

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

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2023

Invoering van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) op de leeftijd van 60 jaar voor werknemers die gewerkt hebben in een regeling van nachtarbeid of een zwaar beroep hebben uitgeoefend

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en werkgevers die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf.

Zij geldt niet voor de werknemers en werkgevers die onder de toepassing vallen van de collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten op 18 oktober 2007 in het voornoemd paritair comité, tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen van de dagbladpers (koninklijk besluit van 1 juli 2008 - Belgisch Staatsblad van 14 oktober 2008), met registratienummer 85853/CO/130 (gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 19 november 2009).

Onder "werknemers" worden zowel werknemers als werkneemsters verstaan.

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

Convention collective de travail du 29 juin 2023

Instauration du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) à l'âge de 60 ans pour des travailleurs ayant travaillé dans un régime de travail de nuit ou ayant exercé un métier lourd

Article 1er. Cette convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs ressortissant à la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux.

Elle ne s'applique pas aux travailleurs et aux employeurs tombant sous l'application de la convention collective de travail conclue le 18 octobre 2007 au sein de la commission paritaire précitée, fixant les conditions de travail dans les entreprises de presse quotidienne (arrêté royal du 1er juillet 2008 - Moniteur belge du 14 octobre 2008), numéro d'enregistrement 85853/CO/130 (modifiée par la convention collective de travail du 19 novembre 2009).

Par "travailleurs", on entend aussi bien les travailleurs que les travailleuses.

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten :

- In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 166 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid of die hebben gewerkt in een zwaar beroep;
- In het kader van artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007), laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 13 december 2017 (Belgisch Staatsblad van 21 december 2017);
- In het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.

Art. 3. Een bijkomend recht op het SWT wordt ingevoerd voor werknemers die worden ontslagen (behoudens om dringende reden) tijdens de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 en aan de volgende voorwaarden voldoen :

- De leeftijd van 60 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 30 juni 2025 en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst;
- Een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben;

Art. 2. Cette convention collective de travail est conclue :

- En exécution de la convention collective de travail n° 166 du Conseil national du Travail, fixant les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit ou qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd;
- Dans le cadre de l'article 3, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007), modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 13 décembre 2017 (Moniteur belge du 21 décembre 2017);
- Dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du Travail du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement.

Art. 3. Un droit supplémentaire au RCC est instauré pour les travailleurs licenciés (sauf pour faute grave) pendant la période du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025 et qui remplissent les conditions suivantes :

- Avoir atteint l'âge de 60 ans ou plus au moment où le contrat de travail prend fin et au plus tard le 30 juin 2025;
- Justifier d'une carrière professionnelle d'au moins 33 ans;

- Indien deze werknemers :

- ofwel op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst minimaal 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 46sexies van 9 januari 1995, nr. 46septies van 25 april 1995 en nr. 46duodecies van 19 december 2001;

- ofwel hebben gewerkt in een zwaar beroep :

- hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;

- hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Volgens het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het SWT (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007), wordt als "zwaar beroep" hiervoor beschouwd :

- het werk in wisselende ploegen (ploegenarbeid);

- A condition de :

- soit avoir travaillé, au moment de la fin du contrat de travail, pendant 20 ans au minimum dans un régime de travail tel que défini à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit, modifiée par les conventions collectives de travail n° 46sexies du 9 janvier 1995, n° 46septies du 25 avril 1995 et n° 46duodecies 19 décembre 2001;

- soit avoir exercé un métier lourd :

- ou bien pendant au moins 5 ans, calculés de date à date, au cours des 10 dernières années civiles, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail;

- ou bien pendant au moins 7 ans, calculés de date à date, au cours des 15 dernières années civiles, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Conformément à l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le RCC (Moniteur belge du 8 juin 2007), est considéré comme "métier lourd" :

- le travail en équipes successives (travail en équipes);

- het werk in onderbroken diensten (dagprestaties waarbij begin- en eindtijd minstens 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uren en minimumprestaties van 7 uren);
- nachtarbeid zoals gedefinieerd in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties als ook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties.

Art. 4. De werknemers die voldoen aan de voorwaarden vermeld in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, hebben recht op een bedrijfstoeslag zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad.

Art. 5. Het recht op de bedrijfstoeslag zoals voorzien in artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst blijft ten laste van de laatste werkgever indien de werknemer zijn activiteiten hervat als loontrekende of als zelfstandige onder de voorwaarden en modaliteiten zoals vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad.

Art. 6. Wanneer een werknemer van ouder dan 50 jaar gekozen heeft voor een regime van tijdskrediet met vermindering van arbeidsprestaties zoals voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis of de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, tot de leeftijd van het SWT, zal de bedrijfstoeslag die door de werkgever wordt uitgekeerd, berekend worden op basis van een voltijdse tewerkstelling volgens de bepalingen voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

- le travail en services interrompus (prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin des prestations avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures);
- le travail avec prestations de nuit tel que défini à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit.

Art. 4. Les travailleurs répondant aux conditions reprises dans l'article 3 de cette convention collective de travail ont droit à un complément d'entreprise tel que prévu par la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du Travail.

Art. 5. Le droit au complément d'entreprise tel que prévu à l'article 4 de cette convention collective de travail reste à charge du dernier employeur lorsque le travailleur reprend une activité en tant que travailleur salarié ou en tant que travailleur indépendant dans les conditions et modalités fixées par la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du Travail.

Art. 6. Si le travailleur de plus de 50 ans a opté pour un régime de crédit-temps avec réduction des prestations tel que prévu par la convention collective de travail n° 77bis ou par la convention collective de travail n° 103, jusqu'à l'âge de la mise en RCC, le complément d'entreprise versé par l'employeur est calculé sur la base d'un régime de travail à temps plein selon les dispositions prévues par la convention collective de travail n° 17.

Art. 7. Het Febelgra Fonds betaalt aan de werkgever de bedrijfstoeslag (cf. artikel 4) en de bijdragen terug volgens de modaliteiten en de maximumbedragen zoals vastgelegd door de raad van bestuur van het voornoemde fonds.

Art. 8. Inzake de vervanging van de begunstigde van het SWT, zijn enkel van toepassing de wettelijke bepalingen van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag.

Art. 9. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2025.

Art. 7. Le Fonds Febelgra rembourse à l'employeur le complément d'entreprise (cf. article 4) et les cotisations sur la base des modalités et des montants maximums fixés par le conseil d'administration dudit fonds.

Art. 8. Concernant le remplacement du bénéficiaire du RCC, seules s'appliquent les dispositions légales de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Art. 9. Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2023 et cesse de produire ses effets le 30 juin 2025.