

Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf

Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux

**Collectieve Arbeidsovereenkomst van 16.12.2021 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het collectief contract dd. 30.11.1990 (registratienummer 27157/CO/130 – KB 14.09.1992 – BS 09.10.1992)**

**Convention Collective de Travail du 16.12.2021 modifiant la convention collective de travail relative au contrat collectif dd. 30.11.1990 (numéro d'enregistrement 27157/CO/130 - AR 14.09.1992 - MB 09.10.1992)**

### **Artikel 1**

Deze CAO is van toepassing op de werknemers en werkgevers die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf.

### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente CCT s'applique aux travailleurs et aux employeurs ressortissant à la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux.

Zij geldt niet voor de werknemers en werkgevers die onder de toepassing vallen van de CAO afgesloten op 18 oktober 2007 in het voornoemd Paritair Comité, tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen van de dagbladpers (KB van 01.07.2008 – BS 14.10.2008), met registratienummer 85853/CO/130 (gewijzigd bij CAO van 19 november 2009).

Elle ne s'applique pas aux travailleurs et employeurs qui relèvent de l'application de la CCT conclue le 18 octobre 2007 au sein de la commission paritaire précitée, fixant les conditions de travail dans les entreprises de presse quotidienne (AR du 01.07.2008 – MB 14.10.2008), enregistrée sous le numéro 85853/CO/130 (modifiée par la CCT du 19 novembre 2009).

Onder werknemers worden zowel werknemers als werkneemsters verstaan.

Par travailleurs, on entend aussi bien les travailleurs et les travailleuses.

### **Artikel 2**

Om uitvoering te geven aan de CAO dd. 16.12.2021 (sectoraal akkoord 2021-2022 voor de handelsdrukkerijen) worden de hierna volgende wijzigingen aangebracht in de CAO collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het collectief contract dd. 30.11.1990.

### **Article 2**

Pour donner l'exécution à la CCT dd.16.12.2021 (accord sectoriel 2021-2022 pour l'imprimerie et les arts graphiques) les dispositions suivantes sont apportées à la CCT concernant le contrat collectif dd.30.11.1990.

### **Artikel 3**

Aan artikel 15 wordt een artikel 15bis toegevoegd dat enkel geldt voor de werkgevers en werknemers die onder de toepassing vallen van de *labour*.

### **Article 3**

A l'article 15 se rajoute un article 15bis qui s'applique uniquement pour les employeurs et les travailleurs qui relèvent de l'application *labour*.

#### **15.1.**

*Bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, mag de uitvoering van de individuele arbeidsovereenkomst geschorst worden op voorwaarde dat zij geldt voor een ononderbroken periode van volledige werkloosheid van minimum één tot maximum twee weken, die ingaat op de eerste werkdag van de week. Wanneer de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst de voorziene maximumduur heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een nieuwe volledige schorsing kan ingaan.*

#### **15.1**

*En cas de manque de travail pour raisons économiques, l'exécution du contrat de travail individuel peut être suspendue, à condition qu'elle soit valable pour une période ininterrompue de chômage complet d'une semaine minimum à deux semaines maximum qui débute le premier jour ouvrable de la semaine. Lorsque la suspension totale de l'exécution de l'accord a atteint la durée maximale prévue, l'employeur doit réintroduire la réglementation du travail complet pour une semaine complète de travail avant qu'une nouvelle suspension totale puisse prendre effet.*

*De werknemer kan maximum 2 keer per week en maximum 6 keer per kwartaal teruggeroepen*

*Le travailleur peut être rappelé maximum 2 fois par semaine et maximum 6 fois par trimestre dans le*

worden in het arbeidsregime dat die week initieel voorzien was indien de werknemer arbeidsprestaties zou verrichten.

Onder één terugroeping wordt verstaan elke periode van één of meer aaneensluitende dagen die niet onderbroken worden door tijdelijke werkloosheid.

In afwijking van dit principe zijn volgende systemen van gedeeltelijke arbeid toegestaan, waarin arbeidsdagen worden afgewisseld met werkloosheidsdagen:

- Een **grote schorsing**, waarin ofwel:
  - minder dan 3 arbeidsdagen per week zijn voorzien;
  - minder dan 1 arbeidsweek op 2 weken is voorzien.

Er mogen dus maximum 4 werkloosheidsdagen per week of 8 werkloosheidsdagen per 2 weken vallen. Het minimum aantal arbeidsdagen moet gerespecteerd worden vanaf de begindatum vermeld in de voorafgaandelijke mededeling.

De maximumduur voor deze regeling is 3 maanden. De termijn van 3 maanden kan 3 kalendermaanden zijn, of 3 maanden van datum tot datum of 13 kalenderweken.

Wanneer de maximumduur bereikt is moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid invoeren alvorens een nieuwe gedeeltelijke regeling aan te vragen.

Een regeling waarbij slechts 1 arbeidsdag op 2 weken voorzien wordt, wordt gelijkgesteld met een volledige schorsing en kan dus maar voor maximum 2 weken worden aangevraagd.

- Een **kleine schorsing**, waarin ofwel:
  - minstens 3 arbeidsdagen per week zijn voorzien;
  - minstens 1 arbeidsweek op twee weken.

Er mogen dus maximum 2 werkloosheidsdagen per week of 5 werkloosheidsdagen per 2 weken vallen.

De maximumduur voor deze regeling is 3 maanden. De termijn van 3 maanden kan 3 kalendermaanden zijn, of 3 maanden van datum tot datum of 13 kalenderweken.

Wanneer de maximumduur bereikt is moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid invoeren alvorens een nieuwe gedeeltelijke regeling aan te vragen.

régime de travail prévu initialement si le travailleur aurait dû effectuer des prestations.

Par un rappel, nous entendons chaque période d'un ou plusieurs jours non interrompus par du chômage temporaire.

Par dérogation à ce principe, les régimes de travail partiel suivants sont autorisés, dans lesquels les jours de travail sont alternés avec des jours de chômage :

- Une **grande suspension**, dans laquelle soit
  - moins de 3 jours de travail par semaine sont prévus ;
  - moins d'1 semaine de travail sur 2 semaines est prévue.

Il peut donc y avoir au maximum 4 jours de chômage par semaine ou 8 jours de chômage par 2 semaines. Le nombre minimum de jours de travail doit être respecté à compter de la date de début indiquée dans la notification préalable.

La durée maximale de cet arrangement est de 3 mois. Le terme de 3 mois peut être de 3 mois calendrier, ou de 3 mois de date à date ou de 13 semaines calendrier.

Lorsque la durée maximale est atteinte, l'employeur doit introduire le régime de travail à temps plein pendant une semaine de travail complète avant de demander un nouveau régime partiel.

Un régime dans lequel seulement 1 jour de travail pour 2 semaines est prévu, est assimilé à une suspension totale et ne peut donc être demandé que pour un maximum de 2 semaines.

- Une **petite suspension**, dans laquelle soit :
  - au moins 3 jours de travail par semaine sont prévus;
  - au moins 1 semaine de travail sur 2 semaines est prévue.

Il peut donc y avoir au maximum 2 jours de chômage par semaine ou 5 jours de chômage par 2 semaines

La durée maximale de cet arrangement est de 3 mois. Le terme de 3 mois peut être de 3 mois calendrier, ou de 3 mois de date à date ou de 13 semaines calendrier.

Lorsque la durée maximale est atteinte, l'employeur doit mettre en place le régime temps plein pour une semaine complète de travail avant de demander un nouveau régime partiel.

Bij terugroeping van de werknemer, zowel in het regime van volledige als gedeeltelijke tijdelijke werkloosheid, gelden volgende regels voor het tijdstip van verwittiging van de werknemer:

- bij vroege en dagploeg: uiterlijk 14u de dag voor de dag van terugroeping
- bij late en nachtploeg: uiterlijk 18u de dag voor de dag van terugroeping.

De in artikel 1 bedoelde werknemers worden schriftelijk ingelicht over het ontwerp van werkloosheidssysteem dat zal worden toegepast, ten laatste op woensdag van de week die voorafgaat aan de volledige of gedeeltelijke schorsing en die beide ingaan op de eerste werkdag van de week. Deze inlichting wordt hen bevestigd in de kennisgeving van de nieuwe arbeidsregeling aan de werknemers, bedoeld in artikel 51, § 1, lid 2, 1°, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, die schriftelijk moet plaatsvinden op de vrijdag van diezelfde week.

Dit voorstel van Koninklijk Besluit geldt voor onbepaalde duur met een evaluatie in 2023 op initiatief van de werknemersvertegenwoordiging

## 15.2

- **Volledige tijdelijke werkloosheid:**
  - Eerste 40 dagen tijdelijke werkloosheid: 7 EUR per werkloosheidsdag. Voor de volgende dagen : 2 EUR per werkloosheidsdag.
  - Terugroeping: 7 EUR + 1 bruto uurloon (incl. ploegentoeslag) per werkloosheidsdag voor alle dagen tijdelijke werkloosheid in de week waarin zich een terugroeping heeft voorgedaan.
- **Gedeeltelijke tijdelijke werkloosheid:** 7 EUR + 1 bruto uurloon (incl. ploegentoeslag) per werkloosheidsdag, zonder beperking.

In het geval zoals beschreven in artikel 2 lid 4 en de gevallen zoals beschreven in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden alle werkloosheidsdagen van de week gelijkgesteld voor de berekening van de eindejaarspremie en worden niet afgetrokken van het krediet van 40 dagen zoals voorzien in artikel 2 van de huidige arbeidsovereenkomst

## Artikel 4

Artikel 28 wordt gewijzigd door volgende bepaling:

“Artikel 28

Lors d'un rappel du travailleur, tant dans le régime de suspension complète que dans le régime de la suspension partiel, les règles suivantes s'appliquent concernant le moment d'avertissement du travailleur :

- en cas d'équipe du matin ou du jour : à 14h la veille du jour de rappel
- en cas d'équipe de l'après-midi et de la nuit : à 18h la veille du jour de rappel.

Les travailleurs visés à l'article 1er seront informés par écrit du projet de régime de chômage qui sera appliqué, au plus tard le mercredi de la semaine précédant la suspension totale ou partielle et qui débute le premier jour ouvrable de la semaine dans les deux cas. Cette information leur est confirmée dans la notification du nouveau régime de travail aux travailleurs, visée à l'article 51, § 1er, alinéa 2, 1°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui doit avoir lieu par écrit le vendredi de la même semaine.

Cette proposition d'Arrêté Royal s'applique pour une durée indéterminée avec une évaluation en 2023 sur initiative des syndicats.

## 15.2.

- **Chômage temporaire complet :**
  - Les 40 premiers jours de chômage temporaire : 7 EUR par jour de chômage temporaire  
Pour les jours suivant : 2 EUR par jour de chômage temporaire.
  - En cas de rappel : 7 EUR + 1 heure de salaire horaire brute (y compris les primes d'équipe) par jour de chômage temporaire pour tous les jours de chômage temporaire dans la semaine ou un rappel a eu lieu.
- **Chômage temporaire partiel :**
  - 7 EUR + 1 heure de salaire horaire brute (y compris les primes d'équipe) par jour de chômage temporaire, sans limite.

Dans le cas décrit à l'article 2 paragraphe 4 et dans les cas décrits à l'article 3 de la présente convention, tous les jours de chômage de la semaine assimilée pour le calcul de la prime de fin d'année et ne sont pas déduits du crédit de 40 jours prévu à l'article 2 de la présente cct.

## Article 4

L'Article 28 est remplacé par la disposition suivante :

"Article 28

Voor zover de werknemer de dag voordien niet verwittigd werd, geeft elke bijkomende prestatie van tenminste twee uur per dag, vanaf 01.04.2001 recht op een maaltijdvergoeding van 3,47 EUR (4,69 EUR vanaf 01.01.2021).

Dit conventioneel bedrag wordt bij elke hernieuwing van het sectoraal akkoord aangepast aan de evolutie van het gezondheidsindexcijfer.

De eerste indexaanpassing gebeurt op 01.01.2004 op basis van de evolutie van de gezondheidsindex tussen 31.12.2001 en 31.12.2003.

Met de invoeging van de wet van 23.04.2015 (BS27.04.2015) wordt de afgevlakte gezondheidsindex gehanteerd bij de indexaanpassingen."

#### **Artikel 5**

Aan artikel 30 wordt een artikel 30 ter toegevoegd:

*"Artikel 30 ter – Anciënniteitsverlof en extra legale vakantiedag bij uitdiensttreding:*

- Naar aanleiding van een ontslag door de werkgever: het niet-opgenomen anciënniteitsverlof en de niet-opgenomen extralegale vakantiedag worden uitbetaald door de werkgever.
- Naar aanleiding van een ontslag door de werknemer: recht op opname van het anciënniteitsverlof en de extralegale vakantiedag voor het einde van de opzegtermijn."

#### **Artikel 6**

Artikel 32 wordt integraal vervangen door volgende bepalingen.

*"Artikel 32 – Opleiding*

*Met ingang van 01.01.2022 heeft elke werknemer (VTE) recht op 3 opleidingsdagen per jaar. Het betreft elke vorm van beroepsopleiding georganiseerd door de werkgever.*

*Deze opleidingsdagen kunnen op ondernemingsvlak geglobaliseerd worden. In dit geval moeten volgende beschikkingen worden nageleefd:*

- in de ondernemingen met een OR, CPBW of - bij ontstentenis - een vakbondsafvaardiging, legt de werkgever zijn ontwerp van geglobaliseerd plan van vorming voor advies
- in de ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging hangt de werkgever zijn ontwerp van geglobaliseerd plan van vorming voor

Dans la mesure où le travailleur n'a pas été prévenu la veille, toute prestation supplémentaire d'au moins deux heures par jour, à compter du 01.04.2001, lui donne droit à une indemnité de repas de 3,47 EUR (4,69 EUR à compter du 01.01.2021).

Ce montant conventionnel est adapté à l'évolution de l'indice santé lors de chaque renouvellement de la convention sectorielle.

La première adaptation de l'indice se fait le 01.01.2004 sur la base de l'évolution de l'indice santé entre le 31.12.2001 et le 31.12.2003.

Avec l'entrée en vigueur de la loi du 23.04.2015 (MB 27.04.2015), l'indice santé lissé sera utilisé pour les adaptations de l'indice."

#### **Article 5**

À l'article 30 ter est ajouté à l'article 30 :

*"Article 30 ter – Congé d'ancienneté et congé extra-légal lors de la sortie de service :*

- En cas de licenciement par l'employeur : le jour de congé d'ancienneté et le jour de congé extra-légal non-épuisés seront payés par l'employeur.
- En cas de démission du travailleur : le travailleur a le droit d'épuiser son congé d'ancienneté et son congé extra-légal avant la fin du délais de préavis. »

#### **Article 6**

L'article 32 est remplacé intégralement par les dispositions suivantes.

*"Article 32 – Formation*

*À dater du 01.01.2022, chaque travailleur (ETP) a droit à 3 jours de formation par an. Il s'agit de toute forme de formation professionnelle organisée par l'employeur.*

*Ces jours de formations individuel peuvent être globalisés au niveau de l'entreprise. Dans ce cas les décisions suivantes doivent être respectées :*

- dans les entreprises ayant un CE, CPPT ou à défaut – une délégation syndicale, l'employeur présente pour avis son projet de plan de formation globalisé.
- dans les entreprises sans délégation syndicale, l'employeur affiche pour avis son projet de plan de formation globalisé. Les ouvriers

advies uit. De werknemers maken hun opmerkingen en eventuele suggesties over aan de werkgever binnen de 15 dagen

transmettent leurs remarques et leurs suggestions éventuelles à l'employeur endéans les 15 jours.

Indien een werknemer meent geen recht te hebben gehad op zijn opleidingsdagen, heeft hij de mogelijkheid de voorzitter van het Paritair Comité hiervan in te lichten, die dan de werkgever zal verzoeken de globalisering van de vormingsdagen gedurende de betrokken periode, te rechtvaardigen.

Si un travailleur estime ne pas avoir eu droit à son jour de formation annuel individuel et/ou son jour de formation par ETP, il peut en informer le Président de la Commission paritaire qui demandera à l'employeur de justifier l'octroi de la globalisation des jours de formation durant la période concernée.

#### Artikel 32 bis – Opleidingsplan

Het opleidingsplan dat jaarlijks opgemaakt wordt, dient ondertekend te worden in bedrijven met een overlegorgaan (OR, CPBW of syndicale delegatie) door de werkgever en de syndicale organisatie(s)."

#### Article 32 bis – Plan de formation

Le plan de formation établi annuellement doit être signé dans les entreprises dotées d'un organe consultatif (CE, CPPT ou délégation syndicale) par l'employeur et la ou les organisation(s) syndicale(s)."

#### Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 en is afgesloten voor onbepaalde duur.

#### Article 7

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et est conclue pour une durée indéterminée.

Ze kan door één van de ondertekenende partijen opgezegd worden met een opzegtermijn van drie maanden, bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf en aan de andere ondertekenende organisaties.

Elle ne peut être dénoncée que par une des parties signataires moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission Paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux et aux autres organisations signataires.