

Paritair Comité voor het tabaksbedrijf

Collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juli 2019

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

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;
- 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.

HOOFDSTUK III.

Lonen, premies en vergoedingen

A. Minimum uurlonen

Art. 3. § 1. Op 01 januari 2019 worden de bestaande, bij collectieve arbeidsovereenkomst vastgelegde minimumuurlonen en de effectief uitbetaalde lonen verhoogd met 0,20 EUR. Rekening houdend met deze verhoging bedragen de minimumuurlonen voor een arbeidsweek van 37u30 op 1 januari 2019 per categorie:

Categorieën
Catégories

I
II
III

Deze bedragen stemmen overeen met het gemiddelde van de viermaandelijke indexcijfers van het vierde kwartaal 2018, zijnde 105,78

§ 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. Ploegen- en nachtarbeid

Art. 4. Wanneer de arbeid wordt verricht door elkaar opeenvolgende dagploegen, hebben de werknemers die er deel van uitmaken vanaf 1 januari 2016 recht op betaling van een bijslag van 13,03 pct. berekend op het daguurloon dat in de onderneming voor hun categorie of functie van toepassing is.

Art. 5. Voor de nachtarbeid wordt een bijslag van 18,46 pct. betaald, berekend op het daguurloon dat van toepassing is in de onderneming voor de betrokken categorie of functie.

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

C. Toevallige en tijdelijke overplaatsingen

Art. 6. 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.

D. Jubileumpremies

Art. 7 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. 8. 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.

Vanaf 1 januari 2019 bedraagt de bestaanszekerheidsvergoeding die wordt uitbetaald aan de werknemer in geval van werkloosheid 1 uurloon categorie III (ploegenarbeid) per werkloosheidsdag.

Art. 9. De betaling van de bestaanszekerheidsuitkering bedoeld in artikel 8 is rechtstreeks verschuldigd door de werkgever en geschiedt op de gewone betaaldag van de lonen in de onderneming.

Art. 10. Worden van het recht op uitkeringen uitgesloten :

- 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. 11. §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 ingeval 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 aantal dagen afscheidspremie wordt vermenigvuldigd met een dagbedrag dat gelijk is aan het dagbedrag in het hierboven vermelde art. 8, hetzij 1 uurloon categorie III.

Art. 12. De meer gunstige voorwaarden van toepassing in de ondernemingen, blijven behouden.

C. Deeltijdse arbeid

Art. 13. 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. 14. 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 terzake op ondernemingsvlak.

Art. 15. 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. 16 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

Art. 17. 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.

G. Europese ondernemingsraad - Aanbeveling sinds 1 januari 1999

Art. 18. Het dienstencentrum onderkent het belang van informatie ter zake aan alle werknemers.

De werkgever wordt dan ook aanbevolen deze doorstroming van informatie te bewerkstelligen via de voor de onderneming meest geëigende weg.

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

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

Art. 19. In het raam van het voorkomingsbeleid 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/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 stressvoorkomingsbeleid overgaat zoals aanbevolen, zullen de betrokken werknemers naar vermogen, hun medewerking hieraan verlenen.

HOOFDSTUK V. Kwaliteitscommissie

Art. 20. Een kwaliteitscommissie is ingericht voor onbepaalde duur, paritair samengesteld uit werkgeversvertegenwoordigers en vertegenwoordigers van de vakbondsorganisaties binnen de tabakssector.

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. 21. § 1. Vanaf 1 januari 2016 is 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. 22. §1. Van 01/01/2019 tot 31/12/2019: 1 dag sectoraal leeftijdsverlof vanaf het kalenderjaar waarin de werknemer 58 jaar wordt.

Vanaf 01 januari 2020:

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

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

§4. 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. 23. 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. 24. De minimum uurlonen en effectief betaalde lonen ,alsmede de bestaanszekerheidsuitkeringen zijn 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, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 14 januari 2013, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad op 28 maart 2013

HOOFDSTUK X. Opzeggingstermijnen

Art. 25. §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 de 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. 26. Deze collectieve arbeidsovereenkomst sluit iedere eis met financiële weerslag op vlak van de onderneming uit en verbindt de betrokken partijen tot het waarborgen van de sociale vrede.

HOOFDSTUK XII. Duurtijd

Art. 27. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 juli 2017 , gesloten in het Paritair Comité voor het tabaksbedrijf, tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen die rook-, pruim- en snuiftabak vervaardigen, geregistreerd onder het nummer 140937/CO/133.02.

Art. 28. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 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.