

Paritair Comité voor het tabaksbedrijf

Commission paritaire de l'industrie des tabacs

Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 oktober 2011

Convention collective de travail du 25 octobre 2011

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 Ier. *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 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. § 1er. Depuis le 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;

Catégorie II :

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

- 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- of snijmachines;
- 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).

Categorie 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, bandrolleren 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 (onder andere HSO-machines);
- het bedienen van automatische inpakmachines;
- het verpakken van collis op palletten;
- de visuele kwaliteitscontrole.

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, dit wil zeggen 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;

- 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 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 (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.

Categorie 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.

Categorie VI :

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

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

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

- 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 :

- 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 :

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

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

HOOFDSTUK III. *Lonen, premies en vergoedingen*

A. Minimumuurloon

Art. 3. De minimum uurlonen voor een arbeidsweek van 36 u 30 bedragen op 1 oktober 2011 :

Categorieën - Catégories

I
II
III
IV
V
VI

Deze bedragen stemmen overeen met het gemiddelde van de viermaandelijke indexcijfers van het vierde kwartaal 2011, zijnde 116,36.

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.

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

CHAPITRE III. *Salaires, primes et indemnités*

A. Salaire horaire minimum

Art. 3. Les salaires horaires minimums pour une semaine de travail de 36 h 30 s'élèvent au 1er octobre 2011 à :

Minimumuurloon - Salaire horaire minimum

12,4225
12,4600
12,5050
13,0690
13,3830
13,6250

Ces montants correspondent à la moyenne des indices quadrimestriels du quatrième trimestre 2011, à savoir 116,36.

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.

Het overuur dat normaal aanleiding zou geven tot een toeslag van 50 pct. geeft recht op een half uur inhaalrust; het overuur dat normaal aanleiding zou geven tot een toeslag van 100 pct. 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

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 urbijslag waarvan het bedrag wordt vastgesteld op 5,9295 EUR vanaf 1 oktober 2011.

Dit bedrag stemt overeen met het gemiddelde van de viermaandelijke indexcijfers van het vierde kwartaal 2011, zijnde 116,36;

- 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.

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. § 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 5,9295 EUR à partir du 1er octobre 2011.

Ce montant correspond à la moyenne des indices quadrimestriels du quatrième trimestre 2011, à savoir 116,36;

- 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.

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 urbijslag en het stukloon worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 oktober 2011 betreffende de koppeling van de lonen en de bestaanszekerheidsuitkeringen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen die gesloten is in het Nationaal Paritair Comité voor het tabaksbedrijf.

§ 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 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.

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 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.

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

Depuis le 1er avril 1986, ce coefficient est de 4,10 pour une semaine de travail de trente-six heures et 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 25 octobre 2011 relative à la liaison des salaires et indemnités de sécurité d'existence à l'indice des prix à la consommation qui est conclue au sein de la Commission paritaire nationale de l'industrie des tabacs

§ 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. De wekelijkse arbeidsduur voor ploegenarbeid te berekenen op jaarbasis, is 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

Art. 7. Voor de nachtarbeid wordt een bijslag van 18,46 pct. 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;

§ 2. 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. Pour le travail de nuit un supplément de 18,46 p.c. est payé, calculé sur la 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;

- de leertijden mogen in generlei geval zes maanden overschrijden.

G. Toevallige en tijdelijke overplaatsingen

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.

- les délais d'apprentissage ne peuvent en aucun cas dépasser les six mois.

G. Mutations fortuites et temporaires

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. Tegen het einde van de proefperiode worden de gegevens en elementen die hebben gediend bij de uitwerking van een regeling met premiebetaling (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. 13. Elke premiereregeling moet de nodige tijd voorzien voor de normale persoonlijke verzorging van de in deze regeling betrekken werknemers.

Art. 14. Na het verstrijken van de bij artikel 12 bepaalde proefperiode kunnen de vastgestelde normen slechts worden herzien in geval van :

- 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.

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

Art. 14. Après l'expiration de la période d'essai prévue à l'article 12, les normes fixées ne peuvent être revues qu'en cas :

- 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 gemoetiveerde normbepaling aanvragen volgens de in het arbeidsreglement van de onderneming bepaalde procedure.

Art. 15. Alle werknemers hebben ten allen tijde recht op de betaling van de in de ondernemingen geldende minimumuurlonen voor de categorie waarin hun functie is ingedeeld.

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

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 pct. van het minimumuurloon bereikt.

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

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

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

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. 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.

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. 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.

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.

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

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, tot vaststelling van het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel, wordt de syndicale afvaardigingen 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 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.

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.

De bestaanszekerheidsvergoeding uitbetaald aan de werknemer in geval van werkloosheid bedraagt op 1 juli 2011 8,5 EUR per werkloosheidsdag.

Per 1 januari 2012 bedraagt deze bestaanszekerheidsvergoeding 9 EUR per werkloosheidsdag.

Vanaf 1 januari 2013 zal deze bestaanszekerheidsvergoeding gekoppeld worden aan de evolutie van de prijsindex.

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.

A partir du 1^{er} juillet 2011, l'indemnité de sécurité d'existence payée au travailleur en cas de chômage est de 8,5 EUR par jour de chômage.

A partir du 1^{er} janvier 2012, cette indemnité de sécurité d'existence s'élève à 9 EUR par jour de chômage.

A partir du 1^{er} janvier 2013, cette indemnité de sécurité d'existence sera liée à l'évolution de l'indice des prix.

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 inactiviteitsperioden 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. Deeltijdse arbeid

C. Travail à temps partiel

Art. 28. Verzoeken tot vrijwillige deeltijdse arbeid op basis van minstens 50 pct. en voor zover één voltijdse arbeidspost volledig kan worden bezet, positief benaderd worden, rekening houdende met de bedrijfseconomische en organisatorische impedimenten.

Art. 28. Les demandes de travail à temps partiel à titre volontaire sur la 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 terzake op ondernemingsvlak.

Art. 29. Depuis le 1er janvier 1997, outre le cas du 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.

Art. 30. De sociale partners stellen vast dat uitzendarbeid tot een hogere loonkost leidt voor de ondernemingen.

Art. 30. Les partenaires sociaux constatent que le travail intérimaire engendre un coût salariale plus élevé pour les entreprises.

De sociale partners stellen ook vast dat uitzendkrachten geen enkele werkzekerheid hebben.

Les partenaires sociaux constatent également que les intérimaires n'ont aucune sécurité d'emploi.

Om die redenen doen de sociale partners de aanbeveling tot overleg inzake uitzendarbeid tussen de ondernemingen en hun syndicale delegatie. Dit overleg dient op regelmatige basis plaats te hebben. De doelstelling van dit overleg is een verdere uitwerking van regels die uitzendarbeid tot een minimum moeten beperken.

Pour ces raisons, les partenaires sociaux recommandent la concertation en matière de travail intérimaire entre les entreprises et leur délégation syndicale. Cette concertation doit avoir lieu sur une base régulière. Son objectif est de continuer à élaborer des règles visant à réduire le travail intérimaire à un minimum.

E. Arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en uitzendarbeid

Art. 31. De werkgevers verbinden zich ertoe de wettelijke bepalingen terzake 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 ondertekent het belang van informatie terzake aan alle werknemers.

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

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

HOOFDSTUK V. *Vorming*

E. Contrats de travail à durée déterminée et de travail intérimaire

Art. 31. 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.

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

CHAPITRE V. *Formation*

Dit hoofdstuk is gesloten in uitvoering van de wet van 26 december 2006 houdende diverse bepalingen, van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2011-2012 (Belgisch Staatsblad van 7 februari 2011), en van de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord (1) – Hoofdstuk 8, artikel 56 (Belgisch Staatsblad van 28 april 2011).

A. Permanente vorming

Art. 34. Vanaf 1 januari 2007 zal de sector in zijn geheel en per onderneming 0,30 pct. van de loonmassa besteden aan de vorming van de werknemers, rekening houdende met de effectieve noden van de ondernemingen.

Verslag over de besteding van de 0,30 pct. 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 controle en de evaluatie van de besteding.

Zo het fonds vaststelt dat minder dan 0,30 pct. 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

Le présent chapitre est conclu en application de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, de la loi du 1^{er} février 2011 portant prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2011-2012 (Moniteur belge du 7 février 2011), et de la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant prolongation des mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel (1) – Chapitre 8, article 56 (Moniteur belge du 28 avril 2011).

A. Formation permanente

Art. 34. 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.

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. 35. § 1. Elke individuele werknemer recht op minstens één betaalde vormingsdag per jaar.

Deze vormingsinspanning wordt op ondernemingsniveau verhoogd met 10 pct. in 2011 en nog eens met 10 pct. in 2012.

Deze bijkomende inspanningen worden op ondernemingsniveau gecollectiviseerd voor de groep arbeiders.

§ 2. In grotere bedrijven bestaat de mogelijkheid 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.

HOOFDSTUK VI. *Kwaliteitscommissie*

Art. 36. Een kwaliteitscommissie is ingericht voor onbepaalde duur, 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.

Art. 35. § 1er. Chaque travailleur a droit à au moins une journée de formation payée par an.

Au niveau de l'entreprise, cet effort en matière de formation est augmenté de 10 p.c. en 2011 et encore de 10 p.c. en 2012.

Au niveau de l'entreprise, ces efforts supplémentaires sont collectivisés pour le groupe des ouvriers.

§ 2. Dans de plus grandes entreprises, il est possible 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.

CHAPITRE VI. *Commission qualitative*

Art. 36. 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.

HOOFDSTUK VII. *Anciënniteitsverlof*

Art. 37. § 1. Vanaf 1 januari 2011 wordt het anciënniteitsverlof vastgesteld op :

- 1 dag verlof voor 4 tot en met 8 dienstjaren;
- 2 dagen verlof voor 9 tot en met 13 dienstjaren;
- 3 dagen verlof voor 14 tot en met 17 dienstjaren;
- 4 dagen verlof voor 18 tot en met 21 dienstjaren;
- 5 dagen verlof voor 22 tot en met 25 dienstjaren;
- 6 dagen verlof voor 26 tot en met 29 dienstjaren;
- 7 dagen verlof voor 30 tot en met 33 dienstjaren;
- 8 dagen verlof voor 34 tot en met 37 dienstjaren;
- 9 dagen verlof voor 38 dienstjaren of meer.

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

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

§ 2. Het anciënniteitsverlof wordt 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

CHAPITRE VII. *Congé d'ancienneté*

Art. 37. § 1er. Depuis le 1er janvier 2011, le congé d'ancienneté est fixé à :

- 1 jour de congé pour 4 à 8 années de service inclus ;
- 2 jours de congé pour 9 à 13 années de service inclus ;
- 3 jours de congé pour 14 à 17 années de service inclus ;
- 4 jours de congé pour 18 à 21 années de service inclus;
- 5 jours de congé pour 22 à 25 années de service inclus;
- 6 jours de congé pour 26 à 29 années de service inclus;
- 7 jours de congé pour 30 à 33 années de service inclus;
- 8 jours de congé pour 34 à 37 années de service inclus ;
- 9 jours de congé pour 38 années de service ou plus.

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

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

§ 2. 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

- dat bij opnieuw overschakelen naar een voltijdse betrekking dit verlof opnieuw wordt toegepast volgens het arbeidsregime van de voltijdse betrekking.

- 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. 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.

§ 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.

HOOFDSTUK VIII. *Carenzdag*

CHAPITRE VIII. *Jour de carence*

Art. 37. De carenzdag voorzien bij artikel 52 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten afgeschaft en valt ten laste van de werkgever.

Art. 38. 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.

HOOFDSTUK IX.

Koppeling aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

CHAPITRE IX.

Liaison à l'indice des prix à la consommation

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 25 oktober 2011 betreffende de koppeling van de lonen en de bestaanszekerheidsuitkeringen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen die gesloten is in het Nationaal Paritair Comité voor het tabaksbedrijf.

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 25 octobre 2011 relative à la liaison des salaires et indemnités de sécurité d'existence à l'indice des prix à la consommation qui est conclue au sein de la Commission paritaire nationale de l'industrie des tabacs.

HOOFDSTUK X. *Bijzondere bepaling*

CHAPITRE X. *Disposition particulière*

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

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.

HOOFDSTUK XI. *Duur*

CHAPITRE XI. *Durée*

Art. 40. De collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2009, 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 30 juli 2010 (Belgisch Staatsblad van 12 oktober 2010) wordt vervangen.

Art. 40. La convention collective de travail du 9 octobre 2009, 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 30 juillet 2010 (Moniteur belge du 12 octobre 2010) est remplacée.

Art. 41. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2011 en is gesloten voor onbepaalde duur met uitzondering van de artikelen 4 en 28 tot en met 34 die ophouden van kracht te zijn op 31 december 2012, maar stilzwijgend kunnen worden verlengd na voornoemde datum van 31 december 2012.

Art. 41. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2011 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 2012, mais qui peuvent être reconduits tacitement après la date précitée du 31 décembre 2012.

Ieder der contracteren de partijen kan deze 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 à la poste, adressée au président de la Commission paritaire de l'industrie des tabacs et à chacune des parties contractantes.