

Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf

Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux

Collectieve Arbeidsovereenkomst van 17 oktober 2019 – sectoraal akkoord 2019-2020

Convention collective de travail du 17 octobre 2019 – accord sectoriel 2019-2020

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Chapitre I - Champ d'application

Artikel 1

Deze CAO is van toepassing op de werknemers en werkgevers die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf.

Article 1

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

Zij geldt niet voor de werknemers en werkgevers die onder de toepassing vallen van de CAO afgesloten op 18 oktober 2007 in het voornoemd Paritair Comité, tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen van de dagbladpers (KB van 01.07.2008 – BS 14.10.2008), met registratienummer 85853/CO/130 (gewijzigd bij CAO van 19 november 2009).

Elle ne s'applique pas aux travailleurs et employeurs tombant sous le champ d'application de la CCT conclue le 18 octobre 2007 dans la Commission paritaire précitée et fixant les conditions de travail dans les entreprises de la presse quotidienne (AR du 01/07/2008 – MB 14/10/2008), portant le numéro d'enregistrement 85853/CO/130 (modifiée par la CCT du 19 novembre 2009).

Onder werknemers worden zowel werknemers als werkneemsters verstaan.

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

Hoofdstuk II – Koopkracht

Chapitre II - Pouvoir d'achat

Artikel 2

Deze CAO is afgesloten in het kader van het KB van 19.04.2019 tot uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen. (BS 24.04.2019)

Article 2

La présente CCT a été conclue dans le cadre de l'AR du 19/04/2019 portant exécution de l'article 7, § 1^{er}, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité. (MB 24/04/2019)

Artikel 3

Verhoging van de sectorale minimumlonen en van de werkelijke brutolonen met 0,4% vanaf 01.10.2019.

Article 3

Augmentation des salaires minimums sectoriels et des salaires bruts réels de 0,4 % à partir du 01/10/2019

Artikel 4

Verhoging van het werkgeversaandeel van de maaltijdcheque met 0,5 EUR vanaf 01.10.2019.

Article 4

Augmentation de la quote-part patronale dans le chèque-repas de 0,5 EUR à partir du 01/10/2019.

De nominale waarde van de maaltijdcheque per 01.10.2019 bedraagt 3,75 EUR, samengesteld uit een persoonlijk aandeel van 1,09 EUR en een patronaal aandeel van 2,66 EUR.

La valeur nominale du chèque-repas au 01/10/2019 s'élève à 3,75 EUR, constituée d'une quote-part personnelle de 1,09 EUR et d'une quote-part patronale de 2,66 EUR.

Indien de maximale waarde van de maaltijdcheque – zoals bepaald door de overheid – op ondernemingsniveau al is bereikt of wordt bereikt door deze verhoging, dient 0,5 EUR of het resterend bedrag omgezet te worden in een gelijkwaardig netto voordeel.

Si la valeur maximale du chèque-repas – telle que définie par les autorités publiques – était déjà atteinte au niveau de l'entreprise ou est atteinte du fait de cette augmentation, un montant de 0,5 EUR ou un montant égal à la différence doit être converti en un avantage net équivalent.

Hoofdstuk III – Eindeloopbaan & tijdscrediet (landingsbanen)

Artikel 5

De sector treedt uitsluitend toe tot de bepalingen van CAO 137 van de NAR inzake de verlaging van de leeftijd tot 57 jaar voor arbeiders die halftijds wensen te werken.

Artikel 6

SWT - Volgende CAO's werden gesloten in het kader van de eindeloopbaan. (Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) op 20.06.2019

- CAO 62 jaar met een loopbaan van 40 jaar voor de mannen en 35 jaar voor de vrouwen vanaf 01.01.2019 en 36 jaar voor de vrouwen vanaf 01.01.2020
- 2 CAO's 59 jaar zwaar beroep, nachtarbeid en 33 loopbaan jaren, respectievelijk tot 31.12.2020 (CAO 1) en tot 30.06.2021 (CAO 2)
- 2 CAO's 59 jaar zwaar beroep en 35 loopbaan jaren, respectievelijk tot 31.12.2020 (CAO 1) en tot 30.06.2021 (CAO 2)
- 2 CAO's 59 jaar lange loopbaan en 40 loopbaan jaren, respectievelijk tot 31.12.2020 (CAO 1) en tot 30.06.2021 (CAO 2)

Hoofdstuk IV – Vervoertussenkomst

Artikel 7

Fietsvergoeding – vanaf 01.01.2020 bedraagt de fietsvergoeding 0,12 EUR per effectief afgelegde kilometer (voor de afstand heen en de afstand terug) met een maximum van 4,8 EUR (maximum 40 km heen en terug) per werkdag.

Bestaande gunstigere bepalingen op ondernemingsniveau blijven van toepassing.

Artikel 8

Vanaf 01.11.2019 verhoogt de werkgevers-tegemoetkoming van de prijs van de NMBS-kaart van 75% tot 80%.

De sociale partners werken in deze context een meer gedetailleerd plan uit dat uitwerking zal hebben per 01.01.2020.

Hoofdstuk V – Vorming en opleiding

Artikel 9

Naast het recht op 1 individuele beroepsopleidingsdag per jaar (artikel 32 van het collectief contract dd. 30.11.1990) is er vanaf 2020 een recht op 1 extra opleidingsdag per VTE. Deze

Chapitre III – Fin de carrière & crédit-temps (emplois de fin de carrière)

Article 5

Le secteur adhère exclusivement aux dispositions de la CCT 137 du CNT concernant l'abaissement de la limite d'âge à 57 ans pour les ouvriers qui souhaitent travailler à mi-temps.

Article 6

RCC – Les CCT suivantes ont été conclues dans le cadre de la fin de carrière. (Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) au 20/06/2019

- CCT 62 ans avec une carrière de 40 ans pour les hommes et de 35 ans pour les femmes à partir du 01/01/2019 et de 36 ans pour les femmes à partir du 01/01/2020
- 2 CCT 59 ans métier lourd, travail de nuit et 33 ans de carrière, respectivement jusqu'au 31/12/2020 (CCT 1) et jusqu'au 30/06/2021 (CCT 2)
- 2 CCT 59 ans métier lourd et 35 ans de carrière, respectivement jusqu'au 31/12/2020 (CCT 1) et jusqu'au 30/06/2021 (CCT 2)
- 2 CCT 59 ans longue carrière et 40 ans de carrière, respectivement jusqu'au 31/12/2020 (CCT 1) et jusqu'au 30/06/2021 (CCT 2)

Chapitre IV – Intervention dans les frais de transport

Article 7

Indemnité vélo – à partir du 01/01/2020, l'indemnité vélo s'élève à 0,12 EUR par kilomètre effectivement parcouru (pour la distance aller et la distance retour) avec un maximum de 4,8 EUR (maximum 40 km aller et retour) et par jour de travail.

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

Article 8

Au 01/11/2019, l'intervention de l'employeur dans le prix du billet SNCB est augmentée et passe de 75 % à 80 %.

À cet égard, les partenaires sociaux élaborent un plan plus détaillé qui sortira ses effets au 01/01/2020.

Chapitre V – Formation théorique et pratique

Article 9

En plus du droit à un jour de formation professionnelle individuelle par an (article 32 de la convention collective du 30/11/1990), un droit à 1 jour de formation supplémentaire par ETP sera

extra opleidingsdag is van toepassing in de ondernemingen vanaf 20 arbeiders. De opleidingsdag kan in de onderneming geglobaliseerd worden.

Artikel 10

Voor de periode 2021-2022 wordt een groeipad voorzien naar 5 kalenderdagen per VTE (gemiddeld) per 2 jaar.

Hoofdstuk VI – Werkbaar werk

Artikel 11

Met ingang van 1 januari 2020 wordt aan de werknemers 1 extralegale vakantiedag toegekend.

De werkgever betaalt deze vakantiedag volgens het barema-uurloon aan 100 % (exclusief ploeg- of andere toeslagen).

Om recht te hebben op de vakantiedag, moet de werknemer in dienst zijn op 1 januari van het desbetreffende kalenderjaar.

Voor arbeiders met een deeltijdse arbeidsovereenkomst wordt de vakantiedag pro rata temporis toegekend.

Artikel 12

Er wordt een paritair samengestelde werkgroep - samen met de partners van de dagbladsector - opgericht die de mogelijkheden onderzoekt om gebruik te maken van sommige resultaten van het Fonds voor Bestaanszekerheid Demografie voor de sector van de chemie, kunststoffen en life sciences.

Hoofdstuk VII – Syndicale premie

Artikel 13

Het bedrag van de syndicale premie wordt vanaf de uitbetaling in 2020 verhoogd naar 135 EUR per jaar.

Hoofdstuk VIII – modernisering CAO's

Artikel 14

De bepalingen betreffende uitzendkrachten, contracten voor een bepaalde duur of voor een bepaald werk en het verbod op thuisarbeid worden geschrapt uit de CAO's.

Aldus worden de artikels 17, 18, 25 en 26 geschrapt uit het collectief contract dd. 30.11.1990.

(n27157/Co)130)

accordé à partir de 2020. Ce jour de formation supplémentaire est d'application dans les entreprises qui emploient au moins 20 ouvriers. Le jour de formation peut être globalisé au niveau de l'entreprise.

Article 10

Une trajectoire de croissance pour atteindre les 5 jours calendrier par ETP (en moyenne) et par période de 2 ans est prévue pour la période de 2021-2022.

Chapitre VI – Travail faisable

Article 11

À compter du 1^{er} janvier 2020, 1 jour de vacances extralégal sera accordé aux travailleurs.

L'employeur rémunérera ce jour de vacances au salaire horaire barémique à 100 % (hors suppléments d'équipe ou autres).

Pour avoir droit à ce jour de vacances, le travailleur doit être en service au 1^{er} janvier de l'année concernée.

Pour les ouvriers sous contrat de travail à temps partiel, le jour de vacances est accordé au pro rata temporis.

Article 12

Un groupe de travail paritaire – en collaboration avec les partenaires du secteur de la presse quotidienne – est institué en vue d'examiner les possibilités d'utiliser certains résultats du Fonds de sécurité d'existence démographie pour le secteur de la chimie, des matières plastiques et des sciences de la vie.

Chapitre VII – Prime syndicale

Article 13

Le montant de la prime syndicale sera porté, à partir du paiement de 2020, à 135 EUR par an.

Chapitre VIII – Modernisation des CCT

Article 14

Les dispositions relatives aux contrats de travail intérimaire, aux contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini et à l'interdiction de travail à domicile sont supprimées des CCT.

Les articles 17, 18, 25 et 26 sont donc supprimés de la convention collective du 30/11/1990. (n27157/Co)130)

SM

84

(n° 6406 Co/130)

(n° 6406 Co/130)

Artikel 5 van de CAO tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden dd. 14.05.1980 wordt vervangen door volgende bepalingen:

L'article 5 de la CCT fixant les conditions de travail du 14/05/1980 est remplacé par les dispositions suivantes :

"Artikel 5

Voor de uitoefening van de functies, bedoeld in het voorgaand artikel, wordt voorrang van toetreding verleend aan de werknemers die in het bedrijf zijn tewerkgesteld en zulks onder dezelfde voorwaarden als deze bepaald bij het eerste lid van artikel 9 hierna.

« Article 5

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

Elke indienstneming van ieder ander persoon, is onderhevig aan de overlegging van het bewijs van de vereiste bekwaamheid voor de uitoefening van de uit te voeren functies zoals bepaald bij artikel 6.

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

In al de gevallen moeten de werknemers tewerkgesteld in een van de functies bedoeld in het hiernavolgend artikel 6, zijn verbonden door een arbeidsovereenkomst – conform aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten – met de werkgever zoals bepaald in artikel 2 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde tijd.

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

Contracten voor bepaalde duur / bepaald werk en interimcontracten

De optelsom van de opeenvolgende interimcontracten en van de contracten voor bepaalde duur of voor een bepaald werk mag maximum 2 jaar bedragen.

Bij de berekening wordt rekening gehouden met volgende gelijkstellingen:

- Schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst waarvoor de uitzendkracht onderworpen bleef aan de sociale zekerheid, voor zover hij tijdens die periode niet bij een andere werkgever is tewerkgesteld geweest.*
- Periodes van inactiviteit van één week of minder bij dezelfde gebruiker.*

Contrats à durée déterminée / pour un travail nettement défini et contrats de travail intérimaire

La durée totale cumulée des contrats de travail intérimaire et des contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini successifs ne peut excéder 2 ans.

Lors du calcul, il est tenu compte des assimilations suivantes :

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

De werknemer die wordt aangeworven zoals hiervoren bepaald, wordt geacht verbonden te zijn door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd indien hij in de onderneming aan het werk wordt gehouden na de voorziene termijn.

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

De werkgever die een uitzendkracht tewerkstelt gedurende een periode langer dan 30 dagen zal aan deze persoon voorrang verlenen bij aanwerving, indien een aangepaste functie vrij zou komen in de onderneming.

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

De onderneming verbindt er zich toe dat het presteren van overuren geen structureel element wordt van de arbeidstijdsorganisatie.”

L'entreprise s'engage à ce que la prestation d'heures supplémentaires ne puisse être un élément structurel de l'organisation du temps de travail. »

Hoofdstuk IX - Sociale vrede

Artikel 15

De partijen verbinden zich ertoe om gedurende de looptijd van deze overeenkomst de sociale vrede in de ondernemingen te handhaven.

Hoofdstuk X – Geldigheidsduur

Artikel 16

Deze CAO wordt van kracht op 01.01.2019 en blijft van toepassing tot en met 31.12.2020, behoudens de CAO's vermeld in artikel 6 die van toepassing zijn tot 30.06.2021.

Chapitre IX – Paix sociale

Article 15

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

Chapitre X – Durée de validité

Article 16

La présente CCT entre en vigueur le 01/01/2019 et produira ses effets jusqu'au 31/12/2020 inclus, à l'exception des CCT visées à l'article 6 qui produisent leurs effets jusqu'au 30/06/2021.