

Paritair Comité voor het tabaksbedrijf

Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 november 2021

Vaststelling van de arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen die sigaren en cigarillo's vervaardigen

HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die sigaren en cigarillo's vervaardigen en onder het Paritair Comité voor het tabaksbedrijf ressorteren.

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

HOOFDSTUK II. *Beroepsclassificatie*

Art. 2. § 1. Vanaf 1 januari 1993 worden de functies als volgt in zes categorieën ingedeeld :

Categorie I :

- het bedienen van bobinewasmachines.

Categorie II :

- het scheuren van opengelegde tabak, losmaken van manokken;
- het strippen en openleggen van het dekblad en van het omblad;

- het omblad opleggen met compleetmachines;
- het bedienen van dekbladstripmachines;
- het vervaardigen van wikkels met wikkelmachines, met handinzet in vormen;
- de aan- en afvoer van een beperkte variëteit aan hulpmiddelen en/of grondstoffen;
- het verdelen van bobines;
- het handmatig inpakken zonder op kleur te sorteren;
- het bedienen van stik-, nagel-, lijm-, scharnier-, etiketteer-, druk- of snijmachines;
- de schoonmaak van het sanitair, de gebouwen en omgeving;
- het uitwendig poetsen van machines, dit wil zeggen het uitwendig doch volledig reinigen van de machines, waarbij eventueel kleppen en/of deksels verwijderd kunnen worden;
- het kantinepersoneel (behandelen en uitwendig onderhoud van apparatuur in kantine, aanvullen en bedienen).

Categorie III :

- het handmatig opdekken van sigaren;
- het handmatig opdekken van cigarillo's;
- het dekblad opleggen met compleetmachines;
- het bedienen van bosjesmachines PKD (pers-, keer- en droogmachines);
- het bedienen van strangwikkelmachines;
- het invoeren van dek- of omblad in automatische opspoelmachines;

- het bedienen van automatische op- en afspoelmachines voor dek- en omblad;
- het bedienen van matteer- en persmachines;
- het bedienen van ring- en cellofaneermachines;
- het cellofaneren, banderolleren van doosjes en kistjes en het maken van sloffen;
- het sorteren en inpakken van sigaren in meerdere kleuren;
- het bedienen van kleurmachines;
- het bedienen ^{وحدات} hoogtechnologische machines (onder andere HSO-machines);
- het bedienen van automatische inpakmachines;
- het verpakken van collis op palletten;
- de visuele kwaliteitskontrolle.

Categorie IV :

- het bedienen van machines voor het bereiden van het binnengoed (grote stripmachines);
- het aanmaken van diverse hulpmiddelen (matteer en lijm);
- het controleren van de technische afwerking en hoedanigheden van de producten, zoals de trekweerstand, het gewicht en de vochtigheidsgraad;
- het technisch poetsen, dit wil zeggen het periodiek onderhoud van de machines en onderdelen met demontage en montage (niet noodzakelijk door deze werknemers zelf verricht), waarbij de nodige stukken worden gesmeerd, zodat een technische basiskennis van de machines is vereist;
- het verzamelen en inpakken van bestellingen voor de klanten;

- de magazijnier voor : de grondstoffen; de verpakking; de afgewerkte producten;
- het laden en lossen van vrachtwagens en opslaan van de vracht.

Categorie V :

- het besturen van vrachtwagens;
- de technische magazijnier;
- de tewerkgestelde voor het vestrekken van instructies bij de opleiding van nieuwelingen in de fabricatie;
- het onderhouden van gebouwen, tuinen en installaties.

Categorie VI :

- de werkplaats- en revisiemonteurs;
- de electriciens;
- de zaal- of stelmonteurs;
- de electronici.

§ 2. Bij polyvalentie van bepaalde functies die tot eenzelfde categorie behoren, wordt het loon verbonden aan die categorie uitgekeerd.

§ 3. Bij gecombineerde functies of polyvalente functies die tot verschillende categorieën behoren, wordt de verloning op ondernemingsvlak geregeld.

§ 4. Alle niet opgenomen functies zullen op ondernemingsvlak via vergelijkend onderzoek gerangschikt worden onder één van de bestaande categorieën.

HOOFDSTUK III. *Lonen, premies en vergoedingen*

A. Minimum uurloon

Art. 3. Op 01 januari 2021 worden de bestaande, bij collectieve arbeidsovereenkomst vastgelegde minimumuurlonen en de effectief uitbetaalde lonen verhoogd met 0,10 EUR. Rekening houdend met deze verhoging bedragen de minimumuurlonen voor een arbeidsweek van 36u30 op 1 januari 2021 per categorie:

Categorieën - Catégories

I
II
III
IV
V
VI

Op 1 januari 2022 bedragen de minimumlonen vóór indexering, voor een arbeidsweek van 36 u 30 per categorie:

Categorieën Catégories

I
II
III
IV
V
VI

De bedragen in het vorige lid stemmen overeen met het gemiddelde van de viermaandelijke indexcijfers van het derde kwartaal 2021, zijnde 109,53.

Voor de periode van 01/01/2021 tot en met 31/12/2021 wordt de loonsverhoging met 0,10 EURO omgezet in een éénmalige bruto loonpremie.

B. Overuren

Art. 4. Vanaf 1 januari 1997 kunnen overuren ver-
richt door voltijdse werknemers ingevolge buiten-
gewone vermeerdering van het werk, op hun ver-
zoek worden omgezet in bijkomende inhaalrust in
overleg met de werkgevers.

Het overuur dat normaal aanleiding zou geven tot
een toeslag van 50 pct. geeft recht op een half uur
inhaalrust; het overuur dat normaal aanleiding zou
geven tot een toeslag van 100 pct. geeft recht op
één uur inhaalrust, hetgeen in het eerstvernoemde
geval een recuperatie betekent van anderhalf uur,
in het laatstvernoemde geval van twee uren.

Deze recuperaties worden als gewone uurlonen
vergoed zonder betaling van enig overloon hier-
voor.

In overleg met de werkgever wordt het tijdstip van
de inhaalrust vastgesteld die in ieder geval binnen
drie maanden moet opgenomen zijn, te rekenen
vanaf het ogenblik van het presteren van de over-
uren.

C. Stuklonen

Art. 5. § 1. Iedere werknemer die sigaren en ciga-
rillo's met de hand maakt en per stuk wordt betaald
moet een minimum uurloon verdienen dat is sa-
mengesteld uit :

- een vaste uurbijslag waarvan het bedrag wordt
vastgesteld op 6,6145 EUR vanaf 1 januari 2021.

Dit bedrag stemt overeen met het gemiddelde van
de viermaandelijke indexcijfers van het derde
kwartaal 2020, zijnde 107,90;

- het stukloon van kracht op 5 februari 1944 in een bedrijf van sigaren en cigarillo's, vermenigvuldigd met onderstaande coëfficiënt die met spilindexcijfer 102,70 overeenstemt, zijnde 3,85 voor een arbeidsweek van negenendertig uren.

Vanaf 1 juli 1980 bedraagt deze coëfficiënt 3,95 voor een arbeidsweek van achtendertig uren.

Vanaf 1 april 1986 bedraagt deze coëfficiënt 4,10 voor een arbeidsweek van zesendertig uur en dertig minuten.

§ 2. Voormelde vaste urbijslag en het stukloon worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 oktober 2011, betreffende de koppeling van de lonen en bestaanszekerheidsuitkeringen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen die gesloten is in het Nationaal Paritair Comité voor het tabaksbedrijf.

§ 3. Het totale bedrag, per betalingsperiode, van de lonen betaald aan de in dit artikel bedoelde tewerkgestelde werknemers, uitgezonderd de lonen van de in artikel 8 bedoelde leerlingen, moet minstens 10 pct. hoger zijn dan het bedrag dat betaald zou zijn geweest zo deze werknemers werden bezoldigd op grond van de in de artikelen 3 en 5 voorziene bedragen.

D. Ploegenarbeid

Art. 6. § 1. Wanneer de arbeid wordt verricht door elkaar opeenvolgende dagploegen, hebben de werknemers die er deel van uitmaken vanaf 1 januari 1989 recht op betaling van een bijslag van 13,03 pct. berekend op het daguurloon dat van toepassing is in de onderneming voor hun categorie of functie.

8

Deze regeling doet geen afbreuk aan meer gunstige voordelen die van toepassing zijn in de ondernemingen en doet evenmin afbreuk aan de geldigheid van de artikelen 5 en 6.

§ 2. De wekelijkse arbeidsduur voor ploegenarbeid te berekenen op jaarbasis, wordt vastgesteld op 34 u 34 min. 41 sec.. De toepassingsmodaliteiten ervan worden geregeld op het vlak van de ondernemingen rekening houdende met de bedrijfseconomische imperatieven.

E. Nachtarbeid

Art. 7. Voor de nachtarbeid wordt een bijslag van 18,46 pct. betaald, berekend op het daguurloon van toepassing in de onderneming voor de betrokken categorie of functie.

Deze regeling doet geen afbreuk aan meer gunstige voordelen die van toepassing zijn in de onderneming.

F. Leertijden

Art. 8. De beloning van het werk van de werknemers, die voor het eerst in een fabriek van sigaren en cigarillo's werken, wordt als volgt geregeld :

- met inachtneming van hetgeen in artikel 5 is voorzien, moet iedere werknemer minstens het loon van categorie I verdienen;
- indien de werknemer wordt aangeworven om een hogere functie uit te oefenen dan deze van categorie I en hiertoe niet de nodige kwalificatie blijkt te bezitten, kan een leertijd worden voorzien, van twee maanden voor elke overgang van de ene naar de andere categorie te beginnen met categorie I;

- de leertijden mogen in generlei geval zes maanden overschrijden.

G. Toevallige en tijdelijke overplaatsingen

Art. 9. 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 voorzien.

H. Rendementspremies

Art. 10. In de ondernemingen waar een regeling met rendementspremies wordt ingevoerd of reeds bestaat, verbindt de directie er zich toe de betrokken werknemers en hun vertegenwoordigers in de fabriek vooraf in te lichten en hun respectievelijk op de hoogte te houden betreffende de inhoud en de werking van deze regeling.

Art. 11. In geval van invoering van een premiebeloning voor een nieuwe werkpost of in geval van fundamentele herziening van de premiebeloning van een bestaande werkpost, wordt een proefperiode ingevoerd die, volgens de omstandigheden, minimum twee weken en maximum drie maanden kan bedragen.

Art. 12. Tegen het einde van de proefperiode worden de gegevens en elementen die hebben gediend bij de uitwerking van een regeling met premiebeloning (zoals onder meer : kwaliteit van de gebruikte grond- en hulpstoffen, aard en kwaliteit van de afwerkte produkten, beschrijving van de werkpost, gebruikt materiaal en uitrusting, tijdopname en temposchatting, statistische gegevens, enz.) voor medeondertekening ter beschikking gesteld van een technische bevoegde vertegenwoordiger van de betrokken werknemers aangesteld door de syndicale afvaardiging.

Art. 13. Elke premieregeling moet de nodige tijd voorzien voor de normale persoonlijke verzorging van de in deze regeling betrekken werknemers.

Art. 14. Na het verstrijken van de bij artikel 12 bepaalde proefperiode kunnen de vastgestelde normen slechts worden herzien in geval van :

- wijziging in de manier van de bevoorrading in grond- en/of hulpstoffen;
- wijziging in de kwaliteit van de grondstoffen;
- wijziging in de aard en de staat van de uitrusting en werktuigen en in het algemeen in de arbeidsvoorwaarden;
- wijziging in de organisatie van de werkpost- en/of werkmethode;
- wijziging in de statistische gegevens;
- klaarblijkelijke vergissing; en dit met uitsluiting van elke oorzaak die ontstaat uit een grotere vaardigheid van de werknemer, individueel beschouwd.

De werknemers die werken tegen premie kunnen bij de bevoegde arbeidstechnische dienst de gemotiveerde normbepaling aanvragen volgens de in het arbeidsreglement van de onderneming bepaalde procedure.

Art. 15. Alle werknemers hebben te allen tijde recht op de betaling van de in de ondernemingen geldende minimum uurlonen voor de categorie waarin hun functie is ingedeeld.

De werknemers die werken tegen premie moeten echter bij de afrekening kunnen uitmaken hoeveel zij door de rendementspremies boven deze uurlonen verdienen.

Art. 16. Zonder dat het loonevenwicht tussen de personeelsgroepen die al dan niet tegen premies werken in het gedrang mag worden gebracht, kan de vaststelling van de premie voor een bepaald werk slechts dan als normaal worden aangezien, wanneer de gemiddelde premieverdiensten, behaald door 6/10 van al de werknemers die de functie uitoefenen, over de periode van één kalendermaand 10 pct. van het minimum uurloon bereikt.

Zo de gemiddelde premieverdiensten voor 6/10 van de werknemers die werken tegen premie geen 10 pct. van het minimum uurloon bereikt, wordt een onderzoek ingesteld naar de oorzaken daarvan.

De resultaten van het onderzoek wijzen uit of de premie gebeurlijk met terugwerkende kracht moet worden aangepast.

De premieverdienste van de werknemers, individueel beschouwd, wordt in elk geval tot maximum 30 pct. beperkt.

Art. 17. Premies worden slechts verdiend voor de uren waarop de werknemer werkelijk werkt. Nochtans kan van dit principe worden afgeweken indien de arbeidsonderbreking te wijten is aan bedrijfsorganisatorische of technische redenen eigen aan de arbeidspost en buiten de wil of het gedrag van de werknemer.

Art. 18. Wanneer een werknemer op initiatief van de directie en om redenen buiten zijn wil of gedrag naar een andere functie wordt verplaatst, heeft hij recht op het loon "premierverdienste inbegrepen" verdiend in zijn oorspronkelijke functie en dit gedurende een periode die minstens overeenstemt met de normale wettelijke opzeggingstermijn, voor zover een redelijke prestatie wordt geleverd.

Art. 19. Nieuw in dienst genomen werknemers worden tijdens de aanpassings- of leertijd niet in de regeling met rendementspremie ingeschakeld, tenzij zij er zelf om verzoeken en mits akkoord van de bevoegde arbeidstechnische dienst.

Art. 20. Ter uitvoering van artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 januari 2008, gesloten in het Paritair Comité voor het tabaksbedrijf, tot vaststelling van het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel, wordt de syndicale afvaardiging voorgelicht omtrent de gegevens en elementen die hebben gediend bij het uitwerken van de regelingen met "premieverdiens-te" van elke onderneming. Zij waakt verder over de juiste toepassing van deze regeling.

Ter uitvoering van artikel 12 van hetzelfde statuut wordt bij betwisting elke persoonlijke klacht langs hiërarchische weg aanhangig gemaakt bij de werkgever of zijn vertegenwoordigers. Ingeval echter geen voldoening zou worden bekomen, mag de syndicale afvaardiging zich met de klacht inlaten en eventueel de werkgever of zijn vertegenwoordigers aanspreken.

Art. 21. Indien de syndicale afvaardiging en de directie niet tot een oplossing van het geschil komen, mogen de vakbondsvrijgestelden van de representatieve organisaties van de betrokken werknemers optreden.

Zo het geschil daarna niet is bijgelegd, kan de bemiddeling van het verzoeningscomité van het paritair comité worden ingeroepen.

I. Jubileumpremies

Art. 22. Vanaf 1 januari 2017 wordt voor iedere arbeider een minimale jubileumpremie toegekend onder volgende voorwaarde:

- Na 25 jaar anciënniteit, een premie van 500 EUR;
- Na 35 jaar anciënniteit, een premie van 700 EUR.

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

HOOFDSTUK IV. *Tewerkstelling*

A. Bestaanszekerheid

Art. 23. De werkgever wendt alle middelen aan om werkloosheid te voorkomen. Wanneer echter, na overleg met de ondernemingsraad of, bij ontstentenis hiervan, met de syndicale afvaardiging, blijkt dat werkloosheid onvermijdelijk is, tracht de werkgever een arbeidsstelsel met beurtregeling in te voeren.

Vanaf 1 januari 2022 bedraagt de bestaanszekerheidsvergoeding die wordt uitbetaald aan de werknemer in geval van werkloosheid, één uurloon categorie VI (nachtarbeid) per werkloosheidsdag.

Art. 24. De betaling van de bestaanszekerheidsuitkering bedoeld in artikel 23 is rechtstreeks verschuldigd door de werkgever en geschiedt op de gewone betaaldag van de lonen in de onderneming.

Art. 25. Worden van het voordeel ~~van de~~ uitkeringen uitgesloten :

- a) de werknemers die in een afdeling van de onderneming werken die tijdelijk of gedeeltelijk wordt stilgelegd en die weigeren gedurende deze inactiviteitsperioden in een andere afdeling een behoorlijke taak te aanvaarden;

- b) de werknemers die gedurende de maand die de werkloosheid voorafgaat, één of meer dagen afwezig waren zonder toestemming of rechtvaardiging.

B. Afscheidspremie

Art. 26. §1 Na afloop van de wettelijke opzeggingsperiode heeft de ontslagen werknemer bij wijze van afscheidspremie, recht op bijkomende bestaanszekerheidsuitkeringen.

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 in dit artikel bedoelde afscheidspremie is niet verschuldigd indien de werknemer weigert een andere behoorlijke taak in de onderneming te aanvaarden.

§2. 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.

Het bekomen aantal dagen afscheidspremie wordt vermenigvuldigd met een dagbedrag dat gelijk is aan het dagbedrag in het hierboven vermelde art 23, hetzij 1 uurloon categorie VI (nachtarbeid).

Art. 27. De meer gunstige voorwaarden van toepassing in de onderneming blijven behouden.

C. Deeltijdse arbeid

Art. 28. Verzoeken tot vrijwillig deeltijdse arbeid op basis van minstens 50 pct. en voor zover één voltijdse arbeidspost volledig kan worden bezet, worden positief benaderd, rekening houdend met de bedrijfseconomische en organisatorische imperatieven.

D. Uitzendarbeid

Art. 29. Vanaf 1 januari 1997 kan de werkgever naast de vervanging van vaste werknemers en naast het zorgen voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk, tevens beroep doen op uitzendkrachten bij tijdelijke vermeerdering van het werk, mits eerbieding van de wettelijke bepalingen ter zake op ondernemingsvlak.

Art. 30. 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.

In het kader van een duurzame tewerkstelling kunnen dagcontracten voor uitzendarbeid alleen aangegaan worden in geval van overmacht en na akkoord van de syndicale delegatie.

E. Arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en uitzendarbeid

Art. 31. De werkgevers verbinden zich ertoe de wettelijke bepalingen ter zake strikt toe te passen en de nodige informatie op ondernemingsvlak te verstrekken, indien tot dergelijke aanwervingen dient te worden overgegaan.

Art. 32 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. 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.

F. Humanisering van de arbeid / Vorming

Art. 33. Elk bedrijf zal de openstaande vacatures in een dagstelsel steeds intern kenbaar maken. De werknemers 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.

Werkgevers betalen het volledige loon door van werknemers die betaald educatief verlof of Vlaams opleidingsverlof nemen en wiens loon hoger is dan het algemeen loonplafond voor educatief verlof/Vlaams opleidingsverlof.

De sociale partners bevestigen dat werknemers die opleiding geven, voor deze opleidingsuren betaald moeten worden aan categorie 5.

G. Europese ondernemingsraad - aanbeveling sinds 1 januari 1999

Art. 34. Het dienstencentrum ondertekent 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.

HOOFDSTUK V. *Kwaliteitscommissie*

Art. 35. Een kwaliteitscommissie ingericht voor onbepaalde duur, paritair samengesteld uit werkgevers vertegenwoordigers en vertegenwoordigers van de vakbondsorganisaties.

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 VI. *Anciënniteitsverlof en anciënniteitsberekening*

Art. 36. § 1. Vanaf 1 januari 2016 wordt het anciënniteitsverlof vastgesteld op :

- 1 dag verlof voor 4 tot en met 7 dienstjaren;
- 2 dagen verlof voor 8 tot en met 11 dienstjaren;
- 3 dagen verlof voor 12 tot en met 15 dienstjaren;
- 4 dagen verlof voor 16 tot en met 19 dienstjaren;
- 5 dagen verlof voor 20 tot en met 23 dienstjaren;
- 6 dagen verlof voor 24 tot en met 27 dienstjaren;
- 7 dagen verlof voor 28 tot en met 31 dienstjaren;
- 8 dagen verlof voor 32 tot en met 35 dienstjaren;

- 9 dagen verlof voor 36 tot en met 38 dienstjaren;
- 10 dagen verlof vanaf 39 dienstjaren.

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 :

- ~~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. Anciënniteitsberekening

Vanaf 01/01/2020 wordt anciënniteitsverlof toegekend op basis van anciënniteit in de sector. Ook alle anciënniteit opgebouwd vóór 01 januari 2020 wordt gevaloriseerd. De bewijslast ligt bij de werknemer.

HOOFDSTUK VII

Sectoraal leeftijdsverlof

Art. 37 §1. Vanaf 01 januari 2021 bedraagt het sectoraal leeftijdsverlof :

- 1 dag per jaar vanaf het kalenderjaar waarin de werknemer 55 jaar wordt tot en met de leeftijd van 59 jaar;
- Drie dagen per jaar vanaf het kalenderjaar waarin de werknemer 60 jaar wordt.

Deze dagen zijn onderling niet cumuleerbaar, maar worden wel gecumuleerd met leeftijdsverlof dat reeds op ondernemingsvlak bestaat.

§2. De betaling van de dagen leeftijdsverlof gebeurt volgens de wettelijke bepalingen inzake de wettelijke feestdagen.

§3. De dagen leeftijdsverlof worden proportioneel toegepast volgens de arbeidstijd waarin de werknemer is tewerkgesteld op datum van opname van het leeftijdsverlof. 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.

HOOFDSTUK VIII.

Aanvullende ziekteverzekering

Art. 38. De aanvullende vergoeding bij ziekte zal via een verzekering verdergezet worden met in achtname van navolgend kader:

- Verplicht voor alle arbeiders
- De werkgever betaalt de gehele premie
- Er geldt 1 criterium voor ziekte namelijk volgens beslissing mutualiteit
- Er geldt een wachttijd van 30 dagen
- De eindleeftijd is bepaald op pensioenleeftijd
- Het jaarloon is een maandloon x 12
- Aanvulling is 15% tot Riziv-plafond en 75% boven RIZIV-plafond
- De administratie betreffende de aanvullende ziekteverzekering gebeurt op bedrijfsniveau

HOOFDSTUK IX.

Koppeling aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

Art. 39. De minimum uurlonen en effectief betaalde lonen, alsmede de loonbijslagen, stuklonen en de bestaanszekerheidsuitkeringen worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 oktober 2011, geregistreerd onder het nummer 106900 op 17/11/2011, 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.

HOOFDSTUK X. *Opzeggingstermijnen*

Art. 40. §1. Vanaf 1 januari 2012 is er toepassing van het koninklijk besluit van 4 maart 2012 (Belgisch Staatsblad van 16 maart 2012) tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de werklieden die ressorteren onder het paritair comité voor het tabaksbedrijf.

Werkgevers aangesloten bij de werkgeversconfederatie "TABASERV" hebben zich ertoe geënga-geerd ~~het~~ hoger vermelde koninklijk besluit toe te passen bij ontslag na 1 juli 2011.

§2. Vanaf 1 januari 2017 wordt de opzeggingsvergoeding van een werknemer die in landingsbaan-tijdscrediet is op het moment van het ontslag, a rato van de betreffende periodes van tewerkstelling opgesplitst in 2 delen:

- Één deel wordt berekend op basis van het loon dat zou zijn verdiend indien de werknemer niet in landingsbaan-tijdscrediet zou zijn gegaan
- Één deel wordt berekend op basis van het loon dat wordt verdiend op het moment dat de werknemer in landingsbaan-tijdscrediet is en wordt ontslagen

Paritaire commentaar :

Voorbeeld: een werknemer wordt met een opzeggingsvergoeding ontslagen na 20 jaar voltijdse tewerkstelling en 5 jaar halftijdse tewerkstelling in het kader van een landingsbaan-tijdscrediet. De verbrekingsvergoeding bestaat uit

- 20/25 berekend op het theoretisch voltijdse loon op datum ontslag
- 5/25 berekend op het effectieve halftijdse loon op datum ontslag

HOOFDSTUK XI. *Bijzondere bepaling*

Art. 41. Deze collectieve arbeidsovereenkomst sluit iedere eis met financiële weerslag op het vlak van de onderneming uit en verbindt de betrokken partijen tot het waarbogen van de sociale vrede.

HOOFDSTUK XII. *Duur*

Art. 42. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juli 2019, gesloten in het Paritair Comité voor het tabaksbedrijf, tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen die sigaren en cigarillo's vervaardigen, geregistreerd onder het nummer 153144/CO/133.

Art. 43. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en is gesloten voor onbepaalde duur.

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.