



**Febelgra**  
united in  
graphics

n°9

# FIRST

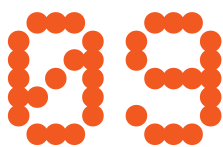
oct 2026

Bulletin mensuel de la fédération des industries graphiques asbl

# IMPRESSION



## édition



3.

Édito

4.

Vieillesse de la population active  
au sein du secteur graphique

6.

L'IA au service du travail :  
de l'expérimentation à la pratique

7.

Contrôles médicaux

9.

Question du mois :  
Les flexi-jobs après la pension ?

10.

Mise à jour sociale

11.

Actualisation du champ d'application  
de la CP 130

12.

Le PPWR en pratique pour  
l'industrie graphique

14.

PUB

15.

Boektopia :  
Imprimez votre BD personnalisée

16.

Update chiffres

18.

Calendrier des activités  
En bref

19.

Focus sur le papier

20.

Partners in Creativity



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



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

**Rédaction** Marisa Bortolin - Kelly Ciancimino - Lynn Vermassen -  
Anna Skrinnikova - Jeroen Van Eetvelde - Erik Van Laer

**Adresse** Febelgra asbl, Place du Champ de Mars 2, 1050 Bruxelles -  
T + 32 2 680 06 68 - [info@febelgra.be](mailto:info@febelgra.be)

**Impression** Antilope De Bie Printing

**E.R.** Erik Van Laer, Place du Champ de Mars 2, 1050 Bruxelles -  
Membre de l'Union des Éditeurs de la Presse Périodique asbl



## ÉDITO

# Évoluer avec son environnement, se renforcer

Erik Van Laer – Directeur Général

Darwin était clair sur ce point : « the survival of the fittest ». Ce n'est pas le plus fort qui survit, **mais celui qui s'adapte le mieux à un environnement en constante évolution**. Une réflexion qui prend tout son sens dans un secteur comme le nôtre, confronté à de nombreux changements.

Mais comment savoir ce qu'il faut faire et dans quelle direction faire évoluer son entreprise ? Cette édition du First Impression vous apporte déjà quelques éléments de réponse.

Vous découvrirez notamment dans ce numéro un article sur **le vieillissement de la population active au sein de notre secteur**. Le départ à la pension de collaborateurs expérimentés signifie aussi que des années de connaissances et de savoir-faire, quittent l'entreprise avec eux. Sans processus clairs ni transmission structurée des connaissances, vous risquez, en tant qu'employeur, de voir votre processus de production se retrouver en difficulté lorsque ces collaborateurs prendront le chemin de la retraite et quitteront progressivement l'entreprise.

**L'intelligence artificielle** va elle aussi progressivement jouer un rôle plus important dans les processus de production. Vous découvrirez plus loin dans ce numéro comment les collaborateurs l'utilisent et l'intègrent dans leur travail. La formation reste à cet égard, essentielle, comme en témoignent notamment les parcours proposés par des partenaires tels que Cefora.

Le suivi des absences pour maladie fait partie des défis auxquels les entreprises sont confrontées. Assurer ce suivi de manière correcte et objective n'est toutefois pas toujours évident. Febelgra vous accompagne dans ce domaine, comme vous pourrez le découvrir dans l'article consacré aux **contrôles médicaux**. Et pour ceux qui souhaitent rester actifs après leur retraite, la « Question du mois » vous explique tout sur le travail en **flexi-job après la pension**.

La législation sociale continue, elle aussi, d'évoluer. Dans **« Mise à jour en matière sociale »**, nous faisons le point sur les principales actualités sociales, de l'indemnité de télétravail

aux voitures de société électriques, en passant par la prochaine obligation d'enregistrement du temps de travail.

**Le champ d'application de la CP 130** fait également l'objet d'une mise à jour : sa description, devenue obsolète, sera actualisée afin de mieux correspondre à la réalité actuelle du secteur, sans pour autant modifier son champ d'application.

Febelgra accompagne ses membres et continuera à le faire. Cela passe par l'organisation d'activités, comme le **PrintBar** à Malines, qui a rencontré un véritable succès, ou à notre participation prochaine à **Boektopia avec Les Impressionneurs**. Nous vous avons également informés au sujet des évolutions du PPWR, notamment à travers le webinar GreenPrint Sessions du 23 septembre. Ce dossier restera à l'ordre du jour au cours des prochaines années.

S'adapter pour évoluer, transmettre pour avancer : voilà sans doute l'un des défis majeurs de notre secteur.

Je vous souhaite une excellente lecture.

# Le vieillissement de la population active au sein du secteur graphique :

## « Le plus grand défi est de préserver le savoir-faire »

« L'expérience accumulée au fil des décennies repose encore largement sur des connaissances tacites, transmises principalement de manière orale. Cela rend le transfert des connaissances vulnérable lors de la période de chevauchement entre les collaborateurs qui partent et ceux qui leur succèdent ».

– Tessa Vastiau, HR Officer chez Daddy Kate BE et étudiante en Human Resource Management (VIVES)

**Un travail de bachelor réalisé à la VIVES examine les enjeux liés au vieillissement dans une PME graphique**

Le secteur graphique belge est confronté à un important renouvellement générationnel. Alors que le flux entrant de jeunes collaborateurs dans les métiers de l'impression et de la finition reste limité, un grand nombre de professionnels expérimentés atteignent l'âge de la pension. Ce phénomène n'est pas nouveau, comme l'ont déjà confirmé plusieurs études, mais il rend les prochaines années cruciales pour la continuité de nombreuses entreprises graphiques. Le vieillissement de la population active se fait particulièrement sentir dans des fonctions clés telles que celles d'imprimeur et d'ouvrier de finition graphique, qui sont également des métiers en pénurie.

**Comment les entreprises peuvent-elles transformer ce défi en opportunité ?**

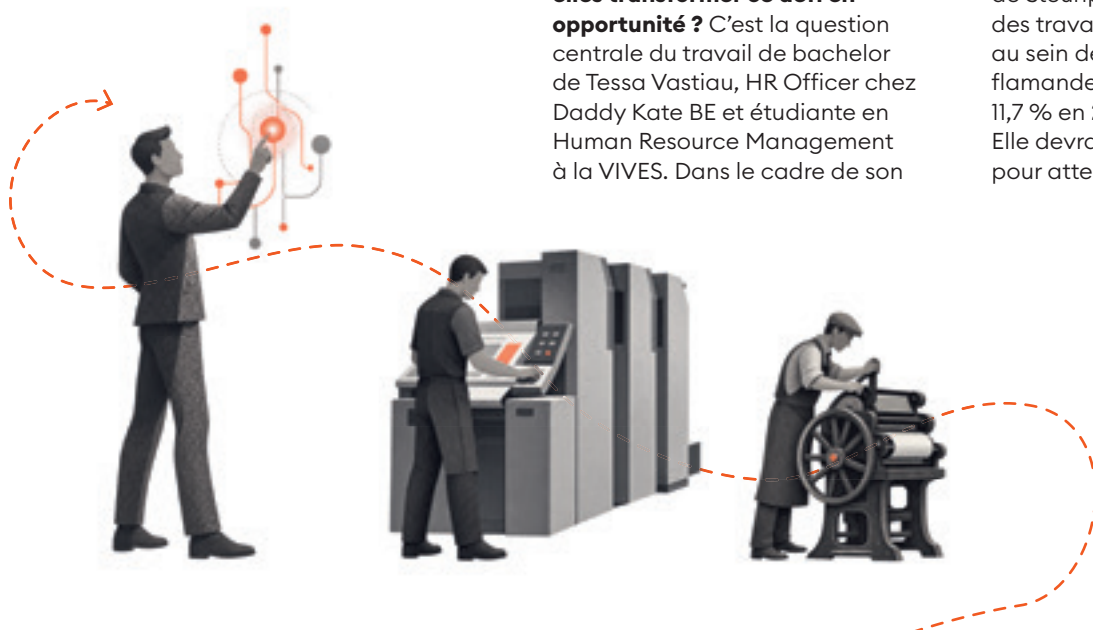
C'est la question centrale du travail de bachelor de Tessa Vastiau, HR Officer chez Daddy Kate BE et étudiante en Human Resource Management à la VIVES. Dans le cadre de son

étude pratique, Tessa Vastiau a examiné comment les organisations peuvent mieux se préparer au départ prochain de collaborateurs expérimentés. L'étude se concentre sur la perception, le transfert des connaissances et la rétention des collaborateurs comme conditions essentielles à la continuité du secteur graphique.

L'étude combine des données relatives au personnel et des enquêtes menées auprès des collaborateurs et des dirigeants de l'entreprise ou des entreprises étudiées, une enquête ciblée auprès de collaborateurs et de dirigeants d'autres entreprises graphiques, ainsi qu'un entretien avec Febelgra et GRAFOC, en tant que références sectorielles.

**La vague de départs à la pension est désormais à nos portes**

Les chiffres parlent d'eux-mêmes. Selon les projections sectorielles de Steunpunt Werk (2025), la part des travailleurs de 55 ans et plus au sein de la CP 130 en Région flamande a doublé, passant de 11,7 % en 2014 à 23,2 % en 2023. Elle devrait continuer à progresser pour atteindre 25 % d'ici 2030.



Malgré la diminution structurelle de l'emploi, les besoins en recrutement restent importants : pour la période 2025-2030, Steunpunt Werk estime le besoin de remplacement à 384 travailleurs en moyenne par an, tandis que le besoin lié à l'expansion est nul. Le principal défi consiste donc à remplacer les travailleurs qui quittent le secteur.

L'étude apporte toutefois un éclairage supplémentaire au niveau de l'entreprise. Dans une PME graphique vieillissante, les départs ne sont pas répartis dans le temps, mais se concentrent dans certaines fonctions techniques clés et sur une période de quelques années. En outre, l'âge réel de départ y est structurellement inférieur à l'âge légal, notamment en raison des possibilités sectorielles de départ anticipé. Plus un collaborateur part tôt, moins il reste de temps pour assurer le transfert de ses connaissances. Pour les entreprises, cela signifie que le temps disponible pour anticiper est plus court que ne le laisse présager la date légale de départ à la pension.

### **L'expérience est un atout, mais les connaissances restent trop souvent implicites**

La bonne nouvelle : l'expérience et le savoir-faire des collaborateurs plus âgés constituent une véritable force pour l'entreprise. Presque tous les collaborateurs interrogés considèrent leur expérience comme une valeur ajoutée. La collaboration entre les générations se déroule bien et la volonté de transmettre les connaissances est considérable.

Le revers de la médaille est que ce transfert se fait presque entièrement de manière informelle. Les connaissances restent dans la tête des professionnels expérimentés et sont transmises en direct sur la machine, au cours du travail en commun ou par l'observation. Les manuels et les instructions de travail sont rarement cités comme moyens de transmission, et seule une minorité des collaborateurs interrogés estime que les connaissances métier nécessaires sont consignées quelque part. Lorsque les collègues expérimentés partent, leur expertise risque également de disparaître avec eux.

### **La fidélisation passe par la reconnaissance et les facultés de travail**

L'étude montre également que les collaborateurs plus âgés sont motivés et disposent des capacités nécessaires pour continuer à exercer leur métier. Parallèlement, la majorité considère que le travail est physiquement exigeant, notamment auprès des collaborateurs âgés de 45 à 54 ans. Une politique visant à améliorer les facultés de travail à partir de 50 ou 55 ans arrive donc trop tard.

Par ailleurs, les mesures sectorielles existantes en matière de travail faisable, pourtant nombreuses au sein de la CP130 – de la journée de travail faisable au régime de fin de carrière – sont insuffisamment connues des personnes qui pourraient en bénéficier. Le problème n'est donc pas l'absence d'instruments, mais le fait qu'ils sont que trop peu visibles et trop peu abordés.

La reconnaissance constitue un autre point d'attention. Les collaborateurs à partir de 45 ans se sentent sensiblement moins appréciés par leurs responsables que par leurs jeunes collègues, tandis que les responsables évaluent eux-mêmes ce niveau de reconnaissance plus positivement. La littérature montre que le sentiment d'être reconnu est lié à la motivation et à la volonté de continuer à travailler plus longtemps.

### **Six recommandations pour les entreprises**

Sur la base des résultats de son étude, Tessa formule six recommandations à l'attention des entreprises graphiques :

1. Systématiser les entretiens de fin de carrière à partir de 50 ans ;
2. Rendre les mesures existantes en matière de travail faisable plus visibles et en favoriser la discussion ;
3. Ancrer structurellement les connaissances métier de manière critique avant le départ des collaborateurs, en intégrant notamment les mentors expérimentés comme élément permanent du transfert des connaissances ;
4. Prendre explicitement en compte la préservation de la culture d'entreprise : identifier les personnes qui sont non seulement

dépositaires des connaissances, mais aussi porteuses de la culture de l'entreprise ;

5. Continuer à investir dans les possibilités de développement, avec une attention particulière pour les collaborateurs à partir de 45 ans. Celui qui continue à apprendre peut continuer à contribuer activement ;
6. Mettre en place une planification stratégique du personnel pour chaque fonction critique, associée à une matrice des risques liés aux connaissances, mise à jour chaque année.

### **GRAFOC peut également faire la différence**

L'étude ne formule pas uniquement des recommandations pour les entreprises individuelles, mais également pour le secteur dans son ensemble. Elle préconise notamment que le fonds sectoriel de formation et d'accompagnement de carrière GRAFOC joue un rôle encore plus actif dans le soutien à la préservation des connaissances. GRAFOC contribue également à accompagner les entreprises en leur faisant mieux connaître les possibilités de formation, les dispositifs de mentorat et les outils permettant de créer des conditions de travail adaptées. L'étude souligne toutefois que, si bon nombre de ces dispositifs existent déjà, ils restent encore insuffisamment exploités.

### **Investir dans la continuité**

#### **Tessa Vastiau résume parfaitement l'enjeu principal :**

« Assurer la continuité ne signifie pas que nous devons uniquement accompagner les collaborateurs. La capacité de travail, la motivation et la volonté de transmettre les connaissances sont bien présentes. Ce qui manque, c'est la structure organisationnelle autour de ces éléments. En d'autres termes : les ingrédients sont là, mais il reste à trouver la bonne combinaison ».

Découvrez  
l'étude complète ici



## SOCIAL

# L'IA au service du travail : de l'expérimentation à la pratique

Les statistiques sont encourageantes : plus d'un travailleur sur trois utilise déjà l'IA. Mais derrière ce chiffre se cache une autre donnée, plus préoccupante.

Quatre travailleurs sur dix ne voient toujours pas concrètement comment l'IA peut les aider dans leurs tâches quotidiennes. Cet écart entre expérimentation et application n'est pas négligeable. Il constitue le fil rouge d'une récente étude menée par Cevora et fait passer un message clair : les travailleurs veulent aller au-delà des essais et erreurs. Ils veulent être accompagnés.

## Essayer de se débrouiller tout seul ne suffit pas

Comment les travailleurs apprennent-ils aujourd'hui à utiliser l'IA ? Pour plus d'un tiers d'entre eux, ils expérimentent tout simplement par eux-mêmes. 17 % supplémentaires s'appuient sur les connaissances de leurs collègues. Et c'est à peu près tout : près de six travailleurs sur dix n'ont jamais suivi de formation formelle à l'IA.

Son utilisation peut donner l'impression d'être dynamique, voire moderne. Mais celle-ci peut également s'avérer être **chaotique**. Sans structure, sans sécurité et sans cadre clair. En laissant tout un chacun expérimenter dans son coin, d'équipe en équipe et d'entreprise en entreprise, sans savoir s'il utilise l'IA de la bonne manière.

## Ce dont les travailleurs ont réellement besoin

Les besoins sont clairs. Les travailleurs veulent savoir comment utiliser l'IA **de manière sûre et responsable** (15,3 % l'affirment). Ils souhaitent apprendre à **travailler plus efficacement grâce à l'IA** (12,3 %). Et ils veulent **comprendre les principes de base** (11,5 %), et pas uniquement savoir utiliser les outils.

Ces attentes n'ont rien d'extraordinaire. Ce sont les questions que se posent aujourd'hui les managers, les responsables d'équipe et les entrepreneurs. Comment faire en sorte que l'IA ne se développe pas de manière incontrôlée au sein de l'organisation, mais qu'elle soit réellement utile au bon fonctionnement de l'entreprise et à ses équipes ?

## L'étape suivante

La réponse ne réside pas dans davantage d'expérimentation. Elle passe par **plus d'accompagnement, plus de compréhension et plus de sécurité**. Il s'agit de transformer la possibilité théorique en **réalité pratique**. De passer de « Que peut faire l'IA ? » à « Comment allons-nous l'utiliser ? ». Et à mesure que l'IA s'intègre crescendo dans notre quotidien, cette question devient de plus en plus urgente.

## Plus d'informations

Ces chiffres proviennent d'une récente étude menée par Cefora auprès de 562 travailleurs belges en mars 2026.

Pour plus d'informations  
sur les formations en IA  
qui accompagnent les  
travailleurs :



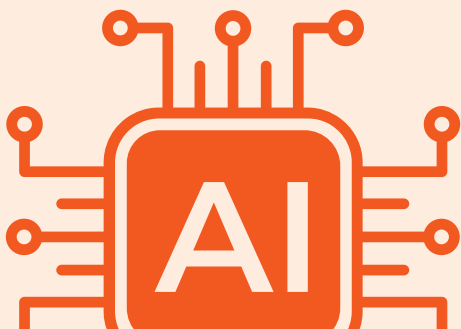
Cet article est  
basé sur :



## À propos de Cevora

Cevora propose des services dans le cadre de la commission paritaire 200 (CP 200) et accompagne les travailleurs dans leur développement professionnel. Dans un monde en constante évolution, le développement des compétences est essentiel. Grâce à ses formations pratiques et à ses études, Cevora aide les entreprises et les travailleurs à se préparer aux défis de demain.

Pour plus d'information :  
[www.cevora.be](http://www.cevora.be)



## FOCUS SUR UN SERVICE

# Contrôles médicaux : un service Febelgra à tarif préférentiel avec MCM Securex

L'arrivée de l'automne rime souvent avec le retour des virus, des rhumes et autres maladies saisonnières et avec une augmentation des absences pour maladie. Pour les entreprises, il est donc important de pouvoir gérer les absences de manière correcte, objective et efficace.

Grâce au partenariat entre Febelgra et MCM Securex, nos membres peuvent faire appel à un médecin-contrôle à des conditions préférentielles.

## Quand faire appel à un médecin-contrôle ?

Une absence pour maladie fait partie du quotidien d'une entreprise. Dans certains cas, toutefois, des absences répétées, inhabituelles ou particulièrement gênantes peuvent susciter des interrogations.

L'employeur peut alors décider de faire appel à un médecin-contrôle afin de vérifier si la durée de l'incapacité de travail est médicalement justifiée.

Un contrôle peut notamment être envisagé lorsqu'un collaborateur est **régulièrement absent pour maladie** ou lorsque l'employeur soupçonne un éventuel abus.

Il est toutefois important que les contrôles soient organisés de manière **objective et non discriminatoire**. Securex recommande de déterminer à l'avance des critères objectifs permettant d'identifier les situations dans lesquelles un contrôle est pertinent.

L'objectif n'est donc pas de contrôler systématiquement chaque absence, mais de disposer d'un outil permettant à l'employeur de réagir de manière appropriée lorsqu'une situation le justifie.

## Quels sont les droits et obligations du travailleur ?

Lorsqu'un travailleur est en incapacité de travail, il doit respecter plusieurs obligations légales :

- **Informier immédiatement son employeur** de son incapacité de travail, selon les modalités prévues dans l'entreprise ;
- **Remettre un certificat médical**, lorsque celui-ci est requis ;
- **Se soumettre à un éventuel contrôle médical** organisé par l'employeur.

L'employeur peut faire effectuer un contrôle dès qu'il est informé de l'incapacité de travail, y compris avant la remise du certificat médical, et pendant toute la durée de l'absence.

## Comment se déroule le contrôle ?

Le médecin-contrôle vérifie notamment si **la durée de l'incapacité de travail est proportionnelle à la maladie ou au trouble constaté**.

**La procédure standard (A)** se déroule dans le cabinet d'un médecin-contrôle.

**MCM Securex organise le rendez-vous** auprès d'un médecin-contrôle situé à proximité du domicile du travailleur. Celui-ci reçoit ensuite directement un **SMS lui indiquant le lieu et l'heure du contrôle**.



Cette procédure présente plusieurs avantages pour l'employeur :

- Une réaction rapide, notamment en cas d'absence de courte durée ;
- Moins de risques de discussions concernant une convocation déposée dans la boîte aux lettres ou le passage du médecin ;
- Moins de risque de devoir organiser et payer une seconde visite à domicile si le travailleur est absent ;
- Un effet préventif et dissuasif, puisque le travailleur doit se déplacer chez le médecin-contrôle.

**✚ Les frais de déplacement du travailleur sont à charge de l'employeur.**

#### **Et si le travailleur ne peut pas se déplacer ?**

Si le travailleur est dans l'impossibilité de se déplacer, notamment lorsqu'un certificat médical précise qu'il ne peut pas quitter son domicile, le médecin-contrôle peut effectuer **une visite à domicile (procédure B)**.

Dans certaines situations, une visite à domicile peut également être organisée lorsque le travailleur séjourne à une autre adresse. Il est dès lors important que celui-ci communique cette adresse à son employeur conformément aux règles applicables.

#### **Et en cas de séjour à l'étranger ?**

Le fait qu'un travailleur séjourne à l'étranger pendant son incapacité de travail ne supprime pas automatiquement le droit de contrôle de l'employeur. Selon la situation, un contrôle peut être organisé avec un médecin situé à proximité. Pour les travailleurs frontaliers, des médecins proches de la frontière française peuvent également être sollicités.

#### **Comment demander un contrôle médical ?**

Avec MCM Securex, vous pouvez demander rapidement un contrôle médical, quel que soit votre secrétariat social.

##### **Par téléphone**

0800/12 346

Du lundi au vendredi : 8h30-12h et 13h-16h30

Samedi : 8h30-12h

##### **Par e-mail**

Envoyez le formulaire de demande disponible sur le site de Securex à : [mcm@securex.be](mailto:mcm@securex.be)

##### **En ligne**

Via la plateforme Securex. Si vous ne disposez pas encore d'un login, vous pouvez en faire la demande auprès de MCM Securex.

**✚ Important :** lorsque vous demandez un contrôle, pensez à mentionner que votre entreprise

est membre de Febelgra, avec le numéro de référence 06224, ainsi que le numéro de GSM du travailleur concerné.

#### **Un tarif préférentiel exclusivement réservé aux membres Febelgra**

En tant que **membre de Febelgra**, vous bénéficiez de **tarifs préférentiels** pour les contrôles médicaux réalisés par MCM Securex.

Aucun frais fixe, pourcentage sur la masse salariale ou provision n'est appliqué : vous payez uniquement la prestation effectuée.

Les tarifs indiqués sont TVA comprise. Des suppléments peuvent s'appliquer selon le type d'intervention ou la situation.

#### **Un service pratique pour les employeurs**

Le contrôle médical constitue avant tout un **outil de gestion des absences**, qui permet à l'employeur de réagir rapidement lorsqu'une situation inhabituelle se présente.

Grâce à son partenariat avec MCM Securex, **Febelgra permet à ses membres d'accéder à ce service à des conditions préférentielles**, tout en bénéficiant d'une procédure simple et rapide.

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

### **Tarifs préférentiels Febelgra 2026**

| Type d'intervention effectuée par le médecin-contrôle                                                                      | Tarif 2026 (tva incluse)                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| <b>A. Standard : Invitation pour un contrôle dans le cabinet du médecin-contrôle</b>                                       | € 102,57                                                      |
| <b>B. Contrôle par le médecin-contrôle au domicile du travailleur en maladie</b>                                           | € 109,23                                                      |
| <b>Coûts supplémentaires</b>                                                                                               |                                                               |
| Lors d'une première visite infructueuse au domicile                                                                        | Tarif de base B + 100%                                        |
| Invitation au cabinet après une visite à domicile infructueuse                                                             | € 218,46                                                      |
| Intervention le samedi                                                                                                     | Tarif de base (A ou B) + 100%                                 |
| <b>A. Standard le samedi</b>                                                                                               | € 205,14                                                      |
| <b>B. Contrôle au domicile le samedi</b>                                                                                   | € 218,46                                                      |
| Intervention à l'étranger                                                                                                  | Tarif de base B + € 67,63/médecin BE ou + € 202,87/médecin FR |
| Intervention à l'étranger par un médecin belge                                                                             | € 176,85                                                      |
| Intervention à l'étranger par un médecin français                                                                          | € 312,10                                                      |
| En ce qui concerne les médecins français, un supplément est facturé pour chaque kilomètre supplémentaire au-delà de 25 km. | € 0,90                                                        |

## QUESTION DU MOIS

# Les flexi-jobs après la pension ?

Depuis le 1er juillet 2026, les flexi-jobs sont en principe possibles dans tous les secteurs. De plus en plus d'employeurs de notre secteur y ont également recours. Cette évolution soulève naturellement de nombreuses questions pratiques.

## Une question revient régulièrement parmi nos membres :

Un travailleur prend sa pension (anticipée) et souhaite ensuite continuer à travailler quelques jours par semaine chez nous en tant que flexi-jobiste. **À partir de quand l'employeur peut-il engager un pensionné en flexi-job ?**

Depuis le 1er juillet 2026, les règles applicables aux nouveaux pensionnés ont été assouplies.

Un travailleur qui prend sa pension au cours d'un trimestre peut, dès la date de prise de cours de sa pension, commencer à travailler en tant que pensionné dans le cadre d'un flexi-job. Il ne doit donc pas attendre le trimestre suivant.

### Il souhaite exercer son flexi-job chez son ancien employeur ?

Une restriction importante s'applique toutefois dans ce cas.

↳ Le travailleur ne peut pas travailler en tant que flexi-jobiste, au cours du trimestre pendant lequel il prend sa pension, chez l'employeur pour lequel il a encore travaillé comme travailleur ordinaire durant ce même trimestre. Il ne pourra donc commencer son flexi-job chez son ancien employeur qu'à partir du trimestre suivant.

### Un exemple

Un travailleur est employé dans votre entreprise et prend sa pension (anticipée) le **1er novembre 2026**. À partir du mois de novembre, il peut exercer un flexi-job en tant que pensionné chez un autre employeur. Dans votre entreprise, il ne pourra toutefois commencer à travailler comme flexi-jobiste qu'à partir du **1er janvier 2027**, puisqu'il y a encore travaillé comme travailleur ordinaire au cours du quatrième trimestre 2026. En revanche, si le travailleur prend sa pension le 1er octobre 2026 et que son dernier jour de travail ordinaire dans votre entreprise était en septembre, il peut en principe commencer à travailler comme flexi-jobiste chez vous dès le 1er octobre. Son emploi ordinaire et son flexi-job ne se situent en effet pas dans le même trimestre.

### Bon à savoir : attention en cas de pension anticipée

Depuis le 1er janvier 2025, un plafond de revenus supplémentaire pour les flexi-jobs s'applique à certains pensionnés.

Ce plafond s'applique lorsque le pensionné :

- A moins de 45 années de carrière au moment de la prise de cours de sa première pension de retraite en Belgique ; et n'a pas encore atteint l'âge légal de la pension.
- Ce plafond supplémentaire pour les revenus issus d'un flexi-job ne s'applique pas lorsque le pensionné :
- A atteint l'âge légal de la pension et perçoit une pension de retraite personnelle ;
- A 45 années de carrière au moment de la prise de cours de sa première pension de retraite en Belgique ;
- Est marié à une personne qui perçoit une pension au taux ménage ;
- Perçoit uniquement une ou plusieurs pensions de survie et aucune pension de retraite ;
- A uniquement été mis à la pension d'office, par exemple en tant que militaire ;
- Perçoit exclusivement une pension de retraite dans le cadre d'un régime de pension particulier, par exemple en tant que membre du personnel navigant, et remplit certaines conditions en matière de carrière.

Un travailleur qui prend sa pension anticipée et souhaite ensuite continuer à travailler comme flexi-jobiste a donc tout intérêt à vérifier au préalable quelles limites de revenus lui sont applicables.

**Conseil :** via le service en ligne « Consultation des données du citoyen » de la sécurité sociale, vous pouvez, en tant qu'employeur, vérifier si une personne peut être occupée chez vous dans le cadre d'un flexi-job. N'hésitez donc pas à effectuer cette vérification !



Des questions ? Contactez  
kelly.ciancimino@febelgra.be

## SOCIAL

# Mise à jour sociale

**Qu'est-ce qui évolue sur le plan social et que devez-vous savoir en tant qu'employeur ? Découvrez les principales évolutions récentes en matière sociale et ce qu'elles impliquent pour les employeurs.**

## Indemnité de télétravail

Depuis le **1er septembre 2026**, l'ONSS et l'administration fiscale octroient une **indemnité de télétravail pouvant aller jusqu'à 164,21 € par mois pour les travailleurs qui télétravaillent de manière structurelle et régulière**. Par télétravail structurel et régulier, on entend l'équivalent d'une journée de travail par semaine. Cela vaut aussi bien pour les travailleurs à temps plein qu'à temps partiel.

Sur une base mensuelle, cette organisation peut prendre différentes formes :

1. 1 journée complète de travail par semaine ;
2. 2 demi-journées de travail par semaine ;
3. 2 heures par jour dans une semaine de cinq jours ;
4. 1 semaine par mois.

Le montant de 164,21€ constitue un plafond. En tant qu'employeur, vous pouvez donc également accorder un montant inférieur. Par ailleurs, ce montant ne doit pas obligatoirement être proratisé pour un travailleur à temps partiel.

En plus de cette indemnité de télétravail, l'employeur peut également intervenir dans les frais suivants :

- Maximum 20,00 € par mois pour l'utilisation professionnelle d'une connexion et d'un abonnement internet privés, et
- Maximum 20,00 € par mois pour l'utilisation professionnelle d'un ordinateur privé avec ses périphériques,

OU

- Maximum 10,00 € par mois pour l'utilisation professionnelle d'un deuxième écran d'ordinateur et/

ou d'une imprimante/scanner personnels, sans ordinateur privé (5,00 € par mois et par élément pendant une période maximale de 3 ans, avec un maximum total de 10,00 € par mois).

## Voitures de société électriques : commandez encore en 2026

Si vous envisagez l'achat ou le leasing d'une voiture de société électrique, il est préférable de tenir compte de la date du **31 décembre 2026**. Pour les voitures sans émission achetées, prises en leasing ou louées au plus tard en 2026, le taux maximal de déductibilité fiscale reste fixé à 100 %. Pour les voitures électriques achetées, prises en leasing ou louées à partir de 2027, la déductibilité maximale sera progressivement réduite. Le pourcentage de déductibilité s'applique à l'ensemble des frais liés à la voiture, y compris les frais d'électricité nécessaires à la recharge.

Le taux de déductibilité diminuera au cours des prochaines années comme suit :

- 95 % pour les voitures achetées, prises en leasing ou louées en 2027 ;
- 90 % en 2028 ;
- 82,5 % en 2029 ;
- 75 % en 2030 ;
- 67,5 % en 2031.

## Flexi-jobs : bon à savoir

**Depuis le 1er juillet 2026, les flexi-jobs sont en principe possibles dans tous les secteurs.** Nombre d'entre vous font désormais appel à des flexi-jobistes au sein de leur entreprise. Nous souhaitons donc vous rappeler quelques formalités importantes.

### Deux conventions

Pour un flexi-job, deux conventions doivent en principe être conclues :

- Une convention-cadre, qui fixe les accords généraux relatifs au flexi-job ;
- Un contrat de travail flexi-job, pour l'occupation effective du travailleur.

Le contrat de travail flexi-job peut être conclu par écrit ou oralement.

### N'oubliez pas la déclaration Dimona

La déclaration Dimona doit toujours

être effectuée avant le début des prestations. En cas de contrat de travail flexi-job oral, une Dimona journalière doit être effectuée pour chaque jour de travail, en mentionnant l'heure de début et l'heure de fin. En cas de contrat de travail flexi-job écrit, une déclaration Dimona peut être effectuée pour une période plus longue. La période déclarée ne peut toutefois jamais dépasser un trimestre. Même lorsque le contrat de travail couvre plusieurs trimestres, une nouvelle Dimona doit donc être effectuée pour chaque trimestre.

### Enregistrement des présences

Vous travaillez avec un contrat de travail flexi-job écrit couvrant une certaine période ? Vous devez dans ce cas également enregistrer le temps de travail réellement presté par le flexi-jobiste (heure de début et de fin ainsi que les pauses).

Cela peut notamment se faire via :

- **ASA**, le système alternatif d'enregistrement des présences de l'ONSS ;
- Un système électronique d'enregistrement du temps de travail : une pointeuse digitale ou une application de planification qui ne peut pas être manipulée ;
- Une Dimona journalière, avec indication de l'heure de début et de fin.

L'enregistrement des prestations constitue donc une formalité importante pour appliquer correctement le régime avantageux des flexi-jobs.

## Directive sur la transparence des rémunérations : où en sommes-nous ?

La directive européenne sur la transparence des rémunérations devait au plus tard être transposée dans la législation belge le 7 juin 2026. Le 1er juin 2026, la Belgique a officiellement demandé à la Commission européenne une prolongation de six mois pour la transposition de cette directive européenne. La directive entraînera notamment des conséquences sur les informations que les employeurs devront communiquer au cours de la procédure de recrutement,

sur la transparence des critères de détermination des rémunérations et sur le droit des travailleurs à obtenir des informations concernant leur rémunération. Ainsi, la directive européenne prévoit notamment que les candidats doivent recevoir des informations sur le salaire de départ ou la fourchette salariale et que les employeurs ne pourront plus demander le salaire antérieur d'un candidat.

Nous suivons bien entendu ce dossier et vous informerons dès que nous disposerons de davantage de clarté sur les obligations concrètes qui s'appliqueront aux employeurs.

#### Obligation d'enregistrement du temps de travail en 2027

Le sujet de l'enregistrement du temps de travail connaît lui aussi de nombreuses évolutions. Au moment de la rédaction de cet

article, la législation définitive n'est pas encore adoptée. L'objectif est toutefois d'instaurer, à partir de 2027, une obligation d'enregistrement du temps de travail.

Selon les projets actuels, cette obligation s'appliquerait à tous les employeurs, indépendamment du secteur ou de la taille de l'entreprise. Des exceptions seraient prévues pour certaines catégories de travailleurs, comme les travailleurs exerçant une fonction dirigeante ou occupant un poste de confiance.

Le système d'enregistrement devrait en outre être objectif et fiable. Les modalités concrètes de cette obligation ainsi que les conditions techniques précises auxquelles le système d'enregistrement devra répondre doivent encore être définies. Nous suivons également ce dossier pour vous.

#### Mise à jour du règlement de travail

Nous avons envoyé en septembre une newsletter vous informant que **le modèle de règlement de travail de Febelgra avait été entièrement actualisé**. Le modèle a été adapté à la législation sociale actuelle et tient compte tant des ouvriers relevant de la CP 130 que des employés relevant de la CP 200. Nous vous invitons donc à vérifier également votre propre règlement de travail et à l'actualiser si nécessaire.

Vous pouvez consulter le nouveau document modèle ainsi que la boîte à conseils Febelgra via ce code QR.



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

## SOCIAL

# Actualisation du champ d'application de la CP 130

Dans l'édition de novembre du First Impression (2025), nous avons consacré un article à la problématique de la concurrence déloyale au sein de notre secteur.

Nous avons également identifié un autre point d'attention : la définition du champ d'application de la CP 130, qui repose aujourd'hui sur une terminologie en partie obsolète. En effet, la terminologie utilisée ne correspond plus toujours à la réalité actuelle du secteur graphique. Cette situation peut parfois être source de confusion et conduit notamment certaines grandes sociétés de consultance à communiquer des informations erronées concernant l'application de la CP 130.

C'est pourquoi les partenaires sociaux ont travaillé, au début de cette

année, à une **actualisation du champ d'application de la CP 130**.

Il est important de préciser que le champ d'application **n'est pas élargi**. Il s'agit uniquement d'actualiser les descriptions et la terminologie existantes afin de mieux les aligner sur les activités et les techniques actuellement utilisées dans le secteur graphique.

Quelles sont les prochaines étapes ? Toute modification du champ d'application d'une commission paritaire nécessite de suivre une procédure formelle :

#### 1. Avis unanime de la Commission paritaire

Dans un premier temps, la Commission paritaire doit rendre un avis unanime en faveur de la modification de son champ d'application. Le texte actualisé du champ d'application a été déposé au sein de la CP 130 le 26 février 2026.

#### 2. Publication d'un avis au Moniteur belge

Après examen du texte par l'administration du SPF ETCS, un avis sera publié au Moniteur belge. Les organisations représentées au sein d'autres commissions paritaires auront ensuite la possibilité de formuler leurs observations. Il est en effet important d'éviter tout chevauchement indésirable avec le champ d'application d'un autre secteur.

#### 3. Arrêté royal

Enfin, un projet d'arrêté royal sera soumis au Conseil d'État. Une fois les différentes étapes de la procédure franchies, le nouveau champ d'application actualisé pourra être définitivement établi.

**Nous vous tiendrons bien entendu informés de la suite de ce dossier et de son évolution.**

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

## LÉGAL

# Le PPWR en pratique pour l'industrie graphique

Le 23 septembre, Febelgra a organisé la première GreenPrint Session consacrée au règlement sur les emballages et les déchets d'emballages (PPWR). L'approche se voulait résolument pratique : pas de lecture article par article, mais une analyse concrète de ce que le PPWR signifie pour une entreprise graphique en tant que fournisseur, utilisateur et acheteur d'emballages. Les questions qui ont été soumises à l'avance ont permis d'identifier les principales zones d'incertitude : quand êtes-vous fabricant ou fournisseur ? Quelles informations devez-vous fournir ? Les rapports de test sont-ils toujours nécessaires ? Et qu'en est-il des étiquettes, de vos propres emballages d'expédition et de l'EPR ?

L'un des principaux messages de la session était que les problèmes commencent rarement au niveau de la déclaration de conformité. Ils apparaissent généralement plus tôt : lorsque les rôles ne sont pas clairement définis, lorsqu'il manque une cartographie des emballages ou lorsque les informations provenant de la chaîne d'approvisionnement sont insuffisamment étayées. Une signature ne constitue pas une preuve.

**Le PPWR s'applique dès aujourd'hui, mais pas encore dans son intégralité**

Le PPWR est entré en application le 12 août 2026, mais ses différentes obligations seront mises en œuvre progressivement. Certaines exigences s'appliquent déjà aujourd'hui, tandis que d'autres deviendront opérationnelles à l'horizon 2028, 2030 et au-delà, ou dépendent encore d'actes d'exécution et d'actes délégués.

Parallèlement, une troisième échéance se profile : celle du client. Les propriétaires de marques adressent déjà des questionnaires à leurs fournisseurs. Pour de nombreuses entreprises, le PPWR se fait donc d'abord sentir à travers des demandes commerciales : quels emballages fournissez-vous ? **Quel est votre rôle ? Quelles données pouvez-vous démontrer et sur quoi repose votre déclaration ?**

**Votre rôle ne dépend pas de votre entreprise**

Une question est souvent revenue avant la session : « Sommes-nous fabricants ou non ? » Le rôle au sens du PPWR est déterminé pour chaque flux d'emballages et non une seule fois pour l'ensemble de l'entreprise. Une même imprimerie peut ainsi être fournisseur pour un flux et fabricant pour un autre. Le fait de produire ou d'imprimer physiquement un emballage ne

fait pas automatiquement de vous un fabricant. Il faut notamment déterminer sous quel nom ou quelle marque l'emballage est conçu ou fabriqué et, lorsque le recours à la marque ne permet pas de trancher, qui passe la commande et définit les spécifications de conception, par exemple les dimensions ou la structure d'un emballage développé sur mesure.

Une situation particulière s'applique aux **micro-entreprises**. Lorsqu'une micro-entreprise fait concevoir ou fabriquer un emballage ou un produit emballé sous son propre nom ou sa propre marque et que le fournisseur de l'emballage est établi dans le même État membre, ce fournisseur est considéré comme fabricant aux fins du PPWR. Dans un secteur qui compte de nombreuses petites entreprises, ce n'est pas un détail.

**D'abord le dossier technique, ensuite la DoC**

**La déclaration de conformité (DoC) constitue l'aboutissement d'une chaîne de preuves, et non son point de départ.**

Le fabricant doit pouvoir démontrer sur quoi repose sa conclusion. Le dossier technique contient dès lors la description du type d'emballage, les composants et matériaux concernés, les poids et, le cas échéant, les normes, calculs, dessins, rapports de test et documents des fournisseurs.

**La déclaration de conformité ne vient qu'ensuite :** un document concis pour chaque type d'emballage, comportant suffisamment d'éléments d'identification pour permettre de le relier au dossier technique et d'assurer la traçabilité.

Commencer par un modèle de DoC est donc rarement la meilleure approche. Il est plus efficace de commencer par cartographier les emballages et leurs composants, de les relier aux fournisseurs et aux pièces justificatives, d'évaluer ce qui peut être utilisé et d'identifier les éventuelles lacunes, avant de

constituer le dossier et la déclaration. Pour cela, il n'est pas nécessaire de disposer immédiatement d'un logiciel spécialisé. Un registre ou un tableau de travail bien structuré peut parfaitement suffire. **La structure des données doit d'abord être correcte ; l'automatisation ne devient réellement utile que par la suite.**

#### Cinq questions à se poser pour chaque document reçu

La partie la plus difficile d'un dossier PPWR ne concerne souvent pas ce que vous envoyez vous-même, mais ce que vous recevez. **Cinq questions permettent d'évaluer rapidement la documentation fournie par les fournisseurs.**

1. S'agit-il bien de la référence que vous achetez réellement ou simplement d'une mention concernant « notre gamme » ?
2. Le document contient-il des données concrètes ou uniquement une affirmation ?
3. À quelle législation ou à quel article fait-il référence ?
4. S'il s'agit d'un test ou d'une mesure : selon quelle méthode, avec quel seuil, à quelle date et, le cas échéant, dans quel laboratoire ?
5. Enfin, le document est-il à jour et correctement identifié ?

Une question essentielle subsiste ensuite : **ces informations me permettent-elles d'étayer ma propre position vis-à-vis de mon client ?**

Si ce n'est pas le cas, demandez précisément la donnée manquante plutôt que de demander à nouveau « une déclaration PPWR ».

#### N'oubliez pas vos propres emballages

Les entreprises graphiques pensent en toute logique en premier lieu aux emballages qu'elles produisent ou fournissent. Mais elles utilisent elles-mêmes des cartons de transport, palettes, films étirables, feuillets, cornières et matériaux de protection. L'utilisation de cartons ou de films achetés ne fait pas automatiquement d'une entreprise un fabricant au sens du PPWR. **Le rôle de fabricant et le rôle de producteur au sens de l'EPR doivent être déterminés séparément.** Ces flux doivent néanmoins être intégrés dans votre propre cartographie des emballages. Pour les entreprises qui livrent au-delà des frontières, s'ajoute une dimension

EPR spécifique, distincte de la DoC. Une entreprise peut être considérée comme producteur au sens de l'EPR dans plusieurs États membres, avec des obligations en matière d'enregistrement, de déclaration et de financement. La partie qui assume ce rôle dépend du flux concret concerné.

**Une base de données centrale des emballages, complétée par une matrice par pays, permet d'éviter de devoir recommencer le travail pour chaque marché.**

#### Trois questions qui préoccupent le secteur

**Existe-t-il une exemption générale de 5 % pour les étiquettes ?** Non.

L'article 6 ne prévoit pas d'exemption générale pour les étiquettes. Une étiquette peut avoir une incidence sur la recyclabilité de l'ensemble de l'emballage. Les différentes règles des 5 % s'appliquent dans un contexte spécifique et ne constituent pas une exception générale.

**Les responsabilités peuvent-elles être transférées contractuellement au client ?** Les contrats peuvent définir les tâches, la transmission des données, les coûts et les responsabilités respectives. Ils ne modifient toutefois pas la personne qui est juridiquement considérée comme fabricant ou fournisseur au regard du PPWR.

**Existe-t-il une exemption générale pour les PME ?** Non. Des exceptions et simplifications spécifiques existent pour certaines obligations, ainsi qu'une règle particulière concernant le rôle de fabricant des micro-entreprises. La situation doit être examinée pour chaque obligation.

#### Un départ réalisable

Pour commencer, il n'est pas nécessaire de disposer d'un logiciel spécialisé ni de lancer un vaste projet informatique. Il faut en revanche procéder dans le bon ordre. Commencez par dresser la liste des emballages que vous fournissez et de ceux que vous utilisez vous-même. Déterminez ensuite, pour chaque flux, votre rôle et le type d'emballage concerné. Demandez ensuite de manière ciblée les informations manquantes à vos fournisseurs et enregistrez les éléments qui restent à compléter ainsi que les personnes chargées de leur suivi.

Après ce premier exercice, le dossier ne doit pas encore être parfait. L'essentiel est de savoir où vous en êtes, ce qui manque, quelles informations sont exploitables et qui assure le suivi des points encore ouverts.

C'était également le message central de la première session du GreenPrint : la conformité au PPWR ne se renforce pas par la collecte d'un maximum de documents. Elle se renforce lorsque les bonnes informations sont associées au bon emballage et que vous pouvez justifier votre conclusion.

#### À propos de l'auteur

**Steven Cuvelier** est gérant de SC Projects et accompagne les entreprises dans la mise en œuvre du PPWR, de l'EPR et des règles relatives aux allégations de durabilité. Il constitue des dossiers de conformité en s'appuyant sur plus de vingt ans d'expérience dans le secteur de l'emballage.

*Cet article constitue une présentation générale basée sur le règlement (UE) 2025/40 et les lignes directrices de la Commission C/2026/3084. Il ne constitue pas un avis juridique individuel ; les obligations dépendent de l'emballage concerné, du rôle de l'entreprise, du marché et de l'application concernée.*

➔ **Des questions ? Contactez**  
[steven@scprojects.be](mailto:steven@scprojects.be)



Steven Cuvelier  
SC Projects

# Building Your Future • Together •



## Construire l'avenir de votre organisation. Ensemble.

Partenaire de confiance, nous vous accompagnons dans vos transformations clés : de la stratégie et du changement organisationnel au leadership, à la culture et à la prise de décisions fondées sur les données. Car un changement durable n'est possible que lorsque la direction, les talents et les insights avancent ensemble.

**+100** Conseillers de confiance

**+400** Clients satisfaits

**+25** Années d'expérience

**4** Entités



## Nos services

### Stratégie & Transformation

Déterminer la direction, aligner organisation et culture, et piloter le changement avec impact.

### Leadership, Talent & Culture

Renforcer les équipes grâce aux évaluations, au coaching, à la mobilité des talents, au développement du leadership et à la transformation culturelle.

### Data, IA & BI

Élaboration de stratégies et plateformes data, création de tableaux de bord intuitifs et d'analyses intelligentes pilotées par l'IA.



## LES IMPRESSIONNEURS

# Votre histoire prend vie à Boektopia

Les Impressionneurs seront à nouveau au rendez-vous cette année ! Et pour la première fois, ils seront présents non seulement à **Kortrijk Xpo**, du 30 octobre au 4 novembre, mais également à **Antwerp Expo**, du 10 au 15 novembre, à l'occasion de la première édition anversoise de Boektopia. Aux côtés de **Standaard Uitgeverij**, **Enfocus**, **Universitas**, **Igepa** et **Canon**, nous inviterons une nouvelle fois les visiteurs à découvrir, en direct, toute la puissance et les multiples possibilités de l'impression.

**Devenez le héros de votre propre BD de Bob et Bobette, Jommeke ou encore de Lucky Luke**

Sur le stand de Standaard Uitgeverij, les visiteurs pourront entrer littéralement dans l'univers de la bande dessinée. Ils auront la possibilité de faire imprimer sur place leur propre album

personnalisé, grâce à une chaîne d'impression entièrement automatisée. Le principe est simple : via un formulaire en ligne, ils choisissent leur bande dessinée préférée, indiquent leur nom et téléchargent une photo. Grâce à **l'intelligence artificielle (IA)**, celle-ci sera ensuite transformée en véritable héros de bande dessinée.

À la clé : **un album unique et personnalisé**, un souvenir tangible et durable qui illustre de manière concrète toute la puissance, la créativité et la polyvalence de l'impression.

**Donner le goût de la lecture aux jeunes**

Cette initiative s'adresse également à la jeune génération. Notre ambition ? Aller à leur rencontre, leur faire découvrir concrètement le monde de l'impression, mais aussi leur redonner le goût de la lecture et les encourager à lire davantage. La bande dessinée s'est imposée comme un choix évident :

## LES IMPRESSIONNEURS

accessible et ludique, elle constitue une belle porte d'entrée vers l'univers de la lecture.

**L'impression fait impression**

Deux éditions, douze jours et des milliers de possibilités de créer **votre propre album personnalisé**. Venez nous retrouver à Courtrai ou à Anvers et découvrez comment l'impression peut donner une dimension encore plus personnelle à votre histoire. **Rendez-vous à Boektopia !**

➔ **Plus d'informations ?** Contactez [info@febelgra.be](mailto:info@febelgra.be)



## SALAIRES ET INDICES

## update chiffres

|         | Indice santé | Indice lissé |
|---------|--------------|--------------|
| mar 26  | 101,63       | 99,38        |
| avr 26  | 102,77       | 99,85        |
| mai 26  | 102,69       | 100,19       |
| juin 26 | 102,59       | 100,37       |
| juil 26 | 103,24       | 100,77       |
| aoû 26  | 103,49       | 100,94       |

## Prévision de l'index

**Ouvriers CP 130**  
Juillet 2026 : 2,06%

**Employés CP 200**  
Janvier 2026 : 2,21%

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



## Pourcentages onss

à partir du 01.07.2026

## OUVRIERS

## EMPLOYÉS

|                               | Entreprise 1 | Entreprise 2 | Entreprise 3 | Entreprise 1 | Entreprise 2 | Entreprise 3 |
|-------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                               | <10 psl      | 10-19 psl    | ≥ 20 psl     | <10 psl      | 10-19 psl    | ≥ 20 psl     |
| Montants de base              | 19,88        | 19,88        | 19,88        | 19,88        | 19,88        | 19,88        |
| Montants divers               | 11,26        | 12,95        | 13,00        | 5,69         | 7,38         | 7,43         |
| Fonds de sécurité d'existence | 1,31         | 1,51         | 1,51         | 0,23         | 0,23         | 0,23         |
| Total montants employeur      | 32,45        | 34,34        | 34,39        | 25,80        | 27,49        | 27,54        |

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

## Charges sociales ouvriers (CP130)

à partir du 01.07.2026

## 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 | 0,0288      | 2,88%       | 0,0298      | 2,98%       | 0,0298      | 2,98%       |
| Charges sociales                                            | 1,5295      | 52,95%      | 1,5295      | 52,95%      | 1,5295      | 52,95%      |
| Total charges sociales salariales                           | 1,8800      | 88,00%      | 2,0231      | 102,31%     | 2,3439      | 134,39%     |

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 (PC200)

à partir du 01.01.2026

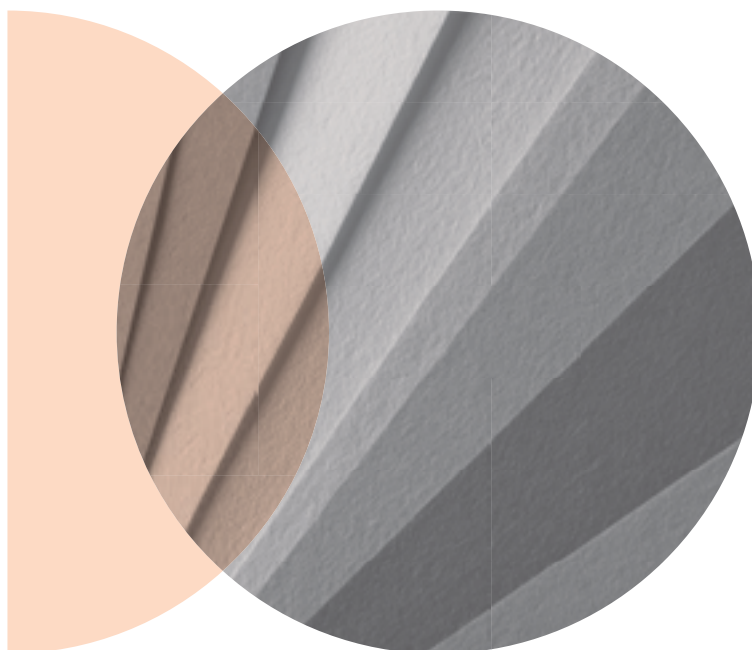
coefficient

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                                            | 1,3123 | 31,23% |
| Total charges sociales salariales                           | 1,7572 | 75,72% |

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

| Indice salarial* |            |        |
|------------------|------------|--------|
| Année            | Date       | Index  |
|                  | 01.07.2026 | 223,36 |
| <b>2026</b>      | 01.01.2026 | 218,92 |
| <b>2025</b>      | 01.07.2025 | 216,88 |
|                  | 01.01.2025 | 213,74 |
| <b>2024</b>      | 01.04.2024 | 208,47 |
|                  | 01.01.2024 | 204,43 |
| <b>2023</b>      | 01.02.2023 | 202,89 |
| <b>2022</b>      | 01.12.2022 | 198,96 |
|                  | 01.10.2022 | 195,10 |
|                  | 01.08.2022 | 191,33 |



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

| Indices papier    |                  |                |                |                        |                           |
|-------------------|------------------|----------------|----------------|------------------------|---------------------------|
| Date              | Offset sans bois | Maco sans bois | Maco avec bois | Maco hh LWC offset 60g | Maco hh SC offset 56g (A) |
| <b>31.08.2026</b> | 318,38           | 318,19         | 368,26         | 363,37                 | 373,15                    |
| <b>31.07.2026</b> | 321,83           | 324,31         | 368,26         | 363,37                 | 373,15                    |
| <b>30.06.2026</b> | 325,28           | 329,55         | 366,90         | 363,37                 | 370,43                    |
| <b>31.05.2026</b> | 325,28           | 329,55         | 366,90         | 363,37                 | 370,43                    |
| <b>30.04.2026</b> | 322,69           | 323,43         | 366,90         | 363,37                 | 370,43                    |
| <b>31.03.2026</b> | 312,34           | 312,07         | 356,27         | 348,93                 | 363,62                    |
| <b>28.02.2026</b> | 312,34           | 312,07         | 356,27         | 348,93                 | 363,62                    |
| <b>31.01.2026</b> | 312,34           | 312,07         | 356,27         | 348,93                 | 363,62                    |
| <b>31.12.2025</b> | 316,65           | 313,82         | 359,68         | 348,93                 | 370,43                    |
| <b>30.11.2025</b> | 318,38           | 316,44         | 359,68         | 348,93                 | 370,43                    |
| <b>31.10.2025</b> | 320,11           | 320,81         | 359,68         | 348,93                 | 370,43                    |
| <b>30.09.2025</b> | 325,29           | 326,93         | 360,91         | 350,04                 | 371,79                    |
| <b>31.08.2025</b> | 333,92           | 334,80         | 360,91         | 350,04                 | 371,79                    |
| <b>31.07.2025</b> | 335,65           | 337,42         | 360,91         | 350,04                 | 371,79                    |
| <b>30.06.2025</b> | 342,55           | 343,54         | 364,62         | 353,37                 | 375,88                    |
| <b>31.05.2025</b> | 350,32           | 354,90         | 364,62         | 353,37                 | 375,88                    |

L'indice papier exprime l'évolution des prix du papier, une des principales matières premières de l'industrie graphique. Des indices sont calculés pour le papier Offset sans bois, Maco sans bois et Maco avec bois. La période de référence est les prix au 01.01.1973. Les indices des prix du papier ont été portés à 100 à cette date.

Vous trouverez les chiffres les plus récents sur notre site [www.febelgra.be](http://www.febelgra.be) sous Services / Commercial / Etiquette SMI. Les auteurs, la rédaction et l'éditeur veillent à la véracité des informations publiées, pour lesquelles leur responsabilité ne peut être engagée.

## ACTIVITÉS

# Événements d'automne

Les **GreenPrint Sessions** proposent aux entreprises graphiques une série de webinaires courts et pratiques pour les aider à préparer progressivement leur entreprise aux nouvelles législations et à la demande croissante en matière de durabilité.



**Green print sessions**

Pratique & tourné vers l'avenir

**#1 PPWR**  
S'est tenu le 23 septembre

**#2 EUDR**  
13 octobre

**#3 Kube ESG**  
24 novembre

**#4 ClimateCalc**  
8 décembre

|                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>LES IMPRESSION NEURS</b></p> <p><b>BOEKTOKIA</b><br/>Boulevard de l'Europe</p> <p><b>30.10 - 04.11</b><br/>📍 Boektokia Kortrijk Expo</p> <p><b>10.11 - 15.11</b><br/>📍 Boektokia Antwerp Expo</p> | <p><b>FEBELGRA PRINT BAR</b><br/>LIMBURG &amp; BRABANT</p> <p><b>Je 22 oct.</b><br/>📍 Hal 5, Louvain</p>  | <p><b>FEBELGRA PRINT BAR</b><br/>OOST-VLAANDEREN</p> <p><b>je 19 nov.</b><br/>📍 Studio Morris, Alost</p>  | <p><b>Het Congres 2026 - VIGC (NL)</b></p> <p>Cet événement réunit l'humain, la technologie et la stratégie afin de donner aux entreprises graphiques des clés concrètes pour faire face aux défis géopolitiques, environnementaux, culturels et de cybersécurité.</p> <p><b>je 29 oct.,</b> 📍 Vestar (Anvers)</p>  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## EN BREF

## Les dernières nouvelles de Febelgra

### Jeroen est à nouveau papa !

Chez **Jeroen Van Eetvelde**, notre Legal & General Counsel, les raisons de faire la fête sont encore plus belles ! Son petit garçon Emiel a pointé le bout de son nez, pour le plus grand bonheur de toute la famille. Une nouvelle aventure commence également pour Manon, qui découvre avec enthousiasme son tout nouveau rôle de grande sœur. Toutes nos félicitations à Jeroen et à sa jolie famille désormais agrandie !



### PrintBar Anvers

Merci à toutes celles et ceux qui sont venus partager avec nous cette édition du PrintBar Anvers à De Vleeshalle à Malines. De la masterclass sur l'accord bière & chocolat aux échanges conviviaux autour des stands de restauration, cette soirée fut placée sous le signe des saveurs, des découvertes et des belles rencontres entre acteurs du secteur.



## FOCUS SUR LE PAPIER



MUNKEN

antalis <sup>TEM</sup>

## Munken Design donne du caractère à vos imprimés

Le papier joue un rôle essentiel dans l'apparence, le toucher et la perception d'un imprimé. Avec Munken Design, vous optez pour une gamme premium de papiers design non couchés qui conjugue créativité, tactilité et durabilité. Cette collection a été développée pour des imprimés qui ne se distinguent pas seulement par leur impact visuel, mais qui laissent aussi une impression naturelle et authentique.

### Un toucher naturel, un fort impact visuel

La gamme Munken Design comprend huit papiers premium non couchés, déclinés en quatre teintes et deux finitions de surface : lisse et rugueuse. Du blanc crème au blanc très éclatant, chaque variante possède sa propre personnalité, tout en offrant le même toucher naturel et d'excellentes performances d'impression. Munken Design convient ainsi parfaitement aux projets créatifs, aux applications de l'identité visuelle, aux brochures, rapports annuels, emballages et supports PLV.

En offset comme dans diverses autres techniques d'impression, Munken Design garantit un rendu de grande qualité. Les versions rugueuses (Rough) présentent en outre un intérêt particulier grâce à leur bouffant élevé : elles associent volume et stabilité, tout en permettant d'opter pour un grammage inférieur sans compromis sur la qualité ni sur l'esthétique.

### Quatre teintes, huit possibilités

Chaque teinte de la collection Munken Design possède une identité visuelle propre.

- **Munken Pure** se distingue par une nuance blanc crème qui confère aux images une apparence douce et singulière.
- **Munken Lynx** séduit par sa teinte blanc naturel et son caractère authentique.
- **Munken Polar** présente une nuance blanc vif qui met les images en valeur avec clarté et intensité.
- **Munken Kristall** se démarque par son blanc éclatant, idéal pour un rendu puissant et des contrastes marqués.

Chacune de ces teintes existe en version lisse et rugueuse.

Les qualités lisses offrent un toucher naturel et homogène, tandis que les versions rugueuses (Rough) apportent une tactilité supplémentaire et renforcent encore le caractère du papier.

### Focus sur Munken Polar Rough

Cette édition de First Impression a été imprimée sur Munken Polar Rough, un papier qui offre un équilibre parfait entre précision visuelle et richesse tactile. Sa teinte blanc vif assure un rendu clair et lumineux des images, tandis que sa surface rugueuse et naturelle apporte davantage de profondeur à l'imprimé. Munken Polar Rough convient ainsi parfaitement aux magazines, brochures et autres publications pour lesquelles l'apparence et le ressenti du papier jouent un rôle essentiel. Grâce à la combinaison d'un bouffant élevé, d'une excellente stabilité et d'une surface particulièrement tactile, chaque création imprimée sur Munken Polar Rough bénéficie d'une allure naturelle et raffinée. Le papier valorise les visuels, soutient la typographie et invite à être pris en main, puis conservé.

### Durable par nature

Au-delà de ses qualités esthétiques et techniques, la durabilité occupe également une place centrale dans la gamme Munken Design. L'ensemble de la collection est certifié FSC® Mix Credit, bénéficie de l'Écolabel européen et est certifié Cradle to Cradle Certified® Material Health niveau Argent (selon la version 4.1). Vous avez ainsi la garantie d'un papier développé dans le respect de la santé des matériaux, de la réutilisation des ressources, du recours aux énergies renouvelables, de la gestion de l'eau et de la responsabilité sociétale.

### En savoir plus ?

Vous souhaitez en savoir plus sur la gamme Munken Design ? Contactez Antalis via [papers.be@antalis.com](mailto:papers.be@antalis.com) ou au +32 (0)2 451 12 00, ou consultez [www.antalis.be](http://www.antalis.be).



**First Impression** a été imprimé sur du **Munken Polar Rough Blanc 120 g/m<sup>2</sup>**. La couverture a été imprimée sur du **Munken Polar Rough Blanc 300 g/m<sup>2</sup>**. Ce papier est certifié Cradle to Cradle Certified® Material Health niveau Argent (selon la version 4.1).

## Partners in Creativity

 **EASYPAY GROUP**  
INNOVATION IN HR

 **HEIDELBERG**

 **antalis** <sup>TM</sup>

 **Canon**

 **DATALINE**

 **IGEPA**

 **Lab9** <sup>PRO</sup>

 **Monizze**

 **oud papier  
JOZEF MICHEL**

**PAPYRUS** 

**SARPI**  **VEOLIA**

 **SELECT** |  **b3ople**

 **VINK**  
plastic solutions and more

 **WINTER & COMPANY**  
TO GO IN CONCEPT  
since 1981

**VBO FEB**   
Verbond van Belgische Ondernemingen  
Fédération des Entreprises de Belgique

 **FESPA**  
profit for purpose