

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 van rook- pruim- en snuiftabak

Fixation des conditions de travail dans les entreprises fabriquant du tabac à fumer, à mâcher et à priser

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 hoofdzakelijk rook-, pruim- en snuiftabak vervaardigen en onder het Paritair Comité voor het tabaksbedrijf ressorteren.

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleurs des entreprises fabriquant principalement du tabac à fumer, à mâcher et à priser et qui ressortissent à la Commission paritaire de l'industrie des tabacs.

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

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

HOOFDSTUK II. Beroepsclassificatie

CHAPITRE II. Classification professionnelle

Art. 2. Vanaf 1 januari 1989 worden de functies als volgt in drie categorieën ingedeeld :

Art. 2. A partir du 1er janvier 1989, les fonctions sont classées comme suit en trois catégories :

Categorie I :

Catégorie I :

- alle taken die niet in de andere categorieën voorkomen;
- het wegen aan snelle pakketteermachines (minimum zestig toeren per minuut);
- het pletten en afkoelen.

- toutes les tâches non reprises dans les autres catégories;
- le pesage aux empaqueteuses rapides (minimum soixante tours par minute);
- le laminage et le refroidissement.

Categorie II :

- werken van zware goederenbehandeling, dit wil zeggen die een aanhoudende middelmatige of een onderbroken zware lichamelijke inspanning vereisen;
- het aanvochten met de hand.

Categorie III :

- het bedienen van vooraanvochttings- en aanvochttings-, klopsaus-, mengel- en kerfmachines;
- het spinnen, spinnen-afleggen, persen en het maken van de saus;
- het bedienen van roost- en slijpmachines.

Catégorie II :

- travaux de manutention lourde, c'est-à-dire ceux exigeant un effort physique moyen de façon continue, ou un effort important de façon discontinue;
- l'humectage à la main.

Catégorie III :

- la conduite des machines de préhumidification et d'humidification, de battage, de sauçage, de mélange et de hachoirs;
- le torçage, l'enroulement, le pressage et la préparation de la sauce;
- la conduite de machines à torréfier et à affûter.

HOOFDSTUK III. Lonen, premies en vergoedingen

A. Minimum uurlonen

Art. 3. § 1. Rekening houdend met de indexeringsbedragen de minimumuurlonen voor een arbeidsweek van 37u30 op 1 oktober 2023 per categorie:

Categorieën
Catégories

I
II
III

Minimum uurlonen
Salaires horaires minimums

15,6165
16,3180
16,5415

§ 2. Vanaf 1 april 1989 wordt de wekelijkse arbeidsduur, te berekenen op jaarbasis van 38 uren op 37 uur 30 minuten gebracht. De toepassingsmodaliteiten van de arbeidstijdverkortings worden geregeld op het vlak van de ondernemingen, rekening houdende met de bedrijfseconomische imperatieven.

B. Ploegen- en nachtarbeid

CHAPITRE III. Salaires, primes et indemnités

A. Salaires horaires minimums

Art. 3. § 1er. Tenant compte des indexations les salaires minimums s'élèvent pour une semaine de travail de 37 h 30 au 1er octobre 2023 par catégorie à :

§ 2. A partir du 1er avril 1989, la durée hebdomadaire du travail à calculer sur une base annuelle est ramenée de 38 heures à 37 heures 30 minutes. Les modalités d'application de la réduction de la durée du travail sont réglées au niveau des entreprises, compte tenu des impératifs économiques des entreprises.

B. Travail en équipes et travail de nuit

Art. 4. Wanneer de arbeid wordt verricht door elkaar opeenvolgende dagploegen, hebben de werknemers die er deel van uitmaken vanaf 1 januari 2016 recht op betaling van een bijslag van 13,03 pct. berekend op het daguurloon dat in de onderneming voor hun categorie of functie van toepassing is.

Art. 5. Voor de nachtarbeid wordt een bijslag van 18,46 pct. betaald, berekend op het daguurloon dat van toepassing is in de onderneming voor de betrokken categorie of functie.

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

C. Toevallige en tijdelijke overplaatsingen

Art. 6. 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 bepaald.

D. Jubileumpremies

Art. 7 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. 4. Lorsque le travail est organisé en équipes successives de jour, les travailleurs faisant partie de ces équipes ont droit à partir du 1er janvier 2016 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.

Art. 5. 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.

Ces dispositions sont sans préjudice par rapport à des dispositions plus favorables en vigueur dans l'entreprise

C. Mutations fortuites et temporaires

Art. 6. 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

D. Primes anniversaire

Art. 7 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 où une prime plus élevée est accordée.

CHAPITRE IV. Emploi

A. Sécurité d'existence

Art. 8. De werkgever neemt alle mogelijke maatregelen om werkloosheid te vermijden. Indien, na discussie met de ondernemingsraad of, bij ontstentenis hiervan, met de syndicale afvaardiging, werkloosheid onvermijdelijk blijkt, voert de werkgever een systeem van tewerkstelling met beurtregeling in.

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

Art. 9. De betaling van de bestaanszekerheidsuitkering bedoeld in artikel 8 is rechtstreeks verschuldigd door de werkgever en geschiedt op de gewone betaaldag van de lonen in de onderneming.

Art. 10. Worden van het recht op uitkeringen uitgesloten :

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

Art. 8. 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 1er janvier 2022, l'indemnité de sécurité d'existence payée au travailleur en cas de chômage temporaire s'élève à 1 heure de salaire catégorie III (travail de nuit) par jour de chômage.

Art. 9. Le paiement de l'indemnité de sécurité d'existence visé à l'article 8 est dû directement par l'employeur et s'effectue le jour habituel du paiement des salaires dans l'entreprise.

Art. 10. 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. Afscheidspremie

Art. 11. §1. Na afloop van de wettelijke opzegingsperiode 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 ingeval 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 aantal dagen afscheidspremie wordt vermenigvuldigd met een dagbedrag dat gelijk is aan het dagbedrag in het hierboven vermelde art. 8, hetzij 1 uurloon categorie III (nachtarbeid).

Art. 12. De meer gunstige voorwaarden van toepassing in de ondernemingen, blijven behouden.

C. Deeltijdse arbeid

Art. 13. 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 impedimenten.

B. Prime de départ

Art. 11 §1^{er} 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 8 ci-dessus, soit 1 heure de salaire catégorie III.

Art. 12. Les conditions plus favorables qui s'appliquent dans les entreprises sont maintenues.

C. Travail à temps partiel

Art. 13. Les demandes de travail à temps partiel à titre volontaire sur base de 50 p.c. et pour autant qu'un poste de travail soit occupé complètement seront examinées positivement, compte tenu des impératifs économiques et de l'organisation de l'entreprise.

D. Uitzendarbeid

Art. 14. 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 terzake op ondernemingsvlak.

Art. 15. 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.

E. Arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en uitzendarbeid

Art. 16 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.

D. Travail intérimaire

Art. 14. A partir du 1^{er} 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. 15. 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. Contrats de travail de durée déterminée et de travail intérimaire

Art. 16 A partir du 1^{er} 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. Et ce, 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. Humanisering van de arbeid / Vorming

Art. 17. 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.

De 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 3.

G. Europese ondernemingsraad - Aanbeveling sinds 1 januari 1999

Art. 18. Het dienstencentrum onderkent het belang van informatie ter zake aan alle werknemers.

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

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

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

F. Humanisation du travail / Formation

Art.17. 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 3.

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

Art. 18. 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.

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

Art. 19. In het raam van het voorkomingsbeleid te voeren door de werkgever met het oog op de gezondheid en veiligheid van de werknemers, voorzien bij artikel 28bis van het Algemeen reglement voor de Arbeidsbescherming teneinde problemen van collectieve aard te wijten onder meer aan de toegepaste technieken, de arbeidsorganisatie en/omstandigheden, evenals de invloed van omgevingsfactoren op het werk te voorkomen of te verhelpen, wordt aan de werkgevers aanbevolen een inventaris op te maken in samenwerking met de arbeidsgeneesheer van de risico's die stressveroorzakend kunnen werken.

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

Hiertoe kan de werkgever onder meer overgaan tot een bevraging van de werknemers.

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

Art. 19. Dans le cadre de la politique de prévention à mener par l'employeur en vue de la santé et de la sécurité des travailleurs, telle que prévue à l'article 28bis du Règlement général pour la protection du travail, afin de prévenir ou de remédier aux problèmes d'ordre collectif dus entre autres aux techniques appliquées, à l'organisation et/ou aux conditions de travail, ainsi que l'influence des facteurs ambiants au travail, il est recommandé aux employeurs en collaboration avec le médecin du travail de dresser un inventaire des risques qui peuvent occasionner le stress.

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

A cette fin, les employeurs peuvent interroger les travailleurs.

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

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

I. Werkzekerheid

Art. 20. Wanneer er in een periode van 3 maanden (datum tot datum) in een onderneming wordt overgegaan tot het ontslag om economische reden 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 opzeggingvergoeding

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. 21. Een kwaliteitscommissie is ingericht voor onbepaalde duur, paritair samengesteld uit werkgeversvertegenwoordigers en vertegenwoordigers van de vakbondsorganisaties binnen de tabakssector.

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

HOOFDSTUK VI. Anciënniteitsverlof en anciënniteitsberekening

Art. 22. § 1. Vanaf 1 januari 2016 is het anciënniteitsverlof vastgesteld op:

- 1 dag verlof voor 4 tot en met 7 dienstjaren;
- 2 dagen verlof voor 8 tot en met 11 dienstjaren;

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

I. Garantie de l'emploi

Art. 20. 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 de qualité

Art. 21. Une commission de qualité est instaurée pour une durée illimitée, composée paritairement de représentants des employeurs et de représentants des organisations syndicales dans le secteur du tabac.

La commission est responsable de 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. 22. § 1er. A partir du 1er janvier 2016, le congé d'ancienneté est fixé à :

- 1 jour de congé pour 4 à 7 ans de service inclus;
- 2 jours de congé pour 8 à 11 ans de service inclus;

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 :

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

§ 3. 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.

3 jours de congé pour 12 à 15 ans de service inclus;
 4 jours de congé pour 16 à 19 ans de service inclus;
 5 jours de congé pour 20 à 23 ans de service inclus;
 6 jours de congé pour 24 à 27 ans de service inclus;
 7 jours de congé pour 28 à 31 ans de service inclus;
 8 jours de congé pour 32 à 35 ans de service inclus;
 9 jours de congé pour 36 à 38 ans 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. 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.

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. 23. §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
- dat bij opnieuw overschakelen naar een voltijdse betrekking dit verlof opnieuw wordt toegepast volgens het arbeidsregime van de voltijdse betrekking.

HOOFDSTUK VIII. **Aanvullende ziekteverzekering**

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. 23. §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 du congé d'âge s'effectue selon les dispositions légales concernant les jours fériés légaux.

§3. Les jours du congé d'âge est appliqué de manière proportionnelle au temps de travail dans lequel le travailleur est occupé au moment de la prise du congé d'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
- 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. 24. 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. 25. De minimum uurlonen en effectief betaalde lonen, alsmede de bestaanszekerheidsuitkeringen zijn 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, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 14 januari 2013, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad op 28 maart 2013

HOOFDSTUK X. Opzeggingstermijnen

Art. 26. §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.

Art. 24. 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. 25. Les salaires horaires minimums et les salaires effectivement payés, ainsi que 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 à la consommation qui est conclue au sein de la Commission paritaire nationale de l'industrie des tabacs, rendue obligatoire par arrêté royal du 14 janvier 2013, publiée au Moniteur belge du 28 mars 2013.

CHAPITRE X. Délais des préavis

Art. 26. §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.

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

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. 27. 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 XII. Duurtijd

Art. 28. 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 rook-, pruim- en snuiftabak vervaardigen, geregistreerd onder het nummer 168752/CO/133.

Art. 29. 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.

CHAPITRE XII. Durée

Art. 28. Cette convention collective du travail remplace la convention collective de travail du 10 novembre 2021, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie des tabacs, fixant les conditions de travail dans les entreprises fabriquant du tabac à fumer, à mâcher et à priser, enregistrée sous le n° 168752/CO/133.

Art. 29. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er 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.