



Febelgra  
united in  
graphics

n°4 **FIRST** avr 2024

Bulletin mensuel de la fédération des industries graphiques asbl

# IMPRESSION



Accord sur la distribution des  
journaux et des magazines

Dispense du précompte  
professionnel pour le  
travail en équipe

## édition

**3**

Édito

**4**

Accord sur la distribution des journaux et des magazines

**6**

Dispense du précompte professionnel pour le travail en équipe

**8**

Perspectives du handicap des coûts salariaux

**11**

Pécule de vacances &amp; Compte de vacances

**12**

Fonds Retour au travail

**13**

Contrôle médical

**16**

La question du mois : la langue de la facture

**17**

Rétrospective : séminaire fiscalité

**18**

Activités

**20**

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](http://www.febelgra.be)

Suivez-nous sur les médias sociaux :



[www.linkedin.com/company/febelgra](http://www.linkedin.com/company/febelgra)

[www.facebook.com/febelgra](http://www.facebook.com/febelgra)

[www.instagram.com/febelgra](http://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](mailto: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

# Manifeste

Marc Vandembroucke – Directeur Général

Les élections politiques du 9 juin 2024 approchent à grands pas. Cela signifie que notre société est sur le point de déterminer son cap pour les années à venir. Nous souhaitons saisir ce moment crucial pour nous exprimer en tant que secteur de l'industrie graphique au moyen d'un **manifeste ou d'un mémorandum électoral**.

L'industrie graphique en Belgique a une longue histoire d'innovation et de savoir-faire, contribuant non seulement de manière significative à l'économie, mais aussi à la diffusion du savoir, de la culture et des idées. C'est dans cet esprit que nous souhaitons porter ce mémorandum à l'attention des décideurs politiques actuels et futurs. En effet, il y a de nombreux points importants à prendre en compte dans leurs programmes électoraux et leurs plans politiques.

Ainsi, il est nécessaire de soutenir davantage **l'enseignement** et la formation graphiques afin de sauvegarder les compétences et les connaissances des futures générations de professionnels du secteur. De plus, nous devons également stimuler davantage la collaboration entre les établissements

de l'enseignement et de l'industrie graphique afin de promouvoir une transition harmonieuse de l'enseignement vers l'emploi. Par ailleurs, nos gouvernements parlent beaucoup de **durabilité**, mais ils ont trop souvent une **perception erronée** à cet égard en ce qui concerne notre secteur, qui a déjà investi considérablement dans le recyclage et les méthodes de production durables, et qui continuera à le faire. Cela signifie qu'en tout état de cause, une consultation plus approfondie et plus réfléchie du secteur est impérative lorsqu'il s'agit de réglementer, par exemple, et qui concerne la distribution de folders toutes-boîtes ou de magazines. Une autre question cruciale concerne la création d'un **climat économique cohérent**. Les règles du jeu pour les entreprises sont trop souvent modifiées 'en cours de route', ce qui les oblige à réfléchir à deux fois, voire plus, avant de faire des investissements. C'est le cas notamment de la réglementation relative à la dispense de versement du précompte professionnel dans le cadre du travail en équipe. La position de **l'industrie manufacturière**, dont nous faisons partie intégrante, est également

actuellement sous les feux des projecteurs. Certaines questions importantes remontent à la surface, telles que notre handicap salarial qui menace notre position à l'exportation, les prix de l'énergie élevés par rapport à nos voisins, la nécessité de soutien dans la transition verte, etc...

Notre manifeste sera finalisé à court terme, mais nous invitons vivement nos membres et parties prenantes à le soutenir en nous faisant part des thèmes qui vous sont chers. Toute contribution est la bienvenue à l'adresse [marc.vandembroucke@febelgra.be](mailto:marc.vandembroucke@febelgra.be).

Je vous souhaite à toutes et tous une agréable lecture.

# Accord sur la distribution des journaux et des magazines

## Un récit aux allures de montagnes russes

**Le 20 mars, le comité restreint est parvenu à un accord sur l'attribution d'un soutien gouvernemental pour la distribution des journaux et des magazines.**

On savait déjà à la fin de l'année dernière qu'au lieu d'une nouvelle concession de 175 millions d'euros, que Bpost avait reçu une subvention unique de 75 millions d'euros pour reprendre la distribution des journaux et magazines jusqu'au 30 juin 2024.

Un régime transitoire serait alors prévu jusqu'en 2026. Une réduction drastique des subventions a été proposée, pour un budget de seulement 50 millions d'euros par an. On savait également que cette somme serait accordée sous la forme d'un crédit d'impôt pour les éditeurs, pour soutenir la distribution de journaux dans les zones moins densément peuplées < 225 habitants/km<sup>2</sup> ('les zones blanches'). À partir de juillet 2024, ce seront les éditeurs eux-mêmes qui se chargeront d'organiser la distribution ou de négocier avec un tiers.

Il n'y a pas encore d'accord sur la manière dont le crédit d'impôt serait réparti entre les éditeurs. Nos contacts nous ont continuellement informés que les discussions sur le mécanisme de compensation pour les éditeurs étaient toujours en cours, mais que le ministre des Finances travaillait déjà sur une élaboration concrète, qui ne serait communiquée que lorsqu'elle serait finalisée.

Cela signifie que non seulement les éditeurs de journaux, mais également les imprimeurs de journaux et de magazines sont restés longtemps dans l'incertitude. Le

lundi 18 mars, l'histoire a pris de l'ampleur : Le Premier ministre De Croo n'a pas pu accepter la demande d'un budget plus élevé pour les éditeurs. Le ministre Dermagne a alors proposé de supprimer totalement le soutien aux magazines au profit des journaux, afin de rester dans le budget de 50 millions d'euros de subvention restante.

Ce qui est frappant au niveau de la prise de décision gouvernementale, c'est qu'aucune consultation n'a eu lieu avec les parties prenantes du secteur (y compris Febelgra et WeMedia), mais nous avons vite compris que cette nouvelle proposition n'était pas réalisable.

Dans l'accord final, une 'certaine' subvention continuera donc d'exister tant pour les journaux que pour les périodiques.

### En quoi consiste l'accord ?

#### Crédit d'impôt

Tout soutien continue de prendre la forme d'un crédit d'impôt dans le cadre du règlement fiscal. Cela signifie que les éditeurs devront préfinancer pendant une période d'environ deux ans avant de bénéficier effectivement du crédit d'impôt pour la distribution.

#### Distribution des journaux : des zones blanches à la régulation par région

Le dispositif de soutien à la distribution dans les 'zones blanches' (communes de moins de 225 habitants au kilomètre carré) initialement proposé est abandonné. Au lieu de cela, un régime est prévu en fonction de la densité de population par région, ce qui signifie en fait qu'un taux de soutien plus élevé s'appliquera à la Wallonie

qu'à la Flandre. Pour la Région de Bruxelles-Capitale, qui a une densité de population de plus de 5.000 habitants au kilomètre carré, le soutien disparaîtra totalement.

Crédit d'impôt en EUR / journal distribué		2024 (à partir du 01/07)	2025	2026
<b>Bruxelles-Capitale</b>	Zone > 5000 habitants /m <sup>2</sup>	0,00	0,00	0,00
<b>Wallonie</b>	Zone < 250 habitants /m <sup>2</sup>	0,49	0,49	0,43
<b>Flandre</b>	Zone < 5000 habitants/m <sup>2</sup>	0,17	0,17	0,15

Après 2026, la mesure de soutien prendra fin complètement.

#### Distribution de magazines commerciaux :

Pour les magazines commerciaux, un soutien forfaitaire de 10 centimes par exemplaire s'applique pendant trois ans, à condition de ne pas dépasser le plafond de 5 000 habitants par kilomètre carré.

La proposition parue dans l'Echo, selon laquelle le soutien aux magazines commerciaux serait complètement supprimé au profit des journaux, a donc été adaptée. Ci-dessous le résumé :

Crédit d'impôt en EUR / magazine commercial		2024 (à partir du 01/07)	2025	2026
<b>Bruxelles-Capitale</b>	Zone > 5000 habitants /m <sup>2</sup>	0,00	0,00	0,00
<b>Wallonie</b>	Zone < 250 habitants /m <sup>2</sup>	0,10	0,10	0,10
<b>Flandre</b>	Zone < 5000 habitants/m <sup>2</sup>	0,10	0,10	0,10

#### Et qu'en est-il des magazines non-commerciaux ?

Selon nos informations, le crédit d'impôt (basé sur le surcoût prouvé par rapport à l'année précédente) pour les éditeurs de magazines d'organisations de la société civile (il s'agit d'organisations à but non lucratif, de paroisses, de mutualités, de syndicats, etc.) resterait inchangé. Au total, 16 millions d'euros seront débloqués.

Concrètement, aucun taux de subvention fixe n'est prévu, la subvention est illimitée à la hauteur du surcoût. Cela signifie que les éditeurs qui supportent des coûts supplémentaires pour la distribution de magazines non commerciaux en raison de la fin de la concession gouvernementale verront leurs coûts supplémentaires couverts par le crédit d'impôt. Le surcoût doit être prouvé pour pouvoir bénéficier du soutien.

Dans ce cas, ils recevront une compensation totale pour les coûts supplémentaires (via le crédit d'impôt), alors qu'il ne s'agit que d'un montant forfaitaire pour les magazines et journaux commerciaux.

#### Conclusions

- Nous regrettons que la prise de décision – notamment en ce qui concerne le segment des périodiques – se soit trop faite en coulisses.
- Il est positif que le soutien ne disparaisse pas brusquement et qu'il existe désormais un régime transitoire clair, mais celui-ci prendra fin en 2026. En tant que secteur(s) intéressé(s), nous avons donc deux ans pour délibérer et nous préparer.
- L'aide restante est prévue sous forme de crédit d'impôt. Cela signifie que les organisations/éditeurs doivent préfinancer les coûts supplémentaires pendant environ deux ans.

➔ **Des questions ?** Contactez [marc.vandenbroucke@febelgra.be](mailto:marc.vandenbroucke@febelgra.be)



# Dispense de versement du précompte professionnel pour le travail en équipe et de nuit

La dispense partielle de paiement du précompte professionnel pour le travail en équipe et de nuit est devenue un sujet brûlant ces derniers mois.

Quelle en est la raison ? Quels changements ont été apportés ces dernières années ? Cela change-t-il quelque chose pour votre entreprise ?

Dans cet article, nous reprenons un élément théorique indispensable à ce sujet et nous vous proposons une réponse concrète aux questions ci-dessus.

**Quelles conditions l'employeur doit-il remplir pour pouvoir bénéficier de cette mesure de soutien ?**

L'employeur :

- Est une entreprise dans laquelle s'effectue du travail en équipe ou de nuit ;
- Paie une prime d'équipe ;
- Est redevable du précompte professionnel sur cette prime ;
- Retient la totalité du précompte

professionnel sur la rémunération et sur la prime d'équipe du travailleur concerné.

**Quelles conditions l'entreprise doit-elle remplir pour être qualifiée d'entreprise où s'effectue un travail en équipe ?**

- Le travail est effectué en au moins deux équipes comprenant au moins deux travailleurs ;
- Les équipes font le même travail tant en ce qui concerne leur objet que leur ampleur ;
- Les équipes se succèdent tout au long de la journée sans interruption ;
- Il n'y a pas de chevauchement de plus d'un quart de leurs tâches journalières entre les équipes qui se succèdent.

**Les mêmes conditions s'appliquent aux entreprises qui fonctionnent avec un système de travail en continu à quelques différences près :**

- L'entreprise travaille dans un système de travail en continu où le travail est effectué en au moins quatre équipes comprenant au moins deux travailleurs qui effectuent le même travail tant en ce qui concerne leur objet que leur ampleur, qui assurent une occupation continue tout au long de la semaine et du week-end et qui se succèdent sans qu'il y ait une interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement n'excède un quart

de leurs tâches journalières ;

- Le temps de fonctionnement (le temps durant lequel l'entreprise fonctionne) est d'au moins 160 heures sur une base hebdomadaire.

**Quel est le montant de la dispense de versement ?**

- 22,8 % du total des rémunérations imposables pour les travailleurs en travail d'équipe ou de nuit ;
- 25% du total des rémunérations imposables pour les travailleurs dans un système de travail en continu.

**Calcul de la 'norme du tiers' depuis le 01.01.2022**

La 'norme du tiers' signifie qu'au cours du mois en question, le travailleur est employé au moins un tiers de son temps de travail en travail d'équipe, de nuit ou dans un système de travail continu.

Jusqu'au 01.01.2022, l'entreprise choisissait elle-même le mode de calcul de la 'norme du tiers', à savoir sur une base journalière ou horaire. Depuis le 01.01.2022, l'employeur est tenu de calculer la 'norme du tiers' sur une base horaire selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Le temps de travail en équipe ou de nuit pour le mois concerné}}{\text{Le temps de travail total pour le mois concerné}}$$





Pour les travailleurs qui ont effectué un travail en équipe et/ou de nuit ainsi qu'un travail en continu au cours du mois, le travail en équipe/ou de nuit ainsi que le travail en continu sont pris en compte dans le calcul de la 'norme du tiers' effectués au cours du mois en question.

La dispense de versement majorée (25 %) ne peut être appliquée que pour le précompte professionnel afférent aux prestations des équipes répondant effectivement aux conditions en matière de système de travail en continu.

#### **Prime d'équipe et obligations supplémentaires**

Depuis le 01.04.2022, les primes doivent respecter un montant minimum et depuis le 01.04.2024, les primes doivent être inscrites dans une convention collective de travail, un règlement de travail ou un contrat de travail pour que la dispense reste d'application.

Les entreprises relevant de la CP130 n'ont aucune mesure à entreprendre vis-à-vis de ces obligations. Les primes ont déjà été fixées dans une convention collective de travail sectorielle et sont bien supérieures aux montants minimaux.

#### **Les équipes font le même travail tant en ce qui concerne leur objet que leur ampleur**

L'une des conditions qu'une entreprise doit remplir pour être qualifiée

d'entreprise dans laquelle s'effectue le travail en équipe est que les équipes effectuent le même travail tant en ce qui concerne leur objet que leur ampleur.

Dans la pratique, la question de l'"ampleur" semble poser un problème. De plus en plus d'entreprises sont confrontées à des contrôles fiscaux où cette condition est interprétée de manière très stricte. Cela signifie qu'ils supposent que si une équipe du matin se compose de 8 travailleurs, l'équipe de l'après-midi doit également se composer d'exactly 8 travailleurs. En pratique, cela est bien entendu impossible.

À la suite de deux affaires portées devant la Cour de cassation d'une entreprise mettant des autobus et autocars à disposition et d'une entreprise de services d'assistance en cas de panne de voiture, l'affaire a été instruite par la Cour Constitutionnelle et elle a publié un arrêt le 08.02.2024. La décision de la Cour a provoqué des remous au sein des secteurs.

"Compte tenu de la large marge d'appréciation dont dispose le législateur, des objectifs qu'il poursuit et du fait que la mesure en cause n'emporte pas une sélectivité sectorielle, le choix politique en cause en l'espèce et posé par le législateur ne repose pas sur une erreur manifeste, et il n'est pas déraisonnable que les entreprises

dans lesquelles l'ampleur du travail des équipes est la même puissent bénéficier de la dispense prévue par la disposition en cause, alors que tel n'est pas le cas pour les entreprises dans lesquelles l'ampleur du travail des équipes varie en fonction des heures de pointe et des heures creuses, et pour les entreprises dans lesquelles l'ampleur du travail des équipes n'est pas la même mais est comparable"

En réponse à ce jugement, la FEB a contacté le Cabinet des Finances pour insister sur la nécessité de clarifier la situation sur le terrain le plus rapidement possible. Elle a insisté sur la continuité de l'emploi dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre qui subissent la pression d'une concurrence internationale accrue et de la hausse des coûts salariaux due à l'inflation.

**Le 20 mars 2024, le Conseil des ministres est parvenu à un accord sur une mesure transitoire étanche jusqu'à fin de 2026. Celle-ci offrira aux entreprises une sécurité juridique lors de l'application de la mesure fiscale.**

Nous vous tiendrons informés des modalités concrètes dès que les textes seront publiés.

 **Des questions ?** Contactez [kelly.ciancimino@febelgra.be](mailto:kelly.ciancimino@febelgra.be)

# Quelles sont les perspectives après l'augmentation du handicap du coût salarial ?

En raison d'une inflation historiquement élevée et de l'indexation automatique des salaires, les salaires belges ont augmenté plus rapidement ces dernières années que dans les pays voisins. Par conséquent, les entreprises belges qui sont en concurrence avec leurs homologues des pays limitrophes sont confrontées à un handicap croissant en matière de coûts salariaux. Une augmentation trop rapide par rapport aux pays voisins nuit au niveau de concurrence belge. Un nouveau ralentissement de la hausse des coûts salariaux est attendu pour 2024.

## Le handicap salarial au sens juridique

Conformément à "la loi de 1996" le Conseil Central de l'Economie (CCE) publie un rapport technique intermédiaire sur l'évolution du handicap du coût salarial les années impaires. Le CCE a publié le 21 février 24, son rapport intermédiaire pour 2023, reprenant son estimation sur le handicap du coût salarial en 2024 (fin de la période de l'accord interprofessionnel, AIP). (Source : rapport technique CCE2024-0550 du 21.02.2024)

Le handicap des coûts salariaux horaires (CSH) calculé dans ce cadre exprime en pourcentage l'augmentation (ou la diminution) de l'écart des coûts salariaux entre la Belgique et les pays de référence depuis 1996. Les pays de référence sont nos principaux partenaires commerciaux : les Pays-Bas, l'Allemagne et la France, dans le secteur privé entre 1996 et 2024.

## À nouveau en augmentation à partir de 2019

Entre 2019 et 2022, les coûts salariaux horaires ont augmenté plus rapidement en Belgique (croissance de 9,8%) par rapport à la moyenne des pays de référence (MOY-3) (8,1%), se traduisant par un handicap du coût salarial pendant cette période de 0,9% en 2022. Dans les quatre pays, il y a eu une augmentation significative du CSH, mais dans une plus large mesure en Belgique. Cela est dû à une inflation en 2022 plus élevée en Belgique qu'en France et en Allemagne et au fait que l'adaptation des salaires à l'inflation

en Belgique a été plus rapide grâce à l'indexation automatique des salaires. En Allemagne et aux Pays-Bas, l'adaptation des salaires s'effectue par le biais de négociations salariales.

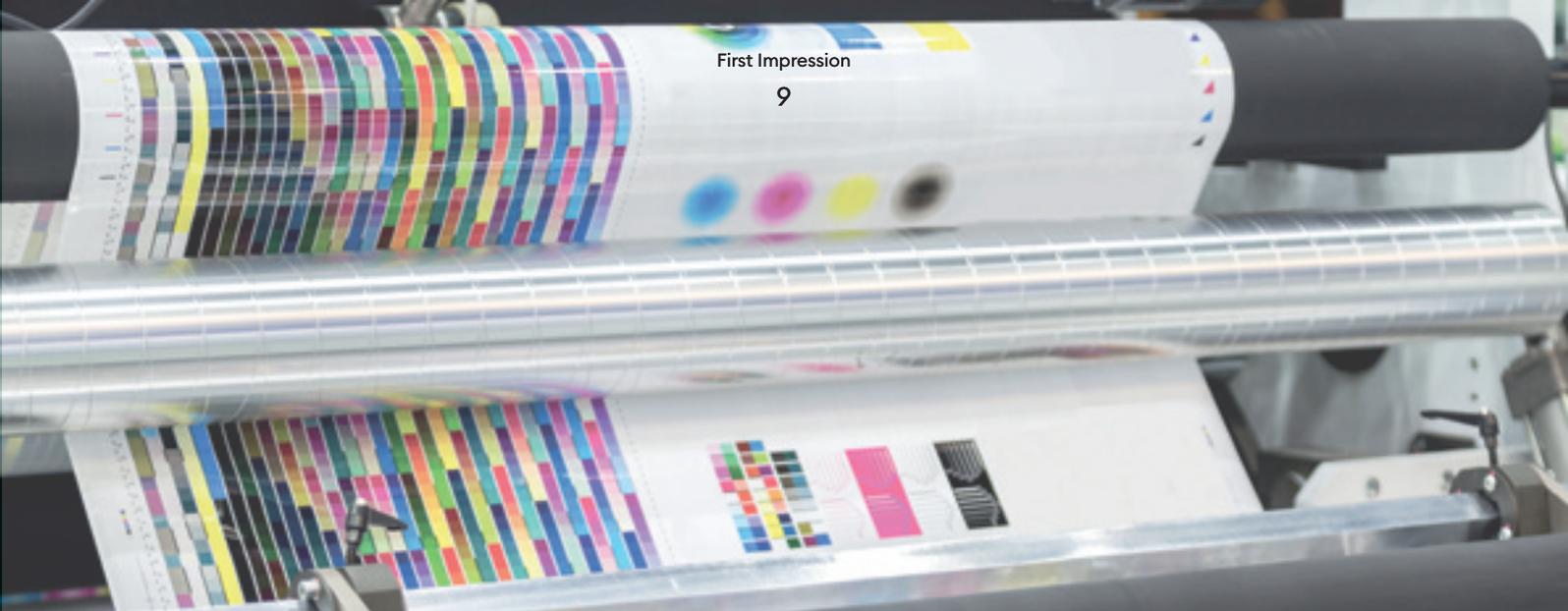
## Pic en 2023

En 2023, les CSH ont à nouveau augmenté plus fortement en Belgique (croissance de 7,4%) que dans les pays de référence (5,3%), entraînant un handicap de 2,9%. Alors que le handicap du coût salarial était encore négatif en 2019 (-0,6%), il augmentera jusqu'à un niveau historique de 2,9% en 2023, avec toutes les conséquences que cela entraînera pour la compétitivité belge. L'augmentation en 2023 est le résultat de l'indexation automatique des salaires qui a réagi avec un certain retard à la forte inflation de 2022. Dans notre secteur (CP 130), les salaires ont été indexés 5x en 2022 en raison de l'inflation, ce qui s'est reproduit un fois de plus en 2023.

## Évolution des CSH en Belgique et dans les pays de référence et handicaps des coûts salariaux sur la période 2020-2024

<b>Handicap 2019</b>	<b>-0,6%</b>
CSH Belgique 2020-2022	9,8%
CSH Moy-3 2020-2022	8,1%
<b>Handicap 2022</b>	<b>0,9%</b>
CSH Belgique 2023	7,4%
CSH Moy-3 2023	5,3%
<b>Handicap 2023</b>	<b>2,9%</b>
CSH Belgique 2024	3,2%
CSH Moy-3 2024	4,3%
<b>Handicap 2024</b>	<b>1,8%</b>

Source : Calculs du CCE



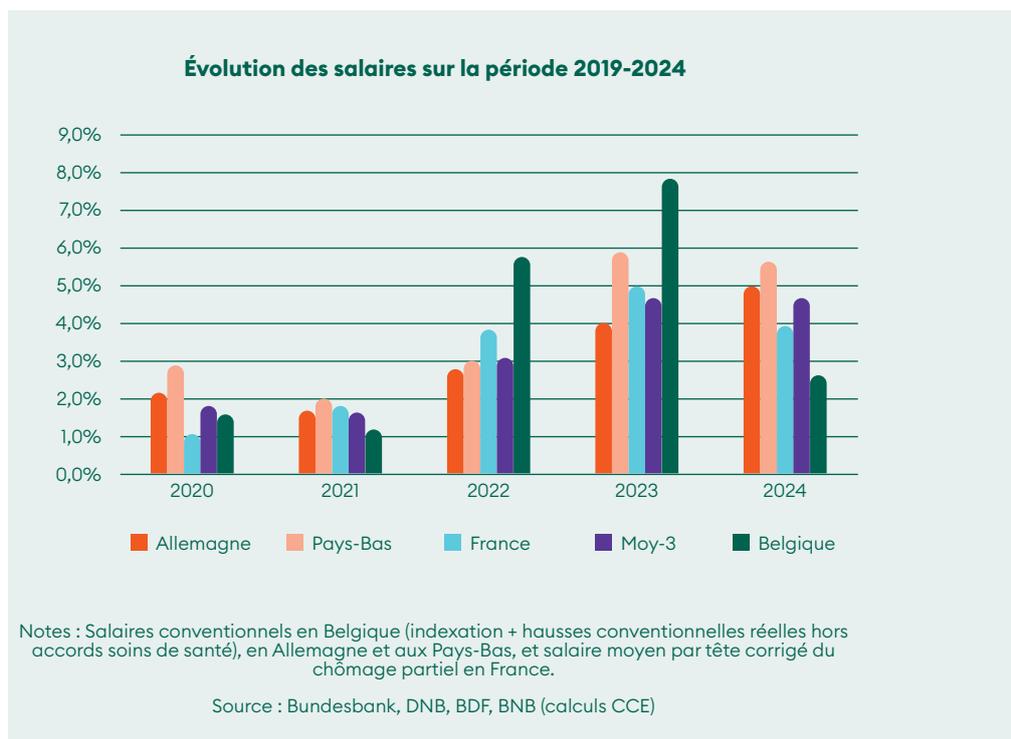
### Prévisions pour 2024 ?

La situation semble être un peu plus positive en 2024. On s'attend à ce que les CSH augmentent moins rapidement (3,2%) que dans les pays de référence (4,3%), ce qui signifie que le handicap des coûts salariaux n'augmenterait que de 1,8% par rapport à 1996. En effet, la croissance des salaires en Belgique devrait ralentir fortement en raison de la baisse de l'inflation, alors que les salaires dans les pays de référence sont encore soumis au processus d'adaptation à l'inflation, qui n'est pas encore achevé dans leur cas.

Dans son rapport 2023 sur les développements économiques et financiers du 13 mars 2024, la Banque nationale confirme plus ou moins cette prévision. La position concurrentielle des entreprises belges se serait effectivement dégradée en 2023 par rapport à celles de nos pays voisins. Mais selon la BNB, ce handicap diminuerait progressivement à moyen terme à condition que :

- (i) la marge nulle d'augmentations de salaires réelles (en vertu de la loi sur la sauvegarde de la compétitivité) soit respectée dans les années à venir ;
- (ii) les négociations salariales dans les pays voisins augmentent les salaires ;
- (iii) aucuns nouveaux chocs de prix ne se produisent.

Les deux derniers points échappent cependant à notre contrôle.



### Handicap absolu des coûts salariaux

Le handicap du coût salarial en termes de chiffres absolus est bien supérieur à la mesure au sens juridique (supra). Le handicap absolu du coût salarial adopte une approche différente et représente la différence entre les CSH moyens (moins les subventions salariales). Ceci concerne la différence de niveau en termes nominaux.

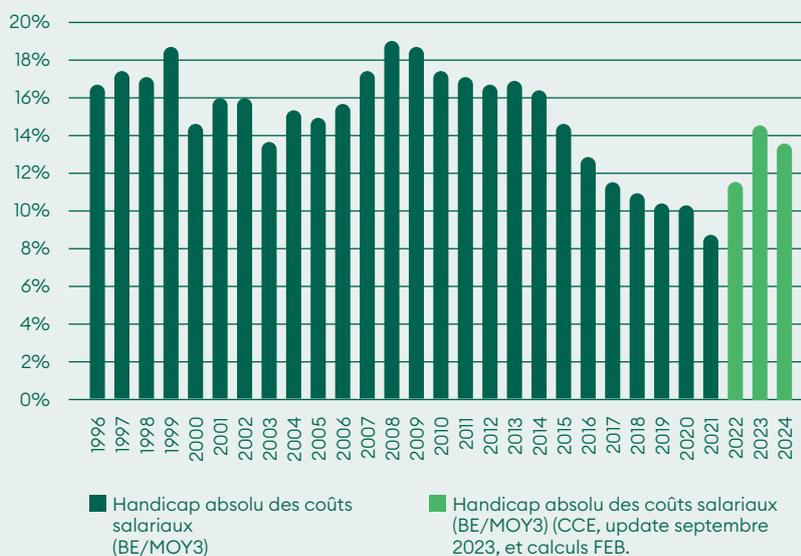
En 2022, le handicap absolu du coût salarial pour le secteur privé était de 10,60 %. Ce qui signifie que le coût salarial moyen en Belgique était 10,6% plus élevé que la moyenne des trois pays de référence. Il s'agit à nouveau d'une augmentation par rapport aux années pré-covid. En 2019, ce chiffre était encore de 10,1 %. Le CCE ne dispose pas encore de

chiffres pour ce mode de mesure pour 2023 (source : rapport CCE2024-0550 du 21.02.2024).

Selon les prévisions du "Dashboard inflation et compétitivité" de la FEB (du 02/07/2024), le handicap absolu des coûts salariaux par rapport à nos trois principaux partenaires commerciaux augmenterait à nouveau fortement (voir graphique) en raison de la forte hausse de l'inflation et de l'indexation y étant associées. Le handicap absolu du coût salarial, réduit à environ 10% ces dernières années, serait complètement déréglé avant 2023 (le graphique de la FEB ci-dessous est toujours basé sur le rapport CCE de septembre 2023).



### Handicap absolu des coûts salariaux



Source : CCE, banques centrales, calculs FEB

des pays de référence. Ce fait est également visible dans notre secteur. D'après les prévisions générales du CCE, le handicap du coût salarial au sens juridique augmentera moins rapidement en 2024 que dans les pays limitrophes. La Banque nationale prévoit une nouvelle réduction progressive à moyen terme du handicap salarial si les trois conditions sont remplies. Le handicap absolu du coût salarial devrait augmenter et resterait élevé (selon la FEB).

### Conséquences pour les exportations dans le secteur graphique

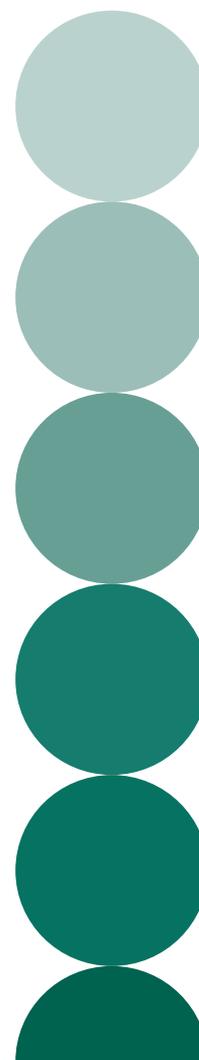
La hausse des coûts salariaux entraîne généralement une baisse de la compétitivité, ce qui se traduit par un recul de la part des exportations belges. Cet effet domino a refait surface ces dernières années en raison de la hausse de l'inflation (et de l'indexation). Cependant, il faudra beaucoup de temps et d'énergie pour tempérer cette situation.

Cet effet domino est également visible dans le secteur graphique. Bien que le commerce extérieur du secteur graphique se soit affaibli depuis 2017, la balance commerciale est négative depuis 2021, ce qui signifie que nous importons plus que nous exportons, ce qui entraîne un affaiblissement de la position concurrentielle. L'une des principales causes de cette situation est le handicap du coût salarial

dû à l'indexation automatique des salaires. Au cours des 11 premiers mois de 2023, la situation se serait toutefois inversée (sous réserve d'une correction des chiffres) et un excédent commercial aurait à nouveau été enregistré pour la première fois depuis 2021. Cependant, cet excédent commercial serait principalement dû à la baisse des importations plutôt qu'à l'augmentation des exportations. Les exportations de notre secteur sont donc restées au même niveau relatif. (source : rapport CCE2024-0689 du 12 mars 2024).

### Conclusion

La conclusion est que le pouvoir d'achat des ménages a été bien protégé pendant l'inflation, mais que cela a eu un impact direct sur la compétitivité des entreprises belges car les salaires ont augmenté très rapidement par rapport à ceux



# Pécule de vacances & Compte de vacances



Le printemps pointe petit à petit le bout de son nez, le moment de réfléchir à un thème qui revient annuellement et qui est ô combien complexe : le pécule de vacances.

Dans cet article, nous actualisons les règles pour les ouvriers et les employés.

## Ouvriers (CP 130)

- Le pécule de vacances est versé par l'Office National des Vacances Annuelles entre le 02.05 et le 30.06.2024 ;
- Le pécule de vacances brut correspond à 15,38 % du salaire annuel brut 2023 (à 108 %) ;
- Pour financer le pécule de vacances, l'employeur verse à l'ONSS :
  - une cotisation de 5,57% sur les salaires bruts à 108% sur base trimestrielle ;
  - une cotisation de 10,27% sur les salaires bruts à 108% sur base annuelle.

**NOUVEAU !** L'Office National des Congés Annuels (ONVA) a annoncé qu'à partir de cette année, vous en tant qu'employeur ou que travailleur, pouvez consulter le 'compte de vacances'. Le service en ligne du 'Compte de Vacances - Employeur' a été conçu pour informer les employeurs sur la durée des vacances, le pécule de vacances et la date de paiement des travailleurs qu'ils emploient. Les données sont consultables toute l'année et sont mises à jour quotidiennement.

Scannez ce QR code pour découvrir le compte de vacances



## Employés (CP 200)

- **Simple pécule de vacances :** maintien du paiement du salaire normal lorsque l'employé prend des jours de vacances ;
- **Double pécule de vacances :** il est versé par vous, l'employeur, au moment où l'employé prend ses vacances principales (dans la pratique, il est généralement versé en mai ou en juin) ;
- **Employés ayant une rémunération fixe :** le double pécule de vacances correspond à 92% du salaire mensuel brut et est calculé sur la base des prestations de l'exercice des vacances<sup>1</sup> ;
- **Employés ayant une rémunération variable :** le double pécule de vacances est calculé sur la base de la moyenne journalière de la rémunération perçue 12 mois avant le mois au cours duquel le pécule de vacances est versé. De plus, l'employé ne perçoit un pécule de vacances que sur la rémunération variable.
- **Exemple :** Un de vos employés est entré en service au 1er avril 2023 et a un salaire brut de 2.000 €. Avant cette date il était au chômage. Montant du double pécule de vacances :  $2.000 \times 92\% \times 9/12 = € 1.380$  ;
- En tant qu'employeur, vous payez environ 35% de cotisations sociales sur le simple pécule de vacances, mais vous ne payez

pas de cotisations sociales sur le double pécule de vacances.

### Les employés qui sont entrés en service au cours de l'exercice de vacances 2023

Si ces employés étaient précédemment occupés par un autre employeur, ils ont perçu les montants suivants à la fin de leur contrat de travail :

- Le double pécule de vacances pour les prestations livrées en 2023 ;
- En tant qu'employeur, vous n'aurez plus qu'à verser que le double pécule de vacances au prorata des prestations livrées en 2023 au sein de votre entreprise ;
- Le simple pécule de vacances pour le droit aux vacances constitué par l'employé auprès de son ancien employeur pour l'année 2023.

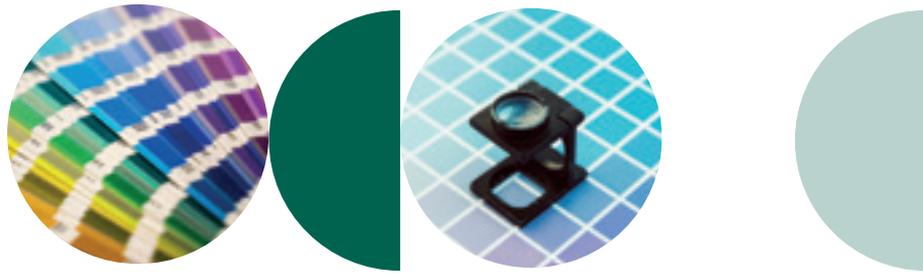
### La nouveauté depuis cette année

est que le simple pécule de vacances prépayé ne sera pas déduit du salaire qu'il recevra le mois où le double pécule de vacances est payé, mais sera déduit lorsque le travailleur prendra ses jours de vacances et lors du décompte de décembre. Consultez l'édition de votre First Impression de décembre 2023 concernant la nouvelle méthode d'imputation du pécule de vacances en page 15.

➔ **Des questions ?** Contactez [kelly.ciancimino@febelgra.be](mailto:kelly.ciancimino@febelgra.be)

<sup>1</sup> L'année pendant laquelle le droit aux vacances est constitué, dans ce cas-ci en 2023.

## SOCIAL



# Le fonds 'retour au travail'

Si un travailleur est en incapacité de travail permanente pour cause de maladie ou d'accident, le contrat de travail peut être rompu pour force majeure médicale après avoir suivi la procédure prévue par la loi. Il existait jusqu'à récemment un régime spécifique d'outplacement en cas de force majeure médicale si l'employeur invoquait l'incapacité permanente du travailleur pour déterminer la fin du contrat de travail.

La loi-programme du 26 décembre 2022 a prévu la suppression de l'offre d'outplacement et de nouvelles obligations pour l'employeur à partir du 1er avril 2024.

## Nouvelles obligations à partir du 01.04.2024

L'employeur qui invoque une rupture pour force majeure médicale doit :

- Fournir certaines données à l'INAMI dans les 45 jours calendrier suivant la fin du contrat de travail et ;
- Verser une cotisation de €1.800 au Fonds Retour au travail.

La communication des données se fait soit par voie électronique via le site web de l'INAMI, soit sur papier via un modèle disponible sur le site web de l'INAMI.

On entend par données :

- Les coordonnées de l'employeur : nom, numéro d'entreprise, numéro ONSS, numéro de compte bancaire, données de contact ;
- Les coordonnées du travailleur : nom, prénom, numéro de registre national.

Dès réception des informations ci-dessus, l'INAMI enverra à l'employeur une invitation à verser le montant de € 1.800 au Fonds de retour au travail.

Le projet d'arrêté royal qui détermine, entre autres, le mode de notification et le mode de paiement de la cotisation par l'employeur, sera soumis à la signature du Roi au moment de la rédaction du présent article.

D'autres informations concrètes suivront dès que l'arrêté royal sera publié au Moniteur belge.

## Les bénéficiaires

Peuvent faire appel au 'Fonds de retour au travail' :

- Les travailleurs dont le contrat de travail a été rompu pour cause de force majeure médicale, que celle-ci ait été invoquée par l'employeur, par le travailleur ou par les deux parties ensemble.
- À partir du 1er avril 2025, en fonction des moyens financiers disponibles, les personnes en situation d'invalidité.

La demande doit être introduite dans les 6 mois suivant la fin du contrat de travail.

## Les sanctions

Le non-respect par l'employeur des nouvelles obligations peut être sanctionné d'une sanction de niveau 2, à savoir :

- Soit une amende pénale allant de € 400 EUR à € 4.000 ;
- Soit une amende administrative allant de € 200 à € 2.000.

➔ **Des questions ?** Contactez [kelly.ciancimino@febelgra.be](mailto:kelly.ciancimino@febelgra.be)

# Le Contrôle Médical via Febelgra en collaboration avec MCM Securex.

## Une étape cruciale dans la gestion des absences pour maladie

L'absentéisme implique différents coûts directs et indirects. En organisant des contrôles médicaux de manière respectueuse, vous maîtrisez l'absentéisme et limitez l'impact sur le plan humain. Découvrez comment intégrer des contrôles médicaux dans votre politique d'absentéisme.

### Votre travailleur est absent pour maladie, quelles sont ses obligations vis-à-vis de vous, son employeur ?

La loi impose trois obligations au travailleur qui tombe malade :

1. Le **travailleur doit avertir immédiatement l'employeur** de son incapacité de travail. La notification peut être effectuée par différentes voies : téléphone, mail, sms, WhatsApp, lettre, verbalement ou par l'entremise d'un membre de la famille ou d'un collègue.
2. Le travailleur doit **remettre un certificat médical** destiné à établir son incapacité de travail à son employeur. Le travailleur ne peut déroger à cette obligation qu'en cas de force majeure.

3. Et c'est ce dernier point que nous allons approfondir : le travailleur doit se soumettre au **contrôle** éventuel par un **médecin contrôlé**.

L'employeur peut **contrôler** l'incapacité du travailleur de quelque manière que ce soit. Le moyen de contrôle le plus indiqué est l'examen médical. Le travailleur ne peut refuser de recevoir un médecin délégué et rémunéré par l'employeur, ni de se faire examiner par celui-ci.

La faculté de **contrôler** la maladie est ouverte dès l'instant où le travailleur fait valoir son incapacité de travail, même avant que ne parvienne un éventuel certificat médical, et tout au long de la période d'incapacité, même au-delà de la période couverte par le salaire garanti.

Le **contrôle** n'est pas limité aux horaires composant une journée de travail normale du travailleur et peut avoir lieu tous les jours, même les dimanches et jours fériés. Il doit cependant se dérouler à une heure raisonnable (ce qui est une question de fait). Il peut y avoir plusieurs contrôles au cours d'une même période d'incapacité de travail.



### Déroulement du contrôle médical via MCM Securex

Le déroulement du contrôle médical dépendra de la constatation de l'état de santé du collaborateur.

#### Si le certificat médical précise que le travailleur est autorisé à sortir ou si rien n'indique qu'il ne l'est pas

**A**

Convoquer le travailleur à se présenter dans le **cabinet du médecin-contrôle** à un endroit et à un moment déterminé. L'invitation dans le cabinet du médecin contrôle est ce que l'on appelle la procédure standard. Pour se faire, MCM Securex prend rendez-vous pour vous chez un médecin-contrôle situé à proximité du domicile de votre travailleur. Le travailleur reçoit ensuite un SMS lui indiquant le lieu et l'heure du contrôle.

Cette procédure vous permet d'économiser le coût d'une éventuelle seconde prestation médicale au cas où votre travailleur n'est pas chez lui au moment de la visite et doit se rendre lui-même au cabinet. Vous réagissez ainsi rapidement aux absences de courte durée et évitez les discussions de savoir si le travailleur a reçu ou non la convocation dans sa boîte aux lettres ou s'il a sonné ou non.

Veillez noter que les frais de déplacement du travailleur pour ce type de contrôle sont totalement à charge de l'employeur.

**B**

Soit effectuer le **contrôle au domicile du travailleur**, à l'improviste ou en l'ayant prévenu de sa visite.

C'est à vous de stipuler lors de votre demande de contrôle quel type d'intervention doit être effectuée par le médecin-contrôle.

#### Si le certificat médical précise que les sorties ne sont pas autorisées,

le médecin-contrôle **doit effectuer le contrôle au domicile du travailleur** ou à l'adresse que ce dernier a communiquée à l'employeur.

La visite à domicile aura lieu le jour même si MCM Securex reçoit la mission avant midi.

Si le collaborateur est bien présent au moment de la visite à domicile, le médecin effectuera son examen et enverra son avis à MCM Securex.

En cas d'absence, une carte d'invitation pour de se rendre au cabinet du médecin contrôle est déposée dans la boîte aux lettres.

**Une seconde prestation au tarif contrôle au domicile sera également comptabilisée.**

Dans un cas comme dans l'autre, le travailleur doit prendre toutes les mesures pour rendre le contrôle possible. Cela signifie qu'il doit avertir l'employeur lorsqu'il se trouve à un endroit autre que son domicile, par exemple chez un membre de sa famille ou de sa nouvelle adresse s'il vient de déménager. En outre, il doit vérifier régulièrement sa boîte aux lettres pour prendre connaissance de tout avis de passage du médecin-contrôle ou de toute invitation à se présenter au cabinet médical du médecin-contrôle.

Si le travailleur en incapacité de travail souhaite partir à l'étranger, il doit respecter le droit dont dispose son employeur de le soumettre à un contrôle médical et à cette fin lui indiquer son lieu de séjour. Même si cette obligation d'information est prévue par la loi, il est conseillé de la prévoir également dans le règlement de travail. Ainsi, en possession de l'adresse de résidence du travailleur, l'employeur peut lui envoyer un médecin de contrôle, même si ce travailleur se trouve à l'étranger. Dans certains cas, il est même défendable d'envoyer au travailleur une convocation à l'étranger. Le travailleur est alors prié de se rendre au cabinet d'un médecin en Belgique à un moment déterminé et de se soumettre au contrôle médical.



### Comment faire votre demande de contrôle médical auprès de MCM Securex en tant que membre de Febelgra ?

Passer par MCM Securex permet de demander rapidement un contrôle médical. Quel que soit le secrétariat social auquel vous êtes affilié.

#### 1. Téléphoniquement

Appelez MCM Securex au numéro gratuit suivant : **0800/12346**.

*Du lundi au vendredi, de 8:30 à 12:00 et de 13:00 à 16:30 (le jeudi jusqu'à 17:00) et le samedi de 8:30 à 12:00.*

#### 2. Par mail

Envoyez le formulaire de demande de contrôle médical se trouvant sur notre site web à l'adresse suivante : [mcm@securex.be](mailto:mcm@securex.be).

#### 3. En ligne

Si vous disposez déjà d'un login d'accès à la plateforme Securex via : [www.securex.be/fr/login](http://www.securex.be/fr/login)

**Mentionnez toujours lors de votre demande que vous êtes membre de Febelgra avec la référence 06224.**

Après avoir reçu votre demande, MCM Securex désignera un médecin. MCM Securex vous enverra le résultat du contrôle par e-mail dans les 24 heures suivant le contrôle.

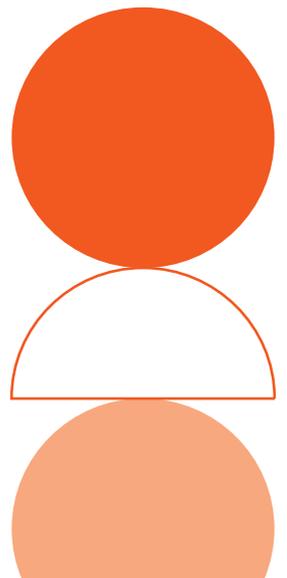
### Quel est votre avantage membre Febelgra ?

En tant que membre de Febelgra vous bénéficiez **d'un tarif préférentiel par prestation médicale**. Le montant est lié à l'indice des prix et est adapté chaque année. Donc pas de droit fixe, pas de pourcentage sur votre somme tarifaire et pas de provision.

Type d'intervention effectuée par le médecin-contrôle	Tarif 2024 (TVA incluse)
<b>A</b> Standard : Invitation pour un contrôle dans le cabinet du médecin-contrôle	€ 91,85
<b>B</b> Contrôle par le médecin-contrôle au domicile du travailleur en incapacité de travail	€ 97,80
Coûts supplémentaires	
Invitation au cabinet après une visite à domicile infructueuse	€ 97,80
Intervention le samedi	Tarif de base (A ou B) + 100%
Intervention à l'étranger par un médecin belge	€ 60,67
Intervention à l'étranger par un médecin françaisarts	€ 182,01

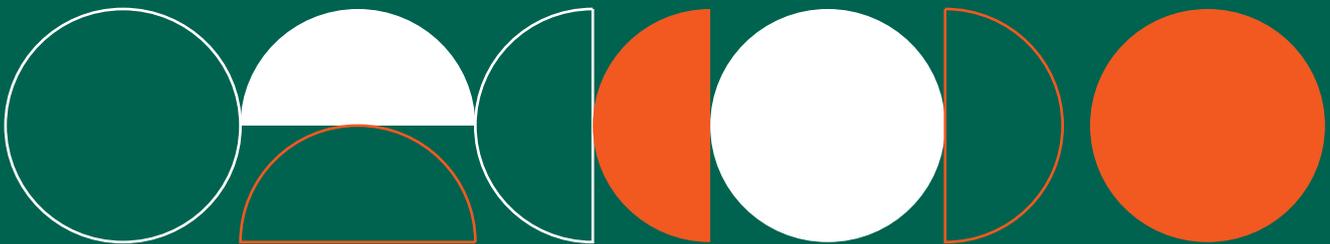
Veillez noter que les prestations précitées sont soumises depuis le 1er janvier 2022, à un taux de tva de 21%.

 **Des questions ?** Contactez [marisa.bortolin@febelgra.be](mailto:marisa.bortolin@febelgra.be)



## LA QUESTION DU MOIS

# Dans quelle langue dois-je établir ma facture ?



## En tant qu'entreprise établie en région francophone, dans quelle langue devez-vous établir votre facture pour un client en Flandre ou pour un client étranger s'exprimant dans une langue étrangère ?

La Belgique dispose d'une législation linguistique stricte. Une facture rédigée dans une mauvaise langue peut être déclarée nulle et non avenue devant le tribunal. Si vous souhaitez tout de même recouvrer cette facture, vous devez la remplacer par une nouvelle copie identique et conforme à la législation linguistique.

### Quelle est la législation ?

#### 1. Législation linguistique wallonne : une facture doit être établie dans la langue officielle de la région linguistique où se trouve votre siège d'exploitation, ce qui signifie qu'elle ne doit pas être établie dans la langue de votre destinataire.

- Si votre entreprise est implantée dans la région linguistique francophone, la facture doit être établie en français.
- En région néerlandophone : la facture doit être établie en néerlandais.
- Dans la zone Bruxelles Capitale : la facture doit être établie en français ou en néerlandais.
- En zone germanophone : la facture doit être établie en allemand.

#### 2. Le destinataire est établi dans un autre pays de l'Espace économique européen (EEE)

Dans ce cas, une facture juridiquement valable peut être établie dans une autre langue, en complément de la facture rédigée dans la langue correcte en fonction du lieu du siège d'exploitation. Mais uniquement à la condition que les deux parties comprennent la langue dans laquelle la facture est émise et si le destinataire est établi dans un État membre de l'EEE (autre que la Belgique).

#### 3. Le destinataire est établi en dehors de l'Espace économique européen

Seules les factures émises dans la langue officielle du siège d'exploitation sont valables. Une entreprise établie en Wallonie devra donc envoyer une facture en français à son client étranger en dehors de l'EEE. Il est alors recommandé de joindre une traduction, mais celle-ci n'aura aucune valeur juridique.

#### 4. Législation linguistique en Flandre

La législation en Flandre est de même nature. Une facture rédigée dans la mauvaise langue est irrégulière et donc juridiquement non valable. Si l'entreprise est située dans la région bruxelloise, elle a le choix d'établir la facture soit en français, soit en néerlandais.



**Des questions ?** Contactez  
[jeroen.vaneetvelde@febelgra.be](mailto:jeroen.vaneetvelde@febelgra.be)

## RÉTROSPECTIVE POST-EVENT



# La fiscalité pour les chefs d'entreprise

Le 14 mars, nos membres ont été invités au **séminaire 'la fiscalité pour les chefs d'entreprise' en collaboration avec Deloitte**. Les participants ont été accueillis avec un verre de bienvenue dans les bureaux de Deloitte à Anvers. Ensuite pas moins de cinq orateurs ont partagé leur expertise. Au cours de cette soirée instructive, il a notamment été question du recours à une société de gestion pour réduire la charge fiscale, des méthodes efficaces pour optimiser le package salarial des dirigeants d'entreprise et également de la manière la plus efficace de transmettre votre entreprise au sein de la famille ou vers une tierce personne.

La première partie du séminaire a porté sur la **charge fiscale** actuelle en Belgique et a exploré différentes approches pour la gérer. Les orateurs ont analysé le paysage fiscal actuel et identifié des stratégies d'optimisation possibles.

Une comparaison a été faite entre le statut de dirigeant d'entreprise et le recours à une société de gestion. Les intervenants ont donné un aperçu détaillé des différents avantages offerts par une société de gestion,

abordant à la fois les avantages financiers et non financiers et le traitement fiscal associé. À côté des options en matière d'avantages, les possibilités fiscales que les entreprises peuvent utiliser pour réduire leur charge fiscale ont également été soulignées. Les différents types et taux de déductions pour investissement ainsi que les trois points sur lesquels le régime pourrait être modifié à l'avenir ont été discutés plus en détail.

La deuxième partie du séminaire s'est concentrée sur le domaine complexe de **la transmission d'entreprise**. Un aperçu a été fourni sur le processus de transfert vers des parties externes, y compris les étapes nécessaires pour préparer l'entreprise à une transmission réussie. Les différentes étapes du processus de transmission ont été clairement expliquées. Des questions pertinentes, telles que la meilleure approche et le meilleur moment pour commencer, ont été discutées, ainsi que les pièges potentiels à prendre en considération. Les méthodes et les points essentiels pour préparer votre entreprise et la préparer à une transmission réussie ont également fait l'objet d'un examen

approfondi.

La transmission de l'entreprise au sein de la famille a également été évoquée, notamment le régime de faveur familial, les régimes de faveur en matière de donation et de succession d'actions. Le statut matrimonial des parts sociales a été abordé, un point important et trop souvent oublié.

Ensuite, le sujet de **la nouvelle législation sur la responsabilité extracontractuelle** a été présenté.

Son principal changement étant que les parties contractantes peuvent désormais également être tenues responsables de manière extracontractuelle y compris les personnes auxiliaires ou les 'agents d'exécution'. Cette information a également été reprise dans notre récent bulletin d'information. La loi n'entrera en vigueur au plus tôt qu'en janvier 2025.

Lors du buffet sandwich de clôture, les participants ont pu discuter des sujets présentés dans un cadre informel et poser d'autres questions aux différents intervenants.

## ACTIVITÉS



# Montez à bord du BUS FEBELGRA pour la drupa

L'événement incontournable de l'industrie graphique

Du 28 mai au 7 juin 2024, l'heure est à drupa, le salon leader mondial des technologies d'impression ! C'est pourquoi nous vous invitons à monter à bord de notre bus 'Les Impressionneurs' le 30 mai ou le 1er juin et à profiter d'un agréable voyage direction la foire en toute tranquillité en notre compagnie. Vous trouverez ci-dessous tous les détails relatifs aux différents lieux d'embarquement, aux tarifs et aux modalités d'inscription. Nous avons hâte de découvrir avec vous l'avenir de l'industrie de l'imprimerie à drupa 2024.

## FORMULE ALL-IN

Grâce à notre formule all-in, vous n'avez que votre bonne humeur à emporter, nous nous occupons du reste.

- billet d'entrée gratuit (d'une valeur de 60 €)
- autocar de luxe avec sièges confortables et toilettes
- petit-déjeuner à l'aller
- visite exclusive et déjeuner dans le hall 1, offerts par Heidelberg
- repas & petites bulles au retour

Trois personnes par membre Febelgra affilié auront le privilège de voyager à ce tarif avantageux. Ajout de participants supplémentaires sur demande via [info@febelgra.be](mailto:info@febelgra.be).

PRIX MEMBRE  
EXCLUSIF  
€70

## BILLETS À TARIFS PRÉFÉRENTIELS

Les membres qui souhaitent uniquement acheter des billets peuvent demander leur(s) code(s) de réduction unique. Ce code peut être utilisé lors de l'achat de vos tickets sur le site web de la drupa.

### Tarifs préférentiels :

- Ticket 1 jour : €46 (au lieu de €60)
- Ticket 3 jours : €135 (au lieu de €165)
- Ticket 5 jours : €225 (au lieu de €255)

### BUS 1 | JEUDI 30 MAI 2024

05:30 | **Gand** (P+R Gentbrugge E17)  
06:45 | **Bruxelles**  
(Parking Grand-Bigard E40)  
08:00 | **Liège**  
(Parking IKEA Hougnot)10:00 | Arrivée Messe Düsseldorf

Retour à 18:00 après la fermeture de la foire.

### BUS 2 | SAMEDI 1er JUIN 2024

05:45 | **Bruxelles**  
(Parking Grand-Bigard E40)  
06:45 | **Anvers**  
(Crowne Plaza Antwerp)  
07:30 | **Genk**  
(Carpool Genk Hoevenzavel)  
10:00 | Arrivée Messe Düsseldorf

Retour à 17:00 après la fermeture de la foire.

## Infos & inscriptions



## ACTIVITÉS

## PrintBar Flandre Orientale

**Jeudi 18 avril**

Nous avons le plaisir de vous inviter à une nouvelle édition culturelle du PrintBar Flandre orientale, au cours duquel nous visiterons le **plus ancien musée de Belgique : le Musée des Beaux-Arts de Gand (MSK).**

Au cours de la visite, nous explorerons les points forts de cette vaste collection, avec une attention particulière pour l'Agneau Mystique, le chef-d'œuvre des frères van Eyck. Sept panneaux de cet emblématique retable sont actuellement exposés au MSK dans le cadre de la phase finale de restauration.

La soirée se terminera par un agréable moment de réseautage tout en profitant d'un walking dinner. Nous avons hâte de vous y rencontrer.

### Programme

18:00: Accueil & petites bulles  
18:45: Visite guidée du musée  
20:00: Moment de réseautage & walking dinner  
23:00: Fin

### Lieu

Musée des Beaux-Arts de Gand  
Fernand Scribbedreef 1  
9000 Gand

### Inscriptions

Les inscriptions sont possibles jusqu'au 15 avril via le code QR ou via notre site web, rubrique événements.



HP  
Agfa  
Esko  
Igepa  
ECO3  
Landa  
KVGGO  
ZUND  
Canon  
Grafoc  
Antalis  
RICOH  
Xelkon  
BOBST  
Papyrus  
Enfocus  
SCREEN  
Febelgra  
Lab9 Pro  
Sadechaf  
Print.com  
Helloprint  
Four Pees  
MultiPress  
Duomedia  
Manroland  
Daddy Kate  
SwissQprint  
Printmatters  
Logica Sistemi  
Visualize Expo  
Fespa Belgium  
Grafisch Nieuws  
Hybrid Software  
Ghent Workgroup  
The Retail Institute  
Initiative Online Print  
ISI publishing Innovators

KOOP JE  
TICKETS



Shaping  
TOMORROW'S  
FUTURE  
24.APR.24

Bernd Zipper *online print kenner*  
Antoine Roux *PrintOclock*  
Pieter De Buysser *NXTGN*  
Carl Van Rooy *VIGC*  
Mark van Heusden *Sparkles*

Tino Cucca *Printdeal.be/Cimpress*  
Marco Aarnink *Print.com*  
Wouter Haan *Simian*  
Leon Van Nunen *ControlMedia*  
Franky De Meyer *Publi-FDM*  
Peter Luit *Printmedianieuws.nl*

VESTAR  
ANTWERPEN

1100C presents  
BENELUX  
ONLINE  
PRINT  
EVENT  
**ROPE**

## SALAIRES ET INDICES

## update chiffres

	Indice santé	Indice lissé
mai 23	127,35	124,63
juin 23	127,09	124,69
juil 23	128,22	124,79
aoû 23	128,82	125,31
sep 23	127,52	125,35
oct 23	128,30	125,65
nov 23	128,55	125,73
dec 23	129,53	125,91
jan 24	130,19	126,56
feb 24	130,95	127,21

**Ouvriers CP 130**

Le disque de stabilisation de 127,72 n'a pas été dépassé en janvier. 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 mars 2024, ce qui entraînera l'indexation des salaires barémiques en avril 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 **1,48%**.

**Pourcentages onss au 01.01.2024**

	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	1,61	1,91	1,91	0,23	0,23	0,23
<b>Total montants employeur</b>	<b>32,47</b>	<b>34,46</b>	<b>34,52</b>	<b>25,52</b>	<b>27,21</b>	<b>27,27</b>

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

**Charges sociales ouvriers (CP130)**

à partir du 01.02.2024	1 ÉQUIPE		2 ÉQUIPES		3 ÉQUIPES	
	coefficient	pourcentage	coefficient	pourcentage	coefficient	pourcentage
Frais inhérents au temps de travail 1	1,2066	20,66%	1,2987	29,87%	1,5070	50,70%
Frais inhérents au temps de travail 2 sans charges sociales	0,0248	2,48%	0,0256	2,56%	0,0256	2,56%
<b>Charges sociales</b>	<b>1,5293</b>	<b>52,93%</b>	<b>1,5293</b>	<b>52,93%</b>	<b>1,5293</b>	<b>52,93%</b>
<b>Charges sociales salariales</b>	<b>1,8700</b>	<b>87,00%</b>	<b>2,0117</b>	<b>101,17%</b>	<b>2,3303</b>	<b>133,03%</b>

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 01.01.2024	coefficient	pourcentage
Frais inhérents au temps de travail 1	1,2703	27,03%
Frais inhérents au temps de travail 2 sans charges sociales	0,0906	9,06%
<b>Charges sociales</b>	<b>1,3096</b>	<b>30,96%</b>
<b>Charges sociales salariales</b>	<b>1,7538</b>	<b>75,38%</b>

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
<b>2024</b>	01.01.2024	204,43
<b>2023</b>	01.02.2023	202,89
<b>2022</b>	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
<b>2021</b>	01.12.2021	179,82
	01.08.2021	176,34
	01.04.2021	172,93
	01.01.2021	172,94



\*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)
<b>29.02.2024</b>	356,36	356,64	369,57	357,82	381,32
<b>31.01.2024</b>	354,63	354,89	366,85	357,82	375,88
<b>31.12.2023</b>	358,08	358,39	380,82	366,71	394,94
<b>30.11.2023</b>	362,39	361,89	382,19	366,71	397,67
<b>31.10.2023</b>	364,12	367,13	383,30	368,93	397,67
<b>30.09.2023</b>	373,61	375,87	388,24	373,37	403,11
<b>31.08.2023</b>	379,65	380,24	395,16	384,48	405,84
<b>31.07.2023</b>	390,00	388,98	399,00	386,71	411,28
<b>30.06.2023</b>	395,00	402,97	413,33	404,49	422,18
<b>31.05.2023</b>	415,23	410,84	428,42	415,60	441,24
<b>30.04.2023</b>	428,15	419,58	443,51	426,71	460,31
<b>31.03.2023</b>	440,21	432,69	469,69	437,82	487,55
<b>28.02.2023</b>	449,61	442,31	477,52	451,16	503,89
<b>31.01.2023</b>	461,75	452,80	488,78	460,05	517,51

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](http://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

## Gijseberg reprend l'imprimerie cornelissen

L'imprimerie familiale Gijseberg de Maasmechelen reprend l'imprimerie Cornelissen à Genk. Le gérant, Herman Cornelissen, âgé de 59 ans fait la transition et continuera de s'occuper de sa clientèle. Toute l'impression sera intégrée à Maasmechelen. "Nous reprenons l'expertise de l'imprimerie Cornelissen, une excellente réputation et de nombreuses relations locales. C'est

avant tout une opportunité pour nous de devenir encore plus actifs à Genk et de poursuivre ainsi une croissance saine. Avec environ 25 collaborateurs, nous continuons à jouer la carte de la 'grande petite imprimerie'. Nous combinons la capacité et la compétence d'une grande imprimerie avec la flexibilité, le professionnalisme et le service d'une petite imprimerie", déclarent les dirigeants Gilles et

Guy Gyseberg. Pour Gijseberg, il s'agit de la quatrième acquisition en cinq ans. En 2019, ASQ Printing de Lummen a été rachetée, en 2020 les activités de l'imprimerie Paesen d'Opglabbeek et l'agence de publicité DTP Graphic Products à Panningen aux Pays-Bas a suivi en 2023.



## Le document modèle des conditions générales adapté

Nous tenons à vous informer que certaines modifications ont été apportées aux conditions générales mises à votre disposition sur notre site Internet. Il est important de toujours utiliser la version la plus récente. Communiquez les conditions générales que cela soit en situation b2b ou b2c avant la conclusion du contrat, par exemple en annexe au devis ou lors de votre premier contact, ou encore en annexe à la communication électronique avec votre client. Assurez-vous d'y faire référence très clairement au recto ou dans votre e-mail.

## Augmentations de prix chez Fujifilm, Lecta & Sappi

Fujifilm a augmenté le mois dernier le prix d'une gamme de matériels, de consommables et de services d'au moins 10 % en fonction de la gamme de produits. Selon Fujifilm, le marché européen continue de souffrir des influences géopolitiques et des problèmes d'inflation. "Il s'agit notamment d'une augmentation sans précédent des coûts de main-d'œuvre ; une forte hausse des tarifs de fret et de stockage des marchandises ; des prix de l'énergie constamment élevés et une majoration des prix pratiqués par les fournisseurs de Fujifilm", a indiqué la société.

Lecta a, à son tour, procédé à des augmentations de prix. Dans un communiqué de presse, Lecta a

déclaré qu'une augmentation des prix de la gamme de papiers de spécialité était inévitable : leurs prix augmenteraient de 8 à 10%. Lecta avance comme principale raison l'augmentation significative du prix des matières premières, plus particulièrement de la pâte à papier.

Sappi Europe augmente également les prix de ses produits d'emballage et produits de spécialité de 5 à 8%. "Cette augmentation de prix est nécessaire pour maintenir la viabilité des activités de Sappi, le montant réel de l'augmentation de prix dépendra du produit", explique le producteur dans un communiqué de presse.

**Source :** Nouvelles graphiques

## Deux imprimeries limbourgeoises fusionnent pour former Haletra-Leën

Les imprimeries limbourgeoises Haletra et Leën (Chapo) unissent leurs destinées sous le nom Haletra-Leën. Toutes les activités de production sont centralisées dans les bâtiments d'Haletra, à Houthalen. Stijn Leën prend la tête du nouveau groupe graphique.



## FOCUS SUR LE PAPIER

antalis <sup>EM</sup>

cocoon<sup>®</sup>  
Silk

### 100 % recyclé, le papier qui rehausse les couleurs

Grâce à une fabrication innovante, plus économe en énergie et plus respectueuse de l'environnement, ne nécessitant ni agent de blanchiment optique ni chlore, Cocoon Silk est un papier couché 100 % recyclé qui rivalise à tous les niveaux avec les papiers traditionnels non recyclés. Cocoon Silk respecte et dépasse sans peine toutes les normes de qualité et d'environnement.

#### Extra blanc

En recyclant des papiers usagés à faible teneur en encre, puis en utilisant un processus de désencrage unique, sans ajout de chlore, Cocoon Silk atteint un niveau de blancheur inégalé tout en garantissant une qualité d'impression irréprochable. C'est aussi grâce à un état de surface parfait et à une belle blancheur que

vous obtiendrez des images vibrantes, pleines de vie, avec une précision absolue.

#### Applications

Cocoon Silk est particulièrement adapté aux rapports annuels, brochures, catalogues, menus, livres, calendriers, manuels, mailing direct... Informations environnementales et certifications

#### Avec Cocoon Silk, vous avez l'assurance d'une impression respectueuse de l'environnement.

Cette qualité est certifiée FSC® Recycled et possède 4 étoiles (sur un maximum de 5) suivant le Green Star System™ d'Antalis.

FSC® Recycled: Cocoon Silk est fabriqué à partir de matériaux 100 % recyclés.

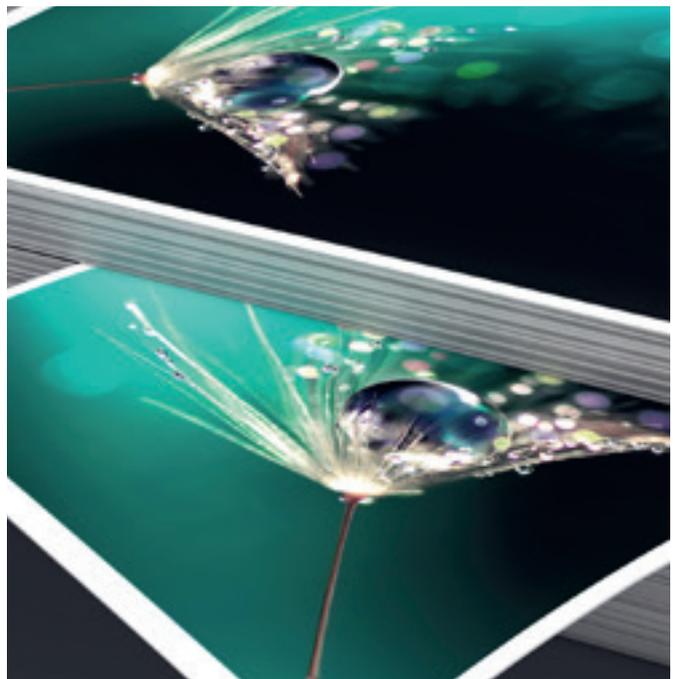
Green Star System™: proposé exclusivement par Antalis, ce système rassemble des informations essentielles sur l'origine des fibres et le processus de production du papier afin d'évaluer le degré de durabilité d'un papier.

#### Conseils en matière d'impression et de finition

Certifié HP Indigo, Cocoon Silk est adapté aux presses numériques et convient à l'impression offset et à la sérigraphie.

Vous souhaitez en savoir plus sur Cocoon Silk ? Contactez Antalis au +32 (0)2 451 12 00, [print.be@antalis.com](mailto:print.be@antalis.com) ou consultez [www.antalis.be](http://www.antalis.be)

**First Impression** est imprimé sur du **Cocoon Silk** 115 g/m<sup>2</sup>. La couverture est imprimée sur du **Cocoon Silk** 170 g/m<sup>2</sup>.



Partners in creativity

 **EASYPAY GROUP**  
INNOVATION IN HR

 **Monizze**

 **antalis** EM  
Just ask Antalis

 **SELECT** | **b3ople**

 **artience**  
TOYO INK EUROPE

 **Lab9** PRO

 **oud papier**  
JOZEF MICHEL

 **Canon**

 **VINK**  
print-advocaat en meer

 **DATALINE**  
De Nederlandse  
Telecommunicatie

 **WINTER & COMPANY**  
Directie Coverage  
sinds 1982

 **Paper  
Nature**  
100%

 **SARPI**  **VEOLIA**

 **PAPYRUS** 

 **HEIDELBERG**