

Commission Paritaire de l'Industrie des tabacs

*et du 22.09.04*

**Convention collective de travail du 13 juin 2003 pour les années 2003-2004  
relative aux conditions de travail  
dans les entreprises fabriquant des cigares et cigarillos**

**Chapitre 1<sup>er</sup> - Champ d'application**

article 1<sup>er</sup> : 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 II - Dispositions**

**A. pouvoir d'achat**

1° mécanisme d'indexation

article 2: en ce qui concerne le pouvoir d'achat, le mécanisme d'indexation en vigueur est maintenu.

2° augmentations salariales

article 3: octroi de quatre augmentations salariales à appliquer aux salaires conventionnels en vigueur et les salaires effectivement payés, chaque fois de 0.06 €/heures aux dates énumérés ci-après :

- 1 juillet 2003
- 1 octobre 2003
- 1 juillet 2004
- 1 octobre 2004

NEERLEGGING-DÉPÔT	REGISTR.-ENREGISTR.
20 -10- 2004	08 -11- 2004

NR.  
N°

72854 10 | 13303

**B. sécurité d'existence**

article 4 : à partir du 1<sup>er</sup> avril 2003 l'indemnité de sécurité d'existence est portée à 5.50 €

**C. Prime de fin d'année**

1° mode de calcul

article 5: à partir de l'an 2003 la prime de fin d'année, avec maintien des conditions d'octroi et de paiement, est calculée de la manière suivante:

8.33 % du salaire des heures prestées y compris le salaire des primes liées aux prestations, ainsi que les jours assimilés 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
- les jours de chômage
- les jours de repos compensatoire pour les heures supplémentaires et
- les jours de congé éducation

ne sont pas visés :

- les chèques repas
- les primes d'assurance groupe
- les primes à l'occasion des fêtes (comme il y a le cadeau de St Nicolas)
- toutes sortes de primes non assujetties aux cotisations ONSS ou toutes autres primes non liées aux prestations
- la prime de fin d'année qui tombe dans la période de référence

2° période de référence

article 6: la période de référence pour le calcul de la prime de fin d'année court du premier décembre de l'année précédente (ou la première période de paie) jusqu'au 30 novembre de l'année au cours de laquelle la prime de fin d'année est payée (ou la dernière période de paie).

## *I). Formation*

### 1° droit à la formation individuelle

article 7 : à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004 le travailleur a droit à une journée de formation payée par an ; les modalités d'application et les possibilités de formation seront examinées au sein de la commission de qualité.  
La commission de qualité déposera ses propositions en la matière avant fin 2003.

### 2° formation permanente

article 8 : les dispositions concernant l'utilisation de 0.30 % de la masse salariale pour la formation des travailleurs et de 0.10 % de la masse salariale pour les groupes à risque prévues à l'article 7 de la convention collective de travail du 12 février 2001 et de 11 juin 2001 concernant les conditions de travail pour les années 2001-2002 dans les usines de cigarettes et entreprises mixtes sont prolongées pour la durée de la présente convention :

- 0.30 % de la masse salariale sera utilisée par le secteur dans sa totalité et par chaque entreprise en faveur de la formation des **travailleurs**, en tenant compte des besoins réels et effectifs des entreprises.

Un rapport sur l'utilisation des 0.30 % sera transmis chaque année au conseil d'entreprise au plus tard le 30 juin de l'année qui suit.

- 0.10 % de la masse salariale sera utilisée par le secteur en faveur des travailleurs appartenant aux groupes à risque tels que décrits à la cct valable pour les années 2001-2002.

Un rapport sur l'utilisation des 0.10 % sera transmis au Fonds social de l'Industrie du Tabac 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 constate que moins de 0.10 % 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.

## *E. Congé d'ancienneté*

### 1° nombre de jours

article 9: à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2003 le congé d'ancienneté qui est acquis au cours de l'année civile durant laquelle l'ancienneté est **atteint**, est fixé comme suit :

- 1 jour de congé pour 4 à 8 années de service inclus
- 2 jours de congé pour 9 à 13 années de service inclus
- 3 jours de congé pour 14 à 18 années de service inclus
- 4 jours de congé pour 19 à 23 années de service inclus
- 5 jours de congé pour 24 à 28 années de service inclus
- 6 jours de congé pour 29 à 32 années de service inclus
- 7 jours de congé pour 33 à 36 années de service inclus
- 8 jours de congé pour 37 années de service et plus.

2° droit au congé d'ancienneté

article 10: lors de plusieurs contrats de travail de durée déterminée **successifs** dont le travail **intérimaire**, l'ancienneté est acquise dès la première entrée en **service**, pour autant que les interruptions entre deux contrats ne dépasse pas un mois.

*F. Délais de préavis*

article 11: à partir du 1<sup>er</sup> avril 2003, les délais sont fixés comme suit:

< de 6 mois de service :	28 jours
> de 6 mois et < de 3 <b>années</b> de services :	35 jours
> de 3 <b>années</b> de services et < de 10 <b>années</b> :	42 jours
> de 10 <b>années</b> de services et < de 15 <b>années</b> :	70 jours
> de 15 <b>années</b> de services et < de 20 <b>années</b> :	98 jours
20 <b>années</b> de services et plus	126 jours

*G. frais de transport*

article 12 : à partir du 1<sup>er</sup> avril 2003 l'intervention pour les autres moyens de transport que le transport public et la bicyclette est fixée comme suit :

15 % d'augmentation du montant fixé pour l'invention patronale mensuelle dans le prix d'une carte de train mensuelle pour une distance correspondante (livre des distances légales).

*H. Petit chômage*

article 13: à partir du 1<sup>er</sup> avril 2003, les dispositions prévues à l'article 2, 5° et 6° de la convention collective de travail du 25 novembre 1974 concernant le petit chômage, rendue obligatoire par arrêté royal du 21 avril 1975, publié au Moniteur belge du 12 décembre 1975, modifiée la dernière fois par la convention collective de travail du 11 juin 2001 fixant les conditions de travail dans les entreprises fabriquant des cigares et des **cigarillos**, rendue obligatoire par Arrêté Royal du 12 juin 2002 ( MB du 03.08.2002), sont modifiées comme suit:

5° au cas de décès de la personne avec qui il forme un **ménage**, d'un enfant du travailleur ou de cette **personne**, du **père**, de la **mère**, du **beau-père**, de la **belle-mère**, du second mari de la mère ou de la seconde femme du père du travailleur: trois jours à choisir par le travailleur dans une période de douze jours commençant **le jour** de décès.

6° au cas de décès d'un **frère**, d'une **sœur**, d'un **beau-frère**, d'une **belle-sœur**, du **grand-père**, de la **grand-mère**, de l'**arrière grand-père**, de l'**arrière grand-mère**, d'un **petit-enfant**, d'un **arrière petit-enfant**, d'un gendre ou d'une bru habitant chez le travailleur:

trois jours à choisir par le travailleur dans une période de douze jours commençant le jour de décès.

*I. Prime syndicale*

article 14 : le montant prévu à l'article 5 § 1 al. 1 de la convention collective de travail en vigueur du 11 juin 2001 fixant les textes coordonnés des statuts du fonds social de l'industrie de tabac, est porté à 118 € pour l'année 2003 et à 120 € à partir de l'année 2004.

payable chaque fois l'année qui suit.

*J. Fin de carrière et crédit-temps*

1° prépension conventionnelle

article 15 : lors d'un passage de crédit-temps à mi - temps à la prépension à temps plein le complément est calculé d'une manière fictive sur base d'un emploi à temps plein tant pour l'indemnité de chômage que pour le complément patronal.

2° emplois de fin de carrière

article 16 : la commission de qualité examinera toutes les possibilités et présentera des propositions concrètes en la matière avant fin 2004.

*K. Commission de qualité*

article 17 : la commission de qualité responsable de l'exécution et du suivi des aspects qualitatifs prévus par les conventions collectives de travail en vigueur et créée par l'article 14 de la convention collective de travail du 12 février 2001 et du 11 juin 2001 concernant les conditions de travail pour les années 2001-2002 dans les usines de cigarettes et entreprises mixtes, et maintenue et ses activités et objectifs seront activés.

*L. Travail à temps partiel*

article 18 : prolongation pour les années 2003-2004:

les demandes de travail à temps partiel à titre volontaire sur base de 50 % 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

*M. Travail intérimaire*

article 19 : prolongation pour les années 2003-2004:

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.

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

article 20 : prolongation pour les années 2003-2004:

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'avéreraient nécessaires.

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

article 21 : prolongation pour les années 2003-2004:

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.

#### ***P. Comité d'entreprise européen***

article 22 : prolongation pour les années 2003-2004:

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.

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

article 23 : prolongation pour les années 2003-2004:

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 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.

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.

*R. Disposition particulière*

article 24: la présente convention exclut toute nouvelle revendication à répercussion financière au niveau de l'entreprise.

*S. Paix sociale*

article 25: les parties s'engagent à garantir la paix sociale.

**Chapitre III - durée - validité**

article 26 : La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2003 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2004 .

X

X

X

Paritair Comité voor het Tabaksbedrijf

*en van 22.09.04*

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 juni 2003 omtrent de arbeidsvoorwaarden  
in de sigaren - en cigarillo'ondernemingen  
voor de jaren 2003 - 2004

**Hoofdstuk 1 - Toepassingsgebied**

artikel 1: Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de vwerkgevers en de werknemers van de ondernemingen die sigaren en cigarillo's vervaardigen en onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het Tabaksbedrijf ressorteren

Onder werknemers wordt verstaan: de arbeiders en arbeidsters

**Hoofdstuk II - Beschikkingen**

A. koopkracht

1° indexmechanisme

artikel 2: Inzake de koopkracht wordt het vigerende indexmechanisme behouden.

2° loonsverhogingen

artikel 3: Toekenning van vier loonsverhogingen toe te passen op de bestaande cao lonen en op de effectief uitbetaalde lonen, telkens van 0.06 €/ uur op de volgende data:

- 1 juli 2003
- 1 oktober 2003
- 1 juli 2004
- 1 oktober 2004

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREG...

1

20 10-2004

0a -11- 2004

NF

72854 | 6 | 13303



## **B. bestaanszekerheid**

artikel 4: vanaf 1 april 2003 wordt de bestaanszekerheid vergoeding bij tijdelijke werkloosheid op 5,50 € gebracht.

## **C. eindejaarspremie**

### 1° berekeningswijze

artikel 5: vanaf het jaar 2003 wordt de eindejaarspremie met behoud van de bestaande toekennings- en betalingsvoorwaarden, als volgt berekend:

8.33 % van het loon voor de gepresteerde uren met inbegrip van de prestatiegebonden premies en de hierna gelijkgestelde dagen; het loon van **deze** dagen wordt berekend overeenkomstig de wetgeving op de betaalde feestdagen

- de ziekteperioden 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
- de dagen werkloosheid
- de inhaalrustdagen voor overuren en
- de dagen educatief verlof

worden niet bedoeld:

- de maaltijdcheques
- de groep verzekeringspremie's
- de premies voor feestelijke aangelegenheden (zoals sinterklaasgeschenk)
- allerlei premies niet aan RSZ bijdragen onderhevig of andere premies niet prestatiegebonden
- de eindejaarspremie die valt in de referentieperiode

### 2° referentieperiode

artikel 6: de referentieperiode voor de berekening van de eindejaarspremie loopt van 1 december van het voorgaande jaar (of eerste betaalperiode) tot 30 november van het jaar waarin de eindejaarspremie wordt uitgekeerd (of laatste betaalperiode).

## D. vorming

### 1° recht op individuele vorming

artikel 7: Vanaf 1 januari 2004 heeft de werknemer recht op 1 betaalde vormingsdag per jaar waarbij de toepassingsmodaliteiten en mogelijke vormen binnen de kwaliteitscommissie zullen worden onderzocht.

De kwaliteitscommissie zal zijn voorstellen ter zake neerleggen uiterlijk einde 2003.

### 2° permanente vorming

artikel 8: De bepalingen omtrent de besteding van 0,30 % van de loonmassa aan de vorming van de werknemers en van 0,10 % van de loonmassa aan de risicogroepen voorzien bij artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 februari 2001 en 11 juni 2001 omtrent de arbeidsvoorwaarden in de sigarettenfabrieken en de gemengde ondernemingen voor de jaren 2001 - 2002 worden verlengd voor de duur van onderhavige overeenkomst:

- 0,30 % van de loonmassa zal besteed worden door de sector in zijn geheel en per onderneming aan de vorming voor de werknemers rekening houdende met de effectieve reële noden van de onderneming.

Verslag over de besteding van de 0,30 % wordt jaarlijks overgemaakt aan de ondernemingsraad uiterlijk op 30 juni van het daaropvolgende jaar.

- 0,10 % van de loonmassa wordt door de sector besteed aan de werknemers behorende tot de risicogroepen zoals omschreven in de cao geldig voor de jaren 2001-2002.

Verslag over de besteding van de 0,10 % 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 % 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.

## E. *anciënniteitverlof*

### 1° aantal dagen

artikel 9: Vanaf 1 januari 2003 wordt het anciënniteitverlof dat verworven is in het kalenderjaar waarin de anciënniteit wordt bereikt, als volgt vastgesteld:

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 tot en met 28 dienstjaren
6 dagen verlof	voor 29 tot en met 32 dienstjaren
7 dagen verlof	voor 33 tot en met 36 dienstjaren
8 dagen verlof	voor 37 dienstjaren of meer

## 2° recht op anciënniteitverlof

artikel 10: Bij **opceenvolgende** contracten van **bepaalde** duur waaronder **interim-arbeid**, waarbij de onderbreking tussen **twee overeenkomsten** niet **meer** dan **één maand** bedraagt, is de **anciënniteit** verworven vanaf de **eerste** indiensttreding.

## F. *opzeggingstermijnen*

artikel 11: vanaf 1 april 2003 worden de opzeggingstermijnen **als volgt** vastgesteld:

< 6 maanden dienst:	28 dagen
> 6 maanden en < 3 jaren dienst:	35 dagen
> 3 jaren en < 10 jaren dienst:	42 dagen
> 10 jaren en < 15 jaren dienst:	70 dagen
> 15 jaren en < 20 jaren dienst:	98 dagen
20 jaren dienst en meer:	126 dagen

## G. *vervoerkosten*

artikel 12: Vanaf 1 april 2003 wordt de **werkgeverstussenkomst** in het ander vervoer dan het openbaar vervoer of per **fiets** als volgt vastgesteld:

15 % verhoging van het bedrag vastgesteld voor de **bijdrage** van de **werkgever** in de **prijs** van de **maand treinkaart** voor de **overeenstemmende** afstand (boek van de wettelijke afstanden)

## H. *klein verlet*

artikel 13: vanaf 1 april 2003 worden de **beschikkingen** voorzien bij artikel 2. 5° en 6° van de collectieve arbeidsovereenkomst van **25 november 1974 omtrent** het klein verlet, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van **21 april 1975, bekendgemaakt** in het Belgisch Staatsblad van **12 december 1975**, de laatste **maal** gewijzigd bij **collectieve** arbeidsovereenkomst van **11 juni 2001 tot** vaststelling van de arbeidsvoorwaarden in de **ondernemingen** die sigaren en cigarillos vervaardigen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van **12 juni 2002 ( BS van 03.08.2002 )** . als volgt gewijzigd:

5° - bij **overlijden** van diegene met wie hij **een familie vormt**, van **een kind** van de werknemer of met wie hij **een gezin vormt**, van de **moeder, vader, schoonmoeder, schoonvader, stiefmoeder, stiefvader** van de werknemer:

**drie** dagen door de werknemer te kiezen binnen een **periode** van **twaalf** dagen die begint met de dag van het overlijden.

6° Bij overlijden van een **broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, grootvader, grootmoeder, overgrootvader, overgrootmoeder, kleinkind, achterkleinkind, schoonzoon, schoondochter** die bij de werknemer **inwoont**:

drie dagen door de werknemer te kiezen binnen een periode van twaalf dagen die begint met de dag van het overlijden.

#### *I. syndicale premie*

artikel 14: het bedrag voorzien bij § 1 al. 1 van artikel 5 van de vigerende geldende collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 2001 houdende vaststelling van de gecoördineerde teksten van de statuten van het sociaal fonds der tabakverwerkende industrieën, wordt opgetrokken tot 118 € voor het jaar 2003 en tot 120 € vanaf het jaar 2004,

telkens betaalbaar in het daaropvolgende jaar.

#### *J. einde loopbaan en tijdskrediet*

1° conventioneel brugpensioen

artikel 15: Bij overgang van halftijds tijdskrediet naar voltijds brugpensioen wordt de bijpassing fictief berekend op basis van een voltijdse tewerkstelling zowel wat de werkloosheidsuitkering betreft als het werkgeversaandeel.

2° landingsbanen

artikel 16: De kwaliteitscommissie zal alle mogelijkheden onderzoeken en concrete voorstellen ter zake indienen vóór eind 2004.

#### *K. kwaliteitscommissie*

artikel 17: De kwaliteitscommissie die instaat voor de uitvoering en de opvolging van de kwalitatieve aspecten voorzien bij de vigerende collectieve arbeidsovereenkomsten en opgericht bij artikel 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 februari 2001 en 11 juni 2001 omtrent de arbeidsvoorwaarden in de sigaretten fabrieken en de gemengde ondernemingen voor de jaren 2001 - 2002, blijft behouden en haar werkzaamheden en doelstelling zullen worden geactiveerd.

#### *L. deeltijd- arbeid*

artikel 18: verlenging voor de jaren 2003-2004:

De verzoeken tot vrijwillige deeltijdarbeid op basis van minstens 50 % en voor zover één voltijdse arbeidspost volledig kan worden bezet, zullen positief benaderd worden, rekening houdende met de bedrijfseconomische en organisatorische imperatieven.

#### *M uitzendarbeid*

artikel 19: verlenging voor de jaren 2003-2004:

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 ter zake op ondernemingsvlak.

**N. arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en uitzendarbeid**

artikel 20: verlenging voor de jaren 2003-2004:

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

**O. overuren en inhaalrust**

artikel 21: verlenging voor de jaren 2003-2004:

De 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 eerst vernoemde geval een recuperatie betekent van ander half uur, in het laatst vernoemde geval van twee uren; deze recuperatie worden als gewone uurloosn vergoed zonder betaling van enig over loon hiervoor.

**P. Europese ondernemingsraad**

artikel 22: verlenging van de aanbeveling voor de jaren 2003-2004:

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.

Daarboven is ieder lid van de Europese ondernemingsraad er toe gerechtigd de lokale ondernemingsraad te raadplegen en te informeren.

**Q. stressbeleid in de ondernemingen**

artikel 23: verlenging van de aanbeveling voor de jaren 2003-2004

In het raam van het voorkomingbeleid 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 vwerksituatie 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.

### ***R. bijzondere bepaling***

artikel 24: Onderhavige overeenkomst sluit iedere nieuwe eis met financiële weerslag op het vlak van de ondernemingen uit.

### ***S. sociale vrede***

artikel 25: Partijen verbinden zich ertoe de sociale vrede te waarborgen.

### **Hoofdstuk III - duur - geldigheid**

artikel 26: Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2003 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2004.

x

x

x