

Paritair Comité voor het tabaksbedrijf

Commission paritaire de l'industrie des tabacs

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 november
2023*

*Convention collective de travail du 28 novembre
2023*

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

Fixation des
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. A partir du 1er janvier 1993 les fonctions sont classées comme suit en six catégories :

Categorie I :

- het bedienen van bobinewasmachines.

Catégorie I :

- la conduite de machines à laver les bobines.

Categorie II :

- het scheuren van opengelegde tabak, losmaken van manokken;

Catégorie II :

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

- het strippen en openleggen van het dekblad en van het omblad;

- l'écôtage et étalage des feuilles de cape et de sous-cape;

- 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).
- 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).

Categorie III :

Catégorie III :

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

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

Categorie IV :

- het bedienen van machines voor het bereiden van het binnengoed (grote stripmachines);
- het aanmaken van diverse hulpmiddelen (matteer en lijm);
- het controleren van de technische afwerking en hoedanigheden van de producten, 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;
- het verzamelen en inpakken van bestellingen voor de klanten;

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;
- l'assemblage et l'emballage des commandes pour les clients;

- de magazijnier voor : de grondstoffen; de verpakking; de afgewerkte producten;
- 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.

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

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

HOOFDSTUK III.
Lonen, premies en vergoedingen

CHAPITRE III.
Salaires, primes et indemnités

A. Minimum uurloon

Art. 3. Rekening houdend met de indexeringen bedragen de minimumuurlonen voor een arbeidsweek van 36u30 op 1 oktober 2023 per categorie:

Categorieën - Catégories

I
II
III
IV
V
VI

A. Salaires horaires minimums

Art. 3. Tenant compte des indexations les salaires horaires minimums s'élèvent pour une semaine de travail de 36 h 30 au 1er octobre 2023 par catégorie à:

Minimumuurloon - Salaire horaire minimum

€ 16,8450
€ 16,8930
€ 16,9510
€ 17,6830
€ 18,0885
€ 18,4070

B. Overuren

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

Het overuur dat normaal aanleiding zou geven tot een toeslag van 50 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 eerst vernoemde geval een recuperatie betekent van anderhalf uur, in het laatst vernoemde 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.

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. Ploegenarbeid

Art. 5. § 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 dat van toepassing is 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 artikel 4.

§ 2. De wekelijkse arbeidsduur voor ploegenarbeid te berekenen op jaarbasis, wordt vastgesteld op 34 u 34 min. 41 sec.. De toepassingsmodaliteiten ervan worden geregeld op het vlak van de ondernemingen rekening houdende met de bedrijfseconomische imperatieven.

D. Nachtarbeid

Art. 6. 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.

E. Leertijden

Art. 7. 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 :

- iedere werknemer moet minstens het loon van categorie I verdienen;

C. Travail en équipes

Art. 5. § 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 de l'article 4.

§ 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.

D. Travail de nuit

Art. 6. 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.

E. Délais d'apprentissage

Art. 7. 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 :

- chaque travailleur doit gagner au moins le salaire de la catégorie I;

- 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.

F. Toevallige en tijdelijke overplaatsingen

Art. 8. Als een werknemer ten gevolge van toevallige omstandigheden buiten zijn wil, tijdelijk een taak van een lagere categorie verricht, behoudt hij het loon dat voor de categorie waartoe hij behoort, is voorzien.

G. Rendementspremies

Art. 9. 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. 10. 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.

- 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.

F. Mutations fortuites et temporaires

Art. 8. 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.

G. Primes de rendement

Art. 9. 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. 10. 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. 11. 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 producten, 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. 12. Elke premiereregeling moet de nodige tijd voorzien voor de normale persoonlijke verzorging van de in deze regeling betrekken werknemers.

Art. 13. Na het verstrijken van de bij artikel 10 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.

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.

Art. 11. 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. 12. Chaque système à primes doit prévoir le temps nécessaire aux soins personnels normaux des travailleurs concernés par ce système.

Art. 13. Après l'expiration de la période d'essai prévue à l'article 10, 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.

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. 14. Alle werknemers hebben te allen tijde recht op de betaling van de in de ondernemingen geldende minimum uurlonen 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. 15. 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 minimum uurloon bereikt.

Zo de gemiddelde premieverdiensten voor 6/10 van de werknemers die werken tegen premie geen 10 pct. van het minimum uurloon 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.

Art. 16. 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. 14. 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 primes doivent toutefois pouvoir déterminer lors du décompte combien ils gagnent au-delà de ces salaires horaires par les primes au rendement.

Art. 15. 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. 16. 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. 17. 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. 18. 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. 19. 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 afvaardigingen 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. 20. Indien de syndicale afvaardiging en de directie niet tot een oplossing van het geschil komen, mogen de vakbondsvrijgestelden van de representatieve organisaties van de betrokken werknemers optreden.

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

Art. 17. 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. 18. 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. 19. 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 interpeller éventuellement l'employeur ou ses représentants.

Art. 20. 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.

H. Jubileumpremies

Art. 21. Vanaf 1 januari 2017 wordt voor iedere arbeider een minimale jubileumpremie toegekend onder volgende voorwaarde:

- Na 25 jaar anciënniteit, een premie van 500 EUR;
- Na 35 jaar anciënniteit, een premie van 700 EUR.

Dit artikel is niet van toepassing op de ondernemingen die een hogere jubileumpremie toekennen.

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.

Vanaf 1 januari 2022 bedraagt de bestaanszekerheidsvergoeding die wordt uitbetaald aan de werknemer in geval van werkloosheid, één uurloon categorie VI (nachtarbeid) per werkloosheidsdag.

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. 24. Worden van het voordeel van 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;

H. Primes anniversaire

Art. 21. A partir du 1^{er} janvier 2017, une prime anniversaire est accordé à chaque travailleur selon les conditions suivantes :

- Après 25 années d'ancienneté, une prime de 500 EUR ;
- Après 35 années d'ancienneté, une prime de 700 EUR

Cet article n'est pas d'application dans les entreprises qui accordent une prime anniversaire plus élevée. .

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} janvier 2022 l'indemnité de sécurité d'existence payée au travailleur en cas de chômage s'élève à une heure de salaire catégorie VI (travail de nuit) par jour de chômage.

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

B. Afscheidspremie

Art. 25. §1 Na afloop van de wettelijke opzeggingsperiode heeft de ontslagen werknemer bij wijze van afscheidspremie, recht op bijkomende bestaanszekerheidsuitkeringen.

De afscheidspremie wordt toegekend bij een ontslag door de werkgever in geval van:

- gebrek aan werk;
- economische redenen;
- technische redenen.

De afscheidspremie wordt eveneens toegekend bij einde van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht.

De in dit artikel bedoelde afscheidspremie is niet verschuldigd indien de werknemer weigert een andere behoorlijke taak in de onderneming te aanvaarden.

§2. De afscheidspremie wordt berekend op een periode waarvan de duur wordt bepaald op basis van het aantal volledige jaren dienst in de onderneming, te weten :

25 dagen per jaar anciënniteit met een maximum van 625 dagen.

Het bekomen aantal dagen afscheidspremie wordt vermenigvuldigd met een dagbedrag dat gelijk is aan het dagbedrag in het hierboven vermelde art 23, hetzij 1 uurloon categorie VI (nachtarbeid).

Art. 26. De meer gunstige voorwaarden van toepassing in de onderneming blijven behouden.

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. §1. Après l'expiration du délai de préavis légal, le travailleur licencié a droit à titre de prime de départ, à une indemnité de sécurité d'existence complémentaire.

La prime de départ est accordée en cas de licenciement par l'employeur en cas de :

- manque de travail ;
- raisons économiques ;
- raisons techniques.

La prime de départ est également accordée à la fin du contrat de travail en cas de force majeure causée par des raisons médicales.

La prime de départ mentionnée dans cet article n'est pas due si le travailleur refuse d'accepter une autre tâche appropriée au sein de l'entreprise.

§2. La prime de départ est calculée pour une période dont la durée est fixée en fonction du nombre d'années complètes de service dans l'entreprise, à savoir :

25 jours par année d'ancienneté avec un maximum de 625 jours.

Le nombre de jours d'indemnité de départ à obtenir est multiplié par un montant journalier équivalent à celui mentionné dans l'article 23 ci-dessus, soit 1 heure de salaire catégorie VI (travail de nuit).

Art. 26. Les conditions plus favorables qui s'appliquent dans les entreprises sont maintenues.

C. Deeltijdse arbeid

Art. 27. Verzoeken tot vrijwillig deeltijdse arbeid op basis van minstens 50 pct. en voor zover één voltijdse arbeidspost volledig kan worden bezet, worden positief benaderd, rekening houdend met de bedrijfseconomische en organisatorische imperatieven.

D. Uitzendarbeid

Art. 28. Vanaf 1 januari 1997 kan de werkgever naast de vervanging van vaste werknemers en naast het zorgen voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk, tevens beroep doen op uitzendkrachten bij tijdelijke vermeerdering van het werk, mits eerbieding van de wettelijke bepalingen ter zake op ondernemingsvlak.

Art. 29. De sociale partners stellen vast dat uitzendarbeid tot een hogere loonkost leidt voor de ondernemingen

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

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.

In het kader van een duurzame tewerkstelling kunnen dagcontracten voor uitzendarbeid alleen aangegaan worden in geval van overmacht en na akkoord van de syndicale delegatie.

C. Travail à temps partiel

Art. 27. 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. Travail intérimaire

Art. 28. A partir du 1er janvier 1997, outre le cas de remplacement de travailleurs permanents, outre le fait d'assurer l'exécution d'un travail exceptionnel, l'employeur peut faire appel à des travailleurs intérimaires lors d'un surcroît temporaire de travail, moyennant respect au niveau de l'entreprise des dispositions légales à ce sujet.

Art. 29. Les partenaires sociaux constatent que le travail intérimaire engendre un coût salarial plus élevé pour les entreprises.

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

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.

Dans le cadre d'un emploi durable, des contrats journaliers pour travail intérimaire ne peuvent être conclus qu'en cas de force majeure et après accord de la délégation syndicale.

E. Arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en uitzendarbeid

Art. 30. De werkgevers verbinden zich ertoe de wettelijke bepalingen ter zake strikt toe te passen en de nodige informatie op ondernemingsvlak te verstrekken, indien tot dergelijke aanwervingen dient te worden overgegaan.

Art. 31 Vanaf 1 januari 2016 wordt voor de berekening van de afscheidspremie en de opzeg de anciënniteit die werd opgebouwd tijdens iedere vorm van tewerkstelling, met inbegrip van uitzendarbeid, meegeteld. Dit voor zover de onderbreking tussen de verschillende arbeidsovereenkomsten korter is dan 6 maanden. De anciënniteit die opgebouwd werd voor 1 januari 2016 blijft behouden.

F. Humanisering van de arbeid / Vorming

Art. 32. Elk bedrijf zal de openstaande vacatures in een dagstelsel steeds intern kenbaar maken. De werknemers die minstens 50 jaar oud zijn en een anciënniteit van 20 jaar hebben, kunnen zich hiervoor kandidaat stellen wanneer zij in een afwijkend uurrooster tewerkgesteld zijn. Deze kandidaten zullen, indien zij de nodige competenties hebben, prioritair in aanmerking komen voor deze vacature. Indien nodig voorziet de werkgever hiertoe de nodige opleiding.

Werkgevers betalen het volledige loon door van werknemers die betaald educatief verlof of Vlaams opleidingsverlof nemen en wiens loon hoger is dan het algemeen loonplafond voor educatief verlof/Vlaams opleidingsverlof. De sociale partners bevestigen dat werknemers die opleiding geven, voor deze opleidingsuren betaald moeten worden aan categorie 5

G. Europese ondernemingsraad - aanbeveling sinds 1 januari 1999

Art. 33. Het dienstencentrum ondertekent het belang van informatie ter zake aan alle werknemers.

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

Art. 30. 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.

Art. 31. A partir du 1er janvier 2016 la prime de départ et de préavis sont pris en compte pour le calcul de l'ancienneté qui a été acquise durant toutes les formes d'emploi, en ce compris les contrats d'intérim pour autant que l'interruption entre deux contrats successifs soit inférieure à 6 mois. L'ancienneté acquise avant le 1^{er} janvier 2016 reste d'application.

F. Humanisation du travail / Formation

Art. 32. Chaque entreprise devra faire connaître, à chaque fois, en interne les postes vacants de jour. Les travailleurs qui ont au moins 50 ans et 20 années d'ancienneté pourront se porter candidat s'ils sont employés dans un horaire de travail atypique. Ces candidats seront, s'ils ont les compétences nécessaires, prioritaires pour le poste vacant. Si nécessaire, l'employeur devra dans ce but, prévoir la formation nécessaire.

Les employeurs continuent à payer l'intégralité du salaire des travailleurs qui prennent un congé-éducation payé ou un « Vlaams opleidingsverlof » et dont le salaire dépasse le plafond salarial général pour le congé-éducation payé/ « Vlaams opleidingsverlof ».

Les partenaires sociaux confirment que les travailleurs qui donnent une formation, doivent être payés pour ces heures de formation à la catégorie 5.

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

Art. 33. 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 geëigende weg.

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

H. Werkzekerheid

Art. 34. Wanneer er in een periode van 3 maanden (datum tot datum) in een onderneming wordt overgegaan tot het ontslag om economische redenen van 2 of meer werknemers, dan moet hierover verplicht vooraf sociaal overleg gebeuren. Indien deze bepaling niet wordt nageleefd,

- wordt het ontslag geschorst indien het gaat om een ontslag met opzeggingstermijn;
- moeten de betrokken werknemers gere-integreerd worden indien het gaat om een ontslag met een opzeggingsvergoeding

en dit tot sociaal overleg over de ontslagen heeft plaats gevonden. Voor de duur van de schorsing of de re-integratie hebben de betrokken werknemers recht op de doorbetaling van het loon.

HOOFDSTUK V. *Kwaliteitscommissie*

Art. 35. Een kwaliteitscommissie 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.

HOOFDSTUK VI. *Anciënniteitsverlof en anciënniteitsberekening*

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.

H. Garantie de l'emploi

Art. 34. Si, au cours d'une période de 3 mois (de date à date), le licenciement pour motif économique de 2 travailleurs ou plus a lieu dans une entreprise, il doit y avoir une concertation sociale obligatoire au préalable. Si cette disposition n'est pas respectée,

- le licenciement sera suspendu s'il s'agit d'un licenciement avec préavis ;
- les travailleurs concernés devront être réintégrés s'il s'agit d'un licenciement avec indemnité de rupture

et ce, jusqu'à ce que la concertation sociale sur les licenciements ait eu lieu. Pendant la durée de la suspension ou de la réintégration, les travailleurs concernés ont droit au maintien du paiement du salaire.

CHAPITRE V. *Commission qualitative*

Art. 35. 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.

CHAPITRE VI. *Congé d'ancienneté et calcul de l'ancienneté*

Art. 36. § 1. Vanaf 1 januari 2016 wordt het anciënniteitsverlof vastgesteld op :

- 1 dag verlof voor 4 tot en met 7 dienstjaren;
- 2 dagen verlof voor 8 tot en met 11 dienstjaren;
- 3 dagen verlof voor 12 tot en met 15 dienstjaren;
- 4 dagen verlof voor 16 tot en met 19 dienstjaren;
- 5 dagen verlof voor 20 tot en met 23 dienstjaren;
- 6 dagen verlof voor 24 tot en met 27 dienstjaren;
- 7 dagen verlof voor 28 tot en met 31 dienstjaren;
- 8 dagen verlof voor 32 tot en met 35 dienstjaren;
- 9 dagen verlof voor 36 tot en met 38 dienstjaren;
- 10 dagen verlof vanaf 39 dienstjaren.

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

Art. 36. § 1er. A partir du 1er janvier 2016, le congé d'ancienneté est fixé à :

- 1 jour de congé pour 4 à 7 années de service inclus;
- 2 jours de congé pour 8 à 11 années de service inclus;
- 3 jours de congé pour 12 à 15 années de service inclus;
- 4 jours de congé pour 16 à 19 années de service inclus;
- 5 jours de congé pour 20 à 23 années de service inclus;
- 6 jours de congé pour 24 à 27 années de service inclus;
- 7 jours de congé pour 28 à 31 années de service inclus;
- 8 jours de congé pour 32 à 35 années de service inclus;
- 9 jours de congé pour 36 à 38 années de service inclus ;
- 10 jours de congé à partir de 39 années de service.

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
- 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. Anciënniteitsberekening

Vanaf 01/01/2020 wordt anciënniteitsverlof toegekend op basis van anciënniteit in de sector. Ook alle anciënniteit opgebouwd vóór 01 januari 2020 wordt gevaloriseerd. De bewijslast ligt bij de werknemer.

Vanaf 01/01/2024 wordt voor de berekening van de anciënniteit in de sector ook rekening gehouden met de dagen tewerkstelling als uitzendkracht bij een gebruikende onderneming van PC 133. De bewijslast ligt bij de werknemer.

HOOFDSTUK VII Sectoraal leeftijdsverlof

Art. 37 §1. Vanaf 01 januari 2024 bedraagt het sectoraal leeftijdsverlof :

- 1 dag per jaar vanaf het kalenderjaar waarin de werknemer 55 jaar wordt tot en met de leeftijd van 59 jaar;
- 4 dagen per jaar vanaf het kalenderjaar waarin de werknemer 60 jaar wordt.

Deze dagen zijn onderling niet cumuleerbaar, maar worden wel gecumuleerd met leeftijdsverlof dat reeds op ondernemingsvlak bestaat.

§2. De betaling van de dagen leeftijdsverlof gebeurt volgens de wettelijke bepalingen inzake de wettelijke feestdagen.

§3. De dagen leeftijdsverlof worden proportioneel toegepast volgens de arbeidstijd waarin de werknemer is tewerkgesteld op datum van opname van het leeftijdsverlof. Dit houdt in :

- dat bij een deeltijdse betrekking het verlof wordt toegepast op basis van het arbeidsregime van deze deeltijdse betrekking en

§3. Calcul de l'ancienneté

À partir du 1^{er} janvier 2020 le congé de l'ancienneté sera calculer à base de l'ancienneté dans le secteur. Toute ancienneté acquise avant le 01^{er} janvier 2020 sera également valorisée. La charge de la preuve incombe au travailleur.

A partir du 01/01/2024, les jours de travail en tant qu'intérimaire dans une entreprise utilisatrice de la CP 133 seront également pris en compte pour le calcul de l'ancienneté dans le secteur. La charge de la preuve incombe au travailleur.

CHAPITRE VII Congés sectoriels en fonction de l'âge

Art. 37. §1. À partir du 1^{er} janvier 2024 le congé sectoriel en fonction de l'âge sera:

- 1 jour par an à partir de l'année civile au cours de laquelle le travailleur atteint l'âge de 55 ans jusqu'à l'âge de 59 ans inclus.
- 4 jours par an à partir de l'année civile au cours de laquelle le travailleur atteint l'âge de 60 ans.

Ces jours ne sont pas cumulables entre eux, mais peuvent être combinés avec les jours du congé d'âge qui existent déjà au niveau de l'entreprise.

§2. Le paiement des jours lié à l'âge s'effectue selon les dispositions légales concernant les jours fériés légaux.

§3. Les jours lié à l'âge est appliqué de manière proportionnelle au temps de travail dans lequel le travailleur est occupé au moment de la prise du congé lié à l'âge. 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.

HOOFDSTUK VIII. *Aanvullende ziekteverzekering*

Art. 38. De aanvullende vergoeding bij ziekte zal via een verzekering verdergezet worden met in achtname van navolgend kader:

- Verplicht voor alle arbeiders
- De werkgever betaalt de gehele premie
- Er geldt 1 criterium voor ziekte namelijk volgens beslissing mutualiteit
- Er geldt een wachttijd van 30 dagen
- De eindleeftijd is bepaald op pensioenleeftijd
- Het jaarloon is een maandloon x 12
- Aanvulling is 15% tot Riziv-plafond en 75% boven RIZIV-plafond
- De administratie betreffende de aanvullende ziekteverzekering gebeurt op bedrijfsniveau

HOOFDSTUK IX. *Koppeling aan de evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex*

Art. 39. De minimum uurlonen en effectief betaalde lonen, alsmede de loonbijslagen en de bestaanszekerheidsuitkeringen worden gekoppeld aan de evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 oktober 2011, geregistreerd onder het nummer 106900 op 17/11/2011, 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.

HOOFDSTUK X. Opzeggingstermijnen

- 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.

CHAPITRE VIII. *Assurance maladie complémentaire*

Art. 38. L'indemnité complémentaire en cas de maladie sera prolongée via une assurance dans le respect du cadre suivant :

- Obligation envers tous les travailleurs
- L'employeur paie la prime complète
- Un seul critère compte pour la maladie (à savoir suivant la décision de la mutuelle)
- Il y a un temps d'attente de 30 jours
- L'âge de fin est fixé par l'âge de la pension.
- Un salaire annuel équivaut à un salaire mensuel x 12
- Le complément est de 15 p.c. jusqu'au plafond INAMI et de 75 p.c. au-dessus du plafond INAMI.
- L'administration de l'assurance maladie complémentaire en question est réglée au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE IX. *Liaison à l'évolution de l'indice santé lissé*

Art. 39. Les salaires horaires minimums et les salaires effectivement payés, ainsi que les suppléments salariaux et les indemnités de sécurité d'existence sont rattachés à l'évolution de l'indice santé lissé, conformément à la convention collective de travail du 25 octobre 2011, enregistrée sous le n° 106900 le 17/11/2011, relative à la liaison des salaires et indemnités de sécurité d'existence à l'indice des prix de la consommation qui est conclue au sein de la Commission paritaire nationale de l'industrie des tabacs.

HOOFDSTUK X. Délais des préavis

Art. 40.§1. Vanaf 1 januari 2012 is er toepassing van het koninklijk besluit van 4 maart 2012 (Belgisch Staatsblad van 16 maart 2012) tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de werklieden die ressorteren onder het paritair comité voor het tabaksbedrijf.

Werkgevers aangesloten bij de werkgeversconfederatie "TABASERV" hebben zich ertoe geëngageerd de hoger vermelde koninklijk besluit toe te passen bij ontslag na 1 juli 2011.

§2. Vanaf 1 januari 2017 wordt de opzeggingsvergoeding van een werknemer die in landingsbaan-tijdscrediet is op het moment van het ontslag, a rato van de betreffende periodes van tewerkstelling opgesplitst in 2 delen:

- Één deel wordt berekend op basis van het loon dat zou zijn verdiend indien de werknemer niet in landingsbaan-tijdscrediet zou zijn gegaan
- Één deel wordt berekend op basis van het loon dat wordt verdiend op het moment dat de werknemer in landingsbaan-tijdscrediet is en wordt ontslagen

Paritaire commentaar :

Voorbeeld: een werknemer wordt met een opzeggingsvergoeding ontslagen na 20 jaar voltijdse tewerkstelling en 5 jaar halftijdse tewerkstelling in het kader van een landingsbaan-tijdscrediet. De verbrekingsvergoeding bestaat uit

- 20/25 berekend op het theoretisch voltijdse loon op datum ontslag
- 5/25 berekend op het effectieve halftijdse loon op datum ontslag

HOOFDSTUK XI. *Bijzondere bepaling*

Art. 41. Deze collectieve arbeidsovereenkomst sluit iedere eis met financiële weerslag op het vlak van de onderneming uit en verbindt de betrokken partijen tot het waarborgen van de sociale vrede.

HOOFDSTUK XII. *Duur*

Art. 40.§1 A partir du 1^{er} janvier 2012, il y a application de l'arrêté royal du 4 mars 2012 (Moniteur belge du 16 mars 2012) fixant les délais de préavis pour les ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie des tabacs.

Les employeurs affiliés à la confédération des employeurs « TABASERV » se sont engagés à appliquer l'arrêté royal ci-dessus en cas de licenciement après le 1^{er} juillet 2011.

§2 À partir du 1^{er} janvier 2017 l'indemnité en cas de licenciement d'un travailleur qui est en crédit temps fin de carrière, est divisé en 2 parties qui sont proportionnelles aux périodes de travail concernées :

- Une partie est calculée sur base du salaire que le travailleur aurait gagné s'il n'était pas en crédit temps fin de carrière
- L'autre partie est calculée sur base du salaire que le travailleur gagne au moment où il est en crédit temps fin de carrière et est licencié.

Commentaire paritaire

Exemple: un travailleur qui est licencié avec une indemnité en cas de licenciement, après un carrière de 20 ans à temps plein et 5 ans à mi-temps à cause d'un crédit temps fin de carrière : l'indemnité en cas de licenciement est composé de :

- 20/25ème calculé sur base d'un salaire théorique à plein temps
- 5/25ème calculé sur base d'un salaire à mi-temps

CHAPITRE XI. *Disposition particulière*

Art. 41. 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 XII. *Durée*

Art. 42. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 november 2021, gesloten in het Paritair Comité voor het tabaksbedrijf, tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen die sigaren en cigarillo's vervaardigen, geregistreerd onder het nummer 168754/CO/133.

Art. 43. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2024 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Ieder der contracterende 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.

Art. 42. Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 10 novembre 2023, 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, enregistrée sous le n°168754/CO/133.

Art. 43. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024 et est conclue pour une durée indéterminée.

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.