

Paritair Comité voor het tabaksbedrijf

*Collectieve arbeidsovereenkomst van
25 oktober 2011*

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

HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

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.

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

HOOFDSTUK II. *Beroepsclassificatie*

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

Categorie I :

- alle taken die niet in de andere categorieën voorkomen;

Commission paritaire de l'industrie des tabacs

*Convention collective de travail du
25 octobre 2011*

Fixation des conditions de travail dans les entreprises fabriquant du tabac à fumer, à mâcher et à priser

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

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.

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

CHAPITRE II. *Classification professionnelle*

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

Catégorie I :

- toutes les tâches non reprises dans les autres catégories;

- het wegen aan snelle pakketteermachines (minimum zestig toeren per minuut);

- het pletten en afkoelen.

Categorie II :

- werken van zware goederenbehandeling, dit wil zeggen die een aanhoudende middelmatige of een onderbroken zware lichamelijke inspanning vereisen;

- het aanvochten met de hand.

Categorie 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. Voor een arbeidsweek van 37 u 30 bedragen de minimumuurlonen van de werknemers op 1 oktober 2011 :

Categorieën	Minimumuurlonen
I	11,4855
II	12,0265
III	12,1990

Deze bedragen stemmen overeen met het gemiddelde van de viermaandelijke indexcijfers van de vierde kwartaal 2011, zijnde 116,36.

§ 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.

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.

CHAPITRE III.
Salaires, primes et indemnités

A. Salaires horaires minimums

Art. 3. § 1er. Les salaires horaires minimums pour une semaine de travail de 37 h 30 s'élèvent au 1er octobre 2011 à :

Catégories	Salaires horaires minimums
I	11,4855
II	12,0265
III	12,1990

Ces montants correspondent à la moyenne des indices quadrimestriels du quatrième trimestre 2011, à savoir 116,36.

§ 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. 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.

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 8,5 EUR bedraagt vanaf 1 juli 2011 per werkloosheidsdag.

Per 1 januari 2012 bedraagt deze bestaanszekerheidsvergoeding 9 EUR per werkloosheidsdag.

Vanaf 1 januari 2013 zal deze bestaanszekerheidsvergoeding gekoppeld worden aan de evolutie van de prijsindex.

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 :

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 8,5 EUR par jour de chômage à partir du 1er juillet 2011.

A partir du 1^{er} janvier 2012 cette indemnité de sécurité d'existence s'élève à 9 EUR par jour de chômage.

A partir du 1^{er} janvier 2013, cette indemnité de sécurité d'existence sera liée à l'évolution de l'indice des prix.

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 werkmán, 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;

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 absents 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 dagen voor de werknemers met tenminste 13 jaren dienst;

- 250 dagen voor de werknemers met tenminste 14 jaren dienst;

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

Werknemers die wegens gebrek aan werk ontslagen worden hebben 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 werkman 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. Verzoeken tot vrijwillige deeltijdarbeid op basis van minstens 50 pct. en voor zover één voltijdse arbeidspost volledig kan worden bezet, positief benaderd worden, rekening houdende met de bedrijfseconomische en organisatorische imperatieven.

- 225 jours pour les travailleurs ayant 13 années de service au moins;

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

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

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. les demandes de travail à temps partiel à titre volontaire sur la 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. Uitzendarbeid – aanbeveling sedert 1 januari 2011

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 terzake op ondernemingsvlak.

Art. 13. De sociale partners stellen vast dat uitzendarbeid tot een hogere loonkost leidt voor de ondernemingen.

De sociale partners stellen ook vast dat uitzendkrachten geen enkele werkzekerheid hebben.

Om die redenen doen de sociale partners de aanbeveling tot overleg inzake uitzendarbeid tussen de ondernemingen en hun syndicale delegatie. Dit overleg dient op regelmatige basis plaats te hebben. De doelstelling van dit overleg is een verdere uitwerking van regels die uitzendarbeid tot een minimum moeten beperken.

E. Europese ondernemingsraad - aanbeveling sinds 1 januari 1999

Art. 13. Het dienstencentrum 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.

D. Travail intérimaire – recommandation à partir du 1^{er} janvier 2011

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.

Art. 13. Les partenaires sociaux constatent que le travail intérimaire engendre un coût salarial plus élevé pour les entreprises.

Les partenaires sociaux constatent également que les intérimaires n'ont aucune sécurité d'emploi.

Pour ces raisons, les partenaires sociaux recommandent la concertation en matière de travail intérimaire entre les entreprises et leur délégation syndicale. Cette concertation doit avoir lieu sur une base régulière. Son objectif est de continuer à élaborer des règles visant à réduire le travail intérimaire à un minimum.

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. 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 reglement 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.

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 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 stressvoorkoming, beleid overgaat zoals aanbevolen, zullen de betrokken werknemers naar vermogen, hun medewerking hieraan verlenen.

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.

Sur la 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.

HOOFDSTUK V. *Vorming*

Dit hoofdstuk is gesloten in uitvoering van de wet van 26 december 2006 houdende diverse bepalingen, van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2011-2012 (Belgisch Staatsblad van 7 februari 2011), en van de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord (1): Hoofdstuk 8, artikel 56 (Belgisch Staatsblad van 28 april 2011).

A. Permanente vorming

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

Verslag over de besteding van de 0,30 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 0,30 pct. 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.

CHAPITRE V. *Formation*

Le présent chapitre est conclu en application de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, de la loi du 1^{er} février 2011 portant prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2011-2012 (Moniteur belge du 7 février 2011), et de la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant prolongation des mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel (1) – Chapitre 8, article 56 (Moniteur belge du 28 avril 2011).

A. Formation permanente

Art. 15. A partir du 1^{er} 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.

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. Recht op individuele vorming

Art. 16. § 1. Elke individuele werknemer heeft recht op minstens één betaalde vormingsdag per jaar.

Deze vormingsinspanning wordt op ondernemingsniveau verhoogd met 10 pct. in 2011 en nog eens met 10 pct. in 2012.

Deze bijkomende inspanningen worden op ondernemingsniveau gecollectiviseerd voor de groep arbeiders.

§ 2. In grotere bedrijven bestaat de mogelijkheid 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.

HOOFDSTUK VI. *Kwaliteitscommissie*

Art. 17. Een kwaliteitscommissie is ingericht voor onbepaalde duur, paritair samengesteld uit werkgeversvertegenwoordigers en vertegenwoordigers van de vakbondsorganisaties binnen de tabaksector.

B. Droit à la formation individuelle

Art. 16. § 1er. Chaque travailleur individuel a droit à au moins une journée de formation payée par an.

Au niveau de l'entreprise, cet effort en matière de formation est augmenté de 10 p.c. en 2011 et encore de 10 p.c. en 2012.

Au niveau de l'entreprise, ces efforts supplémentaires sont collectivisés pour le groupe des ouvriers.

§ 2. Dans de plus grandes entreprises, il est possible 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.

CHAPITRE VI. *Commission qualitative*

Art. 17. 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.

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.

HOOFDSTUK VII. *Anciënniteitsverlof*

Art. 18. § 1. Vanaf 1 januari 2011 wordt het anciënniteitsverlof vastgesteld op :

- 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 17 dienstjaren;
- 4 dagen verlof voor 18 tot en met 21 dienstjaren;
- 5 dagen verlof voor 22 tot en met 25 dienstjaren;
- 6 dagen verlof voor 26 tot en met 29 dienstjaren;
- 7 dagen verlof voor 30 tot en met 33 dienstjaren;
- 8 dagen verlof voor 34 tot en met 37 dienstjaren;
- 9 dagen verlof voor 38 dienstjaren of meer.

De betaling van de anciënniteitsverlofdagen gebeurt volgens de wettelijke bepalingen inzake de wettelijke feestdagen.

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

§ 2. Het anciënniteitsverlof wordt proportioneel toegepast volgens de arbeidstijd waarin de werknemer is tewerkgesteld op datum van opname van het anciënniteitsverlof : dit houdt in :

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.

CHAPITRE VII. *Congé d'ancienneté*

Art. 18. § 1er. Depuis le 1er janvier 2011, le congé d'ancienneté est fixé à :

- 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 17 années de service inclus ;
- 4 jours de congé pour 18 à 21 années de service inclus ;
- 5 jours de congé pour 22 à 25 années de service inclus ;
- 6 jours de congé pour 26 à 29 années de service inclus ;
- 7 jours de congé pour 30 à 33 années de service inclus ;
- 8 jours de congé pour 34 à 37 années de service inclus ;
- 9 jours de congé pour 38 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. 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 :

- 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. *Carenzdag*

Art. 19. De carenzdag voorzien bij artikel 52 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, is afgeschaft en valt ten laste van de werkgever.

HOOFDSTUK IX.

Koppeling aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

Art. 20. De minimumuurlonen en effectief betaalde lonen alsmede de bestaanszekerheidsuitkeringen zijn gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 oktober 2011 betreffende de koppeling van de lonen en de bestaanszekerheidsuitkeringen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen die gesloten is in het Nationaal Paritair Comité voor het tabaksbedrijf.

- 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. 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. 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 25 octobre 2011 relative à la liaison des salaires et indemnités de sécurité d'existence à l'indice des prix à la consommation qui est conclue au sein de la Commission paritaire nationale de l'industrie des tabacs.

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 tot het waarborgen van de sociale vrede.

HOOFDSTUK XI. *Duurtijd*

Art. 22. De collectieve arbeidsovereenkomst van 9 oktober 2009, 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 10 juli 2010 (Belgisch Staatsblad van 12 oktober 2010) wordt vervangen.

Art. 23. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2011 en is gesloten voor onbepaalde duur met uitzondering van de artikelen 11 tot en met 15 die ophouden van kracht te zijn op 31 december 2012 doch stilzwijgend kunnen worden verlengd na voornoemde datum van 31 december 2012.

Ieder der contracterende partijen kan deze overeenkomst opzeggen, mits een opzeggingstermijn van 3 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.

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 9 octobre 2009, 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 30 juillet 2010 (Moniteur belge du 12 octobre 2010) est remplacée.

Art. 23. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2011 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 2012 mais qui peuvent être reconduits tacitement après la date précitée du 31 décembre 2012.

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.