

## Paritair Comité voor het tabaksbedrijf

## Commission paritaire de l'industrie des tabacs

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2009*

*Convention collective de travail du 9 octobre 2009*

Vaststelling van de arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen die sigaren en cigarillo's vervaardigen

Conditions de travail dans les entreprises fabriquant des cigares et cigarillos

### HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

### CHAPITRE 1er. *Champ d'application*

Artikel 1. Deze 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 aux travailleurs des usines de cigares et de cigarillos et qui assortissent 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. § 1er. Depuis le 1er janvier 1993 les fonctions sont classées comme suit en six catégories :

Catégorie I :

Catégorie I :

- het bedienen van bobinewasmachines.

- la conduite de machines à laver les bobines.

Catégorie II :

Catégorie II :

- het scheuren van opgelegde tabak, losmaken van manokken;

- le déchirage du tabac étalé, le déliénage des manokes;

- het strippen en openleggen van het dekblad en van het omblad;
- het omblad opleggen met compleetmachines;
- het bedienen van dekbladstripmachines;
- het vervaardigen van wikkels met wikkelmachines, 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- ofsnij machines;
- de schoonmaak van het sanitair, de gebouwen en omgeving;
- het uitwendig poetsen van machines, dit wil zeggen 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).

Catégorie III :

- het handmatig opdekken van sigaren;
- het handmatig opdekken van cigarillo's;
- het dekblad opleggen met compleetmachines;
- het bedienen van bosjesmachines PKD. (pers-, keer- en droogmachines);
- het bedienen van strangwikkelmachines;

- 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;
- 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 à agraffer, 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).

Catégorie III :

- 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;

- het invoeren van dek- of omblad in automatische opspoelmachines;
- 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 slossen;
- het sorteren en inpakken van sigaren in meerdere kleuren;
- het bedienen van kleurmachines;
- het bedienen hoogtechnologische machines (onder andere HSO-machines);
- het bedienen van automatische inpakmachines;
- het verpakken van collis op palletten;
- de visuele kwaliteitscontrole.

#### Catégorie 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, dit wil zeggen het periodiek onderhoud van de machines en onderdelen met démontage en montage (niet noodzakelijk door deze werknemers zelf verricht), waarbij de nodige stukken worden gesmeerd, zodat een technische basiskennis van de machines is vereist;

- l'introduction de capes ou sous-capes dans les machines enrouleuses automatiques;
- 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 cellophanner;
- 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 (entre autres machines HSO);
- la conduite de machines d'emballage automatique;
- l'emballage de colis sur palettes;
- le contrôle de qualité visuel.

#### 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;

- het verzamelen en inpakken van bestellingen voor de klanten;
- de magazijnier voor : de grondstoffen; de verpakking; de afgewerkte produkten;
- het laden en lossen van vrachtwagens en opslaan van de vracht.

- l'assemblage et l'emballage des commandes pour les clients;
- le magasinier pour : les matières premières; l'emballage; les produits finis;
- le chargement et le déchargement des camions et l'entreposage des charges.

#### Catégorie V :

- het besturen van vrachtwagens;
- de technische magazijnier;
- de tewerkgestelde voor het vestrekken van instructies bij de opleiding van nieuwelingen in de fabricatie;
- het onderhouden van gebouwen, tuinen en installaties.

#### Catégorie V :

- la conduite de camions;
- le magasinier technique;
- le préposé pour fournir des instructions lors de la formation de nouveaux venus dans la fabrication;
- l'entretien des bâtiments, du jardin et des installations.

#### Catégorie VI :

- de werkplaats- en revisiemonteurs;
- de electriciens;
- de zaal- of stelmonteurs;
- de electronici.

#### Catégorie VI :

- les mécaniciens des ateliers et de révision;
- les électriciens;
- les poseurs et les monteurs de salle;
- les électroniciens.

§ 2. Bij polyvalentie van bepaalde functies die tót 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 tót verschillende categorieën behoren, wordt de verloning op ondernemingsvlak geregeld.

§ 4. Aile niet opgenomen functies zullen op ondernemingsvlak via vergelijkend onderzoek gerangschikt worden onder één van de bestaande categorieën.

### HOOFDSTUK III. *Lonen, premies en vergoedingen*

#### A. Minimumuurloon

Art. 3. Rekening houdende met een loonverhoging op 1 april 2007 van 0,06 EUR toe te passen op de bestaande collectieve arbeidsovereenkomst-lonen en op de effectief uitbetaalde lonen, bedragen de minimum uurlonen voor een arbeidsweek van 36 u 30 op 1 april 2007 :

#### Categorieën - Catégories

I  
II  
III  
IV  
V  
VI

Deze bedragen stemmen overeen met het gemiddelde van de viermaandelijke indexcijfers van het eerste kwartaal 2007, zijnde 104,87.

§ 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. Toutes les fonctions non reprises seront classées dans une des catégories existantes au niveau de l'entreprise sur base d'un examen comparatif.

### CHAPITRE III. *Salaires, primes et indemnités*

#### A. Salaires horaires minimums

Art. 3. Compte tenu de l'augmentation salariale de 0,06 EUR au 1er avril 2007, à appliquer aux salaires conventionnels en vigueur et aux salaires effectivement payés, les salaires horaires minimums pour une semaine de travail de 36 h 30 s'élèvent au 1er avril 2007 à:

#### Minimumuurloon - Salaires horaires minimums

11,0835  
11,1180  
10,1585  
11,6675  
11,9515  
12,1680

Ces montants correspondent à la moyenne des indices quadrimestriels du premier trimestre 2007, à savoir 104,87.

De minimum uurlonen vermeld in dit artikel worden daarenboven verhoogd met telkens 0,06 EUR per uur evenals de effectief uitbetaalde lonen op de volgende data :

- 1 oktober 2007 en
- 1 april 2008.

## 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 tót een toeslag van 50 pet. geeft recht op een half uur inhaalrust; het overuur dat normaal aanleiding zou geven tót een toeslag van 100 pet. 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. Stuklonen

Les salaires horaires minimums mentionnés dans le présent article, ainsi que les salaires effectivement payés sont augmentés chaque fois de 0,06 EUR/1'heure aux dates énumérées ci-après :

- le 1er octobre 2007 et
- le 1er avril 2008.

## B. Heures supplémentaires

Art. 4. Depuis le 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 p.c. donne droit à un repos d'une demi-heure; toute heure donnant lieu au paiement d'un sursalaire à 100 p.c. 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. Salaires à la pièce

Art. 5. § 1. Iedere werknemer die sigaren en cigarillo's met de hand maakt en per stuk wordt betaald moet een minimumuurloon verdienen dat is samengesteld uit :

- een vaste uurbijslag waarvan het bedrag wordt vastgesteld op 5,3455 EUR vanaf 1 april 2007.

Dit bedrag stemt overeen met het gemiddelde van de viermaandelijke indexcijfers van het eerste kwartaal 2007, zijnde 104,87;

- het stukken van kracht op 5 februari 1944 in een bedrijf van sigaren en cigarillo's, vermenigvuldigd met onderstaande coëfficiënt die met spindexcijfer 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 dertig 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, töt koppeling van de lonen en bestaanszekerheidsuitkeringen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 28 juni 1973.

Art. 5. § 1er. 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 5,3455 EUR à partir du 1er avril 2007.

Ce montant correspond à la moyenne des indices quadrimestriels du premier trimestre 2007, à savoir 104,87;

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

Depuis le 1er juillet 1980, ce coëfficiënt est de 3,95 pour une semaine de travail de trente-huit heures.

Depuis le 1er avril 1986, ce coëfficiënt 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 arrêté royal du 28 juin 1973.

§ 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 8 bedoelde leerlingen, moet minstens 10 pet. 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.

#### D. Ploegenarbeid

Art. 6. § 1. Wanneer de arbeid wordt verricht door elkaar opeenvolgende dagploegen, hebben de werknemers die er deel van uitmaken vanaf 1 januari 1989 recht op betaling van een bijslag van 13,03 pet. 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.

§ 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 imperatieven.

#### E. Nachtarbeid

§ 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 8, 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.

#### D. Travail en équipes

Art. 6. § 1er. Lorsque le travail est organisé en équipes successives de jour, les travailleurs faisant partie de ces équipes ont droit à partir du 1er 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. Depuis le 1er 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.

#### E. Travail de nuit



Art. 7. Voor de nachtarbeid wordt vanaf 1 januari 1989 een bijslag van 18,46 pet. betaald, berekend op het daguurloon van toepassing in de onderneming voor de betrokken categorie of functie.

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

#### F. Leertijden

Art. 8. 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.

#### G. Toevallige en tijdelijke overplaatsingen

Art. 7. Pour le travail de nuit un supplément de 18,46 p.c. est payé à partir du 1er janvier 1989, calculé sur base du salaire horaire de jour en vigueur dans l'entreprise pour la catégorie ou la fonction concernées.

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

#### F. Délais d'apprentissage

Art. 8. 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.

#### G. Mutations fortuites et temporaires

Art. 9. 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.

#### H. Rendementspremies

Art. 10. 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.

Art. 11. 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. 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 afwerkte produkten, beschrijving van de werkpost, gebruikt materiaal en uitrusting, tijdopname en temposchatting, statistische gegevens, enz.) voor medeondertekening ter beschikking gesteld van een technische bevoegde vertegenwoordiger van de betrokken werknemers aangesteld door de syndicale afvaardiging.

Art. 9. 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.

#### H. Primes de rendement

Art. 10. 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.

Art. 11. 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. 12. 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. 13. Elke premiereregeling moet de nodige tijd voorzien voor de normale persoonlijke verzorging van de in deze regeling betrekken werknemers.

Art. 13. Chaque système à primes doit prévoir le temps nécessaire aux soins personnels normaux des travailleurs concernés par ce système.

Art. 14. Na het verstrijken van de bij artikel 11 bepaalde proefperiode kunnen de vastgestelde normen slechts worden herzien in geval van :

Art. 14. Après l'expiration de la période d'essai prévue à l'article 11, 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;
- klaarblijkelijke vergissing; en dit met uitsluiting van elke oorzaak die ontstaat uit een grotere vaardigheid van de werknemer, individueel beschouwd.

- 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;
- 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. 15. 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. 15. 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. 16. 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 pet. van het minimumuurloon bereikt.

Art. 16. 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 6/10 des travailleurs exerçant la fonction atteint 10 p.c. 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 pet. van het minimumuurloon bereikt, wordt een onderzoek ingesteld naar de oorzaken daarvan.

Si la moyenne des rémunérations à primes n'atteint pas 10 p.c. 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 tót maximum 30 pet. beperkt.

La rémunération à primes des travailleurs, reprise individuellement, est dans tous les cas limitée à 30 p.c. au maximum.

Art. 17. 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 bedrijfsorganisatorische of technische redenen eigen aan de arbeidspost en buiten de wil of het gedrag van de werknemer.

Art. 18. 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. 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 arbeidstechnische dienst.

Art. 20. Ter uitvoering van artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 januari 2008, gesloten in het Paritair Comité voor het tabaksbedrijf, töt 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.

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.

Art. 17. 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. 18. 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. 19. 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. 20. En exécution de l'article 11 de la convention collective de travail du 29 janvier 2008, 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.

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 interpellier éventuellement l'employeur ou ses représentants.

Art. 21. Indien de syndicale afvaardiging en de directie niet tót 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.

#### HOOFDSTUK IV. *Tewerkstelling*

##### A. Bestaanszekerheid

Art. 22. 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.

In geval van werkloosheid, wordt door de ondernemingen vanaf 1 april 2007 een bestaanszekerheidsuitkering betaald van 6,5285 EUR per werkloosheidsdag.

Dit bedrag stemt overeen met het gemiddelde van de viermaandelijke indexcijfers van het eerste kwartaal 2007, zijnde 104,87.

Art. 23. De betaling van de bestaanszekerheidsuitkering bedoeld in artikel 22 is rechtstreeks verschuldigd door de werkgever en geschiedt op de gewone betaaldag van de lonen in de onderneming.

Art. 21. 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.

#### CHAPITRE IV. *Emploi*

##### A. Sécurité d'existence

Art. 22. 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.

En cas de chômage, les entreprises paieront depuis le 1er avril 2007 une indemnité de sécurité d'existence de 6,5285 EUR par jour de chômage.

Le montant correspond à la moyenne des indices quadrimestriels du premier trimestre 2007, à savoir 104,87.

Art. 23. Le paiement de l'indemnité de sécurité d'existence visé à l'article 22 est dû directement par l'employeur et s'effectue le jour habituel du paiement des salaires dans l'entreprise.

Art. 24. Worden van het voordeel uit de uitkeringen uitgesloten :

- a) de werknemers die in een afdeling van de onderneming werken die tijdelijk of gedeeltelijk wordt stilgelegd en die weigeren gedurende deze inactiviteitsperiodes in een andere afdeling een behoorlijke taak te aanvaarden;
- b) de werknemers die gedurende de maand die de werkloosheid voorafgaat, één of meer dagen afwezig waren zonder toestemming of rechtvaardiging.

## B. Afscheidspremie

Art. 25. 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 22, 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 :

25 dagen per jaar met een maximum van 625 dagen.

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.

Art. 26. De in artikel 25 bedoelde bijkomende uitkeringen zijn niet verschuldigd :

- indien de werknemer weigert een andere behoorlijke taak in de onderneming te aanvaarden;

Art. 24. Sont exclus du bénéfice des indemnités :

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

## B. Prime de départ

Art. 25. 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 22, 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 jours par an avec un maximum de 625 jours.

Depuis le 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. 26. Les indemnités complémentaires visées à l'article 25 ne sont pas dues :

- lorsque le travailleur refuse d'accepter un autre emploi convenable dans l'entreprise;

- indien de betrokken werknemers recht hebben op uitkeringen ingevolge de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen.

- lorsque les travailleurs concernés ont droit aux indemnités, en application de la loi du 26 juin 2002 relative à la fermeture d'entreprises.

Art. 27. De meer gunstige voorwaarden van toepassing in de onderneming blijven behouden.

Art. 27. Les conditions plus favorables qui s'appliquent dans les entreprises sont maintenues.

#### C. Deeltijd arbeid

#### C. Travail à temps partiel

Art. 28. Vanaf 1 januari 1997 zullen de verzoeken tót vrijwillige deeltijdarbeid op basis van minstens 50 pet. voor zover één voltijdse arbeidspost volledig kan worden bezet, positief benaderd worden, rekening houdende met de bedrijfseconomische en organisatorische imperatieven.

Art. 28. Depuis le 1er janvier 1997, les demandes de travail à temps partiel à titre volontaire sur base de 50 p.c. 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. Uitzendarbeid

#### D. Travail intérimaire

Art. 29. 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.

Art. 29. Depuis le 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. Arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en uitzendarbeid

Art. 30. 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 t t dergelijke aanwervingen dient te worden overgegaan.

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

Art. 30. Depuis le 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'av reraient nécessaires.

F. Europese ondernemingsraad - aanbeveling sinds 1 januari 1999

Art. 31. Het dienstencentrum ondertekent het belang van informatie ter zake aan alle werknemers.

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

Art. 31. Le centre de services reconnaît l'importance de l'information aux travailleurs en la matière.

De werkgever wordt dan ook aanbevolen deze doorstroming van informatie te bewerkstelligen via de voor de onderneming meest ge igende weg.

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.

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

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

Art. 32. 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 règlement voor de Arbeidsbescherming teneinde problemen van collectieve aard te wijten onder meer aan de toegepaste technieken, de arbeidsorganisatie en/of -omstandigheden, evenals de invloed van de 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.

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

Art. 32. 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 aux 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.

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

Hiertoe kan de werkgever onder meer overgaan tót 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 tót een dergelijk stressvoorkoming beleid overgaat zoals aanbevolen, zullen de betrokken werknemers naar vermogen, kun medewerking hieraan verlenen.

## HOOFDSTUK V. *Vorming*

Dit hoofdstuk is gesloten, vanaf het jaar 2009, uit de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, inzonderheid hoofdstuk VIII, afdeling 1, en anderzijds het koninklijk besluit van 26 april 2009 ter activering van de inspanning ten voordele van personen die tót de risicogroepen behoren en van de inspanning ten bâte van de actieve begeleiding en opvolging van werklozen voor de periode 2009-2010.

### A. Permanente vorming

Art. 33. Vanaf 1 januari 2007 zal de sector in zijn geheel en per onderneming 0,30 pet. van de loonmassa besteden aan de vorming van de werknemers, rekening houdende met de effectieve noden van de ondernemingen.

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'avèreront 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.

## CHAPITRE V. *Formation*

Le présent chapitre est conclu, à partir de l'année 2009, d'une part, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, spécialement son chapitre VIII, section 1ère et d'autre part, de l'arrêté royal du 26 avril 2009 activant l'effort en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque et l'effort au profit de l'accompagnement et suivi actifs des chômeurs pour la période 2009-2010.

### A. Formation permanente

Art. 33. A partir du 1er janvier 2007, le secteur dans sa totalité et par entreprise, utilisera 0,30 p.c. de la masse salariale en faveur de la formation des travailleurs, en tenant compte des besoins réels et effectifs des entreprises.

Verslag over de besteding van de 0,30 pet. worde 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 contrôle en de evaluatie van de besteding.

Zo het fonds vaststelt dat minder dan 0,30 pet. van de loonmassa binnen de sector werd besteed ten gunste van de vorming van de werknemers, zal de raad van bestuur van het fonds het verschil besteden na beslissing binnen de raad over de bestemming ervan.

#### B. Recht op individuele vorming

Art. 34. § 1. Vanaf 1 januari 2004 heeft de werknemer recht op één betaalde vormingsdag per jaar.

§ 2. Vanaf 1 januari 2007 wordt in grotere bedrijven de mogelijkheid ingevoerd om intern en in overleg met de ondernemingsraad of bij gebrek met de syndicale afvaardiging andere toepassingsmodaliteiten te bepalen waarbij gestreefd wordt naar een meerwaarde voor werknemer en werkgever;

Bij dit overleg kan op verzoek van de ondernemingsraad of bij gebrek van de syndicale afvaardiging een externe expert worden betrokken.

Indien in het kader van dit overleg geen overeenkomst wordt bereikt, zijn de bepalingen voorzien in § 1 van dit artikel van toepassing.

Un rapport sur l'utilisation des 0,30 p.c. 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 0,30 p.c. de la masse salariale a été utilisé au sein du secteur en faveur de la formation des travailleurs, le conseil d'administration du fonds utilisera la différence après détermination par le conseil de la destination de cet argent.

#### B. Droit à la formation individuelle

Art. 34. § 1er. Depuis le 1er janvier 2004 le travailleur a droit à une journée de formation payée par an.

§ 2. A partir du 1er janvier 2007, la possibilité est introduite dans de plus grandes entreprises, de définir en interne et en concertation avec le conseil d'entreprise ou à défaut avec la délégation syndicale d'autres modalités d'application qui s'efforcent de trouver une plus-value pour les travailleurs et les employeurs;

Un expert externe peut être associé à cette concertation à la demande du conseil d'entreprise ou à défaut de la délégation syndicale.

Si aucun accord n'est atteint dans le cadre de cette concertation, les dispositions prévues au § 1er du présent article sont d'application.

Art. 35. Vanaf het jaar 2001 is voor onbepaalde duur een kwaliteitscommissie ingericht, paritair samengesteld uit werkgevers vertegenwoordigers en vertegenwoordigers van de vakbondsorganisaties.

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 2007-2008 is de commissie belast met de volgende drie opdrachten :

- de verdere opvolging van het stressbeleid zoals voorzien in de aanbeveling waarvan sprake in artikel 32 van deze 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 in het artikel 35 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De kwaliteitscommissie zal tijdens de jaren 2007-2008 aandacht besteden aan het probleem dat gevormd wordt door die werkgevers die in het geheel geen vorming aanbieden;
- het onderzoeken van de behoefte en noodzaak van een aanvullende pensioenvoorziening.

Indien het antwoord hierop bevestigend is wordt verder bekeken op welk niveau een en ander vorm gegeven zou kunnen/moeten worden.

Art. 35. Depuis l'an 2001 une commission qualitative est instaurée pour une durée illimitée, composée paritairement de représentants des employeurs et de représentants des organisations syndicales.

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 2007-2008 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 32 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 à l'article 35 de la présente convention collective de travail. Pendant les années 2007-2008, la commission qualitative prêter attention au problème de ces employeurs qui n'offrent tout compte fait aucune formation;
- d'analyser les besoins et la nécessité d'un plan de pension sectoriel.

Dans le cas où la réponse à cette question est confirmée, il sera examiné à quel niveau l'une ou l'autre forme pourrait/devrait y être donnée.

Voor de jaren 2009-2010 zal de werking van de kwaliteitscommissie herzien worden. Er wordt een zesmaandelijks overleg gepland dat de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten afspraken beoogt en slechts plaats heeft indien er concrete agendapunten ingediend worden.

Het initiatief t t de vergadering wordt genomen door Tabaserv en dit voor de eerste maal in oktober 2009.

## HOOFDSTUK VII. *Anci nniteitsverlof*

Art. 36.   1. Vanaf 1 januari 2003 wordt het anciënniteitsverlof vastgesteld op :

- 1 dag verlof voor 4 t t en met 8 dienstjaren;
- 2 dagen verlof voor 9 t t en met 13 dienstjaren;
- 3 dagen verlof voor 14 t t en met 18 dienstjaren;
- 4 dagen verlof voor 19 t t en met 23 dienstjaren;
- 5 dagen verlof voor 24 t t en met 27 dienstjaren;
- 6 dagen verlof voor 28 t t en met 31 dienstjaren;
- 7 dagen verlof voor 32 t t en met 35 dienstjaren;
- 8 dagen verlof voor 36 dienstjaren of meer.

De betaling van de anci nniteitsverlofdagen gebeurt volgens de wettelijke bepalingen inzake de wettelijke feestdagen.

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

Le fonctionnement de la commission qualitative sera revu pour les années 2009-2010. Une concertation semestrielle est prévue, laquelle vise l'application des dispositions des conventions collectives de travail et a lieu uniquement si des points concrets sont mis à l'ordre du jour.

L'initiative de cette réunion est prise par Tabaserv, et ce, pour la première fois en octobre 2009.

## CHAPITRE VII. *Congé d'ancienneté*

Art. 36.   1er. Depuis le 1er janvier 2003, le congé d'ancienneté est fixé à :

- 1 jour de congé pour 4 à 8 années de service;
- 2 jours de congé pour 9 à 13 années de service;
- 3 jours de congé pour 14 à 18 années de service;
- 4 jours de congé pour 19 à 23 années de service;
- 5 jours de congé pour 24 à 27 années de service;
- 6 jours de congé pour 28 à 31 années de service;
- 7 jours de congé pour 32 à 35 années de service;
- 8 jours de congé pour 36 années de service et plus.

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

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 :

- de 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. *Carenzdag*

Art. 37. Vanaf 1 april 2001 wordt de carenzdag 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 consumptie-prijzen*

§ 2. Depuis le 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 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. 37. Depuis le 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*

Art. 38. 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 tót 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.

#### HOOFDSTUK X. *Bijzondere bepaling*

Art. 39. Deze collectieve arbeidsovereenkomst sluit iedere eis met financiële weerslag in het vlak van de onderneming uit en verbindt de betrokken partijen tót het waarbogen van de sociale vrede.

#### HOOFDSTUK XI. *Duur*

Art. 40. De collectieve arbeidsovereenkomst van 29 januari 2008, gesloten in het Paritair Comité voor het tabaksbedrijf, tót vaststelling van de arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen die sigaren en cigarillo's vervaardigen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 24 oktober 2008 (Belgisch Staatsblad van 9 december 2008) wordt vervangen.

Art. 41. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2009 en is gesloten voor onbepaalde duur met uitzondering van de artikelen 4 en 28 tót en met 34 die ophouden van kracht te zijn op 31 december 2010, maar stilzwijgend kunnen worden verlengd na voornoemde datum van 31 december 2010.

Art. 38. 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 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.

#### CHAPITRE X. *Disposition particulière*

Art. 39. 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.

#### CHAPITRE XI. *Durée*

Art. 40. La convention collective de travail du 29 janvier 2008, 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 24 octobre 2008 (Moniteur belge du 9 décembre 2008) est remplacée.

Art. 41. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2009 et est conclue pour une durée indéterminée à l'exception des articles 4 et 28 à 34 inclus qui cessent d'être en vigueur au 31 décembre 2010, mais qui peuvent être reconduits tacitement après la date précitée du 31 décembre 2010.

Ieder der contracteren de partijen kan onderhavige overeenkomst opzeggen mits een opzeggingstermijn van 3 maanden, betekend bij een ter post aange tekende 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.