GUIDE DES CCT

SECTEUR GRAPHIQUE

LABEUR - CP 130

EDITION 2024

Ce guide est une publication commune de :

SETCa-FGTB

Rue Joseph Stevens 7/5
1000 Bruxelles
tel.: 02 545 69 00
www.setca.org

Febelgra asbl

Place du Champ de Mars 2
1050 Bruxelles
tel.: 02 680 06 68
www.febelgra.be

CSC bâtiment – industrie & énergie

Rue de la Loi 45
1000 Bruxelles
Tel. : 02 285 02 11
www.lacsc.be/cscbie

Editeur responsable :

Fonds Grafica
Place du Champ de Mars 2
1050 Bruxelles

© Fonds Grafica 2024

Tous droits réservés. Il est interdit, sauf accord préalable et écrit de Fogra asbl, de reproduire totalement ou PARTIEllement la présente publica-tion, de la stocker dans une banque de données ou de la communiquer au public, sous quelque forme que ce soit. Toutefois, si la reproduction de textes de cette brochure se fait à des fins informatives ou pédagogiques et strictement non commerciales, elle est autorisée moyennant la citation de la source.

PARTIE 1
CCT ACCORD SECTORIEL 2023-2024

PARTIE 2
CONDITIONS DE TRAVAIL

PARTIE 3
DUREE DU TRAVAIL

PARTIE 4
CONDITIONS DE RÉMUNÉRATION

PARTIE 5
FORMATION

PARTIE 6
LA DÉCONNEXION

PARTIE 7
RCC

PARTIE 8
OUTPLACEMENT

PARTIE 9
FONDS GRAFICA

PARTIE 10
PENSION COMPLEMENTAIRE SECTORIELLE

PARTIE 11
CAISSE DES VACANCES

PARTIE 12
REPRÉSENTATION SYNDICALE

PARTIE 13
CONSEIL D'ENTREPRISE

INTRODUCTION

Cher lecteur,

Vous trouverez dans ce guide l'ensemble des CCT conclues par les partenaires sociaux de la Commission paritaire 130 de l'imprimerie des arts graphiques et des journaux (les imprimeries commerciales). Ce guide est réactualisé tous les deux ans, suite à chaque négociation entre les partenaires sociaux.

Le point de départ de l'élaboration de ce guide est la CCT d'origine. La base légale se trouve au début de chaque CCT. L'article qui a été modifié ou introduit est indiqué entre […] conjointement à [la date de la CCT].

Les fiches de commentaires se trouvent à l'arrière. Celle-ci fournissent de plus amples explications à la législation complexe via des interprétations, des informations complémentaires et des exemples pratiques.

Ce guide est disponible en version imprimée et digitale pour l'année 2020. La version digitale est remise à jour régulièrement. Pour la version imprimée, le suivi des CCT conclues ultérieurement sera nécessaire.

L'ensemble des employeurs et travailleurs* qui relèvent de la CP 130 peuvent utiliser ce guide afin de contrôler leurs droits et obligations.

Vous avez d'autres questions ? Contactez votre organisation patronale ou syndicale. Les partenaires sociaux de la CP 130.

Les partenaires sociaux de la CP 130.

* Les termes "employeur" et "travailleur" désignent aussi bien les personnes de sexe masculin que féminin.

TABLE DES MATIÈRES

COMPÉTENCE COMMISSION PARITAIRE 130 13

PARTIE 1 / CCT ACCORD SECTORIEL 2023-2024 15

CCT du 19.10.2023 – ACCORD SECTORIEL 2023-2024 17
Chapitre I - Champ d'application 17
Chapitre II – Pouvoir d'achat 17
Chapitre III – Conditions de travail et de rémunération 18
Chapitre IV – Intervention dans le transport 19
Chapitre V – Formation 19
Chapitre VI – Outplacement 19
Chapitre VII – Prolongation de la convention collective de travail dd. 16 décembre 2021 «Caisse de retraite supplémentaire» 19
Chapitre VIII – Champ d'application CP 130 19
Chapitre IX – Paix sociale 20
Chapitre X – Durée de validité 20

CCT du 19.10.2023 – PRIME POUVOIR D'ACHAT 21

PARTIE 2 / CONDITIONS DE TRAVAIL 23

CAO dd. 30.11.1990 - Contrat Collectif 25
Chapitre I - Champ d'application 25
Chapitre II - Prestations de travail hebdomadaires 25
Chapitre III - Pauses journalières 26
Chapitre IV - Surcharges conventionnelles 27
Chapitre V - Mode de paiement de la rémunération 28
[Chapitre VI - Travail intérimaire 31
[Chapitre VII - Contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail déterminé 31
[Chapitre VIII - Absences justifiées (petit chômage) 31
Chapitre IX - Règlement de travail 37
Chapitre X - Dispositions générales 37
Chapitre XI - Comité permanent de conciliation 43
Chapitre XII - Dispositions finales 43

CONVENTION TRAVAIL DE NUIT 45

CCT du 01.02.1971 et du 27.08.1971 - Jours fériés 46

Champ d'application 46

Jours fériés légaux et fériés complémentaires 46

CCT du 16.12.2021 - Frais de transport 48
Chapitre I - Champ d'application 48
Chapitre II - Déclaration sur l'honneur 49
Chapitre III – Intervention des frais de transport 49
Chapitre IV - Modalités de paiement de l'intervention dans les frais de transport 50
Chapitre V - Durée de validité 51

CCT du 16.12.2021- Prime de fin d'année 52
Chapitre I - Champ d'application 52
Chapitre II – Période de référence et montant 52
Chapitre III - Conditions d'octroi 53
Chapitre IV - Jours assimilés 53
Chapitre V - Pro rata 53
Chapitre VI - Salaire de référence 54
Chapitre VII - Durée d'application 55

CCT du 21.03.2002 - Crédit-temps 56

CCT du 16.12.2021 - Emplois de fin de carrière 55 ans – 2023 58

CCT du 29.06.2023 – Emplois de fin de carrière 55 ans – 01.07.2023 – 30.06.2025 ..... **60**

AR du 14.12.2001 - Délais de préavis si contrat débuté avant le 01.01.2012 ..... **62**
Chapitre I - Champ d'application 62
Chapitre II - Délais de préavis 62
Chapitre III - Délais de préavis en vue de la prépension 63
Chapitre IV - Entrée en vigueur 63

AR du 11.02.2013 - Délais de préavis si le contrat a débuté après le 31.12.2011 ..... **64**

AR du 01.04.2022 - chômage temporaire **66**

CCT du 16.12.2021 – Indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire pour raisons économiques **69**

PARTIE 3 / DUREE DU TRAVAIL **71**

CCT du 24.02.1983 - Diminution du temps de travail **73**
Chapitre I - Champ d'application 73
Chapitre II - Réduction du temps du travail 73
Chapitre III - Disposition particulière 74
Chapitre IV – Validité 74

CCT du 30.11.1990 - Travail à temps partiel **75**
Chapitre I - Champ d'application 75
Chapitre II - Travail à temps partiel 75
Chapitre III - Durée de travail 76
Chapitre IV – Organisation 76
Chapitre V – Validité 77

PARTIE 4 / CONDITIONS DE RÉMUNÉRATION **79**

CCT du 14.05.1980 - Conditions de rémunération **81**
Chapitre I - Champ d'application 81
Chapitre II - Classification des fonctions 81
Chapitre III - Salaires 84
[Chapitre IV - Salaires des apprentis et apprenties (dénommés ci-après "apprentis") et des jeunes 85
Chapitre V - Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation 85
Chapitre VI - Dispositions finales 86

CCT du 20.02.2020 - Pouvoir d'achat volet chèques repas **88**
Chapitre I - Champ d'application 88
Chapitre II - Base légale 88
Chapitre III - Modalités d'octroi des chèques-repas 89
Chapitre IV - Montant du chèque-repas 89
Chapitre V - Autres modalités 90
Chapitre VI - Comptage alternatif 90
Chapitre VII - Durée de validité 91

PARTIE 5 / FORMATION **93**

CCT du 20.09.2010 - les efforts supplémentaires de formation **95**
Chapitre I - Champ d'application 95
Chapitre II - Constat des formations annuelles 95
Chapitre III - Dispositions finales 96

CCT du 16.02.2023 – Plans de formation **97**
Chapitre I: Champ d'application 97
Chapitre II: Plan de formation 97
Chapitre III: Validité 98

CCT du 29.06.2023 - Emploi et formation pour les groupes à risques et efforts supplémentaires en matière de formation **99**
Chapitre I - Champ d'application 99

Chapitre II - Mesures en faveur des groupes à risque 99
Chapitre III - Dispositions finales 101

PARTIE 6 / LA DÉCONNEXION 103

CCT du 16.03.2023 – La déconnexion 105
Chapitre I - Champ d'application 105
Chapitre II - Droit à la déconnexion 106
Chapitre III - Modalités 106
Chapitre IV - Actions de sensibilisation et formations 107
Chapitre V: Analyse et prévention 107
Chapitre VI - Validité 108

PARTIE 7 / RCC 109

CCT du 16.12.2021 - Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) à 60 ans - Travail de nuit ou métiers lourds 111

CCT du 29.06.2023 - Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) à 60 ans - Travail de nuit ou métiers lourds 114

CCT du 16.12.2021 - Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)à 60 ans - Métiers lourds 116

CCT du 29.06.2023 - Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)à 60 ans - Métiers lourds 118

CCT du 16.12.2021 - Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) à 60 ans – Longue carrière 120

CCT du 29.06.2023 - Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) à 60 ans – longue carrière 122

CCT du 16.12.2021 - Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) à 62 ans 124

CCT du 29.06.2023 - Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) à 62 ans 126

CCT du 16.12.2021 - Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée (2023-2024) 128
Chapitre I - Champ d'application 128
Chapitre II - Portée de la convention 128
Chapitre III - Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée - modalités 129

CCT du 29.06.2023 - Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée (2025-2026) 130
Chapitre I - Champ d'application 130
Chapitre II - Portée de la convention 130
Chapitre III - Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée - modalités 131

PARTIE 8 / OUTPLACEMENT 133

CCT du 16.12.2021 – Outplacement volontaire 135

PARTIE 9 / FONDS GRAFICA 137

CCT du 19.10.2023 – Fonds Grafica 139

Annexe 1 - à la CCT du 19 octobre 2023 portant Modification et coordination des statuts du Fonds du sécurité d'existence, Fonds Spécial des industries graphiques et des journaux, dans le cadre de l'intégration des fonds sectoriels 141
Chapitre I - Dénomination, siège, but, objet et durée 141
Chapitre II - Champ d'application 143
Chapitre III – Bénéficiaires, modalités d'octroi et de liquidation de l'indemnité syndicale, de l'allocation de formation et de l'indemnité de fermeture 143
Chapitre IV – Bénéficiaires, modalités d'attribution et de versement de l'allocation de retraite supplémentaire 145
Chapitre V – Bénéficiaires, modalités d'attribution et de remboursement des indemnités complémentaires du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) 145
Chapitre VI – Gestion 146
Chapitre VII – Financement 148
Chapitre VIII – Budget, comptes 148

CCT du 21.12.2023 – Financement du Fonds Grafica **150**

STATUTS : CCT du 20.12.2001 instituant la Caisse de retraite supplémentaire **152**
Chapitre I - Dénomination, siège, objet, durée 152
Chapitre II - Champ d'application 153
Chapitre III - Gestion 153
Chapitre IV - Financement 154
Chapitre V - Bénéficiaires de l'allocation d'une indemnité de retraite supplémentaire 157
Chapitre VI - Prépension 160
Chapitre VII - Budgets, comptes 160
Chapitre VIII - Entrée en vigueur et révision 161
Chapitre IX - Dissolution, liquidation 161

CCT du 21.12.2006 - Fermeture du régime de pension complémentaire **162**

CCT du 21.12.2023 - Prime syndicale **165**

CCT du 15.02.2024 - Indemnité de fermeture d'entreprise **168**

PARTIE 10 / PENSION COMPLEMENTAIRE SECTORIELLE **171**

CCT du 16.05.2019 - Régime de pension sectoriel **173**
Chapitre I - Champ d'application 173
Chapitre II – Force obligatoire 174
Chapitre III - Objet 174
Chapitre IV - Conditions d'affiliation 174
Chapitre V - Désignation de l'organisateur 174
Chapitre VI - Désignation de l'organisme de pension 174
Chapitre VII - Comité de surveillance 175
Chapitre VIII - Cotisation 175
Chapitre IX - Paiement des avantages 177
Chapitre X - Sortie 177
Chapitre XI - Durée de la convention 177

Annexe 1 à la convention collective de travail du 16 mai 2019 . . . . . **179**
Chapitre I - Institution 179
Chapitre II - Obligations de l'organisateur, de l'employeur, de l'affilié et de l'organisme de pension 182
Chapitre III - Description du plan de pension sectoriel 188
Chapitre IV - Dispositions diverses 201

Annexe 2 à la convention collective de travail du 16 mai 2019 . . . . . **202**

Annexe 3 à la convention collective de travail du 16 mai 2019 . . . . . **204**

Commission Paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux (CP 130)

ANNEXE AU RÈGLEMENT DE PENSION **206**
Protection des données personnelles dans le chef de l'organisme de pension 206

CCT du 01.07.2010 - Fonds 2ème pilier CP 130 labeur (F2PL) **211**

ANNEXE : STATUTS DU FONDS 2ÈME PILIER CP 130 LABEUR (F2PL) **213**
Chapitre I - Instauration, dénomination, siège social, objet et durée 213
Chapitre II - Champ d'application 213
Chapitre III - Avantages 214
Chapitre IV - Gestion 214
Chapitre V - Transfert financier 215
Chapitre VI - Budgets et comptes 216
Chapitre VII - Dissolution 216

PARTIE 11 / CAISSES DE VACANCES **217**

CCT du 17.12.2009 - Caisses de vacances **219**

Chapitre I - Champ d'application 219
Chapitre II - Avis de la commission paritaire 219
Chapitre III - Dispositions finales 219

CCT du 24.11.2016 - Caisse des Congés payés 220

PARTIE 12 / REPRESENTATION SYNDICALE 221

CCT du 14.05.1980 - Délégation syndicale 223
Chapitre I - Champ d'application 223
Chapitre II - Dispositions générales 223
Chapitre III - Institution de la délégation syndicale 224
Chapitre IV - Composition de la délégation syndicale 224
Chapitre V - Compétences 225
Chapitre VI - Exercice du mandat 225
Chapitre VII - Durée et fin du mandat de délégué syndical 226
Chapitre VIII - Protection 226
Chapitre IX - Information et consultation du personnel 227
Chapitre X - Rôle de la délégation en cas d'inexistence de Conseil d'Entreprise 228
Chapitre XI - Intervention des délégués permanents et des organisations de travailleurs et d'employeurs 228
Chapitre XII - Durée de validité, dénonciation et révision de la convention 228

PARTIE 13 / CONSEIL D'ENTREPRISE 231

Conseil d'entreprise - Règlement d'ordre intérieur 233
Chapitre I - Siège du conseil d'entreprise 233
Chapitre II - Des réunions, des convocations et de l'ordre du jour 233
Chapitre III - De la présidence et du secrétariat 234
Chapitre IV - Du procès-verbal 235
Chapitre V - De la manière de prendre les décisions 235
Chapitre VI - Des archives 235
Chapitre VII - De l'information du personnel 235
Chapitre VIII - Modification au règlement 236
Chapitre IX - Dispositions finales 236

PARTIE 14 / FICHES DE COMMENTAIRES 237

FICHE 1 : CONTRAT COLLECTIF 239

FICHE 2 : JOURS FÉRIÉS 243

FICHE 3 : FRAIS DE TRANSPORT 247

FICHE 4 : PRIME DE FIN D'ANNÉE 251

FICHE 5 : DÉLAIS DE PRÉAVIS 255

FICHE 6 : CHOMAGE TEMPORAIRE POUR CAUSES ÉCONOMIQUES 259

FICHE 7 : DIMINUTION DU TEMPS DE TAVAIL 263

FICHE 8 : TRAVAIL À TEMPS PARTIEL 265

FICHE 9 : CHEQUES REPAS 269

FICHE 10 : DÉLÉGATION SYNDICALE 271

COMPÉTENCE COMMISSION PARITAIRE 130

Base légale
AR 26.03.1974 - MB 01.05.1974
AR 01.07.1974 - MB 30.10.1974

Article 1er
Il est institué une Commission paritaire, dénommée “Commission paritaire de l’imprimerie, des arts graphiques et des journaux”, compétente pour les travailleurs dont l’occupation est de caractère principalement manuel et leurs employeurs, et ce pour :

- Les entreprises s’occupant d’un ou de plusieurs modes de composition et/ou d’impression tels que la typographie, la lithographie, l’offset, l’héliogravure, la phototypie, la flexographie, la photocopie, l’impression au tamis ou silk-screen, l’impression sur métal, verre (à l’exception de la décoration du verre creux), matières plastiques, tissus et tout autre support;

- Les entreprises s’occupant des différents travaux de finition des produits ainsi fabriqués;

- Les entreprises s’occupant de la clicherie, de la fonderie, de la galvanoplastie, de la reliure, du brochage et du façonnage, des divers modes de reproduction photomécanique et de la fabrication de tous les types de clichés utilisés en imprimerie, y compris notamment les clichés en plastique, caoutchouc et linoléum.

Article 2
Est abrogée de l’arrêté royal du 5 janvier 1957 fixant la dénomination, la compétence et la composition des Commissions paritaires en exécution de l’arrêté-loi du 9 juin 1945 fixant le statut des Commissions paritaires, la disposition de l’article 1er, par. 1er, 30, le jour de l’entrée en vigueur de l’arrêté royal notamment les président, vice-président et membres de la Commission paritaire de l’imprimerie, des arts graphiques et des journaux.

PARTIE 1

CCT ACCORD SECTORIEL 2023-2024

CCT du 19.10.2023 – ACCORD SECTORIEL 2023-2024

Chapitre I – Champ d'application
Chapitre II – Pouvoir d'achat
Chapitre III – Conditions de travail et de rémunération
Chapitre IV – Intervention dans le transport
Chapitre V – Formation
Chapitre VI – Outplacement
Chapitre VII – Prolongation de la convention collective de travail du 16.12.2021 « Caisse de Retraite Supplémentaire »
Chapitre VIII – Champ d'application CP 130
Chapitre IX – Paix sociale
Chapitre X – Durée de validité

Base légale

Date CCT	Numéro d'enregistrement	Date AR	Date MB
19.10.2023	186107/CAO/130	-	-

Convention collective de travail du 19 octobre 2023 – accord sectoriel 2023-2024

Chapitre I - Champ d'application

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

À l'exception de l'article 9 et l'article 10, elle ne s'applique pas aux ouvriers et employeurs qui relèvent de l'application de la convention collective de travail conclue le 18 octobre 2007 au sein de la Commission Paritaire précitée, fixant les conditions de travail dans les entreprises de presse quotidienne (AR du 1ier juillet 2008 – MB 14 octobre 2008), enregistrée sous le numéro 85853/CO/130 (modifiée par la convention collective de travail du 19 novembre 2009).

Par ouvriers, on entend aussi bien les ouvriers et les ouvrières.

Chapitre II – Pouvoir d'achat

Article 2
La présente convention collective de travail a été conclue dans le cadre de l'AR du 13 mai 2023 portant exécution de l'article 7, § 1er, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (MB 26 mai 2023).

Article 3

Octroi d'une prime pouvoir d'achat à usage unique :

- d'une valeur de 125,00 EUR pour les entreprises ayant obtenu en 2022 la définition de 'bénéfices élevés'. Une entreprise a obtenu des 'bénéfices élevés' si le résultat opérationnel (code 9901 dans le compte de résultats) en 2022 est supérieur ou égal à 8.500,00 EUR par ETP (code 1003 dans le bilan social).
- D'une valeur de 225,00 EUR pour les entreprises ayant obtenu en 2022 la définition de 'bénéfices exceptionnellement élevés'. Une entreprise a obtenu des 'bénéfices exceptionnellement élevés' si le résultat opérationnel (code 9901 dans le compte de résultats) en 2022 est supérieur ou égal à 20.000,00 EUR par ETP (code 1003 dans le bilan social).

La prime pouvoir d'achat est octroyée au mois de décembre 2023 aux travailleurs occupés au 1ier décembre 2023 avec au moins un mois d'ancienneté durant la période de référence. La période de référence s'étend du 1ier décembre 2022 au 30 novembre 2023 inclus.

La prime pouvoir d'achat est accordée pro rata temporis:

- pour les travailleurs en service après le 1ier décembre 2022.
- Conformément au régime du temps de travail pendant la période de référence pour les travailleurs à temps partiel.
- Conformément aux jours de travail effectifs et assimilés pendant la période de référence. Les jours assimilés sont identiques à ceux utilisés pour le calcul de la prime de fin d'année, tels que définis dans la convention collective de travail du 16 décembre 2021.
- Au niveau de l'entreprise il peut être décidé d'accorder une prime pouvoir d'achat plus élevée.

Article 4

La cotisation patronale du chèque repas augmente de 0,50 EUR à partir du 1ier janvier 2024. Les entreprises octroyant déjà la valeur nominale maximale de 8,00 EUR, octroient annuellement un avantage équivalent, qui ne dépassera pas 0,50 EUR par jour de travail effectif presté.

Chapitre III – Conditions de travail et de rémunération

Article 5

À partir du 1ier janvier 2025, l'indexation salariale sera appliquée deux fois par an à des dates fixes (1ier janvier et 1ier juillet) sur la base de l'évolution réelle de l'indice lissé. En cas d'inflation négative, les salaires ne sont pas réduits, mais l'indice négatif est imputé à l'indice positif suivant. Les modalités transitoires qui ne peuvent présenter ni avantage ni inconvénient seront précisées ultérieurement dans une convention collective de travail spécifique.

Article 6

A partir du 1ier janvier 2024, les missions d'intérim, sans interruption de plus de 4 semaines, précédant un emploi fixe (contrat à durée indéterminée), sont assimilées pour le calcul de l'ancienneté du travailleur en fonction de toutes les conditions de travail existantes.

Chapitre IV – Intervention dans le transport

Article 7

- Indemnité vélo:
  A partir du 1ier janvier 2024, l'indemnité vélo s'élève à 0,23 EUR par kilomètre effectivement parcouru (pour la distance aller et la distance retour) avec un maximum de 9,20 EUR (maximum 40 km aller et retour) et par jour de travail.

Les dispositions plus favorables existantes au niveau de l'entreprise restent d'application.

Chapitre V – Formation

Article 8

La cotisation des groupes à risque à hauteur de 0,15% est prolongée pour les années 2023 et 2024.

Chapitre VI – Outplacement

Article 9

L'offre d'outplacement volontaire, pour les travailleurs ne pouvant prétendre au droit légal, est portée à 30 heures.

Chapitre VII – Prolongation de la convention collective de travail dd. 16 décembre 2021 «Caisse de retraite supplémentaire»

Article 10

Maintien des cotisations patronales pour la période allant du 1ier janvier 2024 au 31 décembre 2026 (sous réserve d'une évaluation positive en juin 2025), comme prévues dans la convention collective de travail dd. 16 décembre 2021:

- 0,89% dont 0,59% destinés à la caisse de retraite supplémentaire pour les entreprises occupant moins de dix travailleurs.
- 1,19% dont 0,59% destinés à la caisse de retraite supplémentaire pour les entreprises occupant dix travailleurs ou plus.

Chapitre VIII – Champ d'application CP 130

Article 11

Les partenaires sociaux s'engagent à développer des initiatives concernant l'examen de la concurrence déloyale dans le champ d'application de la CP 130 (labeur).

Chapitre IX – Paix sociale

Article 12

Les parties s'engagent à préserver la paix sociale dans les entreprises pendant la durée de la présente convention.

Chapitre X – Durée de validité

Article 13

Cet accord entre en vigueur le 1er janvier 2023 et produira ses effets jusqu'au 31 décembre 2024 inclus, à l'exception des articles 1 et 10 10 qui produiront ses effets jusqu'au 31 décembre 2026 inclus.

CCT du 19.10.2023 – PRIME POUVOIR D'ACHAT

Base légale

Date CCT	Numéro d'enregistrement	Date AR	Date MB
19.10.2023	183951/CAO/130	-	-

Convention collective de travail du 19 octobre 2023 concernant l'octroi d'une prime pouvoir d'achat

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux ouvriers et employeurs ressortissant à la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux.

Elle ne s'applique pas aux ouvriers et employeurs qui relèvent de l'application de la convention collective de travail conclue le 18 octobre 2007 au sein de la Commission Paritaire précitée, fixant les conditions de travail dans les entreprises de presse quotidienne (AR du 1ier juillet 2008 – MB 14 octobre 2008), enregistrée sous le numéro 85853/CO/130 (modifiée par la convention collective de travail du 19 novembre 2009).

Par ouvriers, on entend aussi bien les ouvriers et les ouvrières.

Article 2

Cette convention collective de travail a été conclue :

- Dans le cadre de l'AR du 23 avril 2023 concernant la prime pouvoir d'achat (MB 28 avril 2023).
- Pour donner l'exécution à l'Article 3 de la CCT dd. 19 octobre 2023 (accord sectoriel 2023-2024 pour l'imprimerie et les arts graphiques).

Article 3

Octroi d'une prime pouvoir d'achat à usage unique :

- d'une valeur de 125,00 EUR pour les entreprises ayant obtenu en 2022 la définition de 'bénéfices élevés'. Une entreprise a obtenu des 'bénéfices élevés' si le résultat opérationnel (code 9901 dans le compte de résultats) en 2022 est supérieur ou égal à 8.500,00 EUR par ETP (code 1003 dans le bilan social).
- le critère de 8.500 EUR ou plus (et ci-après 20.000 EUR) est donc calculé en divisant le résultat opérationnel par le nombre moyen d'équivalents temps plein occupés au cours de l'exercice. Les employeurs qui ont un bénéfice moyen de moins de 8.500 EUR ne sont pas tenus d'accorder une prime pouvoir d'achat.
- d'une valeur de 225,00 EUR pour les entreprises ayant obtenu en 2022 la définition de 'bénéfices exceptionnellement élevés'. Une entreprise a obtenu des 'bénéfices exceptionnellement élevés' si le résultat opérationnel (code 9901 dans le compte de résultats) en 2022 est supérieur ou égal à 20.000,00 EUR par ETP (code 1003 dans le bilan social).

Si l'exercice financier ne couvre pas une année civile, l'exercice financier dans lequel se trouvent le plus grand nombre de mois de 2022 est utilisé.

Si l'exercice financier court jusqu'en juin, l'exercice financier 1er juillet 2022-30 juin 2023 est utilisé.

La prime pouvoir d'achat est octroyée au mois de décembre 2023 aux travailleurs occupés au 1ier décembre 2023 avec au moins un mois d'ancienneté durant la période de référence.

La période de référence s'étend du 1er décembre 2022 au 30 novembre 2023 inclus.

La prime pouvoir d'achat est accordée pro rata temporis:

- pour les travailleurs en service après le 1ier décembre 2022.
- Conformément au régime du temps de travail pendant la période de référence pour les travailleurs à temps partiel.
- Conformément aux jours de travail effectifs et assimilés pendant la période de référence. Les jours assimilés sont identiques à ceux utilisés pour le calcul de la prime de fin d'année, tels que définis dans la convention collective de travail du 16 décembre 2021.

Article 4

Au niveau de l'entreprise il peut être décidé d'accorder une prime pouvoir d'achat plus élevée.

Dans ce cas, le montant de cette prime pouvoir d'achat plus élevée n'est pas cumulatif avec les montants de la présente convention collective de travail et s'élève maximum à 750 EUR.

Article 5

L'employeur attribuera les chèques consommation sous format électronique à moins qu'il ne soit décidé au niveau de l'entreprise de l'octroyer sous format papier selon les modalités prévues dans cette convention.

Article 6

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1ier juin 2023 et reste d'application jusqu'au 31 décembre 2023.

PARTIE 2

CONDITIONS DE TRAVAIL

CAO dd. 30.11.1990 - Contrat Collectif

Chapitre I - Champ d'application
Chapitre II - Prestations de travail hebdomadaires
Chapitre III - Pauses journalières
Chapitre IV - Surcharges conventionnelles
Chapitre V - Mode de paiement de la rémunération
Chapitre VI -
Chapitre VII -
Chapitre VIII - Absences justifiées
Chapitre IX - Règlement de travail
Chapitre X - Dispositions générales
Chapitre XI - Comité permanent de conciliation
Chapitre XII - Dispositions finales

Convention travail de nuit

Fiche de commentaire 1 – contrat collectif
- Indemnité repas (Article 28)
- Périodes de préavis (Article 29)
- Congés d'ancienneté (Article 30)
- Maladie de courte durée (Article 31)
- Jour de formation et globalisation (Article 32)

Base légale

Date CCT	Numéro d'enregistrement	Date AR	Date MB
30.11.1990	27157/CO/130	14.09.1992	09.10.1992

Convention collective de travail concernant le contrat collectif

Chapitre I - Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail régit les conditions de travail des travailleurs et travailleuses occupés à une ou plusieurs des activités désignées par la convention collective de travail du 14 mai 1980, conclue en Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux, fixant les conditions de travail (Moniteur belge du 24 mars 1981, arrêté royal du 30 janvier 1981) et ce dans toutes les entreprises s'occupant d'une ou plusieurs de ces activités.

Chapitre II - Prestations de travail hebdomadaires

Article 2

La durée hebdomadaire de travail est de 37 heures, réparties sur cinq jours de la semaine, normalement du lundi au vendredi, conformément à la convention collective de travail du 24 février 1983 conclue au

sein de la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux, rendue obligatoire par arrêté royal du 18 mai 1983.

Le travail ainsi organisé en cinq jours implique que le jour de repos régulier est le samedi ou le lundi, assurant ainsi deux jours de repos consécutifs (dimanche compris) aux travailleurs.

La préférence sera donnée au repos du samedi, le lundi ne pouvant être utilisé comme jour de repos que dans les entreprises où en raison des travaux à exécuter (périodiques, programmes, etc.), il est indispensable de travailler le samedi.

Conformément à la convention collective de travail du 24 février 1983, l'organisation de la réduction du temps de travail de 40 à 37 heures par semaine est réglée paritairement au niveau de l'entreprise. Compte tenu des particularités techniques, économiques et sociales de l'entreprise, cette réduction du temps de travail peut être organisée par jour, par quinzaine ou par jours de congés compensatoires.

Article 3
Travail normal de jour : les prestations normales de jour sont des prestations en une équipe, dont les heures de travail sont prestées entre 06.00 heures et 20.00 heures.

Article 4
Travail en équipes : par travail en équipes, on entend du travail à temps plein à un même poste de travail, organisé de telle façon qu'une équipe de travailleurs, lorsqu'elle termine, est suivie d'une autre équipe qui continue le même travail.

Il peut y avoir un certain chevauchement, l'équipe suivante commençant déjà alors que la précédente n'a pas encore terminé.

Dans les entreprises où le travail est organisé en deux équipes, la journée de travail est comprise entre 06.00 heures et 22.00 heures.

Article 5
Travail de nuit : le travail de nuit est celui presté entre 22.00 heures et 06.00 heures.

Chapitre III - Pauses journalières

Article 6
Pause équipe de jour : travail normal de jour. Les prestations normales de jour à temps plein doivent comporter une interruption d'une demi-heure minimum, non rémunérée, destinée au repos-repas.

Lorsque l'horaire de la journée régulière de travail ainsi prévu comporte une prestation qui dépasse quatre heures et demie, il est accordé au travailleur une pause de quinze minutes sans que ce repos puisse être compté en prolongation de la journée de travail, ni en déduction de la rémunération.

Toutefois, si des conditions particulières (difficultés de transport, etc.) justifiaient une répartition des prestations journalières normales en parties inégales, dont "une dépasserait quatre heures et demie sans pourtant aller au-delà de cinq heures", l'octroi et le paiement de cette pause ne seraient pas d'application.

Article 7

Pause travail en équipes. L'organisation du travail en équipes doit nécessairement comporter, pour chaque équipe, l'établissement d'un horaire stable par semaine. La prestation de travail comprend un repos payé dont la durée correspond à celle en usage localement.

Cette pause ne doit pas nécessairement être accordée simultanément à l'ensemble des travailleurs d'une équipe. Il est à la fois tenu compte des nécessités de l'organisation du travail et de l'intention commune d'accorder le repos à un moment qui tienne compte des besoins des travailleurs.

Chapitre IV - Surcharges conventionnelles

Article 8

[Pour le travail effectué en une seule équipe en dehors des heures fixées à l'article 3 ci-dessus, le salaire sera majoré d'un supplément de 25% entre 20 heures et 22 heures, et de 50% entre 22 heures et 6 heures, indépendamment des surcharges pour heures supplémentaires

En tout état de cause, le cumul des majorations ne peut jamais être supérieur à 100% du salaire horaire individuel.] [Modifié par la CCT du 27.02.1997]

Article 9

[Pour le travail presté sous le régime hebdomadaire en deux équipes, la majoration est de 15% du salaire hebdomadaire individuel.

En cas de force majeure, les travailleurs appelés à effectuer accidentellement des prestations en régime de deux équipes (remplacement d'un travailleur absent travaillant en double équipe, bris de machine, etc.), bénéficient du paiement de cette majoration au prorata du nombre de jours prestés sous ce régime.

Indépendamment de la majoration prévue aux alinéas précédents du présent article, toute prestation exécutée en dehors des heures prévues à l'article 4 ci-dessus donne lieu au paiement d'une surcharge de 100 p.c. du salaire horaire individuel. Cette surcharge comprend les majorations pour heures supplémentaires éventuelles.] [Modifié : CCT 27.02.1997]

Article 10

Pour le travail presté en équipe de nuit dite 3ème équipe, comme fixé à l'article 5 ci-dessus, la surcharge de 100% du salaire hebdomadaire réel individuel est devenue un montant forfaitaire par l'application de l'arrêté royal n°11 du 26 février 1982. Ce montant forfaitaire évolue en fonction de l'indexation des salaires.

Article 11

Tout travail effectué le dimanche et les jours fériés est rémunéré à salaire double; en outre, il donne droit à un jour de congé payé compensatoire lorsque cette prestation à lieu un jour férié.

Chapitre V - Mode de paiement de la rémunération

Article 12
La rémunération s'établit de gré à gré entre l'employeur et le travailleur, sans qu'elle puisse être inférieure, pour un régime de travail à temps plein, aux salaires minima hebdomadaires déterminés par le barème établi par la Commission paritaire.

Article 13
Le paiement de la rémunération se fait au jour fixé par le règlement de travail, de préférence le jour terminant la période hebdomadaire de travail.

Le paiement peut se faire en dehors des heures de travail. Dans ce cas, le travailleur ne peut être retenu plus de dix minutes.

Article 14
Le paiement de la rémunération doit être effectué au plus tard deux jours ouvrables après l'arrêt des comptes, sauf dérogation à convenir dans l'entreprise, via le conseil d'entreprise ou, à défaut, entre l'employeur et la délégation syndicale ou à défaut de délégation syndicale, avec la majorité des travailleurs.

Article 15
[En cas de manque de travail résultant d'un motif économique, l'exécution du contrat de travail individuel peut être suspendue à condition que la suspension débute le premier jour ouvrable de la semaine et qu'elle concerne une période ininterrompue de chômage complet d'une ou deux semaines.

Par dérogation à ce principe, 2 systèmes de chômage partiel sont autorisés :

- L'employeur opte pour un système de rappel où chaque travailleur mis en chômage économique peut être rappelé deux fois par trimestre dans le courant d'une semaine de chômage. Dans ce cas l'employeur garantira la remise au travail jusqu'à la fin de la semaine en cours;
- L'employeur opte pour un système de mise en chômage partiel de maximum 2 semaines consécutives par cycle de 3 semaines, la troisième semaine étant obligatoirement une semaine de travail. Durant cette période de 1 ou 2 semaines de chômage partiel, maximum 5 jours de chômage économique par travailleur sont autorisés.

Ces jours de chômage doivent précéder ou suivre directement les 2 jours de repos hebdomadaire.] [Modifié par la CCT du 10.05.1999 & 20.05.1999].

[En cas de mise en chômage partiel dans le courant d'une semaine, et par dérogation à l'article 2 de la CCT relative à l'indemnité complémentaire du 03.11.1978, l'employeur sera redevable pour chaque jour chômé dans ladite semaine, du paiement d'une indemnité égale à 1 heure du salaire brut correspondant au régime normal du travailleur (c'est-à-dire compte tenu des primes d'équipes, augmenté de 265 BEF (6,57 EUR, CCT modifiée du 17.11.2011).

Le total des indemnités (en ce compris les indemnités de chômage) est plafonné au salaire journalier net du travailleur.] [Modifié par la CCT du 19.04.2001].

[En cas de mise en chômage partiel, les journées chômées dans cette semaine sont toutes assimilées pour le calcul de la prime de fin d'année et ne viennent pas en déduction du crédit de 40 jours prévu à l'article 2 de la convention collective de travail du 3 novembre 1978 précitée.

Les travailleurs sont avertis du régime de chômage qui sera appliqué le mercredi de la semaine qui précède chaque semaine où un chômage partiel ou total est prévu.] [Modifié par la CCT du 10.05.1999].

[Article 15 bis – ne s'applique uniquement qu'aux employeurs et travailleurs qui relèvent de l'application labeur

Article 15.1
En cas de manque de travail pour raisons économiques, l'exécution du contrat de travail individuel peut être suspendue, à condition qu'elle soit valable pour une période ininterrompue de chômage complet d'une semaine minimum à deux semaines maximum qui débute le premier jour ouvrable de la semaine. Lorsque la suspension totale de l'exécution de l'accord a atteint la durée maximale prévue, l'employeur doit réintroduire la réglementation du travail complet pour une semaine complète de travail avant qu'une nouvelle suspension totale puisse prendre effet.

Le travailleur peut être rappelé maximum 2 fois par semaine et maximum 6 fois par trimestre dans le régime de travail prévu initialement si le travailleur aurait dû effectuer des prestations.
Par un rappel, nous entendons chaque période d'un ou plusieurs jours non interrompus par du chômage temporaire.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Lors d'un rappel du travailleur, tant dans le régime de suspension complète que dans le régime de la suspension partiel, les règles suivantes s'appliquent concernant le moment d'avertissement du travailleur :
- en cas d'équipe du matin ou du jour : à14h la veille du jour de rappel
- en cas d'équipe de l'après-midi et de la nuit : à 18h la veille du jour de rappel.

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

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

Article 15.2
- **Chômage temporaire complet :**
  - » Les 40 premiers jours de chômage temporaire : 7 EUR par jour de chômage temporaire Pour les jours suivant : 2 EUR par jour de chômage temporaire.
  - » En cas de rappel : 7 EUR + 1 heure de salaire horaire brute (y compris les primes d'équipe) par jour de chômage temporaire pour tous les jours de chômage temporaire dans la semaine ou un rappel a eu lieu.
- **Chômage temporaire partiel :**
  - » 7 EUR + 1 heure de salaire horaire brute (y compris les primes d'équipe) par jour de chômage temporaire, sans limite.

Dans le cas décrit à l'article 2 paragraphe 4 et dans les cas décrits à l'article 3 de la présente convention, tous les jours de chômage de la semaine assimilée pour le calcul de la prime de fin d'année et ne sont pas déduits du crédit de 40 jours prévu à l'article 2 de la présente cct][Modifié par la CCT du 16.12.2021].

Article 16
Le travailleur qui quitte l'entreprise, libre de tout engagement ou obligation, doit être payé au moment de son départ et au plus tard à la première paie qui suit la date de la fin de l'engagement.

[Chapitre VI - Travail intérimaire

Article 17
[Supprimé par la CCT du 19.12.2019]

[Chapitre VII - Contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail déterminé

Article 18
Supprimé par la CCT du 19.12.2019]

[Chapitre VIII - Absences justifiées (petit chômage)

Article 19
Conformément à l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et conformément à la décision de la Commission Paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux du 14 mai 1980; considérant la notion d'absence justifiée définie par la loi du 4 janvier 1974 et arrêté royal du 18 avril 1974; les absences suivantes sont considérées comme justifiées pour le nombre total de jours indiqués dans les deuxième et troisième colonnes du tableau ci-dessous et sont rémunérées selon les références de la deuxième colonne.

Conformément aux dispositions légales, les jours d'absence cités ci-après ne sont ni rémunérés ni octroyés lorsqu'ils coïncident avec un jour normalement non-presté.

Le salaire des jours d'absence justifiée correspond au montant qui eût été normalement rémunéré si l'événement, cause de l'absence, ne s'était pas produit.

Par 'travailleurs', on entend tant les travailleurs de sexe féminin que de sexe masculin

Nature de l'absence	Nombre de jours justifiés à payer	Absence supp. autorisées sans paiement de salaire	Total
I.	**II.**	**III.**	**IV.**
1. Mariage du travailleur	2 jours à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'évènement ou dans la semaine suivante. Les vacances annuelles prolongent ce délai.	1 jour, mêmes conditions.	3
2. Mariage d'un enfant légitime, légitimé, adopté ou naturel reconnu du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde épouse du père, d'un petit-enfant du travailleur.	1 jour à choisir par le travailleur dans les 5 jours ouvrables précédant ou suivant le mariage.	-	1
3. Congé de paternité	3 jours à choisir par le travailleur dans les 4 mois suivant le jour de la naissance.	•Naissance de l'enfant avant le 01.01.2021: 7 • Naissance de l'enfant à partir du 01.01.2021 et avant le 01.01.2023: 12 • Naissance de l'enfant à partir du 01.01.2023: 17 [Loi du 20.12.2020]	10 15 20
4. Adoption d'un enfant	Le nombre de jours d'absence légitimes à rémunérer est de 3 jours, à choisir dans le mois suivant l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou au registre des étrangers de la commune, comme faisant partie de la famille du travailleur.	-	3

Nature de l'absence	Nombre de jours justifiés à payer	Absence supp. autorisées sans paiement de salaire	Total
I.	II.	III.	IV.
5. Décès du conjoint ou de la conjointe ou du partenaire cohabitant, d'un enfant du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou partenaire cohabitant.	10 jours dont : • 3 jours à prendre obligatoirement dans la période commençant le jour du décès et se terminant le jour des funérailles, avec la possibilité de prendre un de ces trois jours dans la période de huit jours ouvrables qui suit le décès. • 7 jours qui peuvent être pris librement par le travailleur au cours de l'année qui suit le jour du décès Il est possible de déroger aux deux périodes au cours desquelles ces jours doivent être pris, à la demande du travailleur et sous réserve de l'accord de l'employeur. [Loi du 27.06.2021]	1 jour, mêmes conditions	11
6. Décès du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde épouse du père du travailleur, ou de son/sa conjoint(e) ou de son partenaire cohabitant.	3 jours à choisir par le travailleur pendant la période commençant le jour du décès et se terminant le jour des funérailles, avec la possibilité de prendre un de ces 3 jours pendant les 8 jours ouvrables suivant le décès. Il est possible de déroger à la période de prise de ces jours à la demande du travailleur et sous réserve de l'accord de l'employeur.	1 jour, mêmes conditions	4
7. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un gendre, d'une bru, d'un tuteur ou d'un parent adoptif du travailleur, ainsi que du beau-frère, de la belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère du/de la conjoint(e) du travailleur.	• le défunt habite chez le travailleur: 2 jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et se terminant le jour des funérailles. Il est possible de déroger à cette période à la demande du travailleurs et sous réserve de l'accord de l'employeur. • le défunt n'habite pas chez le travailleur :1 jour, le jour des funérailles. Ce jour peut être pris à un autre moment à la demande du travailleur sous réserve de l'accord de l'employeur.	1 jour entre le jour du décès et le jour des funérailles	2 2

Nature de l'absence	Nombre de jours justifiés à payer	Absence supp. autorisées sans paiement de salaire	Total
I.	**II.**	**III.**	**IV.**
8. Décès d'un enfant placé du travailleur, de son/sa conjoint(e) ou de son/sa partenaire cohabitant(e), dans le cadre d'un placement familial de longue durée au moment du décès ou dans le passé	10 jours dont : • 3 jours à prendre obligatoirement dans la période commençant le jour du décès et se terminant le jour des funérailles. Il est possible de déroger aux deux périodes au cours desquelles ces jours doivent être pris, à la demande du travailleur et sous réserve de l'accord de l'employeur. [Loi du 27.06.2021]	-	10
9. Décès d'un enfant placé du travailleur, de son/sa conjoint(e) ou de son/sa partenaire cohabitant(e), dans le cadre d'un placement familial de courte durée au moment du décès ou dans le passé	1 jour le jour des funérailles Ce jour peut être pris à un autre moment à la demande du travailleur, sous réserve de l'accord de l'employeur. [Loi du 27.06.2021]	-	1
10. Décès du père ou de la mère d'accueil du travailleur dans le cadre d'un placement familial de longue durée au moment du décès.	3 jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et se terminant le jour des funérailles. Il est possible de déroger à la période durant laquelle ces jours doivent être pris à demande du travailleurs et sous réserve de l'accord de l'employeur. [Loi du 27.06.2021]	-	3
11. Communion solennelle d'un enfant légitime, légitimé, adoptif ou naturel reconnu du travailleur ou de son/sa conjoint(e), ou la participation d'un enfant légitime, légitimé, adoptif ou naturel reconnu du travailleur ou de son/sa conjoint(e) à la fête de la jeunesse laïque où elle est organisée.	1 jour dans chaque cas, à choisir dans les 6 jours ouvrables précédant ou suivant la cérémonie.	-	1
12. Ordination ou profession de foi religieuse, ou entrée au couvent d'un enfant légitime, légitimé, adoptif ou naturel reconnu, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur ou d'un petit-enfant du travailleur ou de son/sa conjoint(e).	1 jour, le jour de la cérémonie.	-	1
13.Séjour du travailleur milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection.	Le temps nécessaire avec un maximum de 3 jours	Le temps nécessaire	x
14. Autres obligations militaires de courte durée.	Le temps nécessaire avec un maximum d'1 jour	Le temps nécessaire	x
15. Participation à une réunion d'un conseil de famille convoquée par le Juge de Paix.	Le temps nécessaire avec un maximum d'1 jour	Le temps nécessaire	x

Nature de l'absence	Nombre de jours justifiés à payer	Absence supp. autorisées sans paiement de salaire	Total
I.	**II.**	**III.**	**IV.**
16. Participation à un jury ou convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail.	Le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours	Le temps nécessaire	x
17. [Exercice des fonctions d'assesseur dans un des bureaux principaux de dépouillement lors des élections législatives, provinciales, communales et Européennes]. [CCT modifiée le 16.05.1991].	Le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours	Le temps nécessaire	x
18. Exercice des fonctions d'assesseur dans un de bureau principal ou un bureau unique de vote lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire	Le temps nécessaire	x
19. Manifestations à l'occasion de l'attribution de distinctions honorifiques à caractère professionnel.	Le temps nécessaire avec un maximum d'1 jour	Le temps nécessaire	x
20.Examen d'aptitude professionnelle	Le temps nécessaire avec un maximum d'1 jour	Le temps nécessaire	x
21. Soins médicaux après un accident du travail en l'absence d'une incapacité de travail.	Le temps nécessaire	Le temps nécessaire	x
22. Accomplissement d'obligations syndicales résultant d'une mission dûment justifiée.	-	Le temps nécessaire	x
23. Obligations découlant de l'exercice d'un mandat public ou officiel.	-	Le temps nécessaire	x

Nature de l'absence	Nombre de jours justifiés à payer	Absence supp. autorisées sans paiement de salaire	Total
I.	II.	III.	IV.
24. L'absence des membres effectifs et suppléants du conseil d'entreprise et du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, des délégués syndicaux et des membres des comités locaux à concurrence d'une durée de dix jours ouvrables par an, successifs ou non, pour motif de participation à des stages ou à des journées d'études, consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale, organisés par les organisations représentatives des travailleurs, ou par leurs centrales professionnelles ou par des instituts spécialisés reconnus à cet effet par le Ministre de l'Emploi et du Travail ou par le Ministre des Affaires Sociales [Modifié par la CCT du 16.05.91] [Les jours d'absence payés pour la formation syndicale sont globalisés au niveau de l'entreprise par l'organisation syndicale. Chaque organisation peut librement répartir ces jours de petit chômage pour 'formation syndicale' entre ses membres mandatés, avec la limitation que chaque mandaté dispose d'un maximum de 8 jours pour un de ses mandats et de 4 jours pour ses autres mandats]. [Inséré par la CCT du 10.05.99 et du 20.05.99]	[Les jours de séance de travail avec un maximum de 4 jours par an] [Modifié par la CCT du 16.05.91].	Les jours de séance de travail avec un maximum de 6 jours par an.	10
25. Sans préjudice aux dispositions prévues dans de la convention collective de travail n° 45 du 19 décembre 1989, conclue au sein du Conseil national du Travail, instaurant un congé pour raisons impérieuses pour des soins à donner à un membre de la famille suite à une maladie ou un accident habitant sous le même toit que le travailleur attesté par un certificat médical et pour une durée correspondant à la durée mentionnée sur le certificat.	-	Le temps nécessaire	x
26. Chômage par suite d'une grève décrétée après l'échec de la procédure de conciliation par une organisation représentative des travailleurs.	-	Le temps nécessaire	x
27. Chômage pour cause de lock-out décrété après l'échec de la procédure de conciliation par l'employeur.	-	Le temps nécessaire	x
28. Tout cas de force majeure.	-	Le temps nécessaire	x
29. Toute motif préalablement accepté par l'employeur.	-	Le temps nécessaire	x

Travailleurs à temps partiel

Les travailleurs à temps partiel ont le droit de s'absenter du travail pendant les jours et les périodes mentionnés dans le tableau, qui coïncident avec les heures où ils doivent travailler.

Cohabitant légal vs. marié

Définition de la cohabitation légale : "La situation de vie commune de deux personnes qui ont fait une déclaration (au moyen d'un document écrit) à l'échevin de l'état civil de la commune de leur lieu de résidence". Cet accusé de réception sert donc de preuve de la cohabitation légale.

Co-mère

A la naissance d'un enfant, la co-mère (partenaire de la mère biologique dans un couple lesbien) a droit au petit chômage si les conditions suivantes sont remplies :

Être mariée à la mère biologique de l'enfant ou cohabiter légalement avec elle ou avoir cohabité effectivement avec elle pendant au moins 3 ans avant la naissance. S'il existe également un lien de filiation légal avec le père, alors ce congé ne revient qu'au père légal.

Article 20

L'orphelin chef de famille est assimilé au père en ce qui concerne l'application de l'article 19.

Article 21

La durée de l'absence ne peut excéder le temps nécessaire à l'accomplissement du devoir justifiant l'absence et ne peut dépasser les limites prévues à l'article 19.

Article 22

Sauf en cas d'impossibilité matérielle, l'autorisation de s'absenter doit être demandée dès que le travailleur a connaissance de l'événement justifiant son absence.] [Modifié par la CCT du 28.04.2022]

Chapitre IX - Règlement de travail

Article 23

Le règlement de travail est instauré dans l'entreprise, selon la procédure fixée par la loi du 8 avril 1965. Sans préjudice des dispositions légales règlementaires, en référence à l'article 10 de la loi précitée, le règlement de travail s'établit en se conformant aux décisions de la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux, rendues obligatoires par arrêté royal.

Chapitre X - Dispositions générales

Article 24

En cas d'absence d'un membre du personnel ainsi qu'en cas de nécessité absolue dans l'entreprise, pour pouvoir assurer valablement l'exécution du travail de leur département, les travailleurs et travailleuses devront se prêter aux mesures prises à cet effet.

[Article 25

supprimé par la CCT du 19.12.2019]

[Article 26]
Supprimé par la CCT du 19.12.2019]

Article 27
En cas de crise de chômage, les parties contractantes se rencontreront en vue de rechercher les mesures nécessaires susceptibles de remédier à la situation.

Article 28
[Dans la mesure où le travailleur n'a pas été prévenu la veille, toute prestation supplémentaire d'au moins deux heures par jour, à compter du 01.04.2001, lui donne droit à une indemnité de repas de 3,47 EUR (5,42 EUR à compter du 01.01.2023).

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

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

Avec l'entrée en vigueur de la loi du 23.04.2015 (MB 27.04.2015), l'indice-santé lissé sera utilisé pour les adaptations de l'indice (modifié par la CCT du 16.12.2021).]

Article 29
Préavis conventionnel :
- Pour les ouvriers(ières) qui comptent moins de 6 mois de service ininterrompu dans une mêmeentreprise, tant l'employeur que le travailleur pourront faire appel à l'article 60 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail.

[A partir du 1er juin 1999 et jusqu'au 31 décembre 2001, pour les ouvriers âgés d'au moins 45 ans qui sont licenciés, la période de préavis légal est prolongée de 2 semaines.

Pour les ouvriers âgés d'au moins 45 ans et qui comptent au moins 20 années d'ancienneté dans l'entreprise, la période de préavis légal est prolongée de 4 semaines.

Ces 2 prolongations ne s'appliquent pas aux ouvriers qui ont demandé d'être licenciés dans le cadre d'un régime de prépension ainsi que pour les entreprises reconnues en difficulté ou en restructuration.

Les dispositions prévues par la convention collective de travail no.75 seront d'application au 1er janvier 2002, cette disposition ne modifie en rien les possibilités de préavis réduits durant les 6 premiers mois du contrat de travail ou en cas de licenciement en vue de la mise en prépension.] [Modifié(e) : CCT19.04.2001].

Article 30. Congé d'ancienneté
[Nombre de jours de congé d'ancienneté
Chaque année, les travailleurs ayant au moins 10 années d'ancienneté dans l'entreprise, ont droit à 1 jour de congé d'ancienneté. Chaque travailleur ayant au moins 20 années d'ancienneté dans l'entreprise a droit

à un 2ème jour de congé d'ancienneté. Chaque travailleur ayant 25 années d'ancienneté dans l'entreprise a droit à un 3éme jour d'ancienneté.

Jour de congé d'ancienneté anticipé

Les parties conviennent, à compter du 1er janvier 2014, dans le cadre de la convention collective de travail n° 104 du 27 juin 2012 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise, d'octroyer 1 jour d'ancienneté aux travailleurs de 55 ans et plus occupés depuis au moins 2 années sans interruption dans l'entreprise, avant le jour où le travailleur a 55 ans.

Ce jour n'est pas cumulable avec le régime actuel de "congé d'ancienneté". Concrètement, cela signifie que les travailleurs maintiennent un droit maximum à trois jours de congé d'ancienneté.

[Travailleurs intérimaires

Les missions d'intérim, sans interruption de plus de 4 semaines, précédant un emploi fixe (contrat à durée indéterminée) sont assimilées pour le calcul de l'ancienneté.] [Modifié par la CCT du 19.10.2023]

Rémunération et récupération de jours d'ancienneté

Ce(s) jour(s) est(sont) rémunéré(s) au salaire horaire barémique (100 %) multiplié par le nombre d'heures qui aurait du être réellement presté ce(s) jour(s)-là, avec un maximum de 8 heures.

Ce(s) jour(s) est(sont) fixé(s) de commun accord entre l'employeur et le travailleur.

Réglementation en vigueur dans l'entreprise

Dans les entreprises où existe un avantage au moins équivalent à celui du présent article, l'avantage préexistant prévaut et la présente disposition n'est pas cumulable.] [Modifié par la CCT du 26.03.2015].

[Article 30 bis – Jour de congé extra-légal

A compter du 01.01.2020, les ouvriers bénéficieront d'un jour de congé extra-légal.

Condition

L'ouvrier qui est en service le 1ier janvier de l'année civile concernée a droit à 1 jour de congé extra-légal. L'ouvrier sous contrat de travail à temps partiel a droit à un jour de congé pro rata temporis.

Comptabilisation

La prise du jour de congé extra-légal est déterminé de commun accord entre l'employeur et l'ouvrier. Ce jour ne peut être reporté à l'année civile suivante.

[Travailleurs intérimaires

Les missions d'intérim, sans interruption de plus de 4 semaines, précédant un emploi fixe (contrat à durée indéterminée) sont assimilées pour le calcul de l'ancienneté.] [Modifié par la CCT du 19.10.2023]

Remboursement

L'employeur rémunère ce jour de congé conformément au salaire horaire barémique à 100% (hors supplément d'équipe ou autre).] [Modifié par la CCT du 19.12.2019]

[Article 30 ter – Congé d'ancienneté et congé extra-légal lors de la sortie de service :
À dater du 01.01.2022 :

- En cas de licenciement par l'employeur : le jour de congé d'ancienneté et le jour de congé extra-légal non-épuisés seront payés par l'employeur.
- En cas de démission du travailleur : le travailleur a le droit d'épuiser son congé d'ancienneté et son congé extra-légal avant la fin du délais de préavis. [Modifié par la CCT du 16.12.2021].

Article 31. Maladie de courte durée

[En cas de maladie de courte durée pour laquelle un jour de carence est appliqué, les parties conviennent qu'une indemnité égale au salaire horaire barémique (100%) multipliée par le nombre d'heures qui aurait dû être réellement presté, avec un maximum de 8 heures, sera versée au travailleur et ce pour le premier jour de carence de chaque année civile. Cet article entre en vigueur le 1er avril 2001.

Dans les entreprises où existe un avantage au moins équivalent à celui du présent article, l'avantage préexistant prévaut et la présente disposition n'est pas cumulable.] [Ajoutée par la CCT du 19 avril 2001].

[A partir du 1er janvier 2004, en cas de maladie de courte durée pour laquelle un jour de carence est appliqué, les parties conviennent qu'une indemnité égale au salaire horaire barémique (100%) multipliée par le nombre d'heures qui aurait dû être réellement presté, avec un maximum de 8 heures sera versée au travailleur et ce pour les deux premiers jours de carence de chaque année civile.

A partir du 1er décembre 2004, en cas de maladie de courte durée pour laquelle un jour de carence est appliqué, les parties conviennent qu'une indemnité égale au salaire horaire barémique (100%) multipliée par le nombre d'heures qui aurait dû être réellement presté, avec un maximum de 8 heures, sera versée au travailleur ayant au moins 15 années d'ancienneté dans l'entreprise et ce pour les trois premiers jours de carence de chaque année civile.

Dans les entreprises où il existe un avantage au moins équivalent à celui du présent article, l'avantage préexistant prévaut et la présente disposition n'est pas cumulable.] [Ajoutée par la CCT du 19 juin 2003].

Article 32. Formation

[32.1 définitions
S'entend par:
a) **Formation formelle:** les cours et stages conçus par des formateurs ou des orateurs. Ces formations se caractérisent par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se poursuivent dans un lieu clairement séparé du lieu de travail. Ces formations s'adressent à un groupe d'apprenants. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise.
b) **Formation informelle:** les activités de formation autres que celles visées au point a) qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations se caractérisent par un haut degré d'auto-organisation de l'apprenant individuel ou du groupe d'apprenants en termes d'horaire, de lieu et de contenu, contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail, et avec un lien direct avec le travail et le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage.
c) **Crédit de formation:** le nombre de jours de formation dont dispose le travailleur au cours d'une année donnée.
d) **Journée de formation:** une journée de formation formelle ou informelle, calculée comme une journée normale de travail pour le travailleur à temps plein, avec la possibilité pour l'employeur d'exprimer cette journée en heures.

32.2 Droit collectif à la formation

Pour les entreprises de moins de dix travailleurs, chaque travailleur a droit, au niveau de l'entreprise, à trois journées de formation par an. Il s'agit de toute forme de formation organisée par l'employeur. Ce droit ne peut être globalisé qu'à condition que l'entreprise ait soumis pour avis un plan de formation au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale.

A défaut d'une délégation syndicale, l'employeur affiche pour avis son projet de plan de formation pour ses travailleurs. Ils transmettent leurs remarques et leurs suggestions éventuelles à l'employeur endéans les 15 jours.

L'offre de formation comprend aussi bien la formation formelle que la formation informelle.

L'objectif est de proposer une offre à cet égard par le biais des fonds régionaux de formation.

32.3 Droit individuel à la formation

§1. Champ d'application

Le droit individuel à la formation est d'application aux entreprises comptant au moins dix travailleurs ou plus et constitue un droit pour le travailleur, pas une obligation.

Chaque formation peut être suivie pendant ou en dehors des heures normales de travail. La formation suivie en dehors des heures normales de travail donne droit à une rémunération normale et non à un sursalaire.

a) Les entreprises employant au minimum dix travailleurs et moins de vingt travailleurs :

- Chaque travailleur à temps plein qui travaille depuis une année complète a droit à 3 jours de formation par an, dont 1 jour de formation individuel et 2 jours de formations qui peuvent être globalisés au niveau de l'entreprise.
- Le nombre de jours de formation par travailleur est déterminé annuellement avant le 30 septembre.
- Les jours de formation non utilisés sont reportés à l'année suivante sans déduire ce solde du crédit de formation de cette année suivante. Au terme de la période de cinq ans, dont la première commence le 1ier janvier 2024, le solde du crédit de formation disponible est remis à zéro.
- Les deux jours de formation peuvent être globalisés qu'à condition que l'entreprise ait soumis pour avis un plan de formation au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale. A défaut d'une délégation syndicale, l'employeur affiche pour avis son projet de plan de formation pour ses travailleurs. Ils transmettent leurs remarques et leurs suggestions éventuelles à l'employeur endéans les 15 jours.

b) Pour les entreprises employant au minimum vingt travailleurs, la trajectoire de croissance suivant s'applique pour chaque travailleur à temps plein avec une année complète d'emploi :

» 2023 : 4 jours de formation par an dont 2 jours de formation individuelles et 2 jours de formation qui peuvent être globalisés au niveau de l'entreprise.
» 2024 : 5 jours de formation par an dont 3 jours de formation individuelles et 2 jours de formation qui peuvent être globalisé au niveau de l'entreprise.
» 2025-2026 : 5 jours de formation par an dont 3,5 jours de formation individuelles et 1,5 jour de formation qui peut être globalisé au niveau de l'entreprise.
» 2027-2028 : 4 jours de formation individuelles par an.
» A partir du 01.01.2029 : 5 jours de formation individuelles par an.

- L'employeur partage annuellement le crédit de formation à chaque travailleur, soit par écrit, soit par voie électronique.
- Les formations éligibles sont listées dans la convention collective de travail dd. 16.02.2023 en exécution du chapitre 9 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, dans le cadre des plans de formation.
- Les jours de formation non utilisés sont reportés à l'année suivante sans déduire ce solde du crédit de formation de cette année suivante. Au terme de la période de cinq ans, dont la première débute le 1ier janvier 2024, le solde du crédit de formation disponible est fixé à zéro.

Les deux jours de formation en 2023, les deux jours de formation en 2024 et le jour et demi de formation en 2025 et en 2026 peuvent être globalisés qu'à condition que l'entreprise ait soumis pour avis un plan de formation au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale. A défaut d'une délégation syndicale, l'employeur affiche pour avis son projet de plan de formation pour ses travailleurs. Ils transmettent leurs remarques et leurs suggestions éventuelles à l'employeur endéans les 15 jours.

§ 2. Méthode de calcul du nombre des travailleurs occupés dans l'entreprise
Le nombre de travailleurs occupés est calculé en équivalent temps plein sur la base de l'emploi moyen de la période de référence précédant la période de deux ans qui commence pour la première fois le 1er janvier 2022.

Par période de référence, on entend : le quatrième trimestre de l'année N-2 et les trois premiers trimestres de l'année N-1 précédant la période de deux ans.
La première période de référence court du 1er octobre 2020 au 30 septembre 2021.

Le nombre moyen d'équivalents temps plein pendant la période de référence est calculé comme suit :
le nombre d'équivalents temps plein à la fin de chaque trimestre de la période de référence divisé par le nombre de trimestres pour lesquels l'employeur a déclaré les travailleurs à l'ONSS.

La suspension des prestations de travail n'affecte pas le droit à la formation.

§3. Proratisation du nombre de jours de formation
Le nombre de jours de formation est proratisé selon:
- Le régime de travail du travailleur;
- Le nombre de mois couverts de l'année calendrier par un contrat de travail tant pour les travailleurs à temps plein que pour les travailleurs à temps partiel.

L'employeur détermine le nombre de jours de formation sur base de la formule suivante :
A x B x C où :
- A correspond au nombre de jours de formation octroyés pour un travailleur à temps plein dans l'entreprise.
- B correspond au régime de travail du travailleur par rapport à un régime de travail à temps plein.
- C correspond au nombre de mois d'occupation au sein de l'entreprise divisé par douze.
  Tout mois entamé est considéré comme un mois presté complètement.

§4. Licenciement

- En cas de démission du travailleur ou licenciement pour motif grave : le travailleur n'a pas droit à un crédit de formation ni à son paiement.
- En cas de licenciement par l'employeur : le travailleur a droit au crédit de formation ou à son paiement d'un commun accord avec l'employeur. L'employeur et le travailleur conviennent de commun accord que soit les jours de formation sont payés lors de la sortie de service du travailleur, soit le travailleur prend les jours de formation pendant le délai de préavis.»

Si un travailleur estime ne pas avoir eu droit à ses jours de formation, il peut en informer le Président de la Commission paritaire qui demandera à l'employeur de justifier l'octroi de la globalisation des jours de formation durant la période concernée.] [Modifié par la CCT du 29.09.2023]

[Article 32 bis - Plan de formation
Annulé par la CCT du 29.09.2023]

Chapitre XI - Comité permanent de conciliation

Article 33
Un comité permanent de conciliation est installé au sein de la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux. La mission de ce comité est de veiller à l'exécution fidèle des conventions collectives de travail conclues au sein de ladite commission paritaire.

A la demande d'une des parties signataires de la présente convention collective, adressée au président de la commission paritaire, celui-ci réunit le comité permanent de conciliation dans les plus brefs délais.

Le comité permanent de conciliation statue souverainement sur l'interprétation et sur l'application des conventions collectives conclues au sein de la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux.

Chapitre XII - Dispositions finales

Article 34
En cas de grève ou de lock-out, le préavis sera d'une semaine et ne pourra être remis qu'après constatation par la Commission paritaire de l'échec de la conciliation. Ce préavis se donne par écrit au plus tard le vendredi et prend cours le lundi suivant.

Article 35
La présente convention collective de travail entre en vigueur le 30 novembre 1990. Elle est conclue pour une durée déterminée dont l'échéance est fixée au 30 juin 1993.

Elle est tacitement reconduite d'année en année à défaut de dénonciation au plus tard trois mois avant l'expiration de son terme ou du terme de chaque année de reconduction.

Elle ne peut être dénoncée que par une des parties signataires par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire et aux organisations signataires de la présente convention collective de travail.

L'organisation qui prend l'initiative de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer simultanément des propositions d'amendement que les autres organisations s'engagent à discuter au sein de la commission paritaire dans le délai d'un mois de leur réception.

En l'absence d'accord à l'expiration du délai de préavis, la convention collective de travail existant peut être prorogée de commun accord pour une durée maximale de six mois.

La présente convention collective de travail peut être modifiée ou révisée de commun accord entre les parties signataires. La demande de modification ou de révision peut être introduite à tout moment, étant entendu que les modifications qui résulteraient de l'accord des parties ne prendraient cours qu'à partir de la date normalement prévue pour l'échéance de la convention collective de travail ou de la période de reconduction en cours.

La demande de modification ou de révision se faire par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire et aux organisations signataires de la présente convention.

La modification ou la révision, telle que prévue par le présent alinéa, ne requiert pas la dénonciation de la convention collective de travail en vigueur.

CONVENTION TRAVAIL DE NUIT

Approuvée en CP du 19.03.1998.

Lors de la réunion du 19 mars 1998 et conformément à l'article 10 de la loi du 17 février 1997 relative au travail de nuit, la Commission paritaire de l'Imprimerie, des Arts graphiques et des Journaux s'est penchée sur l'application de la nouvelle loi concernant le travail de nuit.

En ce qui concerne les mesures d'accompagnement social du travail de nuit, suite à la consécration par le législateur belge du principe de l'égalité d'accès des hommes et des femmes au travail de nuit, il est utile de rappeler que celui-ci est déjà réglementé et encadré par :

- la loi sur le travail qui prévoit le cadre général du travail de nuit.
- la convention collective de travail n°46 prévoyant des mesures d'accompagnement au niveau interprofessionnel en ce qui concerne le principe du contrat à durée indéterminée, le volontariat, les conditions de retour à un autre régime de travail, le transport, les horaires et les droits équivalents - la CCT "contrat collectif" du 30.11.1990 conclue en Commission paritaire 130 (rendue obligatoire par AR) et plus particulièrement ses articles 5 (plage horaire). 7 (pause) et 10 (surcharge salariale).
- d'autres dispositions qui trouvent pleinement leur application en cas de travail de nuit, telles que l'article 20, 2° de la loi sur les contrats de travail (obligation de l'employeur d'organiser des conditions de travail sûres), l'article 42 et suivants de la loi sur le travail et certaines dispositions du RGPT.

Dans le respect des dispositions légales, les membres de la Commission paritaire sont donc d'avis que toutes les dispositions précitées s'appliquent aux hommes et aux femmes occupés dans le cadre de prestations de nuit. Cependant, lors de l'élargissement ou de la mise sur pied d'un régime de nuit comprenant des prestations de travailleuses, les partenaires sociaux recommandent que lors de la consultation entre employeurs et travailleurs prévue par la loi, une attention particulière soit portée aux différents aspects de l'organisation du travail en équipe mixte et plus particulièrement pour ce qui est du respect et de la sécurité physique comme morale des travailleurs. Des dispositions seront donc prises dans ce sens au niveau des entreprises concernées. En outre, il est souhaitable, et pour autant que l'organisation normale du travail le permette, que l'employeur puisse tenir compte des éventuelles raisons familiales qui pourraient susciter de la part du travailleur une demande de travail sous un autre régime. Il en va de même lorsque la travailleuse est enceinte.

CCT du 01.02.1971 et du 27.08.1971 - Jours fériés

Champ d'application
Jours fériés légaux et fériés complémentaires

Fiche de commentaire 2 – Jours fériés

Base légale

Date CCT	Numéro d'enregistrement	Date AR	Date MB
01.02.1971 & 27.08.1971	00845/CO/130	22.11.1971	15.02.1972

Convention collective de travail relative aux jours fériés

CHAMP D'APPLICATION

Article 1
Cette CCT est applicable à tous les travailleurs(euses) mis au travail dans toutes les entreprises ayant une ou plusieurs activités décrites dans les CCT concernant les salaires, conclues au sein de la Commission paritaire les 26 avril et 27 août 1971, à l'exception des entreprises de journaux qui sont soumises à la CCT déposée aux greffes du Service des Relations collectives de Travail sous le n°629 en 630/CO/30.

JOURS FÉRIÉS LÉGAUX ET FÉRIÉS COMPLÉMENTAIRES

Article 2
[Outre les jours fériés fixés par l'arrêté du Régent du 2 avril 1947 à savoir :

- 1 janvier;
- lundi de Pâques;
- 1 mai;
- Ascension;
- lundi de Pentecôte;
- 21 juillet;
- Assomption;
- Toussaint;
- 11 novembre;
- Noël.

il est accordé aux travailleurs(euses) mentionnés à l'Article 1, deux jours fériés supplémentaires, à savoir :

- un jour à fixer de commun accord entre l'employeur et le travailleur(euse) (soit kermesse du lieu de l'entreprise, soit fête corporative, soit fête locale ou régionale, soit tout autre jour);

- un jour dont la fixation est laissée au choix de l'employeur.] [Modifié par la CCT 18.12.1972].

Article 3
Les jours supplémentaires prévus à l'article 2 doivent correspondre à des journées complètes de travail effectif et sont accordés selon les modalités prescrites par l'AR du Régent du 2 avril 1947.

Article 4
Si un jour férié légal coïncide avec un jour habituel d'inactivité autre qu'un dimanche, il sera remplacé, de commun accord, par un autre jour de repos payé.

Lorsqu'un jour férié complémentaire coïncide avec un dimanche, un autre jour férié ou un jour habituel d'inactivité, il sera remplacé, de commun accord, par un autre jour de repos payé.

Cet accord doit être rédigé au plus tard 5 jours avant le jour à remplacer ou avant le jour de remplacement, s'il est accordé avant le jour de fête.

En cas d'absence d'accord tel que prévu ci-dessus, le jour de remplacement est le premier jour ouvrable suivant le jour férié en question.

Article 5
Cette CCT entre en vigueur le 1er mai 1971.

Elle est conclue pour une durée indéterminée, moyennant une possibilité de dénonciation avant la fin de chaque période de 3 ans, dont la première débute le 31 décembre 1974.

Elle peut seulement être dénoncée par une des parties signataires de cette convention, et moyennant un préavis de 3 mois, signifié au plus tard le 30 septembre, par pli recommandé au Président de la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux et aux autres organisations ayant signé cette convention.

CCT du 16.12.2021 - Frais de transport

Chapitre I - Champ d'application
Chapitre II - Déclaration sur l'honneur
Chapitre III - Intervention des frais de transport
Chapitre IV - Modalités de paiement de l'intervention dans les frais de transport
Chapitre V - Durée d'application

Fiche de commentaire 3 – frais de transport

Base légale

Date CCT	Numéro d'enregistremen	Date AR	Date MB
16.12.2021	170491/CO/130	-	-

La convention collective de travail 16 décembre 2021 est une version coordonnée de la convention collective de travail du 19 décembre 2019 relative aux frais de transport

Chapitre I - Champ d'application

Article 1
La présente CCT s'applique aux travailleurs et aux employeurs ressortissant à la Commission Paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux.

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

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

Article 2
Cette CCT remplace la CCT relative aux frais de transport dd.19.03.2009 (numéro d'enregistrement 91578/CO/130 – AR 02.06.2010 – MB dd. 06.08.2010).

Sont reprises entre autre dans cette CCT, les dispositions d'application pour la mise en œuvre des articles 7 et 8 de la CCT dd 17.10.2019 (accord sectoriel 2019-2020 pour l'imprimerie et les arts graphiques).

La présente CCT comporte entre autre des dispositions visant à donner effet à l'article 8 de la CCT datant du 16.12.2021 (accord sectoriel 2021-2022 des imprimeries).

Article 3
Les ouvriers qui utilisent un moyen de transport pour se rendre de leur lieu de résidence journalière et habituelle au lieu de leur travail et inversement, ont droit à une intervention de l'employeur selon les modalités décrites ci-après.

Est assimilé au lieu où est située l'entreprise, tout lieu où les travailleurs sont pris en charge et/ou reconduits par un transport propre à l'entreprise ou rémunéré par celle-ci.

Chapitre II - Déclaration sur l'honneur

Article 4
Le droit à une intervention de transport est lié à la signature par l'ouvrier d'une déclaration sur l'honneur comportant les mentions suivantes :

- leur lieu de résidence journalière et habituelle de l'ouvrier
- le nombre de km représentant le trajet le plus court entre le lieu de résidence habituel et celui de l'entreprise
- du ou des moyen(s) de transport habituellement utilisé(s) par l'ouvrier pour se rendre au lieu de travail

Chapitre III – Intervention des frais de transport

Article 5 – Transport en commun public par chemin de fer (SNCB)
A partir du 01.11.2019 l'intervention de l'employeur s'élève à 80% des tarifs ferroviaires fixés par la SNCB.

Recommandation
Il est recommandé que les entreprises concluent, sans frais supplémentaires, un régime de tiers payant pour le transport ferroviaire avec la SNCB, dans lequel les 20 % restants sont pris en charge par les pouvoirs publics, afin que l'ouvrier puisse bénéficier de la gratuité des déplacements domicile-travail en train. Si, pour quelque raison que ce soit, le régime du tiers payeur cesse d'exister, cela ne peut entraîner aucun coût supplémentaire pour l'employeur.

Article 6 – Transport en commun public
L'intervention de l'employeur dans le prix des abonnements pour le déplacement en transport en commun – autre qu'uniquement le train – s'élève à 80% du prix réel.

Cela s'applique à la fois aux transports en commun dont le prix est proportionnel à la distance, au moyen de transport public avec un prix unitaire quelle que soit la distance, et à une combinaison de plusieurs moyens de transport public.

Le type et la durée de l'abonnement sont déterminés en consultation entre l'employeur et le travailleur.

Article 7 – Utilisation d'un moyen de transport privé
Si le travailleur utilise un moyen de transport privé, il a droit à une intervention de l'employeur par jour de travail effectif conformément au tableau figurant en annexe à la présente convention collective de travail (tableau des moyens de transport privés du 01.01.2022).

Les frais de transport repris dans ce tableau sont adaptés à l'évolution de l'indice santé lissé lors de chaque renouvellement de la convention collective sectorielle

Article 8 - Indemnité vélo

Les ouvriers qui utilisent le vélo comme moyen de transport ont droit depuis le 01.05.2014, à une indemnité vélo.

L'indemnité vélo versée par l'employeur s'élève à

- à partir du 01.01.2019 : 0,23 EUR/km/ jour de travail effectif presté (distance trajet simple)
- à partir du 01.01.2020 : 0,12 EUR/km/ jour de travail effectif presté (distance trajet aller-retour) avec un maximum de 4,8 EUR (càd 40 km maximum aller-retour par jour de travail)
- à partir du 01.01.2022 : 0,15 EUR/km/ jour de travail effectif presté (distance trajet aller-retour) avec un maximum de 6,00 EUR (càd 40 km maximum aller-retour par jour de travail)
- [à partir du 01.01.2024: 0,23 EUR/km/jour de travail effectif presté (distance trajet aller-retour) avec un maximum de 9,20 EUR (càd 40 km aller et retour par jour de travail)] [Modifié par la CCT du 19.10.2023]

Des dispositions existantes plus favorables au niveau de l'entreprise – en ce qui concerne le montant/km/ trajet simple – restent d'application.

L'indemnité vélo (tant le taux unitaire que le taux maximum) est adaptée à chaque renouvellement de la convention collective sectorielle à l'évolution de l'indice-santé lissé.

Le résultat de l'indexation de l'indemnité vélo ne peut excéder le montant maximal qui est exonéré fiscalement par les pouvoirs publics.

Si suite à l'indexation, l'indemnité vélo est supérieure au montant maximal des pouvoirs publics, l'indemnité vélo est plafonnée à ce montant maximal.

Chapitre IV - Modalités de paiement de l'intervention dans les frais de transport

Article 9

Le paiement de l'intervention est effectué en même temps que le paiement du salaire. Le montant couvre la même période que celle du paiement du salaire.

Article 10

Le montant des indemnités est explicitement mentionné sur la fiche de paie individuelle, sous la rubrique "primes et autres avantages exemptés de retenues pour la sécurité sociale".

Article 11

Toute modification relative aux données de l'article 4 doit être immédiatement renseignée à l'employeur.

L'ouvrier est tenu de rembourser toute somme indûment perçue sur base de renseignements inexacts. Le remboursement s'effectuera automatiquement lors du premier salaire suivant la constatation de l' information erronés.

Chapitre V - Durée de validité

Article 12

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 01.01.2022,

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

CCT du 16.12.2021- Prime de fin d'année

Chapitre I - Champ d'application
Chapitre II – Période de référence et montant
Chapitre III - Conditions d'octroi
Chapitre IV - Jours assimilés
Chapitre V - Pro rata
Chapitre VI - Salaire de référence
Chapitre VII - Durée d'application

Fiche de commentaire 4 - prime de fin d'année

Base légale

Date CCT	Numéro d'enregistrement	Date AR	Date MB
16.12.2021	171923/CO/130	-	-

La convention collective de travail 16 décembre 2021 est une version coordonnée de la convention collective de travail du 15 décembre 2019 relative à la prime de fin d'année

Chapitre I - Champ d'application

Article 1
La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et travailleuses, dénommés ci-après 'travailleurs', occupés dans toutes les entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux, à l'exclusion des employeurs et/ou travailleurs tombant sous l'application de la convention collective de travail pour les quotidiens belges du 25.10.1995, conclue au sein de la Commission paritaire précitée (AR du 25.06.1997).

Article 2
Il est octroyé aux travailleurs visés à l'article 1er, une prime de fin d'année, selon les modalités fixées ci-après.

Chapitre II – Période de référence et montant

Article 3
[La période de référence pour le calcul de la prime de fin d'année court du 1er janvier au 31 décembre de l'année de service en cours] [modifiée par la CCT du 16.12.2021].

Le montant de cette prime de fin d'année est fixé en fonction d'une durée de travail hebdomadaire de 40 heures et s'élève à une somme correspondant à 173 heures de travail, calculée sur le salaire horaire réel, soit

$$\frac{\text{salaire hebdomadaire réel} \times 173}{40}$$

Chapitre III - Conditions d'octroi

Article 4

Cette prime de fin d'année, telle que prévue à l'article 3, est allouée le 15 décembre, ou le jour ouvrable le plus proche de cette date, de chaque exercice aux travailleurs liés à cette date par les liens d'un contrat de travail vis-à-vis de l'entreprise et ayant eu des prestations de travail effectives ou assimilées au service de l'entreprise pendant l'exercice complet en cours.

Chapitre IV - Jours assimilés

Article 5

Sont assimilés aux journées de travail effectif :

1. Les congés annuels et les jours fériés légaux et conventionnels ou leurs jours de remplacement ;
2. Les douze premiers mois d'absence suite à un accident de travail ou à une maladie professionnelle donnant lieu à réparation ;
3. 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 ;
4. Les jours d'absences justifiées, à concurrence de 10 jours par an, définis à l'article 19 de la CCT Contrat collectif du 30.11.1990 conclue au sein de la Commission Paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux ;
5. Les jours de congé éducation payé, dont le financement de l'assimilation sera assuré par une cotisation de 0,01% prélevée sur la cotisation destinée au financement de la prépension sectorielle;
6. [Par année civile, les 50 premiers jours de chômage temporaire complet et tous les jours de chômage temporaire partiel tels que prévu à l'article 3 de l'arrêté royal du 01.04.2022 remplaçant l'arrêté royal du 29.02.2004 et du 19.06.2011.] [modifiée par la CCT du 16.12.2021];
7. La période couverte par l'indemnité de rupture en cas de rupture du contrat de travail par l'employeur.
8. [les missions d'intérim, sans interruption de plus de 4 semaines, précédant un emploi fixe (contrat à durée indéterminée).] [Modifié par la CCT du 19.10.2023]

Chapitre V - Pro rata

Article 6

Les travailleurs ne répondant pas aux conditions de présence effective et assimilée dans l'entreprise, telles que prévues à l'article 4, pourront prétendre à la date prévue à l'article 4, et ce selon les modalités fixées aux articles 3, 5, 8 et 9, à une prime de fin d'année au prorata de leurs journées de travail effectives et assimilées pendant l'exercice en cours, tel que prévu à l'article 5, et ce dans les cas suivants :

- admission à la pension légale au titre de travailleur salarié dans le courant de l'exercice;
- admission à la prépension;
- appel sous les armes à titre de milicien dans le courant de l'exercice.

Article 7

Les travailleurs ne répondant pas aux conditions de présence effective ou assimilée dans l'entreprise telles que prévues à l'article 4, pourront prétendre selon les modalités fixées à l'alinéa suivant à une prime de fin d'année, et ce dans les cas suivants :

- engagement dans le courant de l'exercice donnant lieu à l'application de la présente convention collective de travail;
- cessation du contrat de travail dans le courant de l'exercice suite à un licenciement par l'employeur, autre que pour motifs graves;
- absence suite à une maladie, à un accident de travail ou autre motif dûment justifié;
- absence suite à du chômage temporaire conformément à l'arrêté royal du 29.02.2004 paru au MB du 19.03.2004, ou suite à un chômage temporaire résultant d'un cas de force majeure;
- engagement sous un régime de contrat à durée déterminée ou pour un travail déterminé.
- [fin du contrat pour cas de force majeur liée à l'incapacité définitive et permanente de reprendre le travail convenu - tel que l'entend la loi sur le contrat de travail]. [CCT introduite le 21.06.2007]

Dans ces cas, les travailleurs concernés pourront prétendre, selon les modalités prévues aux articles 3, 5, 8 et 9, à une prime de fin d'année égale au prorata de leurs journées de travail effectives et assimilées pendant l'exercice en cours, pour autant que la durée de leur contrat de travail envers l'entreprise atteigne 100 jours de travail pendant l'exercice en cours, ou pour autant que la durée de leur contrat de travail comporte 365 jours civils, répartis ou non sur l'exercice en cours et sur l'exercice précédent.

[En cas de départ volontaire, les travailleurs pouvant justifier à la date du dernier jour du contrat de travail, 3 années d'ancienneté ininterrompues au sein de l'entreprise et de 6 mois de présence pendant l'exercice en cours, peuvent prétendre au paiement d'une prime de fin d'année égale au prorata de leurs jours de travail effectifs et assimilés de l'exercice en cours et ce selon les modalités prévues aux articles 3, 5 et 9 de la présente CCT.] [modifiée par la CCT du 16.12.2021].

Article 8

Dans les cas prévus aux articles 6 et 7, le montant de la prime de fin d'année est égal à 1/260 du montant fixé à l'article 3, par journée de travail effective et assimilée.

Chapitre VI - Salaire de référence

Article 9

Le salaire de référence pour le calcul de la prime est :

a) soit le salaire réellement payé (salaire du barème + sursalaire, toutes surcharges légales ou conventionnelles exclues) au moment des dernières prestations effectives (concerne les travailleurs ne répondant pas à la condition de présence effective dans l'entreprise le dernier vendredi de l'année);

b) soit le salaire réellement payé (salaire du barème + sursalaire, toutes surcharges légales ou conventionnelles exclues) le deuxième lundi de décembre de l'exercice en cours.

Article 10

Toute prime allouée dans l'entreprise au moment de la mise en vigueur de la présente convention collective de travail est à valoir sur la prime allouée en exécution de la présente convention collective de travail sans préjudice de conventions collectives d'entreprise prévoyant d'autres conditions d'octroi.

Article 11

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 07.12.1978, conclue au sein de la Commission paritaire nationale de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux, concernant l'octroi d'une prime de fin d'année, rendue obligatoire par arrêté royal du 15.03.1979 (MB 22.08.1979).

Chapitre VII - Durée d'application

Article 12

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 15.12.2005. Elle est conclue pour une durée indéterminée, avec possibilité de dénonciation à l'expiration de chaque triennat dont le premier expire le 31.12.2008.

Elle ne peut être dénoncée que par une des parties signataires de la présente convention collective de travail et ce moyennant un préavis de trois mois, notifié au plus tard le 30 septembre par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux et aux organisations signataires de la présente convention collective de travail. Elle peut être révisée partiellement de commun accord entre les parties signataires. La révision partielle ne requiert pas la dénonciation.

CCT du 21.03.2002 - Crédit-temps

Base légale

Date CCT	Numéro d'enregistrement	Date AR	Date MB
21.03.2002	62141/CO/130	10.07.2003	26.09.2003

Convention collective de travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps

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

Article 2
Pour les travailleurs visés à l'article 2 de la convention collective de travail 77bis du Conseil national du Travail et qui sont occupés à un travail par équipes ou par cycle dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus comme prévus aux articles 6 §2 et 9 §2 de ladite convention, la présente convention confère au niveau de l'entreprise la détermination des règles et modalités d'organisation du droit à une diminution de carrière à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent.

Article 3
[Compte tenu des dispositions de la convention collective de travail n°103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière (rendue obligatoire par l'AR du 25 août 2012 publié au MB du 31 août 2012), les employeurs comme les représentants des travailleurs seront particulièrement attentifs à ce que les différentes modalités d'exercice de ce droit soient examinées au niveau de l'entreprise afin de permettre une organisation et une répartition de la charge de travail adéquates.

En exécution de l'article 8, §3 de la CCT n°103 du 27 juin 2012, les parties conviennent d'octroyer, à partir du 01.01.2014, un droit individuel au crédit-temps, sous la forme d'une diminution de carrière d'un 1/5ème, aux travailleurs de 50 ans et plus avec 28 ans de carrière professionnelle, dont 10 années ininterrompues de travail dans l'entreprise (prestées immédiatement avant la demande).

Les demandes des travailleurs de 50 ans et plus sont prises en compte dans le calcul du seuil dans les entreprises où le crédit-temps est limité à 5% de l'effectif en personnel.

Dans les entreprises où il est dérogé localement à la limite légale minimum de 5%, les modalités pratiques au niveau de l'entreprise seront discutées dans le respect du principe du droit individuel pour les 50 ans et plus.] [Modifié par la CCT du 16.05.2014.]

Article 4

La présente convention entre en vigueur le 01.01.2002 et est conclue pour une durée indéterminée. Cette convention peut être dénoncée moyennant un préavis de 6 mois adressé, par lettre recommandée, au Président de la Commission paritaire.

CCT du 16.12.2021 - Emplois de fin de carrière 55 ans – 2023

Base légale

Date CCT	Numéro d'enregistrement	Date AR	Date MB
16.12.2021	170488/CO/130	31/08/2022	03/02/2023

Convention collective de travail du 16 décembre 2021 relative au maintien de la limite d'âge inférieure pour les emplois de fin de carrière.

Article 1

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

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

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

Article 2

La présente CCT est formellement conclue en application de la CCT n° 157 du 15.07.2021 du CNT fixant, pour 2023, le cadre interprofessionnel de l'abaissement de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficulté ou en restructuration.

Article 3

En exécution de l'article 3 de la CCT n° 157, pour la période allant du 01.01.2023 jusqu'au 31.12.2023, la limite d'âge est maintenue à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5 en application de l'article 8, § 1er,2) de la CCT n° 103 du 27.06.2012 précitée et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12.12.2001, tel que modifié par l'article 4 de l'Arrêté Royal du 30 décembre 2014, à savoir:

- soit pouvoir justifier une carrière professionnelle de 35 ans en tant que travailleur salarié au sens de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 03.05.2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise;
- soit avoir été occupé au moins 5 ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, § 1er de l'arrêté royal du 03.05.2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.
- Cette période de 5 ans doit se situer dans les 10 dernières années civiles, calculées de date à date;
- soit avoir été occupé au moins 7 ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, § 1er de l'arrêté royal du 03.05.2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.
- Cette période de 7 ans doit se situer dans les 15 dernières années civiles, calculées de date à date;
- soit avoir été occupé au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1er de la CCT n° 46, conclue le 23.03.1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10.05.1990.

Article 4

En exécution de l'article 4 de la CCT n° 157, pour la période allant du 01.01.2023 jusqu'au 31.12.2023, la limite d'âge est maintenue à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou de 1/5 en application de l'article 8, § 1er, 2) de la CCT n° 103 du 27.06.2012 précitée et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, 1° de l'arrêté royal du 12.12.2001, tel que modifié par l'article 4 de l'Arrêté Royal du 30 décembre 2014, à savoir :

- être occupé dans une entreprise reconnue comme une entreprise en restructuration ou en difficultés;
- la date de prise de cours de la réduction des prestations de travail est située dans la période de reconnaissance.

Article 5

La présente CCT entre en vigueur le 01.01.2023 et cesse de produire ses effets le 30.06.2023.

CCT du 29.06.2023 – Emplois de fin de carrière 55 ans – 01.07.2023 – 30.06.2025

Base légale

Date CCT	Numéro d'enregistrement	Date AR	Date MB
29.06.2023	181545/CO/130	20/12/2023	17/01/2024

Convention collective de travail du 29 juin 2023 relative au maintien de la limite d'âge inférieure pour les emplois de fin de carrière

Article 1

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

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

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

Article 2

La présente CCT est formellement conclue en application de la CCT n° 170 du 30 mai 2023 du Conseil National du Travail fixant, pour 2023-2024, le cadre interprofessionnel de l'adaptation de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

Article 3

En exécution de l'article 3 de la CCT n° 170, pour la période allant du 1er juillet 2023 jusqu'au 30 juin 2025, la limite d'âge est maintenue à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5ème en application de l'article 8, § 1er de la CCT n° 103 du 27 juin 2012 et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, alinéa 1er, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014, à savoir :

- soit pouvoir justifier une carrière professionnelle de 35 ans en tant que travailleur salarié au sens de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise;
- soit avoir été occupé au moins 5 ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de 5 ans doit se situer dans les 10 dernières années civiles, calculées de date à date;
- soit avoir été occupé au moins 7 ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de 7 ans doit se situer dans les 15 dernières années civiles, calculées de date à date;
- soit avoir été occupé au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

Article 4

En exécution de l'article 4 de la CCT n° 170, pour la période allant du 1er juillet 2023 jusqu'au 30 juin 2025, la limite d'âge est maintenue à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou de 1/5ème en application de l'article 8, § 1er, 2) de la CCT n° 103 du 27 juin 2012 précitée et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, 1° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, à savoir :

- être occupé dans une entreprise reconnue comme une entreprise en restructuration ou en difficultés;
- la date de prise de cours de la réduction des prestations de travail est située dans la période de reconnaissance.

Article 5

La présente CCT entre en vigueur le 01.07.2023 et cesse de produire ses effets le 30.06.2025.

AR du 14.12.2001 - Délais de préavis si contrat débuté avant le 01.01.2012

Chapitre I - Champ d'application
Chapitre II - Délais de préavis
Chapitre III - Délais de préavis en vue de la prépension
Chapitre IV - Entrée en vigueur

Fiche de commentaire 5 - délais de préavis

Base légale

Date CCT	Numéro d'enregistrement	Date AR	Date MB
-	-	14.12.2001	10.01.2002

Arrêté royal fixant les délais de préavis pour certaines entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux

Chapitre I - Champ d'application

Article 1
Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises relevant de la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux, à l'exclusion des employeurs des entreprises confectionnant en tout ou en partie un ou plusieurs journaux quotidiens, et leurs ouvriers affectés aux travaux dont les professions sont reprises à l'énumération et à la classification des professions sous l'article 4 de la convention collective de travail du 25.10.1995 fixant les conditions de travail dans les quotidiens belges, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 25 juin 1997.

Chapitre II - Délais de préavis

Article 2
Lorsque le préavis émane de l'employeur, le délai de préavis à respecter pour mettre fin à un contrat de travail d'ouvrier conclu à durée indéterminée est fixé, par dérogation aux dispositions de l'article 59 de la loi du 03.07.1978 relative aux contrats de travail, à :

- trente-cinq jours lorsqu'il s'agit d'ouvriers ayant entre 6 mois et moins de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- quarante-deux jours lorsqu'il s'agit d'ouvriers ayant entre 5 et moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- cinquante-six jours lorsqu'il s'agit d'ouvriers ayant entre 10 et moins de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- quatre-vingt-quatre jours lorsqu'il s'agit d'ouvriers ayant entre 15 et moins de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- cent douze jours lorsqu'il s'agit d'ouvriers ayant vingt ans ou plus d'ancienneté dans l'entreprise;

Chapitre III - Délais de préavis en vue de la prépension

Article 3

Dans le cas d'un licenciement en vue de la prépension, les délais de préavis applicables sont ceux prévus à l'article 59 de la loi du 03.07.1978 relative aux contrats de travail.

Article 4

Les préavis notifiés avant l'entrée en vigueur du présent arrêté continuent à sortir tous leurs effets.

Chapitre IV - Entrée en vigueur

Article 5

Le présent arrêté entre en vigueur le 01.01.2002.

Article 6

Notre Ministre de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté.

AR du 11.02.2013 - Délais de préavis si le contrat a débuté après le 31.12.2011

Fiche de commentaire 5 - délais de préavis

Base légale

Date CCT	Numéro d'enregistrement	Date AR	Date MB
-	-	11.02.2013	26.02.2013

Arrêté royal fixant les délais de préavis pour les ouvriers occupés par certaines entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux (CP 130)

Article 1

Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises relevant de la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux, à l'exclusion des employeurs des entreprises confectionnant en tout ou en partie un ou plusieurs journaux quotidiens, et leurs ouvriers affectés aux travaux dont les professions sont reprises à l'énumération et à la classification des professions sous l'article 4 de la convention collective de travail du 25 octobre 1995 fixant les conditions de travail dans les quotidiens belges, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 25 juin 1997.

Pour l'application du présent arrêté, on entend par ouvriers, les ouvriers auxquels s'applique l'article 65/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 2

§1er. Par dérogation aux dispositions de l'article 59, alinéas 2 et 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis à respecter est fixé à :

- vingt-huit jours quand il s'agit d'ouvriers ayant moins de six mois d'ancienneté dans l'entreprise;
- quarante jours quand il s'agit d'ouvriers ayant entre six mois et moins de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- quarante-huit jours quand il s'agit d'ouvriers ayant entre cinq ans et moins de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- soixante-quatre jours quand il s'agit d'ouvriers ayant entre dix ans et moins de quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- nonante-sept jours quand il s'agit d'ouvriers ayant entre quinze ans et moins de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- cent vingt-neuf jours quand il s'agit d'ouvriers ayant vingt ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise.

§2. Dans le cadre d'un congé donné par l'employeur en vue du chômage avec complément d'entreprise, le délai de préavis à respecter est fixé à :

- vingt-huit jours quand il s'agit d'ouvriers ayant moins de six mois d'ancienneté dans l'entreprise;
- trente-deux jours quand il s'agit d'ouvriers ayant entre six mois et moins de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- soixante-quatre jours quand il s'agit d'ouvriers ayant vingt ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 3

Les préavis notifiés avant l'entrée en vigueur du présent arrêté continuent à sortir tous leurs effets.

Article 4

L'arrêté royal du 14 décembre 2012 fixant les délais de préavis pour les ouvriers occupés par les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux (CP 130) est retiré.

Article 5

Le présent arrêté produit ses effets le 1er janvier 2013.

Article 6

Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

AR du 01.04.2022 - chômage temporaire

Fiche commentaire 6 - chômage temporaire pour causes économiques – p. 189-192

Base légale

Date CCT	Numéro d'enregistrement	Date AR	Date MB
-	-	01.04.2022	14.04.2022

Arrêté royal fixant, pour certaines entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux (CP 130), les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques suspend l'exécution du contrat de travail d'ouvrier

Article 1

Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux, à l'exception des employeurs et des ouvriers qui relèvent de l'application de la convention collective de travail du 18 octobre 2007 fixant les conditions de travail dans les entreprises de presse quotidienne, conclue au sein de la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 1er juillet 2008 et modifiée par la convention collective de travail du 19 novembre 2009.

Les dispositions de l' arrêté royal du 29 février 2004 fixant, pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux, les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques suspend l'exécution du contrat de travail d'ouvrier, comme modifié par l'arrêté royal du 19 juin 2011, resteront d'application sans préjudice pour les employeurs et les ouvriers qui relèvent de l'application de cette convention collective de travail du 18 octobre 2007 fixant les conditions de travail dans les entreprises de presse quotidienne.

Article 2

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

L'ouvrier peut être rappelé maximum 2 fois par semaine et maximum 6 fois par trimestre dans le régime de travail prévu initialement si l'ouvrier aurait dû effectuer des prestations.
Par un rappel, nous entendons chaque période d'un ou plusieurs jours non interrompus par du chômage temporaire.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 3

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

- en cas d'équipe du matin ou du jour : à14h la veille du jour de rappel ;
- en cas d'équipe de l'après-midi et de la nuit : à 18h la veille du jour de rappel.

Article 4

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

Article 5

En application de l'article 51, § 1er, alinéa 5, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'information et la notification visées à l'article 4 précisent la durée maximale de la suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail, la date à laquelle la suspension prendra effet, la date à laquelle elle prendra fin et les dates auxquelles les ouvriers sont mis en chômage.

Article 6

Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge.

Article 7

Le ministre qui a le Travail dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

CCT du 16.12.2021 – Indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire pour raisons économiques

Fiche de commentaire 6 - chômage temporaire pour causes économiques

Base légale

Date CCT	Numéro d'enregistrement	Date AR	Date MB
16.12.2021	175924/CO/130	12.03.2023	28.04.2023

Convention collective de travail du 16 décembre 2021 relative à l'indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire pour raisons économiques

Article 1
La présente CCT s'applique aux travailleurs et employeurs ressortissant à la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux.

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

Par travailleurs, on entend tant les travailleurs de sexe féminin que de sexe masculin

Article 2
En cas de manque de travail pour des raisons économiques, l'exécution du contrat individuel de travail peut être suspendue à condition qu'elle soit valable pour une période ininterrompue de chômage complet d'au moins 1 et de 2 semaines au maximum et qui commence le premier jour ouvrable de la semaine suivi d'une semaine de travail obligatoire.

Dans ce cas, l'employeur verse une indemnité complémentaire de 7,00 EUR par jour de chômage pendant les 40 premiers jours de chômage temporaire pour des raisons économiques de l'année calendrier. Pour les jours suivant : 2 EUR par jour de chômage temporaire.

Ces modalités s'appliquent aux travailleurs qui perçoivent au moins le salaire minimum complet pour leur catégorie d'emploi et qui sont liés par un contrat de travail. Pour les travailleurs qui ne perçoivent pas le salaire minimum susvisé, cette indemnité s'élève à 2,48 EUR par jour.

En cas de rappel en cours de semaine, l'employeur verse une indemnité complémentaire égale à 7 EUR plus une heure de salaire brute (y compris les primes d'équipes) par jour de chômage pour tous les jours de chômage temporaire de la semaine au cours de laquelle un rappel a eu lieu.

Article 3
Contrairement au principe énoncé à l'article 2 ci-dessus, deux régimes de chômage partiel que l'on nomme grande suspension et petite suspension sont autorisés. Les deux systèmes peuvent être introduits pour une durée maximale de 3 mois, après quoi une semaine de travail obligatoire suit, avant qu'un nouveau régime partiel puisse être demandé.

L'employeur verse dans ce cas une indemnité complémentaire de 7 EUR majorée d'un salaire horaire brut (y compris la prime d'équipe) par jour de chômage sans limitation.

Article 4
L'indemnisation totale (y compris les indemnités de chômage) est toujours limitée au salaire journalier net du travailleur.
Dans le cas décrit à l'article 2 paragraphe 4 et dans les cas décrits à l'article 3 de la présente convention, tous les jours de chômage de la semaine assimilée pour le calcul de la prime de fin d'année et ne sont pas déduits du crédit de 40 jours prévu à l'article 2 de la présente cct.

Article 5
L'indemnité complémentaire de chômage est directement à charge de l'employeur qui occupe les travailleurs mis en chômage conformément à l'arrêté royal (date encore inconnue) fixant pour les entreprises relevant de la Commission Paritaire nationale de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux (à l'exception des journaux), les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques suspend l'exécution du contrat de travail.

Le paiement de cette indemnité complémentaire de chômage est effectué en même temps que le premier versement de salaire suivant la période de chômage temporaire donnant lieu au versement de l'indemnité complémentaire.

Article 6
La présente cct remplace intégralement la convention collective relative aux indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire dd. 17.11.2011 et prend effet à la date que l'arrêté royal remplaçant l'arrêté royal du 29.02.2004 et du 19.06.2011 conformément à l'avis paritaire dd. 16.12.2021 fixant les conditions dans lesquelles le manque de travail pour raisons économiques suspend l'exécution du contrat de travail des ouvriers - entre effectivement en vigueur.
À partir de ce moment-là, cette cct s'applique pour une durée indéterminée.

Elle ne peut être résiliée que par l'une des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée adressée par voie postale, adressée au président de la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux et aux autres organismes signataires.

PARTIE 3

DUREE DU TRAVAIL

CCT du 24.02.1983 - Diminution du temps de travail

Chapitre I - Champ d'application
Chapitre II - Réduction de la durée du travail
Chapitre III - Disposition particulière
Chapitre IV - Validité

Fiche de commentaire 7 - diminution du temps de travail

Base légale

Date CCT	Numéro d'enregistrement	Date AR	Date MB
24.02.1983	08905/CO/130	18.05.1983	03.06.1983

Convention collective de travail relative à la diminution de la durée de travail

Chapitre I - Champ d'application

Article 1
La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux, et aux travailleurs et travailleuses, dénommés ci-après 'travailleurs', occupés par ces entreprises, à l'exclusion des employeurs et/ou travailleurs tombant sous l'application de la convention collective de travail pour les quotidiens belges, conclue le 14 mai 1980, par la Commission paritaire précitée et enregistrée au Greffe du Service des Relations collectives de travail sous le numéro 6405/CO/130.

Chapitre II - Réduction du temps du travail

Article 2
La durée du travail effectif des travailleurs cités à l'article 1 est réduite à 37 heures par semaine à partir du 1er janvier 1985.

Article 3
L'organisation de la réduction du temps de travail prévue par la présente convention collective de travail et de celle prévue par la convention collective de travail du 7 décembre 1978 (rendue obligatoire par arrêté royal du 6 mars 1979, d'application du 5 février 1979 au 31 janvier 1983) est réglée paritairement au niveau de l'entreprise.

Compte tenu des particularités techniques, économiques et sociales de l'entreprise, cette réduction du temps de travail peut-être organisée par jour, par semaine, par quinzaine ou par jours de congé compensatoire.

La durée hebdomadaire du temps de travail est répartie sur les cinq jours de la semaine, normalement du lundi au vendredi.

Article 4
Les réductions du temps de travail ne peuvent donner lieu à une diminution de la rémunération.

Chapitre III - Disposition particulière

Article 5
La convention collective de travail du 7 décembre 1978, conclue au sein de la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux, concernant la réduction de la durée du travail rendue obligatoire par arrêté royal du 6 mars 1979 (MB 05.05.1979) est abrogée.

Chapitre IV – Validité

Article 6
La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er février 1983.

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle ne peut-être dénoncée que par une des parties signataires moyennant préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux et aux organisations signataires de la présente convention collective de travail, et ce pour la première fois le 30 septembre 1985.

CCT du 30.11.1990 - Travail à temps partiel

Chapitre I - Champ d'application
Chapitre II - Travail à temps partiel
Chapitre III - Durée de travail
Chapitre IV - Organisation
Chapitre V - Validité

Fiche de commentaire 8 – travail à temps partiel

Base légale

Date CCT	Numéro d'enregistrement	Date AR	Date MB
30.11.1990	26370/CO/130	23.09.1992	26.10.1992

Convention collective de travail relative au travail à temps partiel

Chapitre I - Champ d'application

Article 1
La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux, et aux travailleurs et travailleuses, dénommés ci-après "travailleurs", occupés par ces entreprises, à l'exclusion des employeurs et/ou travailleurs tombant sous l'application de la convention collective de travail pour les quotidiens belges, conclue le 14 mai 1980, au sein de la Commission paritaire précitée et enregistrée au Greffe du Service des Relations collectives de Travail sous le n°6405/CO/130.

Chapitre II - Travail à temps partiel

Article 2
Le travail à temps partiel est régi par la présente convention de travail conformément aux dispositions légales et conventionnelles en la matière.

Article 3
Le travail à temps partiel est celui qui s'effectue volontairement et de façon régulière, en vertu d'un contrat de travail individuel.

Article 4
Le travail à temps partiel doit faire l'objet d'un contrat écrit individuel dans lequel sont obligatoirement stipulés la durée du travail convenue ainsi que l'horaire fixe convenu, au plus tard au moment où le travailleur commence son contrat. L'horaire fixe ainsi établi ne peut pas dépasser 13 semaines successives, doit se répéter toujours dans le même ordre.

Chapitre III - Durée de travail

Article 5

[La durée hebdomadaire moyenne du travail à temps partiel s'élève au moins à 15 heures. La durée minimale du travail à temps partiel s'élève à 3 heures par jour presté. En vertu de l'arrêté royal du 18 juin 1990 déterminant les dérogations à la limite minimale de la durée des prestations des travailleurs (Moniteur belge du 30 juin 1990) et de l'arrêté royal du 21 décembre 1992 déterminant les dérogations à la durée hebdomadaire minimale de travail des travailleurs à temps partiel fixés à l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (Moniteur belge du 30 décembre 1992), il peut être dérogé aux limites précitées pour les ouvriers occupés dans le cadre d'un horaire fixe exclusivement à des travaux de nettoyage de locaux occupés à des fins professionnelles par leurs employeurs.] [Modifié : CCT 29.04.1997].

Chapitre IV – Organisation

Article 6

Le temps de travail à temps partiel peut être organisé comme suit :

- prestations normales à temps plein, comme définies dans le règlement de travail de l'entreprise pour les travailleurs à temps plein de la même section, durant un ou plusieurs jours de la semaine;
- prestations sur une période plus courte qu'une journée à temps plein, mais réparties sur tous les jours ou quelques jours d'une semaine normale de travail.

Article 7

La durée de travail par jour presté ne peut pas être interrompue d'une durée supérieure à la pause de repos convenue pour un travailleur à temps plein dans l'entreprise.

Article 8

Le travailleur qui a accepté de travailler dans ce régime de travail à temps partiel et qui est occupé à une ou plusieurs activités désignées par la convention collective, nommée "convention des salaires" en Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux le 14 mai 1980 (AR du 30.01.1981, MB du 24.03.1981) et ce dans toutes les entreprises s'occupant d'une ou de plusieurs de ces activités, bénéficie, au prorata de la durée de son travail à temps plein telles que fixée par CCT, de toutes les dispositions des conventions collectives de travail qui sont conclues au sein de la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux.

Article 9

On entend par heures complémentaires au sens du présent alinéa, les heures qui dépassent la durée de travail des travailleurs à temps partiel comme convenue au point 3, sans toute fois dépasser la durée normale de travail fixée à l'Article 2 de la convention collective de travail du 24 février 1983 relative à la réduction du temps de travail, conclue au sein de la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux, rendue obligatoire par l'AR du 18 mai 1983, MB 03.06.1983.

Article 10

La prestation d'heures supplémentaires est autorisée dans les cas prévus par les articles 4 et 5 de l'AR du 7 décembre 1983, portant des mesures en vue de la limitation du travail supplémentaire (Moniteur

belge du 15 décembre 1983) ou dans les cas prévus par les articles 25 et 26 de la Loi du 16 mars 1971 sur le travail (MB 30.03.1971).

Article 11
Le supplément pour la prestation d'heures complémentaires doit être payé conformément à l'arrêté royal du 25 juin 1990 assimilant à du travail supplémentaire certaines prestations des travailleurs à temps partiel (MB 30.06.1990).

Chapitre V – Validité

Article 12
La présente convention collective de travail entre en vigueur le 30 novembre 1990.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

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

PARTIE 4

CONDITIONS DE RÉMUNÉRATION

CCT du 14.05.1980 - Conditions de rémunération

Chapitre I - Champ d'application
Chapitre II - Classification des fonctions
Chapitre III - Salaires
Chapitre IV -
Chapitre V - Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation
Chapitre VI - Dispositions finales

Base légale

Date CCT	Numéro d'enregistrement	Date AR	Date MB
14.05.1980	06406/CO/130	30.01.1981	24.03.1981

Convention collective de travail fixant les conditions de travail

Chapitre I - Champ d'application

Article 1
La présente convention collective de travail fixe les salaires minima dans les imprimeries, les arts graphiques et les journaux, et détermine leur liaison à l'indice des prix à la consommation.

Article 2
La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux et aux travailleurs et travailleuses, dénommés ci-après 'travailleurs', occupés par ces entreprises, à l'exclusion des employeurs et/ou des travailleurs tombant sous l'application de la convention collective de travail pour les quotidiens belges, conclue le 6 février 1980 et approuvée le 14 mai 1980 au sein de la Commission paritaire précitée.

Chapitre II - Classification des fonctions

Article 3
Les salaires des travailleurs cités à l'article 2 sont fixés selon les qualifications professionnelles prescrites pour chaque fonction reprise en annexe de la présente convention.

Article 4
Les fonctions reprises en annexe à la présente convention sont établies selon des critères techniques inhérents à l'imprimerie, aux industries graphiques, à la production et à la reproduction graphiques et similaires, selon les critères des connaissances requises et en tenant compte de la nature des travaux effectués, de la capacité professionnelle et du degré d'autonomie et de responsabilité nécessaires à leur exécution.

Lorsque des fonctions situées dans des classes salariales différentes sont exercées normalement par le même travailleur, le salaire de la classe la plus élevée lui est payé.

Article 5

[Pour l'exécution des fonctions visées à l'article précédent, priorité d'accès est donnée aux travailleurs occupés dans l'entreprise, et ce, selon les mêmes conditions que celles prévues à l'alinéa 1er de l'article 9 ci-après.

Tout engagement de toute autre personne est soumis à la production de la preuve de compétence requise pour l'exercice de la fonction à exercer telle que déterminée à l'article 6.

Dans tous les cas, les travailleurs occupés à une des fonctions désignées à l'article 6 ci-après doivent l'être dans les liens d'un contrat de travail – conformément à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail – les liant à l'employeur tel qu'il est précisé à l'article 2 de la présente convention collective.

Le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée.

Contrats à durée déterminée / pour un travail nettement défini et contrats de travail intérimaire
La durée totale cumulée des contrats de travail intérimaire et des contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini successifs ne peut excéder 2 ans.
Lors du calcul, il est tenu compte des assimilations suivantes :

- Suspension de l'exécution du contrat de travail pour lequel le travailleur intérimaire est resté assujetti à la sécurité sociale, pour autant qu'il n'ait pas été occupé au service d'un autre employeur pendant cette période.
- Périodes d'inactivité d'une semaine ou moins au service du même utilisateur.

Le travailleur engagé pour une durée déterminée, comme précisé ci-dessus, sera considère comme étant lié par un contrat de travail à durée indéterminée lorsqu'il est maintenu au travail dans l'entreprise au-delà du terme prévu.

L'employeur qui utilise un travailleur intérimaire durant une période supérieure à 30 jours donnera priorité à l'embauche de cette personne si une fonction adéquate venait à se libérer dans l'entreprise.

L'entreprise s'engage à ce que la prestation d'heures supplémentaires ne puisse être un élément structurel de l'organisation du temps de travail.] [Modifié par la CCT du 19.12.2019]

[Travailleurs intérimaires
Pour déterminer la classe salariale, les missions d'intérim, sans interruption de plus de 4 semaines, précédant un emploi fixe (contrat à durée indéterminée) sont assimilées pour le calcul de l'ancienneté.] [Modifié par la CCT du 19.10.2023]

Article 6

Les annexes comportant les différentes fonctions, ainsi que la qualification requise pour les exercer font partie intégrante de la présente convention.

Article 7

Pour l'introduction de fonctions nouvelles suite à l'application de techniques nouvelles de travail dans les industries graphiques, la partie la plus diligente saisira la Commission paritaire de la question. Celle-ci devra statuer dans les trois mois.

[Article 7bis

Mesures transitoires pour l'introduction des 9 fonctions suivantes, cf. article 6 de la CCT du 16 mai 2014 fixant les conditions de travail 2013 - 2014 (numéro de dépôt 2014/7490).

- Conducteur (presse à film)
- Contrôleur entrées et sorties (digital)
- Correcteur coloriste
- Opérateur de systèmes de sortie (chimique)
- Monteur film macro (digital)
- Monteur film macro (manuel)
- Opérateur CTF/CTP
- Opérateur impression digitale
- Gestionnaire de commande

Instauration

Chaque travailleur exerçant l'une des 9 fonctions susmentionnées est inséré dans la classification adaptée et dans la classe salariale qui s'y rapporte entre le 01.07.2014 et le 30.09.2014. La classe stipulée à l'article 1 de l'annexe à la CCT du 16.05.2014 s'appliquera à partir du 01.10.2014.

Si la classification des ouvriers exerçant l'une des 9 fonctions susmentionnées n'a pas pris fin pour le 30.09.2014, les entreprises doivent appliquer les nouveaux barèmes à compter du 01.10.2014.

Dès la signature de la CCT, la classe définie à l'article 1 de l'annexe à la CCT du 16.05.2014 pour les 9 fonctions "insérées" s'appliquera intégralement à tous les travailleurs qui, après signature de la présente CCT, sont embauchés par un employeur ressortissant à la CP 130.

L'application de cette CCT ne change en rien le statut de travailleur de l'ouvrier.

Principe des droits acquis

Les règles suivantes s'appliquent pour tous les travailleurs déjà occupés avant la signature de la présente CCT (quel que soit le type de contrat) :

- Si le salaire réel est supérieur à la classe fixée à l'article 1 de l'annexe à la CCT du 16.05.2014, la rémunération réelle ne peut être révisée à un niveau inférieur, même si la classe déterminée dans la présente CCT correspond à un salaire inférieur.
- Si le salaire réel est inférieur à la classe définie à l'article 1 de l'annexe à la CCT du 16.05.2014, l'employeur adaptera le salaire vers le haut, au niveau de la classe fixée dans la présente CCT selon les modalités suivantes:
  S'il y a une différence entre le salaire horaire actuel réel et la classe salariale à octroyer, le salaire horaire réel de ce moment est augmenté comme suit :
  » À partir du 01.10.2014 : la différence avec un maximum de + 0,50 EUR/heure
  » À partir du 01.01.2015 : la différence restante avec un maximum de + 0,75 EUR/heure
  » À partir du 01.04.2015 : la différence restante avec un maximum de + 1,00 EUR/heure
  » À partir du 01.07.2015 : la différence restante
- Des "sursalaires" octroyés de façon récurrente, à savoir la partie du salaire réel qui - sous quelle forme que ce soit (classe, pourcentage, forfait) - était octroyée à un travailleur ou à un groupe de travailleurs à la suite d'un accord individuel ou collectif lié à des prestations particulières du (des) travailleur(s) et/ou à l'organisation du travail, ne peuvent être absorbés lors de l'octroi de la classe salariale déterminée à l'article 1 de l'annexe à la CCT du 16.05.2014.
- Les modalités existantes plus favorable reprises dans un accord d'entreprise ou le règlement de travail de l'entreprise restent d'application.] [Modifié par la CCT du 19.06.2014].

Chapitre III - Salaires

Article 8

[Les salaires minima hebdomadaires payés pour les fonctions visées à l'article 6 sont fixés pour les prestations hebdomadaires dont le nombre d'heures est déterminé par une convention collective de travail conclue dans la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux, rendue obligatoire par arrêté royal.

Ces salaires hebdomadaires sont répartis en 20 classes, à savoir :
Valeur des classes au 01.10.2022 en EUR

Classes	Nouveau minimum	Classes	Nouveau minimum	Classes	Nouveau minimum	Classes	Nouveau minimum
I	539,343	VI	641,837	XI	692,236	XVI	757,974
II	566,213	VII	650,241	XII	698,999	XVII	784,689
III	599,808	VIII	658,580	XIII	717,454	XVIII	809,928
IV	609,912	IX	667,034	XIV	734,305	XIX	835,133
V	633,437	X	683,883	XV	751,066	XX	868,742

[Modifié par la CCT du 10.11.2022]

Article 9

Lorsqu'un travailleur accède à une fonction supérieure demandant une formation, le minimum de sa nouvelle catégorie ne lui est dû qu'au terme d'une période d'adaptation à déterminer, mais qui ne peut pas excéder treize semaines.

En cas de résultat non concluant, le travailleur reprend une autre activité dans l'entreprise, compatible avec ses possibilités.

Article 10
L'application de la présente convention collective et de la classification des fonctions ne peut, en aucun cas, entraîner une diminution de salaire ou un déclassement de fonction (indexation) les situations acquises étant maintenues.

Les adaptations faisant l'objet de la présente convention n'entraîneront pas de modifications des salaires lorsque les nouveaux minima pour ces fonctions sont égaux ou inférieurs aux salaires effectivement pro mérités par les travailleurs au moment de la mise en vigueur de la présente convention.

Il n'existe aucune discrimination de sexe quant au salaire à octroyer aux fonctions prévues par la présente convention.

[Chapitre IV - Salaires des apprentis et apprenties (dénommés ci-après "apprentis") et des jeunes

Article 11

Article 12

Article 13

Article 14]
[Supprimés - numéro d'enregistrement 148351/CO/130 – 04.10.2018]

Chapitre V - Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation

Article 15
[Les salaires minimums hebdomadaires définis à l'article 8 sont liés à l'évolution de l'indice santé lissé et correspondent à la tranche de stabilisation 120,35 - 122,76 - 125,22] [Modifié par la CCT du 10.11.2022].

Article 16
Les salaires minima varient à raison de 2% selon les tranches de stabilisation de 2% indiquées à l'article 19. L'indice limite dont le dépassement entraîne une augmentation ou une diminution de salaire, devient l'indice-pivot d'une nouvelle tranche de stabilisation.

Article 17
[Les adaptations à la hausse ou à la baisse s'appliquent sur la partie du salaire correspondant au salaire minimum prescrit par l'article 8 ci-dessus, adapté aux fluctuations de l'indice santé lissé selon les dispositions du présent chapitre, quel que soit le montant du salaire effectivement payé.] [Modifié par la CCT du 21.12.2017].

[Le salaire hebdomadaire minimum est arrondi à 3 chiffres après la virgule, la 3e décimale étant augmentée de 1 si la 4e décimale est supérieure ou égale à 5. Le montant des diminutions intervenant suite à l'application d'une tranche de baisse est égal au montant de la tranche de hausse précédente.] [Modifié par la CCT du 19.06.2014].

Article 18

[À partir de 2018, les adaptations seront toujours introduites le 1er jour du mois suivant le mois pendant lequel l'indice dépasse la limite supérieure ou inférieure de la tranche de stabilisation en cours.] [CCT modifiée du 21.12.2017]

Article 19

[Pour l'application de la présente CCT, les tranches d'indice sont établies comme suit:

Limite inférieure	Indice pivot	Limite supérieure
113,41	115,68	117,99
115,68	117,99	120,35
117,99	120,35	122,76
120,35	122,76	125,22
122,76	125,22	127,72
125,22	127,72	130,27
127,72	130,27	132,88
130,27	132,88	135,54
132,88	135,54	138,25

] [Modifié par la CCT du 10.11.2022].

Les chiffres sont arrondis à 2 chiffres après la virgule, 2ème décimale étant augmentée de 1 si la 3ème décimale est supérieure ou égale à 5.] [Modifié par la CCT du 19.06.2014].

Lorsque la formulation de l'indice actuellement en vigueur est modifiée par le Ministère des Affaires économiques, les chiffres de référence à l'index du présent chapitre sont à remettre en concordance par la Commission paritaire de l'Imprimerie, des Arts graphiques et des Journaux.

En cas d'intervention du législateur, ou en cas de prise de position par le Conseil national du Travail, ou par toute autre organe paritaire, intervenant sur le plan général national, ou en organe paritaire, intervenant sur le plan général national, ou en cas d'intervention d'un accord interprofessionnel paritaire, en matière de liaison des salaires à l'index en général, la Commission paritaire de l'Imprimerie, des Arts graphiques et des Journaux se réunit pour examiner la mise en concordance du présent chapitre avec lesdites interventions.

Chapitre VI - Dispositions finales

Article 20

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 2 juin 1980.

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle ne peut être dénoncée, en tout ou en partie, que par une des parties signataires de la présente convention, et ce moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux et aux organisations signataires de la présente convention.

L'organisation qui prend l'initiative de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer simultanément des propositions constructives que les autres organisations signataires s'engagent à discuter au sein de la Commission paritaire. Celle-ci se prononce sur ces propositions dans un délai de trois mois.

La présente convention collective peut être modifiée ou révisée, en tout ou en partie, à intervalles d'un an, de commun accord entre les parties signataires.

Les demandes de modification et/ou de révision doivent parvenir par lettre recommandée avant le 31 mars de l'année en cours et doivent indiquer les articles soumis à modification et/ou à révision, ainsi que les propositions de modification et/ou de révision.

Il est entendu que les modifications qui résulteraient de l'accord des parties ne prendraient cours qu'à partir de la date normalement prévue pour l'échéance de la convention collective ou de la période de reconduction en cours. La demande de modification ou de révision se fait par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux et aux organisations signataires de la présente convention. La modification ou la révision, telle que prévue par le présent paragraphe, ne requiert pas la dénonciation de la convention collective en vigueur.

CCT du 20.02.2020 - Pouvoir d'achat volet chèques repas

Chapitre I - Champ d'application
Chapitre II - Base légale
Chapitre III - Modalités d'octroi des chèques-repas
Chapitre IV - Montant du chèque-repas
Chapitre V - Autres modalités
Chapitre VII – Durée de validité

Fiche de commentaire 9 – chèques repas

Base légale

Datum CAO	Registratienummer	Datum KB	Datum BS
20.02.2020	157628/CO/130		

Convention collective de travail du 20 février 2020 relative à l'octroi de chèques-repas

Chapitre I - Champ d'application

Article 1
La présente CCT s'applique aux travailleurs et employeurs ressortissant à la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux.

Elle ne s'applique pas aux travailleurs et employeurs tombant sous le champ d'application de la CCT conclue le 18 octobre 2007 dans la commission paritaire précitée et fixant les conditions de travail dans les entreprises de la presse quotidienne (AR 01.07.2008 – MB 14.10.2008), portant le numéro d'enregistrement 85853/CO/130 (modifiée par le CCT du 19.11.2009).

Par travailleurs, on entend tant les travailleurs de sexe féminin que de sexe masculin.

Article 2
La présente CCT remplace la CCT dd. 18.02.2016 relative à l'attribution des chèques-repas (numéro d'enregistrement 132731/CO/130 - AR du 08.01.2017 - MB dd. 20.02.2017).

Chapitre II - Base légale

Article 3
Cette CCT est conclue en application de l'article 19bis, §2 de l'arrêté royal du 28.11.1969 pris en exécution de la loi du 27.06.1969 révisant l'arrêté-loi du 28.12.1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Chapitre III - Modalités d'octroi des chèques-repas

Article 4

Les travailleurs reçoivent 1 chèque-repas par jour de travail effectivement presté à partir du 01.01.2010. Un jour de travail entamé est considéré comme un jour de travail effectivement presté.

Chapitre IV - Montant du chèque-repas

Article 5

La valeur faciale du chèque-repas se présente comme suit :

À partir du 01.01.2010

1,59 EUR/chèque-repas, composé d'une part personnelle d'1,09 EUR et d'un montant patronal de 0,50 EUR.

À partir du 01.01.2012

2,00 EUR/chèques-repas, composé d'une part personnelle d'1,09 EUR et d'une part patronale de 0,91 EUR.

À partir du 01.01.2016

3,25 EUR/chèques-repas, composé d'une part personnelle d'1,09 EUR et d'une part patronale de 2,16 EUR.

À partir du 01.10.2019

3,75 EUR/chèques-repas, composé d'une part personnelle d'1,09 EUR et d'une part patronale de 2,66 EUR

[à partir du 01.01.2024

4,25 EUR/chèques-repas, composé d'une part personnelle d'1,09 EUR et d'une part patronale de 3,16 EUR]
[Modifié par la CCT du 19.10.2023]

Article 6

Pour les entreprises qui, avant le 01.01.2016, octroyaient déjà des chèques-repas dont la part patronale était supérieure à 2,16 EUR, la valeur augmente d'1,25 EUR/chèques-repas à partir du 01.01.2016.

Pour les entreprises qui accordent déjà des chèques-repas avant le 01.10.2019 avec une part patronale supérieure à 2,66 EUR, la valeur augmente de 0,50 EUR par chèque-repas à compter du 01.10.2019.

[Pour les entreprises qui, avant le 01.01.2024, octroyaient déjà des chèques-repas dont la part partonale était supérieure à 3,16 EUR, la valeur augmente de 0,50 EUR par chèque-repas à compter du 01.01.2024]
[Modifié par la CCT du 19.10.2023]

Si en raison de cette augmentation, la valeur maximum fixée par les pouvoirs publics est atteinte, l'employeur doit convertir le montant restant de sa contribution en un avantage net équivalent pour le travailleur. Dans les entreprises disposant d'un organe de concertation, ce dernier sera consulté sur le sujet.

Chapitre V - Autres modalités

Article 7
Le travailleur donne la permission à l'employeur de retenir la contribution personnelle d'1,09 euro par chèque-repas reçu sur son salaire net.

L'employeur fait appel à un émetteur agréé de chèques-repas électroniques.

Le nombre de chèques-repas et le montant brut diminué de la contribution personnelle du travailleur sont indiqués sur le décompte salarial mensuel.

Le recours au chèques-repas électronique n'engendre aucun coût pour le travailleur. Le coût d'une carte de remplacement ne peut être imputé qu'en cas de vol ou de perte. Le coût ne pas excéder la valeur faciale d'1 chèques-repas.

Le chèques-repas électronique a une durée de validité de 12 mois et ne peut être utilisé que pour le paiement d'un repas ou l'achat d'aliments prêts à la consommation.

Chapitre VI - Comptage alternatif

Article 8
Les entreprises où
- différents régimes de travail pour des prestations au sein du groupe des temps plein et/ou
- s'il existe de différents régimes de travail pour les prestations au sein du groupe des des temps partiels,

peuvent opter pour un comptage alternatif du nombre de jours pour lesquels un chèque repas doit être accordé.

S'il existe de différents régimes de travail au sein d'un groupe, le comptage alternatif ne peut être appliqué que pour ce groupe ou pour l'ensemble de l'entreprise. Ce système offre aux employeurs la possibilité d'éviter les inégalités entre les travailleurs dans un système d'horaires de travail égaux mais qui ont des régimes de travail différents.
Pour éviter des inégalités entre travailleurs avec une même durée du travail mais avec des régimes de travail différents et pour ne pas sanctionner des personnes qui prestent des heures supplémentaires, nous conseillons vivement aux employeurs du secteur d'appliquer le comptage alternatif dans l'entreprise.

Article 9
Les entreprises qui optent pour cette alternative doivent l'établir par le biais d'une CCT d'entreprise. Si une CCT d'entreprise n'est pas possible - en l'absence d'une délégation syndicale - en raison de l'inclusion dans le règlement de travail.

La CCT ou le règlement du travail détermine le nombre normal d'heures de travail par jour dans l'entreprise et la manière dont le nombre maximum de jours de travail dans l'entreprise est calculé au cours du trimestre.

Article 10

Le comptage alternatif est le suivant : le nombre d'heures effectivement prestées par le travailleur au cours du trimestre est divisé par le nombre normal d'heures de travail par jour dans l'entreprise. Si le résultat est un nombre décimal, il est arrondi à l'unité supérieure. Si le chiffre ainsi obtenu est supérieur au nombre maximal de jours ouvrables d'un travailleur à temps plein dans l'entreprise, il est limité à ce dernier nombre

Chapitre VII - Durée de validité

Article 11

La présente CCT entre en vigueur le 01.10.2019 et est conclue pour une durée indéterminée. Toutes les parties signataires peuvent dénoncer la CCT moyennant un préavis de 3 mois, notifié par courrier recommandé au président de la CP 130.

PARTIE 5

FORMATION

CCT du 20.09.2010 - les efforts supplémentaires de formation

Chapitre I - Champ d'application
Chapitre II - Constat des formations annuelles
Chapitre III - Dispositions finales

Base légale

Date CCT	Numéro d'enregistrement	Date AR	Date MB
20.09.2010	102072/CO/130	13.03.2011	06.04.2011

Convention collective de travail du 20.09.2010 portant sur les efforts supplémentaires de formation

Cette convention collective de travail est conclue en application de l'accord intersectoriel 2007-2008 et 2009-2010, plus particulièrement en ce qui concerne l'augmentation du niveau de formation au niveau du secteur, ainsi qu'en application de l'article 5 de la convention collective de travail du 2 juillet 2009 traitant de l'emploi et de la formation des groupes à risque.

Chapitre I - Champ d'application

Article 1
Cette convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux et aux travailleurs et travailleuses, dénommés ci-après "travailleurs", à l'exclusion des employeurs et/ou des travailleurs tombant sous l'application de la convention collective de travail pour les entreprises de presse quotidienne, conclue le 18 octobre 2007 au sein de la Commission paritaire précitée (arrêté royal du 01.07.2008).

Chapitre II - Constat des formations annuelles

Article 2
A partir de 2011, les entreprises compléteront la 3ème partie du nouveau modèle du bilan social (cf. annexe à la présente convention collective de travail). Ce modèle est pourvu de tableaux d'enregistrement des activités de formation. Tant les formations professionnelles que les formations issues de la loi sur le bien-être sont concernées. Les données transmises concernent l'année civile précédente.

Article 3
Le tableau comprend :
- le total des initiatives de formation professionnelle formelle;
- le total des initiatives de formation moins formelle et informelle;
- le total des initiatives de formation professionnelle initiale;
- la source et le total des subsides de formation reçus.

Pour chaque total, le nombre de travailleurs concernés, le nombre d'heures de formation et le coût total de la formation doivent être renseignés.

Article 4

Les tableaux complétés sont transmis annuellement à Febelgra, via une application Internet accessible via www.febelgra.be ou par La Poste, au plus tard le 1er avril de l'année civile suivant l'année concernée.

Article 5

La non transmission des tableaux par l'entreprise est considérée comme un manquement à la communication de documents sociaux et conduit à la perte des possibilités de subsides sectoriels prévus par la convention collective de travail "groupe à risque".

Article 6

Un rapport annuel, sur base des données sectorielles globales, est rendu par Febelgra au Conseil d'administration de Fogra et est déposé auprès de la Commission paritaire 130 au plus tard le 31 décembre de l'année civile qui suit l'année concernée.

Chapitre III - Dispositions finales

Article 7

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 20.09.2010. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

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

Elle peut être révisée partiellement de commun accord entre les parties signataires. La révision partielle ne requiert pas de dénonciation.

CCT du 16.02.2023 – Plans de formation

Base légale

Date CCT	Numéro d'enregistrement	Date AR	Date MB
16.02.2023	178607/CO/130	09.07.2023	09.10.2023

Convention collective de travail du 16 février 2023 exécutant le chapitre 9 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, dans le cadre des plans de formation

Chapitre I: Champ d'application

Article 1
La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs relevant de la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux.

Cette convention collective de travail est établie en exécution du chapitre neuf - plans de formation, articles 34 à 41 inclus, de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (MB 10/11/2022).

Article 2
La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et qui occupent vingt travailleurs ou plus.

Chapitre II: Plan de formation

Article 3 Définition
Par plan de formation, tel que décrit à l'article 35, e de la loi du 3 octobre 2022, on entend : un document listant les formations ainsi que le groupe-cible de travailleurs à qui elles sont destinées. Ce document est rédigé sous forme papier ou forme électronique.

Article 4 Formalités
§1. Les entreprises relevant du champ d'application de l'article 2 de la présente convention collective de travail rédigent annuellement un plan de formation avant le 31 mars selon les modalités visées à l'article 36 de la loi du 3 octobre 2022 :

- L'employeur soumet chaque année un projet de plan formation au conseil d'entreprise, ou à défaut à la délégation syndicale, au moins quinze jours avant la réunion. Le conseil d'entreprise, ou à défaut la délégation syndicale, donne un avis pour le 15 mars au plus tard.
- En l'absence d'un conseil d'entreprise et d'une délégation syndicale, l'employeur soumet le plan de formation aux travailleurs pour le 15 mars au plus tard.

Le plan est conclu pour une durée minimum d'un an.

§2. L'employeur accordera une attention particulière lors de la rédaction du plan de formation aux personnes issues des groupes à risques tels que définis à l'article 35 c), en particulier les travailleurs âgés d'au moins 50 ans, aux métiers en pénurie, ainsi qu'aux méthodes d'évaluation avec les travailleurs.
Une attention particulière sera également portée aux travailleurs en situation de handicap tels que visés à l'article 1er, 4°, de l'arrêté royal du 19 février 2013.

§3. Le plan de formation comporte au minimum des dispositions relatives :

- aux formations formelles prévues pendant la durée de validité du plan ;
- aux formations informelles prévues pendant la durée de validité du plan ;
- à la manière dont ce plan contribue à l'investissement dans la formation ;
- à la dimension de genre.

Article 5

L'employeur envoie au fonctionnaire désigné par le Roi, dans un délai d'un mois après l'entrée en vigueur du plan de formation un extrait de ce dernier par voie électronique.

Chapitre III: Validité

Article 6

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 30 novembre 2022. Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, par lettre recommandée à la poste adressée au président de la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux.

CCT du 29.06.2023 - Emploi et formation pour les groupes à risques et efforts supplémentaires en matière de formation

Chapitre I - Champ d'application
Chapitre II - Mesures en faveur des groupes à risque
Chapitre III - Dispositions finales

Base légale

Date CCT	Numéro d'enregistrement	Date AR	Date MB
29.06.2023	181415/CO/130	14/12/2023	09/01/2024

Chapitre I - Champ d'application

Article 1
La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs occupés dans les entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire de l'Imprimerie, des Arts graphiques et des entreprises de presse quotidienne.

Chapitre II - Mesures en faveur des groupes à risque

Article 2
Conformément à la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, publiée au Moniteur belge le 28 décembre 2006, chapitre VIII, section 1ère, la prolongation des efforts se fera via le prélèvement d'une cotisation égale à 0,15 p.c. de la masse salariale de l'année 2023 et 2024.

Article 3
Conformément à l'article 1 de l'Arrêté royal du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189 alinéa 4 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), au moins 0,05% de la masse salariale doit être réservé en faveur d'un ou plusieurs des groupes à risque suivants:

1. les travailleurs âgés d'au moins 50 ans qui travaillent dans le secteur;
2. les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement:
   - soit parce qu'il a été mis fin à leur contrat de travail moyennant un préavis et que le délai de préavis est en cours;
   - soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise reconnue comme étant en difficultés ou en restructuration;
   - soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise où un licenciement collectif a été annoncé;
3. les personnes inoccupées et les personnes qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service. Par personnes inoccupées, on entend
   - les demandeurs d'emploi de longue durée, à savoir les personnes en possession d'une carte de travail visée à l'article 13 de l'Arrêté royal du 19 décembre 2001 de promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée;

» les chômeurs indemnisés;
» les demandeurs d'emploi qui sont peu qualifiés ou très peu qualifiés au sens de l'article 24 de la loi du 24 décembre 1999 de promotion de mise à l'emploi;
» les personnes qui, après une interruption d'au moins une année, réintègrent le marché du travail;
» les personnes ayant droit à l'intégration sociale en application de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale et les personnes ayant droit à une aide sociale en application de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide sociale;
» les travailleurs qui sont en possession d'une carte de réductions restructurations au sens de
» l'Arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la politique d'activation en cas de restructurations;
» les demandeurs d'emploi qui ne possèdent pas la nationalité d'un Etat membre de l'Union européenne ou dont au moins l'un des parents ne possède pas cette nationalité ou ne la possédait pas au moment de son décès ou dont au moins deux des grands-parents ne possèdent pas cette nationalité ou ne la possédaient pas au moment de leur décès;

4. les personnes avec une aptitude au travail réduite, c'est-à-dire:
» les personnes qui satisfont aux conditions pour être inscrites dans une agence régionale pour les personnes handicapées;
» les personnes avec une inaptitude au travail définitive d'au moins 33 %;
» les personnes qui satisfont aux conditions médicales pour bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'une allocation d'intégration en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées;
» les personnes qui sont ou étaient occupées comme travailleurs du groupe cible chez un employeur qui tombe dans le champ d'application de la commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux;
» la personne handicapée qui ouvre le droit aux allocations familiales majorées sur la base d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins;
» les personnes qui sont en possession d'une attestation délivrée par la Direction générale
» Personnes handicapées du Service public fédéral Sécurité sociale pour l'octroi des avantages sociaux et fiscaux;
» la personne bénéficiant d'une indemnité d'invalidité ou d'une indemnité pour accident du travail ou maladie professionnelle dans le cadre de programmes de reprise du travail;

5. les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation, soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise telle que visée par l'article 27, 6°, de l'Arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage, soit dans le cadre d'un stage de transition visé à l'article 36quater du même Arrêté royal du 25 novembre 1991.

Conformément à l'article 2 de l'Arrêté royal ci-dessus, au moins la moitié de ce 0,05% (0,025%) doit être destiné à des initiatives en faveur d'un ou plusieurs groupes suivants:

1° les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation, soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle, soit dans le cadre d'un stage de transition;
2° les personnes inoccupées et les personnes qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service et les personnes avec une aptitude au travail réduite, qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans.

Article 4

Pour financer les initiatives visées à l'article 2, les entreprises visées à l'article 1er seront dispensées du versement de la cotisation de 0,10 p.c. des salaires bruts en 2021 et 2022 au Fonds pour l'Emploi. Cette cotisation au Fonds pour l'Emploi est remplacée par la cotisation trimestrielle supplémentaire au "Fonds Spécial des Industries graphiques et des entreprises de presse quotidienne" visée à l'article 2 de la présente convention.

Chapitre III - Dispositions finales

Article 5

Le Conseil d'Administration du Fonds spécial fixera les modalités d'exécution des dispositions prévues dans le présent accord et veillera à sa correcte exécution.

Article 6

La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 2023 et restera d'application jusqu'au 31 décembre 2024.

PARTIE 6

LA DÉCONNEXION

CCT du 16.03.2023 – La déconnexion

Base légale

Date CCT	Numéro d'enregistrement	Date AR	Date MB
16.03.2023	178892/CO/130	12.07.2023	25.07.2023

Convention collective de travail du 16 mars 2023 exécutant le chapitre 8 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, dans le cadre de la déconnexion

Chapitre I - Champ d'application

Article 1
La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs relevant de la compétence de la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux.

La présente convention collective de travail est conclue en application de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, modifiée par la loi du 13/10/2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (MB 10/11/2022).

Article 2
La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et qui occupent vingt travailleurs ou plus.

Les partenaires sociaux conseillent aux entreprises de moins de 20 travailleurs de s'inspirer des dispositions convenues dans cette convention collective de travail.

Article 3
La présente convention collective de travail n'affecte pas les accords existants au niveau de l'entreprise concernant le droit à la déconnexion, dans la mesure où ils ne sont pas contraires aux dispositions de la présente convention collective de travail.

Des accord complémentaires concernant le droit à la déconnexion peuvent être conclus au niveau de l'entreprise, pour autant qu'ils ne soient pas contraires à la présente convention collective de travail.

Article 4
Le droit à la déconnexion fait partie de la politique de bien-être et la concertation à ce sujet au sein du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail et en l'absence de CPPT de la Délégation syndicale.

Chapitre II - Droit à la déconnexion

Article 5

Tout travailleur a droit à la déconnexion afin d'assurer un meilleur équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie privée.

Par droit à la déconnexion, on entend le droit des travailleurs de ne pas être connecté à ses outils digitaux professionnels et personnels en dehors des heures de travail telles que mentionnées dans le règlement de travail, le contrat de travail ou la convention collective de travail applicable, des heures supplémentaires et des permanences, ainsi que pendant les périodes de congés en ce compris les week-end, jours fériés et maladie, et toute période d'absence légitime et de suspension du contrat de travail, sans aucune conséquence défavorable pour le travailleur. Par conséquent, un travailleur ne peut être sanctionné pour une inaccessibilité (numérique) en dehors de ses heures de travail ou périodes d'absence légitime. Aucun(e) récompense ou traitement de faveur ne peut non plus être accordé pour rester en ligne pendant ces périodes.

On entend par outils digitaux professionnels et personnels : les téléphones, ordinateurs, tablettes, bipeurs, montres connectées et autres moyens de communication qui permettent d'envoyer et de recevoir des e-mails, messages, messages vocaux et vidéos, et d'utiliser ou d'accéder à l'intranet et/ou l'extranet. En aucun cas, l'employeur n'encourage l'utilisation d'outils numériques non officiels ou privés tels que les médias sociaux, WhatsApp et autres.

Une exception peut être faite aux dispositions ci-dessus en cas de situation d'urgence, pour les collaborateurs qui exécutent une fonction critique. Une situation d'urgence est une circonstance exceptionnelle et imprévisible qui ne peut être résolue sans l'intervention du travailleur et ne peut attendre la prochaine période de travail (p.e. remplacer un collègue malade en fonction de la continuité de la production ou en cas d'événement soudain ou d'absence pour force majeure d'un collègue). Des conditions de travail spécifiques comme celles-ci se produisent, par exemple, dans le cas de services de garde et d'interventions techniques imprévues.

Chapitre III - Modalités

Article 6

L'employeur met en place les modalités pratiques suivantes pour l'application du droit du travailleur de ne pas être joignable en dehors de ses horaires de travail :

- Le droit du travailleur de ne pas être joignable en dehors des heures de travail convenues et pendant les périodes d'absences légitimes telles que les vacances, la maladie, etc. ;
- Le travailleur prévient son supérieur en temps utile de son absence, afin que celui-ci puisse le remplacer à temps. Le travailleur s'assure que les informations nécessaires soient disponibles pour exercer ses fonctions pendant son absence ;
- L'engagement de l'employeur de ne pas contacter les travailleurs pendant les périodes de déconnexion, excepté dans une situation urgence ;
- L'engagement des travailleurs à ne pas contacter leurs collègues pendant les périodes de déconnexion pour d'affaires liées au travail ;

- La planification au préalable des systèmes de garde et de rappel destiné à la période de déconnexion, si nécessaire.
- Les supérieurs veillent à ne pas contacter leurs collaborateurs en dehors des horaires qui leur sont applicables, sauf en cas de situations d'urgence, comme décrit dans l'article 5.

Article 7

§1. Le superviseur est chargé de la bonne application du droit à la déconnexion.

§2. Afin d'assurer le droit à la déconnexion, les lignes directrices suivantes, non-exhaustives, peuvent être invoquées :

- Que les e-mails envoyés en dehors du temps de travail du travailleur ne doivent pas être traités en dehors du temps de travail du travailleur ;
- Si possible, l'activation de messages d'absence pendant la période d'absence indiquant la période d'absence et le service ou la personne à contacter ;
- La possibilité de transfert des appels vers un numéro actif pendant les périodes de déconnexion du travailleur ;
- La brochure d'accueil aborde l'utilisation raisonnée des outils numériques et les risques liés à la sur connexion.
- …

Chapitre IV - Actions de sensibilisation et formations

Article 8

L'employeur sensibilise les travailleurs et les supérieurs sur les bonnes pratiques liées à l'utilisation appropriée des outils numériques professionnels et personnels et les risques de connexion excessive, par le biais d'instructions et / ou de formations.

Il informera le travailleur de la possibilité de prendre contact avec le conseiller en prévention, la personne de confiance, ou le délégué syndical en cas de problèmes résultant d'une utilisation excessive des outils numériques.

Article 9

Les actions de formation et de sensibilisation visées à l'article 8 sont évaluées à intervalles réguliers et, le cas échéant, ajustées et rectifiées dans le respect des règles de la concertation sociale au sein de l'entreprise.

Chapitre V: Analyse et prévention

Article 10

L'employeur inclura l'analyse du risque lié à la l'absence de déconnexion et sa prévention dans l'analyse annuelle générale des risques et de leur prévention au sein de l'entreprise.

Chapitre VI - Validité

Article 11

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 16 mars 2023. Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, par lettre recommandée à la poste adressée au président de la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux.

PARTIE 7

RCC

CCT du 16.12.2021 - Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) à 60 ans - Travail de nuit ou métiers lourds

Base légale

Date CCT	Numéro d'enregistrement	Date AR	Date MB
16.12.2021	170484/CO/130	21/08/2022	19/01/2023

Convention collective de travail du 16 décembre 2021 relative à l'instauration du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) à l'âge de 60 ans pour des travailleurs ayant travaillé dans un régime de travail de nuit ou ayant exercé un métier lourd.

Article 1

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

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

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

Article 2

Cette CCT est conclue :

- En exécution de la convention collective de travail n° 151 du Conseil national du travail, fixant les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit ou qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd
- Dans le cadre de l'article 3, §1 de l'arrêté royal du 03.05.2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (MB du 08.06.2007), modifié en dernier lieu par l'AR du 13.12.2017 (MB 21.12.2017)
- Dans le cadre de la CCT n° 17 du CNT le 19.12.1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement.

Article 3

Un droit supplémentaire au RCC est instauré pour les travailleurs licenciés (sauf pour faute grave) pendant la période du 01.07.2021 au 30.06.2023 et qui remplissent les conditions suivantes:

- Avoir atteint l'âge de 60 ans ou plus au moment où le contrat de travail prend fin et au plus tard le 30.06.2023
- Justifier d'une carrière professionnelle d'au moins 33 ans au minimum
- A condition de :
  - » soit avoir travaillé, au moment de la fin du contrat de travail, pendant 20 ans au minimum dans un régime de travail tel que défini à l'article 1 de la CCT n° 46 du 23.03.1990 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit, modifiée par la CCT n° 46 sexies du 09.01.1995 et n° 46 septies du 25.04.1995 et n° 46 duodecies 19.12.2001
  - » soit avoir exercé un métier lourd :
  - » ou bien pendant au moins 5 ans, calculés de date à date, au cours des 10 dernières années civiles, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail ;
  - » ou bien pendant au moins 7 ans, calculés de date à date, au cours des 15 dernières années civiles, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.
  - » Conformément à l'arrêté royal du 03.05.2007 fixant le RCC (MB 08.06.2007), est considéré comme métier lourd :
  - » le travail en équipes successives (travail en équipes)
  - » le travail en services interrompus (prestations de jour où au moins 11 heures séparant le début et la fin des prestations avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures)
  - » le travail avec prestations de nuit tel que défini à l'article 1 de la convention collective de travail n° 46 du 23.03.1990 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit.

Article 4

Les travailleurs répondant aux conditions reprises dans l'article 3 de cette CCT ont droit à un complément d'entreprise tel que prévu par la CCT n° 17 conclue le 19.12.1974 au sein du CNT.

Article 5

Le droit au complément d'entreprise tel que prévu à l'article 4 de cette CCT reste à charge du dernier employeur lorsque le travailleur reprend une activité en tant que travailleur salarié ou en tant que travailleur indépendant dans les conditions et modalités fixées par la CCT n° 17 du 19.12.1974 au CNT.

Article 6

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

Article 7

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

Article 8

Concernant le remplacement du bénéficiaire du RCC s'appliquent les dispositions légales de l'arrêté royal du 03.05.2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Article 9

Cette CCT entre en vigueur le 01.07.2021 et cesse de produire ses effets le 30.06.2023.

CCT du 29.06.2023 - Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) à 60 ans - Travail de nuit ou métiers lourds

Base légale

Date CCT	Numéro d'enregistrement	Date AR	Date MB
29.06.2023	181547/CO/130	25/12/2023	22/01/2024

Convention collective de travail du 29 juin 2023 relative à l'instauration du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) à l'âge de 60 ans pour des travailleurs ayant travaillé dans un régime de travail de nuit ou ayant exercé un métier lourd.

Article 1

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

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

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

Article 2

Cette CCT est conclue :

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

Article 3

Un droit supplémentaire au RCC est instauré pour les travailleurs licenciés (sauf pour faute grave).

Pendant la période du 01.07.2023 au 30.06.2025 et qui remplissent les conditions suivantes:

- Avoir atteint l'âge de 60 ans ou plus au moment où le contrat de travail prend fin et au plus tard le 30.06.2025.
- Justifier une carrière professionnelle d'au moins 33 ans

- A condition de
  - » soit avoir travaillé, au moment de la fin du contrat de travail, pendant 20 ans au minimum dans un régime de travail tel que défini à l'article 1 de la CCT n° 46 du 23.03.1990 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit, modifiée par la CCT n° 46 sexies du 09.01.1995 et n° 46 septies du 25.04.1995 et n° 46 duodecies 19.12.2001
  - » soit avoir exercé un métier lourd :
    - – ou bien pendant au moins 5 ans, calculés de date à date, au cours des 10 dernières années civiles, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail
    - – ou bien pendant au moins 7 ans, calculés de date à date, au cours des 15 dernières années civiles, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Conformément à l'arrêté royal du 03.05.2007 fixant le RCC (MB 08.06.2007), est considéré comme métier lourd :

- le travail en équipes successives (travail en équipes)
- le travail en services interrompus (prestations de jour où au moins 11 heures séparant le début et la fin des prestations avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures)
- le travail avec prestations de nuit tel que défini à l'article 1 de la convention collective de travail n° 46 du 23.03.1990 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit.

Article 4

Les travailleurs répondant aux conditions reprises dans l'article 3 de cette CCT ont droit à un complément d'entreprise tel que prévu par la CCT n° 17 conclue le 19.12.1974 au sein du CNT.

Article 5

Le droit au complément d'entreprise tel que prévu à l'article 4 de cette CCT reste à charge du dernier employeur lorsque le travailleur reprend une activité en tant que travailleur salarié ou en tant que travailleur indépendant dans les conditions et modalités fixées par la CCT n° 17 du 19.12.1974 au CNT.

Article 6

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

Article 7

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

Article 8

Concernant le remplacement du bénéficiaire du RCC s'appliquent les dispositions légales de l'arrêté royal du 03.05.2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Article 9

Cette CCT entre en vigueur le 01.07.2023 et cesse de produire ses effets le 30.06.2025.

CCT du 16.12.2021 - Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) à 60 ans - Métiers lourds

Base légale

Date CCT	Numéro d'enregistrement	Date AR	Date MB
16.12.2021	170485/CO/130	21/08/2022	17/01/2023

Convention collective de travail du 16 décembre 2021 relative à l'instauration d'un régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) à l'âge de 60 ans pour des métiers lourds.

Article 1

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

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

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

Article 2

Cette CCT est conclue :

- En exécution de la convention collective de travail n° 143 du 23 avril 2019 du Conseil national du travail fixant l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd.
- Dans le cadre de l'article 3, §3 de l'Arrêté royal du 03.05.2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (MB du 08.06.2007), modifié en dernier lieu par l'AR du 13.12.2017 (MB 21.12.2017).
- Dans le cadre de la CCT n° 17 conclue au sein du CNT le 19.12.1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement.

Article 3

Un droit supplémentaire au RCC est instauré pour les travailleurs licenciés (sauf pour faute grave) durant la période allant du 01.01.2022 au 30.06.2023 et qui remplissent les conditions suivantes:

- Avoir atteint l'âge de 60 ans ou plus au moment où le contrat de travail prend fin et au plus tard le 30.06.2023.
- Avoir eu une carrière professionnelle d'au moins 35 ans et avoir travaillé dans un métier lourd ou bien pendant au moins 5 ans, calculés de date à date, au cours de 10 dernières années, calculées de date à date, avant le fin du contrat de travail ou bien pendant au moins 7 ans, calculés de date à date, au cours des 15 dernières années, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Conformément à l'arrêté royal du 03.05.2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (MB du 08.06.2007), est considéré comme métier lourd :

- le travail en équipes successives (travail en équipes) ;
- le travail en services interrompus (prestations de jour où au moins 11 heures séparant le début et la fin des prestations avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures) ;
- le travail avec prestations de nuit tel que défini à l'article 1 de la CCT n° 46 du 23.03.1990 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit.

Article 4

Les travailleurs répondant aux conditions reprises dans l'article 3 de cette CCT, ont droit à un complément d'entreprise tel que prévu par la CCT n° 17 conclue le 19.12.1974 au sein du CNT.

Article 5

Le droit au complément d'entreprise tel que prévu à l'article 4 de cette CCT reste à charge du dernier employeur lorsque le travailleur reprend une activité en tant que travailleur salarié ou en tant que travailleur indépendant dans les conditions et modalités fixées par la CCT n° 17 du 19.12.1974 conclue au CNT.

Article 6

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

Article 7

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

Article 8

Concernant le remplacement du bénéficiaire du RCC s'appliquent les dispositions légales de l'Arrêté royal du 03.05.2007 fixant le RCC.

Article 9

Cette CCT entre en vigueur le 01.01.2022 et cesse de produire ses effets le 30.06.2023.

CCT du 29.06.2023 - Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) à 60 ans - Métiers lourds

Base légale

Date CCT	Numéro d'enregistrement	Date AR	Date MB
29.06.2023	181548/CO/130		

Convention collective de travail du 29 juin 2023 relative à l'instauration d'un régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) à l'âge de 60 ans pour des métiers lourds.

Article 1

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

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

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

Article 2

Cette CCT est conclue :

- En exécution de la CCT n°143 du 23 avril 2019 du Conseil National du Travail, fixant l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd;
- Dans le cadre de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (MB du 8 juin 2007), modifié en dernier lieu par l'AR du 13 décembre 2017 (MB du 21 décembre 2017);
- Dans le cadre de la CCT n°17 du Conseil National du Travail du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement.

Article 3

Un droit supplémentaire au RCC est instauré pour les travailleurs licenciés (sauf pour faute grave) durant la période allant du 01.01.2023 au 30.06.2025 et qui remplissent les conditions suivantes:

- Avoir atteint l'âge de 60 ans ou plus au moment où le contrat de travail prend fin et au plus tard le 30.06.2025.
- Le travailleur licencié doit justifier d'une carrière professionnelle de 35 ans dans un métier lourd
  - » ou bien pendant au moins 5 ans, calculés de date à date, au cours des 10 dernières années, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail ;
  - » ou bien pendant au moins 7 ans, calculés de date à date, au cours des 15 dernières années, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail

Conformément à l'arrêté royal du 03.05.2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (MB 08.06.2007), est considéré comme métier lourd :

- le travail en équipes successives (travail en équipes)
- le travail en services interrompus (prestations de jour où au moins 11 heures séparant le début et la fin des prestations avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures)
- le travail avec prestations de nuit tel que défini à l'article 1 de la CCT n° 46 du 23.03.1990 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit.

Article 4

Les travailleurs répondant aux conditions reprises dans l'article 3 de cette CCT, ont droit à un complément d'entreprise tel que prévu par la CCT n° 17 conclue le 19.12.1974 au sein du CNT.

Article 5

Le droit au complément d'entreprise tel que prévu à l'article 4 de cette CCT reste à charge du dernier employeur lorsque le travailleur reprend une activité en tant que travailleur salarié ou en tant que travailleur indépendant dans les conditions et modalités fixées par la CCT n° 17 du 19.12.1974 conclue au CNT.

Article 6

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

Article 7

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

Article 8

Concernant le remplacement du bénéficiaire du RCC s'appliquent les dispositions légales de l'Arrêté royal du 03.05.2007 fixant le RCC.

Article 9

Cette CCT entre en vigueur le 01.07.2023 et cesse de produire ses effets le 30.06.2025.

CCT du 16.12.2021 - Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) à 60 ans – Longue carrière

Base légale

Date CCT	Numéro d'enregistrement	Date AR	Date MB
16.12.2021	170483/CO130	21/08/2022	17/01/2023

Convention collective de travail du 16 décembre 2021 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) à l'âge de 60 ans moyennant une longue carrière.

Article 1

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

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

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

Article 2

Cette CCT est conclue;

- En exécution de la convention collective de travail n° 152 du Conseil national du travail instituant, pour la période allant du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue ;
- Dans le cadre de l'article 3, § 7 de l'arrêté royal du 03.05.2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (MB du 08.06.2007), modifié en dernier lieu par l'AR du 13.12.2017 (MB 21.12.2017) ;
- Dans le cadre de la CCT n° 17 conclue au CNT le 19.12.1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement.

Article 3

Un droit complémentaire au régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) est instauré pour les travailleurs licenciés (sauf pour motif grave) et qui remplissent les conditions suivantes:

- avoir atteint l'âge de 60 ans ou plus au moment où le contrat de travail prend fin et au plus tard le 30.06.2023.
- pouvoir justifier une carrière professionnelle d'au moins 40 ans en tant que travailleur au moment de la fin du contrat de travail.
- Le travailleur dont le délai de préavis expire après la durée de validité de la présente convention collective de travail maintient le droit au complément d'entreprise.

Article 4
Les travailleurs répondent aux conditions mentionnées dans l'article 3 de la présente CCT ont droit à un complément d'entreprise tel que prévu dans la CCT n° 17 conclue le 19.12.1974 au CNT.

Article 5
Le droit au complément d'entreprise tel que prévu à l'article 4 de la présente CCT reste à charge du dernier employeur lorsque le travailleur reprend une activité en tant que travailleur salarié ou en tant que travailleur indépendant dans les conditions et modalités fixées par la CCT n°17 du 19.12.1974 au CNT.

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

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

Article 8
Concernant le remplacement du bénéficiaire du RCC, seules s'appliquent les dispositions légales de l'Arrêté royal du 03.05.2007 fixant le RCC.

Article 9
Cette CCT entre en vigueur le 01.07.2021 et cesse de produire ses effets le 30.06.2023.

CCT du 29.06.2023 - Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) à 60 ans – longue carrière

Base légale

Date CCT	Numéro d'enregistrement	Date AR	Date MB
29.06.2023	181549/CO/130	08/01/2024	25/01/2024

Convention collective de travail du 29 juin 2023 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) à l'âge de 60 ans moyennant une longue carrière.

Article 1

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

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

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

Article 2

Cette CCT est conclue;

- En exécution de la CCT n°167 du Conseil National du Travail instituant, pour la pétiode allant du 1ier juillet 2023 au 30 juin 2025, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés ayant une carrière longue ;
- Dans le cadre de l'article 3, § 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (MB du 8 juin 2007), modifié en dernier lieu par l'AR du 13 décembre 2017 (MB du 21 décembre 2017);
- Dans le cadre de la CCT n°17 du Conseil National du Travail du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement.

Article 3

Un droit complémentaire au régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) est instauré pour les travailleurs licenciés (sauf pour motif grave) et qui remplissent les conditions suivantes:

- avoir atteint l'âge de 60 ans ou plus au moment où le contrat de travail prend fin et au plus tard le 30.06.2025.
- pouvoir justifier une carrière professionnelle d'au moins 40 ans en tant que salarié au moment de la fin du contrat de travail;
- le travailleur dont le délai de préavis expire après la durée de validité de la présente CCT maintient le droit au complément d'entreprise.

»

Article 4
Les travailleurs répondent aux conditions mentionnées dans l'article 3 de la présente CCT ont droit à un complément d'entreprise tel que prévu dans la CCT n° 17 conclue le 19.12.1974 au CNT.

Article 5
Le droit au complément d'entreprise tel que prévu à l'article 4 de la présente CCT reste à charge du dernier employeur lorsque le travailleur reprend une activité en tant que travailleur salarié ou en tant que travailleur indépendant dans les conditions et modalités fixées par la CCT n°17 du 19.12.1974 au CNT.

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

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

Article 8
Concernant le remplacement du bénéficiaire du RCC, seules s'appliquent les dispositions légales de l'Arrêté royal du 03.05.2007 fixant le RCC.

Article 9
Cette CCT entre en vigueur le 01.07.2023 et cesse de produire ses effets le 30.06.2025

.

CCT du 16.12.2021 - Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) à 62 ans

Base légale

Date CCT	Numéro d'enregistrement	Date AR	Date MB
16.12.2021	170482/CO/130	20/07/2022	20/12/2022

Convention collective de travail du 16 décembre 2021 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) à l'âge de 62 ans.

Article 1
Cette CCT s'applique aux travailleurs et employeurs tombant sous la compétence de la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphique et des journaux.

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

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

Article 2
Cette CCT est conclue en exécution de l'article 2 de l'Arrêté royal du 03.05.2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (MB 08.06.2007), modifié en dernier lieu par l'AR du 13.12.2017 (MB 21.12.2017).

Elle est conclue dans le cadre de la CCT n°17, conclue au sein du Conseil National du Travail le 19.12.1974, rendue obligatoire par l'Arrêté royal du 16.01.1975 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement.

Article 3
Le régime de chômage avec complément d'entreprise visé par présente CCT est prévu pour les travailleurs :

- ayant atteint l'âge de 62 ans ou plus au moment de la fin de leur contrat de travail et durant la période de validité de cette CCT (jusqu'au 30.06.2023 inclus).
- satisfaisant aux années de carrière applicables à la fin de leur contrat de travail :
  - » hommes: 40 ans
  - » femmes: à partir du 01.01.2022: 38 ans;
  - » femmes: à partir du 01.01.2023: 39 ans.

Les travailleurs qui sont licenciés pour motif grave ne peuvent pas prétendre à un régime de chômage avec complément d'entreprise.

Article 4

Les travailleurs répondant aux conditions mentionnées dans l'article 3 de cette CCT ont droit à un complément d'entreprise tel que prévu dans la CCT n°17 conclue le 19.12.1974 au CNT.

Article 5

Le droit au complément d'entreprise tel que prévu à l'article 4 de cette CCT est maintenu à charge du dernier employeur lorsque le travailleur reprend une activité en tant que travailleur salarié ou en tant que travailleur indépendant dans les conditions et modalités fixées par la CCT n°17 du 19.12.1974 au CNT.

Article 6

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

Article 7

Le Fonds Febelgra rembourse à l'employeur le complément d'entreprise (cf. article 4) et les cotisations sur la base des modalités et des montants maximum fixés par le Conseil d'Administration dudit Fonds.

Article 8

Cette CCT entre en vigueur le 01.01.2022 et cesse d'être d'application le 30.06.2023.

CCT du 29.06.2023 - Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) à 62 ans

Base légale

Date CCT	Numéro d'enregistrement	Date AR	Date MB
29.06.2023	181546/CO/130	11/01/2024	30/01/2024

Convention collective de travail du 29 juin 2023 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) à l'âge de 62 ans.

Article 1
Cette CCT s'applique aux travailleurs et employeurs tombant sous la compétence de la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphique et des journaux.

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

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

Article 2
Cette CCT est conclue en exécution de l'article 2 de l'Arrêté royal du 03.05.2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (MB 08.06.2007), modifié en dernier lieu par l'AR du 13.12.2017 (MB 21.12.2017).

Elle est conclue dans le cadre de la CCT n°17, conclue au sein du Conseil National du Travail le 19.12.1974, rendue obligatoire par l'Arrêté royal du 16.01.1975 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement.

Article 3
Le régime de chômage avec complément d'entreprise visé par présente CCT est prévu pour les travailleurs :

- ayant atteint l'âge de 62 ans ou plus au moment de la fin de leur contrat de travail et durant la période de validité de cette CCT (jusqu'au 30.06.2025 inclus).
- satisfaisant aux années de carrière applicables à la fin de leur contrat de travail :
  - » hommes: 40 ans
  - » femmes: à partir du 01.01.2023: 39 ans;
  - » femmes: à partir du 01.01.2024: 40 ans

Les travailleurs qui sont licenciés pour motif grave ne peuvent pas prétendre à un régime de chômage avec complément d'entreprise.

Article 4
Les travailleurs répondant aux conditions mentionnées dans l'article 3 de cette CCT ont droit à un complément d'entreprise tel que prévu dans la CCT n°17 conclue le 19.12.1974 au CNT.

Article 5
Le droit au complément d'entreprise tel que prévu à l'article 4 de cette CCT est maintenu à charge du dernier employeur lorsque le travailleur reprend une activité en tant que travailleur salarié ou en tant que travailleur indépendant dans les conditions et modalités fixées par la CCT n°17 du 19.12.1974 au CNT.

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

Article 7
Le Fonds Febelgra rembourse à l'employeur le complément d'entreprise (cf. article 4) et les cotisations sur la base des modalités et des montants maximum fixés par le Conseil d'Administration dudit Fonds.

Article 8
Cette CCT entre en vigueur le 01.07.2023 et cesse d'être d'application le 31.12.2025

CCT du 16.12.2021 - Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée (2023-2024)

Base légale

Date CCT	Numéro d'enregistrement	Date AR	Date MB
16.12.2021	170487/CO/130	06/08/2022	17/01/2023

Convention collective de travail du 16 décembre 2021 relative à la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée 2023-2024

Chapitre I - Champ d'application

Article 1

Cette CCT s'applique aux travailleurs et employeurs tombant sous la compétence de la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphique et des journaux.

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

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

Chapitre II - Portée de la convention

Article 2

§1. La présente convention collective de travail est conclue en vue d'appliquer une dispense de l'obligation de disponibilité adaptée en exécution de l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2021 – 2022.

Ce dispositif est organisé pour la durée de validité de la présente convention collective de travail par :

- La convention collective de travail n°155 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021 déterminant, pour 2023-2024, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1er juillet 2023 dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, ou qui ont une carrière longue , ou qui ont été occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration (n°166.894/CO).
- l'arrêté royal du 29 août 2021 exécutant l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2021 – 2022 (Moniteur belge du 10 septembre 2021) qui modifie l'article 22 §3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise en ce qui concerne la dispense de disponibilité adaptée.

§2. La présente convention collective de travail a pour objet de fixer, pendant la période allant du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2024, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise qui ont une carrière longue.

§3. La présente convention collective de travail doit être lue concomitamment aux conventions collectives de travail n° 143 du 23 avril 2019 fixant l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifiant 35 ans de passé professionnel, n° 151 du 15 juillet 2021 fixant, pour la période allant du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, et n° 152 du 15 juillet 2021 instituant pour la période allant du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue et aux conventions collectives de travail conclues en application des conventions collectives de travail n°143, 151 et 152 précitées entérinées par la Commission paritaire 130.

Chapitre III - Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée - modalités

Article 3

Les travailleurs ayant atteint l'âge de 62 ans ou pouvant justifier d'un passé professionnel de 42 ans, peuvent à leur demande, être dispensés de l'obligation de disponibilité adaptée, à condition:

- qu'ils soient licenciés au plus tard le 30 juin 2023 ;
- qu'ils aient atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2023 et au moment de la fin du contrat de travail.

Article 4

Cette CCT entre en vigueur le 01.01.2023 et cesse d'être d'application le 31.12.2024.

CCT du 29.06.2023 - Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée (2025-2026)

Base légale

Date CCT	Numéro d'enregistrement	Date AR	Date MB
29.06.2023	181550/CO/130	08/01/2024	30/01/2024

Convention collective de travail du 29 juin 2023 relative à la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée 2025-2026

Chapitre I - Champ d'application

Article 1

Cette CCT s'applique aux travailleurs et employeurs tombant sous la compétence de la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphique et des journaux.

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

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

Chapitre II - Portée de la convention

Article 2

§1. La présente convention collective de travail est conclue en vue d'appliquer une dispense de l'obligation de disponibilité adaptée en exécution de l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2023-2024.

Ce dispositif est organisé pour la durée de validité de la présente convention collective de travail par :

- la convention collective de travail n°169 du Conseil national du travail du 30 mai 2023 déterminant, pour 2025-2026, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1er juillet 2025 dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel ou qui ont une carrière longue, ou qui ont été occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration;
- l'arrêté royal du 29 août 2021 exécutant l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2021 – 2022 (Moniteur belge du 10 septembre 2021) qui modifie l'article 22 §3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise en ce qui concerne la dispense de disponibilité adaptée.

§2. La présente convention collective de travail a pour objet de fixer, pendant la période allant du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2026, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise qui ont une carrière longue.

§3. La présente convention collective de travail doit être lue concomitamment aux conventions collectives de travail n° 143 du 23 avril 2019 fixant l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifiant 35 ans de passé professionnel, n° 166 du 30 mai 2023 fixant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, et n° 167 du 30 mai 2023 instituant pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue et aux conventions collectives de travail conclues en application des conventions collectives de travail n°143, 166 et 167 précitées entérinées par la Commission paritaire 130.

Chapitre III - Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée - modalités

Article 3

Les travailleurs ayant atteint l'âge de 62 ans ou pouvant justifier d'un passé professionnel de 42 ans, peuvent à leur demande, être dispensés de l'obligation de disponibilité adaptée, à condition:

- qu'ils soient licenciés au plus tard le 30 juin 2025;
- qu'ils aient atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2025 et au moment de la fin du contrat de travail.

Article 4

Cette CCT entre en vigueur le 01.01.2025 et cesse d'être d'application le 31.12.2026.

PARTIE 8

OUTPLACEMENT

CCT du 16.12.2021 – Outplacement volontaire

Base légale

Date CCT	Numéro d'enregistrement	Date AR	Date MB
16.12.2021	170480/CO/130	-	-

Convention collective de travail relative à l'offre d'outplacement volontaire

Article 1
Cette CCT est conclue en application de la loi du 5 décembre 1968.

Articlel 2
La présente CCT s'applique aux ouvriers et aux employeurs ressortissant de la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux.

Par ouvriers, on entend aussi bien les ouvriers et les ouvrières.

Article 3
Les partenaires sociaux de la CP 130 ont décidé en concertation mutuelle de proposer un trajet de reclassement professionnel aux ouvriers licenciés et qui n'ont pas droit à la procédure de reclassement imposée par la loi c'est-à-dire le régime général, le régime particulier et le régime spécifique en cas de force majeure médicale.

L'offre proposée à l'ouvrier consiste en un accompagnement de [30 heures] [Modifié par la CCT du 19.10.2023]. L'ouvrier licencié est libre d'accepter ou non cette offre dans un délai de 6 mois après la période couverte par l'indemnité de rupture ou la fin du préavis. S'il souhaite accepter cette offre, il peut choisir entre deux partenaires agrées, c'est-à-dire SBS Skill Builders ou Select HR

Les frais sont pris en charge par l'asbl Fogra, Place du Champ de Mars 2, 1050 Bruxelles pour tous les ouvriers qui s'inscrivent à cette offre.

Les partenaires sociaux s'engagent à faire connaître le plus largement possible cet accompagnement d'outplacement aux ouvriers et aux employeurs du secteur graphique par le biais de leurs propres canaux.

Article 4
Cette CCT entre en vigueur le 01.07.2022 pour une durée indéterminée.

PARTIE 9

FONDS GRAFICA

CCT du 19.10.2023 – Fonds Grafica

Base légale

Date CCT	Numéro d'enregistrement	Date AR	Date MB
19.10.2023	185340/CO/130	16/01/2024	

Convention Collective de Travail du 19 octobre 2023 relative à la modification et coordination des statuts du Fonds de sécurité d'existence, Fonds Spécial des industries graphiques et des journaux, dans le cadre de l'intégration des fonds sectoriels.[1]

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs relevant de la compétence de la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux.

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

Article 2

Le Fonds de sécurité d'existence pour les travailleurs ressortissant à la Commission Paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux, dénommé Fonds Spécial des industries graphiques et des journaux (dont les statuts en vigueur sont établis par la convention collective de travail du 19 novembre 2009 concernant la modification et coordination des statuts « Fonds Spécial des industries graphiques et des journaux », enregistrée le 10 décembre 2009 sous le numéro 96385 ; tel que modifiée dernièrement par la convention collective du travail du 29 juin 2023 concernant la modification et coordination des statuts « Fonds Spécial des industries graphiques et des journaux », enregistrée le 3 aout 2023 sous le numéro 181416) succède dans les droits et obligations et reprend l'actif et le passif complets – en ce compris les passifs latents de la :

- Caisse de Retraite Supplémentaire, en abrégé CRS, dont les statuts en vigueur sont établis par la convention collective de travail du 20 décembre 2001 instituant un fonds de sécurité d'existence dénommé « Caisse de retraite supplémentaire » et fixant les statuts (enregistrée le 18 avril 2002 sous le numéro 62120/CO/130), tel que modifiée dernièrement par la convention collective de travail du 16 décembre 2021 modifiant la convention collective de travail du 20 décembre 2001 instituant un fonds de sécurité d'existence dénommé « Caisse de retraite supplémentaire » et fixant les statuts (enregistrée le 8 avril 2022 sous le numéro 171922/CO/130).

En vue du transfert intégral de la totalité des actifs et passifs – en ce compris les passifs latents éventuels –, des droits et obligations de la Caisse de Retraite Supplémentaire au Fonds Spécial, (i) les formalités administratives ultérieures seront encore accomplies par le Fonds Spécial et (ii) le Fonds Spécial en sa qualité de bénéficiaire du transfert, sera également responsable des autres dettes et obligations (latentes) éventuelles de Caisse de Retraite Supplémentaire et sera bénéficiaire des autres droits et actifs éventuels de la CRS qui se manifesteraient après la clôture de la liquidation de la CRS.

[1] Le 01.01.2024, la Caisse de Retraite Supplémentaire (CRS) et le Fonds Spécial ont fusionné sous le nom de « Fonds Grafica »

Article 3

Dans toutes les conventions collectives de travail conclues au sein de la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux qui renvoient vers le « Caisse de Retraite Supplémentaire » il faut désormais lire un renvoi vers le « Fonds Spécial » dont les statuts sont modifiés et coordonnés par la présente convention collective de travail.

Dans toutes les conventions collectives de travail conclues au sein de la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux qui renvoient vers le « Fonds Spécial des industries graphiques et des journaux » il faut désormais lire un renvoi vers le « Fonds Grafica » compte tenu de la modification du nom qui prend cours au 1 janvier 2024 tel que prévu par les statuts qui sont modifiés et coordonnés par la présente convention collective de travail.

Une liste des conventions collectives concernées est jointe en annexe 1 à la présente convention collective de travail.

En effet, cette convention collective de travail doit être interprétée en termes de continuité du fonctionnement du Fonds.

Article 4

Les statuts du fonds de sécurité d'existence, dénommé « Fonds spécial du secteur graphique et des journaux », dont question à l'article 2 ci-dessus, sont modifiés et coordonnés tels que repris à l'annexe 2 de la présente convention collective de travail.

Article 5

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 janvier 2024 et est conclue pour une durée indéterminée.

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

Article 6

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 19 novembre 2009 concernant la modification et coordination des statuts « Fonds Spécial des industries graphiques et des journaux » (enregistrée le 10 décembre 2009 sous le numéro 96385), tel que dernièrement modifiée par la convention collective de travail du 29 juin 2023 concernant la modification des statuts du Fonds Spécial des industries graphiques et des journaux (enregistrée le 3 aout 2023 sous le numéro 181416/CO/130).

ANNEXE 1 - À LA CCT DU 19 OCTOBRE 2023 PORTANT MODIFICATION ET COORDINATION DES STATUTS DU FONDS DU SÉCURITÉ D'EXISTENCE, FONDS SPÉCIAL DES INDUSTRIES GRAPHIQUES ET DES JOURNAUX, DANS LE CADRE DE L'INTÉGRATION DES FONDS SECTORIELS

Les conventions collectives de travail conclues au sein de la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux qui renvoient :

1) vers le « Caisse de Retraite Supplémentaire», sont les suivantes:

» CCT du 21 décembre 2006 instituant un Fonds de Sécurité d'Existence dénommé « Caisse de Retraite Supplémentaire » (CRS) et en fixant les statuts :

a) Modifiée par la CCT du 22 novembre 2007 ; (Numéro d'enregistrement 86328/CO/130, arrêté royal du 13 novembre 2008, Moniteur belge du 5 février 2009) ;

b) Modifiée par la CCT du 22 septembre 2011 (Numéro d'enregistrement 106413/CO/130, arrêté royal du 5 décembre 2012, Moniteur belge du 11 avril 2012) ;

c) Modifiée par la CCT du 15 mars 2012 ; (Numéro d'enregistrement 109276 /CO/130, arrêté royal du 13 mars 2013, Moniteur belge du 21 aout 2013 ;

d) Modifiée par la CCT du 18 février 2016 ; (Numéro d'enregistrement 134707/CO/130, arrêté royal du 23 mars 2017, Moniteur belge du 11 avril 2017) ;

e) Modifiée par la CCT du 21 décembre 2017 ; (Numéro d'enregistrement 144445/CO/130, arrêté royal du 17 aout 2018, Moniteur belge du 30 aout 2018) ;

f) Modifiée par la CCT du 20 décembre 2018 (Numéro d'enregistrement 150340/CO/130, arrêté royal du 29 mars 2019, Moniteur belge du 23 avril 2019) ;

g) Modifiée par la CCT du 16 décembre 2021 (Numéro d'enregistrement 171922/CO/130, arrêté royal du 7 octobre 2022, Moniteur belge du 28 février 2022).

2) vers le « Fonds Spécial des Industries graphiques et des entreprises de presse quotidienne" sont les suivantes :

» convention collective de travail du 29 juin 2023 Emploi et formation pour les groupes à risques et efforts supplémentaires en matière de formation (enregistrée le 3 aout 2023 sous le numéro 181415 – valide jusqu'au 31/12/2024)

ANNEXE 2 - STATUTS

Annexe 2 à la CCT du 19 octobre 2023 modifiant et coordonnant les statuts du "Fonds spécial des industries graphiques et des journaux" dans le cadre de l'intégration des fonds sectoriels.

Chapitre I - Dénomination, siège, but, objet et durée

Article 1

§ 1. Il est institué, en application de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence, un fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds spécial des industries graphiques et des journaux », en faveur des travailleurs et des travailleuses, ci-après dénommés travailleurs, relevant de la compétence de la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux.

§2. A dater du 19 octobre 2023 ce fonds de sécurité d'existence est dénommé « Fonds Grafica » et aussi « Grafica ».

Article 2
Le siège social de Grafica est établi en région de Bruxelles-Capitale à 1050 Bruxelles, place du Champ de Mars 2.

Article 3
§ 1. Grafica a pour but d'octroyer des prestations financières et sociales aux travailleurs des entreprises relevant du secteur de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux. Ce but est atteint en organisant et en garantissant les objets suivants :

A. L'octroi, conformément aux conventions collectives de travail applicables conclues au sein de la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux :

1. D'une indemnité syndicale annuelle ;
2. D'une allocation de formation ;
3. D'une indemnité de fermeture en faveur des travailleurs victimes d'une fermeture d'entreprise occupant moins de 20 travailleurs (moins de 5 en cas de faillite) au moment où celle-ci cesse ses activités ;
4. D'une retraite supplémentaire visés au chapitre IV dont la Caisse Supplémentaire de Retraite (CSR) a été chargé avant le 01/01/2024 ;
5. Du remboursement de l'indemnité complémentaire du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) aux employeurs concernés.

B. Le remboursement d'autres avantages sociaux et prestations aux employés et aux employeurs qui feront l'objet d'une convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux.

C. La perception des cotisations patronales conformément aux conventions collectives de travail applicables conclues au sein de la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux. La tâche de perception de la cotisation sera transférée à l'Office national de sécurité sociale.

D. La répartition et le paiement des avantages visés sub A.

E. Le contrôle de l'utilisation des ressources de Grafica.

§ 2. Grafica a également pour but:

- d'étudier, soutenir et prendre des initiatives concernant l'éducation, la formation, la reconversion et la formation professionnelle des demandeurs d'emploi, des travailleurs, des travailleurs potentiels et des personnes appartenant à des groupes à risque ;
- de réaliser ou faire réaliser par des tiers des études sur la problématique de formation dans le secteur de l'industrie graphique ;
- d'entretenir des contacts nationaux et internationaux dans le domaine des problématiques de formation ;
- de mettre des ressources financières à la disposition des asbl au niveau communautaire CEFOFRAF et GRAFOC, selon une clé de répartition proposée par l'organe d'administration. Ces asbl assument des taches liées à la formation et l'éducation au bénéfice des travailleurs visés à l'article 5 et interviennent (partiellement) dans les couts de formation. Grafica gère les ressources financières et détermine les modalités de paiement et d'attribution.
- de vérifier si les dossiers présentés par les asbl au niveau communautaire CEFOFRAF et GRAFOC sont conformes aux dispositions de la CCT applicable conclue au sein de la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux.

Les statuts et la composition de l'organe d'administration de CEFOGRAF et de GRAFOC sont communiqués à Grafica dès leur publication au Moniteur belge. Il en est de même pour toute modification des statuts et de la composition des organes d'administration de CEFOGRAF et de GRAFOC. Les statuts de CEFOGRAF et de GRAFOC ne peuvent contenir aucune clause contraire aux statuts de Grafica.

Article 4

Grafica est institué pour une durée indéterminée.

Chapitre II - Champ d'application

Article 5

Les présents statuts s'appliquent aux employeurs et aux travailleurs relevant de la compétence de la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux.

Chapitre III – Bénéficiaires, modalités d'octroi et de liquidation de l'indemnité syndicale, de l'allocation de formation et de l'indemnité de fermeture

Article 6

§1. Ont droit à l'indemnité syndicale et l'indemnité de fermeture visées à l'article 3, A.1°et 3 ° des présents statuts, les travailleurs désignés par l'article 5 qui remplissent les conditions fixées par les présents statuts, des conventions collectives de travail applicables et par les arrêtés d'application pris à cet effet en commission paritaire.

Ont droit à l'allocation de formation décrite à l'article 3, A.2° des présents statuts les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs désignés à l'article 5 qui remplissent les conditions fixées par les présents statuts, des convention collectives de travail applicables et par les décisions d'application prises à cet effet par la commission paritaire. Le montant de l'allocation de formation est déterminé annuellement sur proposition de l'organe d'administration.

§2. Le montant de la prime syndicale, ainsi que ses modalités d'octroi sont fixés dans une convention collective de travail par la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux, sur proposition de l'organe d'administration de Grafica.
Cette allocation de Grafica se substitue à toute intervention particulière de même nature allouée par les entreprises relevant de la compétence de la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux, à concurrence des montants auxquels les bénéficiaires ont droit en fonction des présents statuts. La prime syndicale n'est accordée que pour la période antérieure au départ à la pension de retraite du travailleur. Toutefois, une prestation peut encore être versée si le travailleur bénéficie déjà d'une pension de retraite.
En cas d'octroi d'avantages similaires accordés par des législations ou réglementations, la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux se réunit pour en examiner l'incidence et pour modifier ses arrêtés d'application s'il y a lieu.

§3. Le montant de l'indemnité de fermeture, ainsi que ses modalités d'octroi sont fixés dans une convention collective de travail par la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux, sur proposition de l'organe d'administration de Grafica.

Cette indemnité de Grafica se substitue à toute intervention particulière de même nature allouée par les entreprises relevant de la compétence de la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux, à concurrence des montants auxquels les bénéficiaires ont droit en fonction des présents statuts. La prime d'indemnité de fermeture n'est accordée que pour la période antérieure au départ à la pension de retraite du travailleur. Toutefois, une prestation peut encore être versée si le travailleur bénéficie déjà d'une pension de retraite.
En cas d'octroi d'avantages similaires accordés par des législations ou réglementations, la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux se réunit pour en examiner l'incidence et pour modifier ses arrêtés d'application s'il y a lieu.

§4. Le montant de l'allocation de formation, ainsi que les modalités de son obtention, sont déterminés dans une convention collective de travail par la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux sur proposition de l'organe d'administration de Grafica. L'indemnité est répartie par moitié entre le « Fonds Social Intersyndical » et le « Fonds Interpatronal ».

§5. Le « Fonds Social Intersyndical » est chargé de verser la prime syndicale et l'indemnité de fermeture aux bénéficiaires. Grafica veille à ce que les ressources financières soient mises à la disposition du « Fonds Social Intersyndical » sur la base d'un budget qui lui est communiqué par le « Fonds Social Intersyndical ». Le solde qui n'est pas versé par le « Fonds Social Intersyndical » est reversé à Grafica dans les douze mois de sa mise à disposition.
Les statuts et la composition de l'organe d'administration du « Fonds Social Intersyndical » seront communiqués à Grafica dès leur publication au Moniteur belge. Il en est de même pour toute modification des statuts et de la composition de l'organe d'administration du "Fonds Social Intersyndical". Les statuts du « Fonds Social Intersyndical » ne peuvent contenir aucune clause contraire aux statuts de Grafica.

Chapitre IV – Bénéficiaires, modalités d'attribution et de versement de l'allocation de retraite supplémentaire

Article 7

Ont droit à une allocation de retraite supplémentaire comme mentionné à l'article 3. A.4°, les travailleurs visés à l'article 5 qui :

- Ont été recrutés avant le 1er janvier 2007 sur la base d'un contrat de travail avec une ou plusieurs entreprises relevant de la commission paritaire de l'industrie de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux, et
- Peuvent prouver qu'ils sont liés depuis au moins 10 ans par un contrat de travail à une ou plusieurs entreprises relevant de la commission paritaire de l'industrie de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux, et
- Pour lesquels des cotisations ont été versées à Grafica ;
- Qui bénéficient d'une pension légale en tant que travailleur.

Les entreprises et leurs travailleurs, qui relevaient de la compétence de la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux et qui, par suite d'une autorisation du conseil d'administration de l'ancienne « Caisse de Retraite Supplémentaire », ont conservé leur affiliation à celle-ci pour ces travailleurs, sont assimilés aux entreprises relevant de la compétence de la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux pour l'application des articles du présent chapitre.

Article 8

§1. Le montant de l'allocation de retraite supplémentaire est fixé par convention collective de travail par la commission paritaire de l'industrie de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux, sur proposition de l'organe d'administration de Grafica.

§2. L'allocation est versée une fois par an au cours de la deuxième quinzaine du mois de décembre.

Toutefois, l'organe d'administration de Grafica peut décider d'autres modes de paiement si le nombre d'années pris en compte pour calculer le montant de l'allocation de retraite supplémentaire (y compris les équivalences), tel que défini par convention collective de travail, est inférieur à 10 ans..

Chapitre V – Bénéficiaires, modalités d'attribution et de remboursement des indemnités complémentaires du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Article 9

Les employeurs visés à l'article 5, qui remplissent les conditions fixées par les présents statuts et par les décisions d'application prises à cet effet par la commission paritaire, ont droit au remboursement des indemnisations complémentaires RCC telle que décrite dans les dispositions de l'article 3, A. 5° des présents statuts.

Article 10

§1. Le « Fonds Interpatronal » est chargé du remboursement aux employeurs de l'indemnité complémentaire visée à l'article 3,A.5°. Les montants qui doivent être versés, ainsi que les conditions d'obtention sont déterminés dans une convention collective de travail, conclue au sein de la commission paritaire de

l'industrie de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux, sur proposition de l'organe d'administration de Grafica.
Les statuts et la composition de l'organe d'administration du « Fonds Interpatronal » sont communiqués à Grafica dès leur parution au Moniteur belge. Tel est également le cas pour chaque modification aux statuts et à la composition de l'organe d'administration du « Fonds Interpatronal ». Les statuts du « Fonds Interpatronal » ne peuvent contenir aucune disposition contraire aux statuts de Grafica.

§2. Le « Fonds Interpatronal » est financée par les cotisations transférées par l'Office National de Sécurité Sociale à Grafica. Ces cotisations sont fixées par convention collective de travail de la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux, sur proposition de l'organe d'administration de Grafica. Grafica transférera les montants susmentionnés au « Fonds Interpatronal » endéans les sept jours. Grafica détermine les modalités des montants non utilisés.

Chapitre VI – Gestion

Article 11
Grafica est géré par un organe d'administration composé paritairement de représentants d'employeurs et de travailleurs.

L'organe d'administration est composé de 10 membres effectifs, soit 5 représentants des employeurs, dont au moins un représentant du secteur des journaux, et 5 représentants des travailleurs. L'un de ces membres siège à l'organe d'administration de GRAFOC, et un autre de ces membres siège à l'organe d'administration de CEFOGRAF. L'organe d'administration de Grafica est complété par 10 membres suppléants qui seront désignés dans les mêmes conditions. En cas d'empêchement momentané d'un membre effectif, il est remplacé par n'importe quel membre suppléant de son groupe et en exerce les attributions.

La commission paritaire désigne parmi ses membres effectifs et suppléants les membres effectifs et suppléants à l'organe d'administration de Grafica. Le mandat de ceux-ci expire en même temps que leur mandat de membre de la commission paritaire.

Les membres de l'organe d'administration sont rééligibles.

En cas de décès ou de démission d'un membre, l'organe d'administration pourvoit à son remplacement en désignant un membre de la commission paritaire appartenant au même groupe que l'administrateur décédé ou sortant.

Les membres effectifs et leurs suppléants exercent leur mandat à titre gratuit.

Article 12
L'organe d'administration désigne parmi ses membres un Président et un Vice-président, pour un mandat de deux ans. Le Président et le Vice-président doivent chacun appartenir à un groupe différent.

L'organe d'administration nomme également un secrétaire, qui est chargé de la gestion quotidienne de Grafica et du secrétariat de l'organe d'administration. Le secrétaire ne doit pas nécessairement être membre de l'organe d'administration.

Article 13

L'organe d'administration est convoqué par le secrétaire sur initiative du Président. La convocation mentionne l'ordre du jour, la date et le lieu de la réunion et peut être faite par tout moyen de communication (écrit ou électronique) au moins une semaine à l'avance, sauf en cas de nécessité urgente ou si tous les membres de l'organe d'administration conviennent de se réunir sans préavis.

La réunion est présidée par le président ou, en son absence, par le vice-président.

Le Président est tenu de convoquer l'organe d'administration au moins chaque trimestre et, dans les huit jours, chaque fois que deux membres au moins de l'organe d'administration en font la demande motivée.

Toute délibération de l'organe d'administration peut avoir lieu à distance par conférence téléphonique, vidéoconférence ou tout autre moyen de communication numérique. Le compte rendu de la réunion doit refléter fidèlement les moyens techniques utilisés. Les procès-verbaux des séances sont établis par le secrétaire et signés par le Président de séance, après approbation de l'organe d'administration.

Article 14

L'organe d'administration ne peut délibérer valablement que sur les questions figurant à l'ordre du jour et si au moins 3 membres tant des organisations des travailleurs et des employeurs sont présents.

Les décisions sont prises à la majorité des trois quarts des votes émis.

Tout membre de l'organe d'administration absent ou empêché peut autoriser par écrit l'un des autres membres à le représenter aux réunions de l'organe d'administration et à voter à sa place. Un membre ne peut jamais représenter plus de deux membres.

Les membres suppléants n'ont droit de vote que lorsqu'ils remplacent un des membres effectifs de la délégation qu'ils représentent.

Si le quorum n'est pas atteint, une deuxième réunion est convoquée avec le même ordre du jour et tenue dans un délai d'un mois à compter de la date de la première réunion. Les membres participant à cette deuxième réunion peuvent valablement voter dans les mêmes conditions que la première réunion.

Article 15

L'organe d'administration a pour mission de gérer Grafica et de prendre toutes les mesures nécessaires à son bon fonctionnement.

Il est investi des pouvoirs les plus étendus pour la gestion et l'administration de
Grafica et pour réaliser son but, sans préjudice toutefois de ceux réservés à la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux, par la loi et par les présents statuts.

L'organe d'administration peut confier au CEFOGRAF et au GRAFOC les tâches relatives à la formation telles que décrites à l'article 3 § 2.

Grafica est valablement représenté vis-à-vis des tiers et en justice par deux membres, sans préjudice des pouvoirs généraux de représentation de l'organe d'administration. Pour les actes autres que ceux pour lesquels l'organe d'administration a donné des délégations spéciales, les signatures conjointes de deux administrateurs (un représentant des travailleurs et un représentant des employeurs) suffisent.

La responsabilité des administrateurs se limite à l'exécution de leur mandat et ils ne contractent aucune obligation personnelle relative à leur gestion vis-à-vis des engagements de Grafica. Leur mandat n'est pas rémunéré.

Chapitre VII – Financement

Article 16

§1. Pour assurer le financement des avantages prévus à l'article 3, Grafica dispose des cotisations et revenus suivants :

- Les cotisations patronales fixées par convention collective de travail de la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux ;
- La perception directe des cotisations nécessaires à l'octroi de la prestation visée à l'article 3, A, 4° aux travailleurs qui occupent une fonction prévue à l'article 5. Les employeurs doivent alors conclure une convention d'entreprise et la communiquer au Président ;
- D'autres revenus (par exemple, intérêts bancaires, etc.).

§2. Le montant des cotisations est fixé par la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux.

Si, à la fin d'une année, le montant des prestations accordées, majoré des frais, est inférieur au montant des cotisations versées, l'excédent est mis en réserve.

Toutefois, lorsque cette réserve aura atteint le montant des prestations accordées au cours de l'année précédente, majoré des frais, la commission paritaire devra décider des mesures à prendre à cet égard.

Article 17

Les frais de gestion sont couverts par le produit d'une retenue sur les cotisations. Ceux-ci sont fixés annuellement par l'organe d'administration de Grafica.

Les frais de gestion comprennent notamment :

1. Les frais de perception et de recouvrement des cotisations ;
2. Les frais de liquidation des prestations engagés par Grafica, par le Fonds Social Intersyndical et par le Fonds Interpatronal ;
3. Les frais d'administration inhérents au bon fonctionnement de Grafica ;
4. Les frais exposés pour le contrôle prévu au chapitre IV de la loi du 7 janvier 1958 déjà citée.

Chapitre VIII – Budget, comptes

Article 18

L'exercice social prend cours le 1er janvier et se clôture le 31 décembre.

Article 19

Les comptes de l'année révolue sont clôturés le 31 décembre. L'organe d'administration ainsi que le réviseur ou expert-comptable désigné par la commission paritaire, en application de l'article 12 de la loi

du 7 janvier 1958, établissent annuellement chacun un rapport concernant l'accomplissement de leur mission pendant l'année révolue.

Le bilan, conjointement avec les rapports annuels écrits visés ci-dessus doivent être soumis pour approbation à la commission paritaire au plus tard pendant le mois de décembre du nouvel exercice.

Pour chaque objet de Grafica tel que décrit à l'article 3. §1, un rapport comptable des revenus et des dépenses doit être soumis à l'organe d'administration.

Chaque année, Au plus tard durant le mois de décembre de chaque année, le budget pour l'année suivante est établi par l'organe d'administration
Chapitre IX– Dissolution, liquidation

Article 20
La dissolution de Grafica ne peut avoir lieu que sur décision de la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux.
En cas de dissolution de Grafica, la commission paritaire doit désigner les liquidateurs, déterminer leurs pouvoirs et leur rémunération et fixer l'affectation du patrimoine social éventuel.

CCT du 21.12.2023 – Financement du Fonds Grafica

Base légale

Date CCT	Numéro d'enregistrement	Date AR	Date MB
21.12.2023	184968/CO/130		16.01.2024

Convention Collective de Travail du 21 décembre 2023 relative au financement du Fonds Grafica

Article 1

La présente convention collective de travail s'ap-plique aux employeurs et aux travailleurs relevant de la compétence de la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux.
Par travailleurs, on entend aussi bien les travailleurs et les travailleuses.

Article 2

La présente convention collective de travail a pour objectif de fixer les modalités d'exécution concer-nant le financement du fonds de sécurité d'existence, appelé « Fonds Grafica », en applica-tion de l'article 16 des statuts tel que déterminé dans l'annexe 2 de la CCT du 19 octobre 2023 por-tant modification et coordination des statuts du Fonds de sécurité d'existence, Fonds Spécial des industries graphiques et des journaux, dans le cadre de l'intégration des fonds sectoriels.

Article 3

Afin d'assurer le financement des avantages prévus à l'article 3 des statuts, Grafica dispose (i) des cotisations patronales fixées à l'article 4 de la présente convention collective de travail, (ii) les cotisations directes des employeurs fixées par convention d'entreprise et (iii) d'autres revenus divers.

Article 4

La contribution patronale s'élève :

1. À partir du 1er janvier 2024 jusqu'au 30 septembre 2024 inclus:

- Pour les entreprises comptant moins de 10 travailleurs :
  - 1,61 p.c. des rémunérations brutes, dont 0,59 p.c. en faveur des pensions supplémentaires, 0,30 p.c. en faveur des prépensions, 0,30 en faveur des groupes à risques et 0,42 p.c. en faveur du Fonds Grafica (pour l'indemnité syndicale, indemnités de fermeture, formation, fonctionnement, etc.).

- Pour les entreprises comptant 10 travailleurs et plus :
  - 1,91 p.c. des rémunérations brutes, dont 0,59 p.c. en faveur des pensions supplémentaires, 0,60 p.c. en faveur des prépensions, 0,30 en faveur des groupes à risques et 0,42 p.c. en faveur du Fonds Grafica (pour l'indemnité syndicale, indemnités de fermeture , formation , fonctionnement, etc.).

2. À partir du 1er octobre 2024 jusqu'au 31 décembre 2024 inclus:

- Pour les entreprises comptant moins de 10 travailleurs :
  - » 1,46 p.c. des rémunérations brutes, dont 0,59 p.c. en faveur des pensions supplémentaires, 0,30 p.c. en faveur des prépensions, 0,15 p.c. en faveur des groupes à risques et 0,42 p.c. en faveur du Fonds Grafica (pour l'indemnité syndicale, indemnités de fermeture, formation, fonctionnement, etc.)

- Pour les entreprises comptant 10 travailleurs et plus :
  - » 1,76 p.c. des rémunérations brutes, dont 0,59 p.c. en faveur des pensions supplémentaires, 0,60 p.c. en faveur des prépensions, 0,15 p.c. en faveur des groupes à risques et 0,42 p.c. en faveur du Fonds Grafica (pour l'indemnité syndicale, indemnités de fermeture, formation, fonctionnement, etc.).

3. À partir du 1er Janvier 2025:

- Pour les entreprises comptant moins de 10 travailleurs :
  - » 1,46 p.c. des rémunérations brutes, dont 0,59 p.c. en faveur des pensions supplémentaires, 0,30 p.c. en faveur des prépensions, 0,15 p.c. en faveur des groupes à risques et 0,42 p.c. en faveur du Fonds Grafica (pour l'indemnité syndicale, indemnités de fermeture, formation, fonctionnement, etc.).

- Pour les entreprises comptant 10 travailleurs et plus :
  - » 1,76 p.c. des rémunérations brutes, dont 0,59 p.c. en faveur des pensions supplémentaires, 0,60 p.c. en faveur des prépensions, 0,15 p.c. en faveur des groupes à risques et 0,42 p.c. en faveur du Fonds Grafica (pour l'indemnité syndicale, indemnités de fermeture, formation, fonctionnement, etc.).

Article 5

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2024 et remplace la convention collective de travail du 19 octobre 2023 relative au financement du Fonds Grafica (numéro d'enregistrement 183707). Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut-être dénoncée par une des parties moyennant préavis de trois mois, par lettre recommandée à la poste adressée au président de la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux et aux organisations qui y sont représentées.

STATUTS : CCT du 20.12.2001 instituant la Caisse de retraite supplémentaire

Chapitre I - Dénomination, siège, objet, durée
Chapitre II - Champ d'application
Chapitre III - Gestion
Chapitre IV - Financement
Chapitre V - Bénéficiaires de l'allocation d'une indemnité de retraite supplémentaire
Chapitre VI - Prépension
Chapitre VII - Budgets, comptes
Chapitre VIII - Entrée en vigueur et révision
Chapitre IX - Dissolution, liquidation

Base légale

Date CCT	Numéro d'enregistrement	Date AR	Date MB
20.12.2001	62120/CO/130	22.06.2003	26.09.2003

Convention collective de travail relative à l'institution d'un fonds de sécurité d'existence dénommé "Caisse de retraite supplémentaire" et la fixation de ses statuts

Chapitre I - Dénomination, siège, objet, durée

Article 1
En application de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de Sécurité d'Existence (Moniteur belge du 7 février 1958), il est institué un Fonds de Sécurité d'Existence dénommé "Caisse de retraite supplémentaire".

Article 2
[Le siège du fonds est établi à 1050 Bruxelles, Place du Champ de Mars 2.] [Modifié : CCT 20.12.2018].

Article 3
Le Fonds a pour objet :

- d'octroyer une pension supplémentaire;
- de percevoir les cotisations nécessaires au fonctionnement du Fonds, déterminées par décision de la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux et rendue obligatoire par arrêté royal;
- la liquidation des avantages prévus ci-dessus;
- de percevoir les cotisations nécessaires au financement de la prépension, conformément à la convention collective de travail du 4 mars 1985;
- le remboursement de l'indemnité de prépension fixée par la convention collective de travail du 4 mars 1985 aux employeurs concernés.

Article 4
Le Fonds est institué pour une durée indéterminée.

Chapitre II - Champ d'application

Article 5
Les présents statuts sont d'application :

- aux employeurs relevant de la compétence de la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux;
- aux travailleurs et travailleuses, ci-après dénommés travailleurs, ayant été occupés par ces employeurs et ayant exercé une ou plusieurs fonctions telles que définies par la convention collective de travail du 14 mai 1980 rendue obligatoire par l'arrêté royal du 30 janvier 1981 (Moniteur belge du 24 mars 1981) et par la convention collective de travail du 25 octobre 1995, rendue obligatoire par arrêté royal du 25 juin 1997.

Chapitre III - Gestion

Article 6
Le Fonds est géré par un Conseil d'administration composé paritairement de représentants d'employeurs et de travailleurs.

Ce conseil est composé de huit membres effectifs, quatre représentants des employeurs, dont un représentant des entreprises de journaux et quatre représentants des travailleurs.

Le Conseil d'administration est complété par huit membres suppléants qui sont désignés dans les mêmes conditions et pour les mêmes délais que les membres effectifs.

En cas d'empêchement, les membres suppléants remplacent les membres effectifs et exercent les mêmes pouvoirs.

La Commission paritaire désigne parmi ses membres effectifs et suppléants les membres effectifs et suppléants au Conseil d'administration du Fonds.

Le mandat de ceux-ci expire en même temps que leur mandat de membre de la Commission paritaire. Toutefois, les membres du Conseil d'administration restent en fonction jusqu'à ce que la Commission paritaire procède au renouvellement du Conseil d'administration.

En cas de décès ou de démission d'un administrateur, la Commission paritaire pourvoit à son remplacement en désignant un membre de la Commission paritaire appartenant au même groupe que l'administrateur décédé ou sortant.

Article 7
Le Conseil d'administration désigne son président, à choisir au sein de la représentation patronale.
Le Conseil d'administration désigne, sur proposition de la représentation patronale, un secrétaire. Celui-ci est chargé de la gestion journalière du fonds. Le secrétaire ne doit pas nécessairement être membre du Conseil d'administration.

Article 8
Le conseil d'administration se réunit sur convocation du président. En l'absence du président, il se réunit sur convocation du secrétaire et est présidé par le membre de la représentation patronale le plus ancien en fonction.

Le président est tenu de convoquer le conseil une fois par trimestre au moins et dans les huit jours, lorsque deux membres en font la demande.

Les convocations mentionnent l'ordre du jour.

Les procès-verbaux des séances sont établis par le secrétaire et envoyés aux administrateurs dans les 30 jours suivant la séance. Les extraits des procès-verbaux sont signés par le président ou par deux administrateurs.

Les décisions ne sont valables que si elles recueillent au moins la voix de deux membres de chaque groupe représentatif et à condition que le point soumis ait été porté à l'ordre du jour de la séance.

Article 9
Le Conseil est investi des pouvoirs les plus étendus pour la gestion et l'administration du Fonds et pour réaliser son objet sans préjudice toutefois de ceux réservés à Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux, par la loi et par les présents statuts.

Pour les actes autres que ceux pour lesquels le conseil a donné des délégations spéciales, les signatures conjointes de deux administrateurs (un représentant des travailleurs et un représentant des employeurs) suffisent.

Article 10
Le Conseil d'administration peut prendre des dispositions particulières quant aux revenus autres que ceux visés à l'article 12 des présents statuts.

Article 11
Les administrateurs du Fonds ne contractent aucune obligation personnelle relative aux engagements du Fonds. Leur responsabilité se limite à l'exécution du mandat qu'ils ont reçu. Leur mandat n'est pas rémunéré.

Chapitre IV - Financement

Article 12
Pour assurer le financement des avantages prévus à l'article 3, le Fonds dispose des cotisations dues par les employeurs visés à l'article 5, ainsi que des revenus des fonds placés.

De plus, le Conseil d'administration peut décider de percevoir directement les cotisations nécessaires pour l'attribution des avantages prévus à l'article 3, 1° aux employés exerçant une fonction telle que prévue à l'article 5. Pour ce faire, les employeurs concernés doivent conclure une convention collective de travail d'entreprise et en transmettre la copie au Président de la Caisse de Retraite supplémentaire.

Article 13

[La cotisation patronale est fixée comme suit :

À partir du 01.01.2020 jusqu'au 31.12.2020 :

- pour les entreprises comptant moins de 10 travailleurs: 0.59% des salaires bruts sont destinés à la CRS;
- pour les entreprises comptant 10 travailleurs et plus: 0,59% des salaires bruts sont destinés à la CRS.

À partir du 01.01.2021 jusqu'au 31.03.2021 :

- pour les entreprises comptant moins de 10 travailleurs: 0,89% des salaires bruts, dont 0,59% sont destinés à la CRS;
- pour les entreprises comptant 10 travailleurs et plus: 1,14% des salaires bruts, dont 0,59% sont destinés à la CRS.

À partir du 01.04.2021 jusqu'au 31.12.2021 :

- pour les entreprises comptant moins de 10 travailleurs: 0,89% des salaires bruts, dont 0,59% sont destinés à la CRS;
- pour les entreprises comptant 10 travailleurs et plus: 1,19% des salaires bruts, dont 0,59% sont Destinés à la CRS.] [Modifié: CCT 25.06.2020]

[La cotisation patronale est déterminée comme suit:

À partir du 01.01.2022 jusqu'au 31.03.2022

- pour les entreprises comptant moins de 10 travailleurs: 1,19% des salaires bruts, dont 0,59% sont destinés à la CRS;
- pour les entreprises comptant 10 travailleurs et plus: 1,84% des salaires bruts, dont 0,59% sont destinés à la CRS.

À partir du 01.04.2022 jusqu'au 30.06.2022

- pour les entreprises comptant moins de 10 travailleurs: 0,59% des salaires bruts sont destinés à la CRS;
- pour les entreprises comptant 10 travailleurs et plus: 0,59% des salaires bruts sont destinés à la CRS.

À partir du 01.07.2022 jusqu'au 30.09.2022

- pour les entreprises comptant moins de 10 travailleurs: 0,89% des salaires bruts, dont 0,59% sont destinés à la CRS;
- pour les entreprises comptant 10 travailleurs et plus: 1,14% des salaires bruts, dont 0,59% sont destinés à la CRS.

À partir du 01.10.2022 jusqu'au 31.12.2023

- pour les entreprises comptant moins de 10 travailleurs: 0,89% des salaires bruts, dont 0,59% sont destinés à la CRS;
- pour les entreprises comptant 10 travailleurs et plus: 1,19% des salaires bruts, dont 0,59% sont destinés à la CRS] [modifiée par la CCT du 16.12.2021].

Article 14
[Les cotisations suivantes sont dues pour la période du 1er janvier 2024 jusqu'au 31 décembre 2026 inclus (sous réserve d'une évaluation positive en juin 2025) :

À partir du 1ier janvier 2024 jusqu'au 31 décembre 2026

Pour les entreprises comptant moins de 10 travailleurs: 0,89% du salaire brut, dont 0.59% sont destinés à la CRS
Pour les entreprises comptant 10 travailleurs et plus: 1,19% du salaire brut, dont 0,59% sont destinés à la CRS] (Inséré(e) :C.C.T.19.10.23)

Les cotisations sont perçues à l'intervention de l'Office national de Sécurité sociale, suivant les règles imposées à cet organisme pour la perception et le recouvrement, ainsi que pour le calcul des majorations et des intérêts.

Les cotisations à verser par les employeurs dont question à l'article 12, 2ème alinéa, sont perçues directement par le Fonds.

Article 15
Le Conseil d'administration détermine annuellement la quantité des recettes qui peut être utilisée pour couvrir les frais d'administration du Fonds.

Le conseil détermine les frais qui peuvent être considérés comme frais d'administration.

Les frais d'administration comprennent notamment :
- les frais de perception et de recouvrement des cotisations;
- les frais de liquidation des prestations;
- les frais exposés pour le contrôle prévu à l'article 13 de la loi du 7 janvier 1958.

Article 16
Sans préjudice de l'application de l'article 14 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de Sécurité d'Existence, le montant des cotisations pourra être révisé chaque année par la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux, afin qu'il réponde aux besoins du fonds.

Si à la fin d'une année, le montant des pensions supplémentaires attribuées, augmenté des frais, est inférieur au montant des cotisations versées, l'excédent sera mis en réserve.

Chapitre V - Bénéficiaires de l'allocation d'une indemnité de retraite supplémentaire

Article 17
Ouverture du droit :

[Ont droit à une allocation de retraite supplémentaire, les travailleurs :
- engagés sous contrat de travail avant le 01.01.2007 dans une ou plusieurs entreprises ressortissant de la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux; et
- pouvant attester de minimum dix années sous contrat de travail dans une ou plusieurs entreprises ressortissant de la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux; et
- pour lesquels il a été cotisé auprès de la Caisse de retraite supplémentaire; et
- percevant une pension légale à titre de travailleur.

Les entreprises mentionnées à l'Annexe 1 à la convention collective de travail du 21 décembre 2006, sont, pour leurs travailleurs mentionnés à cette Annexe 1, assimilées à des entreprises ressortissant de la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux, pour l'application des articles 17 et 18.] [Modifié: CCT du 21.12.2006]

Article 18
Calcul du montant de l'allocation :

[Le montant de l'allocation de retraite supplémentaire se calcule au prorata du nombre d'années sous contrat avant le 01.01.2007 dans une ou plusieurs entreprises ressortissant de la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux et pour lesquelles il a été cotisé auprès de la Caisse de retraite supplémentaire, sur base d'une carrière complète égale à 40 années.] [Modifié : CCT du 21.12.2006].

Pour déterminer le montant de l'allocation, sont assimilées après la fin du contrat :
- les périodes de maladie et d'invalidité;
- les périodes d'incapacité de travail due à une maladie professionnelle ou à un accident de travail;
- les périodes de chômage indemnisé et de prépension.

[Ces assimilations s'appliquent à concurrence d'un nombre de mois total égal à maximum 25% de la carrière effectivement prestée avant le 01.01.2007 dans une ou plusieurs entreprises ressortissant de la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux et ayant donné lieu au paiement de cotisations. Ces assimilations ne s'appliquent que pour autant que la fin du contrat de travail soit survenue avant le 01.01.2007 et pour autant que ces périodes d'assimilation suivent immédiatement une période sous contrat de travail ayant donné lieu au paiement des cotisations auprès de la Caisse de retraite supplémentaire.] [Modifié: CCT du 21.12.2006]

Le montant ainsi calculé est versé à 100% au pensionné auquel s'applique le taux "ménage" et à 75% au pensionné auquel s'applique le taux "isolé".

Article 19
Le montant de l'allocation de retraite supplémentaire est fixé annuellement par la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux sur proposition du Conseil d'administration de la Caisse de Retraite supplémentaire.

[Le Conseil d'administration de la Caisse de retraite supplémentaire examinera tous les 2 ans la possibilité d'adapter les montants d'allocation supplémentaire de retraite.] [Modifié: CCT 21.12.2006]

Article 20
Le montant maximum de l'allocation est fixé à :

A partir de 01.01.2017:
- 355,76 EUR aux taux "ménage"
- 266,82 EUR au taux "isolé"

A partir du 01.10.2006 au 31.12.2016 inclus:
- 395,29 EUR aux taux "ménage"
- 296,47 EUR au taux "isolé"

[Modifié: CCT 21.12.2017]

Article 21
[À partir de 2018, l'allocation sera payée 1 fois par an dans le courant de la deuxième moitié du mois de décembre.][Modifié: CCT 21.12.2017]

[Toutefois, le Conseil d'administration de la Caisse de retraite supplémentaire peut décider d'autres modalités de payement lorsque le nombre d'années pris en compte, conformément à l'article 18, pour le calcul du montant de l'allocation supplémentaire de retraite (assimilations comprises) est inférieur à 10 ans.] [Ajouté: CCT 21.12.2006]

Article 22
Le Fonds établit et distribue une "carte de bénéficiaire". Cette carte doit être remise, dûment remplie, par l'employeur à chaque membre du personnel concerné quittant définitivement son entreprise.

Le travailleur devra veiller à ce que ce document soit également complété au début et à la fin de tout nouveau contrat de travail conclu avec un des employeurs visés à l'article 5.

Article 23
Tout travailleur pouvant bénéficier des avantages prévus par les présents statuts, doit introduire une demande écrite auprès du Fonds en y joignant des documents justificatifs.

Pour ce faire le travailleur doit compléter le document ad hoc "Demande de liquidation de la pension supplémentaire".

[Seules les périodes pour lesquelles l'employeur est renseigné et qui sont situées avant le 01.01.2007

peuvent être prises en compte.] [Modifié: CCT 21.12.2006]

La où les “Cartes de bénéficiaires” seront jointes à toute demande d’allocation de retraite supplémentaire introduite auprès du Fonds par le travailleur.

A défaut de “Carte de bénéficiaire”, des attestations de travail d’anciens employeurs seront produites comme preuve de carrière professionnelle.

Pour les périodes assimilées, tel que prévu à l’article 18, une attestation émanant des organismes officiels sera jointe à la demande de pension supplémentaire.

A défaut d’attestations d’anciens employeurs ou d’organismes officiels, les organisations r eprésentatives de ces travailleurs pourront produire une attestation d’affiliation dûment signée.

Les demandes doivent parvenir au Fonds au plus tard à la fin du sixième mois qui suit la date de prise de la pension.

Les demandes introduites au-delà de ce délai seront traitées mais le droit éventuel ne sera ouvert qu’avec une rétroactivité maximale égale à 6 mois à dater de la réception de la demande.

Article 24
Pour le trimestre au cours duquel débute l’ouverture du bénéfice de l’allocation de retraite supplémentaire, il sera payé le tiers, les deux tiers ou la totalité de la tranche trimestrielle prévue à l’article 21 ci-dessus, selon le cas.

Article 25
En cas de décès du bénéficiaire, seuls les mois en cours et qui précèdent le décès sont dus aux ayants droit éventuels. Cette allocation n’est versée qu’aux personnes physiques et dans l’ordre ci-après :

- au conjoint;
- aux enfants avec lesquels le bénéficiaire cohabitait au moment du décès;
- à la personne qui est intervenue dans les frais d’hospitalisation jusqu’à concurrence du montant de ces frais;
- à la personne qui a acquitté les frais de funérailles jusqu’à concurrence du montant de ces frais.

Cette allocation est versée d’office à l’ayant droit visé au 1° du présent article.

Les autres ayants droit, énumérés ci-dessus, qui désirent obtenir la liquidation à leur profit de l’allocation visée ci-dessus doivent faire une demande directement au Fonds.

La demande, datée et signée, doit être établie sur un formulaire émis par le Fonds.

Le bourgmestre (ou son délégué) de la commune de la résidence du défunt certifie l’exactitude des renseignements qui sont mentionnés sur ce formulaire.

Sous peine de forclusion, les demandes de paiement de l'allocation visée par le présent article doivent être introduites dans un délai de six mois à dater du décès.

Chapitre VI - Prépension

Article 26
L'allocation de prépension dont question à l'article 3, 5°, est remboursée aux employeurs concernés par l'association sans but lucratif "Fonds interpatronal" dont les statuts et la composition du conseil d'administration sont communiqués à la Caisse de retraite supplémentaire dès leur parution au Moniteur belge. Tel est également le cas pour chaque modification aux statuts. Les statuts de cette association ne peuvent contenir aucune disposition contraire aux statuts de la Caisse de retraite supplémentaire.

Article 27
L'association sans but lucratif "Fonds interpatronal" est financée par les cotisations transférées par l'Office national de sécurité sociale à la Caisse de retraite supplémentaire, soit à partir du 1er janvier 2000 :

- 0,60% de la masse salariale pour les entreprises occupant moins de dix travailleurs;
- 1,25% de la masse salariale pour les entreprises occupant dix travailleurs et plus.

La Caisse de retraite supplémentaire transférera les montants susmentionnés au "Fonds interpatronal" endéans les sept jours.

[Pour faire face à la situation économique difficile due à la crise du COVID-19, les cotisations ONSS sont réduites pour la période allant du 01.07.2020 jusqu'au 31.12.2021 à 0,3% pour les entreprises comptant moins de 10 travailleurs et à 0,6% pour les entreprises comptant 10 travailleurs et plus.]
[modifiée par la CCT du 25.06.2020].

[Pour faire face à la situation économique difficile due à la crise du COVID-19, les cotisations ONSS sont réduites pour la période allant du 01.07.2022 jusqu'au 31.12.2023 à 0,3% pour les entreprises comptant moins de 10 travailleurs et à 0,6% pour les entreprises comptant 10 travailleurs et plus.]
[modifiée par la CCT du 16.12.2021].

Chapitre VII - Budgets, comptes

Article 28
L'année sociale prend cours le 1er janvier et est clôturée le 31 décembre.

Article 29
Les comptes de l'année révolue sont clôturés le 31 décembre. L'organe de gestion ainsi que le réviseur ou expert-comptable désigné par la commission paritaire, en application de l'article 12 de la loi du 7 janvier 1958, établissent chacun un rapport annuel écrit concernant l'accomplissement de leur mission pendant l'année révolue.

Les comptes et les rapports annuels doivent être soumis à la commission paritaire pour approbation au cours du mois de décembre.

Chapitre VIII - Entrée en vigueur et révision

Article 30
La présente convention collective de travail entre en vigueur à partir du 1er janvier 2002 et remplace à partir de cette date la convention collective de travail du 03.02.2000 conclue en Commission Paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux, instaurant un fonds de sécurité d'existence dénommé "Caisse de retraite supplémentaire" et en fixant les statuts (convention enregistrée le 5 avril 2000 sous le numéro 54558/CO/130).

Article 31
Toute modification de la présente convention collective doit faire l'objet d'une demande de révision.

Cette demande de révision ne peut être faite que par une des parties signataires et ce moyennant un préavis de 3 mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux et aux organisations signataires de la présente convention collective.

L'organisation qui prend l'initiative de la demande de révision doit en indiquer les motifs et déposer simultanément des propositions constructives que les autres organisations signataires s'engagent à discuter au sein de la Commission paritaire. Celle-ci se prononce sur ces propositions dans un délai de trois mois.

Chapitre IX - Dissolution, liquidation

Article 32
La dissolution du fonds ne peut avoir lieu que sur décision de la Commission paritaire.

En cas de dissolution, la commission paritaire doit désigner les liquidateurs, déterminer leurs pouvoirs et leur rémunération et fixer l'affectation du patrimoine éventuel.

CCT du 21.12.2006 - Fermeture du régime de pension complémentaire

Date CCT	Numéro d'enregistrement	Date AR	Date MB
21.12.2006	81884/CO/130	29.06.2007	14.08.2007

Convention collective de travail du 21 décembre 2006 conclue en Commission paritaire de l'Imprimerie, des arts graphiques et des journaux, modifiant la convention collective de travail du 20 décembre 2001 instituant un fonds de sécurité d'existence dénommé "Caisse de retraite supplémentaire" et en fixant les statuts

Article 1 - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique :

- aux employeurs relevant de la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux;
- aux travailleurs et travailleuses occupé(e)s par ces employeurs et aux travailleurs et travailleuses mentionné(e)s à l'Annexe 1 à la présente convention concernés par le régime de pension géré par la Caisse de retraite supplémentaire, exerçant ou ayant exercé une ou plusieurs fonctions telles que définies par la convention collective de travail du 14 mai 1980 rendue obligatoire par l'arrêté royal du 30 janvier 1981 (Moniteur belge du 24 mars 1981) et par la convention collective de travail du 25 octobre 1995, fixant les conditions de travail dans les quotidiens belges, rendue obligatoire par arrêté royal du 25 juin 1997 (Moniteur belge du 1er janvier 1998).

Article 2 - Objet

La présente convention collective de travail modifie la convention collective de travail du 20.12.2001 ("institution d'un Fonds de Sécurité d'Existence dénommé 'Caisse de retraite supplémentaire' et Fixation de ses statuts"), rendue obligatoire par l'AR du 22.06.2003 (MB 26.9.2003).

Article 3 - Fermeture du régime de pension

Les parties conviennent que le régime de pension géré par la Caisse de retraite supplémentaire est Fermé à partir du 01.01.2007. Ceci implique que plus aucun droit ne découlera d'activités exercées après le 31.12.2006 et que l'allocation de retraite supplémentaire est calculée sur base du nombre d'années sous contrat dans le secteur (ou assimilées) situées avant le 01.01.2007 et pour lesquelles il a été cotisé à la Caisse de retraite supplémentaire.

La présente convention a pour objet de régler les modalités de cette fermeture et de modifier en conséquence les statuts de la Caisse de retraite supplémentaire.

Article 4 - Modifications aux statuts de la Caisse de retraite supplémentaire

4.1. Modification de l'article 17 des statuts de la Caisse de retraite supplémentaire

L'article 17 est remplacé par la disposition suivante : "Ont droit à une allocation de retraite supplémentaire, les travailleurs :

- engagés sous contrat de travail avant le 01.01.2007 dans une ou plusieurs entreprises ressortissant de la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux; et
- pouvant attester de minimum dix années sous contrat de travail dans une ou plusieurs entreprises ressortissant de la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux; et
- pour lesquels il a été cotisé auprès de la Caisse de retraite supplémentaire; et percevant une pension légale à titre de travailleur.

Les entreprises mentionnées à l'Annexe 1 à la convention collective de travail du 21 décembre 2006, sont, pour leurs travailleurs mentionnés à cette Annexe 1, assimilées à des entreprises ressortissant de la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux, pour l'application des articles 17 et 18."

4.2. Modification de l'article 18 des statuts de la Caisse de retraite supplémentaire

L'article 18, alinéa 1er est remplacé par la disposition suivante : "Le montant de l'allocation de retraite supplémentaire se calcule au prorata du nombre d'années sous contrat avant le 01.01.2007 dans une ou plusieurs entreprises ressortissant de la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux et pour lesquelles il a été cotisé auprès de la Caisse de retraite supplémentaire, sur base d'une carrière complète égale à 40 années."

L'article 18, alinéa 3 est remplacé par la disposition suivante : "Ces assimilations s'appliquent à concurrence d'un nombre de mois total égal à maximum 25% de la carrière effectivement prestée avant le 01.01.2007 dans une ou plusieurs entreprises ressortissant de la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux et ayant donné lieu au paiement de cotisations. Ces assimilations ne s'appliquent que pour autant que la fin du contrat de travail soit survenue avant le 01.01.2007 et pour autant que ces périodes d'assimilation suivent immédiatement une période sous contrat de travail ayant donné lieu au paiement des cotisations auprès de la Caisse de retraite supplémentaire."

4.3. Modification de l'article 19 des statuts de la Caisse de retraite supplémentaire

L'alinéa 2 de l'article 19 est remplacé par la disposition suivante : "Le Conseil d'administration de la Caisse de retraite supplémentaire examinera tous les 2 ans la possibilité d'adapter les montants d'allocation supplémentaire de retraite."

4.4. Modification de l'article 21 des statuts de la Caisse de retraite supplémentaire

L'article 21 est complété par la disposition suivante : "Toutefois, le Conseil d'administration de la Caisse de retraite supplémentaire peut décider d'autres modalités de payement lorsque le nombre d'années pris en compte, conformément à l'article 18, pour le calcul du montant de l'allocation supplémentaire de retraite (assimilations comprises) est inférieur à 10 ans."

4.5. Modification à l'article 23 des statuts de la Caisse de retraite supplémentaire

A l'alinéa 1 de l'article 23, la dernière phrase est remplacée par le texte suivant : "Seules les périodes Pour lesquelles l'employeur est renseigné et qui sont situées avant le 01.01.2007 peuvent être prises en compte"

Article 5 - Entrée en vigueur et durée
La présente convention collective de travail entre en vigueur le 21 décembre 2006. Elle est conclue Pour une durée indéterminée.

Article 6 - Révision
Toute modification de la présente convention collective doit faire l'objet d'une demande de révision. Cette demande de révision ne peut être faite que par une des parties signataires et ce moyennant un préavis de 3 mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux et aux organisations signataires de la présente convention collective.

L'organisation qui prend l'initiative de la demande de révision doit en indiquer les motifs et déposer simultanément des propositions constructives que les autres organisations signataires s'engagent à discuter au sein de la Commission paritaire. Celle-ci se prononce sur ces propositions dans un délai de trois mois.

Annexe 1 : Liste des entreprises, et de leurs travailleurs, qui ressortissaient de la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux et qui, suite à une autorisation du Conseil d'administration de la Caisse de retraite supplémentaire, ont maintenu leur adhésion à celle-ci pour ces travailleurs.

CCT du 21.12.2023 - Prime syndicale

Base légale

Date CCT	Numéro d'enregistrement	Date AR	Date MB
21.12.2023	184965/CO/130	08.01.2024	16.01.2024

Convention collective de travail du 21 décembre 2023 - Fixation du montant, des modalités d'octroi et de liquidation d'une indemnité syndicale annuelle

Article 1
La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs relevant de la compétence de la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux.

Article 2
La présente convention collective de travail a pour objet de fixer les modalités d'exécution concernant l'octroi de l'indemnité syndicale prévue à l'article 3,§1, A, 1, des statuts du fonds de sécurité d'existence, appelé "Fonds Grafica", tel que déterminé dans l'annexe 2 de la CCT du 19 octobre 2023 portant modification et coordination des statuts du Fonds de sécurité d'existence, Fonds Spécial des industries graphiques et des journaux, dans le cadre de l'intégration des fonds sectoriels.

Article 3
Cette indemnité est allouée aux travailleurs qui, outre les conditions fixées par le chapitre III des statuts, remplissent les conditions ci-après :

- Être membre d'une organisations syndicales pendant les périodes visées au 2° et avoir dûment et effectivement versé la cotisation syndicale couvrant ladite période;
- Avoir été lié par un contrat de louage de travail dans une ou plusieurs entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux, sans interruption,
  - » soit pendant au moins un an,
  - » soit pendant au moins un mois, entre le 1er octobre de l'année précédant celle pour laquelle l'indemnité est octroyée et le 30 septembre de l'année en cours.

Les travailleurs ne répondant pas à ces conditions en raison de leur mise à la retraite dans le courant de l'exercice, ou en raison de leur entrée en service dans une entreprise graphique dans les quatre mois qui suivent la fin de leurs études et qui justifient d'une activité à temps plein, effective ou assimilée, dans les entreprises citées au 2° ci-dessus pendant l'exercice en question, d'une durée minimum d'un mois sont considérés comme ayant répondu au présent prescrit.

Les travailleurs en chômage résultant de causes économiques (chômage temporaire) pourront bénéficier de l'indemnité syndicale annuelle également pour les périodes concernées.

Article 4
Le montant de l'indemnité annuelle de base, c'est-à-dire 12/12, est fixé comme suit, pour l'exercice échéant le 30 septembre 2023:

- Pour les travailleurs liés par un contrat de travail: 145,00 EUR (12,08 EUR par mois);
- Pour les prépensionnés et les chômeurs âgés de 50 ans ou plus: 95,20 EUR (7,93 EUR par mois);
- Pour les chômeurs âgés de moins de 50 ans pendant les deux exercices suivant celui au cours duquel le chômage a commencé: 76,00 EUR (6,33 EUR par mois).

Il est tenu compte de l'âge atteint le 30 septembre de l'année pour laquelle l'indemnité est accordée.

Article 5

1. Indemnité complète :
Les bénéficiaires répondant aux présents de l'article 3 ci-dessus qui justifient de douze mois de prestations telles que définies au 2°, alinéa 1er de l'article 3 ci-dessus, et de douze mois d'affiliation auprès d'une des organisations syndicales visées à l'article 6 des statuts, pendant la période de référence, peuvent prétendre à l'indemnité de base complète définie à l'article 4 (12/12).

2. Indemnité incomplète :
a) Les bénéficiaires répondant aux prescrits de l'article 3 ci-dessus qui justifient au moins d'un mois de prestations de travail telles que définies au 2°, premier alinéa, de l'article 2 ci-dessus, et au moins de trois mois d'affiliation auprès d'une des organisations syndicales visées à l'article 6 des statuts, peuvent prétendre à un douzième de l'indemnité de base définie à l'article 4, par mois de prestations de travail conformes aux prescriptions de l'article 3 de la présente convention collective de travail;

b) Les bénéficiaires répondant aux prescrits de l'article 3 ci-dessus qui bénéficient de l'assimilation précisée à l'article 3, alinéa 2, de la présente convention collective de travail peuvent prétendre pour chaque mois de prestations effectuées telles que définies au 2°, alinéa 1er, de l'article 3 ci-dessus et pendant lesquels ils justifient d'une affiliation auprès d'une des organisations syndicales visées à l'article 6 des statuts, à un douzième de l'allocation de base définie à l'article 4 par mois de prestations conformes aux prescriptions de l'article 3 de la présente convention collective de travail.

Article 6
Grafica envoie avant le 1er octobre de chaque année, à tous les employeurs visés à l'article 5 des statuts, un nombre de formulaires établis par lui, en double exemplaire, correspondant au nombre de travailleurs visés à l'article 5 desdits statuts, occupés dans l'entreprise.

§2. Avant le 1er novembre de chaque année, l'employeur remet le formulaire visé à l'article 6 de la présente convention collective de travail au travailleur concerné après avoir clairement porté sur les deux exemplaires les mentions énumérées ci-après :
- le nom et l'adresse de sa firme;
- l'identité complète du travailleur visé à l'article 5 des statuts;
- le numéro d'immatriculation complète de sa firme à l'ONSS, sous lequel l'intéressé est déclaré pour le paiement de ses cotisations sociales;
- la qualité sous laquelle l'intéressé est déclaré à l'ONSS (ouvrier ou employé);
- la fonction exercée dans l'entreprise par le travailleur;

- la (les) période(s) d'occupation dans l'entreprise durant l'exercice en cours et pour lequel l'avantage est prévu;
- son cachet et sa signature;
- la date de l'établissement du formulaire.

Lorsque le contrat de louage de travail prend fin avant la délivrance du formulaire visé à l'article 6 de la présente convention collective de travail, l'employeur délivre une attestation, en double exemplaire, comportant les mêmes mentions que celles précisées au présent article.

§3. Les organisations syndicales suivant les instructions qu'elles auront fournies à leurs adhérents, les formulaires remplis par l'employeur.

Les organisations syndicales vérifient si le travailleur est affilié à l'une des centrales, après ils complètent et estampillent les deux exemplaires du formulaire.

Article 7
L'asbl "Fonds Social Intersyndical des travailleurs de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux" remet à Grafica les formulaires complétés et signés par les travailleurs. La remise de ces formulaires fait office de preuve de paiement.

Ces documents doivent être remis par l'entreprise dans l'ordre alphabétique et dans un délai de dix mois à compter de la date fixée pour l'octroi de l'indemnité, comme stipulé à l'article 9 de la présente convention collective de travail.

Article 8
L'octroi de l'indemnité visée par la présente convention collective de travail est fixé au 1er décembre de chaque année. La liquidation a lieu entre cette date et le 1er septembre de l'année suivante.

Article 9
Conformément à l'article 7 des statuts, le Fonds Grafica, verse après, réception des formulaires, les avances nécessaires au versement de l'llocation syndicale annuelle à partir du 15 novembre de chaque année à l'asbl "Fonds Social Intersyndical des travailleurs de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux".

Article 10
Conformément à l'article 11 des statuts, les sommes non allouées aux bénéficiaires sont reversées au Fonds spécial dans les douze mois du premier versement visé à l'article 12 de la présente convention collective de travail.

Article 11
La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2024 et ramplace la Convention collective de travail du 19 octobre 2023 relative à la fixation du montant, des modalités d'octroi et de liquidation d'une indemnité syndicale annuelle (numéro d'enregistrement 183705).

Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée, par une des parties moyennant préavis de trois mois par lettre recommandée à la poste adressée au président de la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux et aux organisations qui y sont représentées.

CCT du 15.02.2024 - Indemnité de fermeture d'entreprise

Base légale

Date CCT	Numéro d'enregistrement	Date AR	Date MB
15.02.2024	186303/CO/130		

Convention collective de travail relative à la fixation du montant, des modalités d'octroi et de liquidation d'une indemnité de fermeture en faveur des travailleurs victimes d'une fermeture d'entreprise occupant moins de vingt travailleurs (moins de cinq en cas de faillite) au moment où celle-ci cesse ses activités

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs relevant de La compétence de la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux.

Article 2

La présente convention collective de travail a pour objet de fixer les modalités d'exécution concernant l'octroi de l'indemnité de fermeture prévue à l'article 3, §1, A, 3, des statuts du fonds de sécurité d'existence, appelé « Fonds Grafica », tel que déterminé dans l'annexe 2 de la CCT du 19 octobre 2023 portant modification et coordination des statuts du Fonds de sécurité d'existence, Fonds Spécial des industries graphiques et des journaux, dans le cadre de l'intégration des fonds sectoriels.

Article 3

L'indemnité de fermeture d'entreprises est allouée à tous les travailleurs mentionnés à l'article 6, §1 des statuts, qui sont victimes d'une fermeture d'entreprise et qui, en raison du nombre de travailleurs occupés, ne peuvent bénéficier de l'indemnité de licenciement octroyé en vertu de l'article 23 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises.

Article 4

La fermeture d'entreprise est la cessation définitive de toute activité économique d'une entreprise dans un des secteurs mentionnés à l'article 1er de l'arrêté royal du 26 mars 1974, instituant la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux et fixant sa dénomination et sa compétence, modifié par l'arrêté royal du 1er juillet 1974.

Article 5

L'indemnité prévue par la présente convention collective de travail n'est pas allouée aux travailleurs victimes d'une fermeture d'entreprise qui, à ce titre, bénéficient d'indemnités allouées par le Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, par l'employeur lui-même ou par n'importe quelle autre organisation.

Article 6

Le montant de l'indemnité de fermeture d'entreprises est calculé comme suit:
a) une indemnité de 88,52 EUR par année d'ancienneté dans l'entreprise, avec un maximum de 20 ans ;
b) une indemnité de 88,52 EUR par année d'âge au-delà de 45 ans, avec un maximum de 20 ans.

Article 7
La condition d'ancienneté doit être remplie le jour où le préavis prend cours ou, en cas de rupture sans préavis, le jour de la rupture du contrat ou de la fermeture de l'entreprise.

Article 8
Le nombre d'années se calcule à partir de la date d'affiliation syndicale et/ou à partir de la date d'entrée en service dans l'entreprise. Toutefois, l'indemnité n'est due qu'après un an d'ancienneté et est calculée par année entière échue.

Article 9
Les montants cités à l'article 6 ci-dessus sont valables pour les fermetures d'entreprises ayant lieu du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024.

Ces montants sont adaptés annuellement par la Commission Paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux sur proposition du conseil d'administration du Fonds Spécial avec effet au 1er janvier, de sorte que les indemnités citées au a) et b) de l'article 6 augmentées du montant cité au c) de l'article 6 correspondent au montant de l'indemnité de licenciement fixée en vertu de l'article 23 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises.].

Article 10
Les travailleurs visés à l'article 3 de la présente convention collective de travail remplissent et signent le document établi à cet effet par Grafica.

Ce document est complété par l'employeur, par la personne attitrée qui lui succède, par le curateur ou par les services de l'administration communale, selon qu'il s'agit d'une cessation d'activité ou d'une faillite.

Ce document, dûment complété, indique la date de naissance du travailleur, la période pendant laquelle il a été inscrit sans interruption dans le registre du personnel de l'entreprise, ainsi que la date de fermeture de l'entreprise.

Article 11
Le document est remis par le travailleur à l'organisation syndicale à la laquelle il est affilié ou à Grafica. Ceux-ci déterminent le montant de l'indemnité à laquelle le travailleur peut prétendre en vertu de la présente convention collective de travail et vérifient l'affiliation du travailleur à l'une des organisations professionnelles désignées à l'article 6, §1 aux statuts de Grafica.

Article 12
Grafica verse les montants nécessaires pour assurer aux bénéficiaires le paiement de l'indemnité de fermeture d'entreprise au « Fonds social intersyndical des travailleurs de l'Imprimerie, des Arts graphiques et des Journaux ».

Article 13
La liquidation de l'indemnité de fermeture d'entreprise se fait conformément des conditions décrites aux statuts de Grafica.

Article 14
Les demandes doivent être introduites par les travailleurs concernés avant le 31 mars de l'année suivant celle au cours de laquelle se situait la fermeture.

Article 15
Cette CCT remplace la CCT du 19 octobre 2023 relative à la fixation du montant, des modalités d'octroi et de liquidation d'une indemnité de fer-meture en faveur des travailleurs victimes d'une fermeture d'entreprise occupant moins de vingt travailleurs (moins de cinq en cas de faillite) au moment où celle-ci cesse ses activités (numéro d'enregistrement 183706).

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2024. Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut-être dénoncée par une des parties moyennant préavis de trois mois, par lettre recommandée à la poste adressée au président de la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux et aux organisations qui y sont représentées.

PARTIE 10

PENSION COMPLEMENTAIRE SECTORIELLE

CCT du 16.05.2019 - Régime de pension sectoriel

Chapitre I – Champ d'application
Chapitre II – Force obligatoire
Chapitre III – Objet
Chapitre IV – Conditions d'affiliation
Chapitre V – Désignation de l'organisateur
Chapitre VI – Désignation de l'organisme de pension
Chapitre VII – Comité de surveillance
Chapitre VIII – Cotisation
Chapitre IX – Paiement des avantages
Chapitre X – Sortie
Chapitre XI – Durée de la convention

Annexe 1 – Règlement de pension sectoriel
Chapitre I – Institution
Chapitre II – Obligations de l'organisateur, de l'employeur, de l'affilié et de l'organisme de pension
Chapitre III – Description du plan de pension sectoriel
Chapitre IV – Dispositions diverses

Annexe 2 – Opting out – Hors champ d'application

Annexe 3 – Jours non assimilés

Base légale

Date CCT	Numéro d'enregistrement	Date AR	Date MB
16.05.2019	151877/CO/130	17.08.2019	05.09.2019

Convention collective de travail du 16 mai 2019- régime de pension sectoriel

Chapitre I - Champ d'application

Article 1

§1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et aux ouvrières des entreprises relevant de la compétence de la Commission Paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux, à l'exclusion des employeurs et/ou ouvriers tombant sous l'application de la convention collective de travail pour les entreprises de presse quotidienne conclue le 18.10.2007 au sein de la Commission Paritaire précitée et enregistrée sous le n° 85853/CO/130 (AR 01.07.2008 – MB 14.10.2008). (modifiée par la CCT du 19.11.2009)

§ 2. Les conditions relatives aux employeurs qui tombent en dehors du champ d'application de la présente convention collective de travail sont reprises dans l'annexe 2 de la présente convention collective de travail

§ 3. Pour l'application de la présente convention collective de travail, il faut entendre par "ouvriers" les ouvriers et les ouvrières

Chapitre II – Force obligatoire

Article 2
Les parties demandent la force obligatoire.

Chapitre III - Objet

Article 3
La présente convention a pour seul objectif de modifier et de coordonner la convention collective de travail du 1 juillet 2010 (n° 100488/CO/130) qui a pour but l'instauration d'un régime de pension complémentaire sectoriel en exécution de l'Article 2.C. de la convention collective du 2 juillet 2009 relative à l'accord sectoriel 2009 2010.

Chapitre IV - Conditions d'affiliation

Article 4
Tous les ouvriers visés à l'Article 1, qui, au 1er juillet 2010 ou à une date ultérieure, sont liés aux employeurs tombant sous le champ d'application de cette convention collective de travail par un contrat de travail, quelle que soit la nature de ce contrat, à l'exclusion des contrats de travail conclus dans le cadre d'un programme spécifique de formation, d'insertion et de reconversion professionnelle, organisé ou soutenu par les pouvoirs publics, ou des contrats d'occupation d'étudiant, sont affiliés d'office au régime de pension sectoriel.

Ne sont également pas affiliés au régime de pension sectoriel les ouvriers qui entrent ou restent en service auprès d'un employeur après la prise de cours de leur pension légale. Cette exception n'est pas applicable aux ouvriers retraités qui étaient déjà affiliés au régime de pension sectoriel au 1er janvier 2016, pour la durée ininterrompue de leur contrat de travail tel qu'il est applicable au 1er janvier 2016.

Chapitre V - Désignation de l'organisateur

Article 5
Le Fonds 2ième pilier CP130 labeur, constitué par la convention collective de travail du 1er juillet 2010 est désigné comme organisateur du régime de pension sectoriel.

Chapitre VI - Désignation de l'organisme de pension

Article 6
AXA Belgium S.A., ayant son siège social à 1000 Bruxelles, Place du Trône 1, est désignée comme l'organisme de pension qui exécutera le régime de pension sectoriel.

Les règles de gestion du régime de pension sectoriel sont arrêtées dans un règlement de pension repris en annexe 1 et qui fait intégralement partie de la présente convention collective de travail.

Chapitre VII - Comité de surveillance

Article 7
Un comité de surveillance est constitué de l'ensemble des membres effectifs du conseil d'administration du Fonds du 2ième pilier CP130 labeur.

Le comité de surveillance surveille l'exécution de l'engagement de pension et est mis en possession du "rapport de transparence" visé à l'Article 7 § 1 et de la "déclaration relative aux principes fondant la politique de placement" visée à l'Article 7 § 2 du règlement de pension avant la communication de ceux-ci à l'organisateur.

Chapitre VIII - Cotisation

Article 8
§1. La cotisation due trimestriellement est calculée par ouvrier comme suit :

- Pour les occupations qui sont exclusivement déclarées en jours :

  FxX/(13XD),où:

F = le montant trimestriel de la cotisation tel que défini à l'article 8 § 2 de cette convention collective de travail.
X = le nombre de jours déclarés comme données relatives aux prestations du trimestre dans la déclaration DmfA, à l'exception des jours déclarés conformément à la codification des données de temps de travail, sous les codes 4, 21, 22, 25, 26, 30, 72,73, 74 (dont la définition est reprise dans l'annexe 3 de la présente convention collective de travail), et à l'exception des jours couverts par une indemnité de rupture.
D = le nombre de jours par semaine du régime de travail.

- Pour les occupations déclarées en jours et en heures:

  F x Z / (13 x U), où :

F = le montant trimestriel de la cotisation tel que défini à l'article 8§2 de cette convention collective de travail
Z = le nombre d'heures déclarées comme données relatives aux prestations du trimestre dans la déclaration Dmfa, à l'exception des heures déclarées conformément à la codification des données de temps de travail, sous les codes 4, 21, 22, 25, 26, 30, 72, 73, 74 (dont la définition est reprise dans l'annexe 3 de la présente convention collective de travail), et à l'exception des heures couvertes par une indemnité de rupture
U = le nombre moyen d'heures par semaine du ouvrier de référence.

- Le résultat de ce calcul ne peut en aucun cas excéder le montant trimestriel de la cotisation forfaitaire fixée à l'article 8 § 2 de cette convention collective de travail.

§2. La cotisation trimestrielle au régime de pension sectoriel s'élève à 34,00 EUR par ouvrier, et ce à effet au 1er juillet 2010.

En plus de la cotisation relative au troisième trimestre 2010, une cotisation de rattrapage de 34,00 EUR est prélevée chez les employeurs pour chacun des trois trimestres suivants : le deuxième trimestre 2010, le premier trimestre 2010 et le quatrième trimestre 2009, et ce pour les ouvriers qui ont au moins un jour de travail presté ou assimilé dans le secteur pendant le troisième trimestre 2010. Les primes de rattrapage sont accordées pour chaque trimestre où l'ouvrier a au moins un jour de travail presté ou assimilé et ce au prorata des jours et heures de travail prestés ou assimilés au cours du troisième trimestre 2010 selon les modalités décrites à l'article 8 §1 de la présente convention collective de travail.

En plus de la cotisation relative au quatrième trimestre 2010, une cotisation de rattrapage de 34,00 EUR est prélevée chez les employeurs pour chacun des trois trimestres suivants : le troisième trimestre 2009, le deuxième trimestre 2009 et le premier trimestre 2009, et ce pour les ouvriers qui ont au moins un jour de travail presté ou assimilé dans le secteur pendant le quatrième trimestre 2010. Les primes de rattrapage sont accordées pour chaque trimestre où l'ouvrier a au moins un jour de travail En plus de la cotisation relative au quatrième trimestre 2010, une cotisation de rattrapage de 34,00 EUR est prélevée chez les employeurs pour chacun des trois trimestres suivants : le troisième trimestre 2009, le deuxième trimestre 2009 et le premier trimestre 2009, et ce pour les ouvriers qui ont au moins un jour de travail presté ou assimilé dans le secteur pendant le quatrième trimestre 2010. Les primes de rattrapage sont accordées pour chaque trimestre où l'ouvrier a au moins un jour de travail presté ou assimilé et ce au prorata des jours et heures de travail prestés ou assimilés au cours du quatrième trimestre 2010 selon les modalités décrites à l'article 8 §1 de la présente convention collective de travail.

Cette cotisation de 34,00 EUR comprend les éventuelles taxes ainsi que tous les frais administratifs, y compris tous les frais imputés par l'organisme de pension et par l'organisateur et la cotisation ONSS pour les pensions complémentaires.

§3. DCette cotisation trimestrielle est affectée au financement de l'engagement de pension sectoriel et aux frais y afférents.

§4. Tout employeur soumis à l'application de la présente convention collective de travail est tenu au paiement de cette cotisation, qui est intégrée dans la cotisation globale due chaque trimestre à l'Office National de Sécurité Sociale. L'Office National de Sécurité Sociale transmet la cotisation pour le régime de pension sectoriel à l'organisateur.

Ensuite, l'organisateur transmet 29,67 EUR de cette cotisation à l'organisme de pension pour le financement de l'engagement de pension complémentaire. Le solde de 4,33 EUR est utilisé pour les frais de fonctionnement du Fonds du 2e pilier CP 130 labeur et pour la cotisation ONSS pour les pensions complémentaires.

Chapitre IX - Paiement des avantages

Article 9

§1. Les avantages découlant du régime de pension sectoriel sont obligatoirement payables lors de la mise à la retraite de l'ouvrier, ou lors de son décès avant sa mise à la retraite, comme prévu dans le règlement de pension repris en annexe. Par mise à la retraite, on entend la prise de cours effective de la pension légale de retraite de l'ouvrier dans le régime des salariés.
L'organisme de pension est informé de la prise de cours de la pension légale de retraite de l'ouvrier par l'asbl Sigedis.

L'ouvrier sorti a la possibilité d'obtenir le paiement anticipé de ses avantages avant sa mise à la retraite dans les circonstances suivantes :

- s'il satisfait aux conditions pour bénéficier de sa pension de retraite de salarié, qu'elle soit ou non anticipée,
- s'il répond aux conditions pour bénéficier des dispositions transitoires prévues par la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale (pour les ouvriers nés en 1958 et antérieurement, à partir de 60 ans, pour les ouvriers nés en 1959, à partir de 61 ans, pour les ouvriers nés en 1960, à partir de 62 ans, pour les ouvriers nés en 1961, à partir de 63 ans),
- à partir de 60 ans, s'il est licencié au plus tôt à l'âge de 55 ans en vue de la prise de cours d'un régime de chômage avec complément d'entreprise dans le cadre d'un plan de restructuration établi et communiqué au ministre régional ou fédéral de l'emploi avant le 1er octobre 2015.

L'ouvrier doit adresser la demande à l'organisme de pension comme prévu dans le règlement de pension en annexe.

§2. Les modalités et la procédure de paiement des avantages du régime de pension sectoriel sont définies dans le règlement de pension repris en annexe à la présente convention collective de travai

Chapitre X - Sortie

Article 10

La procédure de sortie du régime de pension sectoriel est régie conformément aux dispositions mentionnées dans le règlement de pension repris en annexe à la présente convention collective de travail

Chapitre XI - Durée de la convention

Article 11

Cette convention collective de travail qui modifie et coordonne la convention collective de travail du 1 juillet 2010 ainsi que le régime de pension complémentaire sectoriel entrent en vigueur le 16 mai 2019.
Cette convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée, par lettre recommandée adressée au président de la Commission Paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux en respectant un délai de préavis de 6 mois.

Article 12

La nullité ou le caractère non-exécutoire d'une des dispositions de la présente convention ne met pas en péril la validité ou le caractère exécutoire des autres dispositions.

Annexe 1 à la convention collective de travail du 16 mai 2019

Sectoraal pensioen ten gunste van de arbeiders van het Paritair Comité Avant het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf (PC 130).

REGLEMENT DE PENSION SECTORIEL

Chapitre I - Institution

– Section 1 – Objet

Article 1

§1. Le présent règlement de pension est conclu en exécution de l'Article 3 de la convention collective de travail du 1er juillet 2010, telle que modifiée et coordonnée par la convention collective de travail du 16 mai 2019, relative au régime de pension sectoriel, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux (CP 130).

Le présent règlement reprend les droits et obligations de l'organisateur, des employeurs, des affiliés et de leurs ayants droit, de l'organisme de pension, les conditions d'affiliation, ainsi que les règles régissant l'exécution du régime de pension sectoriel.

§2. Le présent règlement est soumis à la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale (ci-après LPC) et de toute modification ultérieure remplaçant et/ou complétant les dispositions contraignantes de cette loi.

– Section 2 – Définitions

Article 2

Pour l'application du présent règlement de pension, il faut entendre par:

2.1. Pension complémentaire

La rente de retraite et/ou de survie en cas de décès de l'affilié avant ou après la retraite, ou la valeur en capital qui y correspond, qui est octroyée sur la base de versements obligatoires déterminés par le présent règlement de pension en complément d'une pension fixée en vertu d'un régime légal de sécurité sociale.

2.2. Engagement de pension

L'engagement de constituer une pension complémentaire par l'organisateur au bénéfice des affiliés et/ou de leurs ayants droit en exécution de la convention collective de travail du 1er juillet 2010 relative au régime de pension sectoriel, telle que modifiée et coordonnée par la convention collective de travail du 16 mai 2019.

2.3. Régime de pension

Un engagement de pension collectif.

2.4. Organisateur

Le Fonds 2ième pilier CP130 labeur

2.5. Employeur

Tout employeur qui emploie des ouvriers relevant du champ d'application de la convention collective de travail du 1er juillet 2010 relative au régime de pension sectoriel, telle que modifiée et coordonnée par la convention collective de travail du 16 mai 2019.

2.6. Affilié

Tout ouvrier appartenant à la catégorie du personnel pour laquelle l'organisateur a instauré le régime de pension et qui remplit les conditions d'affiliation du règlement de pension, ainsi que les anciens ouvriers qui bénéficient encore de droits actuels ou différés conformément au règlement de pension.

Ne bénéficie pas de l'engagement de pension l'ouvrier pensionné qui exerce une activité professionnelle. Cette exception n'est pas applicable aux ouvriers retraités qui étaient déjà affiliés au régime de pension sectoriel au 1er janvier 2016, pour la durée ininterrompue de leur contrat de travail tel qu'il est applicable au 1er janvier 2016.

2.7. Ouvrier

Dans le cadre de l'application du présent règlement de pension, il sera entendu par ouvrier tant l'ouvrier que l'ouvrière.

2.8. Organisme de pension

AXA Belgium, société anonyme d'assurances agréée sous le n° 0039 pour pratiquer les opérations d'assurance vie et non-vie (A.R. 04.07.1979, M.B. 14.07.1979), ayant son siège social à 1000 Bruxelles, Place du Trône 1, a été désignée comme organisme de pension qui exécute le régime de pension sectoriel, conformément à l'Article 6 de la convention collective de travail du 1er juillet 2010 relative au régime de pension sectoriel, telle que modifiée et coordonnée par la convention collective de travail du 16 mai 2019

2.9. Sortie

- Soit l'expiration du contrat de travail, autrement que par décès ou mise à la retraite, pour autant que l'ouvrier n'ait pas conclu un nouveau contrat de travail avec un employeur visé au point 2.5;

- Soit la fin de l'affiliation en raison du fait que l'ouvrier ne remplit plus les conditions d'affiliation du régime de pension, sans que cela ne coïncide avec l'expiration du contrat de travail, autrement que par décès ou mise à la retraite;

- Soit la fin de l'affiliation en raison du fait que l'employeur ou, en cas de transfert du contrat de travail, le nouvel employeur, ne relève plus du champ d'application de la convention collective de travail par laquelle le régime de pension est instauré.

2.10. Prestations acquises

Les prestations auxquelles l'affilié peut prétendre conformément au règlement de pension si, au moment de sa sortie, il laisse ses réserves acquises auprès de l'organisme de pension.

2.11. Réserves acquises

Les réserves auxquelles l'affilié a droit à un moment déterminé, en vertu du règlement de pension.

2.12. Age de retraite

L'âge de retraite de l'affilié est fixé à 65 ans. Lorsque l'affilié reste en service auprès d'un employeur après l'âge de 65 ans, sans être mis à la retraite, l'âge de retraite est chaque fois majoré d'un an.

Le terme de l'engagement de pension est fixé au premier jour du mois qui suit l'âge de retraite de l'affilié.

Pour les ouvriers qui sont affiliés au plan après l'âge de 65 ans sans être mis à la retraite, l'âge de retraite est fixé à l'âge qu'aura l'affilié à l'anniversaire suivant son affiliation. Lorsque l'affilié reste en service après cet âge de retraite, l'âge de retraite est chaque fois majoré d'un an.

Pour les ouvriers engagés à partir du 1er janvier 2019, l'âge de retraite ne pourra pas être inférieur à l'âge légal de la pension.

2.13. Compte individuel

Le compte prévu par affilié au sein de l'organisme de pension, sur lequel est versée la cotisation aussi longtemps que l'affilié est actif.

2.14. Réduction

En cas de cessation du paiement de la prime, le compte individuel sera réduit

Par réduction du compte individuel, il faut entendre que le compte individuel reste maintenu à sa valeur de réduction. Cette valeur de réduction est égale aux prestations restant assurées, tout versement de prime ayant pris fin.

2.15. Fonds de financement

Réserve collective constituée auprès de l'organisme de pension dans le cadre du régime de pension sectoriel.

2.16. Mise à la retraite

La prise de cours effective de la pension légale de retraite de l'ouvrier dans le régime des salariés. L'organisme de pension est informé de la prise de cours de la pension légale de retraite de l'ouvrier par l'asbl Sigedis.

2.17. LPC

La loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale.

– Section 3. – Comité de surveillance

Article 3
Conformément à l'Article 7 de la convention collective de travail du 1er juillet 2010, relative au régime de pension sectoriel, telle que modifiée et coordonnée par la convention collective de travail du 16 mai 2019, un comité de surveillance est constitué. Ce comité est constitué de l'ensemble des membres effectifs du conseil d'administration du Fonds du 2ième pilier CP130 labeur.

Le comité de surveillance surveille l'exécution de l'engagement de pension et est mis en possession du rapport de transparence visé à l'Article 7 § 1 du présent règlement de pension et de la déclaration relative aux principes fondant la politique de placement visée à l'Article 7 § 2 du présent règlement de pension avant la communication de ceux-ci à l'organisateur.

Chapitre II - Obligations de l'organisateur, de l'employeur, de l'affilié et de l'organisme de pension

– Section 1. – Obligations de l'organisateur

Article 4
§1. Généralités
L'organisateur s'engage vis-à-vis des affiliés à mettre tout en oeuvre pour la bonne exécution de la convention collective de travail du 1er juillet 2010 relative au régime de pension sectoriel, telle que modifiée et coordonnée par la convention collective de travail du 16 mai 2019.

§ 2. Paiement de la cotisation à l'organisme de pension.
La cotisation trimestrielle au régime de pension sectoriel s'élève à 29,67 EUR par ouvrier et ce avec effet au 1ier juillet 2010

- Pour les occupations qui sont exclusivement déclarées en jours, ce montant forfaitaire est proratisé en fonction du temps de travail en le multipliant par

  X / (13 x D), où :

X = le nombre de jours déclarés comme données relatives aux prestations du trimestre dans la déclaration DmfA, à l'exception des jours déclarés conformément à la codification des données de temps de travail, sous les codes 4, 21, 22, 25, 26, 30, 72, 73, 74 (dont la définition est reprise dans l'annexe 3 de la présente convention collective de travail) , et à l'exception des jours couverts par une indemnité de rupture.
D = le nombre de jours par semaine du régime de travail

- Pour les occupations déclarées en jours et en heures, ce montant forfaitaire est proratisé en fonction du temps de travail en le multipliant par

  Z / (13 x U), où:

Z = le nombre d'heures déclarées comme données relatives aux prestations du trimestre dans la déclaration Dmfa, à l'exception des heures déclarées conformément à la codification des données de temps de travail,

sous les codes 4, 21, 22, 25, 26, 30, 72, 73, 74 (dont la définition est reprise dans l'annexe 3 de la présente convention collective de travail),, et à l'exception des heures couvertes par une indemnité de rupture
U = hle nombre moyen d'heures par semaine du ouvrier de référence.

- Le résultat de ces calculs ne peut en aucun cas excéder le montant trimestriel de la cotisation forfaitaire de 29,67 EUR

En plus de la cotisation relative au troisième trimestre 2010, une cotisation de rattrapage de 29,67 EUR est prélevée chez les employeurs pour chacun des trois trimestres suivants : le deuxième trimestre 2010, le premier trimestre 2010 et le quatrième trimestre 2009, et ce pour les ouvriers qui ont au moins un jour de travail presté ou assimilé dans le secteur pendant le troisième trimestre 2010. Les primes de rattrapage sont accordées pour chaque trimestre où l'ouvrier a au moins un jour de travail presté ou assimilé et ce au prorata des jours et heures de travail prestés ou assimilés au cours du troisième trimestre 2010 selon les modalités décrites à l'article 8 §1 de la présente convention collective de travail.

En plus de la cotisation relative au quatrième trimestre 2010, une cotisation de rattrapage de 29,67 EUR est prélevée chez les employeurs pour chacun des trois trimestres suivants : le troisième trimestre 2009, le deuxième trimestre 2009 et le premier trimestre 2009, et ce pour les ouvriers qui ont au moins un jour de travail presté ou assimilé dans le secteur pendant le quatrième trimestre 2010. Les primes de rattrapage sont accordées pour chaque trimestre où l'ouvrier a au moins un jour de travail presté ou assimilé et ce au prorata des jours et heures de travail prestés ou assimilés au cours du quatrième trimestre 2010 selon les modalités décrites à l'article 8 §1 de la présente convention collective de travail.

Cette cotisation de 29,67 EUR comprend les éventuelles taxes ainsi que les frais administratifs imputés par l'organisme de pension sur la cotisation. Cette cotisation ne comprend pas la cotisation ONSS pour les pensions complémentaires, ni les frais imputés par l'organisateur.

§ 3. Communication des données à l'organisme de pension

L'organisme de pension n'est tenu à l'exécution de ses obligations envers l'affilié que pour autant qu'il ait reçu de l'organisateur le mandat requis pour pouvoir consulter et recevoir de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale les données suivantes :

- nom, prénom(s), adresse, date de naissance, régime linguistique, sexe, état civil et numéro de registre national de l'affilié;
- dates d'entrée en service et de sortie d'un ouvrier dans le/du secteur;
- la date de décès;
- les données de temps de travail (codes et nombre);
- toute autre donnée utile à l'organisme de pension en vue de la bonne exécution de ses bligations.

L'organisme de pension exécutera ses engagements sur la base des données dont il dispose.

§ 4. Information de l'affilié

DL'organisateur remet à l'affilié, sur simple demande de celui-ci, le rapport annuel de transparence visé à l'Article 7 § 1, ainsi que le texte du règlement de pension

En outre, l'organisateur remet aux affiliés, à leurs ayants droits ou à leurs représentants, sur simple demande, la déclaration relative aux principes fondant la politique de placement visée à l'Article 7 § 2, ainsi que les comptes et rapports annuels de l'organisme de pension visés à l'Article 7 § 3.

L'organisateur communique à l'affilié, dès son affiliation au présent engagement de pension, toutes les informations édictées par l'article 14 du règlement européen 2016/679 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (RGPD) et reprises dans une annexe au présent règlement de pension.

– Section 2 – Obligations de l'employeur

Article 5
§ 1. Paiement de la cotisation
La cotisation due trimestriellement est calculée par ouvrier comme suit :

- Pour les occupations qui sont exclusivement déclarées en jours :

  F x X / (13 x D), où:

F = e montant trimestriel de la cotisation tel que défini à l'article 8 § 2 de cette convention collective de travail.
X = le nombre de jours déclarés comme données relatives aux prestations du trimestre dans la déclaration DmfA, à l'exception des jours déclarés conformément à la codification des données de temps de travail, sous les codes 4, 21, 22, 25, 26, 30, 72, 73, 74 (dont la définition est reprise dans l'annexe 3 de la présente convention collective de travail), et à l'exception des jours couverts par une indemnité de rupture.
D = le nombre de jours par semaine du régime de travail.

- Pour les occupations déclarées en jours et en heures :

  F x Z / (13 x U), où :

F = le montant trimestriel de la cotisation tel que défini à l'article 8§2 de cette convention collective de travail.
Z = le nombre d'heures déclarées comme données relatives aux prestations du trimestre dans la déclaration Dmfa, à l'exception des heures déclarées conformément à la codification des données de temps de travail, sous les codes 4, 21, 22, 25, 26, 30, 72, 73, 74 (dont la définition est reprise dans l'annexe 3 de la présente convention collective de travail), et à l'exception des heures couvertes par une indemnité de rupture.
U = le nombre moyen d'heures par semaine du ouvrier de référence.

- Le résultat de ce calcul ne peut en aucun cas excéder le montant trimestriel de la cotisation forfaitaire fixée ci-dessous.

La cotisation trimestrielle au régime de pension sectoriel s'élève à 34,00 EUR par ouvrier, et ce à effet au 1er juillet 2010.

En plus de la cotisation relative au troisième trimestre 2010, une cotisation de rattrapage de 34,00 EUR est prélevée chez les employeurs pour chacun des trois trimestres suivants : le deuxième trimestre 2010, le premier trimestre 2010 et le quatrième trimestre 2009, et ce pour les ouvriers qui ont au moins un jour de travail presté ou assimilé dans le secteur pendant le troisième trimestre 2010. Les cotisations de rattrapage sont accordées pour chaque trimestre où l'ouvrier a au moins un jour de travail presté ou assimilé et ce au prorata des jours et heures de travail prestés ou assimilés au cours du troisième trimestre 2010 selon les modalités décrites à l'article 8 §1 de la présente convention collective de travail.

En plus de la cotisation relative au quatrième trimestre 2010, une cotisation de rattrapage de 34,00 EUR est prélevée chez les employeurs pour chacun des trois trimestres suivants : le troisième trimestre 2009, le deuxième trimestre 2009 et le premier trimestre 2009, et ce pour les ouvriers qui ont au moins un jour de travail presté ou assimilé dans le secteur pendant le quatrième trimestre 2010. Les cotisations de rattrapage sont accordées pour chaque trimestre où l'ouvrier a au moins un jour de travail presté ou assimilé et ce au prorata des jours et heures de travail prestés ou assimilés au cours du quatrième trimestre 2010 selon les modalités décrites à l'article 8 §1 de la présente convention collective de travail.

Cette cotisation de 34,00 EUR comprend les éventuelles taxes ainsi que tous les frais administratifs, y compris tous les frais imputés par l'organisme de pension et par l'organisateur et la cotisation ONSS pour les pensions complémentaires.

Cette cotisation au régime de pension sectoriel est intégrée dans la cotisation globale due chaque trimestre à l'Office National de Sécurité Sociale.

§ 2. Communication des données à l'organisateur
L'employeur est tenu de communiquer à l'organisateur, sur simple demande de celui-ci, toutes les données et tous les renseignements utiles dont ce dernier estime avoir besoin en vue de la bonne exécution de la convention collective de travail du 1er juillet 2010 relative au régime de pension sectoriel, telle que modifiée et coordonnée par la convention collective de travail du 16 mai 2019.

– Section 3. – Obligations de l'affilié

Article 6
§1. Généralités
L'affilié se soumet aux dispositions du présent règlement de pension.

§ 2. Communication des renseignements et des données
L'affilié autorise l'organisateur et l'employeur à fournir tous les renseignements utiles à l'établissement et à l'exécution des comptes individuels.

Le cas échéant, l'affilié ou, en cas de décès de l'affilié, le(s) bénéficiaire(s) fournir(a) (ont) à l'organisateur sur sa simple demande, les données qui s'avéreraient utiles à l'exécution du régime de pension sectoriel complémentaire.

– Section 4. – Obligations de l'organisme de pension

Article 7

§1. Rapport annuel de transparence

L'organisme de pension rédige chaque année un rapport de transparence, c'est-à-dire un rapport sur la gestion de l'engagement de pension, qui contient les informations suivantes :

- le mode de financement de l'engagement de pension et les modifications structurelles de ce financement;
- la stratégie d'investissement à long et à court terme et la mesure dans laquelle sont pris en compte les aspects social, éthique et environnemental;
- le rendement des placements;
- la structure des frais;
- la participation aux bénéfices;
- les bases techniques de la tarification ainsi que dans quelle mesure et pour quelle durée les bases techniques de la tarification sont garanties;
- la méthode applicable à la garantie de rendement légale;
- le niveau actuel de financement de la garantie de rendement légale.

Ce rapport de transparence est mis à la disposition de l'organisateur, qui le communique à l'affilié sur simple demande.

§2. Déclaration relative aux principes fondant la politique de placement

L'organisme de pension élabore une déclaration écrite sur les principes de sa politique de placement. Il la revoit au moins tous les trois ans et immédiatement après tout changement majeur de sa politique de placement, et la communique annuellement avec le rapport de transparence.

Cette déclaration contient, au minimum, les méthodes d'évaluation des risques d'investissement, les techniques de gestion des risques mises en œuvre et la répartition des actifs eu égard à la nature et à la durée des obligations de pension.

La déclaration relative aux principes fondant la politique de placement est mise à disposition de l'organisateur qui la remet, sur simple demande, aux affiliés, à leurs ayants droits ou à leurs représentants.

§ 3. Comptes et rapports annuels de l'organisme de pension

L'organisme de pension tient ses comptes et rapports annuels à disposition de l'organisateur, qui les remet, sur simple demande aux affiliés, à leurs ayants droits ou à leurs représentants.

§ 4. Adaptation trimestrielle des comptes individuels

Les cotisations sont payables trimestriellement le premier jour de chaque trimestre par l'organisateur à l'organisme de pension, étant entendu que la première cotisation est due le premier jour du premier mois du deuxième trimestre suivant le trimestre d'affiliation de l'affilié.

Chaque trimestre, l'organisme de pension procède à l'adaptation des comptes individuels des affiliés en fonction des données qu'il aura reçues à ce moment-là de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale et ayant trait aux prestations de travail du deuxième trimestre précédant le trimestre concerné.

§5. Information des affiliés

5.1. La fiche de pension annuelle

Chaque année, l'organisme de pension remet à chaque affilié qui n'est pas sorti, une fiche de pension reprenant les données suivantes :

Dans une **première partie:**

- le montant des réserves acquises au 1er janvier de l'année concernée, calculées sur la base des données personnelles et des paramètres du régime de pension qui ont été pris en compte à la dernière date de recalcul (date de valeur) précisée au paragraphe 4 ci-dessus. Cette date de recalcul est également mentionnée ainsi que le cas échéant le montant de la garantie de rendement légale si le montant des réserves acquises est inférieur à ce montant;
- le montant des prestations acquises au 1er janvier de l'année concernée, calculé sur la base des données personnelles et des paramètres de ce régime de pension qui ont été pris en compte à la dernière date de recalcul (date de valeur) précisée au paragraphe 4 ci-dessus. Cette date de recalcul est également mentionnée, ainsi que la date à laquelle les prestations acquises deviennent exigibles;
- Le montant au 1er janvier de l'année concernée de la prestation à l'âge de retraite calculée sur la base des hypothèses suivantes:
  - » L'affilié reste en service jusqu'à l'âge de retraite;
  - » les données personnelles et les paramètres du régime de pension disponibles à la dernière date de recalcule (date de valeur) précisée au paragraphe 4 ci-dessus. Cette date de recalcul est également mentionnée ainsi que le cas échéant le rendement.

Il est précisé qu'il s'agit d'une estimation qui ne vaut pas notification d'un droit à pension complémentaire.

- Le montant au 1er janvier de l'année concernée de la prestation en cas de décès avant l'âge de retraite calculée sur la base des données personnelles et des paramètres du régime de pension complémentaire qui ont été pris en compte à la dernière date de recalcul (date de valeur) comme précisé au paragraphe 4 ci-dessus. Cette date de recalcul est indiquée.
  Il est également précisé s'il existe une rente d'orphelin et s'il existe une prestation complémentaire en cas de décès par accident.

Dans une **seconde partie**, au moins les données suivantes :

- le niveau actuel de financement des réserves acquises et de la garantie de rendement légale au 1er janvier de l'année concernée;
- les montants visés dans la première partie, point 1 relatifs à l'année précédente;
- les éléments variables qui sont pris en compte pour le calcul des montants visés dans la première partie°, points 1 et 2.

Cette fiche de pension annuelle ne vaut pas notification d'un droit à une pension complémentaire. Le réglement de pension constitue la seule source de droit.

La fiche de pension annuelle indique également que l'affilié peut consulter ses données relatives à sa pension complémentaire au sein de la banque de données relatives aux pensions complémentaires (DB2P) via www.mypension.be.

5.2. Information lors de la sortie de l'affilié
Après avoir été avisé de la sortie d'un affilié, l'organisme de pension communique à l'affilié concerné les données prévues au point 1.3. de l'Article 16 § 1 (le montant des réserves acquises et des prestations acquises, les choix qui lui sont offerts).

§ 6. Paiement des avantages
Après réception des demandes de paiement des prestations garanties, des formulaires de déclaration complétés et signés et des documents mentionnés à l'Article 14 § 2, l'organisme de pension procède au calcul du montant brut dû selon les modalités définies aux Articles 14 et 15, ainsi que du montant net.

L'organisme de pension se charge d'opérer les retenues fiscales et sociales sur les prestations, de verser les montants nets aux affiliés ou au(x) bénéficiaire(s) visés au point 2.2.1. de l'Article 14, ainsi que d'établir les différentes déclarations.

Chapitre III - Description du plan de pension sectoriel

– Section 1 – Affiliation

Article 8
§1. Affiliation obligatoire
L'affiliation au régime de pension sectoriel est obligatoire pour tous les ouvriers en service au 1er juillet 2010 ou ultérieurement auprès d'un employeur relevant du champ d'application de la convention collective de travail du 1er juillet 2010, telle que modifiée et coordonnée par la convention collective de travail du 16 mai 2019, et ce quelle que soit la nature du contrat de travail à l'exclusion des contrats de travail conclus dans le cadre d'un programme spécifique de formation, d'insertion et de reconversion professionnelle, organisé ou soutenu par les pouvoirs publics, ou des contrats d'occupation d'étudiant.

Ne sont également pas affiliées au présent régime de pension les ouvriers qui entrent ou restent en service auprès d'un employeur après la prise de cours de leur pension légale. Cette exception n'est pas applicable aux ouvriers retraités qui étaient déjà affiliés au régime de pension sectoriel au 1er janvier 2016, pour la durée ininterrompue de leur contrat de travail tel qu'il est applicable au 1er janvier 2016.

§ 2. Moment de l'affiliation
L'affiliation a lieu le jour où l'ouvrier remplit les conditions d'affiliation et au plus tôt le 1er juillet 2010.

§ 3. Des ouvriers qui restent en service après l'âge de retraite

Les ouvriers qui, après avoir atteint l'âge de retraite (sans prendre leur retraite légale), restent en service auprès d'un employeur visé au 2.5. de l'Article 2, restent affiliés au plan de pension complémentaire et peuvent prétendre à des réserves et prestations acquises.

– Section 2 – Prestations garanties

Article 9
Le présent règlement de pension garantit, en complément du régime légal de sécurité sociale en matière de pension, un avantage payable :

- à l'affilié, en vielors de sa mise à la retraite;
- au(x) bénéficiaire(s) visé(s) au point 2.2.1. de l'Article 14, en cas de décès de l'affilié avant sa mise à la retraite.

– Section 3 – Cotisation

Article 10
§ 1. La cotisation trimestrielle au régime de pension sectoriel est définie au chapitre II section 1. Article 5 § 1 de la présente annexe.

§ 2. Tout employeur relevant du champ d'application de la convention collective de travail du 1er juillet 2010, telle qu'elle est modifiée et coordonnée par la convention collective de travail du 16 mai 2019, est tenu au paiement de cette cotisation, laquelle est intégrée dans la cotisation globale due chaque trimestre à l'Office National de Sécurité Sociale. L'Office Nationale de Sécurité Sociale reverse cette cotisation au régime de pension sectoriel à l'organisateur.

L'organisateur transmet la cotisation destinée au financement de l'engagement de pension et définie au chapitre II section 1. Article 4 § 2 de la présente annexe, à l'organisme de pension en guise d'avance.

L'organisme de pension verse ces avances dans le fonds de financement.

§ 3. Sur la base des données communiquées par la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale, l'organisme de pension calcule chaque trimestre la cotisation pour chaque ouvrier actif du secteur.

Cette cotisation est majorée de l'intérêt résultant de la capitalisation de la cotisation au taux d'intérêt prévu au tarif de l'organisme de pension.

Cette cotisation, majorée de l'intérêt cité à l'alinéa précédent, est prélevée du fonds de financement et versée sur le compte individuel de l'affilié actif en utilisant comme date valeur le premier jour du premier mois du deuxième trimestre suivant le trimestre le plus récent auquel les données de travail nouvellement reçues se rapportent.

Si la valeur du fonds de financement, alimenté par les avances et les intérêts octroyés, est inférieure à la somme de ces primes individuelles, l'organisateur verse le solde à l'organisme de pension.

– Section 4 – Combinaison d'assurance

Article 11

Les cotisations retraite annuelles sont versées sous forme de primes uniques successives dans une combinaison d'assurance du type "Capital Différé avec Remboursement de l'Epargne" qui prévoit le versement d'un capital en cas de vie à l'âge de retraite ou d'un capital égal à la valeur de rachat théorique en cas de décès avant l'âge de retraite.

Les prestations assurées évoluent en fonction des cotisations versées et de la tarification en vigueur au moment où la prime est versée sur le compte individuel.

– Section 5 – Réserves acquises et prestations acquises

Article 12

§ 1. Droits acquis

1.1 Lors de la mise à la retraite, les réserves constituées sur le compte individuel sont versées à l'affilié.

Au moment de la sortie de l'affilié, le compte individuel sera réduit.

L'affilié sorti a la possibilité de demander le versement anticipé de son compte individuel dans les circonstances suivantes:

- s'il satisfait aux conditions pour bénéficier de sa pension légale de retraite de salarié, qu'elle soit ou non anticipée;
- s'il répond aux conditions pour bénéficier des dispositions transitoires prévues par la LPC (pour les affiliés nés en 1958 et antérieurement, à partir de 60 ans, pour les affiliés nés en 1959, à partir de 61 ans, pour les affiliés nés en 1960, à partir de 62 ans, pour les affiliés nés en 1961, à partir de 63 ans);
- à partir de 60 ans, s'il est licencié au plus tôt à l'âge de 55 ans en vue de la prise de cours d'un régime de chômage avec complément d'entreprise dans le cadre d'un plan de restructuration établi et communiqué au ministre régional ou fédéral de l'emploi avant le 1er octobre 2015.

1.2 En cas de décès d'un affilié avant sa mise à la retraite, les réserves constituées sur le compte individuel sont versées au(x) bénéficiaire(s).

1.3 Chaque fois que l'ouvrier entrera à nouveau en service auprès d'un employeur visé au point 2.5. de l'Article 2. après sa sortie du régime de pension sectoriel, il sera considéré comme un nouvel affilié.

§ 2. Compte individuel

Le compte individuel ne donne pas droit à des avances, ni à des mises en gage.

Il n'est pas davantage possible de demander de procéder au paiement du compte individuel tant que l'affilié est en service auprès d'un employeur visé au point 2.5. de l'Article 2, sauf à l'âge de 65 ans.

§ 3. Garantie de rendement légale

Lors de sa sortie, de sa mise à la retraite, du paiement anticipé des prestations avant la mise à la retraite ou de l'abrogation du présent engagement de pension sectoriel, l'affilié a droit à la garantie de rendement légale.

La garantie de rendement légale correspond au montant constitué par la capitalisation, au(x) taux établi(s) conformément à la Loi relative aux pensions complémentaires (LPC) et publié(s) par la FSMA (soit 1,75 % au 01/01/2019), des cotisations qui sont versées sur les comptes individuels et diminuées des frais limités à 5 % des cotisations.

Toutefois, si l'un des événements suivants se produit au cours des cinq premières années d'affiliation (sortie de l'affilié, mise à la retraite ou paiement des prestations avant la mise à la retraite, abrogation du présent engagement de pension), la capitalisation des cotisations est remplacée par une indexation si cela conduit à un résultat inférieur. L'indexation est basée sur l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions, conformément à la loi du 2 août 1971.

La méthode de capitalisation appliquée est la méthode dite « horizontale ». Selon cette méthode, en cas de modification du taux de la garantie de rendement légale, l'ancien taux s'applique sur les cotisations dues avant la modification du taux jusqu'au premier des événements suivants : sortie, mise à la retraite ou paiement des prestations avant la mise à la retraite, abrogation de l'engagement de pension et le nouveau taux s'applique sur les cotisations dues à partir de sa modification jusqu'au premier des événements suivants: sortie, mise à la retraite ou paiement des prestations avant la mise à la retraite, abrogation de l'engagement de pension.

Lors de la sortie suite à la rupture du contrat de travail autrement que par décès ou mise à la retraite, de la mise à la retraite, du paiement des prestations avant la mise à la retraite ou de l'abrogation de l'engagement de pension sectoriel, l'affilié a droit au plus élevé des montants suivants:

- les réserves acquises reprises ci-avant,
- et la garantie de rendement légale décrite ci-dessus.

L'organisateur apurera tout déficit qui se présenterait par rapport à la garantie de rendement légale dont question à l'alinéa précédent au moment de la sortie suite à la rupture du contrat de travail autrement que par décès ou mise à la retraite, de la mise à la retraite, du paiement anticipé des prestations avant la mise à la retraite ou de l'abrogation de l'engagement de pension sectoriel.

– Section 6 – Participation bénéficiaire

Article 13

Une participation bénéficiaire est octroyée conformément au règlement de participation bénéficiaire du fonds à actifs dédiés "Corporate Fund" de l'organisme de pension.

– Section 7 – Forme de paiement et paiement des avantages

Article 14

§1. Forme de paiement des avantages

1.1. Tant l'avantage en cas de vie que l'avantage en cas de décès sont payés en capital.

1.2. L'affilié ou, en cas de décès, son/ses ayant(s) droit, a/ont toutefois le droit de demander la conversion du capital en rente.

1.3. L'organisateur informe l'affilié de son droit de demander la liquidation sous forme de rente plutôt que sous forme de capital 2 mois avant la mise à la retraite.

En cas de mise à la retraite anticipée de l'affilié, l'organisateur informe l'affilié de ce droit dans les 2 semaines après qu'il a été informé par l'affilié de la la mise à la retraite anticipée.

En cas de décès de l'affilié avant la mise à la retraite, l'organisateur informe le(s) bénéficiaire(s) de ce droit dans les 2 semaines après avoir été informé par écrit du décès par le(s) bénéficiaire(s).

1.4. La conversion en rente n'est toutefois pas possible si le montant annuel de la rente à payer ne dépasse pas 500,00 EUR. Ce montant de 500,00 EUR est indexé selon l'indice des prix à la consommation.

1.5. Pour obtenir le versement sous forme de rente, l'affilié ou le(s) bénéficiaire(s) doit/doivent indiquer qu'il(s) opte(nt) pour le versement sous forme de rente sur le formulaire de déclaration, comme prévu aux points 2.1.1. et 2.2.2. du présent Article.

A défaut d'un tel écrit indiquant le choix, le versement à l'affilié ou au(x) bénéficiaire(s) s'effectuera en capital.

1.6. Si la liquidation des comptes individuels s'effectue en rente, les dispositions suivantes s'appliquent:

- pour s'acquitter de son obligation, l'organisme de pension peut demander au bénéficiaire de la rente un certificat de vie ou une preuve équivalente à chaque échéance des arrérages de rente;
- le droit à la rente assurée en cas de décès prend effet le premier jour du mois du décès de l'affilié;
- les versements des rentes sont payables par fractions mensuelles à terme échu, jusque et y compris l'arrérage de rente qui précède le décès du rentier.

§ 2. Paiement des avantages

2.1. Paiement des avantages en cas de vie

2.1.1. Les prestations en cas de vie découlant du régime de pension sectoriel sont obligatoirement payables par l'organisme de pension lors de la mise à la retraite de l'ouvrier.
L'organisme de pension est informé de la prise de cours de la pension légale de l'ouvrier par l'asbl Sigedis.

Pour pouvoir bénéficier des avantages en cas de vie, l'affilié remet à l'organisateur le formulaire de déclaration, complété et signé, accompagné des documents suivants :

- une copie recto verso de sa carte d'identité;
- une copie de la carte bancaire;

- une preuve émanant du Service fédéral des Pensions (SFP) de la mise à la retraite de l'affilié dans le régime des salariés ou une preuve que l'affilié remplit les conditions pour bénéficier d'une liquidation avant la mise à la retraite;
- pour l'affilié qui à partir de 55 ans a adhéré au régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) conformément aux dispositions des conventions collectives de travail relatives au RCC au sein de la Commission Paritaire du secteur de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux (CP 130) qui demande le paiement avant l'âge légal de retraite (à partir de 60 ans) sur la base de la mesure transitoire prévue à l'Article 63/3 de la LPC (c'est-à-dire RCC dans le cadre d'un plan de restructuration élaboré et communiqué au ministre régional et fédéral de l'Emploi avant le 1er octobre 2015), une preuve que l'affilié remplit les conditions d'une liquidation avant la mise à la retraite;
- si l'affilié est placé sous un régime d'incapacité ou de protection judiciaire, un document officiel indiquant le nom, la qualité et l'adresse du ou des représentant(s) légal (aux) ainsi qu'une attestation émanant de la banque indiquant que le compte bénéficiaire est ouvert au nom de l'incapable et que ce compte est bloqué jusqu'à la levée de l'incapacité.

pour autant que l'organisme de pension ne dispose pas encore de ces documents ou qu'il ne les ait pas encore reçus via la communication / consultation des données personelles de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.

2.1.2. Dès que l'organisateur a reçu le formulaire de déclaration avec les documents y relatifs, il les fait suivre à l'organisme de pension après avoir signé et, le cas échéant, complété le formulaire de déclaration.

2.1.3. Après réception du formulaire et des documents y relatifs, l'organisme de pension procède au calcul des cotisations sur la base de l'estimation définie à l'Article 15.

Les cotisations supplémentaires nécessaires à la constitution de la prestation sont prélevées du fonds de financement et portées sur le compte individuel.

2.1.4. L'organisme de pension procède au versement des avantages à l'affilié conformément au choix indiqué pour un paiement en capital ou en rente.

L'organisme de pension remet à l'affilié un décompte de liquidation reprenant les montants brut et net du capital ou de la rente, ainsi que les retenues fiscales et parafiscales qu'il a opérées.

Les avantages en cas de vie sont payables en principe à partir du 1er janvier 2011 mais au plus tôt trois mois après la réception du premier fichier informatique de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.

Une fois par mois, l'organisme de pension informe l'organisateur des versements effectués le mois précédent.

2.2. Paiement des avantages en cas de décès

2.2.1. Si l'affilié décède avant la mise à la retraite, quels que soient les causes, les circonstances ou le lieu du décès, les prestations sont versées au(x) bénéficiaire(s) dans l'ordre suivant:

- A défaut d'une personne désignée, le conjoint ni divorcé ni séparé de corps judiciairement ou e partenaire cohabitant légal de l'affilié .
  La désignation de la ou des personne(s) physique(s) se fait au moyen du formulaire "Désignation de bénéficiaire" disponible chez l'organisteur. L'affilié transmettra ce formulaire à l'organisme de pension, par courrier recommandé, après l'avoir complété et signé ;
- à défaut, aux enfants de l'affilié, par parts égales; si l'un des enfants de l'affilié est prédécédé, le bénéfice de la part de cet enfant revient, par parts égales, à ses enfants; à défaut, par parts égales, aux autres enfants de l' affilié; l'enfant est celui dont la filiation est légalement établie à l'égard de son auteur, quel que soit le mode d'établissement de la filiation ;
- à défaut, aux parents de l'affilié, par parts égales; à défaut de l'un d'eux, au survivant;
- à défaut, aux grands-parents de l'affilié, par parts égales; à défaut de l'un d'eux, au survivant;
- à défaut, aux frères et soeurs de l'affilié, par parts égales; à défaut de l'un d'eux, à ses enfants; à défaut d'enfants, aux autres frères et soeurs de l'affilié, par parts égales;
- à défaut, aux autres héritiers légaux de l'assuré, par parts égales, à l'exclusion de l'Etat;
- à défaut du/des bénéficiaire(s) précité(s), les prestations en cas de décès sont versées dans le fonds de financement.

2.2.2. Afin que l'organisme de pension puisse procéder au versement de la prestation, le(s) bénéficiaire(s) remet(tent) à l'organisateur le formulaire de déclaration, complété et signé, accompagné des documents suivants :

- un extrait de l'acte de décès;
- une copie recto verso de la carte d'identité du (des) bénéficiaire(s);
- une copie de la carte bancaire du (des) bénéficiaire(s);
- si la prestation est versée à un mineur ou à une personne placée sous un régime d'incapacité ou de protection judiciaire, un document officiel indiquant le nom, la qualité et l'adresse du ou des représentant(s) légal (aux) ainsi qu'une attestation de la banque indiquant que le compte bénéficiaire est ouvert au nom du mineur ou de l'incapable et que ce compte est bloqué jusqu' à la majorité ou la levée de l'incapacité;
- un certificat ou un acte d'hérédité indiquant la qualité et les droits du/des bénéficiaire(s), s'il(s) n'a (n'ont) pas été nominativement désigné(s) et s'il ne s'agit pas du conjoint survivant;

pour autant que l'organisateur ne dispose pas encore de ces documents.

L'organisme de pension est en droit de demander au(x) bénéficiaire(s) les documents supplémentaires qu'il juge utiles afin de pouvoir procéder au paiement.

Dès que l'organisateur a reçu le formulaire de déclaration avec les documents y relatifs, il les fait suivre à l'organisme de pension après avoir signé et, le cas échéant, complété le formulaire de déclaration.

2.2.3. Après réception du formulaire et des documents y relatifs, l'organisme de pension procède au calcul des cotisations sur la base de l'estimation déterminée à l'Article 15.

Les cotisations supplémentaires nécessaires à la constitution de la prestation sont prélevées du fonds de financement et versées sur le compte individuel.

2.2.4. L'organisme de pension procède au versement des avantages au(x) bénéficiaire(s) conformément au choix indiqué pour un paiement en capital ou en rente.

L'organisme de pension remet au(x) bénéficiaire(s) un décompte de liquidation reprenant les montants brut et net du capital et de la rente, ainsi que les retenues fiscales et parafiscales opérées par l'organisme de pension.

Les avantages en cas de décès sont payables en principe à partir du 1er janvier 2011 mais au plus tôt trois mois après la réception du premier fichier informatique de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.

Une fois par mois, l'organisme de pension informe l'organisateur des versements effectués le mois précédent.

– Section 8 – Calcul de la cotisation au moment du versement des avantages

Article 15

Si la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale n'est pas en mesure de fournir à l'organisme de pension les données relatives aux trimestres précédant la mise à la retraite, le paiement anticipé des prestations avant la mise à la retraite ou le décès de l'ouvrier, la cotisation est calculée sur la base d'une estimation des prestations de travail selon la formule suivante:

- Pour les occupations qui sont exclusivement déclarées en jours :

  la cotisation concernant la période manquante =
  n/365 * A * X / (4*13*D)

où :

n = le nombre de jours entre la fin de la dernière période pour laquelle des données relatives aux prestations ont été communiquées et la date du décès ou de la retraite ou du paiement anticipé correspondant aux trimestres manquants (nombre entier).
A = 4 fois la cotisation trimestrielle définie à l'article 4 § 2 du règlement de pension actuel.
X = le nombre de jours déclarés comme données relatives aux prestations des 4 derniers trimestres à la déclaration Dmfa, à l'exception des jours déclarés conformément à la codification des données de temps de travail, sous les codes 4, 21, 22, 25, 26, 30, 72, 73, 74 (dont la définition est reprise dans l'annexe 3 de la présente convention collective de travail), et à l'exception des jours couverts par une indemnité de rupture. Si, au moment de sa sortie, de son décès, de sa mise à la retraite ou du paiement anticipé des prestations, l'ouvrier n'a pas encore été affilié pendant 4 trimestres complets, les prestations de travail de la période au cours de laquelle il a été effectivement affilié sont converties pro rata temporis en prestations de travail équivalentes à 4 trimestres.
D = le nombre de jours par semaine du régime de travail.

- Pour les occupations déclarées en jours et en heures :
  la cotisation concernant la période manquante =
  n/365 * A * Z / (4*13*U)

où :

n = le nombre de jours entre la fin de la dernière période pour laquelle des données relatives aux prestations ont été communiquées et la date du décès ou de la retraite (anticipée) ou du paiement anticipé correspondant aux trimestres manquants (nombre entier).
A = 4 fois la cotisation trimestrielle définie à l'article 4 § 2 du règlement de pension actuel.
Z = le nombre d'heures déclarées comme données relatives aux prestations des 4 derniers trimestres à la déclaration Dmfa, à l'exception des heures déclarées conformément à la codification des données de temps de travail, sous les codes 4, 21, 22, 25, 26, 30, 72, 73, 74 (dont la définition est reprise dans l'annexe 3 de la présente convention collective de travail), et à l'exception des jours couverts par une indemnité de rupture. Si, au moment de sa sortie, de son décès, de sa mise à la retraite ou du paiement anticipé des prestations, l'ouvrier n'a pas encore été affilié pendant 4 trimestres complets, les prestations de travail de la période au cours de laquelle il a été effectivement affilié sont converties pro rata temporis en prestations de travail équivalentes à 4 trimestres.
U = le nombre moyen d'heures par semaine de l'ouvrier de référence.

– Section 9 – Sortie

Article 16
§1. Procédure

1.1. L'affilié avise l'organisateur par écrit de sa sortie.

1.2. Tous les trimestres, l'organisme de pension recherche les ouvriers qui quittent le secteur sur la base des données communiquées par la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.

La recherche de ces personnes par l'organisme de pension aura lieu à partir du 1er janvier 2011, mais au plus tôt trois mois après la réception du premier fichier informatique de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.

1.3. Dans les 30 jours qui suivent cette recherche par l'organisme de pension ou la communication par l'affilié de son départ, l'organisme communique à l'affilié les données suivantes:

- le montant des réserves acquises, éventuellement majoré jusqu'au montant de la garantie de rendement légale comme mentionné à l'Article 12 § 3;
- le montant des prestations acquises;
- les différents choix qui s'offrent à l'affilié, comme stipulé au point 1.4. de cet Article.

1.4. Dans les 30 jours qui suivent la communication de ces données, l'affilié doit communiquer par écrit à l'organisateur laquelle des options concernant ses réserves acquises, majorées le cas échéant jusqu'au montant de la garantie de rendement légale comme stipulé à l'Article. 12 § 3, il souhaite exercer :

- maintien auprès de l'organisme de pension sans modification de l'engagement de pension;
- transfert à l'organisme de pension du nouvel organisateur, à condition qu'il soit affilié à l'engagement de pension de cet organisateur;
- transfert à un organisme de pension qui répartit la totalité des bénéfices entre les affiliés proportionnellement à leurs réserves et limite les frais selon les règles déterminées par le Roi.

Quelle que soit la décision de l'affilié, aucune indemnité ou perte de participation bénéficiaire ne peut être mise à sa charge, ni déduite de ses réserves acquises au moment de la sortie.

Si l'affilié a laissé expirer le délai de 30 jours, il est présumé avoir opté pour la possibilité visée au point 1.

Après l'expiration du délai de 30 jours, l'affilié garde toutefois à tout moment la possibilité de demander le transfert de ses réserves à un organisme de pension visé aux points 2 et 3.

§ 2. Transfert des réserves acquises

2.1. Si l'affilié opte pour le transfert de ses réserves acquises, l'organisme de pension effectue ledit transfert dans le mois qui suit la communication du choix de l'affilié.
2.2. Le transfert des réserves acquises par l'organisme de pension s'effectuera en un seul paiement, en appliquant les mêmes estimations que celles décrites à l'article 15 § 1 de la présente annexe pour les données relatives aux trimestres manquants.

En cas de retard au niveau du transfert des réserves acquises, le montant transféré sera augmenté des intérêts légaux pour la période excédant le délai de 1 mois visé à l'alinéa précédent.

§ 3. Cas particulier de l'affilié qui ne remplit plus les conditions d'affiliation du plan
Si l'affilié ne remplit plus les conditions d'affiliation du présent plan sans que cela ne coïncide avec l'expiration du contrat de travail, ses réserves acquises restent dans l'engagement de pension sans aucune modification. La garantie de rendement légale telle qu'elle est expliquée à l'Article 12 § 3 continue de courir jusqu'au premier des évènements suivants: la sortie de l'affilié suite à la rupture du contrat de travail autrement que par décès ou mise à la retraite, la mise à la retraite ou le paiement anticipé des prestations avant la mise à la retraite ou l'abrogation de l'engagement de pension.

– Section 10 – Fonds de financement

Article 17
§ 1. Principe
Un fonds de financement est créé dans le but de financer les charges incombant à l'organisateur dans le cadre du présent règlement de pension.

Ce fonds de financement est géré par l'organisme de pension comme une réserve mathématique d'inventaire.

§ 2. Financement

Le fonds de financement est alimenté par :

- les avances mensuelles de cotisation, comme stipulées à l'Article 10 § 1;
- les avantages en cas de décès sans attribution bénéficiaire;
- les versements de l'organisateur destinés à compléter les avoirs du fonds de financement;
- les intérêts résultant de la gestion du fonds de financement.

– Section 11. – Non-paiement des avances et des cotisations

Article 18

§ 1. Procédure

Toute avance et cotisation due en exécution du présent règlement de pension doit être versée par l'organisateur à l'organisme de pension dans les délais prévus, comme stipulé à l'Article 4 § 2.

En cas de non-paiement de ces avances et cotisations, l'organisme de pension mettra l'organisateur en demeure au plus tôt 30 jours après l'échéance desdits délais, au moyen d'une lettre recommandée attirant l'attention de l'organisateur sur les conséquences du non-paiement.

Si l'organisateur ne procède pas au paiement des montants en souffrance dans les 30 jours de la mise en demeure, l'organisme de pension avertit, dans les 30 jours qui suivent, chaque affilié actif du non-paiement par simple lettre à la poste.

§ 2. Conséquences sur les comptes individuels

Les comptes individuels sont réduits. Ils restent soumis au présent règlement de pension et continuent à participer aux bénéfices.

Ils ne seront réalimentés qu'au moment où l'organisateur aura communiqué à l'organisme de pension tous les renseignements utiles à la répartition des avoirs et où l'organisateur aura suffisamment alimenté le fonds de financement pour pouvoir en prélever toutes les sommes à verser sur les comptes individuels.

Dans le cas contraire, les avoirs restent dans le fonds de financement où ils continuent de produire des intérêts.

§ 3. Remise en vigueur des comptes individuels

L'organisateur peut demander la remise en vigueur des comptes individuels réduits par suite du non-paiement des avances et cotisations.

Toute remise en vigueur demandée plus de 3 ans après la date de réduction des comptes individuels est toutefois subordonnée à l'accord préalable de l'organisme de pension.

La remise en vigueur des comptes individuels s'opère en adaptant la cotisation compte tenu de la valeur de rachat théorique des comptes individuels au moment de la remise en vigueur.

– Section 12 – Dispositions fiscales

Article 19

§ 1. Conformément à l'Article 59 du Code des Impôts sur les Revenus, la pension résultant du régime de pension sectoriel, participation bénéficiaire incluse, augmentée :

- de la pension légale de retraite;
- des autres prestations extra-légales de même nature, à l'exception toutefois de l'assurance vie individuelle et de l'épargne-pension,

exprimée en rentes annuelles, ne peut pas dépasser 80 % de la dernière rémunération annuelle brute normale, compte tenu d'une durée normale d'activité professionnelle.

La durée normale d'activité professionnelle est fixée à 40 ans.

La dernière rémunération annuelle brute normale est la rémunération annuelle brute qui, au vu des rémunérations précédentes de l'affilié, peut être considérée comme normale et qui lui a été payée ou attribuée durant la dernière année qui précède sa mise à la retraite, année durant laquelle il a exercé une activité professionnelle normale.

§ 2. Conformément à l'article 171 du Code des impôts sur les revenus, les prestations versées en capital bénéficient d'une imposition distincte à l'impôt des personnes physiques. Le taux d'imposition varie selon la nature de la prestation (retraite/décès), de l'origine du financement et de l'âge de la personne affiliée au moment de l'octroi du capital.

Si la prestation est payée en rente, la prestation nette du capital est versée sur un contrat de rente moyennant versement à capital abandonné. Un montant égal à 3% de la prestation nette est alors considéré en principe comme un revenu mobilier récurrent (par an).

Les participations aux bénéfices ne sont pas soumises à l'impôt des personnes physiques.

– Section 13 – Contrat « Structure d'accueil »

Article 20

Un contrat "Structure d'accueil" est instauré auprès de l'organisme de pension.

Il est destiné à accueillir les réserves entrantes que les affiliés ont constituées en vertu d'un régime de pension complémentaire ou d' une convention de pension de leur ancien employeur et qui, lors de leur affiliation au présent engagement de pension, optent pour le transfert de leurs réserves acquises vers le contrat "Structure d'accueil.

Pour chaque affilié ayant demandé le transfert de ses réserves acquises, l'organisme de pension émet:

- un compte pour la réserve provenant des cotisations à charge de son ancien employeur;
- un compte pour la réserve provenant des cotisations obligatoires de l'affilié, retenues par son ancien employeur sur ses rémunérations.

Ces comptes sont émis dans la combinaison d'assurance "capital différé avec remboursement de l'épargne" qui prévoit le versement d'un capital en cas de vie au terme du contrat ou d'un capital égal à la valeur de rachat théorique en cas de décès avant le terme.

Le terme de ces contrats est fixé aux 65 ans de l'affilié.

– Section 14 – Résiliation ou modification de la convention collective de travail du 1er juillet 2010 relative au régime de pension sectoriel, telle que modifiée et coordonnée par la convention collective de travail du 16 mai 2019

Conséquences pour le régime de pension sectoriel

Article 21

§1. Modification ou abrogation de l'engagement de pension sectoriel

Le présent règlement de pension est conclu en exécution de l'Article 6 de la convention collective de travail du 1er juillet 2010 relative au régime de pension sectoriel, telle que modifiée et coordonnée par la convention collective de travail du 16 mai 2019.

Si et dans la mesure où cette convention collective de travail relative à l'engagement de pension venait à être modifiée ou résiliée, le règlement de pension sera lui aussi modifié ou résilié.

En cas de résiliation de la convention collective de travail du 1er juillet 2010 relative au régime de pension sectoriel, telle que modifiée et coordonnée par la convention collective de travail du 16 mai 2019, l'organisateur en avise immédiatement l'organisme de pension afin que celui-ci puisse informer les affiliés par simple lettre à la poste de l'abrogation de l'engagement de pension et de ses conséquences.

Si l'engagement de pension est abrogé, les comptes individuels des affiliés sont réduits et continuent à participer aux bénéfices.

En cas d'abrogation de l'engagement de pension, le fonds de financement ne peut être reversé, en tout ou en partie, à l'organisateur ou aux employeurs. Il sera réparti entre les affiliés, à l'exclusion des rentiers, proportionnellement aux réserves constituées sur les comptes individuels.

§ 2. Changement d'organisme de pension

Dans la mesure où la convention collective de travail de la Commission Paritaire désigne, pour le financement de l'engagement de pension un autre organisme de pension, les réserves peuvent être rachetées dans le but de les transférer à cet autre organisme de pension.

L'organisateur informe préalablement l'Autorité des Services et Marchés Financiers (FSMA) du changement d'organisme de pension et du transfert éventuel des réserves qui en résulte. L'organisateur en informe également les affiliés.

En cas de changement d'organisme de pension pour le financement de l'engagement de pension, avec transfert des réserves, aucune indemnité ou perte de participations bénéficiaires ne peut être mise à charge de l'affilié ni déduite des réserves acquises au moment du transfert.

En cas de rachat de la réserve dans le but de la transférer à un autre organisme de pension, l'organisme de pension se réserve le droit de réclamer une indemnité à l'organisateur.

Chapitre IV - Dispositions diverses

Bescherming van de persoonlijke levenssfeer

Article 22
L'organisateur et l'organisme de pension s'engagent à respecter le règlement européen 2016/679 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (RGPD).

L'organisateur et l'organisme de pension reconnaissent et marquent expressément leur accord sur le fait qu'ils sont chacun « Responsable du traitement » autonome au sens de l'article 4.7. du RGPD pour ce qui concerne le traitement des données à caractère personnel qui leur sont propres.
Ils ne pourront traiter les données à caractère personnel dont ils prennent connaissance dans le cadre de l'exécution du présent règlement de pension que conformément à l'objet de ce règlement de pension.

L'organisateur et l'organisme de pension s'engagent à mettre à jour les données et à les corriger, ainsi qu'à supprimer les données erronées ou superflues, à l'exception toutefois de celles provenant de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale, qui ne peuvent être modifiées.

Ils prendront les mesures techniques et organisationnelles requises pour protéger les données à caractère personnel contre la destruction accidentelle ou non autorisée, contre la perte accidentelle ainsi que contre la modification, l'accès et tout autre traitement non autorisé de données à caractère personnel.

En cas d'action en justice intentée contre l'organisateur ou l'organisme de pension, invoquant une violation de la réglementation relative à la protection de la vie privée, l'organisateur et l'organisme de pension s'engagent à se défendre mutuellement, pour autant qu'aucun des deux n'ait lui-même intenté une action en justice.
Toutes les informations seront traitées avec la plus grande discrétion et ne pourront être utilisées à des fins de direct marketing.

Annexe 2 à la convention collective de travail du 16 mai 2019

Pension sectorielle en faveur des ouvriers de la Commission Paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux (CP130)

Article 1 - Opting out

La possibilité prévue à l'article 9 de la loi sur les pensions complémentaires du 28/4/2003 (LPC), par laquelle les employeurs auraient la possibilité d'organiser eux même le régime de pension par le biais d'un régime de pension au niveau de l'entreprise (« opting out «) n'a pas été retenue par la Commission Paritaire.

Article 2 - Hors champ d'application

Conformément à l'article 2C de la convention collective du 2 juillet 2009 relative à l'accord sectoriel 2009-2010, les entreprises qui disposaient déjà d'un régime de pension pour leurs ouvriers en date du 2/7/2009 peuvent ne pas participer au régime de pension sectoriel, et en ce, être "hors champ d'application", aux conditions suivantes :

- Améliorer le plan existant pour chaque ouvrier encore dans l'entreprise à la date du 1/7/2010 de l'équivalent de € 136 pour l'année 2009 et de € 68 pour 2010 et suivantes, prorata temps d'occupation, taxes, ONSS et tous frais compris.
- Garantir que le plan de pension procure un avantage équivalent à celui procuré par les contributions annuelles de € 136 du plan sectoriel taxes, ONSS et tous frais compris.
- L'équivalence se mesurera de la manière forfaitaire suivante :
- Si le régime de pension de l'entreprise est de type " contributions définies ", l'équivalence est mesurée à l'aide des contributions patronales telles que définies dans le règlement de pension.
- Si le régime de pension est de type "prestations définies", l'équivalence est mesurée uniquement à l'âge de retraite prévu au règlement de pension, en supposant que chaque contribution versée dans le régime de pension sectoriel se capitalise à un taux net de frais de 3,25% par an jusqu'à l'âge normal de retraite, et qu'un capital se convertit en rente sur base des dispositions minimales légales. L'équivalence se mesurera sans tenir compte de la croissance salariale ultérieure, mais sur base d'une carrière poursuivie jusqu'à l'âge normal de la retraite prévu au règlement.

L'entreprise qui souhaite être hors champ d'application du régime sectoriel doit communiquer ce choix au plus tard le 30/7/2010 par lettre recommandée en y joignant l'attestation qu'elle remplit les conditions requises à l'adresse suivante :

SPF – direction générale relations collectives de travail, Mme Sophie DU BLED présidente CP130, rue Ernest Blerot 1 à 1070 Bruxelles.

En l'absence de réception de cette attestation conformément aux modalités ci-dessus, l'entreprise participera au régime de pension sectoriel

Pour les entreprises "hors champ d'application", cette attestation devra ensuite être fournie à la même adresse au 31 décembre de chaque année.

Article 3 - Nouvelles entreprises créées à partir du 1er juillet 2010

Une entreprise qui, au moment de sa création ou ultérieurement et dans tous les cas au plus tôt à partir du 1er juillet 2010, vient à ressortir de la commission paritaire, adhère au régime de pension sectoriel. Une exception est faite si :

- L'entreprise a des liens sociaux économiques (société liée au sens de l'article 11 du Code des sociétés) avec une entreprise CP 130 "hors champ d'application". Dans ce cas, l'entreprise peut également demander d'être « hors champ d'application », à condition qu'elle ou son mandataire en avise le Fonds 2ième pilier CP130 labeur par envoi recommandé accompagné de la preuve de ses liens sociaux économiques, et de l'existence d'un régime de pension pour ses ouvriers équivalent à celui du régime sectoriel, l'équivalence se mesurant comme décrit à l'article 2 de la présente annexe.
- L'entreprise est issue de la scission d'une autre entreprise CP 130 qui était hors champ d'application. Dans ce cas, l'entreprise peut également demander d'être « hors champ d'application », à condition qu'elle ou son mandataire en avise le Fonds 2ième pilier CP130 labeur par envoi recommandé accompagné de la preuve de ce qu'elle est issue de la scission d'une entreprise "hors champ d'application", et de l'existence d'un régime de pension pour ses ouvriers équivalent à celui du régime sectoriel, l'équivalence se mesurant comme décrit à l'article 2 de la présente annexe.
- L'entreprise est issue de la fusion d'autres entreprises CP 130 (suite à une fusion par création d'une nouvelle société tel que prévu à l'article 672 du Code des sociétés) dont une au moins était "hors champ d'application". Dans ce cas, l'entreprise peut également demander d'être "hors champ d'application", à condition qu'elle ou son mandataire en avise le Fonds 2ième pilier CP130 labeur par envoi recommandé accompagné de la preuve de ce qu'elle est issue de la fusion avec au moins une entreprise qui était "hors champ d'application", et de l'existence d'un régime de pension pour ses ouvriers équivalent à celui du régime sectoriel, l'équivalence se mesurant comme décrit à l'article 2 de la présente annexe.

Dans chacun de ces cas, l'exonération de participation au régime sectoriel prend effet au 1er trimestre qui suit la signification.

Article 4 - Fusion par absorption

Lorsque différentes entreprises CP 130 fusionnent en une seule entreprise et qu'une des entreprises concernée était "hors champ d'application", l'entreprise résultant de la fusion peut choisir d'être "hors champ d'application" pour l'ensemble de ses ouvriers, à condition qu'elle ou son mandataire en avise le Fonds 2ième pilier CP130 labeur par envoi recommandé accompagné de la preuve de ses liens sociaux économiques, et de l'existence d'un régime de pension pour ses ouvriers équivalent à celui du régime sectoriel, l'équivalence se mesurant comme décrit à l'article 2 de la présente annexe. Dans ce cas, l'exonération de participation au régime sectoriel prend effet au 1er trimestre qui suit la signification.

Annexe 3 à la convention collective de travail du 16 mai 2019

Pension sectorielle en faveur des ouvriers de la Commission Paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux (CP130)

– Code 4

- Absence premier jour pour cause d'intempéries dans la construction

Il s'agit en l'occurrence de jours pour lesquels une rémunération incomplète est payée

– Code 21

- Les jours de grève (à condition que cette grève ait eu l'accord ou l'appui d'une des organisations syndicales interprofessionnelles représentées au Conseil national du Travail);
- Les jours de lock-out.

Sous ce code sont repris les jours de grève auxquels le travailleur a participé et les jours où le travailleur était absent du travail en raison d'un lock-out.

S'il est question de chômage temporaire pour des jours complets en raison d'une grève à laquelle les travailleurs n'ont pas pris part, ces jours seront déclarés sous le code indicatif prévu pour le chômage temporaire.

– Code 22

- Mission syndicale (en qualité de délégué dans une délégation syndicale, un comité syndical national ou régional ou un congrès syndical national).

Sous ce code sont repris les jours de mission syndicale pour lesquels aucune rémunération n'a été payée.

– Code 25

- Devoirs civiques sans maintien de rémunération;
- Mandat public.

Dans ce cas, il s'agit exclusivement des jours pour lesquels aucune rémunération n'est payée.

– Code 26

- Obligations de milice.

Il s'agit ici d'une suspension du contrat de travail en raison d'obligations de milice.

– Code 30

- Congé sans solde;
- Toutes les autres données relatives au temps de travail pour lesquelles l'employeur ne paie pas de rémunération ou d'indemnité, à l'exception de celles reprises sous un autre code.

Ce code est une catégorie résiduelle. Il regroupe tous les jours où le travailleur n'a pas travaillé et pour lesquels aucune rémunération n'a été payée et qui ne peuvent être pris en charge par la sécurité sociale.

Le code 30 ne comprend pas les périodes d'interruption de carrière lorsque le travailleur reçoit une indemnisation de l'Onem, comme les congés suivants:

- interruption complète de carrière;
- interruption partielle de carrière;
- interruption de carrière ou réduction des prestations pour prodiguer des soins palliatifs à une personne;
- congé parental dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle;
- interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

Les jours d'absence dans le cadre de la semaine volontaire de quatre jours et du départ anticipé à mi-temps ne sont pas non plus déclarés sous le code 30.

– Code 72 (chômage temporaire pour cause d'intempéries)

- Les journées d'interruption de travail due aux intempéries (art. 50 de la loi du 3.7.1978).
- Code 73 (jours de vacances-jeunes et de vacances seniors)
- Les jours de vacances supplémentaires pour jeunes travailleurs (loi du 28.06.1971 - article 5);
- Les jours de vacances supplémentaires pour les travailleurs de plus de 50 ans (loi du 23/12/2005 – art. 54 et 55).

– Code 74 (prestations non effectuées d'un(e) gardien(ne) d'enfants agréé(e))

- Les heures fictives qui correspondent à des prestations prévues mais non effectuées, suite à l'absence d'enfants normalement accueillis par un(e) gardien(ne) d'enfants mais qui sont absents pour des raisons indépendantes de sa volonté (art. 3, 9° et art. 27 bis de l'AR du 28-11-1969).

Commission Paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux (CP 130)

ANNEXE AU RÈGLEMENT DE PENSION

PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES DANS LE CHEF DE L'ORGANISME DE PENSION

Les personnes concernées sont les affiliés et toutes les personnes physiques dont l'organisme de pension a enregistré les données personnelles dans le cadre de l'exécution du présent contrat.

L'affilié informe le(s) bénéficiaire(s) nommément désigné(s) que ses/leurs données personnelles font l'objet d'un traitement (règlement vie privée).

Responsable du traitement des données

AXA Belgium, S.A. dont le siège social est établi Place du Trône 1 à 1000 Bruxelles, enregistrée à la Banque Carrefour des Entreprises sous le n° 0404.483.367 (ci-après dénommée « l'organisme de pension»).

Délégué à la protection des données

Le délégué à la protection des données de l'organisme de pension peut être contacté aux adresses suivantes :

par courrier postal : AXA Belgium - Data Protection Officer (TR1/884)
Troonplein 1
1000 Brussel

par courrier électronique : privacy@axa.be

Finalités des traitements et destinataires des données

Les données à caractère personnel, communiquées par la personne concernée elle-même ou reçues légitimement par l'organisme de pension de la part des entreprises membres du groupe AXA, des entreprises en relation avec celles-ci, de l'employeur de la personne concernée ou de tiers, peuvent être traitées par l'organisme de pension pour les finalités suivantes :

- la gestion du fichier des personnes:
  - Il s'agit des traitements effectués pour établir et tenir à jour les bases de données, en particulier les données d'identification, relatives à toutes les personnes physiques ou morales qui sont en relation avec l'organisme de pension.
  - Ces traitements sont nécessaires à l'exécution du contrat d'assurance ainsi que d'une obligation légale.
- la gestion du contrat d'assurance:
  - Il s'agit des traitements effectués en vue d'accepter ou refuser, de manière automatisée ou non, les risques préalablement à la conclusion du contrat d'assurance ou lors de remaniements ultérieurs de celui-ci, de confectionner, mettre à jour et mettre fin au contrat d'assurance; de recouvrer, de manière automatisée ou non, les primes impayées; de gérer les sinistres et de régler les prestations d'assurance.
  - Ces traitements sont nécessaires à l'exécution du contrat d'assurance ainsi que d'obligation légale.

- le service à la clientèle:
  - » Il s'agit des traitements effectués dans le cadre des services digitaux fournis aux clients complémentairement au contrat d'assurance (par exemple le développement d'un espace client digital).
  - » Ces traitements sont nécessaires à l'exécution du contrat d'assurance et/ou de ces services digitaux complémentaires.
- la gestion de la relation entre l'organisme de pension et l'intermédiaire d'assurances:
  - » Il s'agit des traitements effectués dans le cadre de la collaboration entre l'organisme de pension et l'intermédiaire d'assurances.
  - » Ces traitements sont nécessaires aux intérêts légitimes de l'organisme de pension consistant en l'exécution des conventions entre lui et l'intermédiaire d'assurances.
- la détection, prévention et lutte contre la fraude:
  - » Il s'agit de traitements effectués en vue de détecter, prévenir et lutter, de manière automatisée ou non, contre la fraude à l'assurance.
  - » Ces traitements sont nécessaires aux intérêts légitimes de l'organisme de pension consistant dans la préservation de l'équilibre technique et financier du produit, de la branche ou de l'entreprise d'assurance elle-même.
- la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme:
  - » Il s'agit de traitements effectués en vue de prévenir, de détecter et de lutter, de manière automatisée ou non, contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme.
  - » Ces traitements sont nécessaires à l'exécution d'une obligation légale à laquelle l'organisme de pension est soumis.
- la surveillance du portefeuille:
  - » Il s'agit de traitements effectués en vue de contrôler et, le cas échéant, de restaurer, de manière automatisée ou non, l'équilibre technique et financier des portefeuilles d'assurances.
  - » Ces traitements sont nécessaires aux intérêts légitimes de l'organisme de pension consistant dans la préservation ou la restauration de l'équilibre technique et financier du produit, de la branche ou de l'entreprise d'assurances elle-même.
- les études statistiques:
  - » Il s'agit de traitements effectués par l'organisme de pension ou par un tiers en vue d'effectuer des études statistiques à finalités diverses telles que l'acceptation des risques et la tarification.
  - » Ces traitements sont nécessaires aux intérêts légitimes de l'organisme de pension consistant dans l'engagement sociétal, dans la recherche d'efficiences et dans l'amélioration de la connaissance de ses métiers.

Dans la mesure où la communication des données à caractère personnel est nécessaire pour permettre de réaliser les finalités énumérées ci-dessus, les données à caractère personnel peuvent être communiquées à d'autres entreprises membres du Groupe AXA, à des entreprises et/ou à des personnes en relation avec celles-ci (avocats, experts, médecins conseils, réassureurs, coassureurs, intermédiaires d'assurances, prestataires de services, autres entreprises d'assurances, représentants, bureau de suivi de la tarification, bureaux de règlement de sinistres, Datassur).

Ces données peuvent également être communiquées aux autorités de contrôle, aux services publics compétents ainsi qu'à tout autre organisme public ou privé avec lequel l'organisme de pension peut être amené à échanger des données à caractère personnel conformément à la législation applicable.

Lorsque la personne concernée est également cliente d'AXA Bank Belgium, ces données à caractère personnel peuvent être traitées par l'organisme de pension dans des fichiers communs en vue de la gestion du fichier des personnes, en particulier la gestion et la mise à jour des données d'identification.

Transfert des données hors de l'Union Européenne

Les autres entreprises du Groupe AXA, les entreprises et/ou les personnes en relation avec celles-ci auxquelles les données à caractère personnel sont communiquées, peuvent être situées aussi bien dans l'Union Européenne qu'en dehors. En cas de transferts de données à caractère personnel à des tiers situés en dehors de l'Union Européenne, l'organisme de pension se conforme aux dispositions légales et réglementaires en vigueur en matière de tels transferts. Elle assure, notamment, un niveau de protection adéquat aux données à caractère personnel ainsi transférées sur la base des mécanismes alternatifs mis en place par la Commission européenne, tels les clauses contractuelles standard, ou encore les règles d'entreprise contraignantes du Groupe AXA en cas de transferts intragroupe (Mon. B. 6/10/2014, p. 78547).

La personne concernée peut obtenir une copie des mesures mises en place par l'organisme de pension pour pouvoir transférer des données à caractère personnel hors de l'Union Européenne en envoyant sa demande à l'organisme de pension à l'adresse indiquée ci-dessous (paragraphe « Contacter l'organisme de pension »).

Conservation des données

L'organisme de pension conserve les données à caractère personnel collectées relatives au contrat d'assurance pendant toute la durée de la relation contractuelle ou de la gestion des dossiers sinistres, avec mise à jour de celles-ci chaque fois que les circonstances l'exigent, prolongée du délai légal de conservation ou du délai de prescription de manière à pouvoir faire face aux demandes ou aux éventuels recours qui seraient engagés après la fin de la relation contractuelle ou après la clôture du dossier sinistre.

L'organisme de pension conserve les données à caractère personnel relatives à des offres refusées ou auxquelles il n'a pas donné suite jusqu'à cinq ans après l'émission de l'offre ou du refus de conclure.

Nécessité de fournir les données à caractère personnel

Les données à caractère personnel relatives à la personne concernée que l'organisme de pension demande de fournir sont nécessaires à la conclusion et à l'exécution du contrat d'assurance. Ne pas fournir ces données peut rendre impossible la conclusion ou la bonne exécution du contrat d'assurance.

Confidentialité

L'organisme de pension a pris toutes les mesures nécessaires afin de préserver la confidentialité des données à caractère personnel et afin de se prémunir contre tout accès non autorisé, toute mauvaise utilisation, modification ou suppression de celles-ci.

A cette fin, l'organisme de pension suit les standards de sécurité et de continuité de service et évalue régulièrement le niveau de sécurité de ses processus, systèmes et applications ainsi que ceux de ses partenaires.

Les droits de la personne concernée

La personne concernée a le droit:

- d'obtenir de l'organisme de pension la confirmation que des données à caractère personnel la concernant sont ou ne sont pas traitées et, lorsqu'elles le sont, d'accéder à ces données;
- de faire rectifier et, le cas échéant, de faire compléter ses données à caractère personnel qui sont inexactes ou incomplètes;
- de faire effacer ses données à caractère personnel dans certaines circonstances;
- de faire limiter le traitement de ses données à caractère personnel dans certaines circonstances;
- de s'opposer, pour des raisons tenant à sa situation particulière, à un traitement des données à caractère personnel fondé sur les intérêts légitimes de l'organisme de pension. Le responsable du traitement ne traite plus les données à caractère personnel, à moins qu'il ne démontre qu'il existe des motifs légitimes et impérieux pour le traitement qui prévalent sur les intérêts et les droits et libertés de la personne concernée;
- de s'opposer au traitement de ses données à caractère personnel à des fins de marketing direct, y compris au profilage effectué à des fins de marketing direct;
- de ne pas faire l'objet d'une décision fondée exclusivement sur un traitement automatisé, y compris le profilage, produisant des effets juridiques la concernant ou l'affectant de manière significative; toutefois, si ce traitement automatisé est nécessaire à la conclusion ou à l'exécution d'un contrat, elle a le droit d'obtenir une intervention humaine de la part de l'organisme de pension, d'exprimer son point de vue et de contester la décision de l'organisme de pension;
- de recevoir ses données à caractère personnel qu'elle a fournies à l'organisme de pension, dans un format structuré, couramment utilisé et lisible par machine; de transmettre ces données à un autre responsable du traitement, lorsque (i) le traitement de ses données à caractère personnel est fondé sur son consentement ou pour les besoins de l'exécution d'un contrat et (ii) le traitement est effectué à l'aide de procédés automatisés; et d'obtenir que ses données à caractère personnel soient transmises directement d'un responsable du traitement à un autre, lorsque cela est techniquement possible;
- de retirer son consentement à tout moment, sans préjudice des traitements effectués de manière licite avant le retrait de celui, lorsque le traitement de ses données à caractère personnel est fondé sur son consentement.

Contacter l'organisme de pension

Lorsqu'elle est cliente de l'organisme de pension, la personne concernée peut consulter son Espace Client sur AXA.be et y gérer ses données personnelles et ses préférences en matière de Direct Marketing, ainsi que consulter les données la concernant.

La personne concernée peut contacter l'organisme de pension pour exercer ses droits en complétant le formulaire disponible à la page « Nous contacter » via le bouton « La protection de vos données », accessible via un hyperlien en bas de la page d'accueil du site AXA.be.

La personne concernée peut aussi contacter l'organisme de pension pour exercer ses droits par courrier postal daté et signé, accompagné d'une photocopie recto verso de la carte d'identité, adressé à : AXA Belgium – Data Protection Officer (TR1/884), place du Trône 1 à 1000 Bruxelles.

L'organisme de pension traitera les demandes dans les délais prévus par la loi. Sauf demande manifestement infondée ou excessive, aucun paiement ne sera exigé pour le traitement de ses demandes.

Introduire une plainte

Si la personne concernée estime que l'organisme de pension ne respecte pas la règlementation en la matière, elle est invitée à le contacter en priorité.

La personne concernée peut aussi introduire une réclamation auprès de l'Autorité de Protection des Données Personnelles à l'adresse suivante :

Rue de la Presse, 35 - 1000 Bruxelles
Tél. + 32 2 274 48 00
Fax. + 32 2 274 48 35
contact@apd-gba.be

La personne concernée peut également déposer une plainte auprès du tribunal de première instance de son domicile.

CCT du 01.07.2010 - Fonds 2ème pilier CP 130 labeur (F2PL)

Annexe : statuts du fonds 2ème pilier CP 130 labeur (F2PL)
Chapitre I - Instauration, dénomination, siège social, objet et durée
Chapitre II - Champ d'application
Chapitre III - Avantages
Chapitre IV - Gestion
Chapitre V - Transfert financier
Chapitre VI - Budgets et comptes
Chapitre VII - Dissolution

Base légale

Date CCT	Numéro d'enregistrement	Date AR	Date MB
01.07.2010	100487/CO/130	16.12.2010	08.02.2011

Convention collective de travail du 1er juillet 2010 instituant un fonds de sécurité d'existence dénommé "Fonds 2ème pilier CP 130 labeur" (en abrégé F2PL) et fixant ses statuts.

Article 1 - Champ d'application
La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs occupés dans les entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux, à l'exclusion des employeurs et des travailleurs tombant sous le champ d'application de la convention collective de travail pour les entreprises de presse quotidienne conclue le 18.10.2007 au sein de la commission paritaire précitée et enregistrée sous le n° 85853/C0/130 (AR 01.07.2008 - MB 14.10.2008).

Article 2 - Objet
La présente convention collective de travail instaure un Fonds "2ème pilier" pour les travailleurs relevant de la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux, à l'exclusion de la presse quotidienne, dénommé ciaprès Fonds 2ème pilier CP130 labeur.

Article - Entrée en vigueur et durée
La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2010 et est conclue pour une durée indéterminée

Article 4 - Dénonciation de la convention collective de travail
La présente convention collective de travail peut être dénotée par une des parties moyennant un préavis de six mois notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux et aux organisations signataires de la présente convention collective.
La résiliation de la présente convention collective de travail entraîne automatiquement la dissolution du "Fonds 2ème pilier CP130 labeur".

Article 5 - Force obligatoire

Les parties demandent la force obligatoire.

ANNEXE : STATUTS DU FONDS 2ÈME PILIER CP 130 LABEUR (F2PL)

Chapitre I - Instauration, dénomination, siège social, objet et durée

Article 1
Il est institué un fonds de sécurité d'existence dénommé "Fonds 2ème pilier CP130 LABEUR" (en abrégé F2PL) conformément aux dispositions de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence.

Article 2
Le siège social du "Fonds 2ème pilier CP 130 labeur" est établi à 1050 Bruxelles, Place du Champ de Mars 2. [Modifié par la CCT du 20.12.2018]

Article 3
Le "Fonds 2ème pilier CP130 labeur" est institué pour remplir le rôle d'organisateur du régime de pension sectoriel tel que déterminé par la convention collective de travail du 1er juillet 2010 visant à instaurer un régime de pension sectoriel pour les travailleurs occupés dans les entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire de l'imprimerie et des journaux, à l'exclusion de la presse quotidienne.

Article 4
Le rôle d'organisateur du régime de pension sectoriel se limite à :

- l'organisation de la transmission des données nécessaires à la mise en œuvre et au fonctionnement
- du régime de pension sectoriel;
- l'organisation du transfert financier;
- le contrôle du fonctionnement général et des résultats de l'organisme de pension en charge du régime de pension sectoriel;
- l'information aux affiliés et à leurs employeurs concernant le régime de pension sectoriel;
- la définition des modalités et des procédures nécessaires à l'exécution du rôle d'organisateur.

Chapitre II - Champ d'application

Article 5
Les présents statuts s'appliquent :

- 1. aux employeurs qui relèvent du champ d'application de la convention collective de travail du 1er juillet 2010 visant à instaurer un régime de pension sectoriel pour les travailleurs occupés dans les entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire de l'imprimerie et des journaux, à l'exclusion de la presse quotidienne;
- 2. aux ouvriers et ouvrières occupés par les employeurs visés au 1°.

Chapitre III - Avantages

Article 6
Le régime de pension sectoriel constitue l'avantage octroyé par le "Fonds 2ème pilier CP 130 labeur."

Les personnes qui peuvent bénéficier de cet avantage sont les ouvriers et les ouvrières occupés par les employeurs qui relèvent du champ d'application de la convention collective de travail du 1er juillet 2010 visant à instaurer un régime de pension sectoriel pour les travailleurs occupés dans les entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire de l'imprimerie et des journaux, à l'exclusion de la presse quotidienne.

La convention collective de travail précitée mentionne la nature de cet avantage, les modalités d'octroi et de liquidation de celui-ci.

Chapitre IV - Gestion

Article 7
Le "Fonds 2ème pilier CP130 labeur" est géré par un conseil d'administration composé paritairement de représentants des employeurs et des travailleurs.

Ce conseil est composé de huit membres effectifs, quatre représentants des employeurs et quatre représentants des travailleurs.

Le conseil d'administration est complété de huit membres suppléants qui sont désignés dans les mêmes conditions et délais que les membres effectifs. En cas d'empêchement, les membres suppléants remplacent les membres effectifs et exercent les mêmes pouvoirs.

La commission paritaire désigne parmi ses membres effectifs et suppléants les membres effectifs et suppléants au conseil d'administration du fonds.

Le mandat de ceux-ci expire en même temps que leur mandat de membre de la commission paritaire. Toutefois, les membres du conseil d'administration restent en fonction jusqu'à ce que la commission paritaire procède au renouvellement du conseil d'administration.

En cas de décès ou de démission d'un administrateur, la commission paritaire pourvoit à son remplacement en désignant un membre de la commission paritaire appartenant au même groupe que l'administrateur décédé ou sortant.

Article 8
Le conseil d'administration désigne son président, à choisir au sein de la représentation patronale.

Le conseil d'administration désigne, sur proposition de la représentation patronale, un secrétaire. Celui-ci est chargé de la gestion journalière du fonds.

Le secrétaire ne doit pas nécessairement être membre du conseil d'administration.

Article 9
Le conseil d'administration se réunit sur convocation du président. En l'absence du président, il se réunit sur convocation du secrétaire et est présidé par le membre de la représentation patronale le plus ancien en fonction.

Le président est tenu de convoquer le conseil une fois par trimestre au moins et dans les quinze jours, lorsque deux membres en font la demande.

Les convocations doivent mentionner l'ordre du jour.

Les procès-verbaux des séances sont établis par le secrétaire et envoyés aux administrateurs dans les 30 jours suivant la séance. Ils sont signés par le président ou par deux administrateurs.

Les décisions ne sont valables que si elles recueillent au moins la voix de deux membres de chaque groupe représentatif et à condition que le point soumis ait été porté à l'ordre du jour de la séance.

Article 10
Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour la gestion et l'administration du "Fonds 2ème pilier CP130 labeur" et peut prendre toutes les mesures qui s'avèrent nécessaires à son bon fonctionnement.

Il est représenté dans toutes les actions et este en justice par le président ou l'administrateur délégué à cet effet.

Le conseil d'administration peut déléguer la totalité ou une partie de ses pouvoirs à un ou plusieurs de ses membres ou même à des tiers.

Article 11
Les administrateurs ne contractent aucune obligation personnelle relative aux engagements du fonds. Leur responsabilité se limite à l'exécution du mandat qu'ils ont reçu.

Leur mandat n'est pas rémunéré.

Chapitre V - Transfert financier

Article 12
Les cotisations pour le financement du régime sectoriel de pension sont fixées par CCT conclues au sein de la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux, qui sont rendues obligatoires.

Article 13
Les cotisations sont perçues et recouvrées par l'Office National de Sécurité Sociale.

Article 14
Comme le prévoit l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence, les modes de calcul, de perception et de recouvrement de ces cotisations, et des éventuelles majorations de cotisations, et les intérêts de retard sont les mêmes que applicables en matière de cotisations de sécurité sociale.

Article 15
Ces cotisations sont versées à l'organisme de pension en charge du régime sectoriel de pension, après perception des frais de gestion de 5% au profit du "Fonds 2ème pilier CP130 labeur".

Le conseil d'administration peut mandater l'organisme de pension pour qu'il perçoive directement ces cotisations de l'Office National de Sécurité Sociale. Dans ce cas, l'organisme de pension s'acquittera des frais de gestion à l'égard du "Fonds 2ème pilier CP130 labeur".

Chapitre VI - Budgets et comptes

Article 16
L'exercice prend cours le 1er janvier et se clôture le 31 décembre. Toutefois, le premier exercice prendra cours le 1er juillet 2010 et se clôturera le 31 décembre 2011.

Article 17
Chaque année au cours du mois de mars au plus tard, le budget doit être soumis à l'approbation de la commission paritaire.

Article 18
Les comptes de l'exercice écoulé sont clôturés le 31 décembre. Le conseil d'administration ainsi que le réviseur ou l'expert comptable désigné par la commission paritaire, en application de l'article 12 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence, établissent chacun un rapport annuel écrit concernant l'accomplissement de leur mission pour l'année révolue.

Les comptes et les rapports annuels doivent être soumis à la commission paritaire pour approbation au plus tard au cours du mois de juin.

Chapitre VII - Dissolution

Article 19
En cas de dissolution du "Fonds 2ème pilier CP130 labeur", la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux désigne les liquidateurs, définit leurs pouvoirs et appointements et précise la destination des avoirs du "Fonds 2ème pilier CP130 labeur".

PARTIE 11

CAISSES DE VACANCES

CCT du 17.12.2009 - Caisses de vacances

Chapitre I - Champ d'application
Chapitre II - Avis de la commission paritaire
Chapitre III - Dispositions finales

Base légale

Date CCT	Numéro d'enregistrement	Date AR	Date MB
17.12.2009	97547/CO/130	30.07.2010	07.10.2010

CCT relative à la caisse de vacances des industries productrices et transformatrices de papier et de l'industrie graphique

Chapitre I - Champ d'application

Article 1
La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières travaillant dans des entreprises relevant de la compétence de la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux.

Chapitre II - Avis de la commission paritaire

Article 2
L'Assemblée Générale de la Caisse de Vacances de Turhnout a décidé il y a plus d'un an d'étendre le Champ de compétence de la caisse de vacances à !'ensemble du territoire beige. Pour ce qui concerne la date d'entrée en vigueur en matière d'extension territoriale, !'avis prescrit par loi a été rendu par la commission paritaire 130 le 11 février 2009.

Article 3
Conformément à !'avis rendu par la CP, la date d'entrée en vigueur en matière d'extension territoriale a été fixée au 1 er janvier 2009.

Article 4
Conformément à l'avis précité, l'affiliation à la Caisse de Vacances se fait sur base volontaire.

Chapitre III - Dispositions finales

Article 5
Cette convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et est d'application à Partir du 1 er janvier 2009. Cependant, elle peut être dénoncée par une des parties signataires moyennant un préavis de trois mois par lettre recommandée adressée au président de la commission paritaire.

CCT du 24.11.2016 - Caisse des Congés payés

Base légale

Date CCT	Numéro d'enregistrement	Date AR	Date MB
24.11.2016	136765/CO/130	23.03.2019	10.04.2019

Convention collective de travail du 24 novembre 2016 relative à l'affiliation des entreprises de la CP130 à la Caisse des Congés payés de l'Industrie du Bois.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;
Vu les lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, coordonnées le 28 juin 1971;

Article 1
La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières travaillant dans les entreprises relevant de la compétence de la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux.

Article 2
Tous les employeurs de la Commission paritaire 130 affiliés au 1 er janvier 2017 à la Caisse de vacances des industries transformatrices de papier et de !'industrie graphique (en abrégé CVP) sant affiliés de plein droit à la Caisse des Congés payés de l'Industrie du Bois.

Article 3
En vertu de l'article I er de l'Arrêté royal du 29 janvier 1940 instituant une caisse particulière de congés payés pour l'industrie du papier couché et des cartes à jouer, modifié par l' Arrêté royal du 9 juillet 2012 modifiant la dénomination et les compétences de la Caisse des vacances annuelles dans l'industrie transformatrice du papier de Turnhout et conformément à la convention collective du travail du 17 décembre 2009 conclue au sein de la Commission paritaire 130, relative à la caisse de vacances des industries productrices et transformatrices de papier et de !'industrie graphique, les employeurs de la Commission paritaire 130 peuvent s'affilier au choix soit à la Caisse des Congés payés de l'Industrie du Bois, soit à l'Office national des vacances annuelles.

Article 4
La présente convention collective entre en vigueur le 1er janvier 2017. Elle est conclue pour une Durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de six (6) mais, notifié par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire 130.

PARTIE 12

REPRESENTATION SYNDICALE

CCT du 14.05.1980 - Délégation syndicale

Chapitre I - Champ d'application
Chapitre II - Dispositions générales
Chapitre III - Institution de la délégation syndicale
Chapitre IV - Composition de la délégation syndicale
Chapitre V - Compétences
Chapitre VI - Exercice du mandat
Chapitre VII - Durée et fin du mandat de délégué syndical
Chapitre VIII - Protection
Chapitre IX - Information et consultation du personnel
Chapitre X - Rôle de la délégation en cas d'inexistence de Conseil d'Entreprise
Chapitre XI - Intervention des délégués permanents et des organisations de travailleurs et d'employeurs
Chapitre XII - Durée de validité, dénonciation et révision de la convention

Fiche de commentaire 10 – délégation syndicale

Base légale

Date CCT	Numéro d'enregistrement	Date AR	Date MB
14.05.1980	-	19.09.1980	23.10.1980

Convention collective de travail fixant le statut des délégations syndicales

Conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 24 mai 1971 conclue au sein Du Conseil national du Travail, concernant le statut des délégations syndicales du personnel des Entreprises complétée par celle du 30 juin 1971, les représentants des employeurs et des travailleurs de la Commission paritaire de l'Imprimerie, des Arts Graphiques et des Journaux, adoptent le présent statut des délégations syndicales du personnel des entreprises.

Chapitre I - Champ d'application

Article 1
La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à La Commission paritaire de l'Imprimerie, des Arts Graphiques et des Journaux et aux travailleurs y Exerçant une ou plusieurs activités telles que définies par la convention collective de travail du 14 mai 1980, conclue au sein de la Commission paritaire de l'Imprimerie, des Arts Graphiques et des Journaux, fixant les conditions de travail, et par le contrat collectif de travail pour les quotidiens belges du 14 mai 1980.

Chapitre II - Dispositions générales

Article 2
Les employeurs reconnaissent que les travailleurs affiliés à une organisation de travailleurs, repris au

barème et régis par les conventions collectives de travail visées à l'article 1er sont représentés auprès d'eux par une délégation syndicale.

Sans préjudice de l'application de l'article 7, troisième alinéa, de la convention collective de travail du 24 mai 1971 précitée, cette délégation syndicale est désignée parmi ces travailleurs de l'entreprise par l'organisation de travailleurs signataire de la présente convention - ci-après dénommée organisation syndicale - et à laquelle ils sont affiliés.

Les membres de cette délégation sont choisis en considération de l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leur fonction ainsi que pour leur compétence.

Les chefs d'entreprise et les membres des délégations syndicales doivent témoigner en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise et veiller au respect de la législation sociale, des conventions collectives de travail et du règlement de travail.

Chapitre III - Institution de la délégation syndicale

Article 3
Chaque organisation syndicale communique par écrit, à l'employeur concerné, les noms et qualités des délégués syndicaux qui forment sa délégation syndicale. Elle en fait de même pour toute modification ultérieure.

Chapitre IV - Composition de la délégation syndicale

Article 4
Chaque organisation syndicale peut désigner un nombre de délégués déterminé selon le nombre de travailleurs occupés dans chaque siège de production de l'entreprise comme suit :
a) pour les entreprises de journaux quotidiens :
- jusqu'à 50 travailleurs : 3 délégués par organisation syndicale
- de 51 à 100 travailleurs : 4 délégués par organisation syndicale
- + de 100 travailleurs : 6 délégués par organisation syndicale

b) pour les autres entreprises, relevant de l'industrie de l'imprimerie et des arts graphiques :
- de 5 à 30 travailleurs : 1 délégué par organisation syndicale
- de 31 à 75 travailleurs : 2 délégués par organisation syndicale
- de 76 à 100 travailleurs : 3 délégués par organisation syndicale
- de 101 à 150 travailleurs : 4 délégués par organisation syndicale
- plus de 150 travailleurs : 6 délégués par organisation syndicale

Les situations plus favorables existant dans les entreprises au moment de la signature de la présente convention collective de travail sont maintenues.

Article 5
Les délégués syndicaux visés ci-dessus doivent, dans la mesure du possible, être représentatifs des différentes divisions de l'entreprise.

Il sera, en outre, veillé à ce que les diverses catégories du personnel ainsi que les travailleurs en équipes soient représentés de façon adéquate.

Article 6
Dans les entreprises, travaillant habituellement en équipes, le nombre de délégués fixé à l'article 4 peut être adapté afin d'assurer la représentativité de la délégation syndicale. Dans ce cas, un accord est établi avec la direction de l'entreprise.

Dans les entreprises ou les sociétés ayant plusieurs sièges d'exploitation se livrant à des activités relevant des industries graphiques, une coordination entre les délégations syndicales des différents sièges est établie pour l'examen des questions d'intérêt commun.

Chapitre V - Compétences

Article 7
La compétence de la délégation syndicale concerne les relations de travail, les litiges généralement quelconques du travail, l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, des accords paritaires et du règlement de travail, la perception des cotisations syndicales dans l'entreprise.

Chapitre VI - Exercice du mandat

Article 8
La délégation syndicale a le droit d'être reçue par le chef d'entreprise ou par son représentant à l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise; le même droit lui appartient en cas de menace de pareils litiges ou différends.

Toute réclamation individuelle est présentée en suivant la voie hiérarchique habituelle par le travailleur intéressé, assisté à sa demande par son délégué syndical. La délégation syndicale a le droit d'être reçue à l'occasion de tous litiges ou différends de caractère individuel qui n'ont pu être résolus par cette voie.

En vue de prévenir les litiges ou différends visés au présent article, la délégation syndicale doit être informée préalablement par le chef d'entreprise des changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération, à l'exclusion des informations de caractère individuel.

Elle est notamment informée des changements résultant de dispositions légales, conventionnelles ou de caractère général figurant dans les contrats de travail individuels, en particulier des dispositions ayant une incidence sur les taux de rémunération et les règles de classification professionnelle.

Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice ni avantages spéciaux pour celui qui

l'exerce. Cela signifie que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Les membres de la délégation syndicale disposent, dans le cadre de leurs prestations, du temps et des facilités nécessaires, convenus avec la direction de l'entreprise et rémunérés comme temps de travail, pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales prévues par la présente convention collective de travail.

Le temps nécessaire fixé de commun accord est, au minimum, de deux heures par semaine et par délégué.

L'entreprise donne à la délégation syndicale l'usage d'un local afin de lui permettre de remplir adéquatement sa mission.

Chapitre VII - Durée et fin du mandat de délégué syndical

Article 9

a)Les membres de la délégation syndicale sont désignés pour un terme de 4 ans. Leur mandat se renouvelle tacitement aussi longtemps qu'il n'a pas pris fin en raison de l'une des dispositions prévues au litera b) ci-dessous.

b) Le mandat de délégué syndical prend fin :
1. Par la décision de l'organisation syndicale qui a désigné le délégué;
2. Par la démission de l'intéressé- en tant que délégué syndical;
3. Lorsque le délégué cesse d'être un membre du personnel de l'entreprise;
4. Lorsque le délégué cesse d'appartenir à l'organisation syndicale qui l'a désigné;
5. Lorsque le délégué atteint l'âge légal de la pension.

Dans les cas visés aux b) 1, 2 et 4, l'organisation syndicale avertit l'employeur par lettre recommandée à la poste.

Si le mandat d'un délégué syndical prend fin au cours de son exercice, pour quelque raison que ce soit, l'organisation syndicale à laquelle ce délégué appartient a le droit de désigner la personne qui achèvera le mandat.

Chapitre VIII - Protection

Article 10

Les membres de la délégation syndicale ne peuvent être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a désigné ce délégué. Cette information se fait par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de quatorze jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée, la période de quatorze jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation syndicale est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la Commission paritaire; l'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement est soumis au Tribunal du travail.

Article 11
En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale et l'organisation syndicale concernée doivent en être informées immédiatement.

Article 12
Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

1. S'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 10 ci-dessus;
2. Si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 10, premier alinéa n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le Tribunal du travail;
3. Si l'employeur a licencié un délégué pour motif grave et que le Tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé;
4. Si le contrat de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 39 et 40 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par l'article 21, §7 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et par l'article 1 bis, § 7 de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs.

Chapitre IX - Information et consultation du personnel

Article 13
La délégation syndicale peut, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement, par écrit ou par voie d'affichage, à toutes communications utiles au personnel.

Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.

Des réunions d'information du personnel de l'entreprise avec la participation de permanents syndicaux, peuvent être organisées par la délégation syndicale sur les lieux de travail et pendant les heures de travail, moyennant l'accord de l'employeur. Ce dernier ne peut refuser arbitrairement cet accord.

Chapitre X - Rôle de la délégation en cas d'inexistence de Conseil d'Entreprise

Article 14
En cas d'inexistence de conseil d'entreprise, la délégation syndicale peut assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil en vertu des articles 4, 5, 6, 7 et 11 du chapitre II de la convention collective de travail du 9 mars 1972 conclue au sein du Conseil national du travail, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprises conclus au sein du Conseil national du travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 septembre 1972.

Chapitre XI - Intervention des délégués permanents et des organisations de travailleurs et d'employeurs

Article 15
En cas de besoin reconnu par la délégation syndicale ou le chef d'entreprise, l'autre partie ayant été préalablement informée, les parties peuvent faire appel aux délégués permanents de leurs organisations respectives. En cas de désaccord persistant, elles peuvent aussi adresser un recours d'urgence au bureau de réconciliation de la Commission paritaire, celui-ci se réunissant dans le délai le plus bref.

A défaut de réussite de la conciliation prévue ci-dessus et si une des parties décide la grève ou le lock-out, elle ne peut le faire que moyennant remise d'un préavis. Un tel préavis est d'une durée d'une semaine, prenant cours au plus tôt le lundi qui suit la semaine dans laquelle il est donné.

Chapitre XII - Durée de validité, dénonciation et révision de la convention

Article 16
La présente convention collective de travail entre en vigueur le 14 mai 1980 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle ne peut être dénoncée que par une des parties signataires et ce moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire et aux organisations signataires de la présente convention collective de travail. Ce préavis prend cours le premier jour du mois suivant celui au cours duquel il est notifié.

L'organisation qui prend l'initiative de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer simultanément des propositions d'amendements que les autres organisations s'engagent à discuter au sein de la Commission paritaire dans le délai d'un mois de la réception.

En cas de non-conclusion à l'expiration du délai de préavis, la convention collective de travail existante pourra être prorogée de commun accord de six mois.

La présente convention collective de travail peut être modifiée ou révisée de commun accord entre les parties signataires. La demande de modification ou de révision peut être introduite à tout moment par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire et aux organisations signataires de la présente convention collective de travail. La modification ou la révision, telle que prévue par le présent paragraphe, ne requiert pas la dénonciation de la présente convention collective de travail. Les modifications ainsi convenues entrent en vigueur au plus tard à l'expiration du troisième mois suivant celui au cours duquel la demande de modification a été signifiée.

PARTIE 13

CONSEIL D'ENTREPRISE

Conseil d'entreprise - Règlement d'ordre intérieur

Chapitre I - Siège du conseil d'entreprise
Chapitre II - Des réunions, des convocations et de l'ordre du jour
Chapitre III - De la présidence et du secrétariat
Chapitre IV - Du procès-verbal
Chapitre V - De la manière de prendre les décisions
Chapitre VI - Des archives
Chapitre VII - De l'information du personnel
Chapitre VIII - Modification au règlement
Chapitre IX - Dispositions finales

Base légale

Date CCT	Numéro d'enregistrement	Date AR	Date MB
-	-	26.03.1956	07.04.1956

Arrêté royal établissant le règlement d'ordre intérieur type pour les conseils d'entreprise institués dans les entreprises relevant de la Commission paritaire nationale de l'industrie de l'imprimerie et des arts graphiques

Chapitre I - Siège du conseil d'entreprise

Article 1
Le siège du conseil d'entreprise de ..... (dénomination de la firme) est établi à ....., rue ....., no ....., siège de l'entreprise.

Chapitre II - Des réunions, des convocations et de l'ordre du jour

Article 2
Le conseil d'entreprise se réunit obligatoirement une fois par mois et fixe la date et l'heure de cette réunion.

En outre, en cas d'urgence, il se réunit chaque fois que le président le juge utile et exceptionnellement à la demande de la moitié des délégués du personnel. Dans ce dernier cas, la réunion a lieu dans les six jours de la réception de la demande aux jour et heure fixés par le président.

Les locaux et le matériel nécessaires aux réunions sont mis à la disposition du conseil par le chef d'entreprise.

Article 3
Suivant la décision qu'il prendra, le conseil se réunit pendant ou en dehors des heures de travail.

Article 4
La convocation, remise individuellement à chaque membre du conseil, sous pli fermé portant la Mention "Personnelle", contient l'ordre du jour de la séance. Elle doit lui parvenir, accompagnée éventuellement des documents y relatifs, trois jours au moins avant la réunion. Elle indique éventuellement par qui la réunion a été demandée.

Article 5
L'ordre du jour est rédigé par le président au plus tard cinq jours avant la séance.

Il contient obligatoirement toutes les questions dont la mise à l'ordre du jour a été décidée par le Président ou a fait l'objet d'une demande de la part d'un membre du conseil six jours au moins avant la séance.

Il contient également les questions au sujet desquelles un avis ou un rapport est demandé par un organisme habilité par la loi à consulter les conseils d'entreprise, y compris la Commission paritairenationale doit relève l'entreprise.

Article 6
Le conseil d'entreprise ne peut délibérer valablement que si la moitié au moins des délégués du personnel sont présents. Le conseil d'entreprise peut inviter aux réunions, à titre consultatif, toute personne attachée à la firme, apte à lui fournir des renseignements sur les points inscrits à l'ordre du jour.

Chapitre III - De la présidence et du secrétariat

Article 7
Le chef d'entreprise préside les séances. En cas d'absence ou d'empêchement, il est remplacé par un délégué qu'il aura désigné à cet effet. Dans l'exercice de ses fonctions présidentielles, ce dernier est investi des mêmes pouvoirs ou de la même autorité que le président en titre.

Le président assure le bon fonctionnement du conseil, y maintient l'ordre, fait observer le règlement, conduit et clôt les débats et en tire la conclusion qu'il soumet à l'agrément du conseil.

Article 8
Le secrétaire est choisi parmi les membres effectifs de la délégation du personnel et présenté par elle lors de la première réunion du conseil d'entreprise.

Le secrétaire-adjoint est désigné suivant la procédure prévue au premier alinéa. Il remplace le secrétaire en cas d'empêchement.

Article 9
Le secrétaire signe conjointement avec le président les convocations et les autres documents émanant du conseil d'entreprise; il reçoit la correspondance adressée au conseil, rédige les procès-verbaux des réunions et assume la garde de ceux-ci, ainsi que des archives.

En outre, il assure la communication des procès-verbaux aux membres du conseil.

Chapitre IV - Du procès-verbal

Article 10
Le procès-verbal est signé par le président et le secrétaire. Il est mis à la disposition des membres du conseil au moins vingt-quatre heures avant la séance où il doit être approuvé.

Le procès-verbal est lu à l'ouverture de la séance qui suit celle à laquelle il se rapporte. Il est approuvé immédiatement. Toutefois, si des modifications proposées par des membres sont admises par le conseil, celles-ci sont approuvées à la séance suivante.

Article 11
Une copie du procès-verbal, certifiée conforme par le président et le secrétaire, est remise par les soins de ce dernier à chacun des membres effectifs et suppléants du conseil d'entreprise.

Article 12
Le procès-verbal comporte obligatoirement :

- les propositions faites au conseil;
- un résumé fidèle des débats et des renseignements communiqués;
- les résolutions prises par le conseil.

Article 13
Les procès-verbaux éventuellement modifiés conformément à l'article 10 et accompagnés le cas échéant de leurs annexes, sont déposés par les soins du secrétaire dans le meuble réservé aux archives.

Chapitre V - De la manière de prendre les décisions

Article 14
Les décisions du conseil d'entreprise sont prises à l'unanimité des membres présents.

Chapitre VI - Des archives

Article 15
Toutes les archives sont conservées au siège de l'entreprise, dans un meuble spécialement réservé à cet effet et fermant à clef.

Chaque membre du conseil peut les consulter sur place aux jours et heures fixés par le conseil d'entreprise.

Chapitre VII - De l'information du personnel

Article 16
Indépendamment des autres moyens dont il dispose pour l'information du personnel de l'entreprise, le président est tenu de faire afficher en au moins un endroit apparent et accessible au personnel, une

copie de chaque convocation aux réunions du conseil et du procès-verbal de chaque séance. Le conseil d'entreprise décide quels sont les points qui doivent être supprimés du procès-verbal en vue de son affichage, compte tenu de leur caractère confidentiel.

S'il y a lieu, le conseil peut également décider de traduire ces documents en vue de leur affichage de façon qu'ils puissent être compris par tous les membres du personnel.

Article 17
Les séances du conseil, même si elles se déroulent en dehors des heures régulières de travail, sont considérées comme prestations de travail effectif et rémunérées comme tel.

Chapitre VIII - Modification au règlement

Article 18
Le présent règlement peut être modifié sur proposition régulièrement inscrite à l'ordre du jour, du président ou d'un tiers des membres de la délégation du personnel.

Le conseil ne peut délibérer au sujet des modifications proposées que si les deux tiers au moins des délégués du personnel sont présents.

Chapitre IX - Dispositions finales

Article 19
Un exemplaire du règlement d'ordre intérieur doit être remis à chacun des membres effectifs et suppléants du conseil d'entreprise.

FICHES DE COMMENTAIRES

Article 28 - Indemnité repas – évolution du montant

Avant 2004	3,47 EUR
01.01.2004	3,57 EUR
01.01.2005	3,63 EUR
01.01.2007	3,78 EUR
01.01.2009	4,02 EUR
01.01.2011	4,11 EUR
01.01.2013	4,33 EUR
01.01.2015	4,37 EUR
01.01.2017	4,44 EUR
01.01.2019	4,62 EUR
01.01.2021	4,69 EUR
01.01.2023	5,42 EUR

Article 29 - Périodes de préavis

Dans le cadre du statut unique à partir du 1er janvier 2014, les modalités et délais de préavis sont modifiés. Vous trouverez un aperçu des dispositions en cours dans les "commentaires" de la CCT Délais de préavis.

Article 30 - Congé d'ancienneté

Droit aux jours d'ancienneté – général

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

Jour d'ancienneté anticipé

A compter de la date du 01.01.2014, le travailleur qui répond aux conditions reprises ci-dessous a droit à un jour d'ancienneté anticipé.

- être âgé de 55 ans ou plus.
- une activité ininterrompue de 2 ans dans l'entreprise, atteinte au plus tôt à l'âge de 55 ans.

Attention: ceci signifie une anticipation uniquement du prochain jour d'ancienneté. Ceci ne signifie pas qu'un jour supplémentaire s'ajoute (le nombre maximum reste 3) ou bien que le jour d'ancienneté ultérieur est déplacé à l'avant.

Exemple :

Age	Ancienneté dans l'entreprise	Jours d'ancienneté par an	
42 ans	10 ans	1 jour	
52 ans	20 ans	2 jours	
55 ans	23 ans	3 jours	Jour anticipé
57 ans	25 j ans	3 jours	

Article 30 - Congé d'ancienneté et Article 30 bis - Jour de congé extra-légal
À partir du 01.01.2024, les missions d'intérim, sans interruption de plus de 4 semaines, précédant un emploi fixe (contrat à durée indéterminée) sont assimilées pour le calcul de l'ancienneté.

Article 31 - Maladie de courte durée
Le statut unique a aboli le jour de carence le 1 janvier 2014 pour tous les travailleurs (aussi bien pour les ouvriers que les employés).

Article 32 - Formation
Les ouvriers ont droit à 3 jours de formation professionnelle par an (tous les contrats de travail : à durée déterminée, indéterminée, à temps plein, à temps partiel, etc. à l'exception du travail intérimaire).

Licenciement/démission = perte du droit
Le travailleur qui quitte l'entreprise (licenciement par l'employeur ou démission du travailleur) perd son droit autant pour le jour formation individuel que pour le jour de de formation supplémentaire.

A prendre dans l'année
Le travailleur doit prendre le jour de formation supplémentaire dans le courant de l'année et ne peut pas le reporter à l'année civile suivante.

Dans le cas d'un engagement après le 30 septembre, il existe une exception au principe selon lequel les jours ne sont pas transférables à l'année suivante. Dans ce cas, le travailleur peut prendre le ou les jours de formation entre la date d'entrée en service (c'est-à-dire après le 30 septembre) et au plus tard le 31 mars de l'année suivante.

Globalisation
Les jours de formation peuvent être globalisés au niveau de l'entreprise à condition que l'entreprise soumet un plan de formation au conseil d'entreprise, ou à défaut à la délégation syndicale, ou à défaut aux travailleurs. Ils transmettent leurs commentaires et suggestions à l'employeur dans un délai de 15 jours. Lorsque l'employeur a opté pour une globalisation, le nombre de jours de formation est déterminé le 1er janvier de l'année.

Expiration du droit individuel
Le droit individuel à un jour de formation expire dès que l'entreprise opte pour une globalisation des jours de formation. Le travailleur qui entre en service ou quitte son travail au cours de l'année, ne peut faire valoir de droit à un jour de formation dans le cas où il ne l'a pas encore eu.

Entreprises ≥ 10 travailleurs et < 20 travailleurs = droit individuel à la formation
3 jours de formation par an par travailleur à temps plein qui travaille depuis une année complète dont 1 jour de formation individuel et 2 jours de formations qui peuvent être globalisés.

Entreprises employant au minimum 20 travailleurs = droit individuel à la formation

Année	Journées de formation individuelles	Jours de formation à globalisés	Nombre total de jours de formation
2023	2	2	4
2024	3	2	5
2025	3,5	1,5	5
2026	3,5	1,5	5
2027	4		4
2028	4		4
2029	5		5

FICHE 2 : JOURS FÉRIÉS

Deux jours fériés complémentaires

Le CCT décide que 2 jours fériés supplémentaires seront fixés (article 2). Ces 2 jours suivent complètement la réglementation des jours fériés légaux. Cela signifie entre autre que si un ouvrier doit travailler lors d'un jour férié supplémentaire, il a droit à une indemnité de 100% et à un jour de congé de remplacement payé.

Jour férié de remplacement

Lorsqu'un jour férié tombe sur un dimanche ou un simple jour d'inactivité, il est remplacé par un jour d'inactivité normal. Ce jour de remplacement est alors considéré comme un jour férié

Les jours de remplacement sont fixés par :

- la Commission paritaire nationale : pour la CP 130, il n'existe pas d'accord national annuel;
- à défaut d'une décision 1., le conseil d'entreprise peut prendre une décision à ce sujet;
- à défaut d'une décision 1. et 2., la décision peut être prise avec la délégation syndicale ou par approbation de la majorité des travailleurs lorsqu'il n'existe pas de délégation syndicale;
- si aucune décision n'est prise à ces différents niveaux, les jours de remplacement peuvent être fixés par accord individuel entre employeur et travailleur (il n'est pas nécessaire qu'il y ait un écrit).

Si aucun jour de remplacement n'est prévu selon l'une des procédures ci-avant, le jour férié dans l'entreprise sera automatiquement remplacé par le premier jour de travail qui suit le jour férié.

Publication d'un jour de congé de remplacement

L'employeur doit

- afficher les jours de remplacement avant le 15 décembre de chaque année dans les locaux de l'entreprise. Cet avis sera daté et signé.
- joindre une copie de cet avis jointe au règlement de travail.
- informer l'inspection sociale endéans les 8 jours suivant cet affichage.

Paiement des jours fériés

Rémunération

Le salaire comprend les primes et les avantages en nature que l'employeur peut éventuellement accorder au travailleur et ceci pour le nombre d'heures qui devraient être prestées ce jour-là. Par exemple le travailleur qui travaille normalement dans 2 équipes, a droit à son salaire normal incluant 15% d'indemnité de travail d'équipe. Lorsqu'un jour férié coïncide avec un lundi durant lequel 8h ont été prestées, ces mêmes 8h doivent être rémunérées. Si le jour férié tombe un vendredi dans une entreprise qui preste 5 heures le vendredi, il recevra une rémunération pour 5 heures.

Travailleurs à temps partiel

- Grille horaire fixe répartie sur tous les jours de la semaine : le travailleur a droit à la rémunération du jour férié à savoir le nombre d'heures qu'il aurait normalement prestées ce jour-là.
- Grille horaire fixe répartie par ex. sur le lundi, mardi et mercredi : le travailleur a droit à son salaire normal pour le jour férié tombant un jour normalement presté; il n'a pas droit au jour férié ou au salaire jours fériés ou jours de remplacement qui tombent un jeudi ou un vendredi.

Aperçu

Généralité : le paiement de l'indemnité pour un jour férié, un jour de remplacement ou un jour de repos compensatoire est à charge de l'employeur qui occupe un travailleur à ce moment-là				
	Pas droit au salaire du jour férié	**Toujours droit au salaire des jours fériés qui tombent durant la suspension**	**Droit si le jour férié tombe endéans les 30 jours calendriers**	**Droit si le jour férié tombe endéans les 14 jours calendriers**
Absence injustifiée	si le trav. était absent de manière injustifiée le jour normal de travail précédant ou suivant le jour férié.			
Fin de contrat	- rupture par le trav. (excepté pour force majeure). -rupture par l'employeur pour force majeure. -lorsque le trav. estlié par un nouveau contrat de travail au moment dujour férié.		à la fin du contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée pour autant que le trav. soit resté en service plus d'un mois).	à la fin du contrat (à durée déterminée ouindéterminée) pourautant que le trav.soit resté en service min. 15 jours et max. 1 mois. Max. 1 jour férié à payer.
Suspension de Contrat	- interruption de carrière. - raisons familiales impérieuses. - absence autorisée - etc.	- vacances légales -rappel sous les armes (excepté pour mesure disciplinaire). - chômage temporaire pour causes d'intempéries, pour raisons techniques ou économiques	maladie / maladie professionnelle. - accident / accident du travail. -repos de grossesse / repos d'accouchement. - grève ou lock-out.	- service militaire cas de force majeure temporaire. détention provisoire. - congé prophylactique. - petit chômage. - congé politique. - siéger en tant que conseiller pour des ffaires sociales - congé éducatif

Chômage temporaire et jours fériés payés

<u>Principe</u>

L'employeur est tenu de payer la rémunération normale pour chaque jour férié coïncidant avec un jour de chômage temporaire.

Exception

Il existe une dérogation à ce principe : le salaire est limité au salaire brut diminué des retenues de sécurité sociale (cotisations patronales et travailleur) pour un jour férié qui coïncide avec un jour de chômage par tranche de 25 (30 dans le cas d'une semaine de 6 jours) jours de chômage partiel au courant d'une même année calendrier. Cette réglementation est applicable dans la mesure où à la date du jour férié, le nombre de jours de chômage est déjà atteint depuis le début de l'année.

Ces jours fériés ne sont pas déclarés à l'ONSS ni comme jours de travail, ni comme jours assimilés.

Nombre de jours de chômage temporaire durant l'année calendrier						Nombre de jours fériés dans l'année calendrier	
Semaine de 6 jours			Semaine de 5 jours			Payé au salaire	met vrijstelling
1	à	30	1		25	10	-
31	à	60	26		50	9	1
61	à	90	51	à	75	8	2
91	à	120	76	à	100	7	3
121	à	150	101	à	125	6	4
151	à	180	126	à	150	5	5
181	à	210	151	à	175	4	6
211	à	240	176	à	200	3	7
241	à	270	201	à	225	2	8
271			226			1	9

Jours fériés légaux 2023 – 2024

	2023	2024
Nouvel an	di 01.01	lu 01.01
Lundi de Pâques	lu 10.04	lu 01.04
Fête du travail	lu 01.05	me 01.05
Ascension	je 18.05	je 09.05
Lundi de Pentecôte	lu 29.05	lu 20.05
Fête nationale	ve 21.07	di 21.07
Assomption	di 15.08	je 15.08
Toussaint	me 01.11	ve 01.11
Armistice	sa 11.11	lu 11.11
Noël	lu 25.12	me 25.12

FICHE 3 : FRAIS DE TRANSPORT

Transport en commun publics

L'intervention de l'employeur pour tous les moyens de transport en commun est fixée à 80% du prix de l'abonnement.

Train – SNCB

Le Conseil d'administration de la SNCB détermine chaque année les ajustements des tarifs des trains. Cela signifie qu'à partir de maintenant, le tableau des tarifs du train sera adapté annuellement (80% du prix du billet, tableau 1.1).

Intervention de l'employeur pour le transport privé

L'intervention de l'employeur (tableau 1.2) est adaptée à l'évolution de l'indice santé lissé lors de chaque renouvellement de la CCT sectorielle.

Covoiturage en transport privé

Le travailleur qui fait du covoiturage avec son moyen de transport privé a droit à l'indemnité de transport. L'employeur n'est pas tenu de payer une indemnité de transport aux travailleurs qui sont passagers du covoiturage et n'ont donc pas de frais de transport.

Vélo

L'ouvrier qui utilise le vélo comme moyen de transport entre son domicile et son lieu de travail reçoit une indemnité:

- du 01.01.2022 au 31.12.2023 inclus: de 0,15 EUR par km par jour de travail effectivement presté pour la distance aller et pour la distance retour avec une intervention maximale de 6,00 EUR par jour (= 40 km par jour de travail).
- à partir du 01.01.2024: de 0,23 EUR par km par jour de travail effectivement presté pour la distance aller et pour la distance retour avec une intervention maximale de 9,20 EUR par jour (= 40 km par jour de travail).

Historique des montants

	Autre que SNCB Dans un rayon de 3 à 5 km	Transport privé dans un rayon de 3 à 5 km	Vélo À partir d'un rayon de 3 km
01.04.2001	0,37 EUR/jour de travail effectif	0,37 EUR /jour de travail effectif	0,15 EUR/km (trajet simple/ jour de travail effectif
01.06.2007	0,415 EUR/ jour de travail effectif	0,415 EUR/ jour de travail effectif	0,085 EUR/km (aller & retour/ jour de travail effectif
01.01.2009	0,441 EUR/ jour de travail effectif	0,441 EUR/ jour de travail effectif	0,090 EUR/km (aller & retour)/ jour de travail effectif
01.01.2011	0,451 EUR/ jour de travail effectif	0,451 EUR/ jour de travail effectif	0,092 EUR/km (aller & retour)/ jour de travail effectif
01.01.2013	0,476 EUR/ jour de travail effectif	0,476 EUR/ jour de travail effectif	0,097 EUR/km (aller & retour)/ jour de travail effectif
01.05.2014	0,476 EUR/ jour de travail effectif	0,476 EUR/ jour de travail effectif	0,22 EUR/km (trajet simple)/ jour de travail effectif
01.01.2015	0,481 EUR/ jour de travail effectif	0,481 EUR/ jour de travail effectif	0,22 EUR/km (trajet simple)/ jour de travail effectif
01.01.2017	0,488 EUR/ jour de travail effectif	0,488 EUR/ jour de travail effectif	0,22 EUR/km (trajet simple)/ jour de travail effectif
01.01.2019	0,508 EUR/ jour de travail effectif	0,508 EUR/ jour de travail effectif	0,23 EUR/km (trajet simple)/ jour de travail effectif

	Transport en commun public	Transport privé	Vélo
01.11.2019	80% de l'abonnement		0,23 EUR/km (trajet simple)
01.01.2020	80% de l'abonnement		0,12 EUR/km (aller & retour)
01.01.2021	80% de l'abonnement		0,12 EUR/km (aller & retour)
01.01.2022	80% de l'abonnement		0,15 EUR/km (aller & retour)
01.01.2023	80% de l'abonnement	Tableau 1.2	0,15 EUR/km (aller & retour)
01.01.2024	80% de l'abonnement	Tableau 1.2	0,23 EUR/km (aller & retour)

TABLEAU 1.1. OUVRIERS CP 130 - 01.02.2024

Intervention de l'employeur dans le prix de l'abonnement social (carte de train)

Distance tarifaire (en km)	Carte train valable 1 mois. Intervention mensuelle de l'employeur	Carte train valable 3 mois. Intervention trimestrielle de l'employeur	Carte train valable 1 ans. Intervention annuelle de l'employeur	Carte train mi-temps – travailleurs à temps partiel. Intervention mensuelle de l'employeur
	EUR	EUR	EUR	EUR
1	36,00	101,00	360,00	12,20
2	36,00	101,00	360,00	12,20
3	36,00	101,00	360,00	12,20
4	39,20	109,50	392,00	13,40
5	42,40	118,50	423,00	14,40
6	44,80	126,50	450,00	15,40
7	48,00	133,50	478,00	16,30
8	50,40	141,50	505,00	17,20
9	52,80	149,00	532,00	18,20
10	56,00	157,00	559,00	19,00
11	58,40	164,00	586,00	20,00
12	61,60	172,00	613,00	20,80
13	64,00	179,00	640,00	22,00
14	66,40	186,50	667,00	22,80
15	69,60	194,50	694,00	23,60
16	72,00	202,00	722,00	24,40
17	75,20	210,00	748,00	25,60
18	77,60	217,00	775,00	26,40
19	80,00	225,00	802,00	27,20
20	83,20	232,00	830,00	28,40
21	85,60	240,00	857,00	29,20
22	88,00	247,00	884,00	30,00
23	91,20	255,00	910,00	31,20
24	93,60	262,00	938,00	32,00
25	96,80	270,00	965,00	32,80
26	99,20	278,00	992,00	34,00
27	101,50	286,00	1.019,00	34,80
28	105,00	293,00	1.046,00	35,60
29	107,00	301,00	1.073,00	36,40
30	110,50	308,00	1.100,00	37,60
31 - 33	114,50	321,00	1.145,00	39,20
34 - 36	121,00	339,00	1.211,00	41,60
37 - 39	128,00	358,00	1.278,00	43,20
40 - 42	134,50	376,00	1.344,00	45,60
43 - 45	141,00	395,00	1.410,00	48,00
46 - 48	148,00	414,00	1.477,00	50,40
49 - 51	154,50	432,00	1.543,00	52,80
52 - 54	159,00	446,00	1.590,00	54,40
55 - 57	164,00	458,00	1.638,00	56,00
58 - 60	169,00	472,00	1.685,00	57,60
61 - 65	175,00	490,00	1.748,00	60,00
66 - 70	182,50	511,00	1.827,00	62,40
71 - 75	190,50	534,00	1.906,00	64,80
76 - 80	198,50	556,00	1.985,00	68,00
81 - 85	206,00	578,00	2.063,00	70,40
86 - 90	214,00	600,00	2.142,00	72,80
91 - 95	222,00	622,00	2.222,00	76,00
96 - 100	230,00	644,00	2.300,00	78,40
101 - 105	238,00	666,00	2.379,00	80,80
106 - 110	246,00	688,00	2.458,00	84,00
111 - 115	254,00	710,00	2.537,00	86,40
116 - 120	262,00	732,00	2.616,00	88,80
121 - 125	270,00	754,00	2.694,00	92,00
126 - 130	278,00	777,00	2.774,00	94,40
131 - 135	286,00	798,00	2.852,00	97,60
136 - 140	293,00	821,00	2.931,00	100,00

141 - 145	301,00	842,00	3.010,00	102,50
146 - 150	312,00	874,00	3.120,00	106,50
151-155	317,00	887,00	3.168,00	
156-160	325,00	909,00	3.246,00	
161-165	333,00	931,00	3.326,00	
166-170	341,00	953,00	3.404,00	
171-175	348,00	975,00	3.483,00	
176-180	356,00	998,00	3.562,00	
181-185	364,00	1.019,00	3.641,00	
186-190	372,00	1.042,00	3.720,00	
191-195	380,00	1.063,00	3.798,00	
196-200	388,00	1.086,00	3.878,00	

TABLEAU 1.2. OUVRIERS CP 130 - 01.01.2023

Intervention de l'employeur pour le transport privé

km (*)	Intervention par jour de travail		km (*)	Intervention par jour de travail
	EUR			EUR
0 - 4	0,596		49 - 51	5,348
5	1,313		52 - 54	5,543
6	1,403		55 - 57	5,671
7	1,497		58 - 60	5,866
8	1,573		61 - 65	6,057
9	1,676		66 - 70	6,381
10	1,742		71 - 75	6,702
11	1,869		76 - 80	6,962
12	1,934		81 - 85	7,285
13	1,997		86 - 90	7,605
14	2,127		91 - 95	7,864
15	2,191		96 - 100	8,185
16	2,287		101 - 105	8,509
17	2,386		106 - 110	8,830
18	2,449		111 - 115	9,088
19	2,579		116 - 120	9,409
20	2,642		121 - 125	9,668
21	2,739		126 - 130	9,991
22	2,836		131 - 135	10,313
23	2,933		136 - 140	10,634
24	2,997		141 - 145	10,895
25	3,126		146 - 150	11,280
26	3,191		151 - 155	11,473
27	3,288		156 - 160	11,732
28	3,416		161 - 165	12,055
29	3,480		166 - 170	12,311
30	3,545		171 - 175	12,633
31 - 33	3,739		176 - 180	12,955
34 - 36	3,997		181 - 185	13,149
37 - 39	4,254		186 - 190	13,471
40 - 42	4,511		191 - 195	13,793
43 - 45	4,770		196 -200	14,052
46 - 48	5,029			

*km: uniquement la distance entre le domicile et le lieu de travail

FICHE 4 : PRIME DE FIN D'ANNÉE

Qui a droit à une prime complète ?

Tous les ouvriers de la CP 130 qui sont en service au 15 décembre.

ET

qui ont eu des prestations effectives ou assimilées durant la période complète de référence (01.01 – 31.12).

Quels jours sont assimilés ?

- Les congés annuels.
- Les 10 jours fériés légaux + les 2 jours fériés conventionnels.
- Les douze premiers mois d'absence suite à un accident de travail ou à une maladie professionnelle donnant lieu à réparation.
- Maximum 50 jours ouvrables de maladie, accident (autre qu'accident sur le lieu de travail) ou repos d'accouchement. Si la période de maladie dépasse une année, seuls les 50 premiers jours de maladie sont assimilés.
- Maximum 10 jours d'absences justifiées, pour raisons reconnues légalement et événements familiaux.
- Les jours de congé éducation payés.
- Maximum 50 jours ouvrables de chômage temporaire pour raisons économiques. Attention : en cas d'utilisation du système du chômage temporaire ou du rappel, tous les jours de chômage temporaire pour raisons économiques sont assimilés sans limite.
- Période couverte par l'indemnité de rupture en cas de rupture du contrat de travail par l'employeur. Le travailleur ne peut trouver ni avantage, ni désavantage à ce que le contrat soit rompu moyennant un préavis presté ou moyennant une indemnité de rupture.
- les missions d'intérim, sans interruption de plus de 4 semaines, précédant un contrat à durée indéterminée.

Montant de la prime de fin d'année complète?

Durée de travail hebdomadaire de 40h : $\frac{\text{(salaire hebdomadaire réel x 173)}}{40}$ *OU* salaire horaire[2] x 173

Durée de travail hebdomadaire de 38h : $\frac{\text{(salaire hebdomadaire réel x 164)}}{38}$ *OU* salaire horaire[3] x 164

Durée de travail hebdomadaire de 37h : $\frac{\text{(salaire hebdomadaire réel x 160)}}{37}$ *OU* salaire horaire x 160

[2] L'entreprise qui rémunère les jours de RTT doit adapter le salaire horaire sur base de l'échelle salariale nationale - durée hebdomadaire de travail de 37 heures.
Exemple : Le salaire horaire de la classe XIV dans une semaine de 37 heures s'élève à 20,6478 EUR.
Dans une semaine de 38 heures, le salaire horaire de la classe XIV s'élèvera à 20,1044 EUR (20,6478 x 37/38). Dans une semaine de 40 heures, le salaire horaire s'élèvera à 19,0992 EUR (20,6478 x 37/40).

[3] Voir exemple ci-dessus

Qui a droit à une prime au prorata?

1. L'ouvrier qui n'est plus en service au 15 décembre ou qui ne satisfait pas aux conditions de présence effective ou assimilée en raison de :

- admission à la pension légale.
- admission au RCC (prépension).
- appel sous les armes à titre de milicien ou d'objecteur de conscience.

Cet ouvrier à droit à une prime de fin d'année au prorata sans conditions supplémentaires.

2. L'ouvrier qui n'est plus en service au 15 décembre ou qui ne satisfait pas aux conditions de prestations effectives et assimilées pour cause de :

- engagement dans le courant de l'année.
- cessation du contrat de travail dans le courant de l'année suite à un licenciement par l'employeur, autre que pour motif grave.
- absence suite à un accident de travail, une maladie, du chômage économique ou autre motif dûment justifié (attention : il s'agit ici de périodes en sus des périodes assimilées à du travail effectif).
- absence suite à un chômage temporaire résultant d'un cas de force majeure.
- engagement sous un régime de contrat à durée déterminée ou pour un travail déterminé.
- fin du contrat pour cas de force majeur liée à l'incapacité définitive et permanente de reprendre le travail convenu.

Ce travailleur a droit à une prime de fin d'année au prorata pour autant que :

- la durée de son contrat de travail envers l'entreprise atteigne 100 jours de travail Attention : 100 jours de travail sous contrat ne signifie pas automatiquement qu'il y a eu durant les 100 jours de travail des prestations effectives ou assimilées.

OU

- la durée du contrat de travail comporte 365 jours civils répartis ou non sur l'année calendrier précédente et courante.

3. Le travailleur qui quitte volontairement l'entreprise (donne sa démission) a droit à une prime au prorata à condition de satisfaire aux deux conditions suivantes :

- avoir une ancienneté de 3 ans.

ET

- avoir 6 mois de présence dans le courant de l'année.

Comment calculer le prorata?

$$\frac{\text{salaire hebdomadaire réel x (nbre d'heures de travail)}}{\text{(durée de travail hebdomadaire)}}^{4} \text{ X } \frac{\text{nbre de jours effectifs et assimilés}}{260}$$

OU

$$\text{Salaire horaire x nbre d'heures de travail X } \left(\frac{\text{nbre d'heures effectives et assimilées du travailleur}}{\text{nbre d'heures effectives et assimilées de l'année de référence}} \right)$$

[4] Nombre d'heures de travail: 173, 164 ou 160 selon la durée hebdomadaire de travail

Date à laquelle la prime doit être payée

Prime complète
La prime de fin d'année doit être payée le 15 décembre ou le jour de travail le plus proche.

Prorata de la prime de fin d'année
Pour les travailleurs susmentionnés sous le point 2, la prime doit être payée lors du paiement du salaire qui suit la fin du contrat de travail.

Pour les travailleurs mentionnés sous le point 1 et 3, la CCT laisse le choix à l'employeur, c'est-à-dire au plus tard le 15 décembre ou lors du départ de l'entreprise.

Salaire de référence
Le salaire de référence pour le calcul de la prime est équivalent au salaire effectif (sursalaire inclus, supplément de salaire pour travail en équipes exclus, supplément pour heures supplémentaires, etc.) payé :

- au moment des dernières prestations effectives

OU

- le deuxième lundi de décembre de l'année courante

Retenues
La prime de fin d'année est soumise à l'ONSS et au précompte professionnel. Prière de consulter le tableau des indemnités exceptionnelles.

Remboursement
Le coût de l'assimilation des jours de congé-éducation payé peut être récupéré par l'employeur via le Fonds Febelgra. A cet effet, l'employeur doit renvoyer l'attestation adhoc au Fonds Febelgra.

Exemple :

- entreprise de 15 travailleurs
- prime de fin d'année brute : 2 753,76 EUR;
- nombre de jours effectifs et assimilés de travail ayant donné droit à la prime de fin d'année : 250 jours
- nombre d'heures de congé éducation payé : 80 heures.

Calcul :

$$\frac{(2\,753{,}76 \times 1{,}4459^{5}) \times 80}{250 \times 7{,}4} = 172{,}18 \text{ EUR}$$

Cette attestation, dûment complétée, doit être en possession du Fonds Febelgra au plus tard le 30 juin de l'année suivant celle pour laquelle la demande de remboursement est effectuée.

[5] Cotisation patronale pour entreprise de 10 à 19 travailleurs

Décision au sein de la CP 130 dd. 20.12.2018

Au sein de le CP 130 du 20.12.2018, les partenaires sociaux ont pris la décision suivante concernant l'article 7, qui stipule que le droit à un prorata est lié à la condition que la durée de l'accord ait atteint 100 jours ouvrables (voir ci-dessus).

Décision "Dans le cas de plusieurs contrats à durée déterminée (ou d'un travail spécifique) - consécutifs ou avec une interruption - conclus dans la même entreprise au cours d'une année civile, les jours ouvrables 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).

FICHE 5 : DÉLAIS DE PRÉAVIS

A partir du 1er janvier 2014, dans le cadre du statut unique, les modalités et les délais de préavis ont été modifiés.

Début du délai de préavis
Le délai de préavis débute le lundi suivant la notification du préavis.

Ancienneté
Le délai de préavis est calculé sur base de l'ancienneté acquise au sein de l'entreprise au moment où débute le délai de préavis, tant lorsque l'employeur notifie le licenciement ou le travailleur donne sa démission.

L'ancienneté se calcule en additionnant les 2 périodes suivantes.

Ancienneté =

- La période durant laquelle le travailleur a été en service de manière ininterrompue auprès de l'employeur

+

- [La période de travail en tant qu'intérimaire avec un maximum d'un an à condition que
  - » l'engagement suive immédiatement ou avec une interruption ne dépassant pas 7 jours calendriers la période d'intérim
  - » la fonction du travailleur soit identique à celle exercée en tant qu'intérimaire] [Uniquement en cas de licenciement par l'employeur]

TABLEAU DES DÉLAIS DE PRÉAVIS À PARTIR DU 01.01.2014

Ancienneté	Délai de préavis à respecter par l'employeur	Délai de préavis à respecter par le travailleur
< 3 mois	1 semaine	1 semaine
de 3 < 4 mois	3 semaines	2 semaines
de 4 < 5 mois	4 semaines	2 semaines
de 5 < 6 mois	5 semaines	2 semaines
de 6 < 9 mois	6 semaines	3 semaines
de 9 < 12 mois	7 semaines	3 semaines
de 12 < 15 mois	8 semaines	4 semaines
de 15 < 18 mois	9 semaines	4 semaines
de 18 < 21 mois	10 semaines	5 semaines
de 21 < 24 mois	11 semaines	5 semaines
de 2 < 3 ans	12 semaines	6 semaines
de 3 < 4 ans	13 semaines	6 semaines
de 4 < 5 ans	15 semaines	7 semaines
de 5 < 6 ans	Constitution ultérieure avec 3 semaines par année d'ancienneté entamée 18 semaines	9 semaines
de 6 < 7 ans	21 semaines	10 semaines
de 7 < 8 ans	24 semaines	12 semaines
de 8 < 9 ans	27 semaines	13 semaines (maximum)
de 9 < 10 ans	30 semaines	13 semaines (maximum)
de 10 < 11ans	33 semaines	13 semaines (maximum)
de 11 < 12 ans	36 semaines	13 semaines (maximum)
de 12 < 13 ans	39 semaines	13 semaines (maximum)
de 13 < 14 ans	42 semaines	13 semaines (maximum)
de 14 < 15 ans	45 semaines	13 semaines (maximum)
de 15 < 16 ans	48 semaines	13 semaines (maximum)
de 16 < 17 ans	51 semaines	13 semaines (maximum)
de 17 < 18 ans	54 semaines	13 semaines (maximum)
de 18 < 19 ans	57 semaines	13 semaines (maximum)
de 19 < 20 ans	60 semaines	13 semaines (maximum)
de 20 < 21 ans	48 semaines	13 semaines (maximum)
de 21 < 22 ans	Constitution ultérieure avec 1 semaine par année d'ancienneté entamée 63 semaines	13 semaines (maximum)
de 22 < 23 ans	64 semaines	13 semaines (maximum)
de 23 < 24 ans	65 semaines	13 semaines (maximum)
de 24 < 25 ans	66 semaines	13 semaines (maximum)
….	….	13 semaines (maximum)

Durée du délai de préavis

A partir du 1er janvier 2014, la constitution du délai de préavis est identique pour tous (ouvriers et employés).

Les ouvriers que vous avez engagé avant le 1er janvier 2014 ont constitué une ancienneté avec l'ancien système. En cas de licenciement/démission (par l'employeur ou le travailleur), les délais de préavis sont composés de 2 paramètres, que vous additionnez.

- Délai de préavis au 31.12.2013 sur base de l'ancienne réglementation.
  Attention : ces délais de préavis varient selon que l'ouvrier soit entré en fonction avant ou après le 01.01.2012.

+

- Nouveaux délais d'application à partir de 2014 (voir tableau).
  Tout le monde commence à 0 ancienneté au 01.01.2014.

Attention, à partir du 28.10.2023, en cas de préavis donné par un ouvrier ou par un employé, le délai de préavis est respecté comme indiqué dans le tableau ci-dessus 'délais de préavis à partir du 01.01.2014'. Le plafond de 13 semaines est atteint à partir d'une ancienneté de 8 ans.

Délai de préavis en vue du RCC

En cas de RCC, il n'y a plus de délais de préavis réduits d'application.

SAUF

si un ouvrier est licencié après le 1er janvier 2014 en vue de bénéficier du chômage avec complément d'entreprise, le paramètre 1 de son délai de préavis est, le cas échéant, égale aux délais de préavis réduits fixés dans l'arrêté royal.

Pour les ouvriers de la CP 130, on se réfère à:

AR	Ancienneté	Délai de préavis à respecter par l'employeur
AR du 14.12.2001 contrats commencés avant le 01.01.2012) Délai de préavis en cas de RCC (prépension) (art. 3)	Moins de 6 mois	7 jours calendrier
	6 mois et moins de 20 ans	28 jours calendrier
	20 ans et plus	56 jours calendrier
AR du 11.02.2013 (contrats commencés après le 31.12.2011) Délai de préavis en cas de RCC (prépension) (art. 2 par. 2)	Moins de 6 mois	28 jours calendrier
	6 mois et moins de 20 ans	32 jours calendrier
	20 ans et plus	64 jours calendrier

FICHE 6 : CHOMAGE TEMPORAIRE POUR CAUSES ÉCONOMIQUES

Chômage temporaire pour causes économiques - CP 130 - ouvriers

Application du chômage temporaire (CT)

1. PRINCIPE GÉNÉRAL : 1 SEMAINE COMPLÈTE, MAXIMUM 2 SEMAINES COMPLÈTES CT

Période de chômage

- La période de chômage pour raisons économiques débute le 1er jour de travail de la semaine et se poursuit sur une période ininterrompue de 1 à max. 2 semaines complètes de travail. Ensuite, l'ouvrier doit travailler au moins 1 semaine.

Indemnité complémentaire

L'employeur paie

- au cours des 40 premiers jours de CT d'une année : 7,00 EUR/jour de chômage (2,48 EUR/jour de chômage pour les ouvriers qui n'ont pas encore droit au barème salarial normal).
- pour les jours suivants : 2,00 EUR/jour de chômage.

Rappel au cours de la semaine

- Indemnité complémentaire = 7,00 EUR + 1 heure de salaire horaire brut(/prime d'équipe incluse)/jour de chômage. Sans limitation pour tous les jours de CT.
- Possible au maximum 2 fois par semaine et maximum 6 fois par trimestre dans le régime de travail initialement prévu cette semaine-là si le travailleur devait effectuer des prestations de travail. On entend par rappel toute période d'un ou plusieurs jours consécutifs non interrompue par du chômage temporaire. L'employeur n'a plus l'obligation d'assurer du travail jusque la fin de la semaine

2. CT PARTIEL

Le nouveau règlement prévoit une petite et une grande suspension. De plus, les jours de chômage ne doivent plus précéder ou suivre un week-end.

- Une grande suspension , dans laquelle soit :
  - » moins de 3 jours de travail par semaine sont prévus
  - » moins d'1 jour de travail sur 2 semaines est prévu.

Il peut donc y avoir au maximum 4 jours de chômage par semaine ou 8 jours de chômage par 2 semaines.

Exemple 1

LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
	CT	CT	CT	CT		

Exemple 2

LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
	CT	CT	CT	CT		
LU	**MA**	**ME**	**JE**	**VE**	**SA**	**DI**
CT	CT	CT	CT			

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

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

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

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

Lors d'un **rappel** du travailleur, tant dans le régime de suspension complète que dans le régime de la suspension partiel, les règles suivantes s'appliquent concernant **le moment d'avertissement du travailleur** :
- en cas d'équipe du matin ou du jour : à14h la veille du jour de rappel
- en cas d'équipe de l'après-midi et de la nuit : à 18h la veille du jour de rappel.

Exemple d'une petite suspension et de la procédure de demande:

Employeur X veut mettre un travailleur au chômage temporaire pour raisons économiques sous le régime de la petite suspension pour une période de 2 semaines.

Au plus tard le **mercredi** précédant la semaine de chômage temporaire, l'employeur **informe** le travailleur du CT.
Le **vendredi** précédant la semaine de chômage temporaire, le travailleur est informé par écrit de **l'organisation définitive** du travail pendant la période de chômage temporaire et la demande de l'ONEM est faite..

LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
CT		CT				
LU	**MA**	**ME**	**JE**	**VE**	**SA**	**DI**
CT	CT	CT				

3. INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE CHÔMAGE TEMPORAIRE

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

- Chômage temporaire partiel :
  - » 7 EUR + 1 heure de salaire horaire brute (y compris les primes d'équipe) par jour de chômage temporaire, sans limite.

4. JOURS ASSIMILÉS POUR LA PRIME DE FIN D'ANNÉE

- Principe général des semaines de travail complètes de CT : 50 premiers jours de chômage.
- Rappel et CT partiel : tous les jours de chômage.

5. PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

- L'employeur paie l'indemnité complémentaire avec le 1er salaire suivant la période de CT. Il n'y a pas de cotisations sociales, mais le précompte professionnel doit être retenu.

6. CT ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- Un ouvrier ne peut pas être mis en chômage temporaire s'il a encore droit à un repos compensatoire pour cause d'heures supplémentaires. Sauf lorsque le solde d'heures supplémentaires est inférieur à une journée complète de travail.

7. PROCEDURE

7.1. Le MERCREDI précédant la semaine de CT pour causes économiques

- Notification écrite (collective, par ex. via affichage) aux travailleurs quant au sujet du CT avec mention
  - » De la durée maximale du chômage temporaire.
  - » De la date du début et de (probable) fin du chômage temporaire.
  - » Des dates durant lesquelles les travailleurs seront en chômage.

7.2. Le VENDREDI précédant la semaine de CT pour causes économiques

- Notification écrite au travailleur (individuelle) quant au règlement définitif du CT avec mention
  - » De la durée maximale du chômage temporaire.
  - » De la date du début et la date (probable) de fin du chômage.
  - » Des dates durant lesquelles les travailleurs seront en chômage.

- Notification par voie électronique à l'ONEM par l'employeur
  - » Enregistrement nécessaire via www.socialsecurity.be
  - » Communication sur le chômage temporaire pour raisons économiques via www.socialsecurity.be
  - » L'employeur peut consulter ses notifications électroniques et si nécessaire les annuler ou les modifier.
  - » Transmettre une épreuve imprimée au travailleur.

- Formulaire de contrôle C3.2 A

  Pour l'employeur
  - » L'employeur doit également délivrer mensuellement un formulaire de contrôle C 3.2 A à chaque travailleur qu'il met en chômage temporaire. Ceci doit avoir lieu théoriquement le premier jour effectif de chômage. Dans la pratique, ce formulaire sera remis au travailleur le dernier jour de travail précédant la période de chômage temporaire (normalement le vendredi).
  - » Ce formulaire numéroté n'est pas disponible par voie électronique, mais l'employeur peut l'obtenir auprès du service économat du bureau de chômage de l'ONEM.
  - » Avant de remettre le formulaire, l'employeur doit l'inscrire dans le livre des validations via www.socialsecurity.be

Pour le travailleur

» Le travailleur doit toujours avoir ce formulaire en main et pouvoir le présenter au contrôleur social lorsque celui-ci le réclame.
» A la fin du mois, le travailleur doit introduire son formulaire de contrôle auprès de son organisme de paiement (CSC, FGTB, CGSLB ou CAPAC).

- Notification au conseil d'entreprise , la délégation syndicale
  L'employeur doit également faire part des raisons de l'introduction du chômage temporaire au Conseil d'Entreprise ou, en son absence, à la délégation syndicale et ce, le même jour que celui de la notification aux travailleurs (donc le vendredi).

7.3. 1er jour de chômage effectif

- L'employeur effectue la notification électronique à l'ONEM du premier jour de chômage effectif du mois. Donc, pour une période de CT répartie sur 2 mois, la notification doit avoir lieu 2 fois.
- La communication mensuelle doit être envoyée
  » Le 1er jour de travail* de la suspension effective de l'exécution du contrat de travail, ou
  » Le jour de travail* qui suit, ou,
  » Si l'employeur sait avec certitude que le travailleur n'aura pas de travail, l'annonce du premier jour de chômage peut avoir lieu au plus tôt le vendredi - jour de la notification à l'ONEM. Donc, pas comme le règlement général le prévoit, parce qu'il existe une exception de notification du chômage temporaire à l'ONEM pour la CP 130.

** Par jour de travail, il faut comprendre tous les jours de la semaine, excepté le week-end, les jours fériés, les jours de congé de substitution et les jours de pont.*

7.4. En FIN de MOIS

Pour l'employeur

- L'employeur effectue la déclaration électronique (scénario 5 - DRS) avec
  » preuve des heures de CT.
  » demande d'indemnité pour le calcul du montant des indemnités pour lesquelles le travailleur à droit.
- L'employeur donne une version imprimée de la déclaration électronique au travailleur.

Pour le travailleur

- Le travailleur doit uniquement présenter la carte de contrôle C.3.2 A auprès de son organisme de paiement.

Interprétation commune de l'article 2 de la CCT du 17.11.2011

Au cours de la Commission paritaire du 15.12.2016, les partenaires sociaux ont confirmé à l'unanimité l'interprétation suivante relative à la semaine complète :

«La Commission paritaire confirme le principe de la semaine complète de chômage temporaire et de l'allocation complémentaire afférente. Les suspensions du contrat de travail durant la semaine complète de chômage temporaire ne portent pas atteinte à ce principe. »

FICHE 7 : DIMINUTION DU TEMPS DE TAVAIL

Durée du travail

Depuis le 1er janvier 1985, la durée du travail des ouvriers CP 130 est de 37 heures/semaine.

La CCT stipule que la diminution du temps de travail peut être organisée par jour, par semaine, par quinzaine ou par jours de congé compensatoire. Il faut cependant respecter les limites suivantes :

- maximum 40 h par semaine
- maximum 9 h par jour
- une moyenne de 37 h par semaine sur base trimestrielle (CP 130 - ouvriers)
- répartition de l'horaire sur 5 jours de la semaine (du lundi au vendredi ou du mardi au dimanche)

Jours de congé compensatoire - Jours RTT

Si l'entreprise opte pour une réduction du temps de travail organisée par l'octroi de jours de congé compensatoire il est utile de bien en déterminer les règles, telles que :

- prise des jours de congé compensatoire (accord individuel entre le travailleur et l'employeur ou prise collective)
- modalités de paiement des jours de congé compensatoire
- durée du temps de travail en cas de suspension du contrat de travail
- etc.

Heures supplémentaires

Le dépassement des limites exposées ci-avant ne peut être autorisé que dans les cas prévus par la loi (heures supplémentaires).

Majoration pour les heures supplémentaires

La majoration pour les heures supplémentaires s'élève à

- journées de travail normales : 50% de la rémunération normale.
- dimanche et jours de fête : 100% + un jour de remplacement payé pour le travail un jour de fête.

L'employeur paie la majoration avec la première rémunération qui suit la prestation. La rémunération normale est payée par l'employeur au moment du repos compensatoire.

Récupération des heures supplémentaires

Il y a un jour de repos compensatoire obligatoire, qui doit être accordé par l'employeur au prorata d'un jour de repos complet. Ce repos compensatoire doit être établi de gré à gré entre le travailleur et l'employeur et coïncider avec un jour où le travailleur aurait normalement travaillé.

Exception - Crédit d'heures supplémentaires

Les heures supplémentaires trouvant leur origine dans un surcroît extraordinaire de travail ou une nécessité imprévue donnent droit à un repos compensatoire. A sa demande, le travailleur peut convertir ce repos compensatoire argent comptant.

- 91 heures supplémentaires maximum par année calendrier.
- La limite de 91 peut être portée à 130 ou à 143 heures à condition de respecter la procédure.

Exception - conversion du supplément en récupération
Ceci n'est possible que si une CCT d'entreprise existe. Chaque heure supplémentaire qui doit être payée avec un supplément de 50% donne droit à une 1,5 heure de repos compensatoire à 100%.

Limite interne des heures supplémentaires
La limite interne des heures supplémentaire correspond au nombre maximal d'heures supplémentaires qu'un travailleur peut prester au cours d'une période de référence. Une fois ce maximum atteint, vous devez octroyer un congé de récupération au travailleur avant qu'il ne puisse à nouveau prester des heures supplémentaires. La période de base correspond à un trimestre, pouvant être prolongé à un an maximum.

Cette limite interne constitue une garantie pour le travailleur de se voir accorder des repos réguliers et donc éviter des surcharges de travail.

- La limite interne s'élève à 143 heures
- La limite de 143 heures peut encore être étendue au moyen d'une convention sectorielle rendue obligatoire
- Les 25 premières heures supplémentaires volontaires ne sont pas prises en compte dans l'atteinte ou non de la limite interne.

100 heures supplémentaires volontaires
À la demande écrite du travailleur et dans la mesure où l'employeur fait une offre, 100 heures supplémentaires volontaires peuvent être prestées avec supplément, mais sans repos compensatoire.

Annualisation de la durée du travail
La période de référence légale est un trimestre mais peut être prolongée jusqu'à un an par le biais d'une CCT (au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise) ou par une modification du règlement de travail.

La période de référence d'un an est désormais obligatoire lorsqu'il s'agit de la « petite flexibilité ». Ceci est la réglementation horaire dans laquelle il y a des pics et des chutes dans les horaires ((+5 -5/semaine; +2 -2/ jour) en partant d'un horaire de base.

FICHE 8 : TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Contrat de travail par écrit
Le contrat de travail à temps partiel doit être établi par écrit par l'employeur.

Nombre d'heures
Minimum 15 heures/semaine
Minimum 3 heures/jour et maximum 9 heures/jour.

On peut déroger à ces minima pour les travailleurs embauchés dans le cadre d'une durée fixe de travail pour l'entretien des locaux utilisés à des fins professionnelles par leur employeur.

Organisation de la durée du travail via grille horaire
L'employeur fixe la réglementation du travail au sein d'un horaire fixe. Il est toutefois possible d'instaurer un système qui prévoit divers horaires, etc.

Exemple :
- 1ère semaine : 30 heures réparties sur 5 jours semaine
- 2ème semaine : 20 heures; le travail est presté durant les 3 premiers jours, etc.

Il ne peut pas y avoir plus de 13 horaires différents. Ceci signifie que la 14ème semaine, c'est à nouveau l'horaire de la semaine 1 qui est d'application, la semaine 15 est la même que la semaine 2, etc.

Prime de fin d'année au pro rata
Les modalités de la prime de fin d'année d'application pour le travailleur à temps plein sont également valables pour le travailleur à temps partiel proportionnellement à son temps de travail.

$$\frac{\text{salaire horaire x durée de travail hebdomadaire x (nbre d'heures de travail d'un plein temps)}^{6}}{\text{durée de travail hebdomadaire d' unplein temps}} \times \frac{\text{nbre de jours effectifs et assimilés}}{260}$$

Exemple 1 - Prestations tous les jours de la semaine
Grille horaire fixe : du lundi au vendredi inclus 3 heures/jour - 15 heures/semaine
Salaire horaire : 20,6478 EUR
Année entièrement prestée (260 jours)
60 jours ouvrables effectifs de maladie dont (cfr. de CCT prime de fin d'année) 50 jours sont assimilés

Prime de fin d'année =

$$\frac{\text{20,6478 EUR x 15 heures x 173}}{40} \times \frac{\text{250 (= 260 - 10 jours maladie)}}{260} = \text{1.288,01 EUR}$$

[6] nombre d'heures de travail: 173, 164 ou 160 selon la durée hebdomadaire de travail

Exemple 2 - Prestations quelques jours de la semaine

Grille horaire fixe : lundi, mardi et mercredi 8 heures/jour - 24 heures/semaine

Salaire horaire : 20,6478 EUR

Etant donné que le travailleur ne travaille pas tous les jours de la semaine, le nombre total de jours de travail sur une année (260) doit être converti en 3/5 de 260, soit 156 jours. Année entièrement prestée 60 jours ouvrables effectifs de maladie dont 50 x 3/5 = 30 jours (cfr. CCT prime de fin d'année) sont assimilés.

$$\frac{20{,}6478 \text{ EUR} \times 24 \text{ heures} \times 173}{40} \times \frac{126 \text{ (=156 - 30 jours de maladie)}^{6}}{156} = 1.731{,}08 \text{ EUR}$$

Jours fériés

Tous les jours de la semaine

Le travailleur à temps partiel qui preste tous les jours de la semaine, a droit au salaire pour tous les jours fériés et ceci pour le nombre d'heures qu'il preste ce jour-là.

Quelques jours par semaine

Le travailleur à temps partiel qui ne preste que quelques jours de la semaine, n'a droit qu'aux seuls jours fériés (ou jour de remplacement) qui concordent avec les jours où il aurait normalement travaillé.

Vacances annuelles

Pour le travailleur à temps partiel, les même règles que pour le temps plein prévalent mais proportionnellement à ses prestations. Ceci signifie que le travailleur à temps partiel qui, lors de l'exercice de vacances (c.à.d. l'année précédant la prise de vacances), a presté toute l'année, a droit à des vacances complètes.

Dans l'exemple 1 susmentionné dans lequel le travailleur preste tous les jours de la semaine, le travailleur a droit pour l'année de vacances à 20 jours ou à 4 semaines de 15 heures, soit 60 heures de vacances au total. Dans le second exemple, le travailleur a droit à 4 semaines de 24 heures soit 96 heures de vacances au total.

Heures complémentaires / heures supplémentaires

La prestation d'heures complémentaires est autorisée dans les cas suivants :

- surcroît exceptionnel de travail
- travail pour faire face à un accident survenu ou susceptible de survenir
- travail urgent aux machines ou au matériel
- travail exigé suite à une nécessité imprévue

Des heures complémentaires sont des heures en sus que le travailleur preste en dehors de la grille horaire normale et jusqu'à maximum 37 heures/semaine (durée normale de travail du temps plein). Les 12 premières heures mensuelles en sus ne sont pas considérées comme heures supplémentaires. A partir de la 13ème heure supplémentaire (calculée par mois civil), les heures en sus sont considérées comme des heures supplémentaires et rétribuées comme telles (c.à.d. avec un supplément de 50% du salaire normal).

[6] Nombre d'heures de travail: 173, 164 ou 160 selon la durée hebdomadaire de travail

Attention !

Les heures reprises ci-dessous sont cependant toujours des heures supplémentaires et l'employeur doit les payer avec une surcharge de 50%, même si la limite des 12 heures en sus n'est pas atteinte :

- limite journalière = 9 heures, heures complémentaires payées avec une surcharge de 50%
- limite hebdomadaire = 37 heures, heures complémentaires payées avec une surcharge de 50%

Le travailleur à temps partiel peut demander d'effectuer des heures supplémentaires. S'il le souhaite, il peut demander à l'employeur d'adapter le règlement de travail.

L'adaptation aura lieu dans le cas où l'horaire prévu est dépassé d'en moyenne une heure minimum par semaine durant un trimestre. Les modalités d'adaptation sont fixés de commun accord par l'employeur et le travailleur.

Les heures supplémentaires sur demande de l'employeur ne peuvent être effectuées uniquement qu'avec le consentement du travailleur. Dans le cas où l'horaire prévu est dépassé d'en moyenne une heure minimum par semaine, les dispositions suivantes sont d'application :

A sa demande, le travailleur a droit :

- soit à la révision du contrat de travail (cf. ci-dessus)
- soit à du repos compensatoire, à condition que la durée des heures supplémentaires prestées pendant le trimestre, atteigne en moyenne 20 p.c. de l'horaire fixe convenu.

FICHE 9 : CHEQUES REPAS

Nombre de chèques-repas

Principe

Le travailleur a droit à un chèque-repas par jour effectivement presté, c'est-à-dire pour les jours où il est physiquement présent au travail. Donc pas de chèques pour les jours fériés, vacances, maladie, etc.

Dérogation

Jours qui entrent quand même en ligne de compte pour l'octroi de chèques-repas :

- Participation à des réunions des organes de concertation et à une formation syndicale pour les délégués syndicaux.
- Jours de formation effectivement suivie dans le cadre d'un congé-éducation payé qui coïncident avec des heures de travail normales.

Comptage alternatif

Sous certaines conditions (différents règlements de travail avec application de la réglementation concernant les heures supplémentaires), l'employeur peut opter pour un comptage alternatif du nombre de jours pour lesquels un chèque-repas doit être alloué.

$$\frac{\text{Le nombre d'heures de travail que le travailleur a effectivement fournies au cours du trimestre}}{\text{Nombre normal journalier d'heures de travail dans l'entreprise}}$$

Résultat

= nombre décimal -> arrondi à l'unité supérieure.

= supérieur au nombre maximal de jours pouvant être prestés au cours du trimestre par un travailleur occupé à temps plein dans l'entreprise -> limité à ce dernier nombre.

Les sociétés qui veulent appliquer cette méthode de calcul, doivent le définir dans l'accord collectif de travail. Au cas où il n'y a pas de conseil d'entreprise, ni un comité pour la prévention et la protection au travail, ni une délégation syndicale, ceci peut être réglé par le biais du règlement de travail.

FICHE 10 : DÉLÉGATION SYNDICALE

Certains membres de la délégation syndicale bénéficient de la protection particulière contre le licenciement accordée aux membres effectifs du Comité de Sécurité et d'Hygiène.

L'article 52 de la loi du 04.08.1996 concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail détermine que "La délégation syndicale est chargée d'exercer les missions des Comités lorsqu'un Comité n'est pas institué dans l'entreprise". Le délégué doit prouver qu'il a effectivement exercé des missions dans le cadre de la prévention (sécurité). Il ne doit pas être nommé dans la fonction de conseiller à la prévention. Ceci ne vaut pas uniquement pour les entreprises de moins de 50 travailleurs mais est aussi d'application pour les entreprises de plus de 50 travailleurs sans Comité. C'est par exemple le cas pour les entreprises où les élections sociales ont eu lieu sans aboutir (pas de candidat) à l'institution d'un Comité.

Dans ces cas, les membres de la délégation syndicale jouissent de la même protection que les représentants des travailleurs au Comité.

GUIDE DES CCT / SECTEUR GRAPHIQUE / LABEUR - CP 130 / EDITION 2024