

4

Commission paritaire de l'industrie des tabacs

Convention collective de travail du 11 juin 2001 pour les années 2001-2002 relative aux conditions de travail dans le secteur du tabac à fumer, à mâcher et à priser pour les années 2001 - 2002

Chapitre Ier – Champ d'application

Art. 1^{er}. 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.

On entend par travailleurs : les ouvriers et les ouvrières.

Chapitre II – Dispositions

A. Pouvoir d'achat

1° augmentations salariales

Art. 2. Conformément aux possibilités prévues par l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000, une marge maximale a été fixée pour l'évolution du coût salarial pour les années 2001-2002, qui s'élève à 6 p.c. indexations comprises.

deux augmentations salariales sont prévues dans cette marge salariale, à appliquer aux salaires conventionnels en vigueur et aux salaires effectivement payés:

- une de 0,1239 EUR/ l'heure au 1er avril 2001
- une deuxième de 0,0992 EUR/ l'heure au 1er avril 2002

étant entendu qu'une dernière augmentation sera appliquée éventuellement au 1er octobre 2002, après avoir calculé à cette date la somme sur les deux années des adaptations à l'index et des augmentations salariales appliquées et à imputer sur la marge disponible de 6 p.c..

La base de calcul des 6 p.c. a été fixée comme telle: le salaire horaire conventionnel du mois de janvier 2001 de la 2e catégorie, soit 8,9278 EUR/ l'heure mis en regard avec le salaire horaire conventionnel du mois d'octobre 2002 de la même catégorie en adaptant effectivement les salaires au 1er octobre 2002

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR. | NR. N° 60 385/00/133 1

21/09/2001 | 19-12-2001

2° octroi d'une prime unique

Art. 3. Au 1er octobre 2001 une prime unique brute de 86,76 EUR est accordée, y compris un minikiteuro pour autant que cette possibilité soit prévue par les instances compétentes, à déduire de la prime unique brute et à octroyer dès que possible à partir du 1er octobre 2001, mais au plus tard le 15 décembre 2001.

Cette prime est octroyée sur base de la possibilité prévue par l'Accord Interprofessionnel précité du 22 décembre 2000 de consentir un effort supplémentaire exceptionnel et non récurrent de 0,40 p.c. au maximum du coût salarial horaire.

B. Barèmes des jeunes

Art. 4. A partir du 1er avril 2001, tous les jeunes travailleurs de moins de 20 ans ont droit au salaire à 100 p.c. pour autant qu'ils soient liés à l'entreprise par n'importe quel contrat depuis plus de trois mois; pour les trois premiers mois, ils ont droit à 90 p.c. du salaire.

C. Indemnités de sécurité d'existence en cas de chômage temporaire

Art. 5. A partir du 1er janvier 2001, la subdivision en quatre catégories de travailleurs pour pouvoir prétendre aux indemnités de sécurité d'existence lorsque le chômage s'avère inévitable, est supprimée à l'exception de la plus haute catégorie et ce en maintenant le système existant de liaison à l'index des prix à la consommation.

Au 1er janvier 2001 l'indemnité de sécurité d'existence s'élève à 4,4038 EUR.

A partir du 1er janvier 2003 l'indemnité de sécurité d'existence est portée au montant applicable dans les usines des cigarettes et entreprises mixtes, ainsi que dans les usines des cigares et cigarillos, lié toutefois à l'indice des prix à la consommation.

D. Prime de départ

Art. 6. A partir du 1er janvier 2001, les travailleurs ont droit au solde de la prime de départ qui leur est octroyée après expiration du délai de préavis et ce avec maintien du système en vigueur.

E. Prime de fin d'année

Art. 7. A partir de l'an 2003, la prime de fin d'année est calculée de la manière suivante avec maintien des conditions d'octroi et de paiement:

8,33 p.c. du salaire annuel gagné et ce à 100 p.c. avec une assimilation des jours énumérés ci-après ; le salaire pour ces jours est calculé conformément à la législation en matière des jours fériés payés.

- les jours de maladie jusqu'à un an au maximum y compris les jours d'absence pour cause de congé pré-et postnatal, à savoir 15 semaines au total
- les jours fériés légaux
- les jours de petit chômage payés
- les jours de formation syndicale
- les absences pour cause d'accidents de travail
- les jours de congé payé et
- les jours de chômage

F. Formation

Art. 8. Conformément à l'Accord Interprofessionnel du 22 décembre 2000 conclu pour les années 2001-2002 et dans le cadre de la formation permanente des travailleurs, les mesures suivantes ont été prévues:

- d'une part 0,30 p.c. de la masse salariale sera utilisé par le secteur dans sa totalité et par chaque entreprise en faveur de la formation, en tenant compte des besoins réels et effectifs des entreprises.

Un rapport sur l'utilisation des 0,30 p.c. sera transmis chaque année au conseil d'entreprise au plus tard le 30 juin de l'année qui suit

et

- d'autre part 0,10 p.c. de la masse salariale à utiliser par le secteur en faveur de ceux appartenant aux groupes à risque, tels que décrits par la convention collective de travail du ~~26 mars~~^{7 mai} 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.

Un rapport sur l'utilisation des 0,10 p.c. sera transmis au Fonds social de l'industrie des tabacs au plus tard le 30 juin de l'année qui suit.

Le Fonds social est responsable de la gestion, du contrôle et de l'évaluation de l'utilisation.

Au cas où le Fonds constaterait que moins de 0,10 p.c. de la masse salariale a été utilisé au sein du secteur en faveur des groupes à risque, le Conseil d'administration du Fonds utilisera la différence après détermination par le Conseil de la destination de cet argent.

G. Jour de carence

Art. 9. A partir du 1er avril 2001, le jour de carence prévu par l'article 52 de la loi du 3 juillet 1978 concernant les contrats de travail, est supprimé et tombe à charge de l'employeur.

H. Congé d'ancienneté


Art. 10. Avec maintien des conditions d'octroi existantes, le congé d'ancienneté est fixé de la manière suivante à partir du 1er janvier 2001:

- 1 jour de congé pour 4 à 8 années de service
- 2 jours de congé pour 9 à 13 années de service
- 3 jours de congé pour 14 à 18 années de service
- 4 jours de congé pour 19 à 23 années de service
- 5 jours de congé pour 24 années de service et plus.

Le congé d'ancienneté est appliqué de manière proportionnelle au temps de travail dans lequel le travailleur est occupé au moment où il prend ce congé: 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.

I. Délais de préavis

Art. 11. A partir du 1er avril 2001 les délais de préavis sont fixés de la manière suivante:

	<i>maintenu et elle l'exprime</i>	<i>28 jours.</i>
	de 6 mois de service :	28 jours
	> de 6 mois et < de 5 années de service:	35 jours
	> de 5 années de service < de 10 années:	42 jours
	> de 10 années de service < de 15 années:	56 jours
	> de 15 années de service < de 20 années:	84 jours
	20 années de services et plus	112 jours

J. Frais de transport

Art. 12. A partir du 1er avril 2001, l'intervention patronale dans les frais de transport est fixée de la manière suivante:

- a) indemnité lors de déplacements à bicyclette: 0,15 EUR/ km dès le 1er km sur base d'une déclaration sur l'honneur à remettre par le travailleur à l'employeur
- b) transport public : (train, tram, métro, bus) : 100 p.c. des frais de transport sur base d'abonnements, cartes ou tickets
- c) autres moyens de transport: maintien du système en vigueur en matière d'intervention dans les frais, soit une indemnité à concurrence de 10 p.c. de plus que le montant fixé pour l'intervention patronale mensuelle dans le prix d'une carte de train mensuelle pour une distance correspondante (livre des distances légales).
Des mesures plus favorables au niveau de l'entreprise, sont maintenues.

K. Petit chômage

Art. 13. A partir du 1er janvier 2001, l'enfant adoptif et le parent adoptif, l'enfant d'accueil et le parent d'accueil, sont assimilés à l'enfant ou le parent dans la convention collective de travail du 25 novembre 1974 concernant le petit chômage, modifiée la dernière fois par la convention collective de travail du 4 mai 1999.

L. Prime syndicale

Art. 14. La prime syndicale octroyée aux travailleurs en service et aux travailleurs en prépension est augmentée jusqu'aux montants suivants:

le montant prévu au § 1 alinéa 1 de l'article 5 de la convention collective de travail du 20 janvier 1989 fixant les statuts du fonds social de l'industrie des tabacs, rendue obligatoire par arrêté royal du 3 juillet 1990 (Moniteur belge du 15 août 1990), est porté à 114,03 EUR pour l'année 2001 et à 116,51 EUR à partir de l'an 2002.

Le montant prévu au §4 de l'article 5 de la convention collective de travail précitée est portée à 17,35 EUR à partir de l'an 2001.

M. Travailleurs protégés

Art. 15. A partir du 1er janvier 2001, les membres de la délégation syndicale qui ne sont pas membres

- du conseil d'entreprise ou
- du comité de prévention et de protection au travail, et

pour autant qu'ils occupent un mandat effectif en tant que membre de la délégation syndicale, ont droit à la même protection contre le licenciement que celle prévue pour les membres des conseils d'entreprise et les comités de prévention et de protection au travail prévue par la loi du 19 mars 1991.

Sous respect des conditions prévues par la loi précitée du 19 mars 1991, l'indemnité forfaitaire est égale au salaire en cours qui correspond à une période

- de deux ans lorsque le travailleur compte moins de 10 années de service,
- de trois ans lorsque le travailleur compte 10 ans à moins de 20 années de service;
- de quatre ans lorsque le travailleur compte 20 années de service ou plus.

N. Exécution et suivi des aspects qualitatifs prévus par les conventions collectives de travail en vigueur

Art. 16. Au plus tard au 1er décembre des années 2001 et 2002, les employeurs transmettent à une commission de qualité à instaurer, un rapport au sujet de l'exécution et le suivi des aspects qualitatifs prévus par les cct qui sont d'application.

Cette commission de qualité qui est composée paritairement de représentants des employeurs et de représentants des organisations syndicales non occupés dans le secteur du tabac, s'engage à dresser un rapport des résultats qui lui sont transmis et à assurer le suivi.

O. Travail intérimaire

Art.17. Prolongation pour les années 2001-2002

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.

P. Comité d'entreprise européen

Art. 18. Prolongation pour les années 2001-2002 de la 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.

Q. Politique de stress dans les entreprises

Art. 19. Prolongation pour les années 2001-2002 de la 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'avéreront nécessaires.

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.

4

Chapitre III - Disposition spécifique en matière de passage à l'EURO

Art. 20. Les articles ou éléments d'articles figurant à la première ligne ainsi que dans la première et quatrième colonne de la (ou des) ligne(s) suivante(s) du tableau ci-dessous, se rapportent à la présente convention collective de travail.

Pour les montants exprimés en euro dans la deuxième colonne du tableau, les montants exprimés en franc belges dans la troisième colonne sont valables à partir du jour d'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail jusqu'au 31 décembre 2001.

Art. 2

	EUR	BEF	
Alinéa 2	0,1239	5	Alinéa 2
Alinéa 3	9,3034	375,30	Alinéa 3

Art. 3

	EUR	BEF	
	86,76	3 500	

Art. 5

	EUR	BEF	
	4,8513	195,70	

Art. 12

	EUR	BEF	
a)	0,15	6	a)

Art. 14

	EUR	BEF	
Alinéa 2	114,03	4 600	Alinéa 2
Alinéa 3	17,35	700	Alinéa 3

Chapitre IV - disposition générale

Art. 21. Les accords plus favorables qui existent au niveau de l'entreprise en matière de ce qui est prévu par la présente convention, sont maintenus.

h

Art. 22. 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 V - Disposition particulière

Art. 23. La présente convention exclut toute nouvelle revendication à répercussion financière au niveau de l'entreprise.

Chapitre VI - Paix sociale

Art. 24. Les parties s'engagent à garantir la paix sociale.

Chapitre VII – Durée - Validité

Art. 25. § 1 - La présente convention collective de travail est conclue pour une durée de deux ans, entrant en vigueur le 1er janvier 2001 et qui cesse de produire ses effets le 31 décembre 2002, à l'exception des augmentations salariales prévues à l'article 2 et des dispositions prévues aux articles 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14 et 15 qui sont conclu à durée indéterminée.

§ 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 des tabacs et à chacune des parties contractantes.

Annexe à la convention collective de travail du 11 juin 2001 pour les années 2001-2002 relative aux conditions de travail dans les entreprises de tabac à fumer, à mâcher et à priser

L'ancienneté au sein de l'entreprise est acquise dès la première entrée en service à la suite d'un contrat de travail quelle qu'en soit la forme.

Lors de plusieurs contrats de travail, les interruptions entre deux contrats ne peuvent pas dépasser toutefois un mois.

Lors de l'introduction du système de crédit-temps, de diminution de la carrière et de réduction à mi-temps des prestations de travail prévu pour le 1^{er} janvier 2002 qui supprimera les systèmes d'interruption de la carrière professionnelle existants, les dispositions en la matière seront appliquées.

Dans ce cadre les parties signataires déclarent que les travailleurs qui ressortissent à la commission paritaire de l'industrie du tabac - CP 133 - peuvent faire appel aux primes d'encouragement prévues par le Gouvernement Flamand pour les interruptions de la carrière d'un cinquième, pour le crédit - soins et crédit-formation, pour les emplois fin de carrière et pour les entreprises en difficulté ou en restructuration

Si l'on n'accède pas aux demandes et que ceci cause des problèmes ou en cas de tout autre problème réel, les parties s'engagent à se réunir afin de fixer les modalités d'application pour autant que ce soit nécessaire.

4

Paritair Comité voor het tabaksbedrijf

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 2001 betreffende de arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen die rook-, pruim- en snuiftabak vervaardigen voor de jaren 2001 - 2002

Hoofdstuk I – Toepassingsgebied

Art. 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.

Onder werknemers wordt verstaan: de arbeiders en de arbeidsters.

Hoofdstuk II – Beschikkingen

A. Koopkracht

1° loonsverhogingen

Art. 2. In aansluiting op de mogelijkheid voorzien in het interprofessioneel akkoord van 22 december 2000, is een maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor de jaren 2001-2002 overeengekomen die 6 pct. bedraagt, indexaanpassingen inbegrepen.

twee loonsverhogingen zijn voorzien in deze loonmarge, toe te passen op de bestaande conventionele lonen en op de effectief uitbetaalde lonen:

- een eerste op 1 april 2001 van 0,1239 EUR/ uur
- een tweede op 1 april 2002 van 0,0992 EUR/ uur

met dien verstande dat een eventuele laatste verhoging wordt toegepast op 1 oktober 2002, na berekening op die datum van de som over de twee jaar van de indexaanpassingen en de toegepaste loonsverhogingen en aan te rekenen op de beschikbare marge van 6 pct..

De basis voor de berekening van de 6 pct. is als volgt vastgesteld:
het conventionele uurloon van de maand januari 2001 voor de 2de categorie, zijnde 8,9278 EUR/ uur tegenover het conventionele uurloon voor dezelfde categorie van de maand oktober 2002 waarbij de lonen effectief op 1 oktober 2002 worden aangepast.

2° toekenning van een eenmalige premie

- Art. 3. Op 1 oktober 2001 wordt een eenmalige bruto premie toegekend van 86,76 EUR, met inbegrip van een euro pakket voor zover deze mogelijkheid door de bevoegde instanties wordt voorzien, in mindering te brengen op de eenmalige bruto premie en toe te kennen zodra mogelijk vanaf 1 oktober 2001, doch uiterlijk op 15 december 2001. Deze premie wordt toegekend op basis van de mogelijkheid voorzien in eerder genoemd Interprofessioneel Akkoord van 22 december 2000 een uitzonderlijke en niet recurrente extra inspanning te leveren van maximaal 0,40 pct. van de uurloonkost.

B. Jeugdbarema's

- Art. 4. Vanaf 1 april 2001 hebben alle werknemers jonger dan 20 jaar recht op het loon aan 100 pct. voor zover zij met de onderneming verbonden zijn door om het even welke overeenkomst sinds meer dan drie maanden: voor de eerste drie maanden hebben zij recht op 90 pct.

C. Bestaanszekerheidsvergoedingen bij tijdelijke werkloosheid

- Art. 5. Vanaf 1 januari 2001 wordt de onderverdeling in vier categorieën werknemers om gerechtigd te zijn op bestaanszekerheidsuitkeringen die worden toegekend wanneer werkloosheid onvermijdelijk blijkt, afgeschaft met uitzondering van de hoogste categorie, met behoud van het bestaande systeem van koppeling aan het indexcijfer der consumptieprijzen.

Op 1 januari 2001 bedraagt de bestaanszekerheidsuitkering 4,4038 EUR.

Vanaf 1 januari 2003 wordt de bestaanszekerheidsvergoeding opgetrokken tot het bedrag van toepassing in de sigarettenondernemingen en gemengde bedrijven, evenals in de sigaren- en cigarillo's-bedrijven, weliswaar steeds gekoppeld aan het indexcijfer der consumptieprijzen.

D. Afscheidspremie

- Art. 6. Vanaf 1 januari 2001 hebben de wegens gebrek aan werk ontslagen werknemers, met behoud van het vigerende systeem, recht op het saldo van de afscheidspremie die hen wordt toegekend na afloop van de opzeggingstermijn.

E. Eindejaarspremie

Art. 7. Vanaf het jaar 2003 wordt de eindejaarspremie als volgt berekend, met behoud van de bestaande toekennings- en betalingsvoorwaarden:

8,33 pct. van het verdiende jaarloon aan 100% waarbij volgende dagen worden gelijkgesteld en het loon van deze dagen berekend wordt overeenkomstig de wetgeving op de betaalde feestdagen

- de ziekte-dagen tot maximum één jaar met inbegrip van de dagen afwezigheid wegens pré- en postnataal verlof, zijnde in totaal 15 weken
- de wettelijke feestdagen
- de betaalde dagen kort verzuim
- de dagen vakbondsvorming
- de afwezigheid wegens arbeidsongevallen
- de dagen betaalde vakantie en
- de dagen werkloosheid

F. Vorming

Art. 8. In navolging van het interprofessioneel akkoord van 22 december 2000 gesloten voor de jaren 2001-2002 en in het raam van de permanente vorming van de werknemers, worden volgende maatregelen voorzien:

- enerzijds een besteding van 0,30 pct. van de loonmassa door de sector in zijn geheel en per onderneming aan vorming, rekening houdende met de effectieve noden van de ondernemingen

Over deze besteding van 0,30 pct. wordt jaarlijks een verslag opgemaakt voor te leggen uiterlijk op 30 juni aan de ondernemingsraad .

en

- anderzijds een besteding van 0,10 pct. van de loonmassa door de sector aan de werknemers behorende tot de risicogroepen zoals bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst van ~~26 maart~~ ^{27 Mei} 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. la

Verslag over de besteding van de 0,10 pct. wordt overgemaakt aan het Sociaal Fonds van de tabakverwerkende industrie uiterlijk op 30 juni van het daaropvolgende jaar.

Het Fonds staat in voor het beheer, de controle en de evaluatie van de besteding.

Zo het Fonds vaststelt dat minder dan 0,10 pct. van de loonmassa binnen de sector werd besteed ten gunste van de risicogroepen, zal de Raad van Beheer van het Fonds het verschil besteden na beslissing binnen de Raad over de bestemming ervan.

G. Carensdag

Art. 9. Vanaf 1 april 2001 wordt de carensdag voorzien bij artikel 52 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, afgeschaft en valt ten laste van de werkgever.

H. Anciënniteitsverlof

Art. 10. Met behoud van de bestaande toekenningsvoorwaarden wordt het anciënniteitsverlof als volgt vastgesteld vanaf 1 januari 2001:

- 1 dag verlof voor 4 tot en met 8 dienstjaren
- 2 dagen verlof voor 9 tot en met 13 dienstjaren
- 3 dagen verlof voor 14 tot en met 18 dienstjaren
- 4 dagen verlof voor 19 tot en met 23 dienstjaren
- 5 dagen verlof voor 24 dienstjaren of meer

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.

I. Opzeggingstermijnen

Art. 11. vanaf 1 april 2001 zijn de opzeggingstermijnen als volgt vastgesteld:

- < 6 maanden dienst: 28 dagen
- > 6 maanden en < 5 jaren dienst: 35 dagen
- > 5 jaren en < 10 jaren dienst: 42 dagen
- > 10 jaren en < 15 jaren dienst: 56 dagen
- > 15 jaren en < 20 jaren dienst: 84 dagen
- 20 jaren dienst en meer: 112 dagen

J. Vervoerinkosten

Art. 12. De werkgeverstussenkomst in de vervoerinkosten is als volgt vastgesteld vanaf 1 april 2001:

- a) bij vervoer per fiets: vergoeding van 0,15 EUR/ km vanaf de 1ste afgelegde km op basis van een verklaring op eer door de werknemer in te dienen bij de werkgever
- b) bij openbaar vervoer (trein, tram, metro, bus): vergoeding ten belope van 100 pct. van de vervoerinkosten op basis van de abonnementen, kaarten of tickets.
- c) ander vervoer: behoud van de bestaande regeling inzake de tussenkomst in de onkosten, zijnde een vergoeding ten belope van 10% meer dan het bedrag vastgesteld voor de bijdrage van de werkgever in de prijs van de maandtreinkaart voor de overeenstemmende afstand (boek van de wettelijke afstanden).
Meer gunstige bepalingen op ondernemingsvlak blijven behouden.

K. Klein verlet

Art. 13. Vanaf 1 januari 2001 wordt in de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 november 1974 inzake het klein verlet, de laatste maal gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 4 mei 1999, het adoptiekind en de adopteouder, het pleegkind en de pleegouder gelijkgesteld met het kind of de ouder.

L. Syndicale premie

Art. 14. De premie toegekend aan de actieve werknemers en de werknemers in brugpensioen wordt verhoogd tot de volgende bedragen:

Het bedrag voorzien bij § 1 alinea 1 van artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 januari 1989 tot vaststelling van de statuten van het Sociaal Fonds der tabakverwerkende industrieën, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 3 juli 1990 (Belgisch Staatsblad van 15 augustus 1990, wordt opgetrokken tot 114,03 EUR voor het jaar 2001 en tot 116,51 EUR vanaf het jaar 2002.

Tevens wordt het bedrag voorzien bij § 4 van artikel 5 van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst opgetrokken tot 17,35 EUR vanaf het jaar 2001.

M. Beschermde werknemers

Art. 15. Vanaf 1 januari 2001 hebben de leden van de vakbondsafvaardiging die geen lid zijn van de ondernemingsraad of van

- het comité voor preventie en bescherming op het werk
- voor zover zij een effectief mandaat hebben als lid van de vakbondsafvaardiging, recht op dezelfde bescherming tegen ontslag als deze voorzien voor de leden van de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk bij de wet van 19 maart 1991.

Onder naleving van de voorwaarden voorzien bij voornoemde wet van 19 maart 1991 is de forfaitaire vergoeding gelijk aan het lopende loon dat overeenstemt met een periode van

- twee jaar wanneer de werknemer minder dan 10 dienstjaren telt,
- drie jaar wanneer de werknemer meer dan 10 doch minder dan 20 dienstjaren telt en
- vier jaar wanneer de werknemer 20 dienstjaren of meer telt.

N. Uitvoering en opvolging van de kwalitatieve aspecten voorzien bij de vigerende collectieve arbeidsovereenkomsten

Art. 16. op uiterlijk 1 december van de jaren 2001 en 2002 maken de werkgevers aan een op te richten kwaliteitscommissie een verslag over omtrent de uitvoering en de opvolging van de kwalitatieve aspecten voorzien in de van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomsten

De kwaliteitscommissie die paritair wordt samengesteld uit werkgeversvertegenwoordigers en vertegenwoordigers van de vakbondsorganisaties niet tewerkgesteld binnen de tabaksector, verbindt zich ertoe een verslag op te maken van de toegestuurde resultaten en deze op te volgen.

O. Uitzendarbeid

Art. 17. Verlenging voor de jaren 2001-2002

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.

P. Europese ondernemingsraad

Art. 18. Verlenging voor de jaren 2001-2002 van de 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.

Q. Stressbeleid in de ondernemingen

Art. 19. Verlenging voor de jaren 2001-2002 van de 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 reglement voor de Arbeidsbescherming, teneinde problemen van collectieve aard te wijten o.m. aan de toegepaste technieken, de arbeidsorganisatie 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.

Hoofdstuk III - specifieke bepaling inzake de overgang naar de euro

Art. 20. De artikelen of onderdelen ervan die in de eerste rij en de eerste en vierde kolom van de volgende rij(en) van onderstaande tabel worden vermeld, hebben betrekking op deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Voor de bedragen die in euro vermeld in de tweede kolom van de tabel gelden vanaf de dag van inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst tot 31 december 2001 de bedragen die in Belgische frank worden vermeld in de derde kolom.

Art. 2

	EUR	BEF	
Tweede lid	0,1239	5	Tweede lid
Derde lid	9,3034	375,30	Derde lid

Art. 3

	EUR	BEF	
	86,76	3 500	

Art. 5

	EUR	BEF	
	4,8513	195,70	

Art. 12

	EUR	BEF	
a)	0,15	6	a)

Art. 14

	EUR	BEF	
Tweede lid	114,03	4 600	Tweede lid
Derde lid	17,35	700	Derde lid

Hoofdstuk IV - algemene bepaling

Art. 21. Meer gunstige akkoorden bestaande op ondernemingsvlak aangaande hetgeen voorzien is bij onderhavige overeenkomst, blijven behouden.

Art. 22. 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 V - bijzondere bepaling

Art. 23. Deze overeenkomst sluit iedere nieuwe eis met financiële weerslag op het vlak van de ondernemingen uit.

Hoofdstuk VI- sociale vrede

Art. 24. Partijen verbinden zich ertoe de sociale vrede te waarborgen.

Hoofdstuk VII – duur – geldigheid

Art. 25. § 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor de duur van twee jaar, ingaande op 1 januari 2001 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2002, met uitzondering van de loonsverhogingen voorzien in artikel 2 en de bepalingen voorzien in de artikelen 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14 en 15 die voor onbepaalde duur zijn gesloten.

§ 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.

4

Bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 2001 omtrent de arbeidsvoorwaarden voor de jaren 2001 - 2002 in de ondernemingen die rook-, pruim- en snuiftabak vervaardigen.

De anciënniteit binnen de ondernemingen wordt verworven vanaf de eerste indiensttreding ingevolge een arbeidsovereenkomst onder om het even welke vorm.

Bij meerdere arbeidsovereenkomsten mochten de mogelijke onderbrekingen tussen twee overeenkomsten echter niet meer dan één maand bedragen.

Bij de invoering van het systeem van tijdskrediet, loopbaanvermindering en halvering van de arbeidsprestaties voorzien op 1 januari 2002 waarbij de bestaande systemen van loopbaanonderbreking worden afgeschaft, zullen de bepalingen terzake worden toegepast.

In dit raam verklaren de ondertekenende partijen dat de werknemers ressorterende onder het paritair comité voor het tabaksbedrijf – PC 133 – gebruik kunnen maken van de aanmoedigingspremies voorzien voor loopbaanonderbreking voor één vijfde, voor het zorg- en opleidingskrediet, de landingsbanen en de premies voorzien bij ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering.

Zo niet op aanvragen wordt ingegaan en dit problemen veroorzaakt of bij enig ander reëel probleem verbinden partijen zich ertoe hierover bijeen te komen teneinde de toepassingsmodaliteiten voor zover nodig, vast te leggen.