Febelgra
united in
graphics

n°9

# FIRST IMPRESSION

oct 2025

Bulletin mensuel de la fédération des industries graphiques asbl

Transparence des rémunérations

Boektopia 2025

# édition 69

**3.**
Édito

**4.**
Numérisation des notices d'utilisation

**5.**
Critères d'attribution pour une impression durable

**6.**
Transparence des rémunérations àpd 2026

**7.**
Avantage membre : contrôle médical

**8.**
Formation en alternance : opportunités et avantages

**9.**
Les Impressionneurs à Boektopia

**10.**
EUDR-X une arme contre l'administration EURD

**12.**
Les droits lors d'un transfert d'entreprise

**13.**
Question du mois : les conditions générales de votre client sont en conflit avec les vôtres ?

**15.**
PrintBar Flandre Occidentale
Empack Mechelen

**16.**
Update chiffres

**18.**
En bref

**19.**
Focus sur le papier

**20.**
Partners in Creativity

FSC
www.fsc.org
RECYCLÉ
Papier fait à partir de matériaux recyclés
FSC® C014767

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

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

**Rédaction** Kelly De Meuter - Kelly Ciancimino - Marisa Bortolin - Jeroen Van Eetvelde - Marc Vandenbroucke
**Adresse** Febelgra asbl, Place du Champ de Mars 2, 1050 Bruxelles - T + 32 2 680 06 68 - info@febelgra.be
**Impression** Antilope De Bie Printing
**E.R.** Marc Vandenbroucke, Place du Champ de Mars 2, 1050 Bruxelles - Membre de l'Union des Éditeurs de la Presse Périodique asbl

ÉDITO

# Level Playing Field

**Marc Vandenbroucke** – Directeur Général

L'industrie graphique belge est sous pression depuis de nombreuses années. Entre la hausse des prix des matières premières, la concurrence croissante des pays à salaires bas et la nécessité d'une transformation durable, de nombreux acteurs peinent à maintenir leur rentabilité. Dans ce contexte, la notion de « level playing field », prend de l'importance : une expression sophistiquée pour désigner un « terrain de jeux équitable », autrement dit un environnement concurrentiel juste et égal dans lequel toutes les entreprises peuvent opérer dans les mêmes conditions.

À quelle distance sommes-nous de cette équitabilité en Belgique et en Europe ? Assez loin, trop loin même. D'importants volumes d'imprimés ont disparu ou continuent de disparaître vers l'étranger. Les deux causes principales sont légion :

**1. La problématique du coût salarial**
Par rapport à nos principaux partenaires commerciaux et voisins, la France, les Pays-Bas et l'Allemagne, nous sommes les champions régionaux en matière de coût de la main d'œuvre dans l'industrie graphique. De manière générale, le coût salarial belge dépasse de plus de 30 % la moyenne de celui des industries européennes. Malgré des accords gouvernementaux prometteurs, nous ne voyons jusqu'à présent aucune intervention essentielle.

**2. Des subventions européennes déloyales**
L'Europe subventionne depuis longtemps les régions dites « défavorisées ». Cela signifie des montants considérables, dont une partie importante va aux entreprises de l'industrie graphique, sont octroyés à certains pays d'Europe de l'Est tels que la Pologne, la Roumanie et les États baltes. Ils achètent ainsi des presses ultramodernes, reçoivent une belle injection de capital et les exploitent avec du personnel dont le coût salarial ne représente qu'un tiers de celui pratiqué chez nous.

Existe-t-il donc une Europe avec un level playing field ?
La réponse est non, certainement pas et insuffisamment. Il est impératif de s'attaquer à ce problème, car il ne fera qu'aggraver l'érosion de notre secteur, qui compte pourtant parmi les plus performants !

Febelgra a soulevé ce sujet auprès d'Intergraf, qui entretient des contacts directs avec la Commission européenne, et nous entreprendrons également, par d'autres voies, maintes tentatives pour mettre fin à ces abus.

Quoi qu'il en soit : n'oubliez pas de venir nous rendre visite à Boektopia (p.9), où l'impression sera mise à l'honneur.

À bientôt !

ACTUA

# La numérisation des notices d'utilisation ?

## Simplification par la numérisation

L'Omnibus IV, le quatrième paquet de simplification de la Commission européenne, vise à moderniser la législation européenne et à réduire les charges administratives, principalement grâce à la numérisation. La Commission propose que des documents obligatoires tels que les modes d'emploi et les déclarations de conformité puissent désormais être disponibles sous forme numérique, par exemple via un QR code, à l'image des propositions relatives à la numérisation des notices médicales.

**Déclaration de conformité (DoC) :** doit être disponible sous format numérique.

**Modes d'emploi (IFU's) :** peuvent être proposés sous format numérique, mais les informations de sécurité doivent figurer sur le produit. Les consommateurs peuvent demander gratuitement une version papier (impression à la demande).

## Inquiétudes face à une approche 'digital only'

Bien que nous soutenions en principe les simplifications, nous partageons avec Intergraf de vives inquiétudes quant à une approche exclusivement numérique, surtout pour les produits de consommation.

**Impacts sur l'imprimé :**

- La réduction de manuels papier touche directement notre secteur.
- La sécurité et facilité d'utilisation : les manuels papier se consultent beaucoup plus rapidement et plus simplement, surtout en cas d'urgence.
- L'inclusion : tout le monde n'a pas accès à internet ni les compétences numériques suffisantes.
- La réglementation n'est pas pratique : les consommateurs ne savent pas à l'avance si le manuel est fourni ou non et doivent eux-mêmes en faire la demande. Les fabricants disposent d'un délai allant jusqu'à un mois pour fournir une version papier, ce qui n'est pas pratique lors d'un usage immédiat.
- L'environnement et confidentialité : le papier se recycle facilement, tandis que l'impact environnemental et confidentiel des alternatives numériques restent largement sous-estimés.

## État des lieux

Nous avons exprimé nos préoccupations. La proposition n'a pas encore force de loi, elle est actuellement en phase de négociation entre le Parlement et le Conseil, et il est probable que des amendements soient encore introduits

## Éléments positifs

D'autres propositions contenues dans Omnibus IV sont positives, comme l'introduction de la nouvelle catégorie 'petites et moyennes entreprises' (entreprises employant jusqu'à 750 travailleurs), qui auront accès à des règles simplifiées, ainsi que l'assouplissement des obligations RGPD pour les petites organisations.

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

ACTUA

# **Les critères d'attribution** pour l'impression durable doivent être **mis à jour**

**Les critères d'attribution pour les marchés publics socialement responsables (MPSR) dans le domaine de l'imprimerie doivent être actualisés. MPSR signifie que les autorités publiques tiennent compte, lors de leurs achats, non seulement du prix et de la qualité, mais aussi de l'impact environnemental, social et durable**

Febelgra a été consultée au sujet de la nécessité de cette révision et a saisi cette opportunité pour y apporter sa contribution. Sur la base des retours du secteur, nous avons formulé un premier avis au gouvernement, avec pour objectif de rendre les critères plus réalistes, plus opérationnels et plus largement applicables.

Certains critères actuels sont devenus obsolètes, flous ou trop stricts, ce qui entrave leur applicabilité. Nous plaidons donc pour la suppression des critères trop stricts ou non pertinents, ainsi que la mise à jour et l'élargissement des autres. Nous souhaitons ainsi offrir davantage d'opportunités aux acteurs locaux et stimuler la durabilité, en mettant l'accent sur la faisabilité pour les imprimeries.

Les marchés publics restent en effet importants pour notre secteur. De nombreuses imprimeries en dépendent partiellement, tandis que les pouvoirs publics eux-mêmes continuent à avoir une demande considérable en matière d'imprimés. Il est donc dans l'intérêt de tous que les critères restent en adéquation avec la pratique et que les appels d'offres demeurent attractifs.

Début 2026, une nouvelle ronde de feedback aura lieu, au cours de laquelle nous approfondirons davantage ce point.

Febelgra reste activement impliqué dans ce processus de révision. Si vous avez des expériences ou des suggestions utiles concernant les critères MPSR, n'hésitez pas à les partager avec nous.

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

SOCIAL

# Transparence des rémunérations à partir de 2026 : Etes-vous prêts pour les nouvelles règles ?

**La directive européenne sur la transparence des rémunérations doit être transposée dans la législation belge au plus tard le 7 juin 2026. Elle a pour objectif de réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Nous répondons, ci-dessous, aux principales questions que les employeurs se posent.**

## Que prévoit cette directive ?

Elle met davantage l'accent sur l'égalité de rémunération pour un travail égal et impose une plus grande transparence en matière de salaires. Concrètement : les travailleurs ont un droit de consultation, les entreprises doivent rendre compte de l'écart salarial, et les offres d'emploi doivent devenir plus transparentes.

## Que signifie « travail égal » ?

La directive ne définit pas précisément le concept, mais énonce quatre critères permettant de considérer un travail comme étant de même valeur :

- Les compétences ;
- Les efforts ;
- Les responsabilités ;
- Les conditions de travail.

D'autres facteurs (tels que l'ancienneté ou l'expérience) peuvent entrer en ligne de compte, à condition qu'ils puissent être appliqués de manière neutre en matière de genre.

## Les travailleurs devront-ils partager des informations concernant leur salaire avec leurs collègues ?

Non. Il ne s'agit pas de salaires individuels, mais de moyennes par fonction ou groupe de fonctions, ventilées par genre.

Exemple : un employé administratif a le droit de demander quel est le salaire moyen de tous les employés occupant la même fonction. Un imprimeur peut également demander quel est le salaire moyen de tous les imprimeurs.

## Qui et quand doit-on établir le rapport ?

- Les entreprises employant plus de de 100 travailleurs → tous les 3 ans, un aperçu de l'écart salarial entre hommes et femmes.
- Les entreprises employant plus de 250 travailleurs → rapport annuel.

Le premier rapport est prévu pour 2027, pour l'année 2026.

Exemple : une PME de 120 travailleurs doit établir et analyser en interne pour la première fois un rapport en 2027.

## Qu'est-ce qui change pour les offres d'emploi ?

Les employeurs devront faire preuve de plus de transparence en matière de rémunération. Les formulations vagues telle que « salaire conforme au marché » ne seront plus autorisées.

Exemple : l'offre d'emploi doit mentionner : « Salaire brut mensuel entre 2.400 € et 2.800 €, selon l'expérience ».

De plus, il ne sera plus permis de demander le salaire précédent d'un candidat lors d'un entretien d'embauche.

## Que se passe-t-il en cas d'écart salarial ?

Si l'écart entre les hommes et les femmes est supérieur à 5 % dans une même fonction, l'employeur doit être en mesure de le justifier (ex. ancienneté, formation, expérience). Si ce n'est pas possible, un plan d'action doit être établi pour corriger la situation.

Exemple : dans le département prépresse, les hommes gagnent en moyenne 6 % de plus que les femmes. Si cet écart ne peut pas être expliqué objectivement, un plan correctif doit être mis en place.

## Que pouvez-vous faire dès maintenant ?

- Cartographiez votre structure salariale : vue d'ensemble par fonction, y compris les avantages extralégaux.
- Définissez des critères objectifs : ex. ancienneté, qualifications, performances.
- Vérifiez vos offres d'emploi : prévoyez une fourchette salariale claire.
- Adaptez vos entretiens d'embauche : ne posez plus de questions sur les salaires antérieurs.
- Revoyez vos processus RH : assurez des critères d'évaluation et de promotion transparents.

## Pourquoi commencer dès à présent ?

La directive sur la transparence salariale entraîne inévitablement une charge administrative supplémentaire, des obligations de reporting et une marge de négociation salariale plus restreinte. Il est néanmoins important d'examiner dès maintenant votre politique salariale, afin de ne pas avoir de mauvaises surprises lors de l'entrée en vigueur de la législation belge en 2026.

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

SERVICE FEBELGRA

# **Vos contrôles médicaux** via Febelgra et MCM Securex

**Grâce au partenariat entre Febelgra et MCM Securex, vous pouvez intégrer facilement les contrôles médicaux dans votre politique RH et bénéficier de tarifs préférentiels exclusivement réservés à nos membres.**

**Les obligations d'un travailleur en incapacité de travail**
Lorsqu'un travailleur est absent pour cause de maladie, il doit respecter trois obligations légales :

- **Informer immédiatement l'employeur** de son incapacité de travail. Cela peut se faire par téléphone, e-mail, SMS, WhatsApp, courrier, oralement ou via un membre de la famille/collègue.
- **Remettre un certificat médical** à l'employeur.
- **Se soumettre à un éventuel contrôle médical** organisé par l'employeur.

L'employeur peut faire effectuer un contrôle dès la notification de l'incapacité de travail, même avant la remise du certificat médical, et pendant toute la durée de l'absence. Le travailleur ne peut pas s'y opposer.

**Déroulement du contrôle**
Au moment de la demande, vous déterminez le type de procédure que le médecin-contrôle doit appliquer. L'avis médical vous parvient dans les 24 heures par e-mail.

- **Convocation pour un contrôle au cabinet du médecin-contrôle (A standard)**
  - Le travailleur reçoit directement une invitation par SMS pour un rendez-vous au cabinet du médecin-contrôleur.
  - Le cabinet se situe à proximité du domicile du travailleur.
  - Les frais de déplacement du travailleur sont à charge de l'employeur.
- **Visite à domicile : contrôle par le médecin-contrôle au domicile du travailleur (B)**
  - Obligatoire si le certificat médical indique que le travailleur ne peut pas quitter son domicile.
  - Possibilité de prévenir ou non à l'avance.
  - En cas d'absence du travailleur, une convocation pour un contrôle au cabinet est laissée dans la boîte aux lettres. Une seconde prestation (tarif visite à domicile) est alors facturée.
- **Cas particuliers**
  - En cas de séjour à une autre adresse, le travailleur doit en informer l'employeur.
  - Même en cas de séjour à l'étranger, l'employeur conserve son droit de contrôle (une convocation en Belgique est possible).
  - Pour les travailleurs frontaliers, les médecins belges proches de la frontière sont prioritaires. En France, Securex France peut également être sollicité. Aucune couverture n'est prévue actuellement dans les autres pays.

**Comment demander un contrôle médical ?**
Chez MCM Securex, vous pouvez demander rapidement un contrôle médical, quel que soit votre secrétariat social.

- **Par téléphone :** Appelez le numéro gratuit 0800/12346 (lun.-ven. 8h30-12h / 13h-16h30 – sam. 8h30-12h).
- **Par e-mail :** Envoyez le formulaire de demande, disponible sur notre site web, à l'adresse mcm@securex.be.
- **En ligne :** via la plateforme Securex www.securex.be/fr/login. Vous n'avez pas encore de login ? Envoyez un e-mail à mcm@securex.

**Veuillez toujours mentionner que vous êtes membre de Febelgra avec le numéro de référence 06224,** et communiquer le numéro de GSM du travailleur concerné.

**Des questions ?** Contactez marisa.bortolin@febelgra.be

| Type d'intervention effectuée par le médecin-contrôle | Tarif 2025 (tva incluse) |
|---|---|
| A Standard : Invitation pour un contrôle dans le cabinet du médecin-contrôle | € 97,14 |
| B Contrôle par le médecin-contrôle au domicile du travailleur en maladie | € 103,44 |
| **Coûts supplémentaires** | |
| Lors d'une première visite infructueuse au domicile *Tarif de base b + 100%* | |
| Invitation au cabinet après une visite à domicile infructueuse | € 206,88 |
| Intervention le samedi *Tarif de base (a ou b) + 100%* | |
| A Standard le samedi | € 194,28 |
| B Contrôle au domicile le samedi | € 206,88 |
| Intervention à l'étranger *Tarif de base b + 64,54 €/médecin BE ou 196,62 €/médecin FR* | |
| Intervention à l'étranger par un médecin belge | € 167,98 |
| Intervention à l'étranger par un médecin français | € 297,07 |
| En ce qui concerne les médecins français, un supplément est facturé pour chaque kilomètre supplémentaire au-delà de 25 km. | € 0,86 |

**Tarif préférentiel Febelgra**
En tant que membre de Febelgra, vous bénéficiez d'un tarif préférentiel par prestation. Il n'y a ni frais fixes, ni pourcentage sur vos coûts salariaux, ni provision. Le montant est lié à l'indice et est adapté chaque année.

SOCIAL

# Formation en alternance
# Opportunités et avantages pour les entreprises

**Depuis cette année scolaire, l'apprentissage en alternance est devenu un élément central. Pour les entreprises, c'est la manière idéale de former de jeunes talents et de les préparer au marché du travail. Nos entreprises utilisant déjà exclusivement ce système, nous en présentons ci-dessous les avantages et les coûts. Nous donnons également un aperçu des dispositifs supprimés.**

**Quels dispositifs ont été supprimés ?**
Jusqu'à l'année scolaire 2024-2025, les jeunes pouvaient intégrer le système de l'enseignement secondaire professionnel à temps partiel (DBSO) en combinaison avec un apprentissage via l'EFP ou Syntra. Ces trajets relevaient du programme : apprendre et travailler.
À partir du 1er septembre 2025, ces systèmes ont été complètement arrêtés. Seule la formation en alternance reste en vigueur comme parcours officiel à temps plein, combinant la formation en milieu scolaire et en milieu professionnel.

**Avantages de la formation en alternance pour les entreprises**

- **Flux entrant de jeunes talents :** les entreprises peuvent familiariser les jeunes dès de début de leur formation avec leur secteur, leur culture et leurs méthodes de travail.
- **Formation sur mesure :** les étudiants acquièrent les compétences essentielles pour votre entreprise.
- **Liens renforcés avec les écoles :** une collaboration étroite avec les établissements d'enseignement assure une meilleure adéquation entre théorie et pratique
- **Implication accrue :** les jeunes qui intègrent une entreprise via l'alternance ont souvent déjà développé un lien solide avec celle-ci.
- **Futurs collaborateurs :** les élèves qui réussissent restent souvent employés après leur formation, ce qui facilite le recrutement

**Entreprise formatrice agréée**
La formation en alternance en entreprise ne peut être réalisée que si l'entreprise est reconnue en tant comme organisme formateur agréé. Scannez le code QR pour consulter les conditions de reconnaissance :

Wallonie :

Bruxelles :

Flandre :

**Types de conventions**
En Flandre, il existe 2 types de contrats pour les élèves dans le système d'apprentissage et de travail :

- Le contrat de formation en alternance
- La convention de stage en alternance

*(voir tableau ci-dessous)*

**Le contact du secteur graphique GRAFOC** peut, en collaboration avec l'école, rechercher des entreprises intéressées par l'alternance en néerlandais et propose à cet effet le site printmediastages.be.
Les entreprises peuvent également utiliser ce site web pour se présenter comme entreprises de stage agréés et se montrer ouvertes aux parcours de formation en alternance.

**Des questions ?** Contactez herman.staes@grafoc.be

| | Convention de stage en alternance | Contrat de formation en alternance |
|---|---|---|
| Champ d'application | Formation en alternance avec moins de 20h en entreprise | Formation en alternance avec au minimum 20h en entreprise |
| Rémunération | Aucune | Indemnité mensuelle de formation (max. 728,70 €/mois, selon l'année de formation) |
| Vacances | Vacances scolaires | Vacances scolaires (avec jours de congé payés comme les travailleurs ordinaires) |
| Obligations sociales | Pas d'obligations sociales | Droits sociaux (déclaration ONSS, DIMONA, assurance accidents, etc.) |

LES IMPRESSIONNEURS

# Imprimez votre BD personnalisée à Boektopia

**Après une participation très réussie en 2024, Les Impressionneurs seront à nouveau présents sur Boektopia à Kortrijk Xpo cette année. Du 25 octobre au 2 novembre 2025, en collaboration avec Canon, Dataline et Don Bosco Sint-Denijs-Westrem, nous allons franchir une nouvelle étape et démontrer 'en live' le pouvoir impressionnant de l'impression.**

**Jouez le rôle principal dans Bob et Bobette**
Cette année, les visiteurs plongeront littéralement dans l'univers de la bande dessinée. Le tout nouvel album « Le *mystère tissé* » de Bob et Bobettene paraîtra que le 13 novembre, mais vous aurez l'occasion de le découvrir lors d'une avant-première exclusive chez les Impressionneurs. Nous imprimerons en direct la couverture ainsi qu'un premier aperçu de l'album durant le salon du livre.

Et ce n'est pas tout : grâce à notre partenariat avec Dataline, chaque visiteur pourra entièrement personnaliser sa BD avec son propre nom sur la couverture. Vous repartirez ainsi avec une édition unique et personnelle, imprimée sous vos yeux. Une expérience unique dans une vie qui démontre instantanément la puissance et la polyvalence de l'impression.

**Jeunes talents en action**
L'impression sera assurée en collaboration avec des étudiants de Don Bosco Sint-Denijs-Westrem. L'occasion idéale pour eux de mettre en pratique leurs connaissances techniques dans un environnement réel. Nous impliquons ainsi directement les jeunes talents dans une campagne destinée au grand public et démontrons que l'industrie graphique est également fascinante, créative et innovante pour la prochaine génération.

**L'impression fait impression**
Grâce à cette campagne percutante, Les Impressionneurs ne se contentent pas de gagner en visibilité lors d'un grand événement public. Nous permettons également à des milliers de visiteurs de découvrir par eux-mêmes ce que nous savons tous depuis longtemps : l'impression fait impression. Venez donc nous rendre une petite visite à notre stand.

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

EUDR

# EUDR-X : une arme prometteuse contre l'administration liée à l'EUDR

**La nouvelle réglementation EUDR engendre des charges administratives supplémentaires dans le secteur de l'impression, en particulier pour les imprimeries ayant de nombreux petits clients et fournisseurs, ce qui conduit à une surcharge de travail disproportionnée. EUDR-X, une norme ouverte d'échange de données développée par IOP, vise à simplifier et automatiser ce processus. Les connexions de données standardisées devraient faciliter, accélérer et réduire le risque d'erreurs dans l'échange d'informations au sein de la chaîne d'approvisionnement.**

## EUDR

Dès fin 2025, l'Union européenne exigera des entreprises qu'elles prouvent que les produits en bois et en papier ne proviennent pas de zones déforestées. Cette obligation, prévue par le règlement européen sur la déforestation (EUDR), s'applique également au secteur de l'impression, des fournisseurs de papier aux imprimeurs. La règlementation EUDR s'appliquera aux grandes et moyennes entreprises à partir du 30 décembre 2025, et aux micros et petites entreprises à partir du 30 juin 2026.

## Un défi majeur pour un secteur complexe

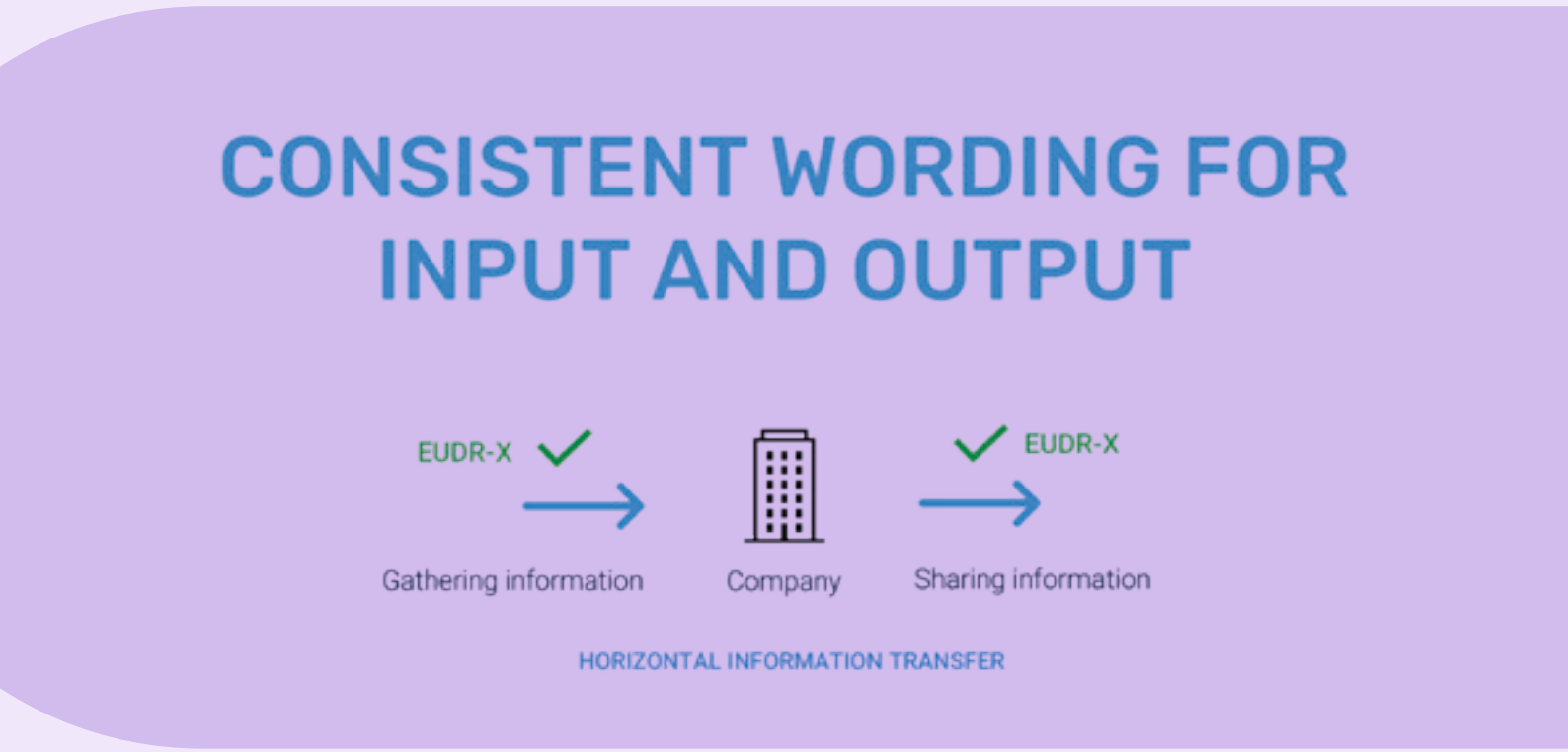
Bien que les obligations pour les imprimeries PME qui utilisent du papier européen se limitent généralement à la transmission des numéros de référence et de vérification de leur fournisseur, cela peut déjà représenter une charge administrative considérable.

Les plus touchés seront surtout les petites imprimeries, les entreprises d'impression en ligne et les services d'impression à la demande. Leur réalité consiste en des délais très courts, de nombreuses petites commandes et un grand nombre de fournisseurs. Chaque commande peut impliquer d'autres sources de papier ou partenaires de production, ce qui entraîne rapidement une administration complexe. La collecte, l'enregistrement et la transmission manuels des données augmentent non seulement la charge de travail, mais aussi le risque d'erreurs, de retards et de coûts supplémentaires.

## EUDR-X comme solution

Lors de son webinaire du 8 septembre 2025, Intergraf a présenté l'EUDR-X. Il s'agit d'une norme de données gratuite et ouverte développée par l'Initiative Online Print (IOP). Son objectif ? Alléger la charge administrative et aider les imprimeries à se conformer aux obligations de l'EUDR de manière automatisée, structurée et fiable.

Avec EUDR-X, les partenaires de la chaîne d'approvisionnement, tels que les fabricants de papier, les intermédiaires, les imprimeurs et les clients, peuvent échanger facilement




et uniformément les données EUDR (en amont et en aval), notamment :

- Numéros de référence et de vérification ;
- Géolocalisation/origine du papier ou du bois ;
- Informations liées à la diligence raisonnable.

## Intégration fluide

La norme prend en charge les formats modernes tels que JSON (recommandé), XML et, de manière plus limitée, CSV. L'EUDR-X est conçu pour s'intégrer parfaitement aux systèmes ERP et de production déjà en place dans les imprimeries et chez les fournisseurs. De cette façon, le besoin de saisie manuelle diminue, les marges d'erreur se réduisent et les entreprises gagnent un temps précieux – un facteur crucial pour ceux qui traitent quotidiennement des dizaines voire des centaines de commandes.

## L'interopérabilité est essentielle

EUDR-X a été développé dans un souci d'interopérabilité. La norme doit pouvoir interagir avec d'autres systèmes, normes et plateformes, tels que :

- Documents de livraison électronique (eDelivery) ;
- Facturation électronique ;
- Systèmes logistiques ;
- Bases de données de certification (telles que PEFC ou FSC).

L'IOP collabore activement avec les éditeurs de logiciels et d'autres secteurs pour réaliser cette intégration.

## Pourquoi agir dès maintenant ?

L'échéance pour la conformité à l'EUDR approche à grands pas. Les entreprises qui démarrent trop tard s'exposent à un risque d'exclusion des chaînes d'approvisionnement, de surcharge administrative, de conséquences juridiques ou de dommages réputationnels. L'EUDR-X offre une solution prometteuse : ouverte, gratuite et accessible à tous les acteurs de la chaîne. Reste à voir, dans la pratique, si les attentes seront réellement comblées au cours des prochains mois.

Plus d'informations via ce lien :

INITIATIVE ONLINE PRINT

INTERGRAF

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

SOCIAL

# Les droits lors d'un transfert d'entreprise

La protection des travailleurs lors de transferts d'entreprise sous autorité de justice est inscrite dans la Convention Collective de Travail n° 102 depuis 2011. Cette cct garantit le maintien des droits et obligations des travailleurs lorsque leur employeur transfère (l'ensemble ou une partie) d'une entreprise à un nouvel employeur sous autorité judiciaire. Le 19 décembre 2023, la réglementation a été modifiée par la Convention Collective de Travail n° 102/2, entrée en vigueur le 1er janvier 2024.

## Qu'est-ce qui a changé ?

Cette modification était nécessaire pour aligner la convention collective sur la législation en vigueur. Il y a plusieurs années, la Loi sur la Continuité des Entreprises a été remplacée par des dispositions du Livre XX du Code de droit économique. Les références et la terminologie ont donc été révisées. Voici les principales modifications :

- **Nouvelle base juridique :** Les références à l'ancienne Loi sur la Continuité des Entreprises ont été remplacées par des dispositions du Livre XX du Code de Droit Économique (articles XX.84 à XX.97)
- **Terminologie :** Le terme « repreneur » devient « cessionnaire » et « mandataire de justice » devient « praticien de la liquidation ». Ce langage est plus clair et plus actuel.
- **Champ d'application :** Clarification de l'application de la CCT aux transferts sous autorité judiciaire conformément au Livre XX du Code de droit économique
- **Dettes et obligations :** Plus de clarté sur les obligations transférées ou non. Les dettes exigibles avant le jugement ouvrant la procédure restent à charge de l'employeur initial.

## Impact pour les entreprises

Pour les entreprises concernées par un transfert sous autorité judiciaire, les principaux changements pratiques sont :

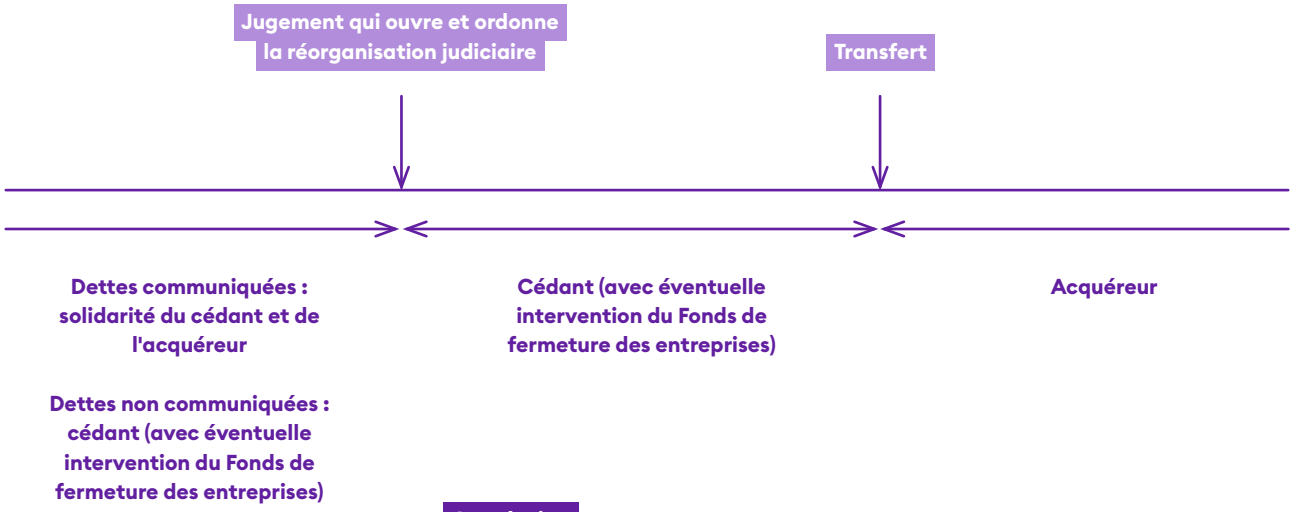
- Plus grande sécurité juridique : Les règles ont été alignées sur le cadre légal actuel, ce qui réduit les problèmes d'interprétation.
- **Clarté concernant le transfert de dettes :** Les entreprises savent quelles sont les obligations que le nouvel employeur doit assumer ou non.

## Conseils pour les entreprises

1. **Préparation aux crises :** Demandez à temps un avis juridique sur les conséquences d'un transfert sous autorité judiciaire.
2. **Communication :** Informer les travailleurs le plus rapidement et le plus clairement possible. La CCT impose une obligation d'information.
3. **Analyser les dettes et les obligations :** Dresser un bilan de toutes les obligations en cours et déterminer celles qui seront transférées au cessionnaire.
4. **Bien documenter :** S'assurer que les accords et les procédures relatifs au transfert soient soigneusement consignés afin d'éviter tout litige ultérieur.

## Qui paie quoi ?

Toute personne tenue responsable des dettes dépend de la période à laquelle les dettes deviennent exigibles




## Conclusion

La convention collective de travail n° 102/2 n'introduit pas de nouvelles obligations fondamentales, mais elle offre un cadre actualisé et transparent. Pour les entreprises, cela signifie avant tout plus de clarté. Cependant, un transfert sous autorité judiciaire reste un processus complexe, où la préparation juridique et RH demeure essentielle.

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

QUESTION DU MOIS

# Que se passe-t-il si les conditions générales de votre client sont en conflit avec les vôtres ?

**Imaginons que votre client passe une commande en se référant à ses conditions générales d'achat. Vous lui envoyez ensuite un devis avec vos conditions générales de vente, plus avantageuses pour vous. Quelles sont les conditions qui s'appliquent ?**

Il s'agit d'un exemple classique de la « guerre des formes » : les deux parties souhaitent imposer leurs propres conditions générales.

## Qui l'emporte ?

Il est erroné de penser que ce sont les conditions du premier ou du dernier qui les a communiqués qui s'appliquent.
Lorsque les deux parties veulent appliquer des conditions générales différentes, les 2 points suivants s'imposent:

- L'intégration des conditions générales des deux parties sont reprises dans le contrat ;
- À l'exception des clauses qui sont en contradiction directe.

Les dispositions contradictoires des deux conditions générales ne font donc pas partie du contrat et sont donc écartées.

## Que faire pour éviter cette situation mixte ?

Pour éviter de conclure un contrat dans lequel vos conditions et celles de votre client ne s'appliquent que partiellement, vous devez indiquer explicitement que vous ne vous considérez pas lié par les conditions du client dès réception de celles-ci. En cas de désaccord de la part de votre client, le contrat ne sera pas conclu.

Attention : une clause standard dans vos propres conditions générales stipulant que seules vos conditions s'appliquent ne suffit pas. Vous devez réellement exprimer ce refus séparément et explicitement auprès de votre client.

En résumé : si votre client n'accepte pas que vous écartiez ses conditions, le contrat ne sera tout simplement pas conclu, sauf si vous parvenez à un accord clair sur les conditions qui s'appliqueront explicitement.

## Quand les conditions d'une seule partie s'appliquent-elles ?

Cela n'est possible que si les deux parties acceptent explicitement ou tacitement l'application d'un seul jeu de conditions (celles du client ou les vôtres).

Une acceptation tacite peut résulter, par exemple :

- De la signature d'un contrat reprenant uniquement les conditions de l'une des parties ;
- De l'exécution du contrat sans objection au fait qu'un seul jeu de conditions est appliqué.

## Conclusion

Si vous ne parvenez pas à vous mettre d'accord explicitement sur les conditions applicables, le contrat est tout de même exécuté, mais les dispositions suivantes s'imposent :

- Les deux ensembles de conditions générales font partie intégrante du contrat ;
- Les clauses contradictoires sont écartées ;
- C'est le droit légal qui régit ces points de conflit.

Si vous souhaitez qu'un seul jeu de conditions générales, les vôtres ou celles du client, ne soit repris, cela ne sera possible que si vous vous accordez clairement avec votre client au sujet des conditions qui seront exclusivement applicables.

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

# Divisez par deux vos coûts administratifs et doublez votre marge !

**40%**

**Dans une entreprise d'impression ou de signalétique, les coûts administratifs représentent 40 % de chaque commande. Avec notre ERP MultiPress, vous divisez ces coûts par deux.**

**C'est notre promesse, noir sur blanc !**

Qu'il s'agisse d'offset, de grand format ou de numérique, **MultiPress permet d'économiser. Comment ?** Demandez-nous **votre démonstration gratuite et personnalisée !**

**Des doutes ?** Découvrez comment MultiPress permet d'augmenter la rentabilité de votre entreprise graphique.

**multipress.biz/fi-25**
**T. +32 (0)50 83 20 06**

software by
DATALINE

ACTIVITÉS

# PrintBar Flandre-Occidentale

**20 novembre**

**Maison de la culture Cinéma De Keizer**

Le PrintBar Flandre-Occidentale vous emmène lors de cette édition à Lichtervelde, dans le célèbre Cinéma De Keizer !

Ce cinéma de village authentique, fondé en 1924, est la dernière salle de cinéma encore existante issue de l'époque pionnière du 7e art en Belgique.
La salle, datant des années 1950, projette tous les week-end les derniers grands succès et est imprégnée d'une riche histoire. Autrefois dirigé par Gerard Debaillie puis par sa fille Agnes, De Keizer n'était pas seulement un cinéma, mais également un lieu de rencontre pour la communauté. Il est aujourd'hui classé monument historique.

Nous explorerons le bâtiment historique et découvrirons les histoires fascinantes liées à cette riche tradition cinématographique. La visite se clôturera par une courte projection suivie d'un moment de réseautage autour d'un petit verre et de quelques amuse-bouches.

**Programme**

**18h00 :** Accueil et petites bulles
**18h30 :** Visite découverte du Cinéma De Keizer
**19h15 :** Projection d'un court-métrage
**20h00 :** Moment de réseautage et amuse-bouches et boissons
**23u00 :** Fin

**Inscriptions**

# Empack Malines

**22 & 23 octobre 2025**

**Nekkerhal – Malines**

**Découvrez l'avenir de l'emballage**
Empack Malines est le rendez-vous incontournable des acteurs du secteur de l'emballage. Plus de 130 exposants et 3.250 professionnels y présenteront les dernières nouveautés en matière d'emballage, de technologies et de tendances. Febelgra vous invite à un **délicieux petit-déjeuner** sur le salon **le jeudi 23 octobre à partir de 9h**, suivi de l'inspirante **keynote** de Poppr : Print meets digital : immersive experiences in packaging. Découvrez comment l'impression et le numérique se combinent pour donner une nouvelle dimension à l'emballage. Grâce à la RA et à la RV, l'impression et l'emballage prennent une toute nouvelle dimension en créant un lien inédit entre marque et consommateur. Vous aurez ensuite l'occasion de visiter librement le salon.
Inscrivez-vous gratuitement :

SALAIRES ET INDICES

# update **chiffres**

| | Indice santé | Indice lissé |
|---|---|---|
| **mar 25** | 135,91 | 132,53 |
| **avr 25** | 134,77 | 132,79 |
| **mai 25** | 134,54 | 132,55 |
| **juin 25** | 135,04 | 132,36 |
| **juil 25** | 135,60 | 132,29 |
| **août 25** | 135,64 | 132,50 |

**Prévision de l'index**

**Ouvriers CP 130**
Janvier 2026 : 0,52%

**Employés CP 200**
Janvier 2026 : 2,05%

Vous pouvez consulter les chiffres les plus récents sur notre site web :

**Pourcentages onss**

| à partir du 01.07.2025 | OUVRIERS | | | EMPLOYÉS | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Entreprise 1 | Entreprise 2 | Entreprise 3 | Entreprise 1 | Entreprise 2 | Entreprise 3 |
| | <10 trav | 10-19 trav | ≥ 20 trav | <10 trav | 10-19 trav | ≥ 20 trav |
| **Montants de base** | 19,88 | 19,88 | 19,88 | 19,88 | 19,88 | 19,88 |
| **Montants divers** | 11,16 | 12,85 | 12,90 | 5,59 | 7,28 | 7,33 |
| **Fonds de sécurité d'existence** | 1,46 | 1,76 | 1,76 | 0,23 | 0,23 | 0,23 |
| **Total montants employeur** | **32,50** | **34,49** | **34,54** | **25,70** | **27,39** | **27,44** |

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

**Charges sociales ouvriers (CP130)**

| à partir du 01.07.2025 | 1 ÉQUIPE | | 2 ÉQUIPES | | 3 ÉQUIPES | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | coefficient | pourcentage | coefficient | pourcentage | coefficient | pourcentage |
| **Frais inhérents au temps de travail 1** | 1,2103 | 21,03% | 1,3032 | 30,32% | 1,5130 | 51,30% |
| **Frais inhérents au temps de travail 2 sans charges sociales** | 0,0234 | 2,34% | 0,0243 | 2,43% | 0,0243 | 2,43% |
| **Charges sociales** | 1,5313 | 53,13% | 1,5313 | 53,13% | 1,5313 | 53,13% |
| **Charges sociales salariales** | **1,8767** | **87,67%** | **2,0198** | **101,98%** | **2,3411** | **134,11%** |

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

**Charges sociales employés (CP 200)**

| à partir du 01.01.2025 | coefficient | pourcentage |
|---|---|---|
| **Frais inhérents au temps de travail 1** | 1,2703 | 27,03% |
| **Frais inhérents au temps de travail 2 sans charges sociales** | 0,0906 | 9,06% |
| **Charges sociales** | 1,3114 | 31,14% |
| **Charges sociales salariales** | **1,7561** | **75,61%** |

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

## Indice salarial*

| Année | Date | Index |
|---|---|---|
| **2025** | 01.07.2025 | 216,88 |
| | 01.01.2025 | 213,74 |
| **2024** | 01.04.2024 | 208,47 |
| | 01.01.2024 | 204,43 |
| **2023** | 01.02.2023 | 202,89 |
| **2022** | 01.12.2022 | 198,96 |
| | 01.10.2022 | 195,10 |
| | 01.08.2022 | 191,33 |
| | 01.05.2022 | 187,63 |
| | 01.02.2022 | 183,99 |

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

## Indices papier

| Date | Offset sans bois | Maco sans bois | Maco avec bois | Maco hh LWC offset 60g | Maco hh SC offset 56g (A) |
|---|---|---|---|---|---|
| **31.08.2025** | 333,92 | 334,80 | 360,91 | 350,04 | 371,79 |
| **31.07.2025** | 335,65 | 337,42 | 360,91 | 350,04 | 371,79 |
| **30.06.2025** | 342,55 | 343,54 | 364,62 | 353,37 | 375,88 |
| **31.05.2025** | 350,32 | 354,90 | 364,62 | 353,37 | 375,88 |
| **30.04.2025** | 350,32 | 354,90 | 364,62 | 353,37 | 375,88 |
| **31.03.2025** | 350,32 | 354,90 | 364,62 | 353,37 | 375,88 |
| **28.02.2025** | 350,32 | 354,90 | 364,62 | 353,37 | 375,88 |
| **31.01.2025** | 352,91 | 354,90 | 364,62 | 353,37 | 375,88 |
| **31.12.2024** | 356,36 | 356,65 | 367,10 | 355,59 | 378,60 |
| **30.11.2024** | 359,81 | 360,15 | 367,10 | 355,59 | 378,60 |
| **31.10.2024** | 359,81 | 361,02 | 367,10 | 355,59 | 378,60 |
| **30.09.2024** | 361,54 | 366,26 | 367,10 | 355,59 | 378,60 |
| **31.08.2024** | 361,54 | 366,26 | 367,10 | 355,59 | 378,60 |
| **31.08.2024** | 361,54 | 366,26 | 367,10 | 355,59 | 378,60 |

L'indice papier exprime l'évolution des prix du papier, une des principales matières premières de l'industrie graphique. Des indices sont calculés pour le papier Offset sans bois, Maco sans bois et Maco avec bois. La période de référence est les prix au 01.01.1973. Les indices des prix du papier ont été portés à 100 à cette date.
Vous trouverez les chiffres les plus récents sur notre site www.febelgra.be sous Services / Commercial / Etiquette SMI.
Les auteurs, la rédaction et l'éditeur veillent à la véracité des informations publiées, pour lesquelles leur responsabilité ne peut être engagée.

EN BREF

# L'imprimerie Gijsemberg acquiert Begas et Vandepaer

L'imprimerie Gijsemberg de Maasmechelen reprend l'imprimerie Begas de Lanaken ainsi que l'imprimerie Vandepaer de Halen. Il s'agit déjà des 5e et 6e reprises en six ans pour cette entreprise familiale.

« Le scénario est similaire à celui des acquisitions précédentes, à savoir des imprimeries sans successeur », déclare le jeune codirigeant Gilles Gysemberg. « L'impact sur les opérations reste relativement limité, mais il permettra de générer des économies d'échelle au sein du groupe. C'est essentiel pour continuer à croître dans un marché en déclin. Ces acquisitions s'inscrivent dans cette continuité ».
L'ensemble des activités des imprimeries Vandepaer et Begas, ainsi que certaines machines, ont été transférées chez Gijsemberg, à Maasmechelen. Le volume supplémentaire pourra alors être réparti entre les équipes et une personne supplémentaire pourra être recrutée pour la production.
L'imprimerie Gijsemberg compte désormais 28 collaborateurs et dépasse largement la barre des cinq millions d'euros de chiffre d'affaires.
Les origines de l'entreprise remontent à 1930, lorsque l'arrière-grand-père de Gilles Gysemberg a lancé son activité d'impression.

Source : Nouvelles graphiques

# Asteria renforce sa position en Europe avec des acquisitions au Royaume-Uni et en Espagne

Le groupe d'emballage Asteria, basé à Wevelgem, poursuit son expansion internationale. Au Royaume-Uni, l'entreprise a repris Pro Print Group, spécialisée dans les étiquettes autocollantes, les emballages en carton pliant et la technologie d'étiquettes sans support (linerless), représentant un chiffre d'affaires de 26 millions d'euros.

En parallèle, Asteria renforce sa présence en Espagne avec l'acquisition du Grupo Ezquerro, basé à Navarra. Cette société, qui compte environ 200 collaborateurs répartis sur quatre sites de production, réalise un chiffre d'affaires annuel de 42 millions d'euros et est active dans les étiquettes autocollantes et les emballages en carton.

Grâce à ces acquisitions, Asteria franchit le cap des 500 millions d'euros de chiffre d'affaires consolidé. Le siège reste établi à Wevelgem, sous la direction du CEO Ives Declerck, qui souligne : « Même si Asteria s'internationalise, la proximité et une approche locale dans chaque pays restent essentielles ».

FOCUS SUR LE PAPIER

# Igepa présente :
# Circle Offset Premium White 135 CIE – le papier graphique recyclé par excellence

Circle Offset Premium White 135 CIE est un papier non couché, 100 % recyclé, qui se distingue par sa blancheur élevée de 135 CIE.

Il est produit selon un procédé innovant et respectueux de l'environnement, totalement exempt de chlore et d'azurants optiques.

Le résultat est un papier blanc naturel de haute qualité qui met en évidence le choix évident du recyclage.
Grâce à une sélection rigoureuse des fibres, Circle Offset Premium White 135 CIE combine la stabilité et les résultats d'impression du papier à base de fibres vierges avec la durabilité des matières premières recyclées.

Spécialement développé pour les applications offset et preprint, ce papier offre des résultats constants, avec une excellente stabilité dimensionnelle et des reproductions nettes.
De plus, des enveloppes assorties sont disponibles, ce qui permet de réaliser des projets dans un seul type de papier uniforme.

Circle Offset Premium White 135 CIE – le choix fiable pour des impressions de haute qualité avec une signature durable.
Disponible de 80 à 400 g/m².

**First Impression** est imprimé sur du **Circle Offset Premium White 135cie 140 g/m²**. La couverture est réalisée sur du **Circle Offset Premium White 135cie 250 g/m²**.

Partners in Creativity

EASYPAY GROUP
INNOVATION IN HR

Monizze

antalis

SELECT people

artience
TOYO INK EUROPE

Lab9 PRO

OUD PAPIER
JOZEF MICHEL

Canon

VINK

DATALINE

WINTER & COMPANY

IGEPA

SARPI VEOLIA

PAPYRUS

HEIDELBERG

Landa DIGITAL PRINTING