



**ERRATUM**

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

**CCT n° 157628/CO/130  
du 20/02/2020**

Correction du texte français :

- L'article 9, premier alinéa doit être corrigé comme suit : « Les entreprises qui optent pour cette alternative doivent l'établir par le biais d'une convention collective de travail d'entreprise. Si une convention collective de travail d'entreprise n'est pas possible - en l'absence d'une délégation syndicale - ~~en raison de~~ **par** l'inclusion dans le règlement de travail. »

**Décision du**

**ERRATUM**

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

**CAO nr. 157628/CO/130  
van 20/02/2020**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Artikel 9, eerste lid moet als volgt verbeterd worden : « Les entreprises qui optent pour cette alternative doivent l'établir par le biais d'une convention collective de travail d'entreprise. Si une convention collective de travail d'entreprise n'est pas possible - en l'absence d'une délégation syndicale - ~~en raison de~~ **par** l'inclusion dans le règlement de travail. »

**Beslissing van**

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

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

**Collectieve Arbeidsovereenkomst van 20 februari 2020 betreffende de toekenning van maaltijdcheques**

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

## **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<sup>er</sup>**

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 01.07.2008 – BS 14.10.2008), met registratienummer 85853/CO/130 (gewijzigd bij CAO van 19.11.2009).

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 01.07.2008 – MB 14.10.2008), portant le numéro d'enregistrement 85853/CO/130 (modifiée par le CCT du 19.11.2009).

Onder werknemers worden zowel werknemers als werkneemsters verstaan.

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

### **Artikel 2**

Deze CAO vervangt de CAO dd. 18.02.2016 betreffende de toekenning van maaltijdcheques (registratienummer 132731/CO/130 – KB dd. 08.01.2017 – BS dd. 20.02.2017)

### **Article 2**

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

## **Hoofdstuk II – Wettelijke basis**

## **Chapitre II – Base légale**

### **Artikel 3**

Deze CAO is afgesloten in toepassing van artikel 19bis, §2 van het Koninklijk Besluit dd. 28.11.1969, tot uitvoering van de wet van 27.06.1969 tot herziening van de besluitwet van 28.12.1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

### **Article 3**

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

## **Hoofdstuk III – Toekenningsmodaliteiten maaltijdcheques**

## **Chapitre III – Modalités d'octroi des chèques-repas**

### **Artikel 4**

De arbeiders ontvangen 1 maaltijdcheque per effectief gepresteerde arbeidsdag vanaf 01.01.2010. Een begonnen werkdag wordt beschouwd als een effectief gepresteerde arbeidsdag.

### **Article 4**

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

## Hoofdstuk IV – Bedrag van de maaltijdcheque

### Artikel 5

De nominale waarde van de maaltijdcheque bedraagt:

vanaf 01.01.2010

1,59 EUR/maaltijdcheque, samengesteld uit een persoonlijk aandeel van 1,09 EUR en een patronaal aandeel van 0,50 EUR.

vanaf 01.01.2012

2,00 EUR/maaltijdcheque, samengesteld uit een persoonlijk aandeel van 1,09 EUR en een patronaal aandeel van 0,91 EUR.

vanaf 01.01.2016

3,25 EUR/maaltijdcheque, samengesteld uit een persoonlijk aandeel van 1,09 EUR en een patronaal aandeel van 2,16 EUR.

vanaf 01.10.2019

3,75 EUR/maaltijdcheque, samengesteld uit een persoonlijk aandeel van 1,09 EUR en een patronaal aandeel van 2,66 EUR.

### Artikel 6

Voor de ondernemingen die voor 01.01.2016 al maaltijdcheques toekennen met een hoger patronaal aandeel dan 2,16 EUR, verhoogt de waarde met 1,25 EUR/maaltijdcheque vanaf 01.01.2016.

Voor de ondernemingen die voor 01.10.2019 al maaltijdcheques toekennen met een hoger patronaal aandeel dan 2,66 EUR, verhoogt de waarde met 0,50 EUR/maaltijdcheque vanaf 01.10.2019.

Indien door deze verhoging de maximale waarde - zoals bepaald door de overheid - wordt bereikt, dient de werkgever het resterende bedrag van zijn bijdrage om te zetten in een gelijkwaardig netto voordeel voor de werknemer. In de ondernemingen met een overlegorgaan, wordt deze hierover geraadpleegd.

## Hoofdstuk V – Andere modaliteiten

### Artikel 7

De werknemer geeft toestemming aan de werkgever om het persoonlijk aandeel van 1,09 EUR per ontvangen maaltijdcheque, af te houden van zijn netto loon.

De werkgever doet beroep op een erkende uitgever voor de elektronische maaltijdcheques.

## Chapitre IV – Montant du chèque-repas

### Article 5

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

À partir du 01.01.2010

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

À partir du 01.01.2012

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

À partir du 01.01.2016

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

À partir du 01.10.2019

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

### Article 6

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

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

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

## Chapitre V – Autres modalités

### Article 7

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

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

Het aantal maaltijdcheques en het brutobedrag verminderd met het persoonlijk aandeel van de werknemer, staan vermeld op de maandelijkse loonafrekening.

Het gebruik van de elektronische maaltijdcheque brengt geen kosten mee voor de werknemer. Enkel in geval van diefstal of verlies kan de kost van een vervangende kaart aangerekend worden. De kost mag de nominale waarde van 1 maaltijdcheque niet overschrijden.

De elektronische maaltijdcheque heeft een geldigheidsduur van 12 maanden en mag enkel gebruikt worden voor de betaling van een eetmaal of voor de aankoop van verbruiksklare voeding.

## Hoofdstuk VI – Alternatieve telling

### Artikel 8

Ondernemingen waar

- verschillende arbeidsregelingen voor prestaties binnen de groep van voltijdsen en/of
- als er verschillende arbeidsregelingen zijn voor prestaties binnen de groep van deeltijdsen,

kunnen opteren voor een alternatieve telling van het aantal dagen waarvoor een maaltijdcheque moeten worden toegekend.

Als er binnen een groep verschillende arbeidsregelingen zijn, dan mag de alternatieve telling toegepast worden enkel voor deze groep of voor heel de onderneming. Dit systeem biedt aan de werkgevers de mogelijkheid om ongelijkheden te voorkomen tussen werknemers die in een systeem met gelijke arbeidsduur zijn tewerkgesteld maar een verschillende arbeidsregeling hebben.

Om ongelijkheden te voorkomen tussen werknemers met dezelfde arbeidsduur, maar met verschillende arbeidsregelingen en om mensen die overuren presteren geen nadeel te berokkenen, bevelen wij de werkgevers van de sector ten sterkste aan om in de onderneming de alternatieve telling toe te passen.

### Artikel 9

Ondernemingen die voor dit alternatief opteren, moeten dat vaststellen bij een ondernemings-CAO. Indien een ondernemings-CAO niet mogelijk is – bij gebrek aan syndicale afvaardiging – door opname in het arbeidsreglement.

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

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

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

## Chapitre VI – Comptage alternatif

### Article 8

Les entreprises où

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

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

S'il existe de différents régimes de travail au sein d'un groupe, le comptage alternatif ne peut être appliqué que pour ce groupe ou pour l'ensemble de l'entreprise. Ce système offre aux employeurs la possibilité d'éviter les inégalités entre les travailleurs dans un système d'horaires de travail égaux mais qui ont des régimes de travail différents

Pour éviter des inégalités entre travailleurs avec une même durée du travail mais avec des régimes de travail différents et pour ne pas sanctionner des personnes qui prestent des heures supplémentaires, nous conseillons vivement aux employeurs du secteur d'appliquer le comptage alternatif dans l'entreprise.

### Article 9

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

De CAO of het arbeidsreglement bepaalt het normale aantal uren per dag in de onderneming en de wijze waarop het maximaal aantal werkbare dagen in de onderneming in het kwartaal wordt berekend.

#### **Artikel 10**

De alternatieve telling is als volgt: het aantal effectief gepresteerde uren van de werknemer tijdens het kwartaal wordt gedeeld door het normale aantal uren per dag in de onderneming. Is het resultaat een decimaal getal, dan wordt het afgerond op de hogere eenheid. Indien het getal dat aldus verkregen wordt groter is dan het maximum aantal werkbare dagen van een voltijds tewerkgestelde werknemer in de onderneming, wordt het tot dat laatste aantal beperkt.

### **Hoofdstuk VII – Geldigheidsduur**

#### **Artikel 11**

Deze CAO treedt in werking op 01.10.2019 en is afgesloten voor onbepaalde duur. Alle ondertekenende partijen kunnen de CAO opzeggen met een vooropzeg van 3 maanden. Dit per aangetekend schrijven aan de voorzitter van het PC 130.

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

#### **Article 10**

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

### **Chapitre VII – Durée de validité**

#### **Article 11**

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