

NEELEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR. |

RC/PC 9363

11.06.1999

20-12-1999

N°

53.376

6 te ol

**Convention collective de travail du 10 mars 1999 et du 4 mai 1999 pour les années 1999-2000 relative aux conditions de travail dans les usines de cigarettes et les entreprises mixtes.**

---

## **Chapitre Ier - Champ d'application**

article 1er : La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleurs des entreprises fabriquant des cigarettes et des entreprises mixtes, c'est-à-dire les usines de cigarettes qui, dans la même unité de production produisent également du tabac de coupe et qui ressortissent à la Commission paritaire de l'Industrie des Tabacs.

On entend par travailleurs : les ouvriers et les ouvrières.

## **Chapitre II - Dispositions**

### **A. Pouvoir d'achat**

article 2 : Conformément aux possibilités prévues par l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1998, une marge maximale a été fixée pour l'évolution du coût salarial pour les années 1999-2000, qui s'élève à 5,5 % indexations comprises.

Une première augmentation salariale faisant partie de cette marge salariale est prévue au 1er avril 1999 s'élevant à F 4,30/l'heure à appliquer après l'adaptation à l'index aux salaires conventionnels en vigueur et aux salaires effectivement payés.

Une deuxième augmentation salariale de F 4,30/l'heure est prévue sous les mêmes conditions au 1er avril 2000.

étant entendu

qu'une dernière augmentation sera appliquée éventuellement au 1er octobre 2000, après avoir calculé à cette date la somme sur les deux années des adaptations à l'index et des augmentations salariales et à imputer sur la marge disponible de 5,5 %.

La base de calcul des 5,5 % a été fixée comme telle :  
le salaire horaire conventionnel du mois de janvier 1999 de la 4e catégorie, soit F430,30/l'heure mis en regard avec le salaire horaire conventionnel du mois d'octobre de la même catégorie et ce avant l'adaptation éventuelle

## **B. Frais de transport**

article 3 : une intervention de l'employeur est prévue dans les frais de transport.

- a) en cas de déplacement par bicyclette : une indemnité de F 4/l'heure à accorder dès le 1er km et ce à partir du 01.04.1999
- b) en cas de transport public (train, tram, bus) : une indemnité à concurrence de 80 % des frais réels, limitée toutefois à 80 % de la carte de train mensuelle pour une distance correspondante à calculer sur base du livre des distances légales ; ainsi l'article 3 de la cct du 13 décembre 1973 en vigueur, modifiée la dernière fois par la cct du 8 juillet 1993, est modifiée.
- c) en cas de transport autre : maintien du système existant en matière d'intervention dans les frais.

## **C. Petit chômage**

article 4 : décès des arrières grands-parents et des arrières petits-enfants.

Les dispositions prévues aux points 6 et 7 de l'article 2 de la cct du 25 novembre 1974, modifiée la dernière fois par la cct du 29 mars et le 23 juin 1999 sont élargies aux arrières grands-parents et arrières petits-enfants.

## **D. Prime syndicale**

article 5 : augmentation de la prime allouée aux travailleurs actifs et aux travailleurs en prépension.

Le montant prévu au § 1er al. 1. de l'article 5 de la cct en vigueur du 20 janvier 1989 relative au Fonds social de l'Industrie du Tabac, modifiée la dernière fois par la cct du 26 mars et 7 mai 1997, est porté à F 4.200 pour l'année 1999 et à F 4.500 à partir de l'an 2000 ; dans ce cadre le montant prévu au § 6 de l'article 8 de la cct précitée, est abrogé.

En outre, le montant prévu au § 4 de l'article 5 de la cct précitée est porté à F 600.

## **E. Formation syndicale**

article 6 : modalités de paiement

§ 1er. Le mode de paiement tel que prévu au § 3 de l'article 8 de la cct précitée du 20 janvier 1989 relative aux Fonds social de l'Industrie du Tabac dont question à l'article 5 de la présente convention, est modifié dans ce sens que le paiement se fait par l'employeur qui récupère les montants auprès du fonds social précité. Ces montants sont imputés sur les montants forfaitaires prévus pour la formation syndicale au budget du Fonds, soit F 800.000 par organisation syndicale et repris dans la comptabilité.

§ 2. Le Conseil d'Administration du Fonds social fixe les modalités d'application du mode de paiement tel que prévu au 1er §.

§ 3. Après 4 ans à compter à partir du 1er janvier 1999, une évaluation des frais réels de la formation syndicale sera faite et quand nécessaire, il y aura concertation entre parties à ce sujet.

## **F. Politique de stress dans les entreprises**

article 7 : *recommandation*

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 les 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 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 passer à une interrogation des travailleurs.

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

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

## **G. Formation**

article 8 : Conformément à l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1998 conclu pour les années 1999-2000 et dans le cadre du droit à la formation professionnelle, des mesures sont prévues pour promouvoir la formation des travailleurs, notamment :

- d'une part 0,20 % de la masse salariale à utiliser par les entreprises pour des formations axées sur une plus value individuelle des travailleurs afin d'augmenter leurs chances sur le marché de l'emploi.  
Ceci implique que même les formations nécessaires pour le bon fonctionnement de l'entreprise peuvent apporter cette plus value précitée pour les travailleurs concernés, ce qui devrait apparaître d'ailleurs du rapport du conseil d'entreprise.

Un rapport à soumettre au conseil d'entreprise sera dressé sur l'utilisation des 0,20 % de la masse salariale avec copie du résultat à transmettre au Fonds social de l'industrie des tabacs.

En cas de non-utilisation ou d'utilisation partielle, la différence sera versée à ce Fonds social.

- 47
- et d'autre part **0,10** % de la masse salariale à utiliser par le secteur en faveur de ceux appartenant aux groupes à risque, tels que décrits par la cct du 26 mars 1997 conclue en application du Chapitre II de l'arrêté royal du 27 janvier 1997 contenant des mesures pour la promotion de l'emploi en application de l'article 7, § 2 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.

Les modes de financement, de gestion, de contrôle et d'évaluation tels que prévus par la cct précitée du 26 mars 1997, seront maintenus et prolongés tels quels pour les années 1999-2000.

## **H. Comités d'entreprise : européen**

article 9 : *recommandation*

La fédération 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.

## **I. Travail intérimaire**

article 10 : prolongation pour les années 1999-2000

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.

## **J. Contrats de travail de durée limitée et de travail intérimaire**

article 11 : prolongation pour les années 1999-2000

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'avèrent nécessaires.

## **K. Heures supplémentaires et repos compensatoire**

article 12 : prolongation pour les années 1999-2000

Les heures supplémentaires faites par des travailleurs à temps plein ou à temps partiel dues à un surcroît extraordinaire de travail, peuvent à la demande des travailleurs concernés, être converties en repos compensatoire en concertation avec l'employeur.

Toute heure supplémentaire donnant lieu au paiement d'un sursalaire au taux de 50 % donne droit à un repos d'une demi-heure ; toute heure donnant lieu au paiement d'un sursalaire à 100 % 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 d'un sursalaire.

### **Chapitre III - Disposition générale**

article 13 : Là où suite aux dispositions de la présente convention, on fait appel au conseil d'entreprise ou au comité de prévention et de protection, en cas de défaut de ces organes, on fera appel à la délégation syndicale conformément à la réglementation en vigueur.

### **Chapitre IV - Disposition particulière**

article 14 : Le présent accord exclut toutes revendications avec une répercussion financière au niveau de l'entreprise et engage les parties concernées à garantir la paix sociale.

### **CHAPITRE V - Durée - Validité**

article 15 : § 1 - La présente convention collective de travail est conclue pour une durée de deux ans, entrant en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1999 et qui cesse de produire ses effets le 31 décembre 2000, à l'exception des augmentations salariales prévues à l'article 2 et des dispositions prévues aux articles 3, 4, 5 et 6.

§ 2 - chacune des parties contractantes peut dénoncer la présente convention, moyennant un délai de préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire de l'Industrie du tabac et à chacune des parties contractantes.

RC/PC 9350

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

11.06.1999

20-12-1999

53.376 | 6 | 133 | 01

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 maart 1999 en 4 mei 1999 omtrent de arbeidsvoorwaarden in de sigarettenfabrieken en de gemengde ondernemingen voor de jaren 1999 – 2000.**

---

**Hoofdstuk I - Toepassingsgebied**

Artikel 1 : Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de sigarettenfabrieken en de gemengde ondernemingen, dit wil zeggen de sigarettenfabrieken die in dezelfde productieeenheid ook kerftabak produceren en onder het Paritair Comité voor het Tabaksbedrijf ressorteren.

Onder werknemers wordt verstaan : de arbeiders en de arbeidsters.

**Hoofdstuk II - Beschikkingen**

**A. Koopkracht**

artikel 2 : Overeenkomstig de mogelijkheid voorzien in het interprofessioneel akkoord van 8 december 1998, is een maximale marge voor de **loonkostenontwikkeling** voor de jaren 1999-2000 bepaald die, indexaanpassingen inbegrepen 5,5 % bedraagt.

Een eerste loonsverhoging begrepen in deze loonmarge is voorzien op 1 april 1999 en bedraagt F 4,30/uur toe te passen na indexaanpassing op de bestaande cao-lonen en effectief uitbetaalde lonen ;

een tweede verhoging van F 4,30/uur is voorzien onder dezelfde voorwaarden op 1 april 2000.

met dien verstande dat een eventuele laatste verhoging wordt toegepast op 1 oktober 2000, na berekening op die datum van de som over de twee jaar van de index - aanpassingen en de toegepaste loonsverhogingen en aan te rekenen op de beschikbare marge van 5,5 %.

De basis voor de berekening van de 5,5 % is als volgt vastgesteld : het conventionele uurloon van de maand januari 1999 voor de 4de catégorie, zijnde F 430,30/uur tegenover het conventionele uurloon van de maand oktober 2000 van dezelfde catégorie, vòòr eventuele aanpassing.

## B. Vervoerontkosten

artikel 3 : een werkgeverstussenkomst is voorzien in de vervoerontkosten.

- a) bij vervoer per fiets : vergoeding van F4/km vanaf de 1stekm toe te passen, ingaande op 01.04.1999
- b) bij openbaar vervoer (trein, tram, bus) : vergoeding ten belope van 80 % van de reële kosten, evenwel begrensd tot 80 % van de maandtreinkaart voor de overeenstemmende afstand te berekenen op basis van het boek van de wettelijke afstanden, waardoor artikel 3 van de geldende cao van 13 december 1973, de laatste maal gewijzigd bij cao van 8 juli 1993, wordt gewijzigd.
- c) bij ander vervoer : behoud van bestaande regeling inzake de tussenkomst in de onkosten.

## C. Klein verlet

artikel 4 : overlijden van overgrootouders en achterkleinkinderen.

De bepalingen voorzien bij de punten 6 en 7 van artikel 2 van de cao van 25 november 1974, de laatste maal gewijzigd bij cao van 29 maart en 23 juni 1995, worden uitgebreid tot de overgrootouders en de achterkleinkinderen.

## D. Syndicale premie

artikel 5 : verhoging van de premie toegekend aan de actieve werknemers en de werknemers in brugpensioen.

Het bedrag voorzien bij § 1 al. 1 van artikel 5 van de geldende cao van 20 januari 1989 omtrent het sociaal fonds der tabakverwerkende industrieën, de laatste maal gewijzigd bij cao van 26 maart en 7 mei 1997, wordt opgetrokken tot F 4.200 voor het jaar 1999 en tot F 4.500 vanaf het jaar 2000 ; hierbij wordt het bedrag voorzien in § 6 van artikel 8 van voornoemde cao aangeschaft.

Tevens wordt het bedrag voorzien bij § 4 van artikel 5 van voornoemde cao opgetrokken tot F 600.

## E. Syndicale vorming

artikel 6 : betalingsmodaliteiten

§ 1. De betalingswijze zoals voorzien in § 3 van artikel 8 van voornoemde cao van 20 januari 1989 omtrent het Sociaal Fonds der tabakverwerkende industrie waarvan sprake in artikel 5 van onderhavige overeenkomst, wordt gewijzigd in die zin dat de betaling gebeurt door de werkgever die de gelden terugvordert bij genoemde Sociaal Fonds. Deze bedragen worden aangerekend op de forfaitaire

bedragen voorzien in de begroting van het fonds voor de syndicale vorming, zijnde F 800.000 per vakbondsorganisatie en opgenomen in de boekhouding.

§ 2. De Raad van Beheer van het Sociaal Fonds stelt de uitvoeringsmodaliteiten van de betalingswijze zoals voorzien in § 1 vast.

§ 3. Na 4 jaar, te rekenen vanaf 01.01.1999, zal een evaluatie worden opgemaakt van de reële kosten van de syndicale vorming en indien nodig, zullen partijen hierover overleg plegen.

## F. Stressbeleid in de ondernemingen

### artikel 7 : aanbeveling

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 règlement voor de Arbeidsbescherming, teneinde problemen van collectieve aard te wijten o.m. aan de toegepaste technieken, de arbeids - organisatie en/of- 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 o.m. 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.

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

## G. Vorming

artikel 8 : In navolging van het interprofessioneel akkoord van 8 december 1998 gesloten voor de jaren 1999-2000 en in het raam van het recht op professionele vorming, worden maatregelen voorzien ter bevordering van de vorming van de werknemers namelijk :

- enerzijds 0,20 % van de loonmassa te besteden door de ondernemingen aan opleidingen gericht op een individuele meerwaarde van de werknemers teneinde hun kansen te vergroten op de arbeidsmarkt . Dit houdt in dat ook de opleidingen noodzakelijk voor de goede werking van de onderneming bovengenoemde meerwaarde voor de betrokkenen met zich kunnen brengen,

4

hetgeen overigens zal moeten blijken uit het verslag van de ondernemingsraad.

Over deze besteding van 0,20 % wordt derhalve een verslag opgemaakt voor te leggen aan de ondernemingsraad met copie van het resultaat over te maken aan het Sociaal Fonds der tabakverwerkende industrieën.

Bij niet of niet volledige besteding zal het verschil worden doorgestort aan dit Sociaal Fonds.

- en anderzijds **0,10** % van de loonmassa te besteden door de sector aan diegenen behorende tot de risicogroepen zoals bepaald bij cao van 26 maart 1997 gesloten in toepassing van hoofdstuk II van het koninklijk besluit van 27 januari 1997 houdende maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid met toepassing van artikel 7 § 2 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentie - vermogen.

De wijze van financiering, beheer, contrôle en evaluatie zoals voorzien in voormelde cao van 26 maart 1997 worden behouden en verlengd als dusdanig voor de jaren 1999-2000.

## H. Europese ondernemingsraad

artikel 9 : *aanbeveling*

De Federatie onderkent het belang van informatie *terzake* aan *alle* werknemers.

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

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

## I. Uitzendarbeid

artikel 10 : verlenging voor de jaren 1999-2000

Naast de *vervanging* van vaste werknemers, naast het zorgen voor de uitvoering van een *uitzonderlijk* werk, kan de werkgever tevens beroep doen op uitzendkrachten bij tijdelijke vermeerdering van het werk, mits eerbieding van de wettelijke bepalingen *terzake* op ondernemingsvlak.

## **J. Arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en uitzendarbeid**

artikel 11 : verlenging voor de jaren 1999-2000

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

## **K. Overuren en inhaalrust**

artikel 12 : verlenging voor de jaren 1999-2000

Overuren verricht door voltijdse en/of deeltijdse werknemers ingevolge buitengewone vermeerdering van het werk, kunnen op verzoek van de betrokken werknemers worden omgezet in bijkomende inhaalrust, in overleg met de werkgever.

Het overuur dat normaal aanleiding zou geven tot een toeslag van 50%, geeft recht op een halfuur inhaalrust ; het overuur dat normaal aanleiding zou geven tot een toeslag van 100 %, geeft recht op één uur inhaalrust, hetgeen in het eerstvernoemde geval een recuperatie betekent van anderhalf uur, in het laatstvernoemde geval van twee uren ; deze recuperaties worden als gewone uurlonen vergoed zonder betaling van enig overloon hiervoor.

## **Hoofdstuk III - Algemene bepaling**

artikel 13 : Waar ingevolge de beschikkingen van onderhavige overeenkomst beroep wordt gedaan op de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming zal, bij ontstentenis van die organen, overeenkomstig de bestaande reglementering beroep worden gedaan op de syndicale afvaardiging.

## **Hoofdstuk IV - Bijzondere bepaling**

artikel 14 : Onderhavig akkoord sluit iedere eis met financiële weerslag in het vlak van de ondernemingen uit en verbindt de betrokken partijen tot het waarborgen van de sociale vrede.

4

## **Hoofdstuk V - Duur - Geldigheid**

artikel 15 : § 1 - Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor de duur van twee jaar, ingaande op 1 januari 1999 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2000, met uitzondering van de loonsverhogingen voorzien in artikel 2 en de bepalingen voorzien in de artikelen 3, 4,5 en 6.

§ 2 - Ieder der contracterende partijen kan deze overeenkomst opzeggen, mits een opzeggingstermijn van drie 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.