

**Convention collective de travail du  
mesures en faveur de l'emploi.**

**4 mai 1999 relative aux**

### **CHAPITRE Ier - Objectifs**

article 1er: Par la présente convention, les parties visent le maintien de l'emploi.

Conformément aux possibilités prévues à l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1998 conclu pour les années 1999-2000, les articles 3, 4 et 5 de la convention collective de travail du 26 mars et du 7 mai 1997 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi, conclue conformément à la loi du 26 juillet 1996, relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, sont prolongés ainsi que les mesures prévues à la cct précitée du 26 mars et 7 mai 1997 en matière d'interruption de la carrière professionnelle et du travail à temps partiel.

### **CHAPITRE II - Champ d'application**

article 2 : La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleurs des usines de cigares et de cigarillos et qui ressortissent à la Commission paritaire de l'Industrie des Tabacs.

On entend par travailleurs : les ouvriers et les ouvrières.

### **CHAPITRE III - Dispositions**

#### **A. Prépension conventionnelle à 58 ans**

article 3 : § 1er Le régime existant reste en vigueur pour les conditions et les modalités contenues dans le cadre de la convention collective de travail n° 17, cela veut dire comme base la convention collective de travail du 11 février 1983 et 27 juin 1983, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 1er mars 1984, publié au Moniteur Belge du 24 mars 1984, modifiée la dernière fois par la convention collective de travail du 5 janvier 1999, tenant compte toutefois des dispositions légales à cet égard.

§ 2 L'âge pour prétendre au régime de la prépension est fixée pour les hommes et les femmes à 58 ans.

DEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.  
11 -06- 1999 | 30 -06- 1999 | NR.  
N° 59.137 | COFI 133 03

## **B. Prépension à mi-temps à l'âge de 55 ans**

article 4 : § 1er Le régime existant, prévu par la convention collective de travail du 29 mars 1995 et du 23 juin 1995 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi, est maintenu sur base de l'article 26 de la loi du 26 juillet 1996 précitée, notamment la possibilité individuelle de prépension à mi-temps à l'âge de 55 ans, telle que prévue dans la convention collective de travail n° 55, conclue le 13 juillet 1993 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de réduction des prestations à mi-temps.

§ 2 On ne passera à un accord individuel écrit entre employeur et travailleur qu'après examen préalable par l'employeur sur la faisabilité de pourvoir au remplacement et que cet examen a été concluant.

Au cas où l'on ne passe pas d'accord individuel par écrit entre employeur et travailleur, la décision sera motivée et ce par écrit dont copie à transmettre au Conseil d'Administration du Fonds social de l'Industrie du Tabac qui en vérifiera le bien fondé.

En cas de contestation, le dossier sera transmis au bureau de conciliation de la Commission paritaire de l'Industrie du Tabac.

## **C. Prépension à mi-temps à l'âge de 58 ans**

article 5 : Pour chaque travailleur, âgé de 58 ans au moins, la possibilité individuelle est instaurée d'accéder au régime de prépension à mi-temps à sa demande et de commun accord avec l'employeur conformément aux modalités et conditions prévues par l'Arrêté Royal du 27 janvier 1997.

## **D. Interruption de la carrière - droit limité à temps plein ou à mi-temps**

article 6 : § 1er Le droit limité à l'interruption à temps plein ou à mi-temps de la carrière professionnelle, instauré par la convention collective de travail du 29 mars 1995 et du 23 juin 1995 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi, conformément à la convention collective de travail n° 56 du 13 juillet 1993 conclue au sein du Conseil National du travail, rendue obligatoire par Arrêté Royal du 17 novembre 1993, prévue initialement à la section 5 du Chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, est maintenu notamment le droit limité, élargi à 4 p.c. du nombre moyen du personnel ouvrier occupé dans l'unité technique d'exploitation au courant de l'année civile précédente, à condition que la fonction peut être transmise au courant du mois qui précède l'interruption.

En cas d'impossibilité, une justification écrite sera donnée au travailleur et en cas de contestation, le dossier sera soumis au bureau de conciliation de la Commission paritaire de l'Industrie du Tabac.

§ 2 La période d'interruption qui est de 3 mois minimum et dont l'employeur doit être averti au moins deux mois à l'avance, peut être prolongée et doit faire l'objet d'un écrit.

§ 3 L'interruption de la carrière à temps plein ou à mi-temps sera appliquée suivant les modalités et dans le cadre de la législation en vigueur.

Les présentes dispositions ne font pas préjudice aux conditions plus favorables qui existent au niveau de l'entreprise.

#### **E. Interruption de la carrière professionnelle conformément à l'Arrêté Royal du 10 août 1998**

article 7 : § 1er Pour trois % du nombre moyen du personnel ouvrier occupé au courant de l'année précédente, le droit est instauré conformément aux modalités et conditions prévues par l'Arrêté Royal du 10 août 1998 en la matière, d'interrompre à temps plein ou à mi-temps la carrière pour une durée minimale de trois mois, moyennant notification un mois à l'avance à l'employeur.

§ 2 En cas de prolongation, la durée minimale d'interruption de trois mois, telle que prévue au premier paragraphe, n'est pas exigée.

§ 3 Dans les entreprises ayant moins de 50 travailleurs, ouvriers et employés ensemble, la possibilité d'interrompre la carrière sera examinée en concertation avec l'employeur pour la période demandée ; en cas d'impossibilité pour des raisons d'organisation ou des impératifs économiques, la période d'interruption possible sera fixée de commun accord endéans le mois.

#### **F. Interruption de la carrière pour raison d'assistance ou afin de prodiguer des soins**

article 8 : Les travailleurs, occupés par des petites ou des grandes entreprises pourront interrompre complètement ou partiellement leur carrière pendant la période de minimum un mois et maximum trois mois, consécutives ou non, toutefois limitée à une durée maximale de douze mois en cas d'interruption complète et à 24 mois en cas d'interruption partielle pour assurer l'assistance à ou pour prodiguer des soins à un membre du ménage ou de la famille jusqu'au deuxième degré, moyennant une attestation médicale d'où ressort que ce membre souffre d'une maladie grave, compte tenu des dispositions légales prévues à l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

#### Remplacement

article 9 : Les travailleurs en interruption de carrière pour quelque raison que ce soit et sur base de n'importe quelle réglementation conventionnelle, peuvent être remplacés par toutes les catégories existantes de remplaçants fixées par la loi, les travailleurs intérimaires compris.

## **G. Travail à temps partiel**

article 10 : Des 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.

## **Chapitre IV - Disposition particulière**

article 11 : La présente convention collective de travail 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 12 : La présente convention collective de travail est conclue pour une durée de deux ans, entrant en vigueur le 1er janvier 1999 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2000.

**Collectieve arbeidsovereenkomst van  
maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling**

**4 mei 1999 houdende**

**Hoofdstuk I - Oogmerken**

artikel 1 : Met onderhavige overeenkomst beogen de partijen het behoud van de tewerkstelling.

Overeenkomstig de mogelijkheid voorzien in het Interprofessioneel akkoord van 8 december 1998 gesloten voor de jaren 1999-2000, worden de artikelen 3,4 en 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 maart en 7 mei 1997 houdende maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling, gesloten overeenkomstig de wet van 26 juli 1996 ter bevordering van de werkgelegenheid en de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen verlengd, evenals de maatregelen voorzien in vorengenoemde cao van 26 maart en 7 mei 1997 inzake loopbaanonderbreking en deeltijd-arbeid .

**Hoofdstuk II - Toepassingsgebied**

artikel 2 : Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die sigaren en sigarillo's vervaardigen en onder het paritair Comité voor het Tabaksbedrijf ressorteren.

Onder werknemers wordt verstaan : de arbeiders en arbeidsters.

**Hoofdstuk III - Beschikkingen**

**A. Voltijds conventioneel brugpensioen op 58 jaar**

artikel 3 : § 1 De bestaande regeling blijft van toepassing voor de voorwaarden en modaliteiten vervat in het raam van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 17, dit wil zeggen als basis de collectieve arbeidsovereenkomsten van 11 februari 1983 en 27 juni 1983, algemeen verbindend verklaard bij koninklijkbesluit van 1 maart 1984, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 24 maart 1984, de laatste maal gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 5 januari 1999, rekening houdende met de wettelijke bepalingen terzake .

§ 2 De leeftijdsgrens om in het brugpensioensysteem te treden voor mannen en vrouwen is vastgesteld op 58 jaar.

NEERLEGGING-DÉPÔT

REGISTR.-ENREGISTR.

11-06-1999

30-06-1999

R.  
N°

57.137 / COF1133.03

## **B. Halftijds brugpensioen op 55 jaar**

artikel 4 : § 1 De bestaande regeling voorzien bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 maart 1995 en 23 juni 1995 houdende maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling, blijft behouden op basis van artikel 26 van voornoemde wet van 26 juli 1996, namelijk de individuele mogelijkheid tot halftijds brugpensioen op 55-jarige leeftijd zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr 55 gesloten op 13 juli 1993 tot instelling van een regeling voor aanvullende vergoedingen voor sommige oudere werknemers in geval van halvering van de arbeidsprestaties.

§ 2 Er zal slechts worden overgegaan tot een individuele schriftelijke overeenkomst tussen werkgever en werknemer, zo vooraf de haalbaarheid om in de vervanging te voorzien, door de werkgever werd onderzocht en positief werd bevonden.

Indien niet tot een individueel schriftelijk akkoord kan worden overgegaan tussen werkgever en werknemer, zal de beslissing schriftelijk verantwoord worden. Copie hiervan wordt overgemaakt aan de Raad van Beheer van het Sociaal Fonds der tabakverwerkende industrieën, die de gegrondheid ervan zal nagaan.

Bij betwisting, zal het dossier worden overgemaakt aan het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor het Tabaksbedrijf.

## **C. Halftijds brugpensioen op 58 jaar**

artikel 5 : Voor iedere werknemer die tenminste 58 jaar oud is, wordt de individuele mogelijkheid ingevoerd op aanvraag en in onderlinge overeenstemming met de werkgever in het halftijds brugpensioensysteem te treden, overeenkomstig de modaliteiten en voorwaarden voorzien in het koninklijk besluit van 27 januari 1997 terzake.

## **D. Loopbaanonderbreking - beperkt recht voltijds of halftijds**

artikel 6 : § 1 Het beperkt recht op voltijdse of halftijdse loopbaanonderbreking ingevoerd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 29 maart 1995 en 23 juni 1995 houdende maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling conform de collectieve arbeidsovereenkomst nr 56 van 13 juli 1993 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 17 november 1993, oorspronkelijk voorzien bij afdeling 5 hoofdstuk IV van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, blijft behouden, namelijk een beperkt recht uitgebreid tot 4 % van het gemiddeld aantal arbeiderspersoneel tijdens het afgelopen kalenderjaar in de technische bedrijfseenheid tewerkgesteld, onder de voorwaarde dat de functie binnen de maand voorafgaande aan de onderbreking kan worden overgedragen. Bij onmogelijkheid zal dit tegenover de werknemer schriftelijk worden verantwoord en bij betwisting wordt het dossier aan het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor het Tabaksbedrijf voorgelegd.

§ 2 de onderbrekingsperiode die minimum 3 maanden bedraagt en waarvan de werknemers de werkgever minstens 2 maanden vooraf in kennis stelt kan worden verlengd en dient schriftelijk te worden vastgelegd.

§ 3 Deze loopbaanonderbreking, voltijds of halftijds wordt toegepast volgens de modaliteiten en in het raam van de vigerende wetgeving.

Deze bepalingen doen geen afbreuk aan meer gunstige voorwaarden op ondernemingsvlak.

### **E. Loopbaanonderbreking conform het Koninklijk Besluit van 10 augustus 1998**

artikel 7 : § 1 Voor 3 % van het gemiddeld aantal arbeidspersoneel tewerkgesteld in het afgelopen kalenderjaar wordt het recht ingevoerd overeenkomstig de modaliteiten en voorwaarden voorzien in het Koninklijk Besluit van 10 augustus 1998 tot aanstelling van een recht op loopbaanonderbreking, de loopbaan voltijds of halftijds gedurende minimum drie maanden te onderbreken, mits kennisgeving één maand vooraf aan de werkgever.

§ 2 Bij verlenging is de minimumtermijn van 3 maanden onderbreking voorzien in paragraaf 1 niet vereist.

§ 3 in ondernemingen met minder dan 50 werknemers, arbeiders en bedienden samen, zal echter in overleg met de werkgever nagegaan worden of loopbaanonderbreking mogelijk is in de aangevraagde periode : bij onmogelijkheid om organisatorische redenen of wegens economische imperatieven, zal binnen de maand bij onderlinge overeenkomst de mogelijke periode van onderbreking worden vastgelegd.

### **F. Loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging**

artikel 8 : Werknemers tewerkgesteld in kleine of grote ondernemingen kunnen geheel of gedeeltelijk de loopbaan gedurende minimum één maand of maximum drie maanden aaneensluitend of niet onderbreken, evenwel beperkt tot een maximum termijn van 12 maanden bij volledige onderbreking en tot 24 maanden bij gedeeltelijke onderbreking voor bijstand of verzorging van een gezins- of familielid tot de tweede graad, mits voorleggen van een medisch attest waaruit blijkt dat dit lid aan een zware ziekte lijdt, rekening houdende met de wettelijke bepalingen voorzien bij Koninklijk Besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

#### Vervanging

artikel 9 : Werknemers in loopbaanonderbreking om welke reden ook en op basis van om het even welke conventionele regeling, kunnen vervangen worden door alle categorieën vervangers bij wet vastgelegd, uitzendkrachten inbegrepen

## **G. Deeltijd-arbeid**

artikel 10 : Verzoeken tot vrijwillige deeltijd-arbeid op basis van minstens 50 % en voor zover één voltijdse arbeidspost volledig kan worden bezet, zullen positief benaders worden, rekening houdende met de bedrijfseconomische en organisatorische imperatieven.

## **Hoofdstuk IV - Bijzonder bepaling**

artikel 11 : Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst sluitieder eis met financiële weerslag in het vlak van de onderneming uit en verbindt de betrokken partijen tot het waarborgen van de sociale vrede.

## **Hoofdstuk V - Geldigheid - Duurtijd**

artikel 12 : 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.