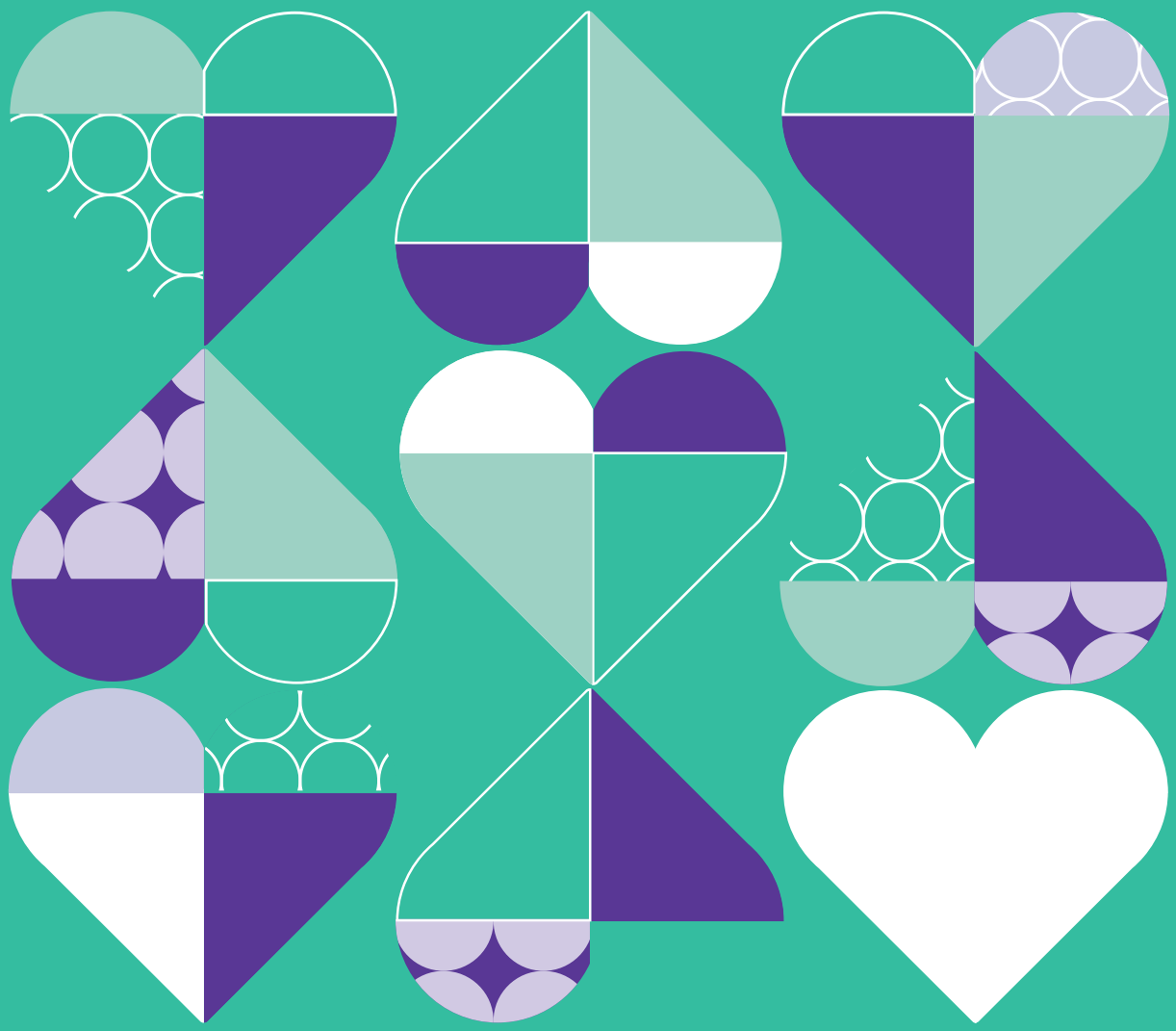
Febelgra
united in
graphics

n°02

FIRST IMPRESSION

fév 2023

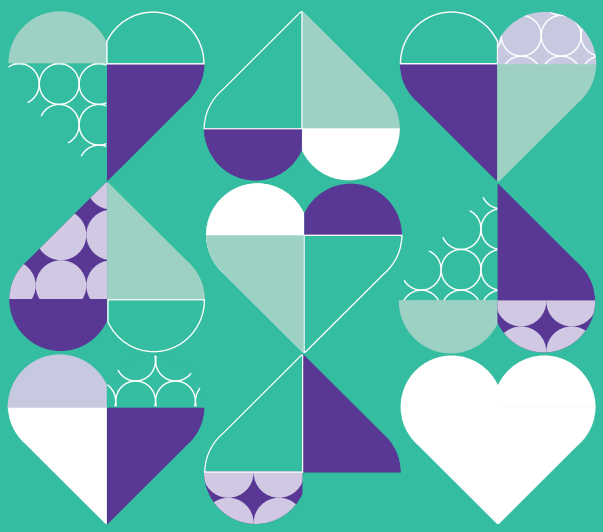
Bulletin mensuel de la fédération des industries graphiques asbl



Topics fiscaux et financiers

Le deal pour l'emploi

édition 02



3
Édito

4
Les médias imprimés (ne) sont (pas) un produit polluant

5
Webinaire le deal pour l'emploi en bref

12
Directives européennes transposées en droit (social) belge

14
Qu'est-ce qui a changé depuis le début de l'année sur le plan fiscal et financier ?

16
PrintmediaJobs® rapport des offres d'emploi 2013-2022

18
Mise à jour – GRAFOC/Young Talent Award

19
Activités

20-21
Update chiffres

22
En Bref

23
BalancePure

24
Partners in Creativity

FSC
www.fsc.org
RECYCLÉ
Papier fait à partir de matériaux recyclés
FSC® C012419

First Impression est le bulletin mensuel de la fédération des industries graphiques asbl
www.febelgra.be
Suivez-nous sur les médias sociaux :

www.linkedin.com/company/febelgra
www.facebook.com/febelgra

Rédaction Ann Kestens - Kelly Ciancimino - Marisa Bortolin - Jeroen Van Eetvelde - Marc Vandenbroucke

Adresse Febelgra asbl, Place du Champ de Mars 2, 1050 Bruxelles - T + 32 2 680 06 68 - info@febelgra.be

Impression Antilope De Bie Printing

E.R. Marc Vandenbroucke, Place du Champ de Mars 2, 1050 Bruxelles - Membre de l'Union des Éditeurs de la Presse Périodique asbl

ÉDITO

ChatGPT

Marc Vandenbroucke
Directeur Général

Le temps passe tellement vite. Cela fait cliché, mais au moment où ce First Impression arrivera dans votre boîte aux lettres, 12% de cette nouvelle année sera déjà passée. Il en va de même pour les (r)évolutions technologiques. La vitesse est inédite.

Le ChatGPT est une technologie de chatbot capable d'avoir des conversations "humaines" et d'effectuer des tâches telles que répondre à des questions, faire des traductions et générer du texte. Il semblerait après 3 mois, que le système soit une véritable percée mondiale dans l'application de l'intelligence artificielle (IA).

Lorsque l'on interroge le logiciel et qu'on lui demande de combien l'inflation va-t-elle baisser en Belgique au cours de 2023, sa réponse est la suivante: "Il est difficile de dire avec exactitude de combien l'inflation va baisser en Belgique au cours de 2023. L'inflation dépend d'un certain nombre de facteurs , dont la croissance économique, le chômage, l'évolution des taux d'intérêt et l'évolution des prix des biens et des matières premières"... Le chatbot vous conseille ensuite de consulter les prévisions économiques des experts. De vous rendre sur www.plan.be afin d'obtenir d'autres réponses à votre question. Le Bureau du Plan prévoit - compte tenu des circonstances- des perspectives plutôt optimistes, avec une inflation qui tout en restant élevée, diminuera de 45 % par rapport à partir de 2022.

Malheureusement, on ne remarque pas encore grand-chose de tout cela pour le moment. En raison de la moyenne élevée des indices au cours des derniers mois, les salaires des travailleurs du secteur graphique ont encore augmenté de 2 % en février. Le gouvernement et les syndicats continuent apparemment de considérer cela comme étant normal... Mais cette situation est très menaçante pour notre compétitivité et notre emploi. Nous espérons donc sincèrement que le positivisme du Bureau du Plan soit même sous-estimé.

Revenons un instant au ChatGPT. Cette technologie semble impressionnante à première vue et est également gratuite pour l'instant. L'utilisation de langues telles que le français et le néerlandais est quasi parfaite. Il semble que cette IA influencera fortement certains métiers du secteur des services comme le monde du copywriting, par exemple. Mais elle n'est certainement pas sans faille. Le chatbot ne prend en compte que les informations disponibles jusqu'en 2021 et ne dispose d'aucune source objective de référence. Un être humain critique, en chair et en os, sera toujours un partenaire nécessaire en tant qu'utilisateur de l'IA. C'est comme pour les médias imprimés et le papier. La digitalisation est devenue un partenaire incontournable, mais elle ne pourra jamais remplacer certaines valeurs ajoutées de nos produits.

1 'Chatbot' est une combinaison des mots 'chat' et 'robot'

Désirez-vous découvrir comment fonctionne cette ia ? Surfez sur **chat.openai.com**. Créer un compte. Et le tour est joué !

ACTUA

"Les médias imprimés (ne) sont (pas) un produit polluant"

Réponse du Député Michael Freilich

Nous avons envoyé le 17 novembre 2022, une lettre ouverte au député NV-A Michael Freilich en réponse à ses communiqués de presse relatifs à la question de la concession pour la distribution de journaux et de magazines. Nous n'avions pas, bien entendu, de position par rapport à ce sujet-là, mais bien une position sur le fait que ce représentant du peuple qualifie d'une manière plutôt méprisante les médias imprimés d'être un produit polluant. Nous avons partagé cette lettre ouverte avec nos lecteurs dans l'édition n°11 de notre First Impression (décembre 2022).

La réponse s'est fait attendre longuement, mais elle est finalement arrivée le 21 décembre 2022. Trop tard pour l'édition précédente, mais nous souhaitons tout de même vous en informer.

La réponse est large et comprend des assertions contradictoires. Lui et son parti portent notre secteur dans leur cœur, mais nous polluons quand même. Vous trouverez ci-dessous quelques extraits de la lettre de réponse de M. Freilich.

"L'impression est-elle polluante ?
En ce qui concerne les journaux et les magazines, je continue à le penser. Surtout quand on sait que l'alternative, le numérique, est beaucoup moins polluant puisque tout le monde possède déjà un smartphone ou un PC, ce qui signifie que la diffusion de l'actualité sur ce support ne nécessite ni papier ni encre supplémentaire.... Pour de nombreuses autres applications, telles que les cartes d'anniversaire et les dépliants, l'impression - comme vous le mentionnez à juste titre - restera bien sûr un medium utile pour les années à venir".

"Est-ce que mon parti et moi-même sommes anti-impression ?
Bien entendu que non. La N-VA est et restera un parti favorable aux entreprises.

"Sur quoi est ce que je me base lorsque j'affirme que les médias imprimés sont un produit polluant ?
La réponse est évidente. Tout d'abord, et encore une fois, par "médias imprimés" , j'entends la "presse écrite d'information" . Vous pourrez également interpréter mes propos repris ci-dessous en mettant l'accent sur cette partie du secteur. L'encre et le papier, même s'ils sont recyclés, restent un contributeur net aux émissions de CO2 et à d'autres processus polluants. Le fait que " l'énergie verte" soit utilisée à cette fin n'y change rien, car c'est une énergie supplémentaire qui est utilisée à des fins industrielles, alors qu'elle pourrait également être utilisée pour des applications où il y a moins d'alternatives disponibles, comme le chauffage de nos maisons."

Nous n'avons pas vraiment reçu de réponse par rapport à nos arguments énoncés dans la lettre ouverte.

Ni à la question sur l'aspect polluant majeur du commerce électronique (étranger). Combien d'aides gouvernementales, par exemple, n'ont-elles pas été dépensées pour le hub européen d'Alibaba à Liège... ?

Il est particulièrement regrettable que certaines perceptions erronées sur notre secteur persistent de cette manière. Mais nous ne manquerons jamais de les ajuster aussi largement que possible.

Si vous souhaitez recevoir la lettre de réponse complète, veuillez contacter marc.vandenbroucke@febelgra.be 02 680 06 64

SOCIAL

Webinaire
Le deal pour l'emploi
en bref

Le jeudi 26 janvier, Febelgra a organisé le webinaire 'Le deal pour l'emploi dans la pratique' en coopération avec le secrétariat social Easypay. Notre objectif était principalement de vous communiquer les meilleures pratiques, de répondre aux questions fréquemment posées et de vous guider à travers les différentes étapes à suivre.

Dans cet article, nous vous présentons un résumé du deal pour l'emploi, des conseils et des réponses aux questions fréquemment posées.

À VOS MARQUES, PRÊTS, PARTEZ !

1

La semaine de travail de quatre jours

- **S'applique aux travailleurs à temps plein.**
- **Sur demande écrite du travailleur.**
- **Période de 6 mois maximum, renouvelable.**
- **C'est un droit, pas une obligation.**
- **L'employeur peut refuser la demande, en indiquant ses motifs, dans un délai d'un mois à compter de la demande.**

TO DO

	Temps de travail journalier ≤ 9h30	Temps de travail journalier > 9h30
	d'application sur une semaine de 37 et 38h réparties sur 4 jours	d'application sur une semaine de 39 et 40h réparties sur 4 jours
Rédaction d'une CCT d'entreprise	Non	Oui [1]
Modification du règlement de travail	Oui	Oui [1]
Suivre la procédure de modification du règlement du travail	Oui	Non
Rédaction d'une convention écrite entre l'employeur et le travailleur	Oui En mentionnant : l'horaire d'application, les temps de repos, les jours où l'on ne travaille pas et la durée du contrat (maximum 6 mois).	
Temps de conservation de la demande du travailleur + de la convention écrite	Pendant la période à laquelle le document se rapporte : à l'endroit où le règlement du travail peut être consulté. Durant 5 ans à compter de la fin de la période à laquelle il se rapporte.	
Protection contre le licenciement	Oui, mais uniquement pour des raisons liées à la demande	

1 Uniquement si la semaine de quatre jours est d'application dans l'entreprise

CONSEILS

Vous trouverez les **documents modèles** suivants sur le site web de Febelgra :

- Refus de la demande de la semaine de travail de quatre jours.
- Règlement du travail

FAQ

Tous les travailleurs peuvent-ils demander à prester une semaine de quatre jours ?
Oui, tous les travailleurs peuvent soumettre une demande, y compris les cadres et les dirigeants. Cependant, vous n'êtes pas obligé de l'introduire pour toute votre entreprise, il s'agit toujours d'un accord individuel entre employeur et travailleur.

En tant qu'employeur, suis-je obligé d'accepter cette demande ?
Non, cependant, vous devez fournir un refus motivé au travailleur dans le mois qui suit la demande (ex. : l'organisation du travail en équipes, l'occupation continue dans le cadre du processus de production).

Qu'en est-il des chèques-repas ?
Dans une semaine de quatre jours, le travailleur a droit à 4 chèques-repas.

Que se passe-t-il si les jours fériés coïncident avec les jours de repos du travailleur ?
Ceux-ci devront encore être rémunérés. Concrètement, cela signifie 9,25 heures par jour férié dans une semaine de 37 heures.

Comment le droit au congé annuel est-il réparti dans une semaine de quatre jours ?
Si le travailleur travaille à temps plein dans une semaine de quatre jours pendant une année complète, il a droit à 16 jours de congé annuel. Cela équivaut à 4 semaines de vacances annuelles.

2

Régime hebdomadaire alterné

- **Organiser le temps de travail du travailleur selon un cycle récurrent de deux semaines consécutives.**
  Le travailleur preste ses heures de travail hebdomadaires par cycle dans le respect de la durée moyenne de travail. Exemple : Le travailleur preste habituellement 37 heures par semaine. La première semaine, il preste 29 heures et la deuxième semaine, il preste 45 heures. Le travailleur a travaillé en moyenne 37 heures au cours de ce cycle.
- **S'applique aux travailleurs à temps plein.**
- **Sur demande écrite du travailleur.**
- **Période de 6 mois maximum, renouvelable.**
- **C'est un droit, pas une obligation.**
- **L'employeur peut refuser la demande, en indiquant ses motifs, dans un délai d'un mois à compter de la demande.**

TO DO

Modification du règlement de travail
Oui[1]
En notifiant au minimum les mentions suivantes :
- La durée de travail hebdomadaire moyenne du travail à respecter au cours du cycle.
- Les jours de la semaine où les prestations de la semaine ont été prestées.
- La période journalière au cours de laquelle les prestations de travail sont fixées.
- La durée journalière minimale et maximale du travail (max. 9h).
- La durée hebdomadaire minimale et maximale du travail (max. 45h).

Suivre la procédure de modification du règlement du travail
Oui

Rédaction d'une convention écrite entre l'employeur et le travailleur
Oui,
en mentionnant : la période où le régime hebdomadaire variable débute, le cycle convenu et la durée du contrat (6 mois maximum).

Temps de conservation de la demande du travailleur + de la convention écrite
Pendant la période à laquelle le document se rapporte : à l'endroit où le règlement du travail peut être consulté. Durant 5 ans à compter de la fin de la période à laquelle il se rapporte

Protection contre le licenciement
Oui, mais uniquement pour des raisons liées à la demande.

1 Uniquement si le régime hebdomadaire alterné est d'application dans l'entreprise

CONSEILS

Vous trouverez les **documents modèles** suivants sur le site web de Febelgra :
- Refus de la demande de régime hebdomadaire alterné
- Règlement du travail

FAQ

Quand faut-il payer un sursalaire ?
Le sursalaire n'est dû qu'en cas de dépassement de la durée maximale de travail journalière (9h) ainsi que de la durée maximale de travail hebdomadaire.

Comment la rémunération est-elle payée pendant les jours fériés ?
Le travailleur reçoit une rémunération en fonction du nombre d'heures qui auraient normalement été prestées au cours de cette journée si celle-ci était une journée normale de travail. Si le jour férié tombe un jour où le travailleur devait prester 4 heures, il percevra une rémunération de 4 heures pour le jour férié.

Qu'en est-il des congés annuels ?
Il n'y a aucune disposition légale à ce sujet. Cependant, il faut veiller à ce que les congés soient répartis de manière égale entre les semaines de moindre performance et les semaines avec plus de performances.

3

Droit à la déconnexion

- **Obligation pour l'employeur d'organiser une concertation sur la déconnexion et sur l'utilisation des moyens de communication numériques en dehors des heures de travail.**
- **D'application pour les entreprises de 20 travailleurs ou plus.**

TO DO

Modification du règlement de travail ou d'une CCT d'entreprise

Les dispositions minimales suivantes doivent être incluses :
Modalités pratiques du droit de ne pas être disponible en dehors des heures de travail.
Exemples :

- Consignes pour ne pas répondre aux courriels ou aux appels sur le téléphone portable.
- Activation des messageries d'absence et des messages de réorientation.
- Usage d'une signature automatique qui souligne le caractère non impératif d'une réponse immédiate.

Des lignes directrices pour l'utilisation des outils numériques de manière à préserver les temps de repos, les congés, la vie privée et la vie familiale.
Exemple :

- Mentionner dans le règlement de travail que les travailleurs ne sont pas tenus de répondre à des appels sur leur téléphone portable ou à leurs e-mails professionnels pendant les temps de repos et les jours fériés.

Actions de formation et de sensibilisation des travailleurs et des dirigeants sur l'utilisation judicieuse des outils numériques + risques liés à une connectivité excessive.

CONSEILS

Febelgra négocie avec les partenaires sociaux une **convention collective sectorielle avant le 31.03.2023**.

Il est suffisant de faire référence à l'accord-cadre sectoriel dans le règlement du travail.

4

Prolongation du délai de publication des horaires variables à temps partiel

- **Délai de publication des horaires variables à temps partiel sans CCT sectorielle**
  Au minimum sept jours ouvrables à l'avance
- **Notification du délai dans le règlement du travail**
  Oui

TO DO

Modification du règlement du travail : uniquement si les horaires de travail variables des travailleurs à temps partiel sont d'application dans l'entreprise et si le délai de publication est actuellement d'au minimum cinq jours ouvrables.

CONSEILS

Vous trouverez le **document modèle** du règlement de travail sur le site web de Febelgra

FAQ

Qu'entend-on par une méthode écrite, fiable, appropriée et accessible de communication des horaires ?
La loi sur "le travail faisable et maniable" a décidé de gérer cela d'une manière assouplie :

- Via e-mail
- Via intranet
- Via SMS

Combien de temps faut-il conserver la publication ?

- Une copie du contrat de travail du travailleur à temps partiel comprenant les horaires et l'identité du travailleur doit être conservée à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté.
- La publication peut être conservée sous forme papier ainsi que sous forme électronique et doit être conservé pendant un an à compter du jour où l'horaire cesse d'être en vigueur.

5

Mesures d'employabilité

Il s'agit d'une concrétisation alternative à l'ensemble des mesures de licenciement.

Applicable aux licenciements à partir du 01.01.2023 si le travailleur a droit à un délai/indemnité de préavis d'au moins 30 semaines.

Le délai de préavis est divisé en 2 parties :

- Partie 1 : 2/3 du délai de préavis total avec un minimum de 26 semaines
- Partie 2 : délai de préavis total moins la partie 1.

Valeur des mesures d'employabilité : cotisations patronales sur la deuxième partie.
Exemple :
Un travailleur est licencié et a droit à un délai de préavis de 45 semaines. L'ensemble des mesures de licenciement se compose de :

- Délai de préavis de 30 semaines
- Les cotisations patronales dues sur 15 semaines (= 45–30) sont versées à l'ONSS et seront utilisées pour des mesures visant à accroître l'employabilité.

Licenciement avec délai de préavis : le travailleur a le droit de s'absenter du travail dès le début de la période de préavis avec le maintien de sa rémunération pour suivre les mesures d'employabilité.

Licenciement avec indemnité de préavis : le travailleur doit rester disponible pour suivre les mesures d'employabilité. Cette obligation prend fin si le travailleur entame une nouvelle relation de travail ou exerce une activité indépendante.

FAQ

Quelle est la durée du droit d'absence ?
Cette question est actuellement sans réponse.

Quelles mesures sont précisément considérées comme étant des mesures d'employabilité ?
Le coaching, l'orientation professionnelle, l'aide à la rédaction d'un CV,...
Conseil : www.travvant.be/fr/home-2/

Cela remplacera-t-il la réglementation actuelle en matière d'outplacement ?
Non, les mesures d'employabilité viennent s'ajouter au régime général de reclassement professionnel.

Le travailleur peut-il suivre des mesures d'employabilité et prendre un congé pour la recherche d'un nouvel emploi ?
Oui c'est possible.

6

Droit individuel à la formation

N'est pas d'application pour les entreprises occupant moins de 10 travailleurs.

Les entreprises occupant plus de 10 et moins de 20 travailleurs :
Minimum une journée de formation par travailleur à temps plein par année complète de service.

Les entreprises occupant au minimum 20 travailleurs :

- Droit individuel à la formation de 4 jours en 2023 et de 5 jours en 2024 par équivalent temps plein.
- Le solde des jours de formation non utilisés est reporté à l'année suivante (en plus du crédit formation de l'année suivante).
- A la fin de chaque période de cinq ans commençant le 01.01.2024 (01.01.2024 – 31.12.2028), chaque travailleur à temps plein doit avoir suivi en moyenne au moins 5 jours de formation/an.
- A l'issue de la période de cinq ans, le compteur du crédit formation est remis à zéro.
- En cas de licenciement (non dû au travailleur) le travailleur a le droit de prendre les jours de formation cumulés non épuisés par période de 5 ans, avant la fin de son contrat de travail.

CONSEILS

Febelgra négocie avec les partenaires sociaux une **convention collective sectorielle avant le 30.09.2023**.

Il est suffisant de faire référence à l'accord-cadre sectoriel dans le règlement du travail.

FAQ

Quelles formations entrent en ligne de compte ?
Tant les formations formelles qu'informelles. Les formations numériques sont également éligibles.
Conseil : www.travvant.be/fr/home-2/

L'employeur peut-il obliger de faire suivre une formation ?
Non, c'est un droit. Un travailleur ne peut être contraint à suivre une formation obligatoire dans le cadre de l'exécution du contrat de travail.

7

Plan de formation

- **Les employeurs occupant au moins 20 travailleurs doivent établir un plan de formation annuellement avant le 31 mars.**
- **Porter une attention particulière aux groupes à risque : 50+, métiers en pénurie, neutralité par rapport au genre.**
- **Tant les formations formelles qu'informelles doivent être mentionnées.**

CONSEILS

Febelgra négocie avec les partenaires sociaux une **convention collective sectorielle avant le 28.02.2023**. Un **document modèle** plan de formation sera également disponible.

Il est suffisant de faire référence à l'accord-cadre sectoriel dans le règlement du travail.

8

Trajet de transition

Mettre un travailleur licencié à la disposition d'un employeur-utilisateur pendant le délai de préavis.[2]

L'employeur a la possibilité de proposer un trajet de transition ou le travailleur peut également lui-même demander une offre à l'employeur.

Par l'intermédiaire d'une agence de travail intérimaire ou du service public régional de l'emploi (Région wallonne : Emploi-Wallonie, Région de Bruxelles-Capitale : Actiris, Région flamande : VDAB).

Rémunération:

- L'employeur verse pendant le trajet de transition une rémunération au travailleur correspondant à la fonction exercée par le travailleur auprès de l'employeur-utilisateur. Si la nouvelle rémunération est inférieure, l'employeur continuera de payer la rémunération initiale.
- L'employeur-utilisateur compense une partie des coûts salariaux à l'employeur.

Fin du trajet de transition = fin du délai de préavis

- l'employeur-utilisateur engage le travailleur dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Ancienneté chez l'employeur-utilisateur :

- = début du trajet.
- = ancienneté acquise chez l'employeur précédent lorsque le travailleur souhaite réduire ou interrompre ses prestations dans le cadre d'une interruption de carrière, d'un crédit temps et d'un congé thématique.

2 Le nouvel employeur potentiel chez qui le travailleur licencié va travailler

TO DO

Rédaction d'une convention écrite entre les 3 parties précisant les conditions et la durée de la mise à disposition.

FAQ

L'employeur peut-il obliger le travailleur à passer par un trajet de transition ?
Non, l'employeur ne peut que le proposer.

Le trajet de transition peut-il être arrêté plus tôt ?
Oui, à la fois par le travailleur et par l'employeur-utilisateur Cela doit se faire par écrit et les délais de préavis légaux s'appliquent en fonction de l'ancienneté que le travailleur a acquis au début du trajet de transition.

Le travailleur retourne chez son employeur d'origine afin de poursuivre l'exécution de son préavis. S'il le souhaite, l'employeur peut résilier le contrat de travail et verser l'indemnité de rupture encore due.

En résumé, que fait Febelgra pour vous ?

Les autres sujets du deal pour l'emploi n'ont pas été abordés car ils n'ont pas d'impact sur le secteur graphique.

- Rédiger de différents **documents modèles** qui sont à votre disposition sur le site web de Febelgra.
- Conclure **des cct sectorielles** en sa qualité de partenaire social au sein de la CP 130.
- Vous fournir des **conseils sur mesure**.

Souhaitez-vous regarder le webinaire dans son intégralité ? Ou préférez-vous lire la note globale décrivant le deal pour l'emploi ? Veuillez envoyer un email à Kelly.ciancimino@febelgra.be

SOCIAL

Directives européennes transposées en droit (social) belge

On peut presque affirmer que 2022 aura été l'année des changements et des innovations en termes de droit du travail. En plus du deal pour l'emploi, de nouvelles lois ont vu le jour, dont notamment la transposition de la directive (UE) relative aux conditions de travail transparentes et prévisibles (loi TPWC), de la directive relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (WLB) ainsi que de la loi relative à la protection des lanceurs d'alerte.

Dans cet article, nous nous limitons à une brève explication des nouvelles obligations. Des obligations collectives qui doivent être incluses dans le règlement de travail et que vous trouverez dans le document modèle 'règlement de travail' sur le site Web de Febelgra.

1

La directive TPWC (Transparent and Predictable Working Conditions)

CONSISTE EN QUOI

La directive entraîne 2 obligations :

1. Informer les travailleurs sur certaines conditions de travail essentielles.
2. Etablir de nouveaux droits minimaux pour les travailleurs afin de rendre les conditions de travail plus transparentes et prévisibles.

Entrée en vigueur ?
Le 10.11.2022.

Les obligations de la directive TPWC sont largement reprises dans le contrat de travail que l'entreprise conclut avec le travailleur ou dans le règlement de travail. Certaines obligations du deal pour l'emploi se trouvent également dans cette directive.

NOUVEAU

Emplois parallèles
Il n'est plus possible pour l'employeur d'interdire à un travailleur de travailler pour un autre employeur en dehors de son horaire de travail, sauf en dehors des cas prévus par la loi.

Une transition vers une autre forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres
Tout travailleur ayant au moins six mois d'ancienneté a le droit de demander par écrit une forme d'emploi offrant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres.

Il peut s'agir, par exemple, d' :

- Un travailleur à temps partiel qui souhaite augmenter son temps de travail.
- Un travailleur sous contrat à durée déterminée qui demande un contrat à durée indéterminée.

Pour être éligible, une forme d'emploi correspondant doit bien entendu être disponible au sein de l'entreprise.

L'interdiction de périodes d'essai successives
Lorsque des étudiants ou des travailleurs intérimaires sont employés pour le même poste par des contrats de travail successifs, les périodes d'essai successives sont interdites.

Les deux points suivants sont déjà connus par le biais du deal pour l'emploi :

- Garantir la gratuité de certaines formations suivies par les travailleurs.
- Garantir un degré minimum de prévisibilité des horaires de travail lorsque les horaires variables sont déterminés par l'employeur.

La loi prévoit également :

- Une protection contre les traitements défavorables pour un employé qui a porté plainte pour non-respect à l'encontre de son employeur.
- Une protection contre le licenciement pour les travailleurs qui font usage des droits prévus par la directive.
- Une sanction en cas de non-respect de certaines obligations.

CONSEIL

Consultez la liste de contrôle TPWC sur le site Febelgra afin de vérifier que vous soyez bien en conformité avec toutes les obligations requises.

2

La directive WLB (Work Life Balance)

CONSISTE EN QUOI
Le droit de demander des formules souples de travail dans le but de s'occuper d'un proche.

Entrée en vigueur ?
Le 10.11.2022

COMMENT
- En travaillant à distance (par ex. le télétravail).
- Un aménagement de l'horaire de travail.
- Une réduction des heures de travail.
- ...

Conditions à remplir pour une demande :
Prendre soin d'un enfant jusqu'à l'âge de 12 ans ou de 21 ans si l'enfant est atteint d'un handicap.

Octroyer des soins ou une aide personnelle à un membre déterminé du ménage ou de la famille qui nécessite des soins ou une aide considérables pour une raison médicale grave.

Condition d'ancienneté :
Être lié à l'employeur par un contrat de travail pendant au minimum six mois avant la demande écrite.

Modalités de la demande du travailleur :
L'employeur doit être prévenu par écrit 3 mois à l'avance.

Procédure de réponse de l'employeur :
La réponse écrite doit être fournie dans un délai d'un mois.

L'employeur a la possibilité d'accepter ou de refuser la demande ou de faire une contre-proposition.

En cas de refus et de contre-proposition, il doit motiver sa réponse par des motifs concrets et justifiés liés au fonctionnement de l'entreprise.

3

La loi sur les lanceurs d'alertes

CONSISTE EN QUOI
La mise en place d'un canal de signalement qui offre une protection des lanceurs d'alerte et détecte les violations au sein des organisations gouvernementales et privées à un stade précoce.

POUR QUI
Les entreprises comptant au minimum 50 travailleurs.

QUAND
Les entreprises de :
- ≥ 50 travailleurs et de < 250 travailleurs : le 17.12.2023.
- ≥ 250 travailleurs : le 15.02.2023.

COMMENT
L'entreprise doit:
- Prévoir un canal de signalement interne en désignant une personne ou un service neutre chargé du suivi des signalements ;
- Tenir un registre des signalements reçus ;
- Communiquer les informations nécessaires aux travailleurs par rapport au canal de signalement .

TO DO
Pour les entreprises de ≥ 250 travailleurs :
- Désigner une personne ou un service compétents pour la réception et le suivi des signalements ;
- La tenue d'un registre ;
- Communiquer les informations concernant le canal de signalement aux travailleurs ;
- L'adaptation du règlement de travail .

FISCAL

Qu'est-ce qui a changé depuis le début de l'année sur le plan fiscal et financier ?

Nous continuerons de suivre de près l'évolution de la législation en 2023. Avec l'arrivée de la nouvelle année, un certain nombre de nouveautés et de changements sont entrés en vigueur et peuvent être intéressants pour votre entreprise.

Augmentation de la cotisation à charge des entreprises en raison de l'indexation, mais report du délai de paiement

- À partir de 2023, la cotisation et le plafond du total du bilan seront indexés annuellement en fonction de l'indice des prix à la consommation de 162,66 (base 1996 = 100).

- La cotisation dépend du total du bilan de l'avant-dernier exercice (situation au 1er janvier de l'année de cotisation).
  Nouveau Plafond (indexé) 2023 : € 813 000,00
  (avant= € 746 410,17)

  Cotisations indexées 2023 :
  Total du bilan > € 813.000,00 : € 945,00 (avant = € 868,00)

  Total du bilan < € 813 000,00 : € 378,00 (avant = € 347,50)

- Dorénavant, le versement ne devra être effectué qu'au 31 décembre de l'année de cotisation au lieu d'au plus tard le 30 juin de cette même année.

Prolongation du délai de prescription des cotisations sociales en cas de fraude sociale

- Le délai de prescription pour le recouvrement des cotisations sociales après la détection d'une fraude sociale sera porté à compter du 1er janvier 2023 à **10 ans au lieu de 7 ans**.

- Il s'agit des actions de l'ONSS suite à des régularisations d'office (assujettissement à la sécurité sociale ou annulation de l'assujettissement) après la constatation :
  - de manœuvres frauduleuses ;
  - de déclarations fausses/ sciemment incomplètes de l'employeur ;
  - d'assujettissement frauduleux à la sécurité sociale pour les travailleurs qui n'y ont pas droit.

- Désormais, l'ONSS dispose d'un délai de 10 ans pour introduire une action de recouvrement des cotisations sociales auprès des employeurs, **à compter du 1er jour suivant le trimestre de l'infraction**.

Réduction de l'avantage fiscal pour les bornes de recharge (législation fédérale)

- Le **pourcentage de déduction** majoré pour les investissements dans les bornes de recharge pour les voitures électriques passe de 200 % **à 150 % pour les investissements entre le 1er avril 2023 et le 31 août 2024**.

- **Conditions** pour une déduction de 150% :
  - Un amortissement linéaire sur au moins cinq périodes imposables ;
  - La borne de recharge doit être publiquement accessible à des tiers (contre paiement) ; Ce qui signifie qu'elle doit être accessible à tout tiers du moins pendant les heures d'ouverture ou de fermeture + doit être enregistrée auprès du SPF Finances (cette dernière condition aurait déjà expiré) ;
  - La station doit être neuve et intégrée au sol ;
  - Les stations de charge intelligentes: le temps de charge et la capacité de charge peuvent être contrôlés via un système de gestion énergétique numérique.

- Déductible au plus tôt à partir de l'année d'imposition liée à la période imposable durant laquelle la station de recharge est opérationnelle et accessible au public (= à partir de la notification auprès du SPF Finances).

- La déduction majorée n'est pas cumulable avec la déduction pour investissement dans les infrastructures de recharge électrique pour camions.

- Si les conditions ne sont pas remplies, **une déduction des coûts de 100 % est alors possible**.

Extension du crédit-pont en raison de la crise énergétique (en Flandre)

- Prêt avantageux du gouvernement flamand pour les entreprises ayant des problèmes de liquidités en raison de la crise Covid-19, désormais étendu aux entreprises confrontées à des coûts élevés en raison de la crise énergétique et de l'inflation.

- Sera prolongé pour la troisième fois depuis février 2022.

- Augmentation du **plafond maximal à € 2 millions** au lieu de € 750 000,00.

- Extension aux **entreprises saines** et aux **grandes entreprises** ayant besoin de liquidités (auparavant, uniquement pour les PME).

- Nouveaux et **taux d'intérêt différenciés** de 2 %, 2,5 % et 3,5 % en fonction de la taille et de la durée de remboursement (auparavant, un taux d'intérêt unique de 1,5 %).

- Demandes à partir du 3 janvier 2023 (14h) au 15 décembre 2023, pour autant que le budget soit encore disponible.

Les conjoints aidants pourront désormais accéder à la pension minimum

- De nombreux conjoints ayant travaillé dans l'entreprise appartenant à leur partenaire et qui n'avaient pas atteint une carrière professionnelle de 30 ans n'étaient pas éligibles à la pension minimale ;

- Suite à l'**adaptation de la période de référence, les conjoints aidants nés entre 1956 et 1968** ont cependant droit à une pension minimale sous certaines conditions (nombre d'années de travail suffisantes) ;

- La mesure entre en vigueur pour toutes les pensions qui prennent cours à partir du 1er janvier 2023.

Modification des intérêts sur la TVA

- Les intérêts de retard à payer sur la TVA (Intérêts sur les sommes dues à l'administration) et les intérêts moratoires (sur la TVA à récupérer) s'élèvent jusqu'à présent à 9,6 % par an (dans certains cas à 7 %).

- Désormais, le taux d'intérêt sera **déterminé annuellement** et sera harmonisé avec celui des impôts sur le revenu.

- Depuis janvier 2023, les **taux d'intérêts** des **intérêts de retard** et des **intérêts moratoires sont différents** :

  Nouveaux intérêts de retard : **8% par an** au lieu de 9,6%
  Nouvel intérêt moratoire : **6% par an** au lieu de 9,6%

Fiscalité automobile des voitures hybrides rechargeables

- **Commandées avant le 01/01/2023**: voiture + carburant (électricité et essence) est déductible à 100% pendant toute la durée d'utilisation ;

- **Commandées entre le 01/01/2023 et le 01/07/2023** la voiture est déductible à 100% mais les frais de carburant fossile seulement à 50% ;

- **Commandées après le 01/07/2023**: pour les années 2024 et 2025, c'est comme pour les voitures commandées avant le 01/07/2023, mais à partir de 2026, le pourcentage de déduction diminuera annuellement.

  L' Hybride rechargeable = voiture équipée à la fois d'une batterie électrique et d'un moteur à combustion et dont soit la batterie a une capacité supérieure à 0,5 kWh/100 kg, soit le moteur à combustion produit des émissions < 50 g de Co2 par km.

- Les voitures diesel et essence bénéficient actuellement également d'un avantage fiscal (plus limité), mais celui-ci sera progressivement supprimé. À partir de 2026, il n'y aura plus de déductibilité fiscale pour ce type de voitures (uniquement pour les véhicules zéro émission).

Désormais, le système de caisse enregistreuse électronique peut remplacer le journal des recettes lors de la vente aux particuliers

- Règlement administratif existant : aucune facture n'est requise pour les ventes aux particuliers, mais sont obligatoires : une pièce justificative (au minimum un ticket de caisse) + la tenue quotidienne d'un journal des recettes;

- Il était toléré que le système de caisse enregistreuse puisse remplacer la tenue d'un journal des recettes.

- Ceci est désormais instauré dans la loi à partir du 01/01/2023 : une caisse enregistreuse électronique suffit et peut remplacer le journal des recettes à condition qu' :
  - il s'agisse d'un système de caisse enregistreuse numérique qui conserve la trace des données ;
  - le système génère un rapport financier quotidien avec les totaux des ventes quotidiennes ;
  - un reçu numérique ou papier soit délivré au client (avec une signature numérique).

- Il n'est donc plus nécessaire de tenir le journal des recettes.

À noter également

- Réforme du régime fiscal favorable des droits d'auteur

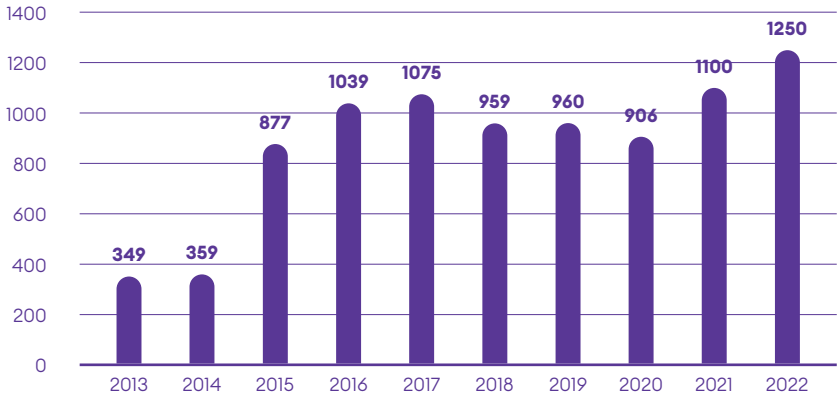
- Suppression de la déduction des intérêts notionnels (déduction pour capital à risque) pour les périodes imposables se terminant le 31 décembre 2023.

Des questions ? Contactez jeroen.vaneetvelde@febelgra.be

FORMATION

PrintmediaJobs®
Rapport des offres d'emploi 2013-2022

Le marché de l'emploi a été à nouveau plutôt mouvementé en 2022. Le nombre de postes vacants a alternativement augmenté ou diminué, l'énergie et les matières premières ont explosé.



Nombre total de postes vacants 2013-2022
Source : PrintmediaJobs

Globalement, le taux d'emploi en Flandre est passé à 76,4 %, mais la Flandre vise un taux d'emploi de 80 %. 2022 a donc été un année décisive. Si l'on examine l'emploi (prévisions) dans les entreprises graphiques, il continue de baisser en raison des développements techniques et du caractère high-tech, des marchés en mutation, des fusions et des faillites.

Depuis 2013, en tant que fonds de carrière sectoriel, nous suivons de près l'évolution du nombre de postes vacants au sein des médias imprimés. Nous les collectons lors de visites d'entreprises et de rapports de responsables RH à la recherche de nouveaux collaborateurs, via différents moteurs de recherche et réseaux sociaux.

Le rapport sur les postes vacants de PrintmediaJobs est indicatif et indique une tendance de ce qui se passe sur le marché du travail, quel que soit le statut ou l'activité commerciale. Les profils graphiques ne se limitent pas à la CP 130 mais couvrent plus de 15 commissions paritaires. Le nombre de postes réellement vacants est probablement encore plus élevé.

1. Offres d'emploi en 2022

Avec 150 demandes d'emploi supplémentaires, 2022 dépasse 'l'année record' 2021 de 14% avec 1.250 postes vacants. Ceci, malgré l'impact du corona et ce qui se passe sur la scène internationale.

"En plus des facteurs économiques, il y a des faits démographiques. Le secteur graphique compte un grand nombre de travailleurs plus âgés, ce qui signifie que le flux sortant des personnes de 55 ans et plus sera particulièrement élevé, 36,1% en 2025. On estime que l'emploi dans le secteur devrait encore diminuer de 4,1 % d'ici 2025. Le flux entrant (demande de remplacement) concernera le remplacement de ce groupe de sortants et est estimée à + 8,2 %. 33,26 % de tous les travailleurs de la CP 130 du secteur ont plus de 50 ans et seulement 4,77 % ont moins de 25 ans". (Rapport des offres d'emploi janvier 2022)

Pour les entreprises, le défi est devenu plus grand pour absorber le flux sortant des travailleurs ainsi que leurs connaissances et expériences avec un flux entrant limité provenant de l'enseignement et du VDAB. Particulièrement pour les métiers en pénurie comme les imprimeurs et les opérateurs de finition. Le secteur est high-tech, automatisé et évolue très rapidement. L'évolution des compétences et des attentes de l'industrie en est le résultat. Le besoin d'acquérir de nouveaux collaborateurs n'a fait qu'augmenter au cours de la dernière année.

Que fait PrintmediaJobs ?

- Avec Printmediaacoaching, nous sommes actifs sur le terrain dans les entreprises depuis 2022. Avec un coaching des collaborateurs de manière ciblée dans une optique d'expertise et d'emploi durable.
- Printmediajobs.be a été mis à jour et est une plate-forme pour ceux qui travaillent ou souhaitent travailler dans le vaste secteur des médias imprimés. Les entreprises peuvent y publier leurs offres d'emploi et de stage. Les personnes à la recherche d'un emploi peuvent télécharger leur CV et nous les aidons à trouver le bon emploi en toute confiance.

2. Domaines d'emploi

Le Top 3 reste inchangé par rapport à 2021 : Concepteurs (388), imprimeurs (281) et employés administratifs (159). Les finisseurs d'impression et les opérateurs d'impression numérique complètent le top 5. Ces derniers en particulier ont de nouveau affiché une forte augmentation (de 65 à 101 emplois).

Dans le profil de l'imprimeur, il y a 88 jobs ouverts pour l'offset, 65 pour la flexographie, 25 pour la sérigraphie et 71 pour l'impression auxiliaire. Il y a plus de 50 postes vacants pour les superviseurs de commandes et 25 pour les calculateurs.

Les raisons classiques s'appliquent également dans ces cas-ci : les départs à la retraite des collaborateurs et le choix d'études des jeunes. C'est pourquoi il est particulièrement important de se concentrer sur les flux entrants. Des personnes sans connaissances graphiques préalables mais possédant une perspicacité technique, une capacité et une attitude d'apprentissage.

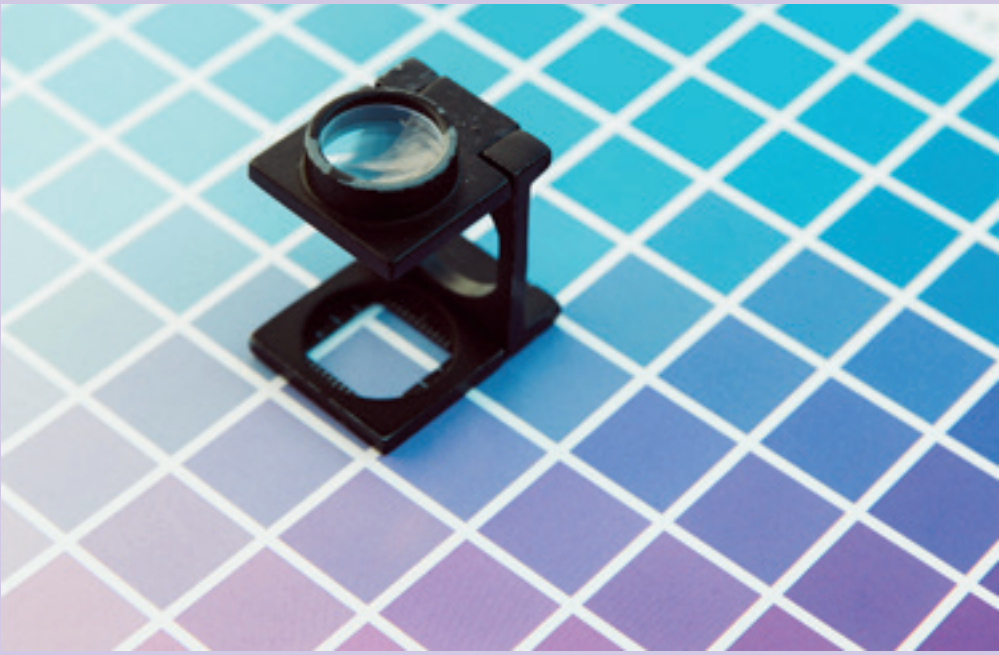
3. Région

La province d'Anvers reste fermement en tête du classement, suivie par la Flandre orientale et la Flandre occidentale.

La Flandre occidentale est historiquement confrontée à un taux d'emploi élevé, ce qui rend difficile le recrutement permanent de nouveaux collaborateurs. Un certain nombre d'entreprises emploient donc souvent de nombreux collaborateurs français.

4. Conclusion

Nos chiffres sont-ils concluants à



100%? Non, et ce n'est pas non plus notre objectif principal.

Les postes vacants reviennent deux fois durant l'année, par exemple s'ils proviennent d'agences intérimaires ou s'ils n'ont pas été pourvus après quelques mois.

De plus, tous les postes vacants ne sont pas détectés. Parfois les entreprises ne veulent pas les faire connaître publiquement, ou parfois ils ne sont plus transmis car l'offre et la demande s'avèrent être insuffisantes.

Pour la Flandre, par ex. le VDAB et Steunpunt Werk, disposent de données plus complètes, mais ici aussi le même problème se pose en ce qui concerne la publication des offres d'emploi. En raison du faible taux de chômage, le VDAB a également du mal à répondre à la demande des entreprises, la plupart des centres de formation (VDAB Turnhout pour les formations prépresse, impression, finition et opérateur d'impression numérique) ont trop peu de demandeurs d'emploi à former.

Le besoin de collaborateurs ayant un profil approprié reste important. En tant qu'entreprise, il est essentiel de définir à temps et correctement quelle catégorie de collaborateurs vous recherchez, avec quelles attitudes, aptitudes et compétences. Ceci couplé aux valeurs de l'entreprise ne peut aboutir qu'à une meilleure adéquation.

Avec une population vieillissante, la guerre des talents - également au sein de l'industrie de des médias écrits - ne fait que s'intensifier. Malgré une automatisation poussée, des fusions et des faillites qui ont fait chuter l'emploi au cours des 15 dernières années. Une bonne politique (stratégique) d'entreprise et de gestion du personnel sont fortement recommandés pour toutes les entreprises.

En savoir plus?
Si vous souhaitez plus d'informations par rapport aux chiffres, PrintmediaJobs® ou les services de GRAFOC, veuillez contacter printmediajobs@grafoc.be.

FORMATION

Mise à jour GRAFOC

NOUVEAU : Le VDAB de Wevelgem lance une formation en impression et en finition d'impression pour les demandeurs d'emploi.

Le VDAB de Wevelgem lancera début mars, une nouvelle formation de base en impression et finition d'impression, précédée d'une sélection des candidats potentiels au moyen d'un questionnaire se basant sur les apports.

Les demandeurs d'emploi sont plongés dans un bain graphique qui examine les aspects et les compétences qui leur conviennent le mieux. En termes de contenu, l'accent est mis sur les compétences de base de l'impression offset, de l'impression numérique, de la découpe, du pliage, de la finition manuelle (rainage, perçage, ...), de la manipulation du papier, de la connaissance du papier.

Cette formation du VDAB est organisée en étroite collaboration avec le fonds de carrière sectoriel GRAFOC et PrintmediaJobs.

Avec une capacité de dix demandeurs d'emploi par session, le VDAB et GRAFOC se concentrent principalement sur la Flandre orientale et occidentale en termes de régions.

Les participants suivront quatre semaines de formation à partir du mois de mars, suivies d'un stage en entreprise de deux semaines, de préférence dans des entreprises ayant des postes vacants.

La formation est complétée par l'IBO (Formations professionnelles individuelles) de manière orientée vers un poste vacant dans une entreprise graphique. GRAFOC assure l'encadrement des stages en fonction de l'emploi durable.

Les demandeurs d'emploi intéressés peuvent contacter leur personne de contact au VDAB.

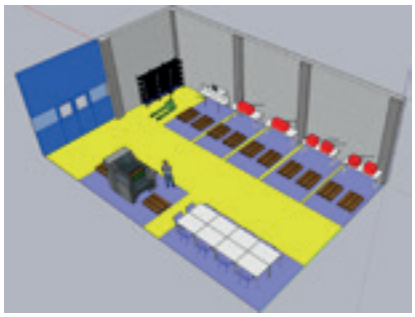
Vous avez un poste vacant en tant qu'entreprise de la province de Flandre orientale ou occidentale ? Vous cherchez de nouveaux collaborateurs? Appelez donc Henk Van der Beke (GRAFOC)

Astuce: Postez votre offre sur www.printmediajobs.be ! C'est gratuit pour les entreprises de la CP 130.

Informations complémentaires:
VDAB, Kurt Devos
kurt.devos@vdab.be
0470 204 820

GRAFOC, Henk Van der Beke
henk.vanderbeke@grafoc.be
0472 783 093

Simulation provisoire du lieu de formation au VDAB de Wevelgem



La place du Print dans un monde numérique – Young Talent Award

Êtes-vous un jeune qui travaille ou étudie dans l'industrie graphique européenne ? Intergraf aimerait faire votre connaissance. Le 'Young Talent Award' d'Intergraf vous offre l'opportunité de présenter à un public international votre vision par rapport à la place qu'occupe le Print dans un monde numérique. Le gagnant remportera un prix de € 3.000.

Conditions de participation :

- Jeune étudiant, stagiaire ou travailleur dans le secteur de l'imprimerie (max. 25 ans)
- La présentation doit être rédigée en anglais et compter de 2 à 5 pages.
  Un visuel est autorisé, si nécessaire pour présenter l'idée
- Ajouter un CV (max. 2 pages)
- Votre disponibilité pour venir présenter l'idée lors d'un événement Intergraf est souhaitable, mais pas nécessaire pour gagner
- Les inscriptions doivent être envoyées par email à bklose@intergraf.eu au plus tard le 28/02/2023

Bonne chance !

INTERGRAF

ACTIVITÉS

Meet & Learn
Visite d'entreprise incluse @IBW (NL)

21/03/2023

Pour notre prochaine édition du 'Meet & Learn', c'est dans l'entreprise de brochage et de reliure IBW située à Oostkamp que nous avons le plaisir de vous inviter.

IBW est une entreprise indépendante de brochage et de reliure de livres à couverture souple et rigide depuis plus de 40 ans. Elle est devenue la plus grande entreprise de brochage et de reliure full service du Benelux et l'une des plus importantes d'Europe.

Nous commencerons par la visite de leur parc de machines ultra perfectionnées : massicots, encarteuses-piqueuses, plieuses, couseuses, couverturière et emboîteuse,... Ils nous expliqueront entre-temps les processus de production de collage, de coupage d'agrafage, et de reliure.

Après la visite, nous donnerons la parole à 3 intervenants qui ont un lien direct avec le secteur du livre. Alexis Bogaert (Die Keure) parlera de l'avenir de l'édition, Paul Hermans (Literatuur Vlaanderen) abordera une partie du plan de relance du secteur du livre et nous terminerons avec Luc Sonck (Müller-Martini) qui parlera des innovations en matière de finition.

Nous terminons par un agréable moment de réseautage en prenant un petit verre ainsi qu'une collation tous ensembles.

Programme

8h30-9h00	Accueil
9h00-10h00	Visite d'IBW
10h00-10h30	Alexis Bogaert – Die Keure: L'avenir de l'édition
10h30-10h45	Pause
10h45-11h15	Paul Hermans LiteratuurVlaanderen Le plan de relance du secteur du livre
11h15-11h45	Luc Sonck Müller-Martini- Les innovations en matière de finition
12h00	Le moment de réseautage avec une collation et un petit verre.

Vous avez envie de participer?

Scannez le code QR ci-dessus et inscrivez-vous au plus tard avant le 17/03/2023.

Lieu
Handelsstraat 21
B-8020 Oostkamp

update **chiffres**

L'indice santé
L'indice santé pour le mois de janvier 2023 s'élève à 128,00.

Travailleurs CP 130
L'indice lissé pour janvier 2023 s'élevait à 125,26. Par conséquent, le disque de stabilisation de 125,22 a été dépassé. Les salaires barémiques seront par conséquent, **indexés de 2% en février 2023**.

Employés CP 200
Les salaires réels ont été indexés le 1er janvier 2023 selon la formule suivante : la moyenne arithmétique des indices de novembre/décembre 2022 divisée par la moyenne de novembre/décembre 2021.

Le pourcentage d'indexation au **01.01.2023** s'élévait à **11,08%.**

Pourcentages onss au 01.01.2023

	OUVRIERS			EMPLOYÉS		
	Entreprise 1	Entreprise 2	Entreprise 3	Entreprise 1	Entreprise 2	Entreprise 3
	<10 psl	10-19 psl	≥ 20 psl	<10 psl	10-19 psl	≥ 20 psl
Montants de base	19,88	19,88	19,88	19,88	19,88	19,88
Montants divers	10,99	12,68	12,74	5,42	7,11	7,17
Fonds de sécurité d'existence	1,31	1,61	1,61	0,23	0,23	0,23
Total montants employeur	**32,18**	**34,17**	**34,23**	**25,53**	**27,22**	**27,28**

Le paiement unique pour les vacances annuelles n'est pas repris dans ce tableau.

Charges sociales ouvriers (CP130)

à partir du 01.02.2023	1 ÉQUIPE		2 ÉQUIPE		3 ÉQUIPES	
	coefficient	pourcentage	coefficient	pourcentage	coefficient	pourcentage
Frais inhérents au temps de travail 1	1,1995	19,95%	1,2912	29,12%	1,4990	49,90%
Frais inhérents au temps de travail 2 sans charges sociales	0,0215	2,15%	0,0222	2,22%	0,0222	2,22%
Charges sociales	1,5294	52,94%	1,5294	52,94%	1,5294	52,94%
Charges sociales salariales	**1,8560**	**85,60%**	**1,9970**	**99,70%**	**2,3148**	**131,48%**

Calcul basé sur une entreprise de > 20 travailleurs et de classe salariale XIV. Il est tenu compte du non-versement du prélèvement anticipé de 22,80% pour travail en équipes.

Charges sociales employés (CP 200)

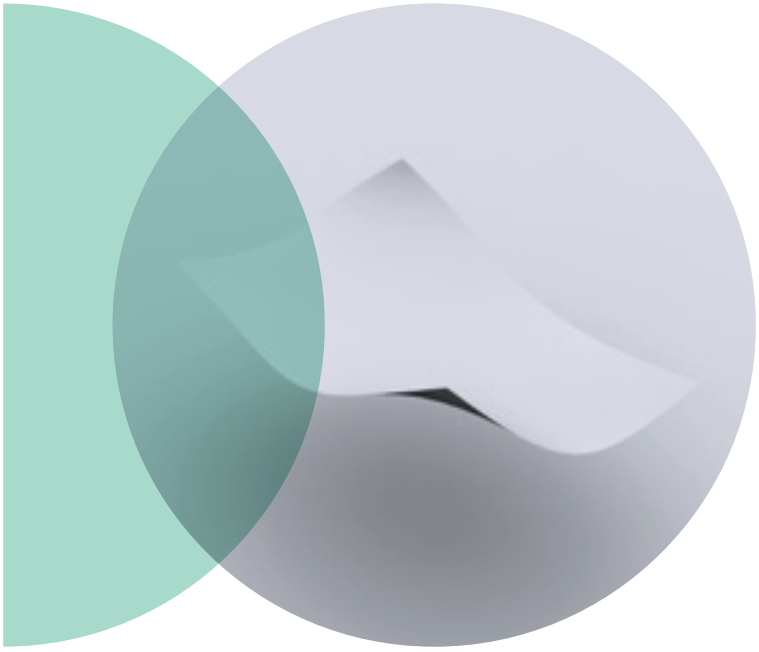
à partir du 01.01.2023	coefficient	pourcentage
Frais inhérents au temps de travail 1	1,2365	23,65%
Frais inhérents au temps de travail 2 sans charges sociales	0,0882	8,82%
Charges sociales	1,3098	30,98%
Charges sociales salariales	**1,7078**	**70,78%**

Il n'est pas tenu compte de la diminution structurelle des charges, des éco-chèques d'un montant de 250,00 EUR (employé à temps-plein) et la prime de 250 EUR (introduction en 2016).

Indice salarial*

Année	Date	Index
2023	01.02.2023	202,89
2022	01.12.2022	198,96
	01.10.2022	195,10
	01.08.2022	191,33
	01.05.2022	187,63
	01.02.2022	183,99
	01.01.2022	180,43
2021	01.12.2021	179,82
	01.08.2021	176,34
	01.04.2021	172,93
	01.01.2021	172,94
2020	01.07.2020	172,89

*Evolution du coût salarial horaire sur la base du coût salarial horaire en janvier 1993 (€ 18,8878 et indice salarial 100). Le calcul se base sur la catégorie salariale 14.



Indices papier

Date	Offset sans bois	Maco sans bois	Maco avec bois	Maco hh LWC offset 60g	Maco hh SC offset 56g (A)
31.01.2023	**461,75**	**452,80**	**488,78**	**460,05**	**517,51**
31.12.2022	466,92	454,80	505,73	466,72	544,75
30.11.2022	466,92	454,82	526,63	486,72	566,54
31.10.2022	466,92	454,82	581,86	564,50	599,22
30.09.2022	462,30	447,81	497,28	493,38	501,17
31.08.2022	445,02	439,03	489,49	477,81	501,17
31.07.2022	436,29	439,03	476,62	471,12	482,12
30.06.2022	427,82	439,03	494,28	495,55	493,02
31.05.2022	422,73	421,47	470,96	448,91	493,02
30.04.2022	421,04	421,47	466,30	444,46	488,14
31.03.2022	385,37	390,64	451,38	444,46	458,31
28.02.2022	363,73	377,33	428,34(*)	-	-

L'indice papier exprime l'évolution des prix du papier, une des principales matières premières de l'industrie graphique. Des indices sont calculés pour le papier Offset sans bois, Maco sans bois et Maco avec bois. La période de référence est les prix au 01.01.1973. Les indices des prix du papier ont été portés à 100 à cette date.

(*) L'indice du Maco avec bois implique une correction importante, qui répond à l'imputation de surtaxes (énergétiques) et au marché très volatil, qui a été inclus dans les indices publiés avec un retard ces derniers mois. Cet indice actuel correspond au maximum désormais avec les augmentations de prix effectives par rapport à la même période de l'année dernière. En raison de différences de prix plus importantes selon le type de papier, l'indice du Maco avec bois sera divisé en LWC offset 60g d'une part et en SC 56g(A) d'autre part à partir de mars 2022.

Vous trouverez les chiffres les plus récents sur notre site www.febelgra.be sous Services / Commercial / Etiquette SMI.
Les auteurs, la rédaction et l'éditeur veillent à la véracité des informations publiées, pour lesquelles leur responsabilité ne peut être engagée.

EN BREF

Développements au sujet des l'huiles minérales au sein de l'UE

Le 16 décembre 22, d'importants développements ont eu lieu par rapport à la discussion sur l'utilisation de l'huile minérale en France et en Allemagne.

En Allemagne, le Bundesrat a décidé de ne pas approuver la proposition de règlement visant à empêcher la migration des composants des huiles minérales dans les emballages alimentaires, par l'utilisation par exemple de barrières fonctionnelles. La fédération allemande, bvdm, s'oppose depuis des années à cette proposition.

En France, l'union nationale des industries de l'impression et de la communication (UNIIC) en collaboration avec l'association des fabricants d'encres d'imprimeries (AFEI), ont décidé de contester devant le Conseil d'État le règlement limitant l'utilisation des huiles minérales dans les encres d'imprimerie. Ils demandent une révision du contenu de la décision qui soit compatible avec la réalité du secteur. La décision prévoit une première série de seuils applicables à partir du 1er janvier 2023 et une seconde à partir de 2025. Si les seuils, notamment ceux de 2025, semblent irréalisables pour certains procédés, les principaux problèmes sont l'absence d'une définition précise des huiles minérales et l'absence d'une méthode d'analyse dans la législation.

De plus amples informations arrivent dans la prochaine édition.

100 ans d'édition chez Dupuis

Dupuis, le célèbre éditeur de bandes dessinées de Marcinelle, est présent depuis un siècle. Pour fêter son 100e anniversaire le tout nouveau Musée des Beaux-Arts de Charleroi lui rend hommage avec l'exposition 'La Fabrique de Héros'. Un numéro spécial du magazine Spirou de 100 pages d'anecdotes historiques et amusantes qui mélange les héros immortels comme Spirou, Gaston, Buck Dany, les schtroumpfs, les Tuniques Bleues et des dizaines d'autres a été publié. 49 auteurs se sont prêtés au jeu. Ce qui fait de ce numéro spécial, un numéro collector. L'exposition est ouverte jusqu'au 30 juillet 2023.

Shaping the future with packaging

9-10 mars 2023 – Bruxelles

Intergraf organise cet événement en collaboration avec l'association européenne flexo FTA Europe et le cabinet d'études Smithers.

L'accent est mis sur les derniers développements en matière d'emballage en Europe.

Scannez le code QR suivant pour vous inscrire :

Monsieur **Julien Goekint**, ancien président de Westgrafica et vice-président de Febelgra, est décédé le 20 janvier 2023 à l'âge de 93 ans.

Nous souhaitons beaucoup de courage en ces temps difficiles à son épouse ainsi qu'à sa famille.

PUB - FOCUS SUR LE PAPIER

PAPYRUS

BalancePure®

Montrer l'exemple et changer la conscience

Le papier est un produit naturel, principalement fabriqué à partir de matières premières renouvelables, qui peut être réutilisé plusieurs fois. Cependant, il est essentiel de gérer ces ressources de manière responsable : les forêts doivent être gérées de manière durable et les papeteries doivent respecter les normes environnementales les plus strictes lors de la production.

Penser aux générations de demain et se responsabiliser activement est un jeu d'enfant avec nos qualités de papier recyclé. Nous avons le bon produit dans notre gamme pour chaque application et chaque besoin.

Le BalancePure® est un papier blanc recyclé supérieur, non couché de qualité premium avec des caractéristiques d'impression exceptionnelles.

First Impression est imprimé sur du BalancePure 120 g/m², la couverture est imprimée sur du BalancePure 250 g/m².

Partners in creativity

EASYPAY GROUP
INNOVATION IN HR

Monizze

antalis
Just ask Antalis

SELECT

Lab9 PRO

OUD PAPIER
JOZEF MICHEL

Canon

DATALINE

protime

Paper Nature

VEOLIA

PAPYRUS

VINK

HEIDELBERG