

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

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 september 2023

Wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het collectief contract van 30 november 1990 (registratienummer 27157/CO/130 - koninklijk besluit van 14 september 1992 - Belgisch Staatsblad van 9 oktober 1992).

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en werkgevers die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf en die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968.

Zij geldt niet voor de werknemers en werkgevers die onder de toepassing vallen van de collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten op 18 oktober 2007 in het voornoemd paritair comité, tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen van de dagbladpers (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).

Onder "werknemers" worden zowel werknemers als werkneemsters verstaan.

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 wijzigingen aangebracht in de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het collectief contract van 30 november 1990.

Art. 3. Artikel 32 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 november 1990 wordt vervangen door volgende bepaling:

“Artikel 32. Opleiding

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

Convention collective de travail du 29 septembre 2023

Modification de la convention collective de travail relative au contrat collectif du 30 novembre 1990 (numéro d'enregistrement 27157/CO/130 – arrêté royale du 14 septembre 1992 – Moniteur Belge du 9 octobre 1992).

Art. 1. La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs ressortissant à la Commission Paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux et qui entrent dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968.

Elle ne s'applique pas aux travailleurs et employeurs qui relèvent de l'application de la convention collective de travail conclue le 18 octobre 2007 au sein de la commission paritaire précitée, fixant les conditions de travail dans les entreprises de presse quotidienne (arrêté royale du 1^{er} juillet 2008 – Moniteur Belge du 14 octobre 2008), enregistrée sous le numéro 85853/CO/130 (modifiée par la convention collective de travail du 19 novembre 2009).

Par 'travailleurs', on entend aussi bien les travailleurs et les travailleuses.

Art. 2. Afin de mettre en œuvre le chapitre 12 – investir dans la formation, articles 50 à 63 inclus de la loi du 3 octobre 2022 portant diverses dispositions relatives à l'emploi (Moniteur Belge du 10 novembre 2022), les modifications suivantes sont apportées à la convention collective de travail relative au contrat collectif du 30 novembre 1990.

Art. 3. L'article 32 de la convention collective de travail du 30 novembre 1990 est remplacé par la disposition suivante :

“Article 32. Formation

32.1 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 opleidingsinstelling. Ze gaan door op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Deze opleidingen richten zich tot een groep leerlingen. Die opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een aan de onderneming 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, een inhoud die 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 voltijds tewerkgestelde werknemer, met de mogelijkheid voor de werkgever die dag in uren uit te drukken.

32.2 Collectief opleidingsrecht

Voor ondernemingen met minder dan tien werknemers, heeft elke werknemer, op het niveau van de onderneming, recht op drie opleidingsdagen per jaar. Het betreft elke vorm van opleiding georganiseerd door de werkgever. Dit recht kan enkel geglobaliseerd worden op voorwaarde dat de

32.1 Définitions

S'entend par :

- a) **Formation formelle :** les cours et stages conçus par des formateurs ou des orateurs. Ces formations se caractérisent par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se poursuivent dans un lieu clairement 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 au point a) qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations se caractérisent par un haut degré d'auto-organisation de l'apprenant individuel ou du groupe d'apprenants en termes d'horaire, de lieu et de contenu, contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail, et avec un lien direct avec le travail et le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage.
- c) **Crédit de formation :** le nombre de jours de formation dont dispose le travailleur au cours d'une année donnée.
- d) **Journée de formation :** une journée de formation formelle ou informelle, calculée comme une journée normale de travail pour le travailleur à temps plein, avec la possibilité pour l'employeur d'exprimer cette journée en heures.

32.2 Droit collectif à la formation

Pour les entreprises de moins de dix travailleurs, chaque travailleur a droit, au niveau de l'entreprise, à trois journées de formation par an. 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

onderneming een vormingsplan voor advies heeft voorgelegd aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis, aan de syndicale afvaardiging.

Bij ontstentenis van een syndicale delegatie hangt de werkgever zijn ontwerp van het vormingsplan voor advies uit aan de werknemers. Zij maken hun opmerkingen en eventuele suggesties over aan de werkgever binnen de 15 dagen.

Het opleidingsaanbod omvat zowel formele als informele opleidingen.

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

32.3 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) Ondernemingen met minstens tien en minder dan twintig werknemers:
- Elke voltijds tewerkgestelde werknemer die een volledig jaar in dienst is heeft recht op 3 opleidingsdagen per jaar, waarvan 1 individuele opleidingsdag en 2 opleidingsdagen die op ondernemingsvlak geglobaliseerd kunnen worden.
 - Het aantal opleidingsdagen per werknemer worden jaarlijks vóór 30 september bepaald.
 - De niet-opgebruikte opleidingsdagen worden overgedragen naar het daaropvolgende jaar zonder dit saldo in mindering te brengen van het opleidingskrediet in dat volgende jaar. Op het einde van de vijfjaarlijkse periode, waarvan de eerste aanvangt op 1 januari

avis un plan de formation au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale.

A défaut d'une délégation syndicale, l'employeur affiche pour avis son projet de plan de formation pour ses travailleurs. Ils transmettent leurs remarques et leurs suggestions éventuelles à l'employeur endéans les 15 jours.

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.

32.3 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 ou plus 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 un sursalaire.

- a) Les entreprises employant au minimum dix travailleurs et moins de vingt travailleurs :
- Chaque travailleur à temps plein qui travaille depuis une année complète a droit à 3 jours de formation par an, dont 1 jour de formation individuel et 2 jours de formations qui peuvent être globalisés au niveau de l'entreprise.
 - Le nombre de jours de formation par travailleur est déterminé annuellement avant le 30 septembre.
 - Les jours de formation non utilisés sont reportés à l'année suivante sans déduire ce solde du crédit de formation de cette année suivante. Au terme de la période de cinq ans, dont la première commence le 1^{er} janvier 2024, le solde du crédit de formation disponible est remis à zéro.

2024, wordt het saldo van het beschikbare opleidingskrediet op nul gezet.

- De twee opleidingsdagen kunnen enkel geglobaliseerd worden op voorwaarde dat de onderneming een vormingsplan voor advies heeft voorgelegd aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis, aan de syndicale afvaardiging. Bij ontstentenis van een syndicale delegatie hangt de werkgever zijn ontwerp van het vormingsplan voor advies uit aan de werknemers. Zij maken hun opmerkingen en eventuele suggesties over aan de werkgever binnen de 15 dagen.
- b) Voor ondernemingen met minstens twintig werknemers geldt volgend groeipad voor elke voltijdse werknemer die een volledig jaar in dienst is:
- 2023: 4 opleidingsdagen per jaar waarvan 2 individuele opleidingsdagen en 2 opleidingsdagen die op ondernemingsvlak geglobaliseerd kunnen worden.
 - 2024: 5 opleidingsdagen per jaar waarvan 3 individuele opleidingsdagen en 2 opleidingsdagen die op ondernemingsvlak geglobaliseerd kunnen worden.
 - 2025-2026: 5 opleidingsdagen per jaar waarvan 3,5 individuele opleidingsdagen en 1,5 opleidingsdag die op ondernemingsvlak geglobaliseerd kan worden
 - 2027-2028: 4 individuele opleidingsdagen per jaar.
 - Vanaf 01.01.2029: 5 individuele opleidingsdagen per jaar.
- De werkgever deelt jaarlijks het opleidingskrediet aan elke werknemer, hetzij schriftelijk, hetzij op elektronische wijze.
 - De opleidingen die in aanmerking komen worden opgelijst in de cao dd. 16.02.2023 tot uitvoering van hoofdstuk 9 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, in het kader van de opleidingsplannen.
 - De niet-opgebruikte opleidingsdagen worden overgedragen naar het

- Les deux jours de formation peuvent être globalisés 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. A défaut d'une délégation syndicale, l'employeur affiche pour avis son projet de plan de formation pour ses travailleurs. Ils transmettent leurs remarques et leurs suggestions éventuelles à l'employeur endéans les 15 jours.

- b) Pour les entreprises employant au minimum vingt travailleurs, la trajectoire de croissance suivant s'applique pour chaque travailleur à temps plein avec une année complète d'emploi :
- 2023 : 4 jours de formation par an dont 2 jours de formation individuelles et 2 jours de formation qui peuvent être globalisés au niveau de l'entreprise.
 - 2024 : 5 jours de formation par an dont 3 jours de formation individuelles et 2 jours de formation qui peuvent être globalisé au niveau de l'entreprise.
 - 2025-2026 : 5 jours de formation par an dont 3,5 jours de formation individuelles et 1,5 jour de formation qui peut être globalisé au niveau de l'entreprise.
 - 2027-2028 : 4 jours de formation individuelles par an.
 - A partir du 01.01.2029 : 5 jours de formation individuelles par an.
- L'employeur partage annuellement le crédit de formation à chaque travailleur, soit par écrit, soit par voie électronique.
 - Les formations éligibles sont listées dans la convention collective de travail dd. 16.02.2023 en exécution du chapitre 9 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, dans le cadre des plans de formation.
 - Les jours de formation non utilisés sont reportés à l'année suivante sans déduire ce solde du crédit de formation de cette année

daaropvolgende jaar zonder dit saldo in mindering te brengen van het opleidingskrediet in dat volgende jaar. Op het einde van de vijfjaarlijkse periode, waarvan de eerste aanvangt op 1 januari 2024, wordt het saldo van het beschikbare opleidingskrediet op nul gezet.

De twee opleidingsdagen in 2023, de twee opleidingsdagen in 2024 en de anderhalve opleidingsdag in 2025 en in 2026 kunnen enkel geglobaliseerd worden op voorwaarde dat de onderneming een vormingsplan voor advies heeft voorgelegd aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis, aan de syndicale afvaardiging. Bij ontstentenis van een syndicale delegatie hangt de werkgever zijn ontwerp van het vormingsplan voor advies uit aan de werknemers. Zij maken hun opmerkingen en eventuele suggesties over aan de werkgever binnen de 15 dagen.

§ 2. Berekeningswijze van het aantal tewerkgestelde werknemers

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

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.

De schorsing van de arbeidsprestaties heeft geen invloed op het opleidingsrecht.

suivante. Au terme de la période de cinq ans, dont la première débute le 1^{er} janvier 2024, le solde du crédit de formation disponible est fixé à zéro.

Les deux jours de formation en 2023, les deux jours de formation en 2024 et le jour et demi de formation en 2025 et en 2026 peuvent être globalisés 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. A défaut d'une délégation syndicale, l'employeur affiche pour avis son projet de plan de formation pour ses travailleurs. Ils transmettent leurs remarques et leurs suggestions éventuelles à l'employeur endéans les 15 jours.

§2. Méthode de calcul du nombre des travailleurs occupés dans l'entreprise

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

Par période de référence, on entend : le 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 court 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 les travailleurs à l'ONSS.

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

§3. Proratisering van het aantal opleidingsdagen

Het aantal opleidingsdagen wordt geproratiseerd in functie van:

- het arbeidsregime van de werknemer;
- het aantal maanden van het kalenderjaar gedekt door een arbeidsovereenkomst zowel voor voltijdse als deeltijdse werknemers.

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

- A overeenkomt met het aantal toegekende opleidingsdagen voor een voltijds tewerkgestelde 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.

§4. Ontslag

- Bij ontslag door werknemer of ontslag wegens dringende redenen: de werknemer heeft geen recht om opleidingskrediet op te nemen noch tot uitbetaling ervan.
- Bij ontslag door werkgever: werknemer heeft recht op opname of uitbetaling van opleidingskrediet in onderling akkoord met werkgever. De werkgever en de werknemer komen onderling overeen dat hetzij de opleidingsdagen betaald worden bij uitdiensttreding van de werknemer, hetzij de werknemer de opleidingsdagen opneemt tijdens de opzeggingstermijn. ”

Art. 4. Indien een werknemer meent geen recht te hebben gehad op zijn opleidingsdagen, heeft hij de mogelijkheid de voorzitter van het Paritair Comité hiervan in te lichten, die dan de werkgever zal verzoeken de globalisering van de vormingsdagen gedurende de betrokken periode, te rechtvaardigen.

§3. Proratisation du nombre de jours de formation

Le nombre de jours de formation est proratisé selon :

- le régime de travail du travailleur ;
- le nombre de mois couverts de l'année calendrier par un contrat de travail tant pour les travailleurs à temps plein que pour les travailleurs à temps partiel.

L'employeur détermine le nombre de jours de formation sur base de la formule suivante :

$A \times B \times C$ où :

- A correspond au nombre de jours de formation octroyés pour un travailleur à temps plein dans l'entreprise.
- B correspond au régime de travail du travailleur par rapport à un régime de travail à 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.

§4 Licenciement

- En cas de démission du travailleur ou licenciement pour motif grave : le travailleur n'a pas droit à un crédit de formation ni à son paiement.
- En cas de licenciement par l'employeur : le travailleur a droit au crédit de formation ou à son paiement d'un commun accord avec l'employeur. L'employeur et le travailleur conviennent de commun accord que soit les jours de formation sont payés lors de la sortie de service du travailleur, soit le travailleur prend les jours de formation pendant le délai de préavis.»

Art. 4. Si un travailleur estime ne pas avoir eu droit à ses jours de formation, il peut en informer le Président de la Commission paritaire qui demandera à l'employeur de justifier l'octroi de la globalisation des jours de formation durant la période concernée.

Art. 5. Artikel 32bis. Opleidingsplan wordt opgeheven

Art. 6. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en is afgesloten voor onbepaalde duur.

Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 mei 2023 geregistreerd onder het nummer 180075.

Ze kan door één van de ondertekende partijen opgezegd worden met een opzegtermijn van drie maanden, bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf en aan ondertekende organisaties.

Art. 5. Article 32bis. Le plan de formation est annulé.

Art. 6. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2023 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle remplace la convention collective de travail du 25 mai 2023 enregistrée sous le numéro 180075.

Une résiliation par l'une des parties signataires peut se faire moyennant un délais de préavis de trois mois, par lettre recommandée adressée au président de la Commission Paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux et aux organisations signataires.