

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

## **Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2023**

Wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 oktober 2007 tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen van de dagbladpers (registratienummer 85853/CO/130)

**Artikel 1.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen en de werknemers die onder de toepassing vallen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 oktober 2007, gesloten in het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen van de dagbladpers, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 1 juli 2008 (Belgisch Staatsblad van 14 oktober 2008), met registratienummer 85853/CO/130 (gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 19 november 2009, collectieve arbeidsovereenkomst van 23 juni 2011, collectieve arbeidsovereenkomst van 20 maart 2014, collectieve arbeidsovereenkomst van 1 december 2015, collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2017, collectieve arbeidsovereenkomst van 1 februari 2018, collectieve arbeidsovereenkomst van 30 september 2019, collectieve arbeidsovereenkomst van 3 december 2021 en de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 april 2022).

**Art. 2.** Om uitvoering te geven aan hoofdstuk 12 – investeren in opleiding, artikelen 50 tot en met 63 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (Belgisch Staatsblad van 10 november 2022), worden de hiernavolgende artikelen in de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 oktober 2007 gewijzigd.

**Art. 3.** Artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 oktober 2007, gesloten in het Paritair Comité voor het

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

## **Convention collective de travail du 29 juin 2023**

Modification de la convention collective de travail du 18 octobre 2007 fixant les conditions de travail dans les entreprises de presse quotidienne (numéro d'enregistrement 85853/CO/130)

**Article 1er.** La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises et aux travailleurs tombant sous l'application de la convention collective de travail du 18 octobre 2007, conclue au sein de la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux, fixant les conditions de travail dans les entreprises de presse quotidienne, rendue obligatoire par arrêté royal du 1er juillet 2008 (Moniteur belge du 14 octobre 2008), numéro d'enregistrement 85853/CO/130 (modifiée par la convention collective de travail du 19 novembre 2009, la convention collective de travail du 23 juin 2011, la convention collective de travail du 20 mars 2014, la convention collective de travail du 1er décembre 2015, la convention collective de travail du 21 décembre 2017, la convention collective de travail du 1er février 2018, la convention collective de travail du 30 septembre 2019, la convention collective de travail du 3 décembre 2021 en la convention collective de travail du 28 avril 2022).

**Art. 2.** Pour mettre en œuvre le chapitre 12 - Investir dans la formation, articles 50 à 63 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (Moniteur Belge du 10 novembre 2022), les articles suivants de la convention collective de travail du 18 octobre 2007 sont modifiés.

**Art. 3.** L'article 11 de la convention collective de travail du 18 octobre 2007, conclue en Commission paritaire de

drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf, tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen van de dagbladders wordt vervangen door de volgende bepaling:

“Art. 11. Opleiding

Elke werknemer moet de mogelijkheid krijgen een opleiding te volgen.

Art. 11.1. Definities

Wordt verstaan onder:

a) *Formele opleiding*: door lesgevers of sprekers ontwikkelde cursussen en stages. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie van de opleider of de opleidingsinstelling. Ze gaan door op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Ze richten zich tot een groep leerlingen. Die opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een extern organisme.

b) *Informele opleiding*: de opleidingsactiviteiten, ander dan deze bedoeld onder a) die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de individuele leerling of door een groep leerlingen met betrekking tot de tijd, de plaats en de inhoud, waarbij de inhoud gekozen wordt volgens de individuele behoeften van de leerling op de werkplek, en met een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek, met inbegrip van deelname aan conferenties of beurzen voor leerdoeleinden.

c) *Opleidingskrediet*: het aantal opleidingsdagen waarover een werknemer in een bepaald jaar beschikt.

d) *Opleidingsdag*: een dag formele of informele opleiding, berekend als een normale werkdag van de voltijdse werknemer, met de mogelijkheid voor de werkgever die dag in uren uit te drukken.

e) *Groeipad*: de termijn waarbinnen het in de wet, vermeld in artikel 2, vastgestelde aantal opleidingsdagen moet zijn bereikt.

l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux, fixant les conditions de travail dans les entreprises de presse quotidienne est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 11. Formation

Chaque travailleur doit avoir la possibilité de suivre une formation.

Art. 11.1. Définitions

On entend par :

a) *Formation formelle* : les cours et stages conçus par des formateurs ou des orateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Ces formations s'adressent à un groupe d'apprenants. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise.

b) *Formation informelle* : les activités de formation, autres que celles visées sous a), et qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'auto-organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants en ce qui concerne l'horaire, le lieu et le contenu, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail et avec un lien direct avec le travail et avec le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage

c) *Crédit formation* : le nombre de jours de formation dont le travailleur dispose durant une année donnée.

d) *Journée de formation* : une journée de formation formelle ou informelle calculée comme une journée normale de travail pour le travailleur employé à temps plein, avec la possibilité pour l'employeur d'exprimer cette journée en heures.

e) *Trajectoire de croissance* : le délai dans lequel le nombre de jours de formation fixés dans la loi, mentionnée dans l'article 2, doit être atteint.

## Art. 11.2. Opleidingsrecht

Voor ondernemingen met minder dan tien werknemers, heeft elke werknemer, op het niveau van de onderneming, recht op twee opleidingsdagen gespreid over een periode van twee jaar. Het betreft elke vorm van opleiding georganiseerd door de werkgever. Dit kan worden geglobaliseerd op voorwaarde dat de onderneming een vormingsplan voor advies heeft voorgelegd aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis, aan de syndicale afvaardiging.

Het opleidingsaanbod omvat zowel formele als informele opleidingen.

Er wordt naar gestreefd hieromtrent een aanbod te voorzien via de regionale vormingsfondsen.

## Art 11.3. Individueel opleidingsrecht

### *§1. Toepassingsgebied*

Het individueel opleidingsrecht is van toepassing op ondernemingen met minstens tien of meer werknemers en is een recht voor de werknemer, geen plicht.

Elke opleiding kan tijdens of buiten de gewone werkuren gevolgd worden. De opleiding die buiten de gewone werkuren gevolgd wordt, geeft recht op normaal loon, niet op overloon.

a) Voor ondernemingen met minstens tien en minder dan twintig werknemers geldt het volgende:

- Elke voltijdse werknemer die een volledig jaar in dienst is, heeft een individueel opleidingsrecht van minimum één opleidingsdag per jaar.
- Het aantal opleidingsdagen per werknemer worden jaarlijks vóór 30 september bepaald.
- De niet-opgebruikte opleidingsdagen worden overgedragen naar het daaropvolgende jaar zonder dat dit het saldo in mindering brengt van het opleidingskrediet in dat volgende jaar. Op het einde van elke vijfjaarlijkse periode, waarvan de eerste aanvangt op 1 januari 2024,

## Art.11.2. Droit à la formation

Pour les entreprises de moins de 10 travailleurs, chaque travailleur, a droit, au niveau de l'entreprise, à deux journées de formation réparties sur une période de deux ans. Il s'agit de toute forme de formation organisée par l'employeur. Ce droit ne peut être globalisé qu'à condition que l'entreprise ait soumis pour avis un plan de formation au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale.

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

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

## Art 11.3. Droit individuel à la formation

### *§1. Champ d'application*

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

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

a) Pour les entreprises comptant au moins dix et moins de vingt travailleurs, les dispositions suivantes s'appliquent :

- Chaque travailleur employé à temps plein pendant une année complète a un droit individuel à la formation d'un jour de formation minimum par an. .
- Le nombre de jours de formation par travailleur est déterminé annuellement avant le 30 septembre.
- Les jours de formation non utilisés sont reportés sur l'année suivante sans que le solde soit déduit du crédit de formation de cette année suivante. A l'issue de chaque période de cinq ans, dont la première commence le 1<sup>er</sup> janvier 2024, le solde du crédit

wordt het saldo van het beschikbare opleidingskrediet op nul gezet.

b) Voor ondernemingen met minstens twintig werknemers geldt het volgende:

- Elke voltijdse werknemer beschikt over een individueel opleidingsrecht van (i) minstens vier opleidingsdagen per jaar in 2023, waarvan twee individueel en twee collectief; (ii) minstens vijf opleidingsdagen per jaar vanaf 2024, waarvan in de jaren 2024-2025 twee individueel en drie collectief; in de jaren 2026-2027 drie individueel en twee collectief; in de jaren 2028-2029 vier individueel en één collectief en vanaf 2030 vijf individueel.

### *§2. Groeipad*

Het groeipad voor de ondernemingen met 20 of meer werknemers wordt vastgelegd in artikel 11.3, §1, b).

De werkgever deelt jaarlijks het opleidingskrediet aan elke werknemer, hetzij schriftelijk, hetzij op elektronische wijze.

De niet-opgebruikte opleidingsdagen worden overgedragen naar het daaropvolgende jaar zonder dat dit het saldo in mindering brengt van het opleidingskrediet in dat volgende jaar. Het doel is dat op het einde van elke periode van vijf jaar, of voor het einde van de arbeidsovereenkomst indien die eindigt voor de voormelde periode van vijf jaar afloopt, de voltijds tewerkgestelde werknemer gemiddeld minimum 5 opleidingsdagen per jaar heeft opgenomen. Op het einde van elke vijfjaarlijkse periode, waarvan de eerste aanvangt op 1 januari 2024, wordt het saldo van het beschikbare opleidingskrediet op nul gezet.

### *§3. Berekeningswijze aantal tewerkgestelde werknemers*

Het aantal tewerkgestelde werknemers wordt berekend in voltijdse equivalenten op basis van de gemiddelde tewerkstelling van de referentieperiode voorafgaand aan de tweejaarlijkse periode die voor de eerste keer begint op 1 januari 2022.

formation disponible est remis à zéro.

b) Pour les entreprises comptant au moins vingt travailleurs, les dispositions suivantes s'appliquent :

- Chaque travailleur à temps plein dispose d'un droit individuel à la formation de (i) au moins quatre jours de formation par an en 2023, dont deux individuels et deux collectifs ; (ii) au moins cinq jours de formation par an à partir de 2024, dont pour les années 2024-2025 deux individuels et trois collectifs; pour les années 2026-2027 trois individuels et deux collectifs ; pour les années 2028-2029 quatre individuels et un collectif et à partir de 2030 cinq individuels.

### *§2. Trajectoire de croissance*

La trajectoire de croissance pour les entreprises comptant 20 travailleurs ou plus est déterminée à l'article 11.3, §1, b).

L'employeur partage annuellement le crédit de formation avec chaque travailleur, par écrit ou par voie électronique

Les jours de formation non utilisés sont reportés sur l'année suivante sans que le solde soit déduit du crédit de formation de cette année suivante. L'objectif est qu'à la fin de chaque période de cinq ans, ou à la fin du contrat de travail si celle-ci intervient avant la fin de la période précitée de cinq ans, le travailleur employé à temps plein a bénéficié d'au moins 5 jours de formation en moyenne par an. A l'issue de chaque période de cinq ans, dont la première commence le 1<sup>er</sup> janvier 2024, le solde du crédit de formation disponible est remis à zéro.

### *§3. Méthode de calcul du nombre de travailleurs occupés*

Le nombre de travailleurs occupés est calculé en équivalents temps plein sur la base de l'emploi moyen au cours de la période de référence précédant la période de deux ans qui commence pour la première fois le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

On entend par période de référence le

Onder referteperiode wordt verstaan: het vierde kwartaal van het jaar N-2 en de eerste drie kwartalen van het jaar N-1 voorafgaand aan de tweejaarlijkse periode. De eerste referteperiode loopt van 1 oktober 2020 tot en met 30 september 2021.

Het gemiddelde aantal voltijdse equivalenten tijdens de referteperiode wordt als volgt berekend: het aantal voltijdse equivalenten op het einde van elke kwartaal van de referteperiode gedeeld door het aantal kwartalen waarvoor de werkgever werknemers heeft aangegeven aan de RSZ.

Schorsing van de arbeidsprestaties heeft geen invloed op het opleidingsrecht.

#### *§4. Proratisering aantal opleidingsdagen*

Indien een werknemer niet voltijds wordt tewerkgesteld en/of niet door een arbeidsovereenkomst is verbonden gedurende het hele kalenderjaar, wordt het aantal opleidingsdagen berekend pro rata.

De werkgever bepaalt het aantal opleidingsdagen op basis van volgende formule:  $A \times B \times C$  waar:

- A overeenkomt met het aantal toegekende opleidingsdagen voor een voltijdse werknemer in de onderneming.
- B overeenkomt met het arbeidsregime van de werknemer in verhouding tot een voltijdse arbeidsregime;
- C overeenkomt met het aantal maanden tewerkstelling in de onderneming gedeeld door twaalf.

Elke begonnen maand wordt beschouwd als een volledig gepresteerde maand.

#### *§5. Ontslag*

Bij ontslag door de werknemer of ontslag wegens dringende redenen, heeft de werknemer geen recht het opleidingskrediet op te nemen noch recht op uitbetaling ervan.

Bij ontslag door de werkgever, heeft de werknemer recht op opname of uitbetaling van opleidingskrediet in onderling akkoord met

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

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

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

#### *§4. Proratisation du nombre de jours de formation*

Si un travailleur n'est pas occupé à plein temps et/ou qui n'est pas couvert par un contrat de travail toute l'année calendrier, le nombre de jours de formation est calculé au prorata.

L'employeur détermine le nombre de jours de formation sur la base de la formule suivante :  $A \times B \times C$  où :

- A correspond au nombre de jours de formation octroyés au sein de l'entreprise pour un travailleur occupé à temps plein ;
- B correspond au régime de travail du travailleur par rapport à un régime temps plein ;
- C correspond au nombre de mois d'occupation au sein de l'entreprise divisé par douze.

Tout mois entamé est considéré comme un mois presté complètement.

#### *§5. Licenciement*

En cas de licenciement pour motif grave ou en cas de démission du travailleur, le travailleur n'a ni le droit de prendre son crédit formation ni droit à son paiement.

En cas de licenciement par l'employeur, le travailleur a droit de prendre son crédit formation ou au paiement de celui-ci, d'un

werkgever.”

**Art. 4.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023. Zij wordt voor onbepaalde duur gesloten en kan door één van de partijen met een opzeggingstermijn van drie maanden worden opgezegd bij ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf en aan de andere ondertekenende organisaties van onderhavige overeenkomst.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 maart 2023, gesloten in het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf, geregistreerd onder het nummer 179360.

commun accord avec l'employeur. »

**Art. 4.** La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023. Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par une des parties moyennant préavis de trois mois, par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux et aux autres organisations signataires de la présente convention.

La présente convention collective de travail remplace les dispositions de la convention du 16 mars 2023, conclue au sein de la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux, enregistrée sous le numéro 179360.