

## Paritair Comité voor het tabaksbedrijf – PC 133

### Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2022 betreffende werkbaar werk

#### Hoofdstuk I – Toepassingsgebied

**Art. 1.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van het tabaksbedrijf.

Onder "werknemers" wordt verstaan alle arbeiders, zonder onderscheid naar gender.

#### Hoofdstuk II – Kader

**Art. 2.** Deze cao wordt afgesloten in uitvoering van artikel 5 § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 10/11/2021 gesloten in het PC voor het tabaksbedrijf betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden tijdens de periode 2021 en 2022. (Registratienummer 168748) De ondertekenende partijen brengen volgende reeds op sectorvlak bestaande afspraken in herinnering en de werkgevers verbinden zich ertoe deze maatregelen te blijven toepassen in hun onderneming :

- Het toekennen van anciënniteitverlof en leeftijdsverlof;
- Het onbeperkt openstellen van tijdkrediet;
- Het inwilligen van de vraag tot vrijwillige deeltijdse arbeid;
- Verkorte uurroosters bij ploegenarbeid (sigaren);
- Aanbeveling om een inventaris te maken van wat stressveroorzakend werkt (Kerf);
- Beperken van gebruik van uitzendarbeid en dagcontracten;
- Collectieve vormingsinspanningen en individueel recht op 2 dagen opleiding per jaar voor de werknemers;
- De terugbetaling van het volledige loon bij BEV/VOV.

#### Hoofdstuk III – Overleg werkbaarheid in de ondernemingen

**Art. 3. §1.** De ondernemingen waar een syndicale afvaardiging bestaat, dienen uiterlijk tegen 31 december 2022 een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten inzake verbetering van de werkbaarheid. Deze bedrijfscao dient te vermelden dat zij wordt afgesloten in uitvoering van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en dient te worden bezorgd aan de voorzitter van het paritair comité tegen uiterlijk 1 maart 2023.

## Commission paritaire de l'industrie des tabacs - CP 133

### Convention collective de travail du 29 juin 2022 relative au travail faisable

#### Chapitre I<sup>er</sup> - Champ d'application

**Art. 1<sup>er</sup>.** La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs de l'industrie des tabacs.

Par « travailleurs », on entend tous les ouvriers, sans distinction de genre.

#### Chapitre II - Cadre

**Art. 2.** La présente CCT est conclue en exécution de l'article 5 § 3 de la convention collective de travail du 10/11/2021, conclue au sein de la CP de l'industrie des tabacs, relative aux conditions de travail et de rémunération pendant la période 2021 et 2022. (Numéro d'enregistrement: 168748)

Les parties signataires rappellent les accords suivants déjà existants au niveau sectoriel et les employeurs s'engagent à continuer à appliquer ces mesures dans leurs entreprises :

- L'octroi d'un congé d'ancienneté et d'un congé d'âge;
- L'ouverture illimitée au crédit-temps;
- L'acceptation de la demande de travail à temps partiel volontaire;
- Des horaires de travail réduits pour le travail en équipes (cigares);
- La recommandation de dresser l'inventaire des facteurs de stress (hachage);
- La limitation du recours au travail intérimaire et aux contrats journaliers;
- Les efforts de formation collectifs et le droit individuel à 2 jours de formation par an pour les travailleurs;
- Le remboursement de l'entièreté du salaire en cas de CEP/VOV.

#### Chapitre III - Concertation faisabilité du travail dans les entreprises

**Art. 3. § 1<sup>er</sup>.** Les entreprises dotées d'une délégation syndicale doivent conclure une convention collective de travail distincte sur l'amélioration de la faisabilité du travail au plus tard le 31 décembre 2022.

Cette CCT d'entreprise doit mentionner qu'elle est conclue en exécution de la présente convention collective de travail et doit être fournie au Président de la commission paritaire pour le 1<sup>er</sup> mars 2023 au plus tard.

§2. De ondernemingen waar pas na 31 december een syndicale afvaardiging wordt opgericht, sluiten binnen de 6 maanden na oprichting ervan, een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst inzake verbetering van de werkbaarheid.

Deze bedrijfscao dient te vermelden dat zij wordt afgesloten in uitvoering van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en dient te worden bezorgd aan de voorzitter van het paritair comité binnen de twee maanden na afsluiting ervan.

§3. De ondernemingen die een bedrijfscao betreffende de werkbaarheid hebben afgesloten in uitvoering van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, zullen deze jaarlijks met de syndicale afvaardiging evalueren en dit voor het einde van het kalenderjaar, te beginnen vanaf 2023. Hierbij wordt nagegaan welke acties verder moeten worden uitgewerkt en welke nieuwe acties ondernomen moeten worden.

**Art. 4.** De ondernemingen zonder syndicale afvaardiging zullen maatregelen nemen op ondernemingsvlak ter bevordering van de werkbaarheid, meer bepaald betreffende de punten opgesomd in artikel 5 van onderhavige cao. De ondernemingen zullen daartoe in overleg gaan met hun werknemers. Een overzicht van de door de onderneming genomen maatregelen dient te worden bezorgd aan de voorzitter van het paritair comité tegen uiterlijk 1 maart 2023. Deze maatregelen worden jaarlijks geëvalueerd en dit voor het einde van het kalenderjaar, te beginnen vanaf 2023. Hierbij wordt nagegaan welke acties verder moeten worden uitgewerkt en welke nieuwe acties ondernomen moeten worden.

**Art. 5.** Bij het opmaken van de bedrijfscao zoals in artikel 3 of bij de bespreking van de maatregelen op ondernemingsvlak zoals bepaald in artikel 4, zal er onder meer aandacht besteed worden aan de volgende punten: werkdruk, ergonomie, welzijn en gezondheidsbeleid, fysiek bezwarende omstandigheden, ploegenarbeid, oudere werknemers, competentiebeleid, afwisseling in taken, autonomie werknemers...

Er zal hierbij rekening gehouden worden met de specifieke problematieken en mogelijkheden van de werknemers en de onderneming. Onderstaande niet-limitatieve lijst van mogelijke maatregelen kan dienen als leidraad :

- Aanpassen van de werkdruk door bijv. bijkomende aanwervingen, aanpassingen in de productiesnelheid, aanpassingen aan de werkorganisatie;
- Stressenquête met verplichte opvolging door CPBW;
- Rotatie in werkposten;

§ 2. Les entreprises dans lesquelles une délégation syndicale n'est installée qu'après le 31 décembre doivent conclure, dans les six mois suivant son installation, une convention collective de travail distincte sur l'amélioration de la faisabilité du travail.

Cette CCT d'entreprise doit mentionner qu'elle est conclue en exécution de la présente convention collective de travail et doit être fournie au Président de la commission paritaire dans les deux mois suivant sa signature.

§ 3. Les entreprises qui ont conclu une CCT d'entreprise relative à la faisabilité du travail en exécution de la présente convention collective de travail l'évalueront annuellement avec la délégation syndicale avant la fin de l'année civile, à partir de 2023. Cela permettra de déterminer quelles actions doivent être développées davantage et quelles nouvelles actions doivent être mises en œuvre.

**Art. 4.** Les entreprises sans délégation syndicale prendront des mesures au niveau de l'entreprise pour promouvoir la faisabilité du travail, plus précisément en ce qui concerne les points énumérés à l'article 5 de la présente CCT. À cet effet, les entreprises se concerteront avec leurs travailleurs. Un aperçu des mesures prises par les entreprises doit être remis au Président de la commission paritaire pour le 1<sup>er</sup> mars 2023 au plus tard. Ces mesures feront l'objet d'une évaluation annuelle et ce, avant la fin de l'année civile, à partir du 2023. Cela permettra de déterminer quelles actions doivent être développées davantage et quelles nouvelles actions doivent être mises en œuvre.

**Art. 5.** Lors de l'élaboration de la CCT d'entreprise visée à l'article 3 ou lors de la discussion des mesures au niveau de l'entreprise visée à l'article 4, une attention particulière sera notamment portée aux points suivants : charge de travail, ergonomie, politique de bien-être et de santé, conditions physiquement pénibles, travail en équipes, travailleurs âgés, politique de compétence, variation des tâches, autonomie des travailleurs, etc.

À cet égard, il sera tenu compte des problématiques et possibilités spécifiques des travailleurs et de l'entreprise. La liste ci-après, non exhaustive, de mesures possibles peut servir de fil conducteur:

- Adaptation de la charge de travail par exemple via des recrutements supplémentaires, des adaptations de la vitesse de production, des adaptations de l'organisation du travail;
- Enquête relative au stress avec suivi obligatoire par le CPPT;

- Belang van deconnectie en organisatie van wachtsystemen;
- Medische en psycho-sociale ondersteuning van medewerkers door bijv. externe dienst preventie;
- Uitstapmogelijkheden uit ploegsystemen;
- Afspraken rond verlofopnames en afwezigheden rekening houdend met de arbeidsorganisatie;
- Afspraken rond familiaal verlof en klein verlet;
- Vormen van vermindering arbeidsduur al dan niet in kader van tijdskrediet;
- Effecten van fysiek bezwarende arbeidsomstandigheden verminderen (lawaaï, tillen van lasten, repetitief werk, ergonomische studie en aanpassing machines en werktuigen ...);
- Humaniseren van ploegenarbeid en afwijkende arbeidstijdregelingen;
- Mogelijkheden en aanbod inzake volgen van functiegebonden en niet-functiegebonden opleidingen;
- Afspraken rond interne doorstroming van medewerkers en melding van vacatures;
- Beleid inzake onthaal nieuwe medewerkers met inbegrip van uitzendkrachten;
- Formules van peter- en meterschap;
- Opleiding en begeleiding eerstelijnsverantwoordelijken;
- Afspraken rond re-integratie van langdurig zieken;
- Specifieke maatregelen voor oudere werknemers onder meer zoals opgesteld in cao 104;
- Aanbieden van gezonde maaltijden in bedrijfskantines en van fruit aan het personeel.
- Rotation dans les postes de travail;
- Importance de la déconnexion et organisation de systèmes de garde;
- Assistance médicale et psychosociale des collaborateurs par un service de prévention externe, par exemple;
- Possibilités de sortie du système en équipes;
- Accords concernant la prise de congés et les absences en tenant compte de l'organisation du travail;
- Accords relatifs au congé familial et au petit chômage;
- Formes de réduction du temps de travail dans le cadre du crédit-temps ou non;
- Réduire les effets des conditions de travail physiquement pénibles (bruit, levage de charges, travail répétitif, étude ergonomique et adaptation des machines et outils, etc.) ;
- Humanisation du travail en équipes et régimes de temps de travail dérogatoires;
- Possibilités et offre relatives au suivi de formations liées à la fonction ou non;
- Accords sur la mobilité interne des collaborateurs et communication des postes vacants ;
- Politique en matière d'accueil de nouveaux collaborateurs, y compris des travailleurs intérimaires;
- Formules de parrainage et de marrainage;
- Formation et accompagnement des responsables de première ligne;
- Accords relatifs à la réintégration des malades de longue durée;
- Mesures spécifiques pour les travailleurs âgés comme celles citées dans la CCT n°104, par exemple;
- Proposition de repas sains dans les restaurants d'entreprise et de fruits au personnel.

## Hoofdstuk IV - Evaluatie

**Art. 6.** De sociale partners engageren zich om elke twee jaar in het paritair comité deze sectorale cao te evalueren teneinde deze zo nauw mogelijk te laten aansluiten op de realiteiten die eigen zijn aan deze sector.

## Hoofdstuk V – Geldigheidsduur

**Art. 7. § 1.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2022 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

§2. Zij kan door één der partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het tabaksbedrijf.

## Chapitre IV - Évaluation

**Art. 6.** Les partenaires sociaux s'engagent à évaluer cette CCT sectorielle tous les deux ans au sein de la commission paritaire afin de l'adapter au mieux aux réalités propres à ce secteur.

## Chapitre V - Durée de validité

**Art. 7. § 1<sup>er</sup>.** La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2022 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 2. Elle peut être dénoncée par l'une des parties, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire de l'industrie des tabacs.

**Art. 8.** Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve overeenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering .

**Art. 8.** Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de la présente convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le Président et le secrétaire.