

Paritair Comité voor het tabaksbedrijf

Commission paritaire de l'industrie des tabacs

*Collectieve arbeidsovereenkomst van
9 oktober 2009*

Convention collective de travail du 9 octobre 2009

Vaststelling van de arbeidsvoorwaarden in de
rook, pruim- en snuiftabak ondernemingen

Conditions de travail dans les entreprises fabri-
quant du tabac à fumer, à mâcher et à priser

HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

CHAPITRE 1er. *Champ d'application*

Artikel 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.

Article 1er. 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.

Onder "werknemers" wordt verstaan : de arbeiders en de arbeidsters.

On entend par "travailleurs" : les ouvriers et les ouvrières.

HOOFDSTUK II. *Beroepsclassificatie*

CHAPITRE II. *Classification professionnelle*

Art. 2. Vanaf 1 januari 1989 worden de functies als volgt in drie categorieën ingedeeld :

Art. 2. Depuis le 1er janvier 1989, les fonctions sont classées comme suit en trois catégories :

Catégorie I :

Catégorie I :

- alle taken die niet in de andere categorieën voorkomen;

- toutes les tâches non reprises dans les autres catégories;

- het wegen aan snelle pakketteermachines (minimum zestig toeren per minuut);
- het pletten en afkoelen.

Catégorie II :

- werken van zware goederenbehandeling, dit wil zeggen die een aanhoudende middelmatige of een onderbroken zware lichamelijke inspanning vereisen;
- het aanvochten met de hand.

Catégorie III :

- het bedienen van vooraanvochttings- en aanvochttings-, klopsaus-, mengel- en kerfmachines;
- het spinnen, spinnen-afleggen, persen en het maken van de saus;
- het bedienen van roost- en slijpmachines.

- le pesage aux empaqueteuses rapides (minimum soixante tours par minute);
- le laminage et le refroidissement.

Catégorie II :

- travaux de manutention lourde, c'est-à-dire ceux exigeant un effort physique moyen de façon continue, ou un effort important de façon discontinue;
- l'humectage à la main.

Catégorie III :

- la conduite des machines de préhumidification et d'humidification, de battage, de sauçage, de mélange et de hachoirs;
- le torçage, l'enroulement, le pressage et la préparation de la sauce;
- la conduite de machines à torrifier et à affûter.

HOOFDSTUK III.
Lonen, premies en vergoedingen

A. Minimumuurlonen

Art. 3. § 1. Rekening houdende met een loonsverhoging op 1 april 2007 van 0,06 EUR toe te passen op de bestaande collectieve arbeidsovereenkomst lonen en op de effectief uitbetaalde lonen, bedragen de minimumuurlonen van de meerderjarige werknemers voor een arbeidsweek van 37 u 30 op 1 april 2007 :

Categorieën	Minimumuurlonen
I	10,2400
II	10,7275
III	10,8830

Deze bedragen stemmen overeen met het gemiddelde van de viermaandelijke indexcijfers van het eerste kwartaal 2007, zijnde 104,87.

De minimum uurlonen vermeld in onderhavig artikel worden daarenboven verhoogd met telkens 0,06 EUR/uur evenals de effectief uitbetaalde lonen op de volgende data :

Op 1 oktober 2007 en
Op 1 april 2008.

§ 2. Vanaf 1 april 1989 wordt de wekelijkse arbeidsduur, te berekenen op jaarbasis van 38 uren op 37 uur 30 minuten gebracht. De toepassingsmodaliteiten van de arbeidstijdverkorting worden geregeld in het vlak van de ondernemingen, rekening houdende met de bedrijfseconomische imperatieven.

CHAPITRE III.
Salaires, primes et indemnités

A. Salaires horaires minimums

Art. 3. § 1er. Compte tenu de l'augmentation salariale de 0,06 EUR au 1er avril 2007, à appliquer aux salaires conventionnels en vigueur et aux salaires effectivement payés, les salaires horaires minimums pour une semaine de travail de 37 h 30 s'élèvent au 1er avril 2007 à :

Catégories	Salaires horaires minimums
I	10,2400
II	10,7275
III	10,8830

Ces montants correspondent à la moyenne des indices quadrimestriels du premier trimestre 2007, à savoir 104,87.

Les salaires horaires minimums mentionnés dans le présent article, ainsi que les salaires effectivement payés sont augmentés chaque fois de 0,06 EUR/1'heure aux dates énumérées ci-après :

Le 1er octobre 2007 et
Le 1er avril 2008.

§ 2. Depuis le 1er avril 1989, la durée hebdomadaire du travail à calculer sur une base annuelle est ramenée de 38 heures à 37 heures 30 minutes. Les modalités d'application de la réduction de la durée du travail sont réglées au niveau des entreprises, compte tenu des impératifs économiques des entreprises.

B. Toevallige en tijdelijke overplaatsingen

Art. 4. Als een werknemer, ten gevolge van toevallige omstandigheden buiten zijn wil, tijdelijk een taak van een lagere categorie verricht, behoudt hij het loon dat voor de categorie waartoe hij behoort is bepaald.

HOOFDSTUKIV. *Tewerkstelling*

A. Bestaanszekerheid

Art. 5. De werkgever neemt alle mogelijke maatregelen om werkloosheid te vermijden. Indien, na discussie met de ondernemingsraad of, bij ontstentenis hiervan, met de syndicale afvaardiging, werkloosheid onvermijdelijk blijkt, voert de werkgever een systeem van tewerkstelling met beurtregeling in.

De werknemers die tenminste zes maanden anciënniteit in de onderneming tellen op het ogenblik dat zij werkloos worden gesteld in de zin van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, hebben recht op een bestaanszekerheidsuitkering die 6,5285 EUR bedraagt vanaf 1 april 2007 per werkloosheidsdag.

Het bedrag stemt overeen met het gemiddelde van de viermaandelijke indexcijfers van het eerste kwartaal 2007, zijnde 104,87.

Art. 6. De betaling van de bestaanszekerheidsuitkering bedoeld in artikel 5 is rechtstreeks verschuldigd door de werkgever en geschiedt op de gewone betaaldag van de lonen in de onderneming.

Art. 7. Worden van het recht op uitkeringen uitgesloten :

B. Mutations fortuites et temporaires

Art. 4. Lorsqu'un travailleur, par suite de circonstances fortuites et indépendantes de sa volonté, est affecté temporairement à une tâche d'une catégorie inférieure, il garde le salaire prévu pour la catégorie à laquelle il appartient.

CHAPITRE IV. *Emploi*

A. Sécurité d'existence

Art. 5. L'employeur prend toutes les mesures nécessaires pour éviter le chômage. Lorsque, après concertation avec le conseil d'entreprise ou à défaut de celui-ci, avec la délégation syndicale, le chômage s'avère toutefois inévitable l'employeur s'efforce d'établir un système de mise au travail par roulement.

Les travailleurs comptant six mois d'ancienneté au moins dans l'entreprise au moment où ils sont mis en chômage, au sens de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ont droit à une indemnité de sécurité d'existence qui s'élève à 6,5285 EUR par jour de chômage à partir du 1er avril 2007.

Le montant correspond à la moyenne des indices quadrimestriels du premier trimestre 2007, à savoir 104,87.

Art. 6. Le paiement de l'indemnité de sécurité d'existence visé à l'article 5 est dû directement par l'employeur et s'effectue le jour habituel du paiement des salaires dans l'entreprise.

Art. 7. Sont exclus du bénéfice des indemnités :

- a) de werknemers die in een afdeling van de onderneming werken die tijdelijk of gedeeltelijk wordt stilgelegd en die weigeren gedurende deze werkloosheidsperiode in een andere afdeling een behoorlijke taak te aanvaarden;
- b) de werknemers die, gedurende de maand die aan de werkloosheid voorafgaat één of meer dagen afwezig waren zonder toestemming of rechtvaardiging.

B. Afscheidspremie

Art. 8. Na afloop van de wettelijke opzeggingsperiode heeft de wegens gebrek aan werk ontslagen werkman, bij wijze van afscheidsuitkering, recht op bijkomende bestaanszekerheidsuitkeringen waarvan het bedrag is vastgesteld bij artikel 5 en dit, gedurende een periode waarvan de duur wordt bepaald naar verhouding van het aantal ononderbroken jaren dienst in de onderneming, te weten :

- 40 dagen voor de werknemers met tenminste 2 jaren dienst;
- 50 dagen voor de werknemers met tenminste 3 jaren dienst;
- 100 dagen voor de werknemers met tenminste 5 jaren dienst;
- 150 dagen voor de werknemers met tenminste 10 jaren dienst;
- 175 dagen voor de werknemers met tenminste 11 jaren dienst;
- 200 dagen voor de werknemers met tenminste 12 jaren dienst;
- 225 dagen voor de werknemers met tenminste 13 jaren dienst;

- a) les travailleurs qui travaillent dans une section de l'entreprise mise temporairement ou partiellement en chômage et qui refusent d'accepter un emploi convenable dans une autre section au cours de cette période de chômage;
- b) les travailleurs qui se sont absentés pendant un ou plusieurs jours sans autorisation ou justification durant le mois qui précède la mise en chômage.

B. Prime de départ

Art. 8. Après l'expiration du délai de préavis légal, l'ouvrier licencié par suite d'un manque de travail a droit, à titre de prime de départ, à des indemnités de sécurité d'existence complémentaires dont le montant est fixé à l'article 5, et ce pendant une période dont la durée est fixée en fonction du nombre d'années de service ininterrompu dans l'entreprise, à savoir :

- 40 jours pour les travailleurs ayant 2 années de service au moins;
- 50 jours pour les travailleurs ayant 3 années de service au moins;
- 100 jours pour les travailleurs ayant 5 années de service au moins;
- 150 jours pour les travailleurs ayant 10 années de service au moins;
- 175 jours pour les travailleurs ayant 11 années de service au moins;
- 200 jours pour les travailleurs ayant 12 années de service au moins;
- 225 jours pour les travailleurs ayant 13 années de service au moins;

- 250 dagen voor de werknemers met tenminste 14jarendienst;

- 275 dagen voor de werknemers met tenminste 15 jaren dienst..

Vanaf 1 januari 2001 hebben de wegens gebrek aan werk ontslagen werknemers recht op het saldo van de afscheidspremie die hen wordt toegekend na afloop van de opzeggingstermijn.

Art. 9. De in artikel 8 bedoelde bijkomende uitkeringen zijn niet verschuldigd :

- ingeval de werkmán weigert een andere behoorlijke taak in de onderneming te aanvaarden;
- indien de betrokken werknemers recht hebben op uitkeringen ingevolge de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen.

Art. 10. De meer gunstige voorwaarden van toepassing in de ondernemingen, blijven behouden.

C. Deeltijdarbeid

Art. 11. Vanaf 1 januari 1997 zullen de verzoeken tót vrijwillige deeltijdarbeid op basis van minstens 50 pet. en voor zover één voltijdse arbeidspost volledig kan worden bezet, positief benaderd worden, rekening houdende met de bedrijfseconomische en organisatorische imperatieven.

D. Uitzendarbeid

- 250 jours pour les travailleurs ayant 14 années de service au moins;

- 275 jours pour les travailleurs ayant 15 années de service au moins.

Depuis le 1er janvier 2001, les travailleurs licenciés pour manque de travail ont droit au solde de la prime de départ qui leur est octroyée après expiration du délai de préavis.

Art. 9. Les indemnités complémentaires visées à l'article 8 ne sont pas dues :

- lorsque l'ouvrier refuse d'accepter un autre emploi convenable dans l'entreprise;
- lorsque les travailleurs concernés ont droit aux indemnités, en application de la loi du 26 juin 2002 relative à la fermeture d'entreprises.

Art. 10. Les conditions plus favorables qui s'appliquent dans les entreprises sont maintenues.

C. Travail à temps partiel

Art. 11. Depuis le 1er janvier 1997, les 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.

D. Travail intérimaire

Art. 12. Vanaf 1 januari 1997 kan, naast de vervanging van vaste werknemers, naast het zorgen voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk, de werkgever tevens beroep doen op uitzendkrachten bij tijdelijke vermeerdering van het werk, mits eerbieding van de wettelijke bepalingen ter zake op ondernemingsvlak.

E. Europese ondernemingsraad - aanbeveling sinds 1 januari 1999

Art. 13. 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.

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

F. Stressbeleid in de ondernemingen - aanbeveling sinds 1 januari 1999

Art. 14. 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 règlement voor de arbeidsbescherming teneinde problemen van collectieve aard te wijten onder meer 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.

Art. 12. Depuis le 1er janvier 1997, 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.

E. Comité d'entreprise européen - recommandation depuis le 1er janvier 1999

Art. 13. 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.

F. Politique de stress dans les entreprises - recommandation depuis le 1er janvier 1999

Art. 14. 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 aux 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.

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 onder meer overgaan tót 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 tót een dergelijk stressvoorkoming, beleid overgaat zoals aanbevolen, zullen de betrokken werknemers naar vermogen, hun medewerking hieraan verlenen.

HOOFDSTUK V. *Vorming*

Dit hoofdstuk is gesloten, vanaf het jaar 2009, uit de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, inzonderheid hoofdstuk VIII, afdeling 1, en anderzijds het koninklijk besluit van 26 april 2009 ter activering van de inspanning ten voordele van personen die tót de risicogroepen behoren en van de inspanning ten bate van de actieve begeleiding en opvolging van werklozen voor de periode 2009-2010.

A. Permanente vorming

Art. 15. Vanaf 1 januari 2007 zal de sector in zijn geheel en per onderneming 0,30 pet. van de loonmassa besteden aan de vorming van de werknemers, rekening houdende met de effectieve noden van de ondernemingen.

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.

CHAPITRE V. *Formation*

Le présent chapitre est conclu, à partir de l'année 2009, en application d'une part, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, spécialement son chapitre VIII, section 1ère et d'autre part, de l'arrêté royal du 26 avril 2009 activant l'effort en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque et l'effort au profit de l'accompagnement et suivi actifs des chômeurs pour la période 2009-2010.

A. Formation permanente

Art. 15. A partir du 1er janvier 2007 le secteur dans sa totalité et par entreprise utilisera 0,30 p.c. de la masse salariale en faveur de la formation des travailleurs, en tenant compte des besoins réels et effectifs des entreprises.

Verslag over de besteding van de 0,30 pet. 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 contrôle en de evaluatie van de besteding.

Zo het fonds vaststelt dat minder dan 0,30 pet. van de loonmassa binnen de sector werd besteed ten gunste van de vorming van de werknemers, zal de raad van bestuur van het fonds het verschil besteden na beslissing binnen de raad over de bestemming ervan.

B. Recht op individuele vorming

Art. 16. § 1. Vanaf 1 januari 2004 heeft de werknemer recht op één betaalde vormingsdag per jaar.

§ 2. Vanaf 1 januari 2007 wordt in grotere bedrijven de mogelijkheid ingevoerd om intern en in overleg met de ondernemingsraad of bij gebrek met de syndicale afvaardiging andere toepassingsmodaliteiten te bepalen waarbij gestreefd wordt naar een meerwaarde voor werknemer en werkgever.

Bij dit overleg kan op verzoek van de ondernemingsraad of bij gebrek van de syndicale afvaardiging een externe expert worden betrokken.

Indien in het kader van dit overleg geen overeenstemming wordt bereikt, zijn de bepalingen voorzien in § 1 van dit artikel van toepassing.

Un rapport sur l'utilisation des 0,30 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 0,30 p.c. de la masse salariale a été utilisé au sein du secteur en faveur de la formation des travailleurs, le conseil d'administration du fonds utilisera la différence après détermination par le conseil de la destination de cet argent.

B. Droit à la formation individuelle

Art. 16. § 1er. Depuis le 1er janvier 2004 le travailleur a droit à une journée de formation payée par an.

§ 2. A partir du 1er janvier 2007, la possibilité est introduite dans de plus grandes entreprises, de définir en interne et en concertation avec le conseil d'entreprise ou à défaut avec la délégation syndicale d'autres modalités d'application qui s'efforcent de trouver une plus-value pour les travailleurs et les employeurs.

Un expert externe peut être associé à cette concertation à la demande du conseil d'entreprise ou à défaut de la délégation syndicale.

Si aucun accord n'est atteint dans le cadre de cette concertation, les dispositions prévues au § 1er du présent article sont d'application.

HOOFDSTUK VI. *Kwaliteitscommissie*

Art. 17. Vanaf het jaar 2001 is voor onbepaalde duur een kwaliteitscommissie ingericht, paritair samengesteld uit werkgeversvertegenwoordigers en vertegenwoordigers van de vakbondsorganisaties binnen de tabaksector.

De commissie staat in voor de redactie van een verslag omtrent de resultaten van de uitvoering en de opvolging van de kwalitatieve aspecten voorzien in de van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomsten.

Voor de jaren 2007-2008 is de commissie belast met de volgende drie opdrachten :

- de verdere opvolging van het stressbeleid zoals voorzien in de aanbeveling waarvan sprake in artikel 14 van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- instaan voor een kwalitatieve goede invulling, voor de controle en voor de sanctieprocedure van het recht op vorming gedurende één dag per jaar voor iedere werknemer ingevoerd per 1 januari 2004 in het artikel 16 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De kwaliteitscommissie zal tijdens de jaren 2007-2008 aandacht besteden aan het probleem dat gevormd wordt door die werkgevers die in het geheel geen vorming aanbieden;

- het onderzoeken van de behoefte en noodzaak van een aanvullende pensioenvoorziening.

CHAPITRE VI. *Commission qualitative*

Art. 17. Depuis l'an 2001 une commission qualitative est instaurée pour une durée illimitée, composée paritairement de représentants des employeurs et de représentants des organisations syndicales dans le secteur du tabac.

La commission est responsable pour la rédaction d'un rapport concernant les résultats de l'exécution et du suivi des aspects qualitatifs prévus par les conventions collectives de travail en vigueur.

Pour les années 2007-2008 la commission est chargée des trois missions suivantes :

- le suivi continu de la politique de stress telle que prévue dans la recommandation dont question à l'article 14 de la présente convention collective de travail;
- être responsable de l'application qualitative, du contrôle et de la procédure de sanction du droit à la formation pendant un jour par an pour chaque travailleur, instauré le 1^{er} janvier 2004 à l'article 16 de la présente convention collective de travail.

Pendant les années 2007-2008, la commission de qualité prêtera attention au problème de ces employeurs qui n'offrent tout compte fait aucune formation ;

- d'analyser les besoins et la nécessité d'un plan de pension sectoriel.

Indien het antwoord hierop bevestigend is wordt verder bekeken op welk niveau een en ander vorm gegeven zou kunnen/moeten worden.

Voor de jaren 2009-2010 zal de werking van de kwaliteitscommissie herzien worden. Er wordt een zesmaandelijks overleg gepland dat de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten afspraken beoogt en slechts plaats heeft indien er concrete agendapunten ingediend worden.

Het initiatief t t de vergadering wordt genomen door Tabaserv en dit voor de eerste maal in oktober 2009.

HOOFDSTUK VII. *Anci nniteitsverlof*

Art. 18.   1. Vanaf 1 januari 2009 wordt het anciënniteitsverlof vastgesteld op :

- 1 dag verlof voor 4 t t en met 8 dienstjaren;
- 2 dagen verlof voor 9 t t en met 13 dienstjaren;
- 3 dagen verlof voor 14 t t en met 18 dienstjaren;
- 4 dagen verlof voor 19 t t en met 23 dienstjaren;
- 5 dagen verlof voor 24 t t en met 27 dienstjaren;
- 6 dagen verlof voor 28 t t en met 31 dienstjaren;
- 7 dagen verlof voor 32 t t en met 35 dienstjaren;
- 8 dagen verlof voor 36 dienstjaren of meer.

De betaling van de anci nniteitsverlofdagen gebeurt volgens de wettelijke bepalingen inzake de wettelijke feestdagen.

Het recht op anciënniteitsverlof is verworven in het kalenderjaar waarin de anciënniteit wordt bereikt.

Dans le cas où la réponse à cette question est confirmée, il sera examiné à quel niveau l'une ou l'autre forme pourrait/devrait y être donnée.

Le fonctionnement de la commission qualitative sera revu pour les années 2009-2010. Une concertation semestrielle est prévue, laquelle vise l'application des dispositions des conventions collectives de travail et a lieu uniquement si des points concrets sont mis à l'ordre du jour.

L'initiative de cette réunion est prise par Tabaserv, et ce, pour la première fois en octobre 2009.

CHAPITRE VII. *Congé d'ancienneté*

Art. 18.   1er. Depuis le 1er janvier 2009, le congé d'ancienneté est fixé à :

- 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 à 27 années de service;
- 6 jours de congé pour 28 à 31 années de service;
- 7 jours de congé pour 32 à 35 années de service;
- 8 jours de congé pour 36 années de service ou plus.

Le paiement des jours de congé d'ancienneté s'effectue selon les dispositions légales concernant les jours fériés légaux.

Le droit au congé d'ancienneté est acquis au cours de l'année civile durant laquelle l'ancienneté est atteinte.

§ 2. Vanaf 1 januari 2001 wordt het anciënniteitsverlof 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.

§ 3. Bij opeenvolgende 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.

HOOFDSTUK VIII. *Caremdag*

Art. 19. Vanaf 1 april 2001 wordt de carenzdag voorzien bij artikel 52 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, afgeschaft en valt ten laste van de werkgever.

HOOFDSTUK IX.

Koppeling aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

§ 2. Depuis le 1er janvier 2001, le congé d'ancienneté est appliqué de manière proportionnelle au temps de travail dans lequel le travailleur est occupé au moment de la prise du congé d'ancienneté : 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.

§ 3. 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 dépassent pas un mois.

CHAPITRE VIII. *Jour de carence*

Art. 19. Depuis le 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.

CHAPITRE IX.

Liaison à l'indice des prix à la consommation

Art. 20. De minimumurlonen en effectief betaalde lonen alsmede de bestaanszekerheidsuitkeringen zijn gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 november 1972, gesloten in het Nationaal Paritair Comité voor het tabaksbedrijf, tót koppeling van de lonen en de bestaanszekerheidsuitkeringen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 28 juni 1973, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 6 september 1973.

HOOFDSTUK X. *Bijzondere bepaling*

Art. 21. Deze collectieve arbeidsovereenkomst sluit iedere eis met financiële weerslag in het vlak van de onderneming uit en verbindt de betrokken partijen tót het waarborgen van de sociale vrede.

HOOFDSTUK XI. *Duurtijd*

Art. 22. De collectieve arbeidsovereenkomst van 22 oktober 2008, gesloten in het paritair comité voor het tabaksbedrijf, betreffende de arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen die rook-, pruim- en snuiftabak vervaardigen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 8 maart 2009 (Belgisch Staatsblad van 18 mei 2009) wordt vervangen.

Art. 23. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2009 en is gesloten voor onbepaalde duur met uitzondering van de artikelen 11 tót en met 15 die ophouden van kracht te zijn op 31 december 2010 doch stilzwijgend kunnen worden verlengd na voornoemde datum van 31 december 2010.

Art. 20. Les salaires horaires minimums et les salaires effectivement payés, ainsi que les indemnités de sécurité d'existence sont rattachés à l'indice des prix à la consommation, conformément à la convention collective de travail du 30 novembre 1972, conclue au sein de la Commission paritaire nationale de l'industrie des tabacs, rattachant les salaires et les indemnités de sécurité d'existence à l'indice des prix à la consommation, rendue obligatoire par arrêté royal du 28 juin 1973, publié au Moniteur belge du 6 septembre 1973.

CHAPITRE X. *Disposition particulière*

Art. 21. La présente convention collective de travail exclut toute revendication avec répercussion financière au niveau de l'entreprise et engage les parties concernées à garantir la paix sociale.

CHAPITRE XI. *Durée*

Art. 22. La convention collective de travail du 22 octobre 2008, conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie des tabacs, fixant les conditions de travail dans les entreprises fabriquant du tabac à fumer, à mâcher et à priser, rendue obligatoire par arrêté royal du 8 mars 2009 (Moniteur belge du 18 mai 2009) est remplacée.

Art. 23. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2009 et est conclue pour une durée indéterminée à l'exception des articles 11 à 15 inclus qui cessent d'être en vigueur au 31 décembre 2010 mais qui peuvent être reconduits tacitement après la date précitée du 31 décembre 2010.

Ieder der contracterende partijen kan onderhavige overeenkomst opzeggen, mits een opzeggingstermijn van 3 maanden, betekend bij een ter post aangezekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het tabaksbedrijf en aan elk der contracterende partijen.

Chacune des parties contractantes peut dénoncer la présente convention, moyennant un préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président la Commission paritaire de l'industrie des tabacs et à chacune des parties contractantes.