si le travailleur est engagé pour occuper une fonction supérieure à celle de la catégorie I et s'il paraît ne pas posséder la qualification nécessaire à cet effet, un délai d'apprentissage de deux mois peut être prévu, lors de chaque passage d'une catégorie à l'autre, à partir de la catégorie I;
- les délais d'apprentissage ne peuvent en aucun cas dépasser les six mois.

H. Mutations fortuites et temporaires

Art. 10. - Lorsqu'un travailleur, par suite de circonstances fortuites et indépendantes de sa volonté, est affecté temporairement à une tâche d'une catégorie inférieure, il garde le salaire prévu pour la catégorie à laquelle il appartient.

I. Primes de rendement

Art. 11. - Dans les entreprises où est instauré ou fonctionne déjà un système de primes au rendement, la direction s'engage à informer préalablement les travailleurs concernés et leurs représentants dans l'entreprise et à les tenir respectivement au courant du contenu et du fonctionnement de ce système.

10

Art. 12. - In geval van invoering van een premiebeloning voor een nieuwe **werkpost** of in geval van fundamentele herziening van de premiebeloning van een bestaande werkpost, wordt een **proefperiode** ingevoerd die, volgens de omstandigheden, minimum twee weken en maximum drie maanden kan bedragen.

Art. 12. - En cas d'instauration d'une rémunération à primes pour un nouveau poste de travail ou en cas de révision fondamentale de la rémunération à primes pour un poste de travail existant, une période d'essai est instaurée qui, d'après les circonstances, peut être de deux semaines au minimum et de trois mois au maximum.

Art. 13. - Tegen het einde van de proefperiode worden de gegevens en elementen die hebben gediend bij de uitwerking van een regeling met premiebeloning (zoals onder meer : kwaliteit van de gebruikte grond- en hulpstoffen, aard en kwaliteit van de afgewerkte produkten, beschrijving van de werkpost, gebruikt materiaal en uitrusting, tijdopname en temposchatting, statistische gegevens, enz..) voor mede-ondertekening ter beschikking gesteld van een technische bevoegde vertegenwoordiger van de betrokken werknemers aangesteld door de syndikale afvaardiging.

Art. 13. - Vers la fin de la période d'essai, les données et les éléments ayant servi à l'élaboration d'un système de rémunération à primes (tels que entre autres : la qualité des matières premières et additionnelles employées, la nature et la qualité des produits finis, la description du poste de travail, le matériel et l'équipement employés, les relevés des temps et l'estimation de la cadence, les données statistiques, etc.) sont mis à la disposition, pour contreseing, d'un représentant technique qualifié des travailleurs concernés et agréé par la délégation syndicale.

Art. 14. - Elke premiereregeling moet de nodige tijd voorzien voor de normale persoonlijke verzorging van de in deze regeling betrokken werknemers.

Art. 14. - Chaque système à primes doit prévoir le temps nécessaires aux soins personnels normaux des travailleurs concernés par ce système.

Art. 15. - Na het verstrijken van de bij artikel 12 bepaalde proefperiode kunnen de vastgestelde normen slechts worden herzien in geval van:

Art. 15. - Après l'expiration de la période d'essai prévue à l'article 12, les normes fixées ne peuvent être revues qu'en cas:

- wijziging in de manier van de bevoorrading in grond- en/of hulpstoffen;
- wijziging in de kwaliteit van de grondstoffen;
- wijziging in de aard en de staat van de uitrusting en werktuigen en in het algemeen in de arbeidsvoorwaarden;
- wijziging in de organisatie van de werkpost- en/ of werkmethode;
- wijziging in de statistische gegevens;

- de modification de la méthode d'approvisionnement en matières premières et/ou additionnelles;
- de modification de la qualité des matières premières;
- de modification de la nature et de l'état de l'équipement et des instruments de travail, et des conditions de travail en général;
- de modification de l'organisation du poste de travail et/ou de la méthode de travail;
- de modification des données statistiques;

11

- **klaarblijkelijke** vergissing; en dit met uitsluiting van **elke** oorzaak die ontstaat uit een grotere vaardigheid van de werknemer, individueel beschouwd.
- d'erreur évidente, et ce à l'exclusion de toute cause provenant d'une plus grande adresse du travailleur, pris individuellement.

De werknemers die werken tegen premie kunnen bij de bevoegde arbeidstechnische dienst de gemotiveerde **normbepaling** aanvragen volgens de in het arbeidsreglement van de onderneming bepaalde **procedure**.

Les travailleurs travaillant à primes peuvent, d'après la procédure prévue dans le règlement de travail de l'entreprise, demander au service compétent d'analyse du travail la définition motivée des normes.

Art. 16. - **Alle** werknemers **hebben te allen** tijde recht op de betaling van de in de ondernemingen geldende minimumuurlonen voor de **categorie** waarin **hun** functie is ingedeeld.

Art. 16. - Tous les travailleurs ont à tout moment droit au paiement des salaires horaires minimums en vigueur dans l'entreprise pour la catégorie dans laquelle leur fonction est classée.

De werknemers die werken tegen premie **moeten** echter bij de afrekening kunnen uitmaken hoeveel zij door de rendementspremies boven deze uurlonen verdienen.

Les travailleurs qui travaillent à prime doivent toutefois pouvoir déterminer lors du décompte combien ils gagnent au-delà de ces salaires horaires par les primes au rendement.

Art. 17. - Zonder dat het loonevenwicht tussen de personeelsgroepen die al dan **niet** tegen premie werken in het gedrang **mag** worden gebracht, kan de vaststelling van de premie voor een bepaald werk slechts dan **als** normaal worden aangezien, wanneer de gemiddelde **premieverdiensten**, behaald door 6/10 van al de werknemers die de functie uitoefenen, over de **periode** van één kalendermaand 10 % van het minimumuurloon bereikt.

Art. 17. - Sans que l'équilibre salarial entre les groupes de personnel travaillant ou non à primes puisse être mis en danger, la fixation de la prime pour un travail déterminé ne peut être considérée comme normale que lorsque la rémunération moyenne à primes, obtenue par 6/10èmes des travailleurs exerçant la fonction atteint 10 % du salaire horaire minimum durant une période d'un mois civil.

Zo de gemiddelde premieverdiensten voor 6/10 van de werknemers die werken tegen premie geen 10 % van het minimumuurloon bereikt, wordt een onderzoek ingesteld naar de oorzaken daarvan.

Si la moyenne des rémunérations à primes n'atteint pas 10 % du salaire horaire minimum pour 6/10 des travailleurs travaillant à primes, une enquête est effectuée **afin** d'en déterminer les causes.

De **resultaten** van het onderzoek **wijzen uit** of de premie gebeurlijk met terugwerkende kracht **moet** worden aangepast.

Les résultats de cette enquête démontrent si, le cas échéant, la prime doit être adaptée avec effet rétroactif.

De premieverdienste van de werknemers, individueel beschouwd, wordt in **elk** geval tot maximum 30 % beperkt.

La rémunération à primes des travailleurs, prise individuellement, est dans tous les cas limitée à 30 % au maximum.

12

Art. 18. - Premies worden **slechts verdiend** voor de uren waarop de werknemer werkelijk werkt. Nochtans kan van dit principe worden afgeweken indien de arbeidsonderbreking te **wijten** is aan bedrijfs- organisatorische of technische redenen eigen aan de arbeidspost en buiten de **wil** of het gedrag van de werknemer.

Art. 18. - Les primes ne sont gagnées que pour les heures pendant lesquelles le travailleur travaille effectivement. Il peut cependant être dérogé à ce principe si l'interruption de travail est due à des raisons d'organisation du travail ou à des raisons techniques inhérentes au poste de travail et indépendantes de la volonté ou de la conduite du travailleur.

Art. 19. - Wanneer een werknemer op initiatief van de directie en **om** redenen buiten zijn wil of gedrag naar een andere functie wordt verplaatst, heeft hij recht op het loon "**premieverdienste** inbegrepen" verdiend in zijn oorspronkelijke functie en dit gedurende een **periode** die minstens overeenstemt met de normale wettelijke opzeggingstermijn. voor zover een redelijke prestatie wordt geleverd.

Art. 19. - Lorsqu'un travailleur est muté à une autre fonction à l'initiative de la direction et pour des raisons indépendantes de sa volonté ou de sa **conduite**, il a droit au salaire "rémunération à primes comprises" qu'il a gagné dans sa fonction initiale, et ce pendant une période correspondant au moins au délai de préavis légal normal, pour autant qu'une prestation normale soit effectuée.

Art. 20. - Nieuw in dienst genomen werknemers worden tijdens de aanpassings- of leertijd niet in de regeling met rendementspremie ingeschakeld. tenzij zij er **zelf** om verzoeken en **mits** akkoord van de bevoegde arbeids technische dienst.

Art. 20. - Les travailleurs nouvellement embauchés ne sont pas incorporés dans le système de primes au rendement pendant la période d'adaptation ou la période d'apprentissage, à moins qu'ils n'en fassent eux-mêmes la demande et moyennant l'accord du service compétent d'analyse du travail.

Art. 21. - Ter uitvoering van artikel 11 van de collectieve **arbeidsovereenkomst** van 24 juni 2005, gesloten in het **Paritair Comité** voor het tabaksbedrijf tot vaststelling van het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel, wordt de syndicale afvaardiging voorgelicht omtrent de gegevens en elementen die hebben gediend bij het uitwerken van de regelingen met "**premieverdienste**" van **elke** onderneming. Zij waakt verder over de juiste toepassing van deze regeling.

Art. 21. - En exécution de l'article 11 de la convention collective de travail du 24 juin 2005, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie des tabacs, fixant le statut des délégations syndicales du personnel, la délégation syndicale est informée des données et des éléments ayant servi à l'élaboration des systèmes de "rémunération à primes" de chaque entreprise. Elle veille en outre à l'application exacte de ce système.

Ter uitvoering van artikel 12 van hetzelfde statuut wordt bij **betwisting** elke persoonlijke klacht **langs** hiërarchische weg aanhangig gemaakt bij de werkgever of zijn vertegenwoordigers. Ingeval echter geen voldoening zou worden **bekomen**, **mag** de syndicale afvaardiging zich met de klacht inlaten en eventueel de werkgever of zijn vertegenwoordigers **aanspreken**.

En exécution de l'article 12 du même statut, en cas de contestation, toute réclamation individuelle est, par la voie hiérarchique, présentée à l'employeur ou ses représentants. Au cas où l'on n'obtiendrait toutefois pas de satisfaction, la délégation syndicale peut se saisir de la réclamation et interpellé éventuellement l'employeur ou ses représentants.

13

Art. 22. - Indien de syndicale afvaardiging en de directie **niet tot** een oplossing van **het** geschil **komen, mogen** de vakbondsvrijgestelden van de representatieve organisaties van de betrokken werknemers optreden.

Zo het geschil daarna niet is bijgelegd, kan de bemiddeling van het verzoeningscomité van het paritair comité worden ingeroepen.

Art. 22. - Si la délégation syndicale et la direction ne parviennent pas à résoudre le différend, les permanents syndicaux des organisations représentatives des travailleurs concernés peuvent intervenir.

Si ensuite le différend n'est pas réglé, l'intervention du comité de conciliation de la commission paritaire peut être invoquée.

HOOFDSTUK IV. - *Tewerkstelling*

CHAPITRE IV. - *Emploi*

A. Bestaanszekerheid

A. Sécurité d'existence

Art. 23. - De werkgever wendt **alle** middelen aan **om** werkloosheid te voorkomen. Wanneer echter, na overleg met de ondernemingsraad of, bij ontstentenis hiervan, met de syndicale afvaardiging, blijkt dat werkloosheid **onvermijdelijk** is, tracht de werkgever een arbeidsstelsel met beurtregeling in te voeren.

Art. 23. - L'employeur prend toutes les mesures nécessaires pour éviter le chômage. Lorsque, après concertation avec le conseil d'entreprise ou à défaut de celui-ci, avec la délégation syndicale, le chômage s'avère toutefois inévitable, l'employeur s'efforce d'établir un système de mise au travail par roulement.

In **geval** van werkloosheid, wordt door de ondernemingen vanaf 1 april 2005 een bestaanszekerheidsuitkering betaald van 5,7080 € per werkloosheidsdag.

En cas de chômage, les entreprises paieront à partir du 1er avril 2005 une indemnité de sécurité d'existence de 5,7080 € par jour de chômage.

Dit bedrag stemt overeen met het gemiddelde van de viermaandelijke **indexcijfers** van het eerste kwartaal 2005, zijnde 114,72.

Le montant correspond à la moyenne des indices quadrimestriels du premier trimestre 2005, à savoir 114,72.

Art. 24. - De betaling van de bestaanszekerheidsuitkering bedoeld in artikel 23 is rechtstreeks verschuldigd door de werkgever en geschiedt op de gewone betaaldag van de lonen in de onderneming.

Art. 24. - Le paiement de l'indemnité de sécurité d'existence visé à l'article 23 est dû directement par l'employeur et s'effectue le jour habituel du paiement des salaires dans l'entreprise.

Art. 25. - Worden van het voordeel op de uitkeringen uitgesloten:

Art. 25. - Sont exclus du bénéfice des indemnités:

- a) de werknemers die in een afdeling van de onderneming werken die tijdelijk of gedeeltelijk wordt stilgelegd en die weigeren gedurende deze inactiviteitsperioden in een andere afdeling een behoorlijke taak te **aanvaarden**;

- a) les travailleurs qui travaillent dans une section de l'entreprise mise temporairement ou partiellement en chômage et qui refusent d'accepter un emploi convenable dans une autre section au cours de cette période de chômage;

b) de werknemers die gedurende de **maand** die de werkloosheid voorafgaat, één of **meer** dagen afwezig waren zonder toestemming of rechtvaardiging.

b) les travailleurs qui se sont absentés pendant un ou plusieurs jours sans autorisation ou justification durant le mois qui précède la mise en chômage.

B. Afscheidspremie

B. Prime de départ

Art. 26. - Na **afloop** van de wettelijke opzeggingstermijn heeft de wegens gebrek aan werk ontslagen werknemer als afscheidsuitkering recht op bijkomende bestaanszekerheidsuitkeringen, waarvan het bedrag **is** vastgesteld bij artikel 23, en dit gedurende een **periode** waarvan de duur wordt bepaald naar verhouding van het aantal ononderbroken en volledige jaren dienst in de onderneming, te weten:

Art. 26. - Après l'expiration du délai de préavis légal, le travailleur licencié par suite d'un manque de travail a droit, à titre de prime de départ, à des indemnités de sécurité d'existence complémentaires dont le montant est fixé à l'article 23, et ce pendant une période dont la durée est fixée en fonction du nombre d'années complètes de service ininterrompu dans l'entreprise, à savoir:

25 dagen per jaar met een maximum van 500 dagen.

25 jours par an avec un maximum de 500 jours.

Vanaf 1 januari 2001 hebben de wegens gebrek aan werk ontslagen werknemers recht op het **saldo** van de afscheidspremie die hen wordt toegekend na afloop van de opzeggingstermijn.

A partir du 1er janvier 2001, les travailleurs licenciés pour manque de travail ont droit au solde de la **prime** de départ qui leur est octroyée après expiration du délai de préavis.

Art. 27. - De in artikel 26 bedoelde bijkomende uitkeringen zijn niet verschuldigd :

Art. 27. - Les indemnités complémentaires visées à l'article 26 ne sont pas dues :

- indien de werknemer weigert een andere behoorlijke taak in de onderneming te **aanvaarden**;
- indien de betrokken werknemers recht hebben op uitkeringen ingevolge de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen.

- lorsque le travailleur refuse d'accepter un autre emploi convenable dans l'entreprise;
- lorsque les travailleurs concernés ont droit aux indemnités, en application de la loi du 26 juin 2002 relative au fermeture d'entreprises.

Art. 28. - De meer gunstige voorwaarden van toepassing in de onderneming blijven behouden.

Art. 28. - Les conditions plus favorables qui s'appliquent dans les entreprises sont maintenues.

C. Deeltijd- arbeid

Art. 29. - Vanaf 1 januari 1997 zullen de verzoeken tot vrijwillige deeltijdarbeid op basis van minstens 50 % en voor zover één voltijdse arbeidspost volledig kan worden bezet, positief benaderd worden, rekening houdende met de bedrijfseconomische en organisatorische imperatieven.

D. Uitzendarbeid

Art. 30. - Vanaf 1 januari 1997 kan, naast de vervanging van vaste werknemers, naast het zorgen voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk, de werkgever tevens beroep doen op uitzendkrachten bij tijdelijke vermeerdering van het werk, mits eerbieding van de wettelijke bepalingen ter zake op ondernemingsvlak.

E. Arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en uitzendarbeid

Art. 31. - Vanaf 1 januari 1997 verbinden de werkgevers zich ertoe de wettelijke bepalingen ter zake strikt toe te passen en de nodige informatie op ondernemingsvlak te verstrekken, indien tot dergelijke aanwervingen dient te worden overgegaan.

F. Europese ondernemingsraad - aanbeveling sinds 1 januari 1999

Art. 32. - Het dienstencentrum onderkent het belang van informatie ter zake aan alle werknemers.
De werkgever wordt dan ook aanbevolen deze doorstroming van informatie te bewerkstelligen via de voor de onderneming meest geëigende weg.

C. Travail à temps partiel

Art. 29. - A partir du 1er janvier 1997, les demandes de travail à temps partiel à titre volontaire sur base de 50 % et pour autant qu'un poste de travail soit occupé complètement seront examinées positivement, compte tenu des impératifs économiques et de l'organisation de l'entreprise.

D. Travail intérimaire

Art. 30. - A partir du 1er janvier 1997, outre le cas de remplacement de travailleurs permanents, outre le fait d'assurer l'exécution d'un travail exceptionnel, l'employeur peut faire appel à des travailleurs intérimaires lors d'un surcroît temporaire de travail, moyennant respect au niveau de l'entreprise des dispositions légales à ce sujet.

E. Contrats de travail de durée limitée et de travail intérimaire

Art. 31. - A partir du 1er janvier 1997, les employeurs s'engagent à appliquer strictement les dispositions légales en la matière et à fournir les renseignements nécessaires au niveau de l'entreprise, au cas où de telles embauches s'avèreraient nécessaires.

F. Comité d'entreprise européen - recommandation depuis le 1er janvier 1999

Art. 32. - Le centre de services reconnaît l'importance de l'information aux travailleurs en la matière.
Dès lors, il est recommandé aux employeurs de faire passer cette information par la voie la plus appropriée pour l'entreprise.

Daarenboven is ieder lid van de Europese ondernemingsraad ertoe gerechtigd de lokale ondernemingsraad te raadplegen en te informeren.

G. Stressbeleid in de ondernemingen - aanbeveling sinds 1 januari 1999

Art. 33. - In het raam van het voorkomingbeleid te voeren door de werkgever met het oog op de gezondheid en veiligheid van de werknemers, voorzien bij artikel 28bis van het Algemeen reglement voor de Arbeidsbescherming teneinde problemen van collectieve aard te wijten o.m. aan de toegepaste technieken, de arbeidsorganisatie en/of omstandigheden, evenals de invloed van omgevingsfactoren op het werk te voorkomen of te verhelpen, wordt aan de werkgevers aanbevolen een inventaris op te maken in samenwerking met de arbeidsgeneesheer van de risico's die stressveroorzakend kunnen werken.

Op basis van die inventaris kan een analyse van de werksituatie worden opgemaakt met het oog op een evaluatie van die risico's.

Hiertoe kan de werkgever o.m. overgaan tot een bevraging van de werknemers.

Eenmaal de problemen van collectieve aard geïdentificeerd, en na advies van de arbeidsgeneeskundige dienst en de dienst voor preventie en bescherming kunnen passende maatregelen, waar nodig, worden genomen.

Indien de werkgever tot een dergelijk stressvoorkoming beleid overgaat zoals aanbevolen, zullen de betrokken werknemers naar vermogen, hun medewerking hieraan verlenen.

16

En outre, chaque membre du comité d'entreprise européen a le droit de consulter et d'informer le conseil d'entreprise local.

G. Politique de stress dans les entreprises - recommandation depuis le 1er janvier 1999

Art. 33. - Dans le cadre de la politique de prévention à mener par l'employeur en vue de la santé et de la sécurité des travailleurs, telle que prévue à l'article 28bis du Règlement général pour la protection du travail, afin de prévenir ou de remédier aux problèmes d'ordre collectif dus entre autres aux techniques appliquées, à l'organisation et/ou les conditions de travail, ainsi que l'influence des facteurs ambiants au travail, il est recommandé aux employeurs en collaboration avec le médecin du travail de dresser un inventaire des risques qui peuvent occasionner le stress.

Sur base de cet inventaire, une analyse de la situation de travail peut se faire en vue d'une évaluation de ces risques.

A cette fin, les employeurs peuvent interroger les travailleurs.

Une fois les problèmes d'ordre collectif identifiés, et après l'avis du service médical du travail et du service de prévention et de protection, des mesures appropriées pourront être prises lorsqu'elles s'avéreront nécessaires.

Au cas où l'employeur s'engagerait à une telle politique de prévention du stress comme il est recommandé, les travailleurs concernés prêteront, selon leurs possibilités, leur collaboration.

A. Permanente vorming

Art. 34. - § 1. Vanaf 1 januari 1999 zal de sector 0,10 % van de loonmassa besteden aan de werknemers behorende tot de risicogroepen zoals omschreven in de vigerende cao gesloten in toepassing van hoofdstuk II van het K.B. 27.01.1997 houdende maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid met toepassing van art 7 § 2 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen.

Verslag over de besteding van de 0,10 % wordt overgemaakt aan het Sociaal Fonds van de tabaksverwerkende industrie uiterlijk op 30 juni van het daaropvolgende jaar.

Het Fonds staat in voor het beheer, de controle en de evaluatie van de besteding.

Zo het Fonds vaststelt dat minder dan 0,10 % van de loonmassa binnen de sector werd besteed ten gunste van de risicogroepen, zal de Raad van Bestuur van het Fonds het verschil besteden na beslissing binnen de Raad over de bestemming ervan.

§ 2. Vanaf 1 januari 2001 zal de sector in zijn geheel en per onderneming 0,30 % van de loonmassa besteden aan de vorming van de werknemers, rekening houdende met de effectieve noden van de ondernemingen.

Over deze besteding van 0,30 % wordt jaarlijks een verslag opgemaakt voor te leggen uiterlijk op 30 juni aan de ondernemingsraad .

A. Formation permanente

Art. 34. - § 1. A partir du 1er janvier 1999 le secteur utilisera 0,10 % de la masse salariale en faveur des travailleurs appartenant aux groupes à risque, tels que décrits par la cct en vigueur conclue en application du Chapitre II de l'arrêté royal du 27 janvier 1997 contenant des mesures pour la promotion de l'emploi en application de l'article 7, § 2 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.

Un rapport sur l'utilisation des 0,10 % sera transmis au Fonds social de l'Industrie des Tabacs au plus tard le 30 juin de l'année qui suit

Le Fonds social est responsable de la gestion, du contrôle et de l'évaluation de l'utilisation.

Au cas où le Fonds constaterait que moins de 0,10 % de la masse salariale a été utilisé au sein du secteur en faveur des groupes à risque, le Conseil d'administration du Fonds utilisera la différence après détermination par le Conseil de la destination de cet argent.

§ 2. A partir du 1er janvier 2001 le secteur dans sa totalité et par entreprise utilisera 0,30% de la masse salariale en faveur de la formation des travailleurs, en tenant compte des besoins réels et effectifs des entreprises.

Un rapport sur l'utilisation des 0,30 % sera transmis chaque année au conseil d'entreprise au plus tard le 30 juin de l'année qui suit

B. Recht op individuele vorming

Art. 35. - Vanaf 1 januari 2004 heeft de werknemer recht op één betaalde vormingsdag per jaar waarbij de toepassingsmodaliteiten en mogelijke vormen binnen de kwaliteitscommissie worden onderzocht.

HOOFDSTUK VI. - *Kwaliteitscommissie*

Art. 36. - Vanaf het jaar 2001 is voor onbepaalde duur een kwaliteitscommissie ingericht, paritair samengesteld uit werkgevers vertegenwoordigers en vertegenwoordigers van de vakbondsorganisaties niet tewerkgesteld binnen de tabakssector.

De commissie staat in voor de redactie van een verslag omtrent de resultaten van de uitvoering en de opvolging van de kwalitatieve aspecten voorzien in de van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomsten

Voor de jaren 2005-2006 is de commissie belast met de volgende drie opdrachten:

- de verdere opvolging van het stressbeleid zoals voorzien in de aanbeveling waarvan sprake in artikel 33 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst
- instaan voor een kwalitatieve goede invulling, voor de controle en voor de sanctieprocedure van het recht op vorming gedurende één dag per jaar voor iedere werknemer ingevoerd per 1 januari 2004 bij collectieve arbeidsovereenkomst van 13 juni 2003 en van 22 september 2004 omtrent de arbeidsvoorwaarden in de drie sectoren van de tabaksindustrie voor de jaren 2003 - 2004, rekening houdende met de rapportering van de ondernemingen over de toepassing van dit recht tijdens het kalenderjaar 2004

B. Droit à la formation individuelle

Art. 35. - A partir du 1er janvier 2004 le travailleur a droit à une journée de formation payée par an; les modalités d'application et les possibilités de formation sont examinées au sein de la commission de qualité.

CHAPITRE VI. - *Commission qualitative*

Art. 36. - A partir de l'an 2001 une commission qualitative est instaurée pour une durée illimitée, composée paritairement de représentants des employeurs et de représentants des organisations syndicales non occupés dans le secteur du tabac.

La commission est responsable pour la rédaction d'un rapport concernant les résultats de l'exécution et du suivi des aspects qualitatifs prévus par les conventions collectives de travail en vigueur.

Pour les années 2005-2006 la commission est chargée des trois missions suivantes :

- le suivi continu de la politique de stress telle que prévue dans la recommandation dont question à l'article 33 de la présente convention collective de travail
- être responsable de l'application qualitative, du contrôle et de la procédure de sanction du droit à la formation pendant un jour par an pour chaque travailleur, instauré le 1er janvier 2004 par convention collective de travail du 13 juin 2003 et du 22 septembre 2004 pour les années 2003 - 2004 relative aux conditions de travail dans les trois secteurs de l'industrie du tabac, en tenant compte des rapports déposés par les entreprises au sujet de l'application de ce droit pendant l'année civile 2004.

- onderzoek naar de noodzaak, de wenselijkheid van een hospitalisatieverzekering en de daaraan verbonden kosten en naar het **inkomensverlies** bij langdurige ziekte

- l'examen sur la nécessité, l'opportunité d'une assurance d'hospitalisation et les frais y afférents et sur la perte de revenus lors d'une maladie de longue durée.

De kwaliteitscommissie zal de conclusies van dit onderzoek **overmaken** aan de sociale partners uiterlijk tegen **eind december 2006**.

La commission qualitative transmettra ses conclusions aux partenaires sociaux au plus tard à la fin du mois de décembre 2006.

HOOFDSTUK VII. - Ancienniteitsverlof

CHAPITRE VII. - Congé d'ancienneté

Art. 37. - § 1. Vanaf 1 januari 2003 wordt het ancienniteitsverlof vastgesteld op:

Art. 37.- § 1. A partir du 1er janvier 2003, le congé d'ancienneté est fixé à :

1 dag verlof voor 4 tot en met 8 dienstjaren

1 jour de congé pour 4 à 8 années de service

2 dagen verlof voor 9 tot en met 13 dienstjaren

2 jours de congé pour 9 à 13 années de service

3 dagen verlof voor 14 tot en met 18 dienstjaren

3 jours de congé pour 14 à 18 années de service

4 dagen verlof voor 19 tot en met 23 dienstjaren

4 jours de congé pour 19 à 23 années de service

5 dagen verlof voor 24 tot en met 28 dienstjaren

5 jours de congé pour 24 à 28 années de service

6 dagen verlof voor 29 tot en met 32 dienstjaren

6 jours de congé pour 29 à 32 années de service

7 dagen verlof voor 33 tot en met 36 dienstjaren

7 jours de congé pour 33 à 36 années de service

8 dagen verlof voor 37 dienstjaren of **meer**.

8 jours de congé pour 37 années de service et plus.

De betaling van de anciënniteitsverlofdagen gebeurt volgens de wettelijke bepalingen inzake de wettelijke feestdagen.

Le paiement des jours de congé d'ancienneté s'effectue selon les dispositions légales concernant les jours fériés légaux.

Het recht op anciënniteitsverlof is verworven in het kalenderjaar waarin de anciënniteit wordt bereikt.

Le droit au congé d'ancienneté est acquis au cours de l'année civile durant laquelle l'ancienneté est atteinte.

§ 2. Vanaf 1 januari 2001 wordt het anciënniteitsverlof proportioneel toegepast volgens de arbeidstijd waarin de werknemer is tewerkgesteld op datum van opname van het anciënniteitsverlof: dit houdt in

- dat bij een deeltijdse betrekking het verlof wordt toegepast op basis van het arbeidsregime van deze deeltijdse betrekking en
- dat bij opnieuw overschakelen naar een voltijdse betrekking dit verlof opnieuw wordt toegepast volgens het arbeidsregime van de voltijdse betrekking.

§ 3. Bij opeenvolgende contracten van bepaalde duur waaronder interim-arbeid, waarbij de onderbreking tussen twee overeenkomsten niet meer dan één maand bedraagt, is de anciënniteit verworven vanaf de eerste indiensttreding.

HOOFDSTUK VIII. - *Carensdag*

Art. 38. - Vanaf 1 april 2001 wordt de carensdag voorzien bij artikel 52 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten afgeschaft en valt ten laste van de werkgever.

HOOFDSTUK IX. - *Koppeling aan het indexcijfer van de consumptieprijzen*

§ 2. A partir du 1er janvier 2001, le congé d'ancienneté est appliqué de manière proportionnelle au temps de travail dans lequel le travailleur est occupé au moment de la prise du congé d'ancienneté: ceci implique que

- que lors d'un emploi à temps partiel le congé est appliqué sur la base du régime de travail de cet emploi à temps partiel et
- quand le travailleur passe de nouveau à un emploi à temps plein, que ce congé est appliqué de nouveau suivant le régime de travail d'un emploi à temps plein.

§ 3. Lors de plusieurs contrats de travail de durée déterminée successifs dont le travail intérimaire, l'ancienneté est acquise dès la première entrée en service, pour autant que les interruptions entre deux contrats ne dépassent pas un mois.

CHAPITRE VIII. - *Jour de carence*

Art. 38. - A partir du 1er avril 2001, le jour de carence prévu par l'article 52 de la loi du 3 juillet 1978 concernant les contrats de travail, est supprimé et tombe à charge de l'employeur.

CHAPITRE IX. - *Liaison à l'indice des prix à la consommation*

21

Art. 39. - De minimumuurlonen en effectief betaalde lonen, alsmede de loonbijslagen, stuklonen en de bestaanszekerheidsuitkeringen worden gekoppeld aan het **indexcijfer** van de **consumptieprijzen** overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 november 1972, gesloten in het Nationaal Paritair Comité voor het tabaksbedrijf tot koppeling van de lonen en de bestaanszekerheidsuitkeringen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen. algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 28 juni 1973. bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 6 september 1973.

Art. 39. - Les salaires horaires minimums et les salaires effectivement payés, ainsi que les suppléments salariaux, les salaires à la pièce et les indemnités de sécurité d'existence sont rattachés à l'indice des prix à la consommation, conformément à la convention collective de travail du 30 novembre 1972, conclue au sein de la Commission paritaire nationale de l'industrie des tabacs, rattachant les salaires et les indemnités de sécurité d'existence à l'indice des prix à la consommation, rendue obligatoire par arrêté royal du 28 juin 1973, publié au Moniteur belge du 6 septembre 1973.

HOOFDSTUK X. - *Bijzonderebepaling*CHAPITRE X. - *Disposition particulière*

Art. 40. - Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst sluit iedere eis met **financiële** weerslag in het vlak van de onderneming uit en verbindt de betrokken partijen tot het waarborgen van de sociale vrede.

Art. 40. - La présente convention collective de travail exclut toutes revendications avec répercussion financière au niveau de l'entreprise et engage les parties concernées à garantir la paix sociale.

HOOFDSTUK XI. - *Duur*CHAPITRE XI. - *Durée*

Art. 41. - Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2005 en is gesloten voor onbepaalde duur met uitzondering van de artikelen 4 en 29 tot en met 34 die ophouden van kracht te zijn op 31 december 2006, **maar** stilzwijgend kunnen worden verlengd na voornoemde datum van 31 december.

Art. 41. - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2005 et est conclue pour une durée indéterminée à l'exception des articles 4 et 29 à 34 inclus qui cessent d'être en vigueur au 31 décembre 2006, mais qui peuvent être reconduits tacitement après la date précitée du 31 décembre 2006.

Ieder der contracterende partijen kan onderhavige overeenkomst **opzeggen**, mits een opzeggingstermijn van 3 maanden, betekend bij een ter post aangetekende **brief**, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het tabaksbedrijf en aan **elk** der contracterende partijen.

Chacune des parties contractantes peut dénoncer la présente convention, moyennant un préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée adressée au Président de la Commission paritaire de l'industrie des tabacs et à chacune des parties contractantes.

22

Art. 42. - Onderhavige collectieve arbeids-overeenkomst vernietigt en vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 januari 1989, gesloten in **het** Paritair Comité voor het **tabaksbedrijf**, tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen die sigaren en **cigarillo's** vervaardigen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 27 maart 1990 (Belgisch staatsblad van 8 mei 1990).

Art. 42. - La présente convention collective de travail annule et remplace la convention collective de travail du 20 janvier 1989, conclue au sein de la Commission paritaire de l'Industrie des tabacs, fixant les conditions de travail dans les entreprises fabriquant des cigares et des cigarillos, rendue obligatoire par arrêté royal du 27 mars 1990 (Moniteur belge du 8 mai 1990).