

## **Paritair Comité voor het tabaksbedrijf (PC 133)**

### **Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 december 2015 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden tijdens de periode 2015 en 2016.**

#### **Préambule**

Gelet op de wet van 28 april 2015 tot instelling van de maximale marge voor loonkostenontwikkeling voor de jaren 2015 en 2016 en het intern akkoord gesloten op 17 november 2015 tussen de sociale partners is het volgende overeengekomen :

#### **Hoofdstuk I : Toepassingsgebied**

**Art. 1.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders van het tabaksbedrijf.

Met arbeiders worden de mannelijke en vrouwelijke arbeiders bedoeld.

#### **Hoofdstuk II : Koopkracht**

**Art. 2.** Op 1 januari 2016 worden de bruto-uurlonen verhoogd met 8 eurocent voor de sigaren/cigarillo's en met 7 eurocent voor de rook-, pruim- en snuiftabak.

**Art. 3. § 1.** Vanaf 1 januari 2016 worden de bestaande systemen van betaling van een bestaanszekerheidsvergoeding bij werkloosheid door het sociaal fonds en de werkgever samengebracht in één stelsel, waarbij de betaling uitsluitend door de werkgever gebeurt.

**§ 2.** Het bruto dagbedrag van deze vergoeding door de werkgever betaald, is vanaf 1 januari 2016 gelijk aan het uurloon van de laagste loonklasse. Deze vergoeding zal in de toekomst mee-evolueren met dit uurloon. Dit bedrag geldt ook als bedrag voor de afscheidspremie voorzien in artikel 5.

#### Paritair commentaar

*Ter verduidelijking zijn de bedragen in januari 2016 als volgt:*

*-13,1030 euro voor de sigaren/cigarillo's*

*-12,1140 euro voor de rook-, pruim- en snuiftabak.*

#### **Hoofdstuk III : Jubileumpremie**

**Art. 4.** Vanaf 1 januari 2016 wordt aan de arbeiders een jubileumpremie toegekend onder volgende voorwaarden :

- Na 25 jaar anciënniteit : 250 EUR
- Na 35 jaar : 350 EUR

Dit artikel is niet van toepassing op de ondernemingen die een hogere jubileumpremie toekennen.

#### **Hoofdstuk IV : Afscheidspremie**

**Art. 5.** Artikel 25 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16.12.2013 tot vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen die sigaren en cigarillo's vervaardigen (registratienummer 119889) zal als volgt worden gewijzigd :

“Na afloop van de wettelijke opzeggingsperiode heeft de ontslagen arbeider bij wijze van afscheidsuitkering, recht op bijkomende bestaanszekerheidsuitkeringen waarvan het bedrag is vastgesteld bij artikel 22.

De afscheidspremie wordt toegekend bij een ontslag door de werkgever in geval van:

- gebrek aan werk
- economische redenen
- technische redenen

De afscheidspremie wordt eveneens toegekend bij einde van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht.

De afscheidspremie wordt berekend op een periode waarvan de duur wordt bepaald op basis van het aantal volledige jaren dienst in de onderneming, te weten 25 dagen per jaar anciënniteit met een maximum van 625 dagen.”

**Art. 6.** Artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16.12.2013 tot vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen die hoofdzakelijk rook-, pruim- en snuiftabak vervaardigen (registratienummer 119890) zal als volgt worden gewijzigd :

“Na afloop van de wettelijke opzeggingsperiode heeft de ontslagen arbeider bij wijze van afscheidsuitkering, recht op bijkomende bestaanszekerheidsuitkeringen waarvan het bedrag is vastgesteld bij artikel 5.

De afscheidspremie wordt toegekend bij een ontslag door de werkgever in geval van:


- gebrek aan werk
- economische redenen
- technische redenen

De afscheidspremie wordt eveneens toegekend bij einde van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht.

De afscheidspremie wordt berekend op een periode waarvan de duur wordt bepaald op basis van het aantal volledige jaren dienst in de onderneming, volgens onderstaand schema :

<b>Anciënniteit</b>	<b>Afscheidspremie</b>
<b>in jaren</b>	<b>in aantal dagen</b>

1	25
---	----



2	40
3	50
4	50
5	100
6	100
7	100
8	150
9	150
10	200
11	200
12	250
13	250
14	300
15	300
16	300
17	300
18	350
19	350
20	400
21	400
22	400
23	400
24	500
25	500
25++	500

**Art. 7.** Artikel 26 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16.12.2013 tot vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen die sigaren en cigarillo's vervaardigen (registratienummer 119889) en artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16.12.2013 tot

vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen die hoofdzakelijk rook-, pruim- en snuiftabak vervaardigen (registratienummer 119890) zullen als volgt worden gewijzigd :

“De bedoelde bijkomende uitkeringen zijn niet verschuldigd ingeval de arbeider weigert een andere behoorlijke taak in de onderneming te aanvaarden.”

**Art. 8.** Artikel 27 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16.12.2013 tot vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen die sigaren en cigarillo's vervaardigen (registratienummer 119889) en artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16.12.2013 tot vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen die hoofdzakelijk rook-, pruim- en snuiftabak vervaardigen (registratienummer 119890) zullen als volgt worden gewijzigd :

“De meer gunstige voorwaarden van toepassing in de ondernemingen, blijven behouden.”

#### **Hoofdstuk V : Harmonisering subsectoren sigaren/cigarillo's en rook- pruim- en snuiftabak**

**Art. 9. § 1.** De ploegenpremie van de sigaren/cigarillo's wordt vanaf 1 januari 2016 veralgemeend, zijnde: 13,03% voor twee wisselploegen (traditioneel wekelijks wisselen tussen 6-14u en 14-22u) en 18,46% voor nachtwerk (22-6u).

**§ 2.** Inzake de afscheidspremie verwijzen partijen naar het nieuwe schema opgenomen in artikel 6 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

#### **Hoofdstuk VI : Begeleidende maatregelen in het kader van langer werken**

**Art 10.** Het bestaande schema voor de toekenning van het anciënniteitsverlof wordt als volgt uitgebreid :

<b>Anciënniteitsjaren</b>	<b>Verworven anciënniteitsdagen</b>
4 tot en met 7 jaren	1 dag
8 tot en met 11 jaren	2 dagen
12 tot en met 15 jaren	3 dagen
16 tot en met 19 jaren	4 dagen
20 tot en met 23jaren	5 dagen
24 tot en met 27 jaren	6 dagen
28 tot en met 31 jaren	7 dagen
32 tot en met 35 jaren	8 dagen
36 tot en met 38 jaren	9 dagen
39 jaren en meer	10 dagen

**Art 11.** De ondertekende partijen herinneren aan de bepaling uit het sectoraal akkoord 2013-2014 dat voorziet dat elk bedrijf de openstaande vacatures in een dagstelsel steeds intern zal kenbaar maken. De arbeiders die minstens 50 jaar oud zijn en een anciënniteit van 20 jaar hebben, kunnen zich hiervoor kandidaat stellen wanneer zij in een afwijkend uurrooster tewerkgesteld zijn. Deze

kandidaten zullen, indien zij de nodige competenties hebben, prioritair in aanmerking komen voor deze vacature. Indien nodig voorziet de werkgever hiertoe de nodige opleiding.

**Art 12.** Partijen zullen een collectieve arbeidsovereenkomst afsluiten inzake 1/5<sup>de</sup> landingsbaan binnen het wettelijk kader.

### **Hoofdstuk VII : Duurzame tewerkstelling**

**Art. 13.** Vanaf 1 januari 2016 wordt voor de berekening van de afscheidspremie en de opzeg de anciënniteit die werd opgebouwd tijdens iedere vorm van tewerkstelling, met inbegrip van uitzendarbeid, meegeteld en dit voor zover de onderbreking tussen de verschillende arbeidsovereenkomsten korter is dan 6 maanden. De anciënniteit die opgebouwd werd voor 1 januari 2016 blijft behouden.

### **Hoofdstuk VIII : Tweede pijler**

**Art 14.** Per 1 januari 2016 wordt de werkgeversbijdrage in de extra-legale pensioenverzekering (tweede pijler) verhoogd met 125 euro per jaar volgens de geldende voorwaarden. Deze verhoging kan onder bepaalde voorwaarden zoals bepaald in de vorige sector-cao's, worden vervangen door een gelijkwaardig voordeel.

#### Paritair commentaar

*Dit brengt de totale inspanning vanuit de sectorale afspraken op minimaal 500 Eur per jaar.*

### **Hoofdstuk IX : Vorming**

**Art 15. § 1.** De partijen bevestigen de vormingsinspanningen die in het vorige sectorakkoord werden overeengekomen. De individuele vormingsdagen die niet worden opgenomen, zullen op niveau van de onderneming worden gecollectiviseerd en worden opgebruikt.

**§ 2.** Elke onderneming werkt een vormingsaanbod uit dat arbeidsmarktgerelateerd is en de verhoging van de beroepsbekwaamheid beoogt.

**§ 3.** De nodige afspraken hierover worden op ondernemingsvlak gemaakt onder de bevoegdheid van de OR of bij ontstentenis de SD.

### **Hoofdstuk X : Risicogroepen**

**Art. 16. § 1.** De meest recente definitie van risicogroepen en hun onderverdeling zal worden gecommuniceerd aan de werkgevers zodat de juiste doelgroepen bereikt zullen worden.

§ 2. Het sociaal fonds zal een modelattest ontwerpen voor de jaarlijkse staving van de geleverde vorminginspanningen. Dit attest dient ondertekend te worden door de OR of bij ontstentenis de SD.

§ 3. De 0,10 % afhouding voor de risicogroepen die door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid zal geïnd worden, wordt verlengd voor onbepaalde duur.

#### **Hoofdstuk XI : Aanvullende ziekteverzekering**

**Art 17.** Er wordt een paritaire werkgroep georganiseerd in december 2015 in aanwezigheid van de betrokken verzekeringsmakelaar, waar de geweigerde gevallen worden opgelost. Tijdens deze vergadering moet er een overzicht ter beschikking zijn van de geweigerde gevallen en van alle nuttige informatie over de huidige polis. Partijen engageren zich om in 2016 een praktische en structurele oplossing voor de toekomst uit te werken. Zolang er geen structurele oplossing is zullen de toekomstige geweigerde dossiers opgelost worden.

#### **Hoofdstuk XII : Andere bepalingen**

**Art 18.** De geactualiseerde bundeling van de geldende cao-teksten wordt aan alle partijen digitaal ter beschikking gesteld uiterlijk binnen twee maanden na neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten die uit dit akkoord voortvloeien.

**Art. 19.** Partijen zullen uitvoering geven aan dit akkoord door het afsluiten van specifieke collectieve arbeidsovereenkomsten of door het aanpassen van de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten.

**Art 20.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst loopt van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2016. Tijdens deze duurtijd zal de sociale vrede gerespecteerd worden en er zullen geen bijkomende eisen op ondernemingsvlak gesteld worden.

## **Commission paritaire de l'industrie des tabacs (CP 133)**

### **Convention collective de travail du 8 décembre 2015 relative aux conditions de travail et de rémunération durant la période 2015 et 2016.**

#### **Préambule**

Vu la loi du 28 avril 2015 instaurant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour les années 2015 et 2016 et l'accord interne conclu le 17 novembre 2015 entre les partenaires sociaux, il est convenu ce qui suit:

#### **Chapitre Ier : Champ d'application**

**Art. 1er.** La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux employeurs et aux ouvriers de l'industrie du tabac.

Par ouvriers, on entend les ouvriers masculins et féminins.

#### **CHAPITRE II. : Pouvoir d'achat**

**Art. 2.** Au 1er janvier 2016, les salaires horaires bruts sont majorés de 8 centimes d'euro pour les cigares/cigarillos et de 7 centimes d'euro pour le tabac à fumer, à mâcher et à priser.

**Art. 3. § 1er.** A partir du 1er janvier 2016, les systèmes existants de paiement d'une indemnité de sécurité d'existence en cas de chômage par le fonds social et l'employeur sont rassemblés en un seul système, le paiement s'effectuant désormais exclusivement par l'employeur.

**§ 2.** A partir du 1er janvier 2016, le montant journalier brut de cette indemnité payée par l'employeur, est égal au salaire horaire de la classe salariale la plus basse. A l'avenir, cette indemnité évoluera avec le salaire horaire. Ce montant est également le montant de la prime de départ visée à l'article 5.

#### Commentaire paritaire

*Aux fins de clarté, les montants en janvier 2016 sont les suivants:*

*-13,1030 euros pour les cigares/cigarillos*

*-12,1140 euros pour le tabac à fumer, à mâcher et à priser.*

#### **CHAPITRE III. : Prime de jubilé**

**Art. 4.** A partir du 1er janvier 2016, une prime de jubilé est octroyée aux ouvriers, aux conditions suivantes:

- Après 25 ans d'ancienneté : 250 EUR

- Après 35 ans : 350 EUR

Le présent article n'est pas applicable aux entreprises qui octroient une prime de jubilé plus élevée.

#### **CHAPITRE IV. : Prime de départ**

**Art. 5.** L'article 25 de la convention collective de travail du 16.12.2013 fixant les conditions de travail et de rémunération dans les entreprises fabriquant des cigares et cigarillos (numéro d'enregistrement 119889) est modifié comme suit:

"Après l'expiration du délai de préavis légal, le travailleur licencié a droit, à titre de prime de départ, à des indemnités de sécurité d'existence complémentaires dont le montant est fixé à l'article 22.

La prime de départ est octroyée en cas de licenciement par l'employeur pour cause de:

- manque de travail
- raisons économiques
- raisons techniques

La prime de départ est également octroyée lors de la cessation du contrat de travail pour cause de force majeure médicale.

La prime de départ est calculée sur une période dont la durée est fixée en fonction du nombre d'années complètes de service dans l'entreprise, 25 jours par année d'ancienneté, avec un maximum de 625 jours".

**Art. 6.** L'article 8 de la convention collective de travail du 16.12.2013 fixant les conditions de travail et de rémunération dans les entreprises fabriquant du tabac à fumer, à mâcher et à priser (numéro d'enregistrement 119890) est modifié comme suit:

"Après l'expiration du délai de préavis légal, le travailleur licencié 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.

La prime de départ est octroyée en cas de licenciement par l'employeur pour cause de:

- manque de travail
- raisons économiques
- raisons techniques

La prime de départ est également octroyée lors de la cessation du contrat de travail pour cause de force majeure médicale.

La prime de départ est calculée sur une période dont la durée est fixée en fonction du nombre d'années complètes de service dans l'entreprise, selon le schéma ci-dessous:

<b>Ancienneté en années</b>	<b>Prime de départ en nombre de jours</b>
---------------------------------	---

1	25
---	----



d

2	40
3	50
4	50
5	100
6	100
7	100
8	150
9	150
10	200
11	200
12	250
13	250
14	300
15	300
16	300
17	300
18	350
19	350
20	400
21	400
22	400
23	400
24	500
25	500
25++	500

**Art. 7.** L'article 26 de la convention collective de travail du 16.12.2013 fixant les conditions de travail et de rémunération dans les entreprises fabriquant des cigares et cigarillos (numéro d'enregistrement 119889) et l'article 9 de la convention collective de travail du 16.12.2013 fixant les

conditions de travail et de rémunération dans les entreprises fabriquant du tabac à fumer, à mâcher et à priser (numéro d'enregistrement 119890) seront modifiés comme suit:

"Les indemnités complémentaires visées ne sont pas dues lorsque le travailleur refuse d'accepter un autre emploi convenable dans l'entreprise."

**Art. 8.** L'article 27 de la convention collective de travail du 16.12.2013 fixant les conditions de travail et de rémunération dans les entreprises fabriquant des cigares et cigarillos (numéro d'enregistrement 119889) et l'article 10 de la convention collective de travail du 16.12.2013 fixant les conditions de travail et de rémunération dans les entreprises fabriquant du tabac à fumer, à mâcher et à priser (numéro d'enregistrement 119890) seront modifiés comme suit:

"Les conditions plus favorables qui s'appliquent dans les entreprises sont maintenues"

#### **CHAPITRE V : Harmonisation des sous-secteurs cigares/cigarillos et tabac à fumer, à mâcher et à priser**

**Art. 9. § 1er.** La prime d'équipe des cigares/cigarillos est généralisée à partir du 1er janvier 2016, à savoir 13,03% pour deux équipes successives (alternance hebdomadaire traditionnelle entre 6-14h et 14-22h) et 18,46% pour le travail de nuit (22-6h).

**§ 2.** En ce qui concerne la prime de départ, les parties renvoient au nouveau schéma repris à l'article 6 de la présente convention collective de travail.

#### **CHAPITRE VI : Mesures d'accompagnement dans le cadre de l'allongement de la carrière**

**Art. 10.** Le schéma existant pour l'octroi du congé d'ancienneté est étendu comme suit:

<b>Années d'ancienneté</b>	<b>Jours d'ancienneté acquis</b>
de 4 à 7 ans inclus	1 jour
de 8 à 11 ans inclus	2 jours
de 12 à 15 ans inclus	3 jours
de 16 à 19 ans inclus	4 jours
de 20 à 23 ans inclus	5 jours
de 24 à 27 ans inclus	6 jours
de 28 à 31 ans inclus	7 jours
de 32 à 35 ans inclus	8 jours
de 36 à 38 ans inclus	9 jours
39 ans et plus	10 jours

**Art. 11.** Les parties signataires rappellent la disposition de l'accord sectoriel 2013-2014, qui prévoit que chaque entreprise fasse connaître, en interne, les offres d'emploi vacants en régime de jour. Les travailleurs âgés d'au moins 50 ans et comptant une ancienneté de 20 ans, peuvent poser leur candidature à ces emplois lorsqu'ils sont occupés en horaire atypique. S'ils disposent des

compétences requises, ces candidats seront prioritairement pris en considération pour une telle vacance. Au besoin, l'employeur prévoira la formation requise à cette fonction.

**Art. 12.** Les parties concluront une convention collective de travail concernant l'emploi de fin de carrière 1/5 dans le cadre légal.

## **CHAPITRE VII : Emploi durable**

**Art. 13.** A partir du 1er janvier 2016, le calcul de la prime de départ et du préavis prendra en compte l'ancienneté constituée durant toute forme d'occupation, y compris le travail intérimaire, pour autant que l'interruption entre les différents contrats de travail soit inférieure à 6 mois. L'ancienneté constituée avant le 1er janvier 2016 est conservée.

## **CHAPITRE VIII : Deuxième pilier**

**Art. 14.** Au 1er janvier 2016, la cotisation patronale à l'assurance pension extralégale (deuxième pilier) est majorée de 125 euros par an, selon les conditions en vigueur. Cette augmentation peut être remplacée par un avantage équivalent, sous certaines conditions définies dans les cct sectorielles précédentes.

### Commentaire paritaire

*Cette mesure porte à un minimum de 500 EUR par an l'effort total découlant des accords sectoriels.*

## **CHAPITRE IX : Formation**

**Art. 15. § 1er.** Les parties confirment les efforts de formation décidés dans le précédent accord sectoriel. Les jours de formation individuels qui ne sont pas pris, seront collectivisés au niveau de l'entreprise et seront épuisés.

**§ 2.** Chaque entreprise met sur pied une offre de formation qui soit en phase avec le marché du travail et vise l'accroissement des compétences professionnelles.

**§ 3.** Les accords nécessaires à cet effet sont pris au niveau de l'entreprise sous la compétence du CE ou, à défaut, de la DS.

## **CHAPITRE X : Groupes à risque**

**Art. 16. § 1er.** La définition la plus récente des groupes à risque et leur subdivision sera communiquée à l'employeur, de manière à atteindre les groupes cibles appropriés.

**§ 2.** Le fonds social développera un modèle d'attestation afin d'apporter la preuve annuelle des efforts de formation fournis. Cette attestation doit être signée par le CE ou, à défaut, par la DS.

0

§ 3. La retenue de 0,10 % pour les groupes à risque, perçue par l'Office national de Sécurité sociale, est prolongée pour une durée indéterminée

#### **CHAPITRE XI : Assurance maladie complémentaire**

**Art. 17.** Un groupe de travail paritaire est organisé en décembre 2015, en présence du courtier d'assurances concerné, afin de résoudre les cas refusés. Lors de cette réunion, un aperçu des cas refusés doit être disponible, ainsi que toutes les informations utiles sur la police actuelle. Les parties s'engagent à élaborer, en 2016, une solution pratique et structurelle pour l'avenir. Tant que cette solution structurelle n'est pas en place, les futurs dossiers refusés seront solutionnés.

#### **CHAPITRE XII : Autres dispositions**

**Art. 18.** La compilation actualisée des textes des cct en vigueur sera mise à la disposition de toutes les parties, par voie numérique, au plus tard dans les deux mois après dépôt des conventions collectives de travail découlant du présent accord.

**Art. 19.** Les parties donneront exécution au présent accord par le biais de la conclusion de conventions collectives de travail spécifiques ou de l'adaptation des conventions collectives de travail existantes.

**Art. 20.** La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2015 et cesse de produire ses effets au 31 décembre 2016. Pendant cette période, la paix sociale sera respectée et aucune revendication supplémentaire ne sera formulée au niveau de l'entreprise.