



Febelgra
united in
graphics

n°10

FIRST

nov 2023

Bulletin mensuel de la fédération des industries graphiques asbl

IMPRESSION



Books are
a uniquely
portable
magic.

Stephen King

Prime de fin d'année 2023

Stop au greenwashing

édition



3-4

Édito

5

Campagne Papier.be

6-7

Prime de fin d'année 2023

8-9

Jours fériés et de congés 2024

10-11

Frais d'électricité voitures de société

12

La question du mois

13

Nouveau membre :
Kaenguruh Belgium

14-15

Bien immobilier en tant que technique
de rémunération

16

Impressions du Congrès VIGC

17

Rapport PrintBar Flandre-Orientale

18

Rapport PrintBar Bruxelles-Wallonie

19

Activités

20-21

Update chiffres

22

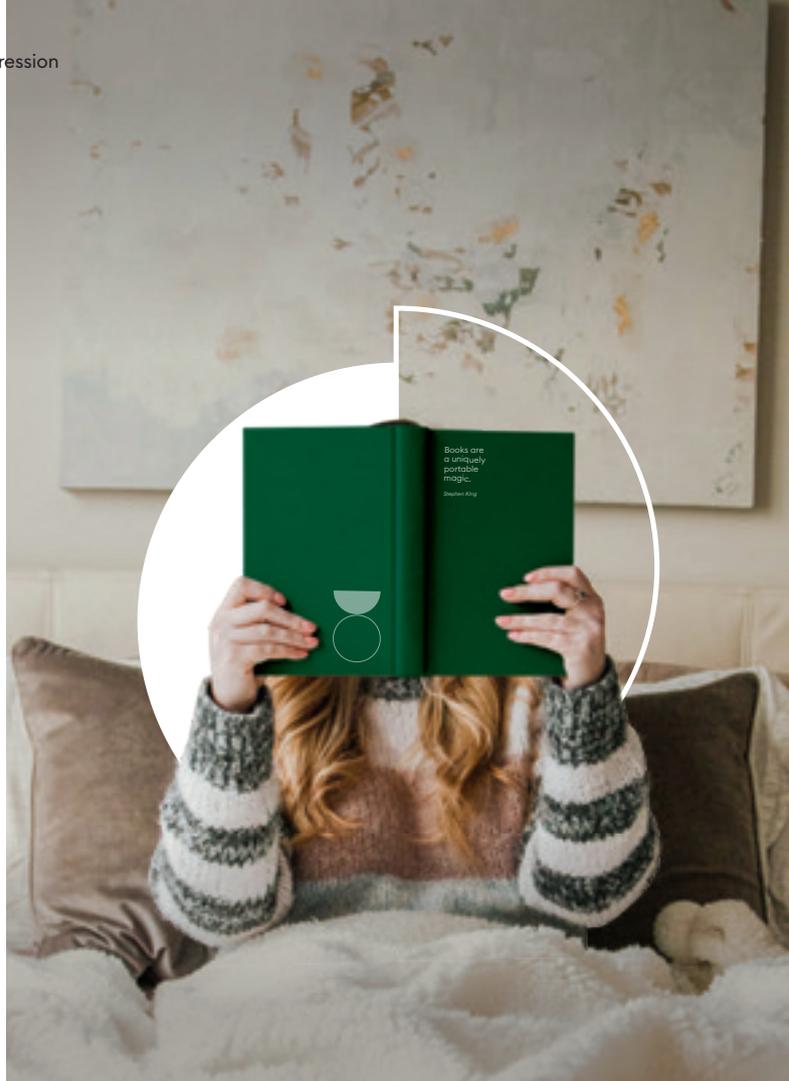
En bref

23

Focus sur le papier

24

Partners in Creativity



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

www.instagram.com/febelgra

Rédaction Kelly De Meuter - 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

Le scénario de Carrefour et ses fausses allégations

Marc Vandembroucke – Directeur Général

Beaucoup d'entre vous ont peut-être remarqué que la chaîne de supermarchés Carrefour a lancé un véritable 'coup de théâtre' le 18 octobre en annonçant qu'elle était le premier détaillant en Belgique à passer aux dépliants publicitaires entièrement numériques. Même une coûteuse campagne télévisée n'est pas assez excessive.

Carrefour affirme avoir 'opté pour une réduction drastique du papier'. La chaîne de grands magasins souhaite informer ses clients de plus en plus par voie numérique quant aux promotions et à leurs produits. Le distributeur souhaite réduire de 80% d'ici 2024 les folders papier par rapport à 2021. Le moyen d'y parvenir se fera grâce à des applications en tout genre.

Bien entendu, nous ne sommes pas aveugles au fait que le numérique offre de nombreuses et utiles possibilités qu'il convient d'exploiter. Pour nous également. Mais ce n'est pas un scénario sans nuances et les fausses allégations invoquées également par Carrefour sont particulièrement décevantes.

Ils le considèrent comme étant "un beau geste pour l'environnement, non seulement en imprimant moins

de papier, mais aussi en réduisant considérablement son transport et ses déchets".

Mais ont-ils seulement également effectué des recherches sur la différence entre l'empreinte écologique d'un dépliant d'à peine 50 grammes parfaitement recyclable et celle de leur service de livraison à domicile, et par extension de toutes les livraisons du e-commerce dans des cartons de 250 grammes et plus, avec des milliers de camionnettes, etc... ?

Pour rendre le tout encore plus tendancieux, on affirme également qu'à 'Bruxelles ou à Anvers par exemple, 1 famille sur 2 ne souhaite plus recevoir de pubs dans leur boîte aux lettres". Cette affirmation est en totale contradiction avec de nombreuses études récentes menées dans ce domaine qui montrent que plus de 30% des consommateurs ne consultent uniquement que des folders papier. *(Voir également l'enquête GFK 2023, page 4)*

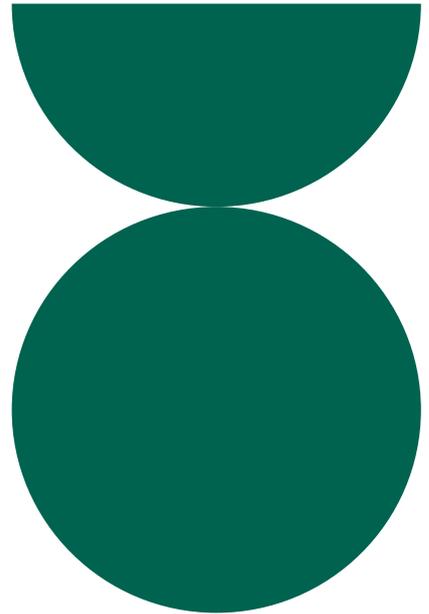
Quant à la véritable raison de ce changement de cap, une discussion animée a eu lieu lors d'une interview accordée à VRT NWS. La restriction du papier n'est pas une opération de réduction des coûts, estime Carrefour.

Mais bien sûr que oui ! Le coût de la distribution de folders toutes boîtes est moins important au niveau de l'impression qu'au niveau des taxes élevées que les communes imposent pour leur distribution. Parallèlement, les autorités régionales s'emploient à promouvoir l'autocollant Oui/Oui en raison du dogme vert. Chacun comprend ce qu'il veut comprendre.

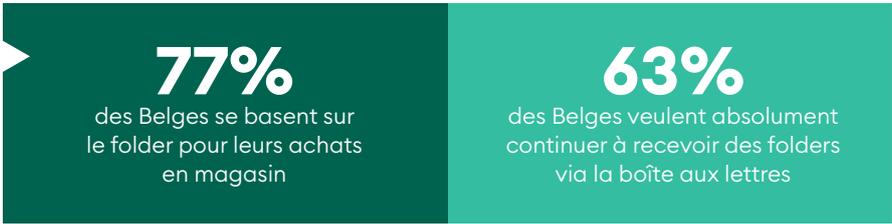
Mais les commerçants sont également conscients du risque économique : "Si nous constatons progressivement que la suppression des folders papier fait chuter les ventes par endroits, nous interviendrons. Nous ne voulons pas atteindre les 80% à tout prix, mais nous souhaitons convaincre le plus grand nombre possible de clients de lire désormais nos folders uniquement sous forme numérique." Eh bien (...).

Nous restons convaincus que l'impression et le papier conserveront leur valeur dans un large mix de médias. Ils sont plus tangibles, plus intelligibles visuellement, plus accessibles et soutiennent idéalement l'économie locale.

Nous espérons que toutes les parties prenantes contribueront également à cette prise de conscience ou la conserveront.



L'attitude des belges à l'égard des folders



Large Portée

► Un média de masse inclusif

87% des Belges feuilletent parfois un folder

Dans **90%** des ménages, un folder est parfois consulté

Combien de fois les Belges feuilletent-ils le folder ?



Parmi les lecteurs de folders, on observe le rapport suivant entre le papier et le digital :

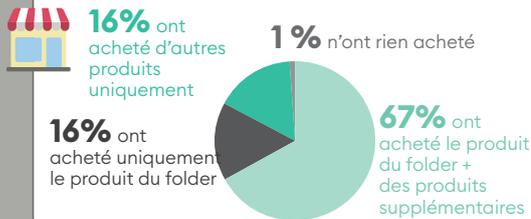


Drive to Store

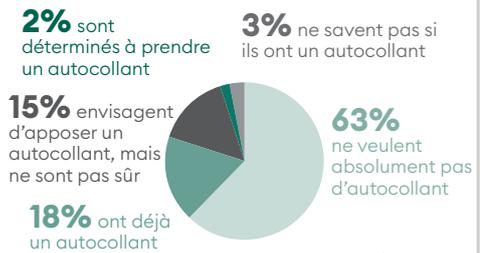
► Un média qui inspire les consommateurs et les incite à agir.

77% des Belges feuilletent le folder sur papier

77% des Belges déclarent avoir visité un magasin sur base de ce qu'ils ont vu dans un folder



Les consommateurs qui ne souhaitent pas recevoir de publicité toutes-boîtes peuvent facilement s'y soustraire



Non-intrusif

► Un média facilement évitable avec une large base de fans.

Une base de fans de **63%** des Belges

Source :

GfK Leaflet Attitude Study 2023

(n = 1.506, population totale Belge et n = 1.316, nombre de lecteurs Belges de folders)

<http://www.leafletattitudestudy.be>





P A P I E R . B E

lance sa campagne contre le greenwashing

Un signal clair pour une communication transparente sur papier

Papier.be lance une campagne en ligne contre le greenwashing, en mettant l'accent sur la nécessité d'une communication correcte sur l'impact environnemental du papier. Le greenwashing est une technique utilisée par une organisation pour se donner une image environnementale vertueuse sur base d'arguments écologiques infondés, ce qui désinforme les citoyens et peut conduire à de mauvais choix environnementaux.

Par sa campagne en ligne, Papier.be incite les consommateurs à s'attaquer au greenwashing et à dénoncer les fake news relatives à l'impact environnemental du papier.

Le papier est régulièrement victime de désinformation, une technique associée au greenwashing et à des fins non avouées mais présentées comme vertueuses. Parmi les cas

les plus probants, l'affirmation selon laquelle la communication par voie numérique serait meilleure pour l'environnement, ou celle qui laisse croire que le papier détruit la forêt. De tels arguments sont souvent utilisés par des entreprises, simplement pour diminuer leurs coûts de fonctionnement, mais nullement pour protéger l'environnement.

La filière du papier est une pionnière de la bioéconomie : elle utilise une matière première renouvelable et biodégradable (le bois). Avec un taux de recyclage supérieur à 70 %, la filière du papier est de surcroît un bel exemple d'économie circulaire. Depuis les propriétaires forestiers jusqu'aux récupérateurs de vieux papiers, la filière du papier s'inscrit dans la dynamique du développement durable. Si elle a, comme toute activité humaine, un certain impact sur l'environnement, la filière papier possède tous les atouts nécessaires pour faire d'elle une industrie du futur.

Campagne Stop Greenwashing

Dans sa campagne, Papier.be présentera plusieurs exemples concrets de greenwashing pratiqués

par des entreprises et organismes qui ont recours à la désinformation sur le papier et ses produits dérivés. Mais par des arguments concrets, Papier.be prouve que le papier et ses dérivés sont à bien des égards des produits éco-responsables.

Papier.be espère que cette campagne parviendra à sensibiliser et à mieux informer les entreprises, les institutions, mais également les consommateurs. "Toute affirmation sur l'impact environnemental d'un produit ou d'une activité exige une analyse complète et scientifiquement étayée", déclare Firmin François, président de Papier.be. "En notre qualité de représentant de la filière du papier, nous voulons par cette campagne lutter contre certaines fausses allégations sur un prétendu impact écologique négatif de l'industrie du papier".

Quiconque est témoin d'un exemple de désinformation sur l'impact environnemental du papier, peut le signaler en envoyant un simple courriel à info@papier.be.

Prime de fin d'année 2023

Les ouvriers de la CP 130 ainsi que les employés de la CP 200 ont droit à une prime de fin d'année au mois de décembre.

Vous trouverez ci-dessous des informations sur la manière dont elle est calculée et les nouveautés à ce sujet.

OUVRIERS CP 130

Prime complète

Pour tous les ouvriers qui sont en service au 15 décembre et qui ont fourni des prestations effectives et/ou assimilées tout au long de l'année 2023 (01.01.2023 – 31.12.2023)

salaire hebdomadaire réel x 160

37

OU

salaire horaire x 160

Jours assimilés

Sont assimilés aux journées de travail effectif :

- Les congés annuels et les jours fériés légaux et conventionnels ou leurs jours de remplacement.
- Les 12 premiers mois d'absence à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle donnant lieu à indemnisation.
- Par année civile, les 50 premiers jours de maladie couverts par un certificat médical. En cas de maladie de longue durée (y compris en cas de rechute), seuls les 50 premiers jours sont assimilés même si la période de maladie dépasse la fin de l'année en cours.

- Les jours d'absences justifiées (max. 10 jours), tels que définis à l'article 19 de la cct contrat collectif.
- Les jours de congé éducation payé.
- La période couverte par l'indemnité de rupture en cas de rupture du contrat de travail par l'employeur.
- 50 jours ouvrables de chômage temporaire pour raisons économiques (en cas de chômage partiel ou de rappel, tous les jours de chômage temporaire sont assimilés sans limitation à la prime de fin d'année).
- **NOUVEAU** Les missions de travail intérimaire, sans interruption de plus de 4 semaines, précédant un emploi fixe (contrat à durée indéterminée)⁽¹⁾.

Prorata de la prime du travailleur à temps plein

Pour les ouvriers qui ne sont plus en service au 15 décembre ou qui ne répondent pas aux conditions de prestations effectives et/ou assimilées. (Formule 1)

Reçoivent une prime de fin d'année au pro rata sans conditions supplémentaires :

- Pension (pension légale)
- Admission au RCC (prépension)

Reçoivent un pro rata de la prime de fin d'année à condition que la durée du contrat de travail de l'année en cours ait atteint 100 jours de travail⁽²⁾, ou que la durée de leur contrat de travail soit de 365 jours calendriers, répartis ou non sur l'année en service

précédente et en cours.

Sont concernés, les travailleurs qui :

- Sont entrés en service dans le courant de l'année ;
- Ont été licenciés par l'employeur dans le courant de l'année (exception faite du motif grave) ;
- Ont été absents pour cause de maladie, d'accident du travail ou d'autres motifs dûment justifiés ;
- Ont été mis en chômage temporaire pour des raisons économiques ou pour force majeure ;
- Ont été employés dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un travail spécifique ;
- Sont en incapacité de travail, à la suite de laquelle leur contrat de travail prend fin pour cause de force majeure médicale.

Prorata de la prime du travailleur à temps partiel

- Grille horaire fixe – prestations tous les jours de la semaine (Formule 2)
- Prestation de quelques jours par semaine (Formule 3)

Remboursement de l'assimilation des jours de congé-éducation

L'employeur peut récupérer le coût de l'assimilation des jours de congé-éducation payés pour la prime de fin d'année par le biais du Fonds Febelgra.

Le formulaire est disponible sur le site internet de Febelgra et doit être rempli et soumis au Fonds Febelgra au plus tard le 30.06.2024 pour l'assimilation de la prime de fin d'année 2023.

Formule 1

salaire hebdomadaire réel x 160	x	nombre de jours effectifs et assimilés
37		260

Formule 2

salaire horaire x nbre h. de travail/sem. x 160	x	nombre de jours effectifs et assimilés
37		260

Formule 3

salaire horaire x nbre h. de travail/sem. x 160	x	nombre de jours effectifs et assimilés
37		156 ⁽⁵⁾

EMPLOYÉS CP 200

La prime de fin d'année pour les employés est égale à un mois de salaire.

Prime complète

L'employé doit répondre simultanément aux conditions suivantes :

- Être lié par un contrat de travail au moment du paiement (décembre 2023) ;
- Avoir une ancienneté d'au moins 6 mois (être employé avant le 01.07.2023).

Jours assimilés

Les absences qui ne résultent pas de l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles sont assimilées à des jours de travail effectifs.

Cela concerne :

- Les vacances annuelles ;
- Les jours fériés légaux ;
- Les jours de petits chômages ;
- Le congé de paternité ;
- Le congé-éducation payé ;
- Le congé syndical ;
- La maladie professionnelle ;
- L'accident de travail ;
- Le repos d'accouchement ;
- **NOUVEAU** Le congé prophylactique⁽³⁾ ;
- 60 jours de maladie ou d'accident.

Prorata de la prime

Les employés suivants ont droit au prorata de la prime de fin d'année lorsqu'ils :

- Sont entrés en service après le 01.01.2023 ;
- Ont été licencié par l'employeur (exception faite du motif grave) ;
- Sont partis en pension ;

(1) Modification de la cct prime de fin d'année dd. 19.10.2023

(2) Dans le cas de plusieurs contrats à durée déterminée (ou d'un travail spécifique) - consécutifs ou avec interruption - conclus dans la même entreprise au cours d'une année calendrier, les jours de travail sont additionnés. La somme sert de base à l'ouverture du droit au prorata (100 jours ouvrables) et au calcul de la prime de fin d'année au prorata (jours effectifs et assimilés).

(3) Modification de la cct prime de fin d'année dd. 6 juillet 2023

(4) Modification de la cct prime de fin d'année dd. 6 juillet 2023

(5) Étant donné que le travailleur ne travaille pas tous les jours de la semaine, le nombre total de jours de travail dans une année (260) doit être réduit à 3/5 de 260 jours.

- Sont admis au RCC ;
- Rupture du contrat de travail pour cause de force majeure, à condition d'avoir eu au moins 6 mois de présence effective au sein de l'entreprise ;
- **NOUVEAU** Ont démissionné ou dont le contrat a été résilié **d'un commun accord**⁽⁴⁾ au cours de l'exercice, et ce, pour autant qu'ils puissent justifier d'une ancienneté au sein de l'entreprise d'au moins 5 ans.

Le fonds social de la commission paritaire auxiliaire pour employés (CP 200) ne prévoit pas d'assimilation pour les jours de chômage économique pour la prime de fin d'année. L'employeur est bien sûr libre d'assimiler ces jours.

➔ **Des questions ? Contactez**
kelly.ciancimino@febelgra.be

Jours fériés et jours de congés 2024

10 jours fériés légaux en 2024

Le jour de l'An	Lundi	01.01.2024
Le lundi de Pâques	Lundi	01.04.2024
La fête du Travail	Mercredi	01.05.2024
L'Ascension	Jeudi	09.05.2024
Le lundi de Pentecôte	Lundi	20.05.2024
La Fête Nationale	Dimanche	21.07.2024
L'Assomption	Jeudi	15.08.2024
La Toussaint	Vendredi	01.11.2024
L'Armistice	Lundi	11.11.2024
Le jour de Noël	Mercredi	25.12.2024

2 jours fériés supplémentaires pour les ouvriers (CP 130)

Les ouvriers de la CP 130 ont droit à 2 jours fériés supplémentaires :

- 1 jour doit être fixé de commun accord entre l'employeur et les travailleurs ;
- 1 jour peut être fixé par l'employeur à sa convenance.

Les jours fixés sont considérés comme des jours fériés légaux.

Les jours de remplacement 2024

Lorsqu'un jour férié coïncide avec un dimanche ou un autre jour d'inactivité, un jour de remplacement doit être fixé sur un jour d'activité normal. L'employeur doit inclure les jours de remplacement, qui sont prévus collectivement, dans le règlement de travail.

Il s'agit pour 2024 du dimanche 21/07/2024.

La détermination des jours de remplacement est fixée par :

- Le comité d'entreprise ;
- (À défaut) en concertation avec la délégation syndicale ;
- (À défaut) de commun accord entre l'employeur et le travailleur.

Si aucune décision n'est prise par l'un des niveaux susmentionnés le jour de remplacement tombe automatiquement sur le jour d'activité suivant le jour férié, (ce qui signifie dans ce cas-ci le lundi 22/07/2024).

Le jour de remplacement et les dates des 2 jours fériés supplémentaires 2024 pour les ouvriers doivent être annoncés avant le 15/12/2023.

Rémunération des jours fériés et des jours de remplacement

Le travailleur a droit à son salaire normal proportionnellement aux heures de travail qui auraient normalement été prestées durant cette journée.

Par exemple : si le travailleur preste 5 heures le vendredi et que ce jour est un jour férié, il recevra une rémunération normale pour 5 heures.

Travailleurs à temps partiel ayant un horaire fixe

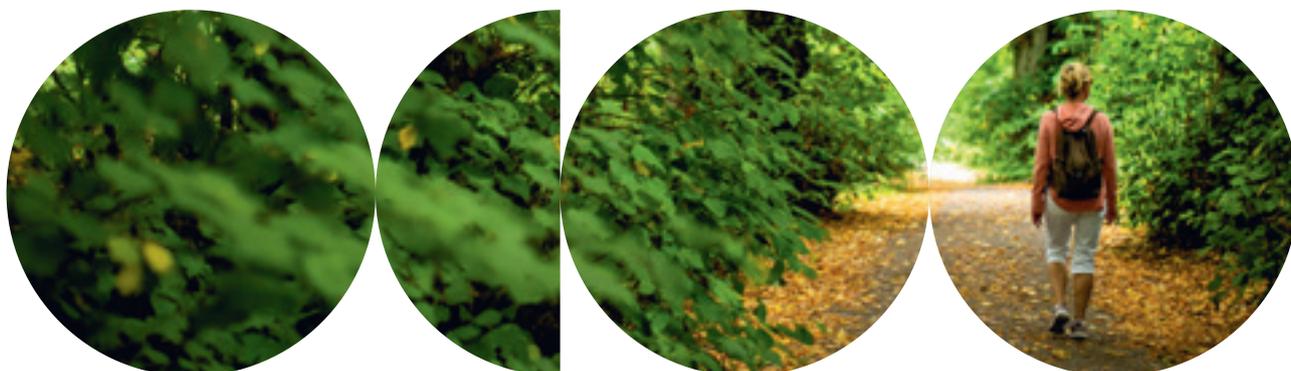
- Le travailleur à temps partiel qui travaille tous les jours de la semaine a droit à 10 jours fériés + 2 jours fériés supplémentaires pour les ouvriers.
- Le travailleur à temps partiel qui ne travaille pas tous les jours de la semaine n'a pas droit aux jours fériés (ou aux jours de remplacement ou aux 2 jours fériés supplémentaires pour les ouvriers) qui tombent ou ont été fixés sur un jour d'inactivité.

Quelles sont les conditions de rémunération des jours fériés durant la suspension ou après la fin du contrat de travail ?

(tableau ①)

1 jour de congé extralégal (CP 130)

- Pour les ouvriers en service au 1er janvier de l'année calendrier en question ;
- Est fixé dans le cadre d'une consultation mutuelle entre l'employeur et l'ouvrier ;
- Est indemnisé au salaire horaire barémique à 100 % (à l'exclusion des suppléments pour travail en équipe ou autres) ;
- Ne peut être reporté à l'année calendrier suivante.

**Tableau 1 Conditions de rémunération**

Rémunération du jour férié	Pas de rémunération du jour férié
Durant la suspension du contrat de travail	
<ul style="list-style-type: none"> Vacances légales Chômage temporaire pour raisons techniques ou économiques 	<ul style="list-style-type: none"> Interruption de carrière/crédit temps Des raisons familiales impérieuses Des absences autorisées (non rémunérées)
La fin du contrat de travail	
<ul style="list-style-type: none"> Le jour férié tombe endéans les 14 jours calendriers suivant la fin du contrat de travail et à la condition que le travailleur soit resté min. 15 jours et max. 1 mois en service : rémunération d'1 jour férié maximum Le jour férié tombe endéans les 30 jours calendriers suivant la fin du contrat de travail, dans la mesure où le travailleur soit resté plus d'1 mois en service 	<ul style="list-style-type: none"> Rupture par le travailleur Rupture par l'employeur pour un motif urgent Lorsque le travailleur est lié au moment du jour férié par un nouveau contrat de travail
Lorsque le jour férié tombe endéans les 14 jours calendriers	
<ul style="list-style-type: none"> Chômage temporaire pour force majeure (abstraction faite des mesures Corona) Congé éducatif 	
Lorsque le jour férié tombe endéans les 30 jours calendriers	
<ul style="list-style-type: none"> Maladie/maladie professionnelle Accident/ accident de travail Repos de grossesse et repos d'accouchement Grève reconnue/lock-out 	

Tableau 2 Congé d'ancienneté (CP 130)

Ancienneté au sein de l'entreprise	Nombre de jours
Au minimum 10 ans	1 jour
Au minimum 20 ans	2 jours
Au minimum 25 ans	3 jours

Congé d'ancienneté (CP 130)

Attention ! Un ouvrier âgé de 55 ans ou plus exerçant une activité ininterrompue de 2 ans au sein de l'entreprise, atteinte au plus tôt la veille de l'âge de 55 ans, a droit à un jour d'ancienneté anticipé. Il s'agit bien uniquement d'une anticipation du prochain

jour d'ancienneté et non pas de l'ajout d'un jour supplémentaire. Le nombre maximum de jours de congé d'ancienneté s'élève cependant à 3 jours.

NOUVEAU Les missions de travail intérimaire, sans interruption de plus de 4 semaines, précédant un emploi fixe (contrat à durée indéterminée)⁽¹⁾, sont pris en compte pour le calcul de l'ancienneté. (tableau 2)

Congé collectif

La détermination d'un congé collectif est fixée en comité d'entreprise ou, à défaut, par un accord avec la délégation syndicale

ou, à défaut, par un accord entre l'employeur et un (groupe de) travailleur(s).

Il est indiqué d'effectuer cette démarche en temps utile afin que les travailleurs puissent en tenir compte pour leur organisation personnelle.

En temps utile signifie dans ce cas-ci de préférence avant le 31 décembre 2023, en ce qui concerne le congé collectif 2024.

 **Des questions ?** Contactez kelly.ciancimino@febelgra.be

(1) Modification de la cct (contrat collectif) dd. 19.10.2023

L'indemnité versée par l'employeur pour le chargement à domicile de la voiture de société d'un travailleur est-elle imposable ?



Indemnité non imposable sous certaines conditions

Si, en tant qu'employeur, vous remboursez les frais d'électricité à votre travailleur salarié qui recharge sa voiture de société électrique (ou hybride) à son domicile, le remboursement n'est pas imposable dans le chef du travailleur concerné sous certaines conditions.

Quelles sont les conditions ?

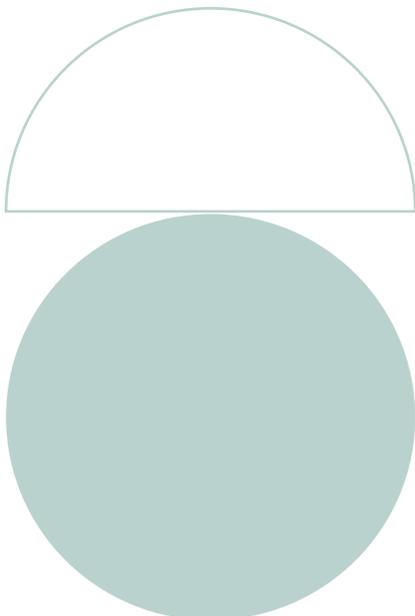
- Le travailleur doit recharger la voiture de société à son domicile ;
- Avec un chargeur domestique/ borne de recharge électrique mis à disposition par l'employeur et installé au domicile du travailleur ;
- Qui dispose d'un système spécifique de mesure et de communication concernant la consommation électrique ;
- Dont le remboursement de l'électricité 'rechargée' avec la borne de recharge domestique est prévu dans la 'car policy' ;
- Le remboursement porte sur les frais réels d'électricité.

Si toutes ces conditions sont remplies, le remboursement de l'électricité chargée à domicile n'apporte aucun avantage supplémentaire au travailleur et n'est donc pas imposé. Il ne sera taxé dans ce cas que sur l'avantage lié à la mise à disposition de la voiture de société.

À défaut, le montant de l'électricité remboursé est en principe imposable en tant qu'avantage supplémentaire dans le chef du travailleur

Comment déterminer l'indemnité pour l'électricité réellement utilisée à domicile lors de la recharge d'une voiture de société ?

Cette indemnité peut être relativement bien déterminée sur la base du coût de l'électricité par kWh que le travailleur communique à l'employeur en combinaison avec la consommation de la voiture de société enregistrée par le système de recharge. Le coût de l'électricité par kWh dépend du fournisseur d'électricité et de la conclusion d'un contrat soit à tarif fixe soit variable. Dans le cas d'un tarif fixe, le coût est connu. Dans le cas d'un tarif variable,





le 'prix moyen pondéré de l'électricité' sera utilisé en tant que prix de remboursement provisoire jusqu'à la prochaine facture d'électricité. Si le prix provisoire s'écarte du prix moyen du dernier relevé, celui-ci sera régularisé lors du prochain remboursement.

Une deuxième option est que le remboursement s'effectue intégralement par l'opérateur de la borne de recharge. Le chargeur domestique enregistre la consommation et l'envoie à l'opérateur. Ce dernier rembourse la consommation mensuelle au travailleur et facture le montant à l'employeur.

Comment l'indemnité est-elle imposée si les conditions ne sont pas remplies ?

Si la borne de recharge mise à disposition ne remplit pas les conditions susmentionnées et que le travailleur ne reçoit pas de carte de carburant ou de recharge de la part de son employeur, le traitement fiscal de l'indemnité versée par l'employeur au travailleur dépend de la nature

du trajet pour lequel l'indemnité est versée.

- Déplacements domicile-lieu de travail : l'indemnité est imposable, mais il existe une exonération de € 430 pour l'exercice 2023 et de € 470 euros pour l'exercice 2024 ;
- Déplacements purement privés : l'indemnité est un revenu imposable ;
- Déplacements professionnels pour le compte de l'employeur : le remboursement est assimilé au remboursement d'un coût propre à l'employeur et n'est pas imposable dès lors qu'il porte sur des frais réels engagés par le travailleur dans l'intérêt de l'employeur et que la preuve en est apportée.

Le travailleur doit savoir justifier le nombre de kilomètres parcourus professionnellement et les frais de consommation de la voiture de société payée par lui pour cette distance.

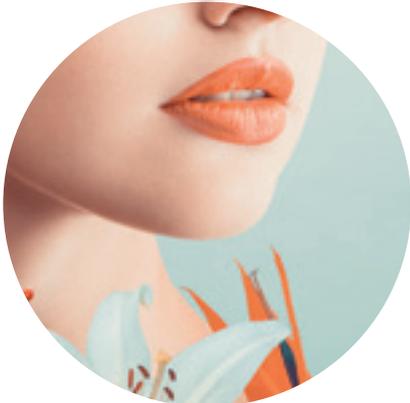
S'il a fait le plein d'électricité en cours de route, il peut en justifier avec la facture ou le reçu de la borne de recharge.

S'il a utilisé sa borne de recharge personnelle à domicile, un justificatif peut être apporté sur la base du contrat d'électricité, du nombre de kilomètres à rembourser et de la consommation électrique de la voiture.

Ces principes s'appliquent également lorsqu'une entreprise met une voiture de fonction électrique à disposition de son dirigeant, étant entendu que l'exonération de €470/430, qui s'applique aux travailleurs pour les déplacements domicile-lieu de travail, ne s'applique pas dans ce cas-ci.

➔ **Des questions ?** Contactez jeroen.vaneetvelde@febelgra.be

Les créations réalisées à l'aide d'un logiciel de conception graphique sont-elles protégées par le droit d'auteur ?



Sur le terrain : votre client commande la conception et l'impression d'un magazine culturel périodique :

Une création réalisée avec un logiciel de conception (tel qu'un logiciel de mise en page, par exemple Adobe InDesign) est protégée par le droit d'auteur s'il s'agit de la création d'une œuvre originale. Il doit s'agir d'une création originale, conçue de manière concrète. C'est le cas si elle reflète l'apport personnel du créateur. Les créations réalisées dans Adobe InDesign ou dans des programmes de conception similaires sont dans la plupart des cas effectivement protégées par le droit d'auteur. Nous entendons par là les fichiers sources avec la mise en page créée dans InDesign, le design, le style propre au magazine, etc.

Le droit d'auteur appartient à la personne qui a créé l'œuvre. Par conséquent, dans le cas d'œuvres réalisées sur commande, le client/donneur d'ordre n'est pas automatiquement titulaire du droit d'auteur sur les créations réalisées en vue du produit final.

Le fait que le processus de création fasse partie de la mission ou qu'il ait été rémunéré n'entraîne pas la cession du droit d'auteur. Il en va de même pour le transfert de propriété du produit matériel.

Concrètement : même si votre client a payé la conception graphique et a déjà reçu une ou plusieurs éditions imprimées du magazine culturel, cela ne lui confère pas de droit de

propriété sur les fichiers sources. Il ne peut y avoir de cession du droit d'auteur que si la cession est expressément incluse dans un contrat. Le client et l'auteur/créateur peuvent donc convenir de la cession du droit, mais cela doit être défini contractuellement.

Si votre client veut changer d'imprimeur et demande que les dessins créés dans InDesign soient transférés à l'imprimeur successeur, vous ne devez pas y donner suite s'il n'a pas été expressément et préalablement convenu qu'il acquiert le droit d'auteur.

Que se passe-t-il si votre client reçoit un devis d'un concurrent et vous demande de transférer les fichiers InDesign vers un autre imprimeur ?

Vous n'êtes pas obligé dans ce cas de vous y conformer s'il n'a pas été expressément et préalablement convenu qu'il peut acquérir le droit d'auteur.

Les conditions générales de vente que nous mettons à disposition prévoient la clause explicite selon laquelle le client ne peut obtenir le droit qu'après avoir conclu un accord écrit qui régit la cession du droit.

Au lieu d'une cession globale du droit d'auteur, le client peut en principe également se voir accorder un droit plus limité sur la création, tel qu'un droit d'utilisation temporaire ou un certain mode d'exploitation (par exemple, réalisation d'un nombre limité de reproductions, publicisation, etc.).

NOUVEAU MEMBRE



Kaenguruh Belgium

Spécialiste des enveloppes pour le secteur graphique

L'entreprise allemande Kaenguruh Kuvert GmbH, située à Durmersheim, produit environ 1,8 milliard d'enveloppes par an sur 4 machines modernes W&D202, ce qui en fait un acteur européen indépendant majeur dans ce créneau. En 2013, l'entreprise décide d'étendre ses activités en Belgique dans le but de mieux répondre aux besoins locaux. Pour ce faire elle frappe à la porte de Dirk Bral, dans le métier depuis 23 ans à l'époque. Plus d'une décennie plus tard, le manager passe fièrement la trajectoire Belgium de Kaenguruh en revue.

Une croissance progressive

Au cours des premières années, l'impression s'effectuait en Allemagne mais en 2016, l'entreprise s'est agrandie. "Le stock a considérablement augmenté et nous avons investi dans nos propres presses, ce qui nous a permis de réagir plus rapidement et d'obtenir des délais de livraison encore plus courts", explique Dirk.

Kaenguruh s'est concentré en permanence durant les dernières années sur l'innovation et l'investissement. Dirk Bral a travaillé étape par étape à l'optimisation de l'imprimerie. "Nous disposons aujourd'hui de 6 presses avec lesquelles nous pouvons imprimer localement la majeure partie des demandes. Pour les volumes plus importants, nous faisons appel à la société mère. Kaenguruh Belgique a grandi et compte actuellement une équipe de 10 collaborateurs. Ensemble, ils traitent environ 175 millions d'enveloppes par an. De l'enveloppe de retour à l'enveloppe E4, en passant par les formats EA6 et C4, imprimés ou non : Kaenguruh propose 99,9 % des formats courants. Elle propose également des conceptions spéciales sur les formats alternatifs ainsi que des enveloppes à soufflet.

Imprimeur pour les imprimeurs

Kaenguruh Belgique dessert principalement le secteur graphique.

"Vous pouvez nous qualifier d'imprimeur pour les imprimeurs. L'enveloppe est un produit exigeant, mais nous garantissons qualité et marge à nos clients". Ils fournissent également des enveloppes vierges, "Un imprimeur préfère imprimer lui-même quand c'est possible bien entendu". L'aspect amusant du travail, selon Dirk, réside dans le côté créatif. "Nous aimons réfléchir avec nos clients. S'ils ont besoin de produits spéciaux ou de formats alternatifs, nous leur faisons part de nos recommandations basées sur notre expertise et n'hésitons pas à suggérer des alternatives plus rentables".

Pas de fausses promesses

Dirk est optimiste quant à l'avenir : "La réalité est que le marché des enveloppes continue de se contracter, mais il y a peu d'acteurs et il y a encore beaucoup de travail. Depuis la période post corona, nous constatons que les spécialistes marketing reviennent progressivement aux médias imprimés. Il ne faut pas sous-estimer la valeur d'un direct mailing". Leurs objectifs sont restés les mêmes au fil des ans. "Nous aspirons à continuer de croître, mais de manière durable. Une communication efficace est la base. Les clients doivent pouvoir compter sur nous et nous restons fidèles à notre engagement de ne pas faire de fausses promesses", conclut Dirk.

Un bien immobilier d'entreprise en tant que technique de rémunération.

Comment cela marche-t-il ?

En tant que gérant ou administrateur d'une entreprise (management), vous pouvez être rémunéré par l'entreprise de différentes manières. En plus d'une rémunération monétaire, des avantages de toute nature 'fiscalement avantageux' sont souvent accordés. Un avantage de toute nature connu est la mise à disposition totale ou partielle d'un logement familial ou d'une résidence secondaire au dirigeant d'une entreprise, ce qui constitue un avantage important.

Comment cela fonctionne-t-il ?

Les frais encourus par une entreprise fournissant un avantage de toute nature à son dirigeant sont considérés comme des frais professionnels déductibles pour l'entreprise. Cela signifie que la société qui rémunère son dirigeant sous la forme d'une occupation gratuite peut déduire les frais de propriété et d'occupation de son bénéfice imposable en tant que frais professionnels.

À condition que l'avantage soit une rémunération des services que le dirigeant a effectivement rendus pour générer des revenus professionnels imposables pour l'entreprise et que l'on puisse le prouver.

Mais quel est l'avantage ?

L'impôt que le dirigeant paie sur l'avantage de toute nature est calculé selon un montant forfaitaire inférieur à l'avantage réel dont il bénéficie. En revanche, l'entreprise peut déduire les frais réels d'immobilier et d'occupation. En d'autres termes, l'avantage de la déduction diffère grandement de l'impôt limité payé sur l'avantage.

Cette grande différence entre le montant limité imposé et le montant plus important des frais immobiliers déduits ne plaît pas aux autorités fiscales, qui refusent couramment la déduction de frais immobiliers des entreprises. Ils utilisent généralement

Exemple :

Votre entreprise achète un logement et déduit tous les coûts associés du bénéfice imposable (par exemple, l'amortissement du logement et du mobilier, les factures pour l'occupation globale), ce qui entraîne une réduction de l'impôt sur les sociétés.

Vous habitez gratuitement (ou pour un loyer très modéré) dans le logement de l'entreprise en rémunération des services que vous rendez à cette dernière.

Cette prestation, qui constitue une forme de rémunération, est soumise à l'impôt sur le revenu des personnes physiques. Mais l'impôt que vous payez est limité car il n'est pas payé sur l'avantage réel dont vous bénéficiez, mais sur un montant forfaitaire inférieur.



l'argument que rien n'indique qu'il s'agit d'une rémunération pour des services réellement rendus au profit de l'entreprise.

Quelle preuve faut-il apporter afin de pouvoir déduire les frais immobiliers de l'entreprise ?

Les autorités fiscales exigent non seulement la preuve irréfutable que les coûts immobiliers ont servi à générer des revenus (via les prestations du dirigeant) mais estiment également que l'occupation gratuite par le gérant doit être justifiée par des performances supplémentaires /une augmentation du chiffre d'affaires de l'entreprise.

Mais grâce à une nouvelle jurisprudence, il suffirait désormais de démontrer que l'entreprise souhaite rémunérer le gérant pour des prestations réelles avec le bien immobilier, ce qui peut être prouvé sur la base de présomptions concordantes. Il n'est pas nécessaire de prouver le niveau de prestation fourni ni si celui-ci est proportionnel à l'avantage accordé. Les autorités fiscales ne peuvent pas interférer dans la politique de rémunération. Cependant, chaque situation est différente et l'évaluation reste toujours une question de fait.

Conséquences du retrait d'un bien immobilier de l'entreprise

Les avantages fiscaux cumulés dont vous avez pu bénéficier pendant plusieurs années grâce à cette construction fiscale peuvent être annulés si vous souhaitez finalement retirer le bien immobilier de l'entreprise. Il existe diverses solutions pour atténuer, voire éviter cet effet négatif, mais cela ne fait que déplacer une

fois de plus le problème vers le futur. Il est important de tenir compte de la situation finale dès le départ grâce à une planification à long terme et, à cet égard, de se faire assister dès le début par un spécialiste en la matière bien vigilant.

➔ **Des questions ?** Contactez jeroen.vaneetvelde@febelgra.be

Comment éviter concrètement que le fisc ne rejette la déduction au nom de l'entreprise ?

- N'abusez pas de la mise à disposition gratuite de biens immobiliers, limitez-la à un certain pourcentage des biens et n'optez pas pour un luxe excessif ;
- Il doit s'agir d'une rémunération des contreparties réelles effectuées par le gérant/dirigeant au profit de la société, dans le cadre de son objet social ;
- Il faut justifier que ce mode de rémunération fait partie de l'enveloppe salariale :
 - Inclure l'avantage de toute nature dans la comptabilité/les comptes annuels ;
 - Le mentionner sur la fiche individuelle 281.20 pour les dirigeants d'entreprise ;
 - Déclarer l'avantage de toute nature de manière spontanée, correcte et cohérente dans votre impôt sur le revenu des personnes physiques ;
 - Faire approuver la rémunération sans ambiguïté par l'Assemblée Générale et/ou la fixer contractuellement.
- Inclure l'acte de "gestion et disposition de biens immobiliers" dans les statuts ;
- S'assurer qu'il n'y a pas de conflits d'intérêts entre le gérant/dirigeant et l'entreprise.

ACTIVITÉS

Les impressions du 9^e Congrès du VIGC



Avec pour mot d'ordre 'Transform, Empower, Succeed !', la neuvième édition du congrès de notre partenaire VIGC a eu lieu le 19 octobre 2023 à Malines. Febelgra était présente, avec environ 200 autres participants, et est heureuse de partager cette réflexion avec vous. Sous la houlette de la modératrice **Mieke Loncke**, le directeur **Jos Steutelings** a ouvert ce congrès en promettant d'emblée de faire de la dixième édition, qui coïncide avec le 25^e anniversaire du VIGC, une édition spéciale.

L'ex Belgian Cat **Ann Wauters** a littéralement plongé l'assistance dans une source d'inspiration positive : "Si vous faites chaque jour un petit quelque chose 1% de mieux, vous connaîtrez une croissance exponentielle au bout d'un an".

Kristiaan De Beukelaar, CFO de Mediahuis, a évoqué le parcours d'un éditeur régional à un groupe de médias européen et dressé le bilan de dix années de mouvements de consolidation dans le monde de la presse. Mediahuis est présent aujourd'hui dans 6 pays avec plus de 30 marques et plus de 4 600 collaborateurs pour un chiffre d'affaires de 1,2 milliard d'euros. Lors du premier débat, le thème de l' 'automatisation et de la productivité' a été abordé par **Laura Goedertier** (Cartim) **Thijs Jonckheere** (Buromac/ Tadaaz), **Eric Bongaerts** (Moderna) et **Filip Peeters** (Solidus). Puis ce fut au tour de **Louis De Nolf**, PDG de Duomedia, qui a partagé avec l'auditoire les différentes façons d'améliorer leur profil en tant qu'expert.

Après la pause, **Tom van Uffelen** et **Marnix Van de Caeter** d'Universitas Digital Printing ont partagé leurs points de vue sur les produits durables, l'optimisation des processus et l'engagement social comme moteur de croissance.

Lors du deuxième débat, **Guy Lauwers** (DIOSS), **Luc Dierickx** (Autajon Labels), **Cris Tiebackx** (Moizo-Livibel) et **Jeannot Vereecken** (Van De Velde Packaging) ont discuté de l'importance de la créativité et de l'innovation des produits dans le secteur.

Richard van Hooijdonk, observateur des tendances et futurologue, a clôturé le congrès avec le sujet 'Le leader de demain'. Dans un discours captivant et à grande vitesse, il s'est adressé aux 'cheveux gris' présents dans la salle et a lancé un appel à écouter en particulier les 'jeunes'. M. Van Hooijdonk a conseillé aux entreprises de consacrer une journée une fois par mois pour réfléchir ensemble sur l'avenir et pour mettre en place un écosystème dans lequel les entreprises coopèrent, entre autres, avec des start-ups et des universitaires.

Ce fut un final plutôt surprenant qui a introduit le moment de réseautage et un délicieux walking dinner. Nous attendons avec impatience l'édition anniversaire !

Source : la rédaction & printmedianieuws.nl

 **Des informations ?**
Surfez sur www.vigc.be

ACTIVITÉS

PrintBar Flandre-Orientale

Lors de notre PrintBar Flandre-Orientale du 28 septembre, nous nous sommes rendus dans le centre animé de la ville de Gand. La météo était au beau fixe en cette agréable fin de journée estivale.

Le point de rencontre était au Graslei où nous avons entamé la soirée de manière festive avec de petites bulles et une bière gantoise. Ensuite, nous avons embarqué sur nos bateaux et visité les sites les plus emblématiques, dont les célèbres 'Trois tours', l'imposant Château des Comtes, les typiques façades anciennes en bois et le marché aux poissons tout en dégustant une planche de charcuterie en compagnie de sympathiques collègues du secteur.

De retour sur la terre ferme, nous nous sommes dirigés vers le restaurant Alice, une référence gantoise surtout connue pour ses délicieux gâteaux et son charmant intérieur. Guy De Blicq, président de la Flandre-Orientale, nous a accueilli avec un chaleureux speech. Nous avons ensuite été conviés à un dîner informel en terrasse jusqu'en fin de soirée. C'était très agréable !



ACTIVITÉS

PrintBar Bruxelles-Wallonie

La toile de fond de notre PrintBar Bruxelles-Wallonie du 18 octobre était Hangar 125 à Wavre. Que vous soyez fan ou pas de voitures, cet endroit fait rêver. Hangar 125 fait office de lieu de stockage et d'entretien pour les voitures anciennes. On peut également y acheter ou louer de magnifiques voitures de collection. Nous avons commencé par un apéritif avec vue sur le vaste parc automobile. Nous sommes passés ensuite à la visite agrémentée d'intéressantes anecdotes sur les modèles spéciaux.

Roland Soubras a ouvert le walking dinner avec un sympathique mot de bienvenue. Il a souligné l'importance de l'unification au sein de notre secteur et a commenté l'importance de la campagne 'Les Impressionneurs' avant de passer à la diffusion de notre spot télévisé. Ensuite, place au cocktail dînatoire pour un agréable moment de networking. Les plus vaillants d'entre nous ont également participé à une course folle dans l'un des simulateurs. C'était un réel plaisir pour nous de vous revoir !



ACTIVITÉS

Meet & Learn @ Groep Matthys

7 décembre

Le 7 décembre aura lieu notre 3ème 'Meet&Learn'. Cette fois nous nous rendons chez Grafische Groep Matthys à Turnhout. Cette entreprise est depuis 2008 spécialisée en marquage à froid. Fait remarquable, elle collabore de façon étroite avec diverses entreprises de notre industrie. Venez donc découvrir comment accéder à 1001 couleurs métalliques et ce qu'elles apportent de valeur ajoutée à vos couvertures (livres & magazines), emballages en carton, cartes de voeux, ... Notre hôte du jour, Grafische Groep Matthys, commencera par une présentation succincte des principes

de base qui caractérisent le cold foil. Ensuite, le conférencier Shaun Bruyninckx nous parlera des dernières tendances et de l'utilisation de l'IA dans la conception graphique. Comment adopter cette nouvelle technologie et en optimiser l'usage dans notre travail? Pour terminer nous passerons un moment d'échange convivial agrémenté de collations et boissons. Inscrivez-vous au plus vite car le nombre de places est limité.

Inscriptions



Programme (FR/NL)

13h Accueil des participants
13h30 Acteurs de la chaîne graphique, faites-vous remarquer grâce à la dorure à froid

Bart Lauwaert - Grafische Groep Matthys

14h00 A la découverte du monde merveilleux de l'IA pour les créatifs

Shaun Bruyninckx - Senior designer Typografics

15h00 Visite de l'imprimerie

16h00 Networking & tapas

Lieu

Groep Matthys, Turnhout

Cybersécurité : quand en faites-vous assez ? (nl)

30 novembre

Les clients vous confient leurs données. La technologie d'impression numérique et un nouveau mode de communication papier (tirages plus petits et personnalisation) signifient que de plus en plus de données sont transmises par le client à l'entreprise graphique. Cela nécessite que vous les traitiez avec le plus grand soin, conformément à la réglementation et que vous vous assuriez que les données sont bien en sécurité chez vous. En matière de cybersécurité, il est souvent difficile de faire la part des choses. Quand en faites-vous assez en matière de cybersécurité ? Le professeur Jerry Lenaerts se fera le plaisir de vous l'expliquer lors de cette masterclass en collaboration avec le VIGC.

Agenda

- Histoire et développements récents
- Bases technologiques : ce qu'il faut savoir pour pouvoir discuter de cybersécurité
- Frameworks: aide à mettre en place une bonne structure de cybersécurité
- Prochaine étape : quelle conversation aurez-vous au sein de votre propre organisation avec les connaissances acquises

Lieu

HP Diegem

Inscriptions



Printbar Anvers



23 novembre

Le dernier PrintBar 2023 se tiendra à Anvers. Nous vous invitons le 23 novembre à une nouvelle édition passionnante aux Salons Van Edel. Pas de 'Think outside the box', mais un jeu 'Escape the box' stimulant au programme ! Les escape games sont populaires depuis un certain temps déjà. Dans cette variante, nous ne sommes pas enfermés, mais nous résolvons des énigmes originales en groupe afin d'ouvrir la boîte. Plaisir garanti !

Le code est déchiffré ? Nous poursuivons la soirée avec un tour du monde culinaire avec différents coins de restauration et notre moment de réseautage entre collègues du secteur. Alors, vous venez déchiffrer le code avec nous ?

Programme

18h Accueil
18h30 Jeu 'Escape the box'
20h Moment de réseautage & Walking dinner
23h Fin

Lieu

Salons Van Edel

Inscriptions



SALAIRES ET INDICES

update chiffres

	Indice santé	Indice lissé
jan 23	128,00	125,26
feb 23	126,86	125,00
mrt 23	127,80	125,08
apr 23	126,70	124,79
mei 23	127,35	124,63
jun 23	127,09	124,69
jul 23	128,22	124,79
aug 23	128,82	125,31
sep 23	127,52	125,35
okt 23	128,30	125,65

Ouvriers CP 130

Le disque de stabilisation de 127,72 n'a pas été dépassé ni en septembre ni en octobre. Les salaires barémiques n'ont par conséquent pas été indexés. Selon les prévisions du Bureau fédéral du Plan, le disque de stabilisation sera dépassé en février 2024, ce qui entraînera l'indexation des salaires barémiques en mars 2024.

Employés CP 200

Les salaires réels seront indexés le 1er janvier 2024 selon la formule suivante : la moyenne arithmétique des indices de novembre/décembre 2023 divisée par la moyenne de novembre/décembre 2022.

La prévision du pourcentage d'indexation au **01.01.2024** s'élève à **1,50%**.

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	10,98	12,67	12,73	5,41	7,10	7,16
Fonds de sécurité d'existence	1,46	1,76	1,76	0,23	0,23	0,23
Total montants employeur	32,32	34,31	34,37	25,52	27,21	27,27

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 ÉQUIPES		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%

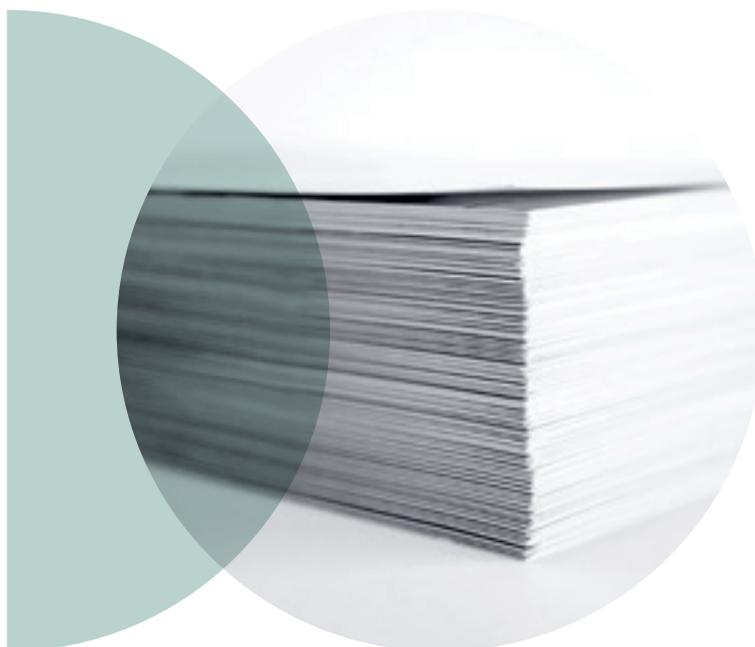
Calcul basé sur une entreprise de > 20 travailleurs et de classe salariale XIV. Il est tenu compte du non-versement du prélèvement anticipé de 22,80% pour travail en équipes.

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)
31.09.2023	373,61	375,87	388,24	373,37	403,11
31.08.2023	379,65	380,24	395,16	384,48	405,84
31.07.2023	390,00	388,98	399,00	386,71	411,28
30.06.2023	395,00	402,97	413,33	404,49	422,18
31.05.2023	415,23	410,84	428,42	415,60	441,24
30.04.2023	428,15	419,58	443,51	426,71	460,31
31.03.2023	440,21	432,69	469,69	437,82	487,55
28.02.2023	449,61	442,31	477,52	451,16	503,89
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

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.

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

L'accord sectoriel de la CP 130 est conclu !

Le **19 octobre 2023**, l'accord sectoriel 2023-2024 pour les travailleurs de la CP 130 a été signé, ainsi que les conventions collectives définitives. Nous sommes convaincus que, compte tenu des circonstances et du contexte du dialogue social, nous sommes parvenus à un accord équilibré. Le **20 octobre 2023**, l'accord de branche et l'accord sur les droits individuels à la formation ont été expliqués en détail lors d'un webinaire. Vous n'avez pas pu participer ou vous souhaitez revoir la présentation ?

Scannez sans plus attendre ce code QR.



L'imprimerie VD acquiert Wilda Press & Print

L'imprimerie VD, propriété de l'entrepreneur Marco De Ridder, reprend l'imprimerie Wilda, située à Beveren-Waas, en Flandre orientale. Wilda Press & Print est une imprimerie familiale qui emploie cinq collaborateurs. La reprise par l'imprimerie VD permettra au personnel de Wilda de travailler dans la ville voisine de Temse. L'imprimerie VD propose également des options techniques supplémentaires aux clients de Wilda. " Nous allons bientôt disposer d'un format de presse plus grand : 75x105 - en 10 couleurs, 8 couleurs avec séchage LED UV et 4 couleurs plus vernis en dispersion. L'acquéreur, Hans Van Damme se concentrera désormais sur son atelier de brochage Sepeli à Evergem, en Flandre orientale qu'il avait racheté en 2020. Cet atelier est l'un des rares ateliers de reliure indépendants de notre pays.

Source
Nouvelles Graphiques LeVif.be

Le plafond salarial du congé-éducation payé pour l'année scolaire 2023-2024

À partir de l'année scolaire 2023-2024, une indexation automatique du plafond salarial sera appliquée pour les travailleurs qui prennent un congé-éducation payé. L'indexation automatique a lieu chaque année à une date fixe, à savoir le 1er septembre. Pour déterminer le nouveau plafond salarial à compter du 1er septembre, le plafond salarial de l'année scolaire précédente est

augmenté de 2% lorsque l'indice santé lissé dépasse l'indice pivot durant la période allant du 1er septembre au 31 août de l'année scolaire précédente.

Au cours de l'année scolaire 2022-2023, il y a eu 2 dépassements de l'indice pivot, à la suite desquels le plafond salarial pour l'année scolaire 2023-2024 a été fixé à € 3.500 brut.

Le VDAB met fin à l'accompagnement des stages des demandeurs d'emploi par GRAFOC

À partir de 2024, le VDAB formera lui-même les demandeurs d'emploi pendant leur(s) stage(s). Cette décision marque la fin d'une collaboration de 14 ans entre le VDAB et GRAFOC, le fonds sectoriel de carrière de/pour l'industrie des médias imprimés. Henk Van der Beke, superviseur de stage, exécute cette tâche importante pour le compte du VDAB depuis 2009. Cela fait de lui un visage familier au sein de nombreuses entreprises graphiques tissant ainsi une étroite collaboration. Compte tenu des succès remportés et de la nécessité d'un bon accompagnement, GRAFOC

regrette que l'accompagnement des stages soit suspendu. Henk : "Les nouveaux collaborateurs ont besoin de conseils et d'un accompagnement supplémentaire, sinon ils abandonnent trop vite !".

Avec son portail d'emploi www.printmediajobs.be, GRAFOC propose désormais divers services, parmi lesquels le site Internet des offres d'emploi, le Jobmatching, l'accompagnement et le coaching sur le lieu de travail, le profilage des personnes en transition de carrière, les entreprises de stages agréées et bien d'autres encore.

Félicitations ! Entreprises graphiques remportent les prix provinciaux de la 'PME de l'année'

Les entreprises graphiques 3Motion à Zele et Visix à Roulers ont été nommées PME de l'année 2023 par l'organisation entrepreneuriale Unizo, respectivement en Flandre orientale et en Flandre occidentale. Toutes nos félicitations bien méritées à Femke Helon et Jean Van Houtruyve !



FOCUS SUR LE PAPIER


emotion

Emotion Touch 1.5 est une qualité de papier spéciale qui combine parfaitement deux caractéristiques différentes : un papier très robuste et une imprimabilité parfaite. Un traitement de surface unique garantit une excellente reproduction de l'image qui va de pair avec un toucher de papier naturel.

Emotion Touch vous offre les avantages suivants :

- Papier de haute qualité pour livres (impression de romans) et également très adapté aux livres de poche, brochures, catalogues,

magazines, publications de mode, ...

- Convient à toutes les techniques d'impression et de finition
- Disponible en teintes Extra White et Natural White pour une lisibilité optimale
- Le grammage de 1,5 garantit une épaisseur et un corps importants sans pour autant donner l'impression d'être plus lourd.
- La teinte Natural White est également disponible avec un grammage de 1,8
- Certifié FSC Mix
- Grammages de 80 à 240g/m²

Découvrez ce type de papier par vous-même et demandez votre échantillon dès maintenant via samples@igepa.be

Le papier est un puissant agent de liaison entre les personnes. Il est accessible et a un fort impact intuitif et émotionnel.



First Impression est imprimé sur du Emotion Touch 1.5 Extra White 120g/m²



Partners in creativity

