

Paritair Comité voor het tabaksbedrijf

C.A.O. van 26 januari 2016 ter bevordering van de tewerkstelling en de vorming van de werknemers behorende tot de risicogroepen

Hoofdstuk I. Oogmerken

Art. 1. De maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid en de vorming voorzien in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst beogen de besteding van 0,10 % van de brutoloonmassa aan de werknemers behorende tot de risicogroepen en aan de werknemers op wie een begeleidingsplan van toepassing is. De hierboven vermelde brutoloonmassa wordt berekend op grond van het volledige loon van de werknemers, zoals bedoeld in artikel 23 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers en de uitvoeringsbesluiten van deze wet.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in toepassing van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), inzonderheid hoofdstuk VIII, afdeling 1 en 2, en in toepassing van het Koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van dezelfde wet.

Hoofdstuk II. Toepassingsgebied

Art. 2. Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de tabaksondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het tabaksbedrijf.

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

Art. 3. De inspanning ten voordele van de risicogroepen door het bevorderen van opleiding- of omscholingsinitiatieven, richt zich hoofdzakelijk tot volgende categorieën werknemers:

1. oudere en/of laaggeschoolde werknemers uit de sector bedreigd door:
 - hetzij collectief ontslag
 - hetzij herstructurering
 - hetzij de invoering van nieuwe technologieën;
2. langdurige werklozen, d.w.z. werknemers die bij aanwerving sinds meer dan één jaar werkloos zijn;
3. vervangers van beroepsloopbaanonderbrekers die bij aanwerving als werknemer behoren tot de risicogroepen;
4. laaggeschoolde werknemers, d.w.z. werknemers die niet kunnen getuigen van een vorming minstens gelijk aan niveau A2 door omscholing, vorming en aanwerving.
5. de werknemers bedoeld in artikel 5 voor zover niet gevat in de punten 1 tot 4.

Art. 4 § 1. De inspanning ten voordele van de werknemers op wie het begeleidingsplan van toepassing is, richt zich hoofdzakelijk tot die werknemers die sinds meer dan één jaar werkloos zijn en zijn afgevoerd ingevolge collectief ontslag, herstructurering of sluiting van ondernemingen in de tabakssector.

§ 2. De uitvoeringsmodaliteiten van het project ingevolge het begeleidingsplan dat enerzijds in bemiddeling zal voorzien en anderzijds in beroepsopleiding of reconversie zal het voorwerp uitmaken van een overeenkomst tussen partijen.

Naast de mogelijkheden die het begeleidingsplan biedt, zal de tabaksindustrie tevens de mogelijkheden nagaan tot het sluiten van samenwerkingsakkoorden met de VDAB, FOREM., Actiris/BGDA teneinde de werkgelegenheid en de vorming te bevorderen.

Art. 5. § 1 De werkgevers reserveren een jaarlijkse inspanning van ten minste 0,05% van de loonmassa voor personen die tot de volgende doelgroepen behoren:

1° de werknemers van minstens 50 jaar oud die in de sector werken;

2° de werknemers van minstens 40 jaar oud die in de sector werken en bedreigd zijn met ontslag:

- a) hetzij doordat hun arbeidsovereenkomst werd opgezegd en de opzeggingstermijn loopt;
- b) hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming die erkend is als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering;
- c) hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming waar een collectief ontslag werd aangekondigd;

3° de niet-werkenden en de personen die sinds minder dan een jaar werken en niet-werkend waren op het ogenblik van hun indiensttreding. Onder niet-werkenden wordt verstaan:

- a) de langdurig werkzoekenden, zijnde de personen in het bezit zijn van een werkkaart, bedoeld in artikel 13 van het koninklijk besluit van 19 december 2001 tot bevordering van de tewerkstelling van langdurig werkzoekenden;
- b) de uitkeringsgerechtigde werklozen;
- c) de werkzoekenden die laaggeschoold of erg-laaggeschoold zijn in de zin van artikel 24 van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de tewerkstelling;
- d) de herintreders, zijnde de personen die zich na een onderbreking van minstens één jaar terug op de arbeidsmarkt begeven;
- e) de personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke integratie in toepassing van de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie en personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke hulp in toepassing van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- f) de werknemers die in het bezit zijn van een verminderingkaart herstructurerings in de zin van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructurerings;
- g) de werkzoekenden die niet de nationaliteit van een lidstaat van de Europese Unie bezitten, of van wie minstens één van de ouders deze nationaliteit niet bezit of niet bezat bij overlijden, of van wie minstens twee van de grootouders deze nationaliteit niet bezitten of niet bezaten bij overlijden;

4° de personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid, namelijk:

- de personen die voldoen aan de voorwaarden om ingeschreven te worden in een regionaal agentschap voor personen met een handicap;

- de personen met een definitieve arbeidsongeschiktheid van minstens 33 %;
- de personen die voldoen aan de medische voorwaarden om recht te hebben op een inkomensvervangende of een integratietegemoetkoming ingevolge de wet van 27 februari 1987 op de tegemoetkomingen aan personen met een handicap;
- de personen die als doelgroepwerknemer tewerkgesteld zijn of waren bij een werkgever die valt onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor de beschutte en de sociale werkplaatsen;
- de gehandicapte die het recht op verhoogde kinderbijslag opent op basis van een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van minstens 66 %;
- de personen die in het bezit zijn van een attest afgeleverd door de Algemene Directie Personen met een Handicap van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen;
- de persoon met een invaliditeitsuitkering of een uitkering voor arbeidsongevallen of beroepsziekten in het kader van programma's tot werkhervatting;

5° de jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden, hetzij in een stelsel van alternerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding in een onderneming, bedoeld in artikel 27, 6°, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, hetzij in het kader van een instapstage, bedoeld in artikel 36quater van hetzelfde koninklijk besluit van 25 november 1991.

Voor de toepassing van het vorig lid wordt verstaan onder "sector", het geheel van werkgevers die onder een zelfde paritair comité of autonoom paritair subcomité ressorteren.

§ 2 In toepassing van artikel 2 van het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) wordt minstens de helft van de in paragraaf 1 van dit cao-artikel 5 bedoelde inspanning (zijnde 0,025%) besteed aan initiatieven ten voordele van één of meerdere van de volgende groepen:

- a) de in paragraaf 1, 5°, bedoelde jongeren;
- b) de in paragraaf 1, 3° en 4°, bedoelde personen die nog geen 26 jaar oud zijn.

Hoofdstuk III. Financiering

Art. 6 Vanaf het eerste kwartaal 2016 stort elke werkgever een bijdrage aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid ten belope van 0,10 % van de brutoloonmassa, aangegeven bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Het "Sociaal Fonds van de tabaksindustrie" wordt gemachtigd om deze bijdrage, na invordering door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, in ontvangst te nemen.

Hoofdstuk IV. Beheer – Controle en evaluatie

Art. 7. De werkgevers rapporteren elk jaar tegen uiterlijk 30 april aan het Sociaal Fonds van de Tabaksindustrie hun inspanningen gedurende het voorgaande jaar ten behoeve van de respectieve categorieën van risicogroepen zoals gedefinieerd in artikel 3 en 4, in artikel 5 § 1 en in artikel 5 § 2. Zij gebruiken daartoe het modelattest dat het sociaal fonds hiervoor heeft opgesteld. In de ondernemingen met een ondernemingsraad of syndicale delegatie dient dit attest ondertekend te worden door de werknemersafgevaardigden van de ondernemingsraad of bij ontstentenis de syndicale delegatie.

Art 8. Het sociaal fonds van de tabaksindustrie zal op basis van de ontvangen attesten de bijdragen die per categorie van risicogroep -zoals gedefinieerd in artikel 3 en 4, in artikel 5 § 1 en in artikel 5 § 2- voor het betreffende jaar werd geïnd, verdelen onder de betrokken ondernemingen naar rato van de geleverde inspanningen voor de betrokken categorie zonder evenwel de door de onderneming gemaakte werkelijke kosten te overschrijden.

Art. 9. Uiterlijk op 1 juli van het jaar volgende op het jaar waarop de collectieve arbeidsovereenkomst betrekking heeft, worden door de ondertekenende partijen een evaluatieverslag en een financieel overzicht neergelegd op de griffie van de administratie der Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Dit evaluatieverslag en het financieel overzicht worden opgesteld door de raad van bestuur van het Sociaal Fonds van de tabaksindustrie dat instaat voor de coördinatie van de genomen maatregelen, de nodige controle uitvoert en de financiële tussenkomsten toestaat.

Vóór 1 juli zoals bepaald in alinea 1 van onderhavig artikel, worden het evaluatieverslag en het financieel overzicht die zijn opgesteld door de raad van bestuur van het Sociaal Fonds van de tabaksindustrie, ter goedkeuring voorgelegd aan het Paritair Comité voor het tabaksbedrijf.

Hoofdstuk V. Duurtijd – Geldigheid

Art. 10. Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing vanaf 1 januari 2016 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2017, doch wordt stilzwijgend verlengd na voornoemde datum van 31 december 2017. Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 oktober 2013 gesloten in het Paritair Comité voor het Tabaksbedrijf ter bevordering van de tewerkstelling en de vorming van de werknemers behorende tot de risicogroepen (Registratienr. 118229/co/133).

Zij kan worden opgezegd door iedere partij mits een opzeggingstermijn van drie maanden betekend bij aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het tabaksbedrijf.

COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE DES TABACS

C.C.T. du 26 janvier 2016 en faveur de l'emploi et de la formation des travailleurs appartenant aux groupes à risques

Chapitre I^{er}. Objectifs

Article 1^{er}. Les mesures de promotion de l'emploi et de la formation prévues dans la présente convention collective de travail visent l'utilisation de 0,10 p.c. de la masse salariale brute en faveur des travailleurs appartenant aux groupes à risques, d'une part, et en faveur des travailleurs à qui s'applique un plan d'accompagnement, d'autre part. Cette masse salariale brute est calculée sur la base du salaire complet des travailleurs, comme prévu à l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés et dans les arrêtés d'exécution de cette loi.

La présente convention collective de travail est conclue en application, d'une part, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), en particulier le chapitre VIII, sections 1^{ère} et 2^e, et, d'autre part, de l'arrêté royal du 19 février 2013 portant exécution de l'article 189, quatrième alinéa de la même loi.

Chapitre II. Champ d'application

Art. 2. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de tabac qui ressortissent à la compétence de la Commission paritaire de l'industrie des tabacs.

Par "travailleurs", on entend les ouvriers et les ouvrières.

Art. 3. L'effort en faveur des groupes à risques par la promotion d'initiatives de formation et/ou de recyclage vise principalement les catégories de travailleurs suivantes :

1. les ouvriers âgés et/ou peu qualifiés du secteur qui sont menacés par :
 - un licenciement collectif;
 - une restructuration ou
 - l'introduction de nouvelles technologies;
2. les chômeurs de longue durée, c'est-à-dire des travailleurs au chômage depuis plus d'un an au moment de l'embauche;
3. les remplaçants de travailleurs qui ont interrompu leur carrière professionnelle, en cas d'embauche comme travailleur appartenant aux groupes à risques;
4. les travailleurs peu qualifiés, c'est-à-dire les travailleurs qui ne peuvent pas se prévaloir d'une formation au moins égale au niveau A2 par la réorientation, la formation et l'embauche;
5. les travailleurs visés à l'article 5, pour autant qu'ils ne soient pas repris aux points 1 à 4.

Art. 4 § 1^{er}. L'effort en faveur des travailleurs à qui s'applique le plan d'accompagnement vise principalement les travailleurs qui sont au chômage depuis plus d'un an et qui ont été licenciés à la suite d'un licenciement collectif, d'une restructuration ou d'une fermeture d'entreprise dans le secteur du tabac.

§ 2. Les modalités d'exécution du projet à la suite du plan d'accompagnement qui prévoira, d'une part, le placement et, d'autre part, la formation professionnelle ou la reconversion, feront l'objet d'une convention entre les parties.

Outre les possibilités offertes par le plan d'accompagnement, l'industrie du tabac examinera les possibilités de conclure des accords de collaboration avec les services du VDAB, du Forem, d'Actiris/BGDA afin de promouvoir l'emploi et la formation.

Art. 5. § 1^{er} Les employeurs réservent un effort annuel d'au moins 0,05 p.c. de la masse salariale en faveur des personnes appartenant aux groupes cibles suivants :

- 1° les travailleurs âgés d'au moins 50 ans qui travaillent dans le secteur;
- 2° les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement ;
 - a) soit parce qu'il a été mis fin à leur contrat de travail moyennant un préavis et que le délai de préavis est en cours;
 - b) soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise reconnue comme étant en difficultés ou en restructuration ;
 - c) soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise où un licenciement collectif a été annoncé ;
- 3° les personnes inoccupées et les personnes qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service. Par "personnes inoccupées", on entend :
 - a) les demandeurs d'emploi de longue durée, à savoir les personnes en possession d'une carte de travail visée à l'article 13 de l'arrêté royal du 19 décembre 2001 de promotion de la mise à l'emploi de demandeurs d'emploi de longue durée ;
 - b) les chômeurs indemnisés ;
 - c) les demandeurs d'emploi qui sont peu qualifiés ou très peu qualifiés au sens de l'article 24 de la loi du 24 décembre 1999 de promotion de la mise à l'emploi ;
 - d) les personnes qui, après une interruption d'au moins une année, réintègrent le marché du travail ;
 - e) les personnes ayant droit à l'intégration sociale en application de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale, les personnes ayant droit à une aide sociale en application de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide sociale ;
 - f) les travailleurs qui sont en possession d'une carte de réductions restructurations au sens de l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la politique d'activation en cas de restructurations ;
 - g) les demandeurs d'emploi qui ne possèdent pas la nationalité d'un État membre de l'Union européenne ou dont au moins l'un des parents ne possède pas cette nationalité ou ne la possédait pas au moment de son décès ou dont au moins deux des grands-parents ne possèdent pas cette nationalité ou ne la possédaient pas au moment de leur décès ;
- 4° les personnes avec une aptitude au travail réduite, c'est-à-dire:
 - les personnes qui satisfont aux conditions pour être inscrites dans une agence régionale pour les personnes handicapées ;

- les personnes avec une incapacité de travail définitive d'au moins 33 p.c. ;
- les personnes qui satisfont aux conditions médicales pour bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'une allocation d'intégration en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées ;
- les personnes qui sont ou étaient occupées comme travailleurs du groupe cible chez un employeur qui tombe dans le champ d'application de la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux ;
- la personne handicapée qui ouvre le droit aux allocations familiales majorées sur la base d'une incapacité physique ou mentale de 66 p.c. au moins ;
- les personnes qui sont en possession d'une attestation délivrée par la Direction générale Personnes handicapées du Service public fédéral Sécurité sociale pour l'octroi des avantages sociaux et fiscaux ;
- la personne bénéficiant d'une indemnité d'invalidité ou d'une indemnité pour accident du travail ou maladie professionnelle dans le cadre de programmes de reprise du travail ;

5° Les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation, soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise telle que visée à l'article 27, 6°, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage, soit dans le cadre d'un stage de transition visé à l'article 36quater du même arrêté royal du 25 novembre 1991.

Pour l'application du précédent alinéa, on entend par "secteur" l'ensemble des employeurs ressortissant à la même commission paritaire ou sous-commission paritaire autonome.

§ 2. En application de l'article 2 de l'arrêté royal du 19 février 2013 portant exécution de l'article 189, quatrième alinéa de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), la moitié au moins de l'effort visé au paragraphe premier de l'article 5 de cette CCT (soit 0,025 p.c.) est affectée aux initiatives en faveur d'un ou plusieurs des groupes suivants :

- a) les jeunes visés au paragraphe 1^{er}, 5° ;
- b) les personnes visées au paragraphe 1^{er}, 3° et 4°, qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans.

Chapitre III. Financement

Art. 6. À partir du premier trimestre 2016, chaque employeur versera à l'Office national de sécurité sociale une cotisation à concurrence de 0,10 p.c. de la masse salariale brute, déclarée à l'Office national de sécurité sociale.

Le "Fonds social de l'industrie des tabacs" est habilité à assurer la perception de cette cotisation, après perception par l'Office national de sécurité sociale.

Chapitre IV. Gestion – Contrôle et évaluation

Art. 7. Au plus tard le 30 avril de chaque année, les employeurs transmettent au Fonds social de l'industrie des tabacs un relevé des efforts consentis au cours de l'année précédente en faveur des catégories respectives de groupes à risques telles que définies aux articles 3 et 4, ainsi qu'aux § 1^{er} et 2 de l'article 5. Pour ce faire, les employeurs utilisent le modèle d'attestation que le Fonds social a élaboré à cet effet.

Dans les entreprises dotées d'un conseil d'entreprise ou d'une délégation syndicale, cette attestation doit être signée par les représentants des travailleurs au conseil d'entreprise ou, à défaut, par la délégation syndicale.

Art. 8. Sur la base des attestations reçues, le Fonds social de l'industrie des tabacs répartira, entre les entreprises concernées, les cotisations perçues par catégorie de groupe à risques - telles que définies aux articles 3 et 4, ainsi qu'aux § 1^{er} et 2 de l'article 5 - pour l'année concernée, proportionnellement aux efforts consentis pour la catégorie concernée sans toutefois dépasser les frais réels déboursés par l'entreprise.

Art. 9. Le 1^{er} juillet au plus tard de l'année qui suit celle à laquelle s'applique la convention collective de travail, un rapport d'évaluation et un aperçu financier seront déposés par les parties signataires au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Ce rapport d'évaluation et l'aperçu financier seront rédigés par le conseil d'administration du Fonds social de l'industrie des tabacs, qui est responsable de la coordination des mesures prises, effectue le contrôle nécessaire et accorde les interventions financières.

Avant le 1^{er} juillet, tel que déterminé au 1^{er} alinéa du présent article, le rapport d'évaluation et l'aperçu financier, rédigés par le conseil d'administration du Fonds social de l'industrie des tabacs, seront soumis à l'approbation de la Commission paritaire de l'industrie des tabacs.

Chapitre V. Durée – Validité

Art. 10. La présente convention collective de travail entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2016 et cesse de produire ses effets au 31 décembre 2017, mais peut être reconduite tacitement après ladite date du 31 décembre 2017. Elle remplace la convention collective de travail du 24 octobre 2013, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie des tabacs, en faveur de l'emploi et de la formation des travailleurs appartenant aux groupes à risques (n° d'enregistrement: 118229/co/133).

Elle peut être dénoncée par chaque partie moyennant un délai de préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée, adressée au président de la Commission paritaire de l'industrie des tabacs.