

Commission paritaire de l'industrie des tabacs

Convention collective de travail du 11 juin 2001

Mesures en faveur de l'emploi

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 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 convention collective de travail précitée du 7 mai 1997 en matière d'interruption de la carrière professionnelle et du travail à temps partiel.

Paritair Comité voor het tabaksbedrijf

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 2001

Maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling

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 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 voorgenoemde collectieve arbeidsovereenkomst van 7 mei 1997 inzake loopbaanonderbreking en deeltijdse arbeid.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR. | NR.
21-09-2001 | 5/10/2001 | N°

59148/10/133.03

CHAPITRE II. *Champ d'application*

Art. 2. 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.

On entend par travailleurs les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE III. *Dispositions*

A. Préension conventionnelle à 58 ans

Art. 3. § 1. 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 des 11 février 1983 et 27 juin 1983, rendue obligatoire par arrêté royal du 1er mars 1984, publié au Moniteur belge du 24 mars 1984, modifiée dernièrement 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 préension est fixée pour les hommes et les femmes à 58 ans.

HOOFDSTUK II. *Toepassingsgebied*

Art. 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

Art. 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 arbeidsovereenkomst van 11 februari 1983 en 27 juni 1983, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 1 maart 1984, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 24 maart 1984, laatst gewijzigd bij de 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.

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

Art. 4. § 1. Le régime existant, prévu par la convention collective de travail des 29 mars 1995 et 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 entre employeur et travailleur qu'après examen préalable par l'employeur sur la faisabilité de pourvoir au remplacement et que cet examen ait 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 des tabacs" 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 des tabacs.

B. Halftijds brugpensioen op 55 jaar

Art. 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. Prépension à mi-temps à l'âge de 58 ans

Art. 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

Art. 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 des 29 mars 1995 et 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 des tabacs.

§ 2. La période d'interruption qui est de trois 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.

C. Halftijds brugpensioen op 58 jaar

Art. 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

Art. 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 pct. 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 drie maanden bedraagt en waarvan de werknemers de werkgever minstens twee maanden vooraf in kennis stelt kan worden verlengd en dient schriftelijk te worden vastgelegd.

§ 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

Art. 7. § 1er. Pour 3 p.c. 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 § 1er, 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

§ 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

Art. 7. § 1. Voor 3 pct. van het gemiddeld aantal arbeiderspersoneel 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 drie maanden onderbreking voorzien in § 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

Art. 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 protéger des soins à un membre du ménage ou de la famille jusqu'au deuxième degré, moyennant une attestation médicale d'ou 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

Art. 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

Art. 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. *Durée - Validité*

Art. 8. De werknemers tewerkgesteld in kleine of grote ondernemingen, kunnen geheel of gedeeltelijk de loopbaan gedurende 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 gedeeltelijk onderbreken voor bijstand of verzorging van een gezins- en 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

Art. 9. De 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. Deeltijdse arbeid

Art. 10. Verzoeken tot vrijwillige deeltijdse arbeid op basis van minsten 50 pct. voor zover één voltijdse arbeidspost volledig kan worden bezet, zullen positief benaderd worden, rekening houdende met de bedrijfseconomische en organisatorische imperatieven.

HOOFDSTUK IV. *Geldigheid - Duur*

Art. 11. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée de deux ans, entrant en vigueur le 1er janvier 2001 et cessent de produire ses effets le 31 décembre 2002, à l'exception des articles 6, 7, 8 et 9 qui cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2001.

Art. 12. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor de duur van twee jaar ingaande op 1 januari 2001 en houdende op van kracht te zijn op 31 december 2002, met uitzondering van de artikelen 6, 7, 8 en 9 die ophouden van kracht te zijn op 31 december 2001.