



CAO GIDS

GRAFISCHE SECTOR

LABEUR - PC 130

EDITIE
2024

Deze gids is een gemeenschappelijke uitgave van:



BBTK
ABVV

BBTK – ABVV

Joseph Stevensstraat 7/5
1000 Brussel
tel.: 02 545 69 00
www.bbtkt.org



Febelgra
united in
graphics

Febelgra vzw

Marsveldplein 2
1050 Brussel
tel.: 02 680 06 68
www.febelgra.be



ACV
bouw - industrie & energie

ACV bouw – industrie & energie

Koningsstraat 45
1000 Brussel
tel.: 02 285 02 11
www.hetacv.be/acvbie



ACV Puls

Sudermanstraat 5
2000 Antwerpen
tel.: 03 222 70 00
www.hetacv.be/acv-puls

Verantwoordelijke uitgever:

Grafica Fonds
Marsveldplein 2
1050 Brussel

© Grafica Fonds 2024

Aller rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag geheel of gedeeltelijk worden veeveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of enige wijze, zonder voorafgaandelijke toestemming van Fogra vzw. Indien de veeveelvoudiging van teksten uit deze brochure echter strikt niet-commercieel gebeurt, voor informatieve doeleinden is dit toegestaan mits bronvermelding.

DEEL 1
CAO SECTORAAL AKKOORD 2023-2024



DEEL 2
ARBEIDSVOORWAARDEN



DEEL 3
ARBEIDSDUUR



DEEL 4
LOONVOORWAARDEN



DEEL 5
OPLEIDING



DEEL 6
DECONNECTIE



DEEL 7
SWT



DEEL 8
OUTPLACEMENT



DEEL 9
GRAFICA FONDS



DEEL 10
SECTORAAL AANVULLEND PENSIOEN



DEEL 11
VERLOFKAS



DEEL 12
SYNDICALE VERTEGENWOORDIGING



DEEL 13
ONDERNEMINGSRAAD



INLEIDING

Beste lezer,

Deze CAO-gids verzamelt alle CAO's, ondertekend door de sociale partners van het Paritair Comité 130 voor het drukkerij-, grafische kunst-, en dagbladbedrijf (handelsdrukkerijen). Na elke tweejaarlijkse onderhandelingen tussen de sociale partners, wordt de gids geactualiseerd.

Bij de samenstelling van deze gids zijn we vertrokken van de originele CAO. De wettelijke basis vindt u in het kader bovenaan elke CAO. Het artikel dat door een latere CAO werd gewijzigd of ingevoegd, is aangeduid tussen [...] met aansluitend [de datum van die CAO].

De commentaarfiches vindt u achteraan terug. Deze geven meer duiding bij de complexe wetgeving via interpretaties, aanvullende informatie en praktische voorbeelden.

Deze uitgave is zowel digitaal als in gedrukte vorm beschikbaar. De digitale versie wordt permanent bijgewerkt en is dus up-to-date. Bij de gedrukte versie is het opvolgen van nadien afgesloten CAO's noodzakelijk.

Alle werkgevers en werknemers* die vallen onder PC 130 kunnen deze gids gebruiken om hun rechten en plichten na te gaan.

Heeft u verder nog vragen, neem dan zeker contact op met uw werkgevers- of werknemersorganisatie.

De sociale partners van het PC 130.

* "werkgever" en "werknemer" verwijst naar zowel mannelijke als vrouwelijke personen.

INHOUDSTAFEL

BEVOEGDHEID PARITAIR COMITE PC 130	13
DEEL 1 / CAO SECTORAAL AKKOORD 2023-2024	15
CAO dd. 19.10.2023 - SECTORAAL AKKOORD 2023-2024	17
Hoofdstuk I – Toepassingsgebied	17
Hoofdstuk II – Koopkracht	17
Hoofdstuk III – Arbeids- en loonvoorwaarden	18
Hoofdstuk IV – Tussenkomst in het vervoer	19
Hoofdstuk V – Opleiding	19
Hoofdstuk VI – Outplacement	19
Hoofdstuk VII – Verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomst dd. 16 december 2021 “Aanvullende Pensioenkas”	19
Hoofdstuk VIII – Toepassingsgebied PC 130	19
Hoofdstuk IX – Sociale Vrede	19
Hoofdstuk X – Geldigheidsduur	20
CAO dd. 19.10.2023 - KOOPKRACHTPREMIE	21
DEEL 2 / ARBEIDSVoorwaarden	23
CAO dd. 30.11.1990 - Collectief Contract	25
Hoofdstuk I - Toepassingsgebied	25
Hoofdstuk II - Wekelijkse arbeidsprestaties	25
Hoofdstuk III - Dagelijkse rusttijden	26
Hoofdstuk IV - Conventionele toeslagen	27
Hoofdstuk V - Betalingswijze van het loon	28
[Hoofdstuk VI - Uitzendkrachten	31
[Hoofdstuk VII - Arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur of voor een bepaald werk	31
[Hoofdstuk VIII - Gewettigde afwezigheden (klein verlet)	31
Hoofdstuk IX - Arbeidsreglement	37
Hoofdstuk X - Algemene bepalingen	37
Hoofdstuk XI - Permanent verzoeningscomite	44
Hoofdstuk XII - Slotbepalingen	44
OVEREENKOMST NACHTARBEID	46
CAO dd. 01.02.1971 en 27.08.1971 - Feestdagen	47
Toepassingsgebied	47
Wettelijke feestdagen en bijkomende feestdagen	47
CAO dd. 16.12.2021 - Vervoerskosten	49
Hoofdstuk I - Toepassingsgebied	49
Hoofdstuk II - Verklaring op eer	50
Hoofdstuk III - Vervoertussenkomst	50
Hoofdstuk IV - Modaliteiten betaling van de vervoertussenkomst	51
Hoofdstuk V - Geldigheidsduur	52
CAO dd. 16.12.2021 - Eindejaarspremie	53
Hoofdstuk I - Toepassingsgebied	53
Hoofdstuk II - Referentieperiode en Bedrag	53
Hoofdstuk III - Voorwaarden betaling	54
Hoofdstuk IV - Gelijkgestelde dagen	54
Hoofdstuk V - Pro rata	54
Hoofdstuk VI - Referentieloon	55
Hoofdstuk VII - Geldigheidsduur	56
CAO dd. 21.03.2002 – Tijdskrediet	57
CAO dd. 16.12.2021 - Landingsbanen 55 jaar – 2023	59

CAO dd. 29.06.2023 - Landingsbanen 55 jaar – 01.07.2023 – 30.06.2025	61
KB dd. 14.12.2001 - Opzeggingstermijnen indien contract begonnen vóór 01.01.2012	63
Hoofdstuk I - Toepassingsgebied	63
Hoofdstuk II - Opzeggingstermijnen	63
Hoofdstuk III - Opzeggingstermijnen bij brugpensioen	64
Hoofdstuk IV - Inwerkingtreding	64
KB dd. 11.02.2013 - Opzeggingstermijnen indien contract begonnen na 31.12.2011	65
KB dd. 01.04.2022 - Tijdelijke werkloosheid	67
CAO dd. 16.12.2021 - aanvullende vergoeding in geval van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen	70
DEEL 3 / ARBEIDSDUUR	73
CAO dd. 24.02.1983 - Arbeidsduurvermindering	75
Hoofdstuk I - Toepassingsgebied	75
Hoofdstuk II - Vermindering van de arbeidsduur	75
Hoofdstuk III - Bijzondere bepaling	76
Hoofdstuk IV - Geldigheid	76
CAO dd. 30.11.1990 - Deeltijdse arbeid	77
Hoofdstuk I - Toepassingsgebied	77
Hoofdstuk II - Deeltijdse arbeid	77
Hoofdstuk III - Arbeidsduur	78
Hoofdstuk IV - Organisatie	78
Hoofdstuk V - Geldigheid	79
DEEL 4 / LOONVOORWAARDEN	81
CAO dd. 14.05.1980 - Loonvoorwaarden	83
Hoofdstuk I - Toepassingsgebied	83
Hoofdstuk II - Classificatie van de functies	83
Hoofdstuk III - Lonen	86
Hoofdstuk V - Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen	87
Hoofdstuk VI - Slotbepalingen	88
CAO dd. 20.02.2020 - Koopkracht luik maaltijdcheques	90
Hoofdstuk I - Toepassingsgebied	90
Hoofdstuk II - Wettelijke basis	90
Hoofdstuk III - Toekenningsmodaliteiten maaltijdcheques	91
Hoofdstuk IV - Bedrag van de maaltijdcheque	91
Hoofdstuk V - Andere modaliteiten	92
Hoofdstuk VI - Alternatieve telling	92
Hoofdstuk VII - Geldigheidsduur	93
DEEL 5 / OPLEIDING	95
CAO dd. 20.09.2010 - vorming en opleiding	97
Hoofdstuk I - Toepassingsgebied	97
Hoofdstuk II - Vaststelling jaarlijkse opleidingen	97
Hoofdstuk III - Slotbepalingen	98
CAO dd. 16.02.2023 - Opleidingsplannen	99
Hoofdstuk I: Toepassingsgebied	99
Hoofdstuk II: Opleidingsplan	99
Hoofdstuk III: Geldigheid	100
CAO dd. 29.06.2023 - Tewerkstelling en vorming voor de risicogroepen en bijkomende vormingsinspanningen	101
Hoofdstuk I - Toepassingsgebied	101
Hoofdstuk II - Maatregelen ten voordele van de risicogroepen	101
Hoofdstuk III - Slotbepalingen	103

DEEL 6 / DECONNECTIE	105
CAO dd. 16.03.2023 – Deconnectie	107
Hoofdstuk I: Toepassingsgebied	107
Hoofdstuk II: Recht op deconnectie	107
Hoofdstuk III: Modaliteiten	108
Hoofdstuk IV: Sensibiliseringsacties en vorming	109
Hoofdstuk V: Analyse en preventie	109
Hoofdstuk VI: Geldigheid	109
DEEL 7 / SWT	111
CAO dd. 16.12.2021 - Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) op 60 jaar - Nachtarbeid of zwaar beroep	113
CAO dd. 29.06.2023 - Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) op 60 jaar - Nachtarbeid of zwaar beroep	116
CAO dd. 16.12.2021 – Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) op 60 jaar – zwaar beroep	119
CAO dd. 29.06.2023 – Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) op 60 jaar – zwaar beroep	121
CAO dd. 16.12.2021 – Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) op 60 jaar – lange loopbaan	123
CAO dd. 29.06.2023 – Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) op 60 jaar – lange loopbaan	125
CAO dd. 16.12.2021 - Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) op 62 jaar	127
CAO dd. 29.06.2023 - Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) op 62 jaar	129
CAO dd. 16.12.2021 – Vrijstelling verplichting inzake aangepaste beschikbaarheid (2023 – 2024)	131
Hoofdstuk I - Toepassingsgebied	131
Hoofdstuk II - Draagwijdte van de overeenkomst	131
Hoofdstuk III - Vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid - modaliteiten	132
CAO dd. 29.06.2023 – Vrijstelling verplichting inzake aangepaste beschikbaarheid (2025-2026)	133
Hoofdstuk I - Toepassingsgebied	133
Hoofdstuk II - Draagwijdte van de overeenkomst	133
Hoofdstuk III - Vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid - modaliteiten	134
DEEL 8 / OUTPLACEMENT	135
CAO dd. 16.12.2021 – Vrijwillig outplacement	137
DEEL 9 / GRAFICA FONDS	139
CAO dd. 19.10.2023 – Grafica Fonds	141
Bijlage 1	143
Bijlage 2 - Statuten	143
Hoofdstuk I – Benaming, zetel, doel en voorwerp, duur	143
Hoofdstuk II – Toepassingsgebied	145
Hoofdstuk III – Rechthebbenden, wijzen van toekenning en uitbetaling syndicale toelage, opleidingstoelage en sluitingstoelage	145
Hoofdstuk IV – Rechthebbenden, wijzen van toekenning en uitbetaling van een aanvullende pensioenvergoeding	146
Hoofdstuk V – Rechthebbenden, wijzen van toekenning en terugbetaling van de aanvullende vergoeding van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)	147
Hoofdstuk VI – Beheer	147
Hoofdstuk VII – Financiering	149
Hoofdstuk VIII – Begrotingen, rekeningen	150
Hoofdstuk IX– Ontbinding, vereffening	151
CAO dd. 21.12.2023 – Financiering van het Grafica Fonds	152

STATUTEN: CAO van 20.12.2001 tot oprichting van de Aanvullende pensioen-kas gesloten in het Paritair Comité	154
Hoofdstuk I - Benaming, zetel, doel, duur	154
Hoofdstuk II - Toepassingsgebied	155
Hoofdstuk III - Beheer	155
Hoofdstuk IV - Financiering	156
Hoofdstuk V - Gerechtigden op een uitkering van een aanvullende pensioenvergoeding	159
Hoofdstuk VI - Bruggpensioen	162
Hoofdstuk VII - Begroting, rekeningen	162
Hoofdstuk VIII - Inwerkingtreding en herziening	163
Hoofdstuk IX - Ontbinding, vereffening	163
CAO dd. 21.12.2006 - Sluiting van het aanvullend pensioenstelsel Wettelijke basis	164
CAO dd. 21.12.2023 – Syndicale toelage	167
CAO dd. 22.02.2024 - Sluitingsvergoeding	171
DEEL 10 / SECTORAAL AANVULLEND PENSGEN	175
CAO dd. 16.05.2019– Sectoraal pensioenstelsel	177
Hoofdstuk I - Toepassingsgebied	177
Hoofdstuk II - Algemeen verbindendheid	178
Hoofdstuk III - Voorwerp	178
Hoofdstuk IV - Aansluitingsvoorwaarden	178
Hoofdstuk V - Aanduiding van de inrichter	178
Hoofdstuk VI - Aanduiding van de pensioeninstelling	178
Hoofdstuk VII - Toezichtscomité	179
Hoofdstuk VIII - Bijdrage	179
Hoofdstuk IX - Uitbetaling van de voordelen	180
Hoofdstuk X - Uittreding	181
Hoofdstuk XI - Duur van de overeenkomst	181
Bijlage 1 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 mei 2019	182
Hoofdstuk I - Instelling	182
Hoofdstuk II - Verplichtingen van de inrichter, van de werkgever, van de aangeslotene en van de pensioeninstelling	185
Hoofdstuk III - Beschrijving van het sectoraal pensioenstelsel	191
Hoofdstuk IV - Diverse bepalingen	205
Bijlage 2 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 mei 2019	207
Bijlage 3 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 mei 2019	209
Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf (PC 130)BIJLAGE AAN HET PENSGENREGLAMENT	211
Bescherming Van De Persoonsgegevens In Hoofde Van De Pensioeninstelling	211
CAO dd 01.07.2010 - Fonds 2^{de} pijler PC130 labeur (F2PL)	216
AANHANGSEL: STATUTEN VAN HET “FONDS 2DE PIJLER PC 130 LABEUR” (F2PL)	217
Hoofdstuk I - Invoering, de naam, de maatschappelijke zetel, het doel en de duur	217
Hoofdstuk II - Toepassingsveld	217
Hoofdstuk III - Voordelen	218
Hoofdstuk IV - Beheer	218
Hoofdstuk V - Financiële stromen	219
Hoofdstuk VI - Begroting en boekhouding	220
Hoofdstuk VII - Ontbinding	220
DEEL 11 / VERLOFKAS	221
CAO dd. 17.12.2009 - Verlofkas	223
Hoofdstuk I - Toepassingsgebied	223
Hoofdstuk II - Advies paritair comité	223
Hoofdstuk III - Slotbepalingen	223
CAO dd. 24.11.2016 - Vakantiefonds	224

DEEL 12 / SYNDICALE VERTEGENWOORDIGING	225
CAO dd. 14.05.1980 – Syndicale vertegenwoordiging	227
Hoofdstuk I - Toepassingsgebied	227
Hoofdstuk II - Algemene bepalingen	228
Hoofdstuk III - Oprichting van de syndicale afvaardiging	228
Hoofdstuk IV - Samenstelling van de syndicale afvaardiging	228
Hoofdstuk V - Bevoegdheid	229
Hoofdstuk VI - Uitoefening van het mandaat	229
Hoofdstuk VII - Duur en einde van het mandaat van de syndicale afgevaardigde	230
Hoofdstuk VIII - Bescherming	231
Hoofdstuk IX - Informatie en consultatie van het personeel	232
Hoofdstuk X - Rol van de syndicale afvaardiging bij ontstentenis van de ondernemingsraad	232
Hoofdstuk XI - Tussenkomst van de vrijgestelden der werknemers en werkgeversorganisaties	232
Hoofdstuk XII - Geldigheidsduur, opzegging en herziening van de collectieve arbeidsovereenkomst	233
DEEL 13 / ONDERNEMINGSRAAD	235
Ondernemingsraad - Huishoudelijk reglement	237
Hoofdstuk I - Zetel van de ondernemingsraad	237
Hoofdstuk II - Vergaderingen, uitnodigingen en agenda	237
Hoofdstuk III - Voorzitter en secretaris	238
Hoofdstuk IV - Notulen	239
Hoofdstuk V - Wijze om beslissingen te nemen	239
Hoofdstuk VI - Archief	239
Hoofdstuk VII - Voorlichting van het personeel	239
Hoofdstuk VIII - Wijzigingen aan het reglement	240
Hoofdstuk IX - Slotbepalingen	240
DEEL 14 / COMMENTAARFICHES	241
FICHE 1 : COLLECTIEF CONTRACT	243
FICHE 2 : FEESTDAGEN	247
FICHE 3 : VERVOERSKOSTEN	251
FICHE 4 : EINDEJAARSPREMIE	257
FICHE 5 : OPZEGGINGSTERMIJNEN	261
FICHE 6 : TIJDELIJKE WERKLOOSHEID WEGENS ECONOMISCHE REDENEN	265
FICHE 7 : ARBEIDSDUURVERMINDERING	269
FICHE 8 : DEELTIJDE ARBEID	271
FICHE 9 : MAALTIJDCHEQUES	275
FICHE 10 : SYNDICALE DELEGATIE	277

BEVOEGDHEID PARITAIR COMITE PC 130

Wettelijke basis

KB 26.03.1974 – BS 01.05.1974

KB 01.07.1974 – BS 30.10.1974

Artikel 1

Er wordt een Paritair Comité opgericht, genaamd "Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf", dat bevoegd is voor de werknemers die hoofdzakelijk handarbeid verrichten en hun werkgevers, te weten:

- De ondernemingen met als bedrijvigheid een of meer soorten van zetten en/of drukken zoals hoogdruk, vlakdruk, offset, diepdruk, lichtdruk, flexografische druk, fotokopie, zeefdruk of silkscreen, sjabloneren, drukken op metaal, glas (behalve de versiering van holglas), plastic, weefsel en elk ander materiaal;
- De ondernemingen met als bedrijvigheid allerlei afwerkingen van aldus vervaardigde producten;
- De ondernemingen voor het maken van clichés, de gieterijen, de galvanoplastiek, de binderijen, het innaaien en de fatsoenering, de verschillende vormen van fotomechanische reproductie en de fabricage van alle typen van clichés die in de drukkerij worden gebruikt, met inbegrip onder meer van clichés in plastic, rubber en linoleum.

Artikel 2

In het Koninklijk Besluit van 5 januari 1957 waarbij de benaming, de bevoegdheid en de samenstelling van de Paritaire Comités, opgericht in uitvoering van de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der Paritaire Comités, bepaald worden, wordt de bepaling van artikel 1, par. 1, punt 30, opgenomen de dag van het in werking treden van het Koninklijk Besluit tot benoeming van de voorzitter, de ondervoorzitter en de leden van het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf.



DEEL 1
CAO SECTORAAL AKKOORD 2023-2024



CAO dd. 19.10.2023 - SECTORAAL AKKOORD 2023-2024

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Hoofdstuk II - Koopkracht

Hoofdstuk III – Arbeids- en loonvoorwaarden

Hoofdstuk IV – Tussenkost in het vervoer

Hoofdstuk V - Opleiding

Hoofdstuk VI - Outplacement

Hoofdstuk VII – Verlenging van de cao dd. 16.12.2021 “Aanvullende Pensioenkas”

Hoofdstuk VIII – Toepassingsgebied PC 130

Hoofdstuk IX – Sociale Vrede

Hoofdstuk X - Geldigheidsduur

Wettelijke basis

Datum CAO	Registratienummer	Datum KB	Datum BS
19.10.2023	/CAO/130	-	-

Collectieve Arbeidsovereenkomst van 19 oktober 2023 – sectoraal akkoord 2023-2024

Hoofdstuk I – Toepassingsgebied

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.

Zij geldt niet voor de arbeiders 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 (KB van 1 juli 2008 – BS 14 oktober 2008), met registratienummer 85853/CO/130 (gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 19 november 2009).

Onder arbeiders worden zowel arbeiders als arbeidsters verstaan.

Hoofdstuk II – Koopkracht

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten in het kader van het KB van 13 mei 2023 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 26 mei 2023).

Artikel 3

Toekenning van een éénmalige koopkrachtpremie:

- ter waarde van 125,00 EUR voor ondernemingen die in 2022 de definitie van 'hoge winsten' hebben behaald. Een onderneming heeft 'hoge winsten' behaald als de bedrijfswinst (code 9901 in de resultatenrekening) in 2022 groter of gelijk is aan 8.500,00 EUR per VTE (code 1003 in de sociale balans).
- ter waarde van 225,00 EUR voor ondernemingen die de definitie van 'uitzonderlijk hoge winsten' hebben behaald in 2022. Een onderneming heeft 'uitzonderlijk hoge winsten' behaald als de bedrijfswinst (code 9901 in de resultatenrekening) in 2022 groter of gelijk is aan 20.000,00 EUR per VTE (code 1003 in de sociale balans).

De koopkrachtpremie wordt toegekend in de maand december 2023 aan de arbeiders in dienst op 1 december 2023 met minstens één maand anciënniteit tijdens de referteperiode. De referteperiode loopt van 1 december 2022 tot en met 30 november 2023.

De koopkrachtpremie wordt pro rata temporis toegekend:

- voor de werknemers in dienst na 1 december 2022.
- Conform het arbeidsregime tijdens de referteperiode voor deeltijdse werknemers.
- Conform de effectieve en gelijkgestelde arbeidsdagen tijdens de referteperiode. De gelijkgestelde dagen zijn hierbij identiek aan deze voor de berekening van de eindejaarspremie, zoals vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2021.

Op ondernemingsniveau kan beslist worden een hogere koopkrachtpremie toe te kennen.

Artikel 4

Vanaf 1 januari 2024 wordt de werkgeversbijdrage van de maaltijdcheque verhoogd met 0,50 EUR. Ondernemingen die reeds de maximale nominale waarde toekennen van 8,00 EUR, kennen jaarlijks een gelijkwaardig voordeel toe, dat maximaal gelijk is aan 0,50 EUR per effectief gepresteerde dag.

Hoofdstuk III – Arbeids- en loonvoorwaarden

Artikel 5

Vanaf 1 januari 2025 wordt de loonindexering twee keer per jaar toegepast op een vast tijdstip (1 januari en 1 juli) op basis van de reële evolutie van de afgevlakte index. Bij negatieve inflatie worden de lonen niet verlaagd maar wordt de negatieve index in rekening gebracht bij de volgende positieve index. Overgangsmodaliteiten die noch een voordeel, noch een nadeel mogen opleveren, worden verder bepaald in een specifieke collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 6

Vanaf 1 januari 2024 worden interim-tewerkstellingen, zonder een onderbreking van méér dan 4 weken, voorafgaand aan een vaste tewerkstelling (contract van onbepaalde duur), gelijkgesteld voor de berekening van de anciënniteit van de werknemer in functie van alle bestaande arbeidsvoorwaarden.

Hoofdstuk IV – Tussenkomst in het vervoer

Artikel 7

- **Fietsvergoeding:**

- » Vanaf 1 januari 2024 bedraagt de fietsvergoeding 0,23 EUR per effectief afgelegde kilometer (voor de afstand heen en de afstand terug) met een maximum van 9,20 EUR (maximum 40 km heen en terug) per arbeidsdag.

Bestaande gunstigere bepalingen op ondernemingsniveau blijven van toepassing.

Hoofdstuk V – Opleiding

Artikel 8

De bijdrage van de risicogroepen ten bedrage van 0,15% wordt verlengd voor de jaren 2023 en 2024.

Hoofdstuk VI – Outplacement

Artikel 9

Het aanbod van vrijwillig outplacement, voor werknemers die niet in aanmerking komen voor het wettelijk recht, wordt verhoogd naar 30 uren.

Hoofdstuk VII – Verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomst dd. 16 december 2021 “Aanvullende Pensioenkas”

Artikel 10

Behoud van de werkgeversbijdragen voor de periode van 1 januari 2024 tot 31 december 2026 (mits positieve evaluatie in juni 2025), zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst dd. 16 december 2021:

- 0,89% waarvan 0,59% bestemd is voor de aanvullende pensioenkas voor de ondernemingen met minder dan tien werknemers.
- 1,19% waarvan 0,59% bestemd is voor de aanvullende pensioenkas voor de ondernemingen met tien en meer werknemers.

Hoofdstuk VIII – Toepassingsgebied PC 130

Artikel 11

De sociale partners engageren zich om initiatieven uit te werken omtrent het onderzoek van deloyale concurrentie binnen het toepassingsgebied van het PC 130 (labour).

Hoofdstuk IX – Sociale Vrede

Artikel 12

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



Hoofdstuk X – Geldigheidsduur

Artikel 13

Dit akkoord treedt in werking op 1 januari 2023 en eindigt op 31 december 2024 met uitzondering van artikel 10 dat tot en met 31 december 2026 loopt.

CAO dd. 19.10.2023 - KOOPKRACHTPREMIE

Wettelijke basis

Datum CAO	Registratienummer	Datum KB	Datum BS
19.10.2023	183951/CO/130	-	-

Collectieve Arbeidsovereenkomst van 19 oktober 2023 met betrekking tot de toekenning van een koopkrachtpremie

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.

Zij geldt niet voor de arbeiders 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 (KB van 1 juli 2008 – BS 14 oktober 2008), met registratienummer 85853/CO/130 (gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 19 november 2009).

Onder arbeiders worden zowel arbeiders als arbeidsters verstaan.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten:

- In het kader van het KB van 23 april 2023 betreffende de koopkrachtpremie (BS 28 april 2023).
- Om uitvoering te geven aan Artikel 3 van de CAO dd. 19 oktober 2023 (sectoraal akkoord 2023-2024 voor de handelsdrukkerijen).

Artikel 3

Toekenning van een éénmalige koopkrachtpremie:

- ter waarde van 125,00 EUR voor ondernemingen die in 2022 de definitie van 'hoge winsten' hebben behaald. Een onderneming heeft 'hoge winsten' behaald als de bedrijfswinst (code 9901 in de resultatenrekening) in 2022 groter of gelijk is aan 8.500,00 EUR per VTE (code 1003 in de sociale balans).
- het criterium van 8.500 EUR of hoger (en hierna 20.000 EUR) wordt dus berekend door de bedrijfswinst te delen door het gemiddeld aantal tewerkgesteld voltijdse equivalenten tijdens het boekjaar. Werkgevers die minder dan 8.500 EUR gemiddelde bedrijfswinst hebben, zijn er niet toe gehouden een koopkrachtpremie toe te kennen.
- ter waarde van 225,00 EUR voor ondernemingen die de definitie van 'uitzonderlijk hoge winsten' hebben behaald in 2022. Een onderneming heeft 'uitzonderlijk hoge winsten' behaald als de bedrijfswinst (code 9901 in de resultatenrekening) in 2022 groter of gelijk is aan 20.000,00 EUR per VTE (code 1003 in de sociale balans).

Indien het boekjaar niet over één kalenderjaar loopt, wordt het boekjaar gebruikt waarin de meeste maanden van 2022 zich situeren.

Indien het boekjaar tot juni loopt, wordt het boekjaar 1 juli 2022-30 juni 2023 gebruikt.

De koopkrachtpremie wordt toegekend in de maand december 2023 aan de arbeiders in dienst op 1 december 2023 met minstens één maand anciënniteit tijdens de referteperiode.

De referteperiode loopt van 1 december 2022 tot en met 30 november 2023.

De koopkrachtpremie wordt pro rata temporis toegekend:

- voor de werknemers in dienst na 1 december 2022.
- Conform het arbeidsregime tijdens de referteperiode voor deeltijdse werknemers.
- Conform de effectieve en gelijkgestelde werkdagen tijdens de referteperiode. De gelijkgestelde dagen zijn hierbij identiek aan deze voor de berekening van de eindejaarspremie, zoals vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2021.

Artikel 4

Op ondernemingsniveau kan beslist worden een hogere koopkrachtpremie toe te kennen.

In dit geval is het bedrag van deze hogere koopkrachtpremie niet cumulatief met de bedragen van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en bedraagt die maximaal 750 EUR.

Artikel 5

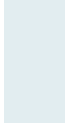
De werkgever zal de koopkrachtpremie in de vorm van elektronische consumptiecheque toekennen tenzij op het niveau van de onderneming wordt beslist om deze in papieren vorm toe te kennen, volgens de modaliteiten voorzien in deze overeenkomst.

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juni 2023 en blijft van toepassing tot en met 31 december 2023.



DEEL 2
ARBEIDSVOORWAARDEN



CAO dd. 30.11.1990 - Collectief Contract

- Hoofdstuk I - Toepassingsgebied
- Hoofdstuk II - Wekelijkse arbeidsprestaties
- Hoofdstuk III - Dagelijkse rusttijden
- Hoofdstuk IV - Conventionele toeslagen
- Hoofdstuk V - Betalingswijze van het loon
- Hoofdstuk VI -
- Hoofdstuk VII -
- Hoofdstuk VIII - Gewettigde afwezigheden
- Hoofdstuk IX - Arbeidsreglement
- Hoofdstuk X - Algemene bepalingen
- Hoofdstuk XI - Permanent verzoeningscomité
- Hoofdstuk XII - Slotbepalingen

Overeenkomst nachtarbeid

Commentaarfiche 1 – collectief contract

- maaltijdvergoeding (Artikel 28)
- opzeggingstermijnen (Artikel 29)
- anciënniteitsverlof (Artikel 30)
- ziekte van korte duur (Artikel 31)
- opleiding dag en globalisering (Artikel 32)

Wettelijke basis

Datum CAO	Registratienummer	Datum KB	Datum BS
30.11.1990	27157/CO/130	14.09.1992	09.10.1992

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het collectief contract

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst regelt de arbeidsvoorwaarden van de werknemers en werknemsters die een of meerdere functies uitoefenen omschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 mei 1980, gesloten in het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf, tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden (Belgisch Staatsblad van 24 maart 1981, koninklijk besluit van 30 januari 1981) en dit in al de bedrijven die één of meerdere van deze activiteiten uitvoeren.

Hoofdstuk II - Wekelijkse arbeidsprestaties

Artikel 2

De wekelijkse arbeidsduur bedraagt 37 uren, gespreid over vijf dagen van de week, gewoonlijk van maandag tot vrijdag, dit overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 februari 1983 gesloten

in het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 18 mei 1983.

Het werk aldus in vijf dagen georganiseerd, brengt met zich dat de dag waarop gewoonlijk niet wordt gewerkt de zaterdag of de maandag is, aldus twee op elkaar volgende rustdagen aan de werknemers verzekerd (zondag inbegrepen).

De voorkeur wordt gegeven aan de zaterdag. Slechts in de ondernemingen waar het, ingevolge de aard van de uit te voeren werken (tijdschriften, programma's, enz.), noodzakelijk is 's zaterdags te werken, zal de maandag als rustdag genomen worden.

Overeenkomstig de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst van 24 februari 1983 wordt de arbeidsduurvermindering van 40 tot 37 uren per week paritair overeengekomen in het vlak van de onderneming. Rekening houdend met de technische, economische en sociale bijzonderheden van de onderneming kan deze arbeidsduurvermindering geregeld worden per dag, per week, per veertiendaagse of door compenserende vakantiedagen.

Artikel 3

Normale werkdag: Arbeidsprestaties binnen de normale werkdag betreft werk in één ploeg waarvan de werkuren worden vastgelegd tussen 06.00 en 20.00 uur.

Artikel 4

Ploegenarbeid: Onder ploegenarbeid wordt verstaan voltijdse arbeidsprestaties die op een zelfde arbeidsplaats zodanig georganiseerd worden dat een ploeg werknemers bij het beëindigen van haar prestaties opgevolgd wordt door een andere ploeg arbeiders die hetzelfde werk verderzet.

Er kan een zekere overlapping bestaan, waarbij de volgende ploeg reeds aanvangt terwijl de vorige het werk niet heeft beëindigd.

In de ondernemingen waar het werk in twee ploegen wordt georganiseerd, wordt de werkdag bepaald tussen 06.00 en 22.00 uur.

Artikel 5

Nachtarbeid: Nachtarbeid is verricht tussen 22.00 en 06.00 uur.

Hoofdstuk III - Dagelijkse rusttijden

Artikel 6

Normale werkdag: de normale voltijdse dagprestaties moeten onderbroken worden door een onbetaalde rusttijd van minimum een half uur, bedoeld als etenstijd.

Wanneer een werkdag een ononderbroken prestatieduur omvat die vier en een half uur te boven gaat, wordt aan de werknemer een rusttijd van 15 minuten toegekend, zonder dat deze rusttijd de werkdag mag verlengen of van het loon mag afgehouden worden.

Nochtans, indien bijzondere omstandigheden (verkeersmoeilijkheden, en dergelijke meer) een verdeling van de normale werkdag in ongelijke delen rechtvaardigen, waarbij één van de prestaties vier en een half uur zou overschrijden zonder evenwel vijf uren te boven te gaan, zijn het toekennen en het betalen van deze rusttijden niet van toepassing.

Artikel 7

Ploegenarbeid: de arbeidsorganisatie in ploegen moet noodzakelijkerwijze voor iedere ploeg een vast wekelijks uurrooster bevatten. De arbeidsprestatie bevat een betaalde rusttijd die overeenstemt met de duur die plaatselijk in gebruik is.

Deze rusttijd dient niet noodzakelijkerwijze gelijktijdig aan al het personeel van een ploeg toegekend te worden. Er wordt ter zelfder tijd rekening gehouden met de noodwendigheden van de arbeidsorganisatie en met de gemeenschappelijke betrachting de rustperiode te verlenen op een ogenblik dat beantwoordt aan de behoeften van de werknemers.

Hoofdstuk IV - Conventionele toeslagen

Artikel 8

[Voor arbeid uitgevoerd in één enkele ploeg buiten de uren in bovenvermeld artikel 3 van deze overeenkomst, zal het loon verhoogd worden met een toeslag van 25% tussen 20 en 22 uur en van 50% tussen 22 en 6 uur, onverminderd de toeslagen voor eventuele overuren.

In elk geval mag de samenvoeging van de toeslagen nooit hoger liggen dan 100% van het individueel uurloon.] [Gewijzigd CAO 27.02.1997]

Artikel 9

[Voor arbeid uitgevoerd onder het weekregime in twee ploegen bedraagt de toeslag voor de werknemers van elke ploeg 15% van het werkelijk individueel loon.

De werknemers geroepen in geval van overmacht om toevallige prestaties onder het regime van twee ploegen uit te voeren (vervanging van een afwezige werknemer in dubbele ploeg werkend, machinebreuk, enz.) genieten van de betaling van deze toeslag naar rato van het aantal gepresteerde dagen onder dit regime.

Onverminderd de bij de vorige alinea's van dit artikel voorziene toeslag geeft elke prestatie uitgevoerd buiten de uren bepaald bij vorengenoemd artikel 4 recht op de betaling van een toeslag van 100% van het individueel uurloon van de werknemer. Deze toeslag omvat de verhogingen voor eventuele overuren.] [Gewijzigd CAO 27.02.1997]

Artikel 10

Voor arbeid verricht in nachtploeg, 3^{de} ploeg genaamd, zoals in artikel 5 hiervoren bepaald, is de toeslag van 100% op het werkelijke individuele weekloon een forfaitair bedrag geworden ingevolge de toepassing van het koninklijk besluit nr. 11 van 26 februari 1982. Dit forfaitaire bedrag evolueert in functie van de indexering der lonen.

Artikel 11

Het op zon- en feestdagen uitgevoerde werk wordt dubbel betaald; bovendien geef het recht op een betaalde vervangingsverlofdag wanneer de prestaties plaats hebben op een feestdag.

Hoofdstuk V - Betalingswijze van het loon

Artikel 12

Het loon wordt in gemeenschappelijk overleg tussen werkgever en werknemer bepaald, zonder dat dit voor een voltijdse functie lager mag zijn dan het minimum weekloon dat door het Paritair Comité in de loonschaal is vastgelegd.

Artikel 13

Het loon wordt uitbetaald op de in het arbeidsreglement vastgestelde dag, bij voorkeur de dag waarop de arbeidsweek eindigt.

Het loon mag uitbetaald worden buiten de arbeidsuren. In dit geval mag de werknemer niet langer dan 10 minuten opgehouden worden.

Artikel 14

De betaling van het loon geschiedt uiterlijk twee werkdagen na het afsluiten van de loonrekeningen, tenzij anders in het vlak van de onderneming werd bedongen, binnen de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, tussen de werkgever en de syndicale delegatie, of bij gebrek aan syndicale delegatie, met de meerderheid van de werknemers.

Artikel 15

[Bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, mag de uitvoering van de individuele arbeidsovereenkomst, geschorst worden op voorwaarde dat de schorsing ingaat op de eerste werkdag van de week en dat zij geldt voor een ononderbroken periode van volledige werkloosheid van één of twee weken.

In afwijking van dit principe zijn twee systemen van tijdelijke werkloosheid toegelaten:

- de werkgever opteert voor een systeem van terugroepen waarbij elke werknemer die economisch werkloos werd gesteld 2 maal per trimester kan worden teruggeroepen in de loop van een week werkloosheid. In dit geval zal de werkgever de wedertewerkstelling waarborgen tot het einde van de lopende week;
- de werkgever opteert voor een systeem van instellen van tijdelijke werkloosheid van maximaal 2 opeenvolgende weken, en dit in een cyclus van 3 weken, waarbij de derde week verplichtend een normale werkweek is. Gedurende deze periode van 1 of 2 weken tijdelijke werkloosheid zijn maximaal 5 dagen tijdelijke werkloosheid per werknemer toegelaten.

Deze werkloosheidsdagen moeten de twee opeenvolgende wekelijkse rustdagen voorafgaan of volgen.]
[Gewijzigd CAO 10.05.1999 & 20.05.1999]

[In geval van tijdelijke werkloosheidsstelling in de loop van de week en in afwijking van artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 november 1978 betreffende de aanvullende vergoeding, is de werkgever voor elke werkloosheidsdag in die week, een vergoeding verschuldigd gelijk aan 1 uur van het brutoloon dat overeenstemt met het normaal arbeidsregime van de werknemer (dit wil zeggen met inbegrip van de ploegpremies), vermeerderd met 265 BEF (6,57 EUR gewijzigd CAO 17.11.2011).

Het totaal van de vergoedingen (hierin begrepen de werkloosheidsvergoedingen) is naar boven toe begrensd op het netto dagloon van de werknemer. [Gewijzigd CAO 19.04.2001]

[In geval van tijdelijke werkloosheid worden alle werkloosheidsdagen van die week gelijk gesteld voor de berekening van de eindejaarspremie, en worden niet in mindering gebracht van de 40 dagen, voorzien in artikel 2 van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst van 3 november 1978.

De werknemers worden in kennis gesteld van het systeem van werkloosheid dat zal worden toegepast, de woensdag van de week die voorafgaat aan elke week waar gedeeltelijke of volledige werkloosheid is voorzien.] [Gewijzigd door CAO 10.05.1999 & 20.05.1999]

[Artikel 15 bis – geldt enkel voor de werkgevers en werknemers die onder de toepassing vallen van de labeur

15.1.

Bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, mag de uitvoering van de individuele arbeidsovereenkomst geschorst worden op voorwaarde dat zij geldt voor een ononderbroken periode van volledige werkloosheid van minimum één tot maximum twee weken, die ingaat op de eerste werkdag van de week. Wanneer de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst de voorziene maximumduur heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een nieuwe volledige schorsing kan ingaan.

De werknemer kan maximum 2 keer per week en maximum 6 keer per kwartaal teruggeroepen worden in het arbeidsregime dat die week initieel voorzien was indien de werknemer arbeidsprestaties zou verrichten. Onder één terugroeping wordt verstaan elke periode van één of meer aaneensluitende dagen die niet onderbroken worden door tijdelijke werkloosheid.

In afwijking van dit principe zijn volgende systemen van gedeeltelijke arbeid toegestaan, waarin arbeidsdagen worden afgewisseld met werkloosheidsdagen:

- Een **grote schorsing**, waarin ofwel:
 - » minder dan 3 arbeidsdagen per week zijn voorzien;
 - » minder dan 1 arbeidsweek op 2 weken is voorzien.

Er mogen dus maximum 4 werkloosheidsdagen per week of 8 werkloosheidsdagen per 2 weken vallen. Het minimum aantal arbeidsdagen moet gerespecteerd worden vanaf de begindatum vermeld in de voorafgaandelijke mededeling.

De maximumduur voor deze regeling is 3 maanden. De termijn van 3 maanden kan 3 kalendermaanden zijn, of 3 maanden van datum tot datum of 13 kalenderweken.

Wanneer de maximumduur bereikt is moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid invoeren alvorens een nieuwe gedeeltelijke regeling aan te vragen.

Een regeling waarbij slechts 1 arbeidsdag op 2 weken voorzien wordt, wordt gelijkgesteld met een volledige schorsing en kan dus maar voor maximum 2 weken worden aangevraagd.

- Een **kleine schorsing**, waarin ofwel:
 - » minstens 3 arbeidsdagen per week zijn voorzien;
 - » minstens 1 arbeidsweek op twee weken is voorzien.

Er mogen dus maximum 2 werkloosheidsdagen per week of 5 werkloosheidsdagen per 2 weken vallen.

De maximumduur voor deze regeling is 3 maanden. De termijn van 3 maanden kan 3 kalendermaanden zijn, of 3 maanden van datum tot datum of 13 kalenderweken.

Wanneer de maximumduur bereikt is moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid invoeren alvorens een nieuwe gedeeltelijke regeling aan te vragen.

Bij terugroeping van de werknemer, zowel in het regime van volledige als gedeeltelijke tijdelijke werkloosheid, gelden volgende regels voor het tijdstip van verwittiging van de werknemer:

- bij vroege en dagploeg: uiterlijk 14u de dag voor de dag van terugroeping
- bij late en nachtploeg: uiterlijk 18u de dag voor de dag van terugroeping.

De in artikel 1 bedoelde werknemers worden schriftelijk ingelicht over het ontwerp van werkloosheidssysteem dat zal worden toegepast, ten laatste op woensdag van de week die voorafgaat aan de volledige of gedeeltelijke schorsing en die beide ingaan op de eerste werkdag van de week. Deze inlichting wordt hen bevestigd in de kennisgeving van de nieuwe arbeidsregeling aan de werknemers, bedoeld in artikel 51, §1, lid 2, 1°, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, die schriftelijk moet plaatsvinden op de vrijdag van diezelfde week.

Dit voorstel van Koninklijk Besluit geldt voor onbepaalde duur met een evaluatie in 2023 op initiatief van de werknemersvertegenwoordiging

15.2

- **Volledige tijdelijke werkloosheid:**
 - » Eerste 40 dagen tijdelijke werkloosheid: 7 EUR per werkloosheidsdag. Voor de volgende dagen : 2 EUR per werkloosheidsdag.
 - » Terugroeping: 7 EUR + 1 bruto uurloon (incl. ploegentoeslag) per werkloosheidsdag voor alle dagen tijdelijke werkloosheid in de week waarin zich een terugroeping heeft voorgedaan.
- **Gedeeltelijke tijdelijke werkloosheid:**
 - » 7 EUR + 1 bruto uurloon (incl. ploegentoeslag) per werkloosheidsdag, zonder beperking.

[In het geval zoals beschreven in artikel 2 lid 4 en de gevallen zoals beschreven in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden alle werkloosheidsdagen van de week gelijkgesteld voor de berekening van de eindejaarspremie en worden niet afgetrokken van het krediet van 40 dagen zoals voorzien in artikel 2 van de huidige arbeidsovereenkomst.] [Gewijzigd CAO 16.12.2021]

Artikel 16

De werknemer die de onderneming verlaat, vrij van alle verbintenissen of verplichtingen, moet onverwijld uitbetaald worden en uiterlijk op de eerste betaaldag die volgt op de datum waarop de dienstbetrekking eindigt.

[Hoofdstuk VI - Uitzendkrachten]

Artikel 17

Opgeheven CAO 19.12.2019]

[Hoofdstuk VII - Arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur of voor een bepaald werk]

Artikel 18

Opgeheven CAO 19.12.2019]

[Hoofdstuk VIII - Gewettigde afwezigheden (klein verlet)]

Artikel 19

Overeenkomstig het artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en overeenkomstig de beslissing van het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf van 14 mei 1980, rekening houdend met de notie van gewettigde afwezigheid bepaald door de wet van 4 januari 1974 en het koninklijk besluit van 18 april 1974; worden de volgende afwezigheden aanzien als gewettigd voor het totaal aantal dagen aangeduid in de tweede en derde kolom van onderstaande tabel en worden ze betaald volgens de verwijzingen in de tweede kolom.

Overeenkomstig de wettelijke bepalingen worden de hierna vermelde afwezigheidsdagen noch betaald noch toegekend indien ze samenvallen met een dag waarop normaal niet wordt gewerkt.

Het loon voor de dagen gewettigde afwezigheid stemt overeen met het bedrag dat normaal zou uitbetaald worden indien de gebeurtenis, oorzaak van de afwezigheid, zich niet had voorgedaan.

Onder 'werknemers' worden zowel vrouwelijke als mannelijke werknemers verstaan.

Aard van de afwezigheid	Aantal te betalen gewettigde afwezigheidsdagen	Bijkomende, doch niet te betalen toegelaten afwezigheidsdagen	Totaal
I.	II.	III.	IV.
1. Huwelijk van de werknemer	2 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsvindt of tijdens de daaropvolgende week. De jaarlijkse vakantie verlengt die termijn.	1 dag, dezelfde voorwaarden	3
2. Huwelijk van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de werknemer, of van zijn echtgeno(o)t(e), van de broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder en kleinkind van de werknemer.	1 dag door de werknemer te kiezen tijdens de 5 arbeidsdagen die het huwelijk voorafgaan of volgen.	-	1
3. Vaderschapsverlof.	3 dagen door de werknemer vrij te kiezen binnen de 4 maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling.	<ul style="list-style-type: none"> • Geboorte van het kind vóór 01.01.2021: 7 • Geboorte van het kind vanaf 01.01.2021 en vóór 01.01.2023: 12 • Geboorte van het kind vanaf 01.01.2023: 17 [Wet van 20.12.2020]	10 15 20
4. Adoptie van een kind.	Het aantal te betalen gewettigde afwezigheidsdagen bedraagt 3 dagen te kiezen in de maand die volgt op inschrijving van het kind in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente, als deel uitmaken van het gezin van de werknemer.	-	3

Aard van de afwezigheid	Aantal te betalen gewettigde afwezigheidsdagen	Bijkomende, doch niet te betalen toegelaten afwezigheidsdagen	Totaal
I.	II.	III.	IV.
5. Overlijden van de echtgenoot of echtgenote of samenwonende partner, van een kind van de werknemer of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner.	<p>10 dagen, waarvan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 verplicht op te nemen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis, met de mogelijkheid om één van deze drie dagen op te nemen binnen de periode van acht werkdagen volgend op het overlijden. • 7 dagen vrij op te nemen door de werknemer(ster) binnen het jaar na de dag van het overlijden. <p>Er kan van de beide perioden waarin deze dagen moeten opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever.</p> <p>[Wet van 27.06.2021]</p>	1 dag, dezelfde voorwaarden	11
6. Overlijden van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de werknemer(ster) of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner.	<p>3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis, met de mogelijkheid één van deze 3 dagen te nemen in de loop van de 8 werkdagen die volgen op het overlijden.</p> <p>Er kan van de periode waarin deze dagen moeten worden opgenomen, worden afgeweken op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever.</p>	1 dag, dezelfde voorwaarden	4
7. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, grootvader, grootmoeder, kleinkind, schoonzoon, schoondochter, voogd of pleegouders van de werknemer(ster) alsook van de schoonbroer, schoonzuster, grootvader, grootmoeder van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer.	<ul style="list-style-type: none"> • de overledene woont in bij werknemer: 2 dagen door de werknemer te kiezen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis. Er kan van deze periode worden afgeweken op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever. • de overledene woont niet bij de werknemer: 1 dag op de dag van de begrafenis. Deze dag kan op een ander moment worden opgenomen op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever. 	1 dag tussen het overlijden en de begrafenis	2 2

Aard van de afwezigheid	Aantal te betalen gewettigde afwezigheidsdagen	Bijkomende, doch niet te betalen toegelaten afwezigheidsdagen	Totaal
I.	II.	III.	IV.
8. Overlijden van een pleegkind van de werknemer, van de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner in het kader van een langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden.	10 dagen, waarvan: • 3 verplicht op te nemen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis • 7 dagen vrij op te nemen door de werknemer(ster) binnen het jaar na de dag van het overlijden. Er kan van de beide perioden waarin deze dagen moeten opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever. [Wet van 27.06.2021]	-	10
9. Overlijden van een pleegkind van de werknemer of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden.	1 dag op de dag van de begrafenis Deze dag kan op een ander moment worden opgenomen op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever. [Wet van 27.06.2021]	-	1
10. Overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van de werknemer in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden.	3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis. Er kan van de periode waarin deze dagen moeten worden opgenomen, worden afgeweken mits akkoord van de werkgever. [Wet van 27.06.2021]	-	3
11. Plechtige communie van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), of de deelneming door een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) aan het feest van de vrijzinnige jeugd daar waar dit feest plaatsheeft.	1 dag in elk geval, te kiezen tijdens de 6 arbeidsdagen die de plechtigheid voorafgaan of volgen.	-	1
12. Priesterwijding of kloostergeloften, of intrede in het klooster van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind, broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, of kleinkinderen van de werknemer(ster) of van zijn echtgeno(o)t(e).	1 dag, de dag van de plechtigheid.	-	1

Aard van de afwezigheid	Aantal te betalen gewettigde afwezigheidsdagen	Bijkomende, doch niet te betalen toegelaten afwezigheidsdagen	Totaal
I.	II.	III.	IV.
13. Verblijf van de dienstplichtige werknemer in een rekruterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een rekruterings- en selectiecentrum.	De nodige tijd met een max. van 3 dagen.	De nodige tijd	x
14. Andere militaire verplichtingen van korte duur.	De nodige tijd met een max. van 1 dag	De nodige tijd	x
15. Bijwonen van een bijeenkomst van een familiaaraad, bijeengeroepen door de vrederechter.	De nodige tijd met een max. van 1 dag	De nodige tijd	x
16. Deelneming van een jury of oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank.	De nodige tijd met een max. van 5 dagen	De nodige tijd	x
17. [Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlements-, provincieraads-, gemeenteraads en Europese verkiezingen.] [Gewijzigd CAO 16.05.1991]	De nodige tijd met een max. van 5 dagen	De nodige tijd	x
18. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.	De nodige tijd	De nodige tijd	x
19. Manifestaties ter gelegenheid van het toekennen van eervolle onderscheidingen met beroepskarakter.	De nodige tijd met een max. van 1 dag	De nodige tijd	x
20. Examen voor beroepsbekwaamheid.	De nodige tijd met een max. van 1 dag	De nodige tijd	x
21. Geneeskundige zorgen na een arbeidsongeval, geen arbeidsongeschiktheid met zich meebrengend.	De nodige tijd	De nodige tijd	x
22. Vervulling van syndicale verplichtingen voortvloeiend uit een gerechtvaardigde opdracht.	-	De nodige tijd	x
23. Verplichtingen die uit een publiek of officieel mandaat voortvloeien.	-	De nodige tijd	x

Aard van de afwezigheid	Aantal te betalen gewettigde afwezigheidsdagen	Bijkomende, doch niet te betalen toegelaten afwezigheidsdagen	Totaal
I.	II.	III.	IV.
<p>24. De afwezigheid van de effectieve plaatsvervangende leden van de ondernemingsraad en van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, de syndicale afgevaardigden en de leden van de lokale comités ten belope van tien arbeidsdagen per jaar, achtereenvolgend of niet, om reden van deelneming aan stages of aan studiedagen, gewijd aan de arbeidsopvoeding of aan syndicale vorming, ingericht door representatieve werknemersorganisaties, of door hun professionele centra of door gespecialiseerde instituten daartoe door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid of door de Minister van Sociale Zaken erkend [Gewijzigd bij C.A.O. 16.05.91]</p> <p>[De betaalde afwezigheidsdagen syndicale vorming worden op ondernemingsniveau per vakbondsorganisatie geglobaliseerd. Elke organisatie kan deze dagen klein verlet "syndicale vorming" vrijelijk over haar gemandateerden verdelen met deze beperking dat elke gemandateerde maximaal over 8 dagen beschikt voor een van zijn mandaten en 4 dagen voor de overige.] [Ingevoegd bij C.A.O. 10.05.99 en 20.05.99]</p>	<p>[De werkzittingsdagen ten belope van een max. van 4 dagen per jaar.] [Gewijzigd bij C.A.O. 16.05.91]</p>	<p>De werkzittingsdagen ten belope van een max. van 6 dagen per jaar</p>	<p>10</p>
<p>25. Onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 45 van 19 december 1989, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, houdende invoering van een verlof om dwingende redenen, zorgen te verlenen aan een lid van de familie ingevolge ziekte of ongeval, wonende onder hetzelfde dak van de werknemer(ster) bewezen door een geneeskundig getuigschrift en voor een duur overeenstemmend met de duur vermeld op het getuigschrift.</p>	<p>-</p>	<p>De nodige tijd</p>	<p>x</p>
<p>26. Werkloosheid ingevolge een staking, na het mislukken van de verzoeningsprocedure en door een representatieve organisatie van de werknemers uitgeroepen.</p>	<p>-</p>	<p>De nodige tijd</p>	<p>x</p>
<p>27. Werkloosheid ten gevolge van lock-out, uitgeroepen door de werkgever na het mislukken van de verzoeningsprocedure.</p>	<p>-</p>	<p>De nodige tijd</p>	<p>x</p>
<p>28. Elk geval van overmacht.</p>	<p>-</p>	<p>De nodige tijd</p>	<p>x</p>
<p>29. Elke reden, vooraf door de werkgever aangenomen.</p>	<p>-</p>	<p>De nodige tijd</p>	<p>x</p>

Deeltijdse werknemers

Deeltijdse werknemers hebben het recht om van het werk afwezig te zijn gedurende de dagen en perioden bedoeld in de tabel, samenvallend met de momenten waarop zij zouden werken.

Samenwonend vs. getrouwd

Definitie van wettelijk samenwonenden: "De toestand van samenleven van twee personen die (door middel van een geschrift) een verklaring hebben afgelegd aan de ambtenaar van de burgerlijk stand van de gemeenschappelijke woonplaats". Dit ontvangstbewijs dient als bewijs van wettelijke samenwoning.

Meemoeder

Bij de geboorte van een kind heeft de meemoeder (partner van de biologische moeder bij een lesbisch koppel) recht op klein verlet indien aan volgende voorwaarden is voldaan:

Gehuwd zijn met de biologische moeder van het kind of wettelijk met haar samenwonen of sedert minstens 3 jaar voorafgaand aan de geboorte met haar feitelijk samenwonen. Is er ook sprake van een wettelijke afstammingsband met de vader, dan komt dit verlof enkel toe aan de wettelijke vader.

Artikel 20

De wees die familiehoofd is, wordt met de vader gelijkgesteld voor wat de toepassing van artikel 19 betreft.

Artikel 21

De duur van de afwezigheid zal de tijd niet overschrijden die nodig is om de plicht te vervullen die de afwezigheid wettigt en mag de grenzen vastgesteld bij artikel 19 niet te buiten gaan.

Artikel 22

Behalve in geval van materiële onmogelijkheid moet de toelating om afwezig te blijven gevraagd worden zodra de werknemer op de hoogte is van de gebeurtenis die zijn verlet rechtvaardigt.] [Gewijzigd CAO 28.04.2022]

Hoofdstuk IX - Arbeidsreglement

Artikel 23

Het arbeidsreglement wordt in de onderneming ingevoerd op grond van de procedure vastgelegd in de wet van 8 april 1965. Onverminderd de wettelijke reglementaire bepalingen en het artikel 10 van voormelde wet in acht nemend, wordt het arbeidsreglement opgesteld naar overeenkomst met de beslissingen van het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf die bij koninklijk besluit algemeen verbindend zijn verklaard.

Hoofdstuk X - Algemene bepalingen

Artikel 24

In geval van afwezigheid van een lid van het personeel, alsook bij absolute noodzakelijkheid voor de onderneming om het werk in hun afdeling op afdoende wijze te kunnen uitvoeren, zullen de werknemers en werkneemsters zich moeten lenen tot de maatregelen hiervoor getroffen.

[Artikel 25

Opgeheven CAO 19.12.2019]

[Artikel 26

Opgeheven CAO 19.12.2019]

Artikel 27

In geval van werkloosheidscrisis zullen ondertekenende partijen elkaar ontmoeten ten einde de nodige schikkingen van aard om aan de toestand te verhelpen, te treffen.

Artikel 28

[Voor zover de werknemer de dag voordien niet verwittigd werd, geeft elke bijkomende prestatie van tenminste twee uur per dag, vanaf 01.04.2001 recht op een maaltijdvergoeding van 3,47 EUR (5,42 EUR vanaf 01.01.2023).

Dit conventioneel bedrag wordt bij elke hernieuwing van het sectoraal akkoord aangepast aan de evolutie van het gezondheidsindexcijfer.

De eerste indexaanpassing gebeurt op 01.01.2004 op basis van de evolutie van de gezondheidsindex tussen 31.12.2001 en 31.12.2003.

Met de invoegetreding van de wet van 23.04.2015 (BS 27.04.2015) wordt de afgevlakte gezondheidsindex gehanteerd bij de indexaanpassingen.] [Gewijzigd CAO 16.12.2021]

Artikel 29

Conventionele opzeggingstermijn:

- Voor de arbeiders(sters) die minder dan 6 maanden ononderbroken in dienst zijn van een zelfde onderneming, kan de werkgever zowel als de werknemer beroep doen op artikel 60 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

[Vanaf 1 juli 1999 en tot 31 december 2001 wordt de wettelijke opzegtermijn in geval van ontslag door de werkgever voor de werknemers met een leeftijd van minstens 45 jaar op datum van ontslag verlengd met 2 weken.

Voor de werknemers met een leeftijd van minstens 45 jaar en minstens 20 jaar anciënniteit in het bedrijf wordt de wettelijke opzegtermijn in geval van ontslag door de werkgever verlengd met 4 weken.

Deze 2 verlengingen zijn niet van toepassing op de werknemers die ontslagen worden in het kader van op brugpensioenstelling op eigen verzoek, noch op de bedrijven die erkend zijn als bedrijf in moeilijkheden of in herstructurering.

De bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.75 worden van toepassing op 1 januari 2002, zonder weerslag op de mogelijkheid van verkorte opzeg gedurende de 6 eerste maanden van de arbeidsovereenkomst en in geval van ontslag voor brugpensioen.] [Gewijzigd CAO 19.04.2001]

Artikel 30. Anciënniteitsverlof:Aantal dagen anciënniteitsverlof

Elk jaar hebben de werknemers die ten minste 10 jaar anciënniteit hebben in de onderneming, recht op 1 dag anciënniteitsverlof. Elke werknemer die ten minste 20 jaar anciënniteit heeft in de onderneming heeft recht op een 2^{de} dag anciënniteitsverlof. Elke werknemer die ten minste 25 jaar anciënniteit heeft in de onderneming, heeft recht op een 3^{de} dag anciënniteitsverlof.

Vervroegde anciënniteitsdag

De partijen komen overeen met ingang van 1 januari 2014, in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 van 27 juni 2012 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming, 1 anciënniteitsdag toe te kennen aan werknemers van 55 jaar en ouder met 2 jaar ononderbroken tewerkstelling in de onderneming, voorafgaand aan de dag waarop de werknemer 55 jaar wordt.

Deze dag is niet cumuleerbaar met de huidige regeling “anciënniteitsverlof”. Concreet betekent dit dat werknemers maximaal recht blijven hebben op 3 anciënniteitsverlofdagen.

[Uitzendkrachten

Interim-tewerkstellingen, zonder een onderbreking van méér dan 4 weken, voorafgaand aan een vaste tewerkstelling (contract van onbepaalde duur), worden gelijkgesteld voor de berekening van de anciënniteit.] [Gewijzigd CAO 19.10.2023]

Vergoeding en opname anciënniteitsdagen

Deze dag(en) word(en)t betaald volgens het barema-uurloon (100%) vermenigvuldigd met het aantal uren dat werkelijk zou zijn gepresteerd op die dag(en), met een maximum van 8 uren.

Deze dag(en) word(en)t vastgelegd in gemeenschappelijk overleg tussen werkgever en werknemer.

Bestaande regelingen in de onderneming

In de ondernemingen waar een voordeel bestaat dat ten minste gelijkwaardig is, geldt het reeds bestaand voordeel en de hier vermelde beschikking is niet cumuleerbaar.] [Gewijzigd CAO 26.03.2015]

[Artikel 30 bis – Extra legale vakantiedag

Met ingang van 01.01.2020 wordt aan de arbeiders 1 extralegale vakantiedag toegekend.

Voorwaarde

De arbeider die in dienst is op 1 januari van het desbetreffende kalenderjaar heeft recht op 1 extralegale vakantiedag.

De deeltijdse arbeider heeft recht op de vakantiedag pro rata temporis.

Opname

De extralegale vakantiedag wordt vastgelegd in gemeenschappelijk overleg tussen de werkgever en de arbeider. Deze dag kan niet overgedragen worden naar het volgende kalenderjaar.

[Uitzendkrachten

Interim-tewerkstellingen, zonder een onderbreking van méér dan 4 weken, voorafgaand aan een vaste tewerkstelling (contract van onbepaalde duur), worden gelijkgesteld voor de berekening van de anciënniteit.] [Gewijzigd CAO 19.10.2023]

Vergoeding

De werkgever betaalt deze vakantiedag volgens het barema-uurloon aan 100% (exclusief ploeg- of andere toeslagen).] [Gewijzigd CAO 19.12.2019]

[Artikel 30 ter – Anciënniteitsverlof en extra legale vakantiedag bij uitdiensttreding

Met ingang van 01.01.2022:

- Naar aanleiding van een ontslag door de werkgever: het niet-opgenomen anciënniteitsverlof en de niet-opgenomen extralegale vakantiedag worden uitbetaald door de werkgever.
- Naar aanleiding van een ontslag door de werknemer: recht op opname van het anciënniteitsverlof en de extralegale vakantiedag voor het einde van de opzegtermijn.] [Gewijzigd CAO 16.12.2021]

Artikel 31. Ziekte van korte duur

[In geval van ziekte van korte duur waarvoor een carensdag wordt toegepast, komen de partijen overeen aan de werknemer een vergoeding te betalen gelijk aan het barema-uurloon (100%) vermenigvuldigd met het aantal uren dat werkelijk zou moeten gepresteerd zijn, met een maximum van 8 uren, en dit voor de eerste carensdag van elke burgerlijk jaar. Dit artikel is van toepassing vanaf 01.04.2001.

In de ondernemingen waar een voordeel reeds bestaat dat tenminste gelijkwaardig is aan dit bedoeld in dit artikel, geldt het reeds bestaand voordeel en de hier vermelde beschikking is niet cumuleerbaar.] [Gewijzigd CAO 19.04.2001]

[Vanaf 1 januari 2004, in geval van ziekte van korte duur waarvoor een carensdag wordt toegepast, komen partijen overeen aan de werknemer een vergoeding te betalen gelijk aan het barema-uurloon (100%) vermenigvuldigd met het aantal uren dat werkelijk zou moeten gepresteerd zijn, met een maximum van 8 uren per dag, en dit voor de twee eerste carensdagen van elk kalenderjaar.

Vanaf 01.12.2004, in geval van ziekte van korte duur waarvoor een carensdag wordt toegepast, komen partijen overeen aan de werknemer een vergoeding te betalen gelijk aan het barema-uurloon (100%) vermenigvuldigd met het aantal uren dat werkelijk zou moeten gepresteerd zijn, met een maximum van 8 uren per dag, en dit voor de drie eerste carensdagen van elk kalenderjaar wanneer het een werknemer betreft die ten minste 15 jaar anciënniteit heeft in de onderneming.

In de ondernemingen waar een voordeel bestaat dat ten minste gelijkwaardig is, geldt het reeds bestaand voordeel en de hier vermelde beschikking is niet cumuleerbaar.] [Gewijzigd CAO 19.06.2003]

Artikel 32. Opleiding

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 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 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 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.

§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. "

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.] [Gewijzigd CAO 29.09.2023]

[Artikel 32 bis – Opleidingsplan

opgeheven CAO 29.09.2023]

Hoofdstuk XI - Permanent verzoeningscomité

Artikel 33

In de schoot van het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf wordt een permanent verzoeningscomité opgericht. Dit comité heeft als opdracht over de nauwgezette uitvoering te waken van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in voormeld Paritair Comité. Op verzoek van één der ondertekenende partijen van deze collectieve overeenkomst, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité, roept deze het permanent verzoeningscomité binnen de kortst mogelijke tijd bijeen.

Het permanent verzoeningscomité doet soeverein uitspraak over de interpretatie en over de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf.

Hoofdstuk XII - Slotbepalingen

Artikel 34

In geval van staking of lock-out zal de vooropzeg een week bedragen en zal slechts kunnen gegeven worden na vaststelling door het Paritair Comité van het mislukken van de verzoening. Deze opzegging wordt schriftelijk gegeven uiterlijk op vrijdag en gaat in op de volgende maandag.

Artikel 35

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 30 november 1990. Zij is gesloten voor een bepaalde duur waarvan de vervaldag is bepaald op 30 juni 1993.

Zij wordt stilzwijgend verlengd van jaar tot jaar ingeval van gemis aan opzegging ten laatste drie maanden voor haar vervaldag of voor het verstrijken van ieder verlengingsjaar.

Zij mag slechts opgezegd worden door één der ondertekenende partijen bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité en aan de ondertekenende organisaties van deze arbeidsovereenkomst.

De organisatie die het initiatief voor de opzegging neemt dient er de redenen van op te geven en terzelfdertijd wijzigingsvoorstellen in te dienen die door de andere organisaties in de schoot van het Paritair Comité binnen de maand na hun ontvangst dienen besproken te worden.

Bij ontstentenis van een akkoord voor het verstrijken van de opzeggingsperiode, kan de bestaande collectieve arbeidsovereenkomst in gemeenschappelijk overleg verlengd worden voor ten hoogste zes maanden.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan in gemeenschappelijk overleg tussen de ondertekenende partijen gewijzigd of herzien worden. De aanvraag tot wijziging of herziening kan op ieder ogenblik ingediend worden, met dien verstande dat de wijzigingen die uit het akkoord tussen partijen zouden voortvloeien, slechts uitwerking kunnen krijgen vanaf de datum voorzien voor het normale verstrijken van de collectieve arbeidsovereenkomst of van de lopende verlengingsduur.

De aanvraag tot wijziging of herziening geschiedt bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité en aan de ondertekenende organisaties van deze overeenkomst.

De wijziging of herziening beoogd door dit lid, vereist niet de opzegging van de van kracht zijnde collectieve arbeidsovereenkomst.

OVEREENKOMST NACHTARBEID

Goedgekeurd in PC 130 dd. 19.03.1998.

Tijdens de vergadering van 19 maart 1998 en in overeenstemming met artikel 10 van de wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid, heeft het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf de toepassing van de nieuwe wet op de nachtarbeid onderzocht.

De Belgische wetgever heeft het principe van gelijkheid van mannen en vrouwen voor wat betreft de toegang tot de nachtarbeid, bevestigd.

Daarom is het nuttig om in het kader van de sociale begeleidingsmaatregelen voor nachtarbeid, eraan te herinneren dat deze reeds gereguleerd en omkaderd is door:

- de arbeidswet die het algemeen kader vastlegt van de nachtarbeid
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 die begeleidingsmaatregelen voorziet op interprofessioneel niveau voor wat betreft het principe van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, de vrijwilligheid, de uurregeling en de gelijkwaardige rechten
- de CAO "collectief contract" van 30.11.1990 afgesloten in het Paritair Comité 130 (verbindend verklaard bij KB) en meer in het bijzonder de artikelen 5 (uurschema), 7 (onderbrekingen) en 10 (loontoeslagen)
- andere beschikkingen die volledig van toepassing zijn in geval van nachtarbeid, zoals het artikel 20, 2° van de wet op de arbeidsovereenkomsten (verplichting voor de werkgever om te zorgen voor veilige arbeidsvoorwaarden), het artikel 42 en volgende van de arbeidswet, en sommige bepalingen van het ARAB.

Met respect voor de wettelijke bepalingen, zijn de leden van het Paritair Comité bijgevolg van oordeel dat alle hiervorenvermelde beschikkingen van toepassing zijn op mannen en vrouwen die tewerkgesteld zijn in het kader van nachtprestaties. De sociale partners bevelen evenwel aan dat in geval van verruimen of invoeren van een regime van nachtarbeid waarin eveneens prestaties voor vrouwen worden voorzien, er ter gelegenheid van de door de wet voorziene raadpleging tussen werkgever en werknemers, een bijzondere aandacht zou besteed worden aan de verschillende aspecten van de organisatie van de arbeid in gemengde ploegen en meer in het bijzonder voor wat betreft het respect van de lichamelijke zowel als de morele veiligheid van de werknemers. Schikkingen in die zin zullen dus genomen worden op niveau van de betrokken ondernemingen. Het is bovendien wenselijk, en voor zover de normale arbeidsorganisatie dit toelaat, dat de werkgever rekening zou kunnen houden met eventuele familiale redenen die vanwege de werknemer een vraag voor arbeid onder een ander regime, zou kunnen doen stellen. Hetzelfde geldt wanneer de werknemster zwanger is.

CAO dd. 01.02.1971 en 27.08.1971 - Feestdagen

Toepassingsgebied

Wettelijke feestdagen en bijkomende feestdagen

Commentaarfiche 2 – feestdagen

Wettelijke basis

Datum CAO	Registratienummer	Datum KB	Datum BS
01.02.1971 & 27.08.1971	00845/CO/130	22.11.1971	15.02.1972

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de feestdagen

TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en werknemers tewerkgesteld in al de bedrijven die één of meerdere activiteiten, omschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de lonen gesloten in het Nationaal Paritair Comité op 26 april en 27 augustus 1971, uitvoeren met uitzondering van de dagbladbedrijven die beheerd zijn door de collectieve arbeidsovereenkomst neergelegd ter griffie van de dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen onder het nr. 629 en 630/CO/30.

WETTELIJKE FEESTDAGEN EN BIJKOMENDE FEESTDAGEN

Artikel 2

[Buiten de feestdagen vastgesteld bij het besluit van de Regent van 2 april 1947, te weten:

- 1 januari;
- Tweede Paasdag;
- 1 mei;
- O.-H.-Hemelvaart;
- Tweede Pinksterdag;
- 21 juli;
- O.-L.-V.-Hemelvaart;
- Allerheiligen;
- 11 november;
- Kerstdag.

worden aan de werknemers en werknemers, bedoeld in artikel 1, bovendien twee bijkomende feestdagen toegekend:

- één dag te bepalen in gemeen overleg tussen de werkgever en de werknemer of werknemer (hetzij de kermis van de plaats waar de onderneming gevestigd is, hetzij het gildefeest, hetzij het plaatselijke of regionale feest, hetzij iedere andere dag);

- één dag waarvan de vaststelling aan de keuze van de werkgever wordt overgelaten.]
[Gewijzigd CAO 18.12.1972]

Artikel 3

De in artikel 2 vermelde bijkomende feestdagen moeten met volledige effectieve werkdagen overeenstemmen en worden toegekend naar de modaliteiten voorzien in het besluit van de Regent van 2 april 1947.

Artikel 4

Indien een wettelijke feestdag samenvalt met een gewone dag van inactiviteit, andere dan de zondag, wordt hij, bij gemeen overleg, vervangen door een andere betaalde rustdag.

Indien een van de bijkomende feestdagen samenvalt met een zondag of met een andere feestdag of een andere rustdag, wordt hij insgelijks, bij gemeen overleg, vervangen door een andere betaalde rustdag.

Dit akkoord moet ten laatste vijf dagen vóór de te vervangen dag, of vóór de vervangen dag wanneer hij toegekend wordt vóór de feestdag, opgesteld worden.

In geval er geen akkoord is, zoals hierboven voorzien, is de vervangingsdag de eerste werkdag volgende op de feestdag in kwestie.

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 mei 1971.

Zij is gesloten voor onbepaalde duur, maar mits opzegingsmogelijkheid tegen het einde van elk driejaarlijks termijn waarvan de eerste 31 december 1974 is.

Ze mag slechts opgezegd worden door een van de ondertekende partijen van deze overeenkomst, en zulks mits een vooropzeg van drie maanden, ten laatste betekend op 30 september, per aangetekende brief aan de voorzitter van het Nationaal Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf en aan de andere organisaties die deze overeenkomst hebben ondertekend.

CAO dd. 16.12.2021 - Vervoerskosten

Hoofdstuk I – Toepassingsgebied

Hoofdstuk II – Verklaring op eer

Hoofdstuk III – Vervoertussenkomst

Hoofdstuk IV – Modaliteiten betaling van de vervoertussenkomst

Hoofdstuk V – Geldigheidsduur

Commentaarfiche 3 – vervoerskosten

Wettelijke basis

Datum CAO	Registratienummer	Datum KB	Datum BS
16.12.2021	170491/CO/130	-	-

[De collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2021 is een gecoördineerde versie van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2019 betreffende de vervoerskosten](#)

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

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.

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).

Onder werknemers worden zowel werknemers als werknemers verstaan.

Artikel 2

Deze CAO vervangt de CAO betreffende de vervoerskosten dd. 19.03.2009 (registratienummer 91578/CO/130 – KB 02.06.2010 – BS dd. 06.08.2010).

In deze CAO worden o.a. de bepalingen opgenomen om uitvoering te geven aan de artikels 7 en 8 van de CAO dd. 17.10.2019 (sectoraal akkoord 2019-2020 voor de handelsdrukkerijen).

In deze CAO worden o.a. de bepalingen opgenomen om uitvoering te geven aan de artikel 8 van de CAO dd. 16.12.2021 (sectoraal akkoord 2021-2022 voor de handelsdrukkerijen).

Artikel 3

De arbeiders die een transportmiddel gebruiken om zich van hun dagelijkse en gewoonlijke verblijfplaats naar hun werkplaats en omgekeerd te begeven, hebben recht op een vervoertussenkomst van de werkgever volgens de hierna vermelde modaliteiten.

Wordt gelijkgesteld met de plaats waar het bedrijf gevestigd is, elke plaats waar de werknemers door een vervoermiddel eigen aan het bedrijf of hierdoor bekostigd, afgehaald en/of teruggevoerd worden.

Hoofdstuk II - Verklaring op eer

Artikel 4

Het recht op een vervoertussenkomst is gekoppeld aan de ondertekening door de arbeider van een verklaring op eer met volgende vermeldingen:

- de plaats van de dagelijkse en gewoonlijke verblijfplaats van de arbeider
- het aantal kilometers dat de kortste afstand uitmaakt van de gewoonlijke verblijfplaats en die van de onderneming
- van het of de vervoermiddelen die de arbeider gebruikt om zich te begeven naar de werkplaats

Hoofdstuk III - Vervoertussenkomst

Artikel 5 – Gemeenschappelijk openbaar treinvervoer (NMBS)

Vanaf 01.11.2019 bedraagt de tussenkomst van de werkgever 80% van de treintarieven vastgesteld door de NMBS.

Aanbeveling

Aan de ondernemingen wordt aanbevolen om zonder bijkomende kosten een derde-betalersregeling voor het treinvervoer af te sluiten met de NMBS, waarbij de overige 20 % door de overheid ten laste worden genomen zodat de arbeider kan genieten van kosteloos woon-werkverkeer met de trein. Indien de derdebetalersregeling om gelijk welke reden wegvalt, mag dit geen bijkomende kosten voor de werkgever meebrengen.

Artikel 6 - Gemeenschappelijk openbaar vervoer

De bijdrage van de werkgever in de prijs van de abonnementen voor de verplaatsingen met het openbaar vervoer – ander dan enkel de trein – bedraagt 80% van de werkelijke kost.

Dit geldt zowel voor het openbaar vervoer waarbij de prijs in verhouding tot de afstand staat, het openbaar transportmiddel met een eenheidsprijs ongeacht de afstand als bij een combinatie van meerdere openbare transportmiddelen.

Het soort en de duur van het abonnement wordt bepaald in overleg tussen de werkgever en de werknemer.

Artikel 7 – Gebruik van een privé-transportmiddel

Indien de arbeider gebruik maakt van een privétransportmiddel heeft hij per effectief gewerkte dag recht op een tussenkomst van de werkgever conform aan de tabel die opgenomen is in de bijlage van deze cao (tabel privé transportmiddel dd. 01.01.2022).

De vervoertussenkomst opgenomen in vermelde tabel, wordt aan de evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex aangepast bij elke vernieuwing van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 8 - Fietsvergoeding

De arbeiders die gebruik maken van de fiets als vervoermiddel hebben sinds 01.05.2014 recht op een fietsvergoeding.

De fietsvergoeding betaald door de werkgever bedraagt

- vanaf 01.01.2019: 0,23 EUR/km/effectief gewerkte arbeidsdag (afstand enkel traject)
- vanaf 01.01.2020: 0,12 EUR/km/effectief gewerkte arbeidsdag (afstand heen en afstand terug) met een maximum van 4,8 EUR (d.w.z. maximum 40 km heen en terug per arbeidsdag)
- vanaf 01.01.2022: 0,15 EUR/km/effectief gewerkte arbeidsdag (afstand heen en afstand terug) met een maximum van 6,00 EUR (d.w.z. maximum 40 km heen en terug per arbeidsdag).
- [Vanaf 01.01.2024: 0,23 EUR/km/effectief gewerkte arbeidsdag (afstand heen en afstand terug) met een maximum van 9,20 EUR (d.w.z. maximum 40 km heen en terug per arbeidsdag)] [Gewijzigd CAO 19.10.2023]

Bestaande gunstigere bepalingen op ondernemingsniveau – wat betreft het bedrag/km/enkele afstand – blijven van toepassing.

De fietsvergoeding (zowel het eenheidstarief als het maximumtarief) wordt bij elke hernieuwing van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst aangepast aan de evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex.

Het resultaat van de indexering van de fietsvergoeding mag niet hoger liggen dan het maximumbedrag dat fiscaal is vrijgesteld door de overheid.

Indien door de indexering de fietsvergoeding hoger is dan het maximumbedrag van de overheid, wordt de fietsvergoeding tot dit maximumbedrag geplafonneerd.

Hoofdstuk IV - Modaliteiten betaling van de vervoertussenkomst

Artikel 9

De betaling van de bijdrage geschiedt gelijktijdig met de uitbetaling van het loon. Het bedrag dekt dezelfde periode als deze van de loonuitbetaling.

Artikel 10

Van de uitbetaling van de bijdrage wordt uitdrukkelijk melding gemaakt op de individuele loonafrekening, onder de rubriek 'premies of andere voordelen vrijgesteld van inhoudingen voor de sociale zekerheid'.

Artikel 11

Elke wijziging in de gegevens vervat in artikel 4 dient onmiddellijk aan de werkgever gemeld te worden.

De arbeider zal elk onrechtmatig ontvangen bedrag ingevolge onjuiste inlichtingen dienen terug te betalen. De terugvordering zal automatisch uitgevoerd worden bij de eerstvolgende loonbetaling volgend op de kennisgeving van de foutieve informatie.

Hoofdstuk V - Geldigheidsduur

Artikel 12

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 01.01.2022.

Zij wordt afgesloten voor onbepaalde duur. Ze kan enkel opgezegd worden door een van de ondertekenende partijen mits in acht name van een vooropzeg van drie maanden, betekend door een bij de post aangetekend schrijven, geadresseerd aan de voorzitter van het Paritair Comité van de drukkerij, grafische kunst en dagbladen en aan de andere ondertekenende organisaties.

CAO dd. 16.12.2021 - Eindejaarspremie

- Hoofdstuk I - Toepassingsgebied
- Hoofdstuk II – Referteperiode en bedrag
- Hoofdstuk III - Voorwaarden betaling
- Hoofdstuk IV - Gelijkgestelde dagen
- Hoofdstuk V - Pro rata
- Hoofdstuk VI - Referentieloon
- Hoofdstuk VII - Geldigheidsduur

Commentaarfiche 4 - eindejaarspremie

Wettelijke basis

Datum CAO	Registratienummer	Datum KB	Datum BS
16.12.2021	171923/CO/130	-	-

[De collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2021 is een gecoördineerde versie van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 december 2005 betreffende de eindejaarspremie](#)

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en werknemers, hierna 'werknemers' genoemd, die zijn tewerkgesteld in al de bedrijven welke onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf, met uitsluiting van de werkgevers en/of de werknemers die onder de toepassing vallen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Belgische dagbladen, afgesloten op 25.10.1995 in voornoemd Paritair Comité (KB van 25.06.1997).

Artikel 2

Aan de in artikel 1 bedoelde werknemers wordt, volgens de hierna vastgestelde modaliteiten, een eindejaarspremie toegekend.

Hoofdstuk II - Referteperiode en Bedrag

Artikel 3

[de referteperiode voor de berekening van de eindejaarspremie loopt van 1 januari tot en met 31 december van het lopend dienstjaar] [Gewijzigd CAO 16.12.2021]

Het bedrag van deze eindejaarspremie wordt bepaald in functie van een wekelijkse arbeidsduur van 40 uren, en is gelijk aan een bedrag dat overeenstemt met 173 arbeidsuren, berekend op het werkelijk uurloon, te weten:

$$\frac{\text{werkelijk weekloon} \times 173}{40}$$

40

Hoofdstuk III - Voorwaarden betaling

Artikel 4

Deze eindejaarspremie, zoals voorzien in artikel 3, wordt toegekend op 15 december, of op de kortst bij deze gelegen werkdag van elk dienstjaar, aan de werknemers die op deze datum door een arbeidsovereenkomst zijn verbonden met de onderneming, en die effectieve en gelijkgestelde arbeidsprestaties hebben geleverd ten dienste van de onderneming gedurende gans het lopend dienstjaar.

Hoofdstuk IV - Gelijkgestelde dagen

Artikel 5

Worden met effectieve werkdagen gelijkgesteld:

1. De jaarlijkse vakantie en de wettelijke en conventionele feestdagen of hun vervangingsdagen;
2. De eerste twaalf maanden afwezigheid ingevolge een arbeidsongeval of een beroepsziekte welke aanleiding geeft tot vergoeding;
3. Per burgerlijk jaar, de eerste 50 ziektedagen gedekt door een medisch getuigschrift. In geval van ziekte van lange duur (met inbegrip van wederinstorting) zijn enkel de eerste 50 dagen gelijkgesteld, zelfs indien de ziekteperiode het einde van het lopend jaar overschrijdt;
4. De gewettigde afwezigheidsdagen, ten belope van 10 dagen per jaar, welke zijn bepaald in artikel 19 van de collectieve arbeidsovereenkomst "Collectief contract" van 30 november 1990, gesloten in het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf;
5. De dagen van betaald educatief verlof, waarvan de financiering van de gelijkstelling zal verzekerd worden door een bijdrage van 0,01% afgehouden van de bijdrage bestemd voor de financiering van het sectoraal brugpensioen;
6. [Per burgerlijk jaar, de eerste 50 dagen van volledige economische werkloosheid en alle dagen van gedeeltelijke economische werkloosheid zoals voorzien in artikel 3 van het koninklijk besluit dd. 01.04.2022 tot vervanging van het koninklijk besluit van 29.02.2004 en 19.06.2011] [Gewijzigd CAO 16.12.2021];
7. De periode gedekt door de verbrekingsvergoeding in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst door de werkgever.
8. [Interim-tewerkstellingen, zonder onderbreking van méér dan 4 weken, voorafgaand aan een vaste tewerkstelling (contract van onbepaalde duur).] [Gewijzigd CAO 19.10.2023]

Hoofdstuk V - Pro rata

Artikel 6

De werknemers die niet beantwoorden aan de voorwaarden inzake effectieve en gelijkgestelde aanwezigheden in de onderneming, zoals voorzien in artikel 4, kunnen op de datum voorzien in artikel 4 en dit volgens de modaliteiten voorzien in de artikelen 3, 5, 8 en 9, aanspraak maken op een eindejaarspremie naar rata van hun gedurende het lopend dienstjaar effectief gepresteerde en gelijkgestelde arbeidsdagen, zoals voorzien in artikel 5, en dit in de volgende gevallen:

- pensionering als werknemer in de loop van het dienstjaar en dit binnen het regime van het wettelijk pensioen;
- toelating tot het brugpensioen;
- oproeping onder de wapens als dienstplichtige in de loop van het dienstjaar.

Artikel 7

De werknemers die niet beantwoorden aan de voorwaarden inzake effectieve of gelijkgestelde aanwezigheid in de onderneming zoals voorzien in artikel 4, kunnen volgens de modaliteiten vermeld in het volgende lid, aanspraak maken op een eindejaarspremie en dit in de volgende gevallen:

- indiensttreding in de loop van het dienstjaar dat aanleiding geeft tot toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de loop van het dienstjaar, ten gevolge van ontslag door de werkgever wegens andere dan dringende redenen;
- afwezigheid wegens ziekte, arbeidsongeval of andere degelijk gerechtvaardigde redenen;
- afwezigheid ingevolge tijdelijke werkloosheid zoals voorzien in het koninklijk besluit van 29.02.2004 verschenen in het BS van 19.03.2004, of tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht;
- tewerkgesteld zijn onder het regime van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of voor een bepaald werk;
- [beëindiging van de overeenkomst wegens overmacht als gevolg van een definitieve en permanente ongeschiktheid om het overeengekomen werk verder uit te voeren – zoals dit begrepen wordt door de wet op de arbeidsovereenkomsten]. [Ingevoegd CAO 21.06.2007]

In deze gevallen kunnen de betrokken werknemers, volgens de modaliteiten voorzien in de artikelen 3, 5, 8 en 9, aanspraak maken op een eindejaarspremie naar rata van hun effectief gepresteerde en gelijkgestelde arbeidsdagen gedurende het lopende dienstjaar voor zover de duur van hun arbeidsovereenkomst met de onderneming 100 werkdagen bereikt heeft gedurende het lopende dienstjaar, of voor zover de duur van hun arbeidsovereenkomst 365 kalenderdagen bedraagt al dan niet gespreid over het lopend en het voorgaand dienstjaar.

[In geval van vrijwillig vertrek kunnen de werknemers die op de laatste dag van de arbeidsovereenkomst het bewijs kunnen leveren van 3 jaar ononderbroken anciënniteit in de onderneming en van 6 maanden aanwezigheid tijdens het lopend dienstjaar, aanspraak maken op de betaling van een eindejaarspremie gelijk aan het pro rata van hun effectieve en gelijkgestelde arbeidsdagen van het lopend dienstjaar en dit volgens de modaliteiten voorzien in de artikelen 3, 5 en 9 van deze huidige CAO] [Gewijzigd CAO 16.12.2021].

Artikel 8

In de gevallen voorzien in de artikelen 6 en 7 is het bedrag van de eindejaarspremie gelijk aan 1/260e van het bedrag bepaald in artikel 3, per effectieve en gelijkgestelde werkdag.

Hoofdstuk VI - Referentieloon

Artikel 9

Het referentieloon voor de berekening van de premie is:

- a) hetzij het werkelijk betaald loon (schaalloon + overloon, iedere wettelijke of conventionele toeslag uitgesloten) op het ogenblik van de laatste effectieve prestaties (het betreft de werknemers die niet voldoen aan de voorwaarde van de effectieve aanwezigheid in het bedrijf op de laatste vrijdag van het jaar);
- b) hetzij het werkelijk betaald loon (schaalloon + overloon, iedere wettelijke of conventionele toeslag uitgesloten) op de tweede maandag van december van het lopend dienstjaar.

Artikel 10

Elke premie welke wordt toegekend in de onderneming op het ogenblik van het invoege treden van deze collectieve arbeidsovereenkomst, geldt als voorschot op de premie toe te kennen in uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst, onverminderd de collectieve arbeidsovereenkomsten waarbij andere toekenningsvoorwaarden worden voorzien.

Artikel 11

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 07.12.1978 gesloten in het Nationaal Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf, betreffende de toekenning van een eindejaarspremie, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15.03.1979 (BS 22.08.1979).

Hoofdstuk VII - Geldigheidsduur

Artikel 12

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 15.12.2005. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd, met opzeggingsmogelijkheid tegen het einde van elke driejaarlijkse termijn, waarvan de eerste verstrijkt op 31.12.2008.

Zij kan slechts opgezegd worden door één van de ondertekenende partijen van deze collectieve arbeidsovereenkomst en zulks mits een opzegging van drie maanden, ten laatste betekend op 30 september per aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf en aan de ondertekenende organisaties van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Zij kan gedeeltelijk worden herzien mits onderling akkoord van de ondertekenende partijen. De gedeeltelijke herziening vereist geen opzegging.

CAO dd. 21.03.2002 – Tijdskrediet

Wettelijke basis

Datum CAO	Registratienummer	Datum KB	Datum BS
21.03.2002	62141/CO/130	10.07.2003	26.09.2003

Collectieve arbeidsovereenkomst tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen welke onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf.

Artikel 2

Voor de werknemers bedoeld bij artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst 77bis van de Nationale Arbeidsraad en die tewerkgesteld zijn in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen zoals voorzien in de artikelen 6 §2 en 9 §2 van bedoelde overeenkomst, laat onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst het aan de onderneming over om de nadere regels te bepalen voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering ten belope van een dag per week of een gelijkwaardige regeling.

Artikel 3

[Rekening houdend met de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen (algemeen verbindend verklaard door het KB van 25 augustus 2012, gepubliceerd in het BS van 31 augustus 2012), zullen zowel werkgevers als vertegenwoordigers van de werknemers er bijzonder over waken dat de verschillende uitvoeringsmodaliteiten van dit recht bekeken worden op het niveau van de onderneming, met de bedoeling een adequate organisatie en verdeling van de arbeidslast toe te laten.

In uitvoering van artikel 8, §3 van de cao nr. 103 van 27 juni 2012 komen partijen overeen om vanaf 01.01.2014 een individueel recht op tijdskrediet in de vorm van een loopbaanvermindering met 1/5^{de} toe te kennen aan 50-plussers met 28 jaar beroepsverleden waarvan 10 jaar ononderbroken tewerkstelling in de onderneming (gepresteerd onmiddellijk voorafgaand aan de aanvraag).

De aanvragen van 50-plussers worden meegerekend bij het berekenen van de drempel in ondernemingen waar het tijdskrediet beperkt is tot 5% van het personeelsbestand.

In de ondernemingen waar op ondernemingsvlak afgeweken wordt van de wettelijke minimumgrens van 5%, zullen de praktische modaliteiten op ondernemingsvlak besproken worden met respect voor het beginsel van het individueel recht van de 50-plussers.] [Gewijzigd door de CAO van 16.05.2014.]

Artikel 4

Deze overeenkomst treedt in voege per 01.01.2002 en is afgesloten voor onbepaalde duur. Deze overeenkomst kan worden opgezegd mits een vooropzeg van 6 maanden, per aangetekend schrijven gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité.

CAO dd. 16.12.2021 - Landingsbanen 55 jaar – 2023

Wettelijke basis

Datum CAO	Registratienummer	Datum KB	Datum BS
16.12.2021	170488/CO/130	31/08/2022	03/02/2023

Collectieve Arbeidsovereenkomst van 16 december 2021 betreffende het behoud van de lagere leeftijdsgrens voor de landingsbanen.

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.

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).

Onder werknemers worden zowel werknemers als werkneemsters verstaan.

Artikel 2

Deze CAO wordt uitdrukkelijk gesloten in toepassing van de CAO nr. 157 dd. 15.07.2021 gesloten in de NAR tot vaststelling voor 2023 van het interprofessioneel kader voor de aanpassing van de leeftijdsgrens, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

Artikel 3

In toepassing van artikel 3 van de CAO nr. 157 wordt voor de periode van 01.01.2023 tot en met 30.06.2023 de leeftijd op 55 jaar behouden voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, §1, 2) van de CAO nr. 103 dd. 27.06.2012 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking, of met één vijfde, en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, §5, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12.12.2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014, namelijk:

- ofwel 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen in de zin van artikel 3, §3 van het koninklijk besluit van 03.05.2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag;
- ofwel minstens 5 jaar gerekend van datum tot datum tewerkgesteld zijn, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 03.05.2007 tot regeling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.
- Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de voorafgaande 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;
- ofwel minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum tewerkgesteld zijn in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 03.05.2007 tot regeling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;
- ofwel minimaal 20 jaar in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de CAO nr. 46 van 23.03.1990 en algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 10.05.1990 tewerkgesteld zijn.

Artikel 4

In toepassing van artikel 4 van CAO nr. 157 wordt voor de periode van 01.01.2023 tot en met 30.06.2023 de leeftijd op 55 jaar behouden voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, §1, 2) van de voornoemde CAO nr. 103 van 27.06.2012 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of verminderen met één vijfde en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, §5, 1° van het koninklijk besluit van 12.12.2001, namelijk:

- tewerkgesteld zijn in een onderneming die erkend is als onderneming in herstructurering of in moeilijkheden;
- aanvangsdatum van de vermindering van de arbeidsprestaties is gelegen in de periode van erkenning.

Artikel 5

Deze CAO treedt in werking op 01.01.2023 en houdt op van kracht te zijn op 30.06.2023.

CAO dd. 29.06.2023 - Landingsbanen 55 jaar – 01.07.2023 – 30.06.2025

Wettelijke basis

Datum CAO	Registratienummer	Datum KB	Datum BS
29.06.2023	181545/CO/130	20/12/2023	17/01/2024

Collectieve Arbeidsovereenkomst van 29 juni 2023 betreffende het behoud van de lagere leeftijdsgrens voor de landingsbanen.

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.

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).

Onder werknemers worden zowel werknemers als werknemers verstaan.

Artikel 2

Deze CAO wordt uitdrukkelijk gesloten in toepassing van de CAO nr. 170 dd. 30.05.2023 gesloten in de NAR tot vaststelling voor 2023-2024 van het interprofessioneel kader voor de aanpassing van de leeftijdsgrens, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

Artikel 3

In toepassing van artikel 3 van de CAO nr. 170 wordt voor de periode van 01.07.2023 tot en met 30.06.2025 de leeftijd op 55 jaar behouden voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, §1, 2) van de CAO nr. 103 dd. 27.06.2012 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking, of met één vijfde, en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, §5, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12.12.2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014, namelijk:

- ofwel 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen in de zin van artikel 3, §3 van het koninklijk besluit van 03.05.2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage;
- ofwel minstens 5 jaar gerekend van datum tot datum tewerkgesteld zijn, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 03.05.2007 tot regeling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de voorafgaande 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;
- ofwel minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum tewerkgesteld zijn in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 03.05.2007 tot regeling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;
- ofwel minimaal 20 jaar in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de CAO nr. 46 van 23.03.1990 en algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 10.05.1990 tewerkgesteld zijn.

Artikel 4

In toepassing van artikel 4 van CAO nr. 170 wordt voor de periode van 01.07.2023 tot en met 30.06.2025 de leeftijd op 55 jaar behouden voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, §1, 2) van de voornoemde CAO nr. 103 van 27.06.2012 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of verminderen met één vijfde en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, §5, 1° van het koninklijk besluit van 12.12.2001, namelijk:

- tewerkgesteld zijn in een onderneming die erkend is als onderneming in herstructurering of in moeilijkheden;
- aanvangsdatum van de vermindering van de arbeidsprestaties is gelegen in de periode van erkenning.

Artikel 5

Deze CAO treedt in werking op 01.07.2023 en houdt op van kracht te zijn op 30.06.2025.

KB dd. 14.12.2001 - Opzeggingstermijnen indien contract begonnen vóór 01.01.2012

- Hoofdstuk I - Toepassingsgebied
- Hoofdstuk II - Opzeggingstermijnen
- Hoofdstuk III - Opzeggingstermijnen bij brugpensioen
- Hoofdstuk IV - Inwerkingtreding

Commentaarfiche 5: opzeggingstermijnen

Wettelijke basis

Datum CAO	Registratienummer	Datum KB	Datum BS
-	-	14.12.2001	10.01.2002

Koninklijk besluit tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor sommige ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst en dagbladbedrijf ressorteren

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en de werklieden tewerkgesteld in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf, met uitsluiting van de werkgevers van de ondernemingen die geheel of gedeeltelijk één of meer dagbladen vervaardigen en hun werklieden die belast zijn met de werken waarvan de beroepen vermeld staan in de opsomming en classificatie van de beroepen onder artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25.10.1995 tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden in de Belgische dagbladen, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 25.06.1997.

Hoofdstuk II - Opzeggingstermijnen

Artikel 2

Wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat, wordt, in afwijking van de bepalingen van artikel 59 van de wet van 03.07.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, de bij het beëindigen van de

voor onbepaalde tijd afgesloten arbeidsovereenkomst voor werklieden, na te leven opzeggingstermijn, vastgesteld op:

- vijftig dagen wat de werklieden betreft die tussen 6 maanden en minder dan 5 jaren anciënniteit in de onderneming tellen;
- tweeënvijftig dagen wat de werklieden betreft die tussen 5 en minder dan 10 jaren anciënniteit in de onderneming tellen;
- zesenvijftig dagen wat de werklieden betreft die tussen 10 en minder dan 15 jaren anciënniteit in de onderneming tellen;
- vierentachtig dagen wat de werklieden betreft die tussen 15 en minder dan 20 jaren anciënniteit in de onderneming tellen;
- honderd en twaalf dagen wat de werklieden betreft die 20 of meer jaren anciënniteit in de onderneming tellen.

Hoofdstuk III - Opzeggingstermijnen bij brugpensioen

Artikel 3

In geval van opzegging met het oog op brugpensioen gelden de opzeggingstermijnen zoals bepaald in artikel 59 van de wet van 03.07.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 4

De opzeggingen betekend voor de inwerkingtreding van dit besluit blijven al hun gevolgen behouden.

Hoofdstuk IV - Inwerkingtreding

Artikel 5

Dit besluit treedt in werking op 01.01.2002.

Artikel 6

Onze Minister van Werkgelegenheid is belast met de uitvoering van dit besluit.

KB dd. 11.02.2013 - Opzeggingstermijnen indien contract begonnen na 31.12.2011

Commentaarfiche 5 : opzeggingstermijnen

Wettelijke basis

Datum CAO	Registratienummer	Datum KB	Datum BS
-	-	11.02.2013	26.02.2013

Koninklijk besluit tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de werklieden tewerkgesteld door sommige ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf (PC 130) ressorteren

Artikel 1

Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en de werklieden tewerkgesteld in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf, met uitsluiting van de werkgevers van de ondernemingen die geheel of gedeeltelijk één of meer dagbladen vervaardigen en hun werklieden die belast zijn met de werken waarvan de beroepen vermeld staan in de opsomming en classificatie van de beroepen onder artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 oktober 1995 tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden in de Belgische dagbladen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 juni 1997.

Voor de toepassing van dit besluit, verstaat men onder werklieden, de werklieden op wie artikel 65/1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing is.

Artikel 2

§1. In afwijking van de bepalingen van artikel 59, tweede en derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt, wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat, de na te leven opzeggingstermijn vastgesteld op:

- achtentwintig dagen wat de werklieden betreft die minder dan zes maanden anciënniteit in de onderneming tellen;
- veertig dagen wat de werklieden betreft die tussen zes maanden en minder dan vijf jaren anciënniteit in de onderneming tellen;
- achtenveertig dagen wat de werklieden betreft die tussen vijf en minder dan tien jaren anciënniteit in de onderneming tellen;
- vierenzestig dagen wat de werklieden betreft die tussen tien en minder dan vijftien jaren anciënniteit in de onderneming tellen;
- zevenennegentig dagen wat de werklieden betreft die tussen vijftien en minder dan twintig jaren anciënniteit in de onderneming tellen;
- honderdneuentwintig dagen wat de werklieden betreft die twintig of meer jaren anciënniteit in de onderneming tellen.

52. In geval van een door de werkgever gegeven ontslag met het oog op werkloosheid met bedrijfstoelage, wordt de na te leven opzeggingstermijn vastgesteld op:

- achtentwintig dagen wat de werklieden betreft die minder dan zes maanden anciënniteit in de onderneming tellen;
- tweeëndertig dagen wat de werklieden betreft die tussen zes maanden en minder dan twintig jaren anciënniteit in de onderneming tellen;
- vierenzestig dagen wat de werklieden betreft die twintig of meer jaren anciënniteit in de onderneming tellen.

Artikel 3

De opzeggingen betekend vóór de inwerkingtreding van dit besluit blijven al hun gevolgen behouden.

Artikel 4

Het koninklijk besluit van 14 december 2012 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de werklieden tewerkgesteld door de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf (PC 130) ressorteren wordt ingetrokken.

Artikel 5

Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2013.

Artikel 6

De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

KB dd. 01.04.2022 - Tijdelijke werkloosheid

Commentaarfiche 6 : Tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen

Wettelijke basis

Datum CAO	Registratienummer	Datum KB	Datum BS
-	-	01.04.2022	14.04.2022

Koninklijk besluit tot vaststelling, voor sommige ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf (PC130) ressorteren, van de voorwaarden waaronder het gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden schorst

Artikel 1

Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf ressorteren, met uitzondering van de werkgevers en de werklieden die onder de toepassing vallen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 oktober 2007 tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen van de dagbladpers, gesloten in het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 1 juli 2008 en gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 november 2009.

Voor de werkgevers en de werklieden die onder de toepassing vallen van deze collectieve arbeidsovereenkomst van 18 oktober 2007 tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen van de dagbladpers, blijven de bepalingen van het koninklijk besluit van 29 februari 2004, tot vaststelling, voor de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf ressorteren, van de voorwaarden waaronder het gebrek aan werk wegens economische oorzaken, de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden schorst, zoals gewijzigd bij het koninklijk besluit van 19 juni 2011, onverminderd van toepassing.

Onder werklieden worden zowel vrouwelijke als mannelijke werklieden verstaan.

Artikel 2

Bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, mag de uitvoering van de individuele arbeidsovereenkomst geschorst worden op voorwaarde dat zij geldt voor een ononderbroken periode van volledige werkloosheid van minimum één tot maximum twee weken, die ingaat op de eerste werkdag van de week. Wanneer de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst de voorziene maximumduur heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een nieuwe volledige schorsing kan ingaan.

De werkmans kan maximum 2 keer per week en maximum 6 keer per kwartaal teruggeroepen worden in het arbeidsregime dat die week initieel voorzien was indien de werknemer arbeidsprestaties zou verrichten.

Onder één terugroeping wordt verstaan elke periode van één of meer aaneensluitende dagen die niet onderbroken worden door tijdelijke werkloosheid.

In afwijking van dit principe zijn volgende systemen van gedeeltelijke arbeid toegestaan, waarin arbeidsdagen worden afgewisseld met werkloosheidsdagen:

- Een **grote schorsing**, waarin ofwel:
 - » minder dan 3 arbeidsdagen per week zijn voorzien;
 - » minder dan 1 arbeidsweek op 2 weken is voorzien.

Er mogen dus maximum 4 werkloosheidsdagen per week of 8 werkloosheidsdagen per 2 weken vallen. Het minimum aantal arbeidsdagen moet gerespecteerd worden vanaf de begindatum vermeld in de voorafgaandelijke mededeling.

De maximumduur voor deze regeling is 3 maanden. De termijn van 3 maanden kan 3 kalendermaanden zijn, of 3 maanden van datum tot datum of 13 kalenderweken.

Wanneer de maximumduur bereikt is moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid invoeren alvorens een nieuwe gedeeltelijke regeling aan te vragen.

Een regeling waarbij slechts 1 arbeidsdag op 2 weken voorzien wordt, wordt gelijkgesteld met een volledige schorsing en kan dus maar voor maximum 2 weken worden aangevraagd.

- Een **kleine schorsing**, waarin ofwel:
 - » minstens 3 arbeidsdagen per week zijn voorzien;
 - » minstens 1 arbeidsweek op twee weken is voorzien.

Er mogen dus maximum 2 werkloosheidsdagen per week of 5 werkloosheidsdagen per 2 weken vallen.

De maximumduur voor deze regeling is 3 maanden. De termijn van 3 maanden kan 3 kalendermaanden zijn, of 3 maanden van datum tot datum of 13 kalenderweken.

Wanneer de maximumduur bereikt is, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid invoeren alvorens een nieuwe gedeeltelijke regeling aan te vragen.

Artikel 3

Bij terugroeping van de werkman, zowel in het regime van volledige als gedeeltelijke tijdelijke werkloosheid, gelden volgende regels voor het tijdstip van verwittiging van de werkman:

- bij vroege en dagploeg: uiterlijk 14u de dag voor de dag van terugroeping;
- bij late en nachtploeg: uiterlijk 18u de dag voor de dag van terugroeping.

Artikel 4

De in artikel 1, eerste lid, bedoelde werklieden worden schriftelijk ingelicht over het ontwerp van werkloosheidssysteem dat zal worden toegepast, ten laatste op woensdag van de week die voorafgaat aan de volledige of gedeeltelijke schorsing. Deze inlichting wordt hen bevestigd in de kennisgeving

van de nieuwe arbeidsregeling aan de werklieden, bedoeld in artikel 51, §1, lid 2, 1°, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, die schriftelijk moet plaatsvinden op de vrijdag van diezelfde week.

Artikel 5

Met toepassing van artikel 51, §1, vijfde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, vermelden de in artikel 4 bedoelde inlichting en kennisgeving de maximumduur van de volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, de datum waarop de schorsing zal ingaan, de datum waarop zij een einde zal nemen en de data waarop de werklieden werkloos worden gesteld.

Artikel 6

Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt.

Artikel 7

De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

CAO dd. 16.12.2021 - aanvullende vergoeding in geval van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen

Commentaarfiche 6 : Tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen

Wettelijke basis

Datum CAO	Registratienummer	Datum KB	Datum BS
16.12.2021	175924/CO/130	12/03/2023	28/04/2023

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de aanvullende vergoeding in geval van tijdelijke werkloosheid

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.

Zij geldt niet voor de werknemers en werkgevers die onder de toepassing vallen van de CAO afgesloten op 18 oktober 2007 in het vornoemd 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).

Onder werknemers worden zowel werknemers als werkneemsters verstaan.

Artikel 2

Bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, mag de uitvoering van de individuele arbeidsovereenkomst geschorst worden op voorwaarde dat zij geldt voor een ononderbroken periode van volledige werkloosheid van minimum 1 tot maximum 2 weken, die ingaat op de eerste werkdag van de week en waarna een verplichte werkweek volgt.

De werkgever betaalt in dit geval een aanvullende vergoeding van 7,00 EUR per werkloosheidsdag gedurende de eerste 40 dagen tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen van het kalenderjaar. Voor de volgende dagen: 2,00 EUR per werkloosheidsdag.

Deze modaliteiten zijn van toepassing op de werknemers die tenminste genieten van het volledig minimumloon van hun functieklasse en verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst. Voor de werknemers die niet het hierboven bedoeld minimumloon ontvangen, bedraagt deze vergoeding 2,48 EUR per dag.

Bij terugroeping in de loop van de week is de werkgever een aanvullende vergoeding verschuldigd gelijk aan 7 EUR verhoogd met één bruto uurloon (inclusief ploegentoeslag) per werkloosheidsdag voor alle dagen tijdelijke werkloosheid in de week waarin zich een terugroeping heeft voorgedaan.

Artikel 3

In afwijking op het principe dat ingeschreven is in artikel 2 hierboven, zijn er twee systemen van gedeeltelijke werkloosheid toegestaan, de genaamde grote en kleine schorsing. Beide systemen kunnen ingevoerd worden voor maximum 3 maanden, waarna een verplichte werkweek volgt, alvorens een nieuwe gedeeltelijke regeling kan worden aangevraagd.

De werkgever betaalt in dit geval een aanvullende vergoeding van 7 EUR verhoogd met één bruto uurloon (inclusief ploegentoeslag) per werkloosheidsdag zonder beperking.

Artikel 4

Het geheel van de vergoedingen (inbegrepen de werkloosheidsvergoedingen) is steeds beperkt tot het netto dagloon van de werknemer.

In het geval zoals beschreven in artikel 2 lid 4 en in de gevallen zoals beschreven in artikel 3 van deze arbeidsovereenkomst, worden alle werkloosheidsdagen van de week gelijkgesteld voor de berekening van de eindejaarspremie en worden niet afgetrokken van het krediet van 40 dagen zoals voorzien in artikel 2 van de huidige cao.

Artikel 5

De aanvullende werkloosheidsvergoeding is verschuldigd door de werkgever van de werknemers die tijdelijk werkloos zijn gesteld conform aan het KB van (datum nog ongekend) dat voor de bedrijven die vallen onder het nationaal Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst en dagbladbedrijf (uitgezonderd dagblad), de voorwaarden vastlegt waarin het gebrek aan werk omwille van economische redenen de uitvoering van de arbeidsovereenkomst schorst.

De uitbetaling van deze aanvullende werkloosheidsvergoeding geschiedt samen met de eerste loonbetaling welke volgt op de periode van tijdelijke werkloosheid die aanleiding geeft tot de betaling van de aanvullende vergoeding.

Artikel 6

Deze cao vervangt integraal de cao betreffende de aanvullende vergoeding in geval van tijdelijke werkloosheid dd 17.11.2011 en treedt in werking op het ogenblik dat het nieuwe koninklijk besluit ter vaststelling van de voorwaarden waaronder het gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor arbeiders schorst (koninklijk besluit ter vervanging van het koninklijk besluit van 29.02.2004 en van 19.06.2011 conform het paritair advies dd. 16.12.2021) effectief in werking treedt.

Vanaf dan geldt deze cao voor onbepaalde duur.

Ze kan enkel opgezegd worden door één van de ondertekende partijen mits in acht name van een vooropzeg van drie maanden, betekend door een bij de post aangetekend schrijven, geadresseerd aan de voorzitter van het paritair comité van de drukkerij, grafische kunst en dagbladen en aan de andere ondertekenende organisaties.



DEEL 3
ARBEIDSDUUR



CAO dd. 24.02.1983 - Arbeidsduurvermindering

- Hoofdstuk I - Toepassingsgebied
- Hoofdstuk II - Vermindering van de arbeidsduur
- Hoofdstuk III - Bijzondere bepaling
- Hoofdstuk IV - Geldigheid

Commentaarfiche 7 : arbeidsduurvermindering

Wettelijke basis

Datum CAO	Registratienummer	Datum KB	Datum BS
24.02.1983	08905/CO/130	18.05.1983	03.06.1983

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de vermindering van de arbeidsduur

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf en op de werknemers en werkneemsters, hierna "werknemers" genoemd, die zijn tewerkgesteld in deze ondernemingen, met uitsluiting van de werkgevers en/of werknemers die onder de toepassing vallen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Belgische dagbladen, gesloten op 14 mei 1980, in voornoemd Paritair Comité en geregistreerd ter griffie van de Dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen onder het nr. 6405/CO/130.

Hoofdstuk II - Vermindering van de arbeidsduur

Artikel 2

De effectieve arbeidsduur van de in artikel 1 bedoelde werknemers wordt ingekort tot 37 uren per week vanaf 01 januari 1985.

Artikel 3

De organisatie van de arbeidsduurvermindering voorzien door deze collectieve arbeidsovereenkomst en van deze voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst van 07 december 1978, betreffende de vermindering van de arbeidsduur, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 6 maart 1979 en van toepassing van 5 februari 1979 tot en met 31 januari 1983, wordt paritair geregeld in het vlak van de onderneming.

Rekening houdend met de technische, economische en sociale bijzonderheden van de onderneming kan deze arbeidsduurvermindering geregeld worden per dag, per week, per veertiendaagse of door compenserende vakantiedagen.

De wekelijkse arbeidsduur wordt gespreid over vijf dagen van de week, gewoonlijk van maandag tot vrijdag.

Artikel 4

De vermindering van de arbeidsduur mogen geen aanleiding geven tot loonsverlaging.

Hoofdstuk III - Bijzondere bepaling

Artikel 5

De collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december 1978, gesloten in het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf, betreffende de inkorting van de arbeidsduur, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 6 maart 1979 (Belgisch Staatsblad van 5 mei 1979), wordt opgeheven.

Hoofdstuk IV - Geldigheid

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 februari 1983.

Zij is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan slechts worden opgezegd door een van de ondertekenende partijen mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekend schrijven, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het drukkerij, grafische kunst- en dagbladbedrijf en aan de ondertekenende organisaties van deze collectieve arbeidsovereenkomst en dit voor de eerste keer op 30 september 1985.

CAO dd. 30.11.1990 - Deeltijdse arbeid

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Hoofdstuk II - Deeltijdse arbeid

Hoofdstuk III - Arbeidsduur

Hoofdstuk IV - Organisatie

Hoofdstuk V - Geldigheid

Commentaarfiche 8: deeltijdse arbeid

Wettelijke basis

Datum CAO	Registratienummer	Datum KB	Datum BS
30.11.1990	26370/CO/130	23.09.1992	26.10.1992

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de deeltijdse arbeid

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf en op de werknemers en werknemsters, hierna “werknemers” genoemd, die zijn tewerkgesteld in deze ondernemingen, met uitsluiting van de werkgevers en/of werknemers die onder de toepassing vallen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Belgische dagbladen, gesloten op 14 mei 1980, in voornoemd Paritair Comité en geregistreerd ter griffie van de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen onder het nummer 6405/CO/130.

Hoofdstuk II - Deeltijdse arbeid

Artikel 2

De deeltijdse arbeid wordt geregeld door deze collectieve arbeidsovereenkomst overeenkomstig de wettelijke en conventionele bepalingen terzake.

Artikel 3

Deeltijdse arbeid is de arbeid die vrijwillig en op een regelmatige manier krachtens een individuele arbeidsovereenkomst wordt uitgeoefend.

Artikel 4

De deeltijdse tewerkstelling samen met het overeengekomen vast uurrooster moet voor elke werknemer individueel in een geschrift worden vastgelegd uiterlijk op het ogenblik waarop de werknemer de prestaties aanvangt. Het overeengekomen vast uurrooster kan de 13 opeenvolgende weken niet overtreffen en herhaalt zich in een zelfde vaste orde.

Hoofdstuk III - Arbeidsduur

Artikel 5

[De gemiddelde wekelijkse duur van de deeltijdse arbeid bedraagt ten minste 15 uur. De duur van de deeltijdse arbeid bedraagt minstens 3 uren per werkdag. In toepassing van het koninklijk besluit van 18 juni 1990 tot vaststelling van de afwijkingen van de minimumgrens van de duur van de prestaties der werknemers (Belgisch Staatsblad van 30 juni 1990) en het koninklijk besluit van 21 december 1992 betreffende de afwijkingen van de minimale wekelijkse arbeidsduur van de deeltijdse tewerkgestelde werknemers vastgesteld bij artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (Belgisch Staatsblad van 30 december 1992), kan van van deze minima worden afgeweken voor arbeiders die worden aangeworven in het kader van een vaste arbeidstijd voor het reinigen van lokalen die voor beroepsdoeleinden worden gebruikt door hun werkgevers.] [Gewijzigd CAO 29.04.1997]

Hoofdstuk IV - Organisatie

Artikel 6

De deeltijdse arbeid kan als volgt georganiseerd worden:

- normale voltijdse prestaties, zoals bepaald in het arbeidsreglement van de onderneming voor de voltijdse werknemers van dezelfde afdeling, gedurende één of meerdere dagen van de week.
- prestaties over een kortere periode dan een voltijdse dag, maar verdeeld over alle of enkele dagen van een normale arbeidsweek.

Artikel 7

De arbeidsduur per gepresteerde dag kan met niet meer worden onderbroken dan de overeenstemmende rustpauze voor de voltijdse werknemer van de onderneming.

Artikel 8

De werknemer die aanvaard heeft om in dit stelsel van deeltijdse arbeid te werken en die één of meerdere functies uitoefent omschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst "loonovereenkomst" genaamd, gesloten op 14 mei 1980 in het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf (KB 30.01.1981, BS 24.03.1981) en zulks in al de bedrijven die één of meerdere van deze activiteiten uitvoeren, geniet, pro rata zijn arbeidsduur in de onderneming ten overstaan van de door de collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde voltijdse arbeidsduur, van alle bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten die worden gesloten in het Paritair Comité van het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf.

Artikel 9

Als bijkomende uren dienen volgens dit lid te worden verstaan de uren die de overeengekomen arbeidsduur van deeltijdse werknemers zoals vastgelegd in punt 3, overschrijden, zonder dat deze evenwel de normale arbeidsduur, te bovengaan zoals vastgelegd in artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 februari 1983 betreffende de vermindering van de arbeidstijd, gesloten in het Paritair Comité voor de drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf, algemeen verbindend verklaard bij KB van 18 mei 1983, BS 03.06.1983.

Artikel 10

Het presteren van bijkomende uren is toegelaten in de gevallen zoals voorzien in de artikelen 4 en 5 van het koninklijk besluit van 7 december 1983, houdende maatregelen met het oog op de beperking van overwerk (Belgisch Staatsblad van 15 december 1983) of in de gevallen voorzien door de artikelen 25 en 26 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 (BS 30.03.1971).

Artikel 11

Toeslag voor bijkomende uren moet betaald worden conform het koninklijk besluit van 25 juni 1990, tot gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk (BS 30.06.1990).

Hoofdstuk V - Geldigheid

Artikel 12

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 30 november 1990.

Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan slechts worden opgezegd door een van de ondertekenende partijen met een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf en aan de ondertekenende organisaties van deze collectieve arbeidsovereenkomst.



DEEL 4
LOONVOORWAARDEN

CAO dd. 14.05.1980 - Loonvoorwaarden

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Hoofdstuk II - Classificatie van de functies

Hoofdstuk III - Lonen

Hoofdstuk IV -

Hoofdstuk V - Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

Hoofdstuk VI – Slotbepalingen

Wettelijke basis

Datum CAO	Registratienummer	Datum KB	Datum BS
14.05.1980	06406/CO/130	30.01.1981	24.03.1981

Collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt de minimumlonen in de drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijven, en hun koppeling aan het indexcijfer van de consumptieprijzen.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf en op de werknemers en werkneemsters, hierna “werknemers” genoemd, die zijn tewerkgesteld in deze ondernemingen, met uitzondering van de werkgevers en de werknemers die onder de toepassing vallen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Belgische dagbladen, gesloten op 6 februari 1980 en goedgekeurd door voormeld Paritair Comité op 14 mei 1980.

Hoofdstuk II - Classificatie van de functies

Artikel 3

De lonen van de werknemers, bedoeld in artikel 2 zijn vastgesteld volgens de beroepskwalificaties voorgeschreven voor elke functie, opgenomen in de bijlage aan deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 4

De functies opgenomen in de bijlage aan deze collectieve arbeidsovereenkomst, zijn bepaald met inachtnaeme van technische criteria, specifiek behorend tot de drukkerij, de grafische industrieën, de grafische productie en reproductie en gelijkaardige, van de criteria voor vereiste kennis en rekening houdend met de aard van de uitgeoefende werkzaamheden met de beroepsbekwaamheid en de graad van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid, vereist voor hun uitvoering.

Wanneer door eenzelfde werknemer op normale wijze functies worden uitgevoerd welke in verschillende loonklassen zijn vermeld, wordt hem het loon betaald van de hoogst gesitueerde klasse.

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.

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.

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.

Contracten voor bepaalde duur / bepaald werk en interimcontracten

De optelsom van de opeenvolgende interim-contracten 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.

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.

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.

De onderneming verbindt er zich toe dat het presteren van overuren geen structureel element wordt van de arbeidstijdsorganisatie. [Gewijzigd CAO dd. 19.12.2019]

[Uitzendkrachten

Voor de bepaling van de loonklasse worden de Interim-tewerkstellingen, zonder een onderbreking van méér dan 4 weken, voorafgaand aan een vaste tewerkstelling (contract van onbepaalde duur), gelijkgesteld voor de berekening van de anciënniteit. [Gewijzigd CAO 19.10.2023]

Artikel 6

De bijlage waarin de onderscheiden functies worden vermeld alsmede de kwalificatie welke is vereist om ze uit te voeren, maakt integraal deel uit van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 7

Voor de invoering van nieuwe functies ten gevolge van het in toepassing stellen van nieuwe arbeidstechnieken in de grafische industrie, maakt de meest gerede partij de aangelegenheid bij het Paritair Comité aanhangig, dat binnen de drie maanden uitspraak dient te doen.

[Artikel 7bis

Overgangsmaatregelen voor de invoering van de hierna vermelde 9 functies cf. artikel 6 van de cao van 16 mei 2014 tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden 2013 – 2014 (neerleggingsnummer 2014/7490).

- Foliedrukker
- Controleur ingang en uitgang (digitaal)
- Kleurcorrector
- Operator outputsysteem (chemisch)
- Monteerder film macro (digitaal)
- Monteerder film macro (manueel)
- Operator CTF/CTP
- Geleider digitale druk
- Orderbegeleider

Invoering

Elke werknemer die één van bovenstaande 9 functies uitoefent wordt ingeschaald in de aangepaste classificatie en in de daaraan gekoppelde loonklasse tussen 01.07.2014 en 30.09.2014. De klasse zoals bepaald in artikel 1 van de bijlage bij de cao van 16.05.2014, wordt toegepast vanaf 01.10.2014.

Indien de inschaling van de arbeiders die een van 9 bovenstaande functies uitoefenen, niet beëindigd is voor 30.09.2014, dienen de ondernemingen de nieuwe barema's toe te passen vanaf 01.10.2014.

Van bij de ondertekening van de CAO zal de klasse zoals bepaald in artikel 1 van de bijlage bij de cao van 16.05.2014 voor de 9 "ingepaste" functies volledig van toepassing zijn voor alle werknemers die na de ondertekening van deze CAO in dienst genomen worden door een werkgever die onder toepassing valt van PC 130.

De toepassing van deze CAO verandert niets aan het werknemersstatuut van de arbeider.

Principe van de verworven rechten

Voor alle werknemers die reeds tewerkgesteld zijn voor de ondertekening van deze CAO (ongeacht soort contract) gelden volgende regels:

- Indien het reële loon hoger ligt dan de klasse zoals bepaald in artikel 1 van de bijlage bij de cao van 16.05.2014, mag de reële verloning niet worden herzien naar een lager niveau, zelfs indien de klasse zoals bepaald in deze CAO, overeenstemt met een lager loon.
- Indien het reële loon lager ligt dan de klasse zoals bepaald in artikel 1 van de bijlage bij de cao van 16.05.2014, zal de werkgever het salaris naar boven aanpassen, naar het niveau van de klasse zoals bepaald in deze CAO volgens volgende modaliteiten:

Als er een verschil is tussen het huidige reële uurloon en de toe te kennen loonklasse, dan wordt het reële uurloon van dat moment verhoogd met:

- vanaf 01.10.2014: het verschil met een maximum van + 0,50 EUR/uur
- vanaf 01.01.2015: het resterend verschil met een maximum van + 0,75 EUR/uur
 - » vanaf 01.04.2015: het resterend verschil met een maximum van + 1,00 EUR/uur
 - » vanaf 01.07.2015: het resterend verschil
- Recurrent toegekende "overlonen", dwz het deel van het reële loon dat - onder welke vorm ook (klasse, percentage, forfait) – werd toegekend aan een werknemer of een groep aan werknemers omwille van een individueel of collectief akkoord verbonden aan bijzondere prestaties van de werknemer(s) en/of de organisatie van het werk, mogen niet opgeslorpt worden bij het toekennen van de loonklasse zoals bepaald in artikel 1 van de bijlage bij de CAO van 16.05.2014.
- Bestaande afspraken opgenomen in een ondernemingsakkoord of het arbeidsreglement van de onderneming, die beter zijn blijven van toepassing. [Ingevoegd CAO 19.06.2014]

Hoofdstuk III - Lonen

Artikel 8

[De minimumweklonen, betaald voor de functies voorzien bij artikel 6, zijn bepaald voor de wekelijkse prestaties waarvan het aantal uren is vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit.

Deze lonen zijn in 20 klassen ingedeeld, namelijk:

Waarde van de klassen op 01.10.2022 in EUR

Klasse	Nieuw minimum	Klasse	Nieuw minimum	Klasse	Nieuw minimum	Klasse	Nieuwminimum
I	539,343	VI	641,837	XI	692,236	XVI	767,974
II	566,213	VII	650,241	XII	698,999	XVII	784,689
III	599,808	VIII	658,580	XIII	717,454	XVIII	809,928
IV	609,912	IX	667,034	XIV	734,305	XIX	835,133
V	633,437	X	683,883	XV	751,066	XX	868,742

[gewijzigd CAO dd. 10.11.2022]

Artikel 9

Indien een werknemer tot een hogere functie toetreedt welke een opleiding vereist, wordt het minimum van zijn nieuwe categorie hem slechts toegekend na een aanpassingsperiode waarvan de duur moet worden bepaald, zonder evenwel dertien weken te mogen overschrijden.

Bij gemis aan afdoend resultaat neemt de werknemer in de onderneming een andere activiteit op, verenigbaar met zijn mogelijkheden.

Artikel 10

De toepassing van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en van de classificatie van de functies mag, in geen enkel geval, aanleiding geven tot een vermindering van het loon of een declassificatie van de functie (indexering), vermits de verworven toestanden behouden blijven.

De aanpassingen ingevolge onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst brengen geen wijzigingen mede aan de uitgekeerde lonen indien de nieuwe minima voor deze functies gelijk of lager zijn dan de lonen daadwerkelijk genoten door de werknemers op het ogenblik van de invoeging van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Er bestaat geen enkele discriminatie naar het geslacht wat betreft het toe te kennen loon voor de bij deze collectieve arbeidsovereenkomst omschreven functies.

[Hoofdstuk IV - Lonen van de leerlingen (hierna 'leerlingen' genoemd) en van de jongeren

Artikel 11**Artikel 12****Artikel 13****Artikel 14]**

[Opgeheven – registratienummer 148351/CO/130 – 04.10.2018]

Hoofdstuk V - Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

Artikel 15

[De wekelijkse minimumlonen bepaald bij artikel 8 zijn gekoppeld aan de evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex en stemmen overeen met de stabilisatieschijf 120,35 - 122,76 - 125,22] [gewijzigd CAO dd. 10.11.2022]

Artikel 16

De minimumlonen schommelen met 2% volgens de stabilisatieschijven van 2%, vermeld in artikel 19. De indexgrens waarvan de overschrijding een verhoging of een verlaging van het loon veroorzaakt, wordt de spilindex van een nieuwe stabilisatieschijf.

Artikel 17

[De verhogingen of de verlagingen worden toegepast op het gedeelte van het loon dat overeenstemt met het minimumloon voorzien bij artikel 8 hierboven, aangepast aan de schommelingen van de afgevlakte gezondheidsindex volgens de bepalingen van dit hoofdstuk, ongeacht het bedrag van het werkelijk betaalde loon.] [gewijzigd CAO dd. 21.12.2017]

[Het minimum weekloon wordt afgerond op 3 cijfers na de komma, waarbij het 3^{de} decimaal met 1 wordt verhoogd als het 4^{de} decimaal groter of gelijk is aan 5. Het bedrag van de verlagingen ingevolge de toepassing van een verlagingsschijf, is gelijk aan het bedrag van de vorige verhogingsschijf]. [Gewijzigd CAO 19.06.2014]

Artikel 18

[Vanaf 2018 gebeuren de aanpassingen telkens op de 1^{ste} dag van de maand, volgend op deze waarvan het indexcijfer de bovenste of laagste grens van de lopende stabilisatieschijf overschrijdt.] [gewijzigd CAO dd. 21.12.2017]

Artikel 19

[Voor de toepassing van de onderhavige CAO zijn de indexschijven als volgt bepaald:]

Laagste grens	Spilindex	Bovenste grens
113,41	115,68	117,99
115,68	117,99	120,35
117,99	120,35	122,76
120,35	122,76	125,22
122,76	125,22	127,72
125,22	127,72	130,27
127,72	130,27	132,88
130,27	132,88	135,54
132,88	135,54	138,25

[gewijzigd CAO dd.10.11.2022]

De cijfers worden afgerond op 2 cijfers na de komma, waarbij het 2^{de} decimaal met 1 wordt verhoogd als het 3^{de} decimaal groter of gelijk is aan 5. [Gewijzigd CAO 19.06.2014]

Wanneer de thans geldende formulering van het indexcijfer wordt gewijzigd door het Ministerie van Economische Zaken, zijn de cijfers van verwijzing naar de index van onderhavig hoofdstuk in overeenstemming te brengen door het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf.

In geval van tussenkomst van de wetgever of in geval van stellingname door de Nationale Arbeidsraad, of door ieder ander paritair orgaan dat tussenkomst op algemeen nationaal vlak of door tussenkomst van een interprofessioneel paritair akkoord, in verband met de koppeling van de lonen aan de index in het algemeen, komt het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf samen om de aanpassing van onderhavig hoofdstuk aan de genoemde tussenkomsten te onderzoeken.

Hoofdstuk VI - Slotbepalingen

Artikel 20

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 2 juni 1980.

Zij is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij mag slechts geheel of gedeeltelijk worden opgezegd door één van de ondertekenende partijen van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, mits een opzegging van drie maanden te betekenen bij een ter post aangetekend schrijven, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf en aan de andere ondertekenende organisaties van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

De organisatie welke het initiatief van de opzegging neemt, dient de redenen ervan bekend te maken en gelijktijdig opbouwende voorstellen in te dienen waartoe de andere ondertekenende organisaties zich verbinden deze te bespreken in het Paritair Comité. Deze laatste spreekt zich hierover uit binnen een termijn van drie maanden.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst kan bij onderling akkoord tussen de ondertekenende partijen, met tussentijden van één jaar, geheel of gedeeltelijk worden gewijzigd of herzien.

De vragen tot wijziging en/of herziening gebeuren bij een ter post aangetekend schrijven voor 31 maart van het lopend jaar, met vermelding van de artikelen welke voor wijziging en/of herziening vatbaar zijn, evenals de voorgestelde wijzigingen en/of herzieningen.

De wijzigingen welke voortspruiten uit het akkoord tussen de partijen treden slechts in voege op de datum welke normaal is voorzien voor het beëindigen van de collectieve arbeidsovereenkomst of van de lopende verlengingsperiode. De vraag tot wijziging of herziening gebeurt bij een ter post aangetekend schrijven, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf en aan de organisaties welke onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst hebben ondertekend. De wijziging of de herziening zoals in dit lid is voorzien vereist geen opzegging van de lopende collectieve arbeidsovereenkomst.

CAO dd. 20.02.2020 - Koopkracht luik maaltijdcheques

- Hoofdstuk I - Toepassingsgebied
- Hoofdstuk II - Wettelijke basis
- Hoofdstuk III - Toekenningsmodaliteiten maaltijdcheques
- Hoofdstuk IV - Bedrag van de maaltijdcheque
- Hoofdstuk V - Andere modaliteiten
- Hoofdstuk VI - Alternatieve telling
- Hoofdstuk VII – Geldigheidsduur

Commentaarfiche 9: maaltijdcheques

Wettelijke basis

Datum CAO	Registratienummer	Datum KB	Datum BS
20.02.2020	157628/CO/130		

Collectieve Arbeidsovereenkomst van 20 februari 2020 betreffende de toekenning van maaltijdcheques

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

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.

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).

Onder werknemers worden zowel werknemers als werkneemsters verstaan.

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)

Hoofdstuk II - Wettelijke basis

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.

Hoofdstuk III - Toekenningsmodaliteiten maaltijdcheques

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.

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.

vanaf 01.01.2024

4,25 EUR/maaltijdcheque, samengesteld uit een persoonlijk aandeel van 1,09 EUR en een patronaal aandeel van 3,16 EUR. [gewijzigd CAO dd. 19.10.2023].

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.

Voor de ondernemingen die vóór 1 januari 2024 al maaltijdcheques toekennen met een hoger patronaal aandeel dan 3,16 EUR, verhoogt de waarde met 0,50 EUR/maaltijdcheque vanaf 1 januari 2024. [gewijzigd CAO dd. 19.10.2023].

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.

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.

De CAO of het arbeidsreglement bepaalt het normale aantal arbeidsuren 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 gepresterde uren van de werknemer tijdens het kwartaal wordt gedeeld door het normale aantal arbeidsuren 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 01.01.2016 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.



DEEL 5
OPLEIDING



CAO dd. 20.09.2010 - vorming en opleiding

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Hoofdstuk II - Vaststelling jaarlijkse opleidingen

Hoofdstuk III - Slotbepalingen

Wettelijke basis

Datum CAO	Registratienummer	Datum KB	Datum BS
20.09.2010	102072/CO/130	13.03.2011	06.04.2011

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20.09.2010 betreffende vorming en opleiding

Deze cao wordt afgesloten ter uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 en 2009-2010, meer bepaald de verhoging van de vormingsinspanningen op sectorniveau en de uitwerking van artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst dd 2 juli 2009 betreffende de tewerkstelling en vorming voor de risicogroepen en bijkomende vormingsinspanningen.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf en op de werknemers en werknemsters, hierna "werknemers" genoemd, tewerkgesteld in deze ondernemingen, met uitsluiting van de werkgevers en/of werknemers die onder de toepassing vallen van de collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden in de Belgische dagbladen, afgesloten op 18 oktober 2007 in het voornoemd Paritair Comité (Koninklijk Besluit van 01.07.2008).

Hoofdstuk II - Vaststelling jaarlijkse opleidingen

Artikel 2

Vanaf 2011 zullen de ondernemingen gebruik maken van het derde luik van het nieuwe model voor de sociale balans (cf bijlage bij deze collectieve arbeidsovereenkomst). Dit model bevat tabellen voor de registratie van opleidingsactiviteiten. Zowel beroepsopleidingen als opleidingen opgelegd door de Wet op het Welzijn komen hiervoor in aanmerking. De overgemaakte gegevens hebben betrekking op het vorige kalenderjaar.

Artikel 3

De tabel bestaat uit:

- het totaal van de formele beroepsopleidingsinitiatieven;
- het totaal van de minder formele en informele voortgezette opleidingsinitiatieven;
- het totaal van de initiële beroepsopleidingsinitiatieven;
- bron en het totaal aan ontvangen vormingssubsidies.

Voor elk totaal moet het aantal betrokken werknemers, het aantal opleidingsuren en de totale kostprijs voor de onderneming worden vermeld.

Artikel 4

De ingevulde tabellen worden jaarlijks overgemaakt aan Febelgra. Hiervoor zal een webapplicatie opgericht worden via www.febelgra.be. Of met de post, uiterlijk 1 april van het kalenderjaar volgend op het betrokken jaar.

Artikel 5

Het niet bezorgen van de tabellen door de onderneming wordt aanzien als een inbreuk op het bezorgen van sociale documenten en leidt tot verlies van sectorale subsidiemaatregelen, voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst "risicogroepen".

Artikel 6

Febelgra maakt, op basis van de globale sectorgegevens, een jaarlijks rapport over aan de raad van bestuur van Fogra en legt dit neer bij het Paritair Comité 130, uiterlijk op 31 december van het kalenderjaar dat volgt op het betrokken jaar.

Hoofdstuk III - Slotbepalingen

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 20.09.2010 en is afgesloten voor onbepaalde duur.

Ze kan door één van de ondertekenende 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 de andere ondertekenende organisaties.

Ze kan gedeeltelijk herzien worden bij gemeenschappelijk akkoord tussen de ondertekenende partijen. Bij gedeeltelijke herziening is geen opzegging vereist.

CAO dd. 16.02.2023 - Opleidingsplannen

Wettelijke basis

Datum CAO	Registratienummer	Datum KB	Datum BS
16.02.2023	178607/CO/130	09.07.2023	09.10.2023

Collectieve Arbeidsovereenkomst van 16 februari 2023 tot uitvoering van het hoofdstuk 9 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, in het kader van de opleidingsplannen.

Hoofdstuk I: Toepassingsgebied

Artikel 1

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

Deze CAO komt tot stand in uitvoering van hoofdstuk negen – opleidingsplannen, artikelen 34 tot en met 41, van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (BS 10/11/2022).

Artikel 2

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers die onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen en twintig of meer werknemers tewerkstellen.

Hoofdstuk II: Opleidingsplan

Artikel 3 Definitie

Onder opleidingsplan, zoals omschreven in artikel 35, e van de wet van 3 oktober 2022, wordt verstaan: een document waarin de opleidingen worden opgelijst alsook de doelgroep van werknemers waarvoor ze bestemd zijn. Dit document wordt opgesteld in papieren of elektronische vorm.

Artikel 4 Formaliteiten

§1. De ondernemingen die onder het toepassingsgebied van artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst vallen, stellen jaarlijks vóór 31 maart een opleidingsplan op volgens de modaliteiten vermeld in artikel 36 van de wet van 3 oktober 2022:

- De werkgever legt jaarlijks een ontwerp van opleidingsplan voor aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan aan de vakbondsafvaardiging, minstens vijftien dagen voor de vergadering. De ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging, geeft advies over het ontwerp tegen uiterlijk 15 maart.
- Bij ontstentenis van een ondernemingsraad en een vakbondsafvaardiging legt de werkgever het opleidingsplan voor aan de werknemers tegen uiterlijk 15 maart.

Het plan wordt voor een minimumduurtijd van één jaar gesloten.

§2. De werkgever geeft bij het opstellen van het opleidingsplan bijzondere aandacht aan personen komende uit de artikel 35, c) gedefinieerde risicogroepen, in het bijzonder de werknemers van minstens 50 jaar oud, aan de knelpuntberoepen alsook aan de wijze van evaluatie met de werknemers. Eveneens wordt bijzondere aandacht gegeven aan de werknemers met een handicap zoals bedoeld in artikel 1, 4°, van het koninklijk besluit van 19 februari 2013.

§3. Het opleidingsplan omvat minimum bepalingen rond:

- Formele opleidingen waarin voorzien wordt tijdens de geldigheidsduur van het plan;
- Informele opleidingen waarin voorzien wordt tijdens de geldigheidsduur van het plan;
- De wijze waarop dit plan bijdraagt tot de investeringen in opleiding;
- Genderdimensie.

Artikel 5

De werkgever zendt, binnen de maand na inwerkingtreding van het opleidingsplan, op elektronische wijze een afschrift daarvan aan de door de Koning aangewezen ambtenaar.

Hoofdstuk III: Geldigheid

Artikel 6

Deze CAO treedt in werking op 30 november 2022. Zij wordt voor onbepaalde duur gesloten en kan door één van de partijen met een opzeg van drie maanden worden opgezegd bij een per post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf.

CAO dd. 29.06.2023 - Tewerkstelling en vorming voor de risicogroepen en bijkomende vormingsinspanningen

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Hoofdstuk II - Maatregelen ten voordele van de risicogroepen

Hoofdstuk III - Slotbepalingen

Wettelijke basis

Datum CAO	Registratienummer	Datum KB	Datum BS
29.06.2023	181415/CO/130	14/12/2023	09/01/2024

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het paritair comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf.

Hoofdstuk II - Maatregelen ten voordele van de risicogroepen

Artikel 2

Overeenkomstig hoofdstuk VIII, afdeling 1 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 28 december 2006 hoofdstuk VIII, eerste sectie, zullen de inspanningen worden voortgezet via de afhouding van een bijdrage van 0,15 pct. van de loonmassa van het jaar 2023 en 2024.

Artikel 3

Conform artikel 1 van het Koninklijk Besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189 vierde lid van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) dient ten minste 0,05% van de loonmassa voorbehouden te worden aan één of meerdere van de volgende risicogroepen:

1. de werknemers van minstens 50 jaar oud die in de sector werken;
2. de werknemers van minstens 40 jaar oud die in de sector werken en bedreigd zijn met ontslag:
 - » hetzij doordat hun arbeidsovereenkomst werd opgezegd en de opzeggingstermijn loopt;
 - » hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming die erkend is als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering;
 - » hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming waar een collectief ontslag werd aangekondigd
3. de niet-werkenden en de personen die sinds minder dan een jaar werken en niet-werkend waren op het ogenblik van hun indiensttreding. Onder niet-werkenden wordt verstaan:
 - » de langdurig werkzoekenden, zijnde de personen in het bezit zijn van een werkkaart, bedoeld in artikel 13 van het koninklijk besluit van 19 december 2001 tot bevordering van de tewerkstelling van langdurig werkzoekenden;
 - » de uitkeringsgerechtigde werklozen;

- » de werkzoekenden die laaggeschoold of erg- laaggeschoold zijn in de zin van artikel 24 van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de tewerkstelling;
 - » de herintreders, zijnde de personen die zich na een onderbreking van minstens één jaar terug op de arbeidsmarkt begeven;
 - » de personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke integratie in toepassing van de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie en personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke hulp in toepassing van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
 - » de werknemers die in het bezit zijn van een verminderingskaart herstructurerings in de zin van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructurerings;
 - » de werkzoekenden die niet de nationaliteit van een lidstaat van de Europese Unie bezitten, of van wie minstens één van de ouders deze nationaliteit niet bezit of niet bezat bij overlijden, of van wie minstens twee van de grootouders deze nationaliteit niet bezitten of niet bezaten bij overlijden;
4. de personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid, namelijk:
- » de personen die voldoen aan de voorwaarden om ingeschreven te worden in een regionaal agentschap voor personen met een handicap;
 - » de personen met een definitieve arbeidsongeschiktheid van minstens 33 %;
 - » de personen die voldoen aan de medische voorwaarden om recht te hebben op een inkomensvervangende of een integratietegemoetkoming ingevolge de wet van 27 februari 1987 op de tegemoetkomingen aan personen met een handicap ;
 - » de personen die als doelgroepwerknemer tewerkgesteld zijn of waren bij een werkgever die valt onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor de beschutte en de sociale werkplaatsen;
 - » de gehandicapte die het recht op verhoogde kinderbijslag opent op basis van een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van minstens 66 %;
 - » de personen die in het bezit zijn van een attest afgeleverd door de Algemene Directie Personen met een Handicap van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen;
 - » de persoon met een invaliditeitsuitkering of een uitkering voor arbeidsongevallen of beroepsziekten in het kader van programma's tot werkhervatting;
5. de jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden, hetzij in een stelsel van alternerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding in een onderneming, bedoeld in artikel 27, 6°, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, hetzij in het kader van een instapstage, bedoeld in artikel 36quater van hetzelfde koninklijk besluit van 25 november 1991.

Conform artikel 2 van bovenvermeld Koninklijk Besluit dient minstens de helft van de 0,05% (0,025%) besteed te worden aan initiatieven ten voordele van één of meerdere van de volgende groepen:

1° jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden in het stelsel van alternerend leren, in het kader van een individuele beroepsopleiding of instapstage;

2° niet-werkenden, en de personen die sinds minder dan een jaar werken en niet-werkend waren op het ogenblik van hun indiensttreding, en de personen met verminderende arbeidsgeschiktheid, die nog geen 26 jaar oud zijn.

Artikel 4

Teneinde de initiatieven vermeld in het artikel 2 te financieren, zullen de in artikel 1 bedoelde ondernemingen worden vrijgesteld van de bijdrage van 0,10 p.c. van de brutolonen in 2021 en 2022 aan het Tewerkstellingsfonds. Deze bijdrage aan het Tewerkstellingsfonds wordt vervangen door de bijkomende trimestriële bijdrage aan het "Bijzonder Fonds voor het Grafische en Dagbladbedrijf" voorzien in artikel 2 van onderhavige overeenkomst.

Hoofdstuk III - Slotbepalingen

Artikel 5

De Raad van Beheer van het Bijzonder Fonds zal de uitvoeringsmodaliteiten van de bepalingen voorzien in deze overeenkomst vastleggen en toezien op de correcte uitvoering ervan.

Artikel 6

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en blijft van toepassing tot en met 31 december 2024.



DEEL 6
DECONNECTIE

CAO dd. 16.03.2023 – Deconnectie

Wettelijke basis

Datum CAO	Registratienummer	Datum KB	Datum BS
16.03.2023	178892/CO/130	12.07.2023	25.07.2023

Collectieve Arbeidsovereenkomst van 16 maart 2023 tot uitvoering van het hoofdstuk 8 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, in het kader van de deconnectie.

Hoofdstuk I: Toepassingsgebied

Artikel 1

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

Deze CAO komt tot stand in uitvoering van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie, gewijzigd door de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (BS 10/11/2022).

Artikel 2

Deze CAO is van toepassing op de werkgevers die onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen en twintig of meer werknemers tewerkstellen.

De sociale partners adviseren ondernemingen met minder dan 20 werknemers zich te inspireren aan de in deze collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen bepalingen.

Artikel 3

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan op ondernemingsvlak bestaande afspraken betreffende het recht op deconnectie, voor zover zij niet strijdig zijn met de bepalingen van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Op ondernemingsvlak kunnen bijkomende afspraken betreffende het recht op deconnectie gemaakt worden voor zover zij niet strijdig zijn met onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 4

Het recht op deconnectie maakt deel uit van het welzijnsbeleid en het overleg dienaangaande in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk en in afwezigheid van het CPBW van de vakbondsdelegatie.

Hoofdstuk II: Recht op deconnectie

Artikel 5

Elke werknemer heeft het recht op deconnectie om een beter evenwicht te verzekeren tussen zijn werk- en privéleven.

Onder recht van deconnectie wordt verstaan het recht van de werknemers om niet ingelogd te zijn op zijn professionele en persoonlijke digitale tools buiten de overeengekomen werkuren, overuren en permanentie, zoals vermeld in het arbeidsreglement, de arbeidsovereenkomst of de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst, tijdens vakantieperiodes, weekends, feestdagen, ziekte, elke periode van gewettigde afwezigheid en schorsing van de arbeidsovereenkomst, zonder dat dit nadelige gevolgen kan hebben voor de werknemer. Bijgevolg kan een werknemer niet gesanctioneerd worden voor (digitale) onbereikbaarheid buiten zijn werkuren of periodes van gewettigde afwezigheid. Evenmin kan er bij online blijven tijdens deze periodes een beloning of voorkeurbehandeling worden toegekend

Onder professionele en persoonlijke digitale tools verstaan we: telefoons, PC's, tablets, biepders, slimme horloges en andere communicatiemiddelen die het mogelijk maken om e-mails, voicemails, video's en berichten te sturen en te ontvangen en gebruik te maken van of toegang te krijgen tot intranet en/of extranet. De werkgever promoot in geen geval het gebruik van niet-officiële of private digitale tools zoals sociale media, WhatsApp en dergelijke.

De enige uitzondering die op de hierboven vermelde bepalingen kan gemaakt worden, is in het geval van een noodsituatie, indien het gaat om de werknemers die een kritieke functie uitoefenen. Een noodsituatie betreft uitzonderlijke en onvoorziene omstandigheden die niet kunnen worden opgelost zonder de tussenkomst van de werknemer en die niet kunnen wachten tot de volgende werkperiode (bv. een zieke collega vervangen in functie van de continuïteit van de productie of in geval van een plotse gebeurtenis of een afwezigheid wegens overmacht van een collega). Specifieke werkomstandigheden zoals deze doen zich bijvoorbeeld voor bij wachtdiensten en onvoorziene technische interventies.

Hoofdstuk III: Modaliteiten

Artikel 6

De werkgever bepaalt volgende praktische modaliteiten voor de toepassing van het recht van de werknemer om niet bereikbaar te zijn buiten de werkuren:

- Het recht van de werknemer om niet beschikbaar te zijn buiten zijn normale werkuren en tijdens periodes van gewettigde afwezigheid, vakantie, ziekte, enz.;
- De werknemer brengt zijn leidinggevende tijdig op de hoogte van zijn afwezigheid zodoende de leidinggevende op tijd voor back up kan zorgen. De werknemer zorgt dat de nodige informatie beschikbaar is voor het uitvoeren van zijn taken tijdens zijn afwezigheid;
- De verbintenis van de werkgever om de werknemers niet te contacteren tijdens de periode van deconnectie, behalve in een noodsituatie;
- De verbintenis van de werknemers om geen contact op te nemen met hun collega's tijdens de periode van deconnectie voor werkgerelateerde zaken;
- Het vooraf inplannen van een wachtdienst of een terugbelsysteem bedoeld voor de periode van deconnectie, indien nodig.
- Leidinggevend waken er over om hun medewerkers buiten de op hen van toepassing zijnde uurroosters niet te contacteren, tenzij in geval van een noodsituatie, zoals beschreven in artikel 5.

Artikel 7

§1. De leidinggevende staat in voor de correcte toepassing van het recht op deconnectie.

§2. Om te verzekeren dat het recht op deconnectie gewaarborgd blijft, kan beroep gedaan worden op volgende, niet-exhaustieve, richtlijnen:

- E-mails die buiten de werkuren van de werknemers verzonden worden, moeten niet beantwoord worden buiten de werkuren;
- Indien mogelijk, het instellen van een out-of-office bericht tijdens de afwezigheid met vermelding van de periode van afwezigheid en welke dienst of persoon dan wel gecontacteerd kan worden;
- De mogelijkheid om oproepen door te schakelen naar een actief nummer tijdens de periode van deconnectie;
- In de onthaalbrochure wordt aandacht gegeven aan het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en aan de risico's die verbonden zijn aan overmatige connectie.
- ...

Hoofdstuk IV: Sensibiliseringsacties en vorming

Artikel 8

De werkgever sensibiliseert de werknemers en de leidinggevendens inzake de best practices met betrekking tot het gebruik van professionele en persoonlijke digitale tools en de risico's van overmatig geconnecteerd te zijn, door middel van instructies en/of opleidingen.

Hij informeert de werknemer over de mogelijkheid om contact op te nemen met de preventieadviseur, vertrouwenspersoon, of de vakbondsafgevaardigde in geval van problemen die voortvloeien uit overmatig gebruik van digitale hulpmiddelen.

Artikel 9

De in artikel 8 bedoelde vormings- en sensibiliseringsacties worden op gezette tijdstippen geëvalueerd en desgevallend aangepast en bijgestuurd met inachtneming van de regels van het sociaal overleg binnen de onderneming.

Hoofdstuk V: Analyse en preventie

Artikel 10

De werkgever voegt de risicoanalyse van het ontbreken van deconnectie en de preventie ervan bij in de algemene jaarlijkse analyse van de risico's en preventie binnen de onderneming.

Hoofdstuk VI: Geldigheid

Artikel 11

Deze CAO treedt in werking op 16 maart 2023. Zij wordt voor onbepaalde duur gesloten en kan door één van de partijen met een opzeg van drie maanden worden opgezegd bij een per post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf.



DEEL 7
SWT



CAO dd. 16.12.2021 - Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) op 60 jaar - Nachtarbeid of zwaar beroep

Wettelijke basis

Datum CAO	Registratienummer	Datum KB	Datum BS
16.12.2021	170484/CO/130	21/08/2022	19/01/2023

Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2021 tot invoering van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) op de leeftijd van 60 jaar voor werknemers die gewerkt hebben in een regeling van nachtarbeid of een zwaar beroep hebben uitgeoefend.

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.

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).

Onder werknemers worden zowel werknemers als werkneemsters verstaan.

Artikel 2

Deze CAO wordt gesloten:

- In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 151 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid of die hebben gewerkt in een zwaar beroep.
- In het kader van artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 03.05.2007 tot regeling van het stelsel van stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (BS 08.06.2007), laatst gewijzigd door het KB van 13.12.2017 (BS 21.12.2017).
- In het kader van de CAO nr.17 gesloten op 19.12.1974 in de NAR tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.

Artikel 3

Een bijkomend recht op het SWT wordt ingevoerd voor werknemers die worden ontslagen (behoudens om dringende reden) tijdens de periode van 01.07.2021 tot en met 30.06.2023 en aan de volgende voorwaarden voldoen:

- De leeftijd van 60 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 30.06.2023 en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.
- Een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben.
- Indien deze werknemers
 - » ofwel op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst minimaal 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de CAO nr. 46 van 23.03.1990 betreffende de begeleidings-maatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, gewijzigd door de CAO nr. 46 sexies van 09.01.1995, nr. 46 septies van 25.04.1995 en nr. 46 duodecies van 19.12. 2001;
 - » ofwel hebben gewerkt in een zwaar beroep:
 - hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;
 - hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Volgens het koninklijk besluit van 03.05.2007 tot regeling van het SWT (BS 08.06.2007), wordt als zwaar beroep hiervoor beschouwd:

- het werk in wisselende ploegen (ploegenarbeid).
- het werk in onderbroken diensten (dagprestaties waarbij begin- en eindtijd minstens 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uren en minimumprestaties van 7 uren).
- nachtarbeid zoals gedefinieerd in artikel 1 van de CAO nr. 46 van 23.03.1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties.

Artikel 4

De werknemers die voldoen aan de voorwaarden vermeld in artikel 3 van deze CAO, hebben recht op een bedrijfstoeslag zoals voorzien in de CAO nr. 17 gesloten op 19.12.1974 in de NAR.

Artikel 5

Het recht op de bedrijfstoeslag zoals voorzien in artikel 4 van deze CAO blijft ten laste van de laatste werkgever indien de werknemer zijn activiteiten hervat als loontrekkende of als zelfstandige onder de voorwaarden en modaliteiten zoals vastgelegd in de CAO nr. 17 gesloten op 19.12.1974 in de NAR.

Artikel 6

Wanneer een werknemer van ouder dan 50 jaar gekozen heeft voor een regime van tijdskrediet met vermindering van arbeidsprestaties zoals voorzien door de CAO nr.77 bis of de CAO nr.103, tot de leeftijd van het SWT, zal de bedrijfstoeslag die door de werkgever wordt uitgekeerd, berekend worden op basis van een voltijdse tewerkstelling volgens de bepalingen voorzien door CAO nr.17.

Artikel 7

Het Febelgra Fonds betaalt aan de werkgever de bedrijfstoelage (cf. artikel 4) en de bijdragen terug volgens de modaliteiten en de maximumbedragen zoals vastgelegd door de Raad van Bestuur van het voornoemde Fonds.

Artikel 8

Inzake de vervanging van de begunstigde van het SWT, zijn enkel van toepassing de wettelijke bepalingen van het koninklijk besluit van 03.05.2007 tot regeling van het SWT.

Artikel 9

Deze CAO treedt in werking op 01.07.2021 en houdt op van kracht te zijn op 30.06.2023.

CAO dd. 29.06.2023 - Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) op 60 jaar - Nachtarbeid of zwaar beroep

Wettelijke basis

Datum CAO	Registratienummer	Datum KB	Datum BS
29.06.2023	181547/CO/130	25/12/2023	22/01/2024

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2023 tot invoering van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) op de leeftijd van 60 jaar voor werknemers die gewerkt hebben in een regeling van nachtarbeid of een zwaar beroep hebben uitgeoefend.

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.

Zij geldt niet voor de werknemers en werkgevers die onder de toepassing vallen van de CAO afgesloten op 18 oktober 2007 in het vornoemd 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).

Onder werknemers worden zowel werknemers als werkneemsters verstaan.

Artikel 2

Deze CAO wordt gesloten:

- In uitvoering van de CAO nr. 166 van de NAR tot vaststelling van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van het SWT voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid of die hebben gewerkt in een zwaar beroep.
- In het kader van artikel 3, §1 van het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het SWT (BS van 8 juni 2007), laatst gewijzigd door het KB van 13 december 2017 (BS van 21 december 2017).
- In het kader van de CAO nr.17 gesloten op 19.12.1974 in de NAR tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.

Artikel 3

Een bijkomend recht op het SWT wordt ingevoerd voor werknemers die worden ontslagen (behoudens om dringende reden) tijdens de periode van 01.07.2023 tot en met 30.06.2025 en aan de volgende voorwaarden voldoen:

- De leeftijd van 60 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 30.06.2025 en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.
- Een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben.
- Indien deze werknemers:
 - » ofwel op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst minimaal 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de CAO nr. 46 van 23.03.1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, gewijzigd door de CAO nr. 46 sexies van 09.01.1995, nr. 46 septies van 25.04.1995 en nr. 46 duodecies van 19.12. 2001;
 - » ofwel hebben gewerkt in een zwaar beroep:
 - hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;
 - hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Volgens het koninklijk besluit van 03.05.2007 tot regeling van het SWT (BS 08.06.2007), wordt als zwaar beroep hiervoor beschouwd:

- het werk in wisselende ploegen (ploegenarbeid).
- het werk in onderbroken diensten (dagprestaties waarbij begin- en eindtijd minstens 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uren en minimumprestaties van 7 uren).
- nachtarbeid zoals gedefinieerd in artikel 1 van de CAO nr. 46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties.

Artikel 4

De werknemers die voldoen aan de voorwaarden vermeld in artikel 3 van deze CAO, hebben recht op een bedrijfstoeslag zoals voorzien in de CAO nr. 17 gesloten op 19.12.1974 in de NAR.

Artikel 5

Het recht op de bedrijfstoeslag zoals voorzien in artikel 4 van deze CAO blijft ten laste van de laatste werkgever indien de werknemer zijn activiteiten hervat als loontrekkende of als zelfstandige onder de voorwaarden en modaliteiten zoals vastgelegd in de CAO nr. 17 gesloten op 19.12.1974 in de NAR.

Artikel 6

Wanneer een werknemer van ouder dan 50 jaar gekozen heeft voor een regime van tijdskrediet met vermindering van arbeidsprestaties zoals voorzien door de CAO nr.77 bis of de CAO nr.103, tot de leeftijd van het SWT, zal de bedrijfstoeslag die door de werkgever wordt uitgekeerd, berekend worden op basis van een voltijdse tewerkstelling zoals voorzien door CAO nr.17.

Artikel 7

Het Febelgra Fonds betaalt aan de werkgever de bedrijfstoeslag (cf. artikel 4) en de bijdragen terug

volgens de modaliteiten en de maximumbedragen zoals vastgelegd door de Raad van Bestuur van het voornoemde Fonds.

Artikel 8

Inzake de vervanging van de begunstigde van het SWT, zijn enkel van toepassing de wettelijke bepalingen van het koninklijk besluit van 03.05.2007 tot regeling van het SWT.

Artikel 9

Deze CAO treedt in werking op 01.07.2023 en houdt op van kracht te zijn op 30.06.2025.

CAO dd. 16.12.2021 – Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) op 60 jaar – zwaar beroep

Wettelijke basis

Datum CAO	Registratienummer	Datum KB	Datum BS
16.12.2021	170485/CO/130	21/08/2022	17/01/2023

Collectieve Arbeidsovereenkomst van 16 december 2021 tot invoering van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) op de leeftijd van 60 jaar voor zware beroepen.

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.

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).

Onder werknemers worden zowel werknemers als werknemsters verstaan.

Artikel 2

Deze CAO wordt gesloten:

- In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van 23 april 1919 van de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen.
- In het kader van artikel 3, §3 van het koninklijk besluit van 03.05.2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (BS 08.06.2007), laatst gewijzigd door het KB van 13.12.2017 (BS 21.12.2017).
- In het kader van de CAO nr. 17 gesloten op 19.12.1974 in de NAR tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.

Artikel 3

Een bijkomend recht op het SWT wordt ingevoerd voor werknemers die worden ontslagen (behoudens om dringende reden) tijdens de periode van 01.01.2022 tot en met 30.06.2023 en aan de volgende voorwaarden voldoen:

- De leeftijd van 60 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 30.06.2023 en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.
- Een beroepsloopbaan van minstens 35 jaar hebben en gewerkt hebben in een zwaar beroep hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst; hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Volgens het koninklijk besluit van 03.05.2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (BS van 08.06.2007), wordt als zwaar beroep hiervoor beschouwd:

- het werk in wisselende ploegen (ploegenarbeid);
- het werk in onderbroken diensten (dagprestaties waarbij begin- en eindtijd minstens 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uren en minimumprestaties van 7 uren);
- nachtarbeid zoals gedefinieerd in artikel 1 van de CAO nr. 46 van 23.03.1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties.

Artikel 4

De werknemers die voldoen aan de voorwaarden vermeld in artikel 3 van deze CAO, hebben recht op een bedrijfstoeslag zoals voorzien in de CAO nr. 17 gesloten op 19.12.1974 in de NAR.

Artikel 5

Het recht op de bedrijfstoeslag zoals voorzien in artikel 4 van deze CAO blijft ten laste van de laatste werkgever indien de werknemer zijn activiteiten hervat als loontrekkende of als zelfstandige onder de voorwaarden en modaliteiten zoals vastgelegd in de CAO nr. 17 gesloten op 19.12.1974 in de NAR.

Artikel 6

Wanneer een werknemer van ouder dan 50 jaar gekozen heeft voor een regime van tijdskrediet met vermindering van arbeidsprestaties zoals voorzien door de CAO nr.77bis of de CAO nr.103, tot de leeftijd van het SWT, zal de bedrijfstoeslag die door de werkgever wordt uitgekeerd, berekend worden op basis van een voltijdse tewerkstelling volgens de bepalingen voorzien door CAO nr.17.

Artikel 7

Het Febelgra Fonds betaalt aan de werkgever de bedrijfstoeslag (cf. artikel 4) en de bijdragen terug volgens de modaliteiten en de maximumbedragen zoals vastgelegd door de Raad van Bestuur van het voornoemde Fonds.

Artikel 8

Inzake de vervanging van de begunstigde van het SWT, zijn enkel van toepassing de wettelijke bepalingen van het koninklijk besluit van 03.05.2007 tot regeling van het SWT.

Artikel 9

Deze CAO treedt in werking op 01.01.2022 en houdt op van kracht te zijn op 30.06.2023.

CAO dd. 29.06.2023 – Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) op 60 jaar – zwaar beroep

Wettelijke basis

Datum CAO	Registratienummer	Datum KB	Datum BS
29.06.2023	181548/CO/130		

Collectieve Arbeidsovereenkomst van 29 juni 2023 tot invoering van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) op de leeftijd van 60 jaar voor zware beroepen.

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.

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).

Onder werknemers worden zowel werknemers als werknemers verstaan.

Artikel 2

Deze CAO wordt gesloten:

- In uitvoering van de CAO nr. 143 van 23.04.2019 van de NAR tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen.
- In het kader van artikel 3, §3 van het KB van 03.05.2007 tot regeling van het SWT (BS van 08.06.2007), laatst gewijzigd door het KB van 13.12.2017 (BS van 21.12.2017).
- In het kader van de CAO nr. 17 gesloten op 19.12.1974 in de NAR tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.

Artikel 3

Een bijkomend recht op het SWT wordt ingevoerd voor werknemers die worden ontslagen (behoudens om dringende reden) tijdens de periode van 01.01.2023 tot en met 30.06.2025 en aan de volgende voorwaarden voldoen:

- De leeftijd van 60 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 30.06.2025 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- Een beroepsloopbaan van minstens 35 jaar hebben en gewerkt hebben in een zwaar beroep
 - » hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;
 - » hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Volgens het koninklijk besluit van 03.05.2007 tot regeling van het SWT (BS 08.06.2007), wordt als zwaar beroep hiervoor beschouwd:

- het werk in wisselende ploegen (ploegenarbeid)
- het werk in onderbroken diensten (dagprestaties waarbij begin- en eindtijd minstens 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uren en minimumprestaties van 7 uren)
- nachtarbeid zoals gedefinieerd in artikel 1 van de CAO nr. 46 van 23.03.1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties.

Artikel 4

De werknemers die voldoen aan de voorwaarden vermeld in artikel 3 van deze CAO, hebben recht op een bedrijfstoeslag zoals voorzien in de CAO nr. 17 gesloten op 19.12.1974 in de NAR.

Artikel 5

Het recht op de bedrijfstoeslag zoals voorzien in artikel 4 van deze CAO blijft ten laste van de laatste werkgever indien de werknemer zijn activiteiten hervat als loontrekkende of als zelfstandige onder de voorwaarden en modaliteiten zoals vastgelegd in de CAO nr. 17 gesloten op 19.12.1974 in de NAR.

Artikel 6

Wanneer een werknemer van ouder dan 50 jaar gekozen heeft voor een regime van tijdskrediet met vermindering van arbeidsprestaties zoals voorzien door de CAO nr.77bis of de CAO nr.103, tot de leeftijd van het SWT, zal de bedrijfstoeslag die door de werkgever wordt uitgekeerd, berekend worden op basis van een voltijdse tewerkstelling zoals voorzien door CAO nr.17.

Artikel 7

Het Febelgra Fonds betaalt aan de werkgever de bedrijfstoeslag (cf. artikel 4) en de bijdragen terug volgens de modaliteiten en de maximumbedragen zoals vastgelegd door de Raad van Bestuur van het voornoemde Fonds.

Artikel 8

Inzake de vervanging van de begunstigde van het SWT, zijn enkel van toepassing de wettelijke bepalingen van het koninklijk besluit van 03.05.2007 tot regeling van het SWT.

Artikel 9

Deze CAO treedt in werking op 01.07.2023 en houdt op van kracht te zijn op 30.06.2025.

CAO dd. 16.12.2021 – Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) op 60 jaar – lange loopbaan

Wettelijke basis

Datum CAO	Registratienummer	Datum KB	Datum BS
16.12.2021	170483/CO130	21/08/2022	17/01/2023

Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2021 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) op de leeftijd van 60 jaar met een lange loopbaan.

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.

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).

Onder werknemers worden zowel werknemers als werknemers verstaan.

Artikel 2

Deze CAO wordt gesloten:

- In uitvoering van de CAO nr. 152 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen;
- In het kader van artikel 3, § 7 het koninklijk besluit van 03.05.2007 tot regeling van het SWT (BS 08.06.2007), laatst gewijzigd door het KB van 13.12.2017 (BS 21.12.2017).
- In het kader van de CAO nr.17 gesloten op 19.12.1974 in de NAR tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.

Artikel 3

Een bijkomend recht op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage wordt ingevoerd voor werknemers die worden ontslagen (behalve in het geval van dringende reden) en die aan de volgende voorwaarden voldoen:

- de leeftijd van 60 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 30.06.2023 en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan van minstens 40 jaar als loontrekkende kunnen bewijzen
- De werknemer wiens opzegtermijn verstrijkt na de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudt het recht op de bedrijfstoelage.

Artikel 4

De werknemers die voldoen aan de voorwaarden vermeld in artikel 3 van deze CAO, hebben recht op een bedrijfstoeslag zoals voorzien in de CAO nr. 17 gesloten op 19.12.1974 in de NAR.

Artikel 5

Het recht op de bedrijfstoeslag zoals voorzien in artikel 4 van deze CAO blijft ten laste van de laatste werkgever indien de werknemer zijn activiteiten hervat als loontrekkende of als zelfstandige onder de voorwaarden en modaliteiten zoals vastgelegd in de CAO nr. 17 gesloten op 19.12.1974 in de NAR.

Artikel 6

Wanneer een werknemer van ouder dan 50 jaar gekozen heeft voor een regime van tijdskrediet met vermindering van arbeidsprestaties zoals voorzien door de CAO nr.77bis of de CAO nr.103, tot de leeftijd van het SWT, zal de bedrijfstoeslag die door de werkgever wordt uitgekeerd, berekend worden op basis van een voltijdse tewerkstelling volgens de bepalingen voorzien door CAO nr.17.

Artikel 7

Het Febelgra Fonds betaalt aan de werkgever de bedrijfstoeslag (cf. artikel 4) en de bijdragen terug volgens de modaliteiten en de maximumbedragen zoals vastgelegd door de Raad van Bestuur van het voornoemde Fonds.

Artikel 8

Inzake de vervanging van de begunstigde van het SWT, zijn enkel van toepassing de wettelijke bepalingen van het koninklijk besluit van 03.05.2007 tot regeling van het SWT.

Artikel 9

Deze CAO treedt in werking op 01.07.2023 en houdt op van kracht te zijn op 30.06.2025

CAO dd. 29.06.2023 – Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) op 60 jaar – lange loopbaan

Wettelijke basis

Datum CAO	Registratienummer	Datum KB	Datum BS
29.06.2023	181549/CO130	08/01/2024	25/01/2024

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2023 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) op de leeftijd van 60 jaar met een lange loopbaan.

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.

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).

Onder werknemers worden zowel werknemers als werknemers verstaan.

Artikel 2

Deze CAO wordt gesloten:

- In uitvoering van de CAO nr. 167 van de NAR tot invoering, voor de periode van 01.07.2023 tot 30.06.2025 een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen.
- In het kader van artikel 3, §7 van het KB van 03.05.2007 tot regeling van het SWT (BS van 08.06.2007), laatst gewijzigd door het KB van 13.12.2017 (BS van 21.12.2017).
- In het kader van de CAO nr.17 gesloten op 19.12.1974 in de NAR tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.

Artikel 3

Een bijkomend recht op het SWT wordt ingevoerd voor werknemers die worden ontslagen (behalve in het geval van dringende reden) en die aan de volgende voorwaarden voldoen:

- de leeftijd van 60 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 30.06.2025 en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst
- op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsloopbaan van minstens 40 jaar als loontrekkende kunnen bewijzen
- de werknemer wiens opzegtermijn verstrijkt na de geldigheidsduur van deze CAO, behoudt het recht op bedrijfstoeslag.

Artikel 4

De werknemers die voldoen aan de voorwaarden vermeld in artikel 3 van deze CAO, hebben recht op een bedrijfstoeslag zoals voorzien in de CAO nr. 17 gesloten op 19.12.1974 in de NAR.

Artikel 5

Het recht op de bedrijfstoeslag zoals voorzien in artikel 4 van deze CAO blijft ten laste van de laatste werkgever indien de werknemer zijn activiteiten hervat als loontrekkende of als zelfstandige onder de voorwaarden en modaliteiten zoals vastgelegd in de CAO nr. 17 gesloten op 19.12.1974 in de NAR.

Artikel 6

Wanneer een werknemer van ouder dan 50 jaar gekozen heeft voor een regime van tijdskrediet met vermindering van arbeidsprestaties zoals voorzien door de CAO nr.77bis of de CAO nr.103, tot de leeftijd van het SWT, zal de bedrijfstoeslag die door de werkgever wordt uitgekeerd, berekend worden op basis van een voltijdse tewerkstelling zoals voorzien door CAO nr.17.

Artikel 7

Het Febelgra Fonds betaalt aan de werkgever de bedrijfstoeslag (cf. artikel 4) en de bijdragen terug volgens de modaliteiten en de maximumbedragen zoals vastgelegd door de Raad van Bestuur van het voornoemde Fonds.

Artikel 8

Inzake de vervanging van de begunstigde van het SWT, zijn enkel van toepassing de wettelijke bepalingen van het koninklijk besluit van 03.05.2007 tot regeling van het SWT.

Artikel 9

Deze CAO treedt in werking op 01.07.2023 en houdt op van kracht te zijn op 30.06.2025.

CAO dd. 16.12.2021 - Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) op 62 jaar

Wettelijke basis

Datum CAO	Registratienummer	Datum KB	Datum BS
16.12.2021	170482/CO/130	20/07/2022	20/12/2022

Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2021 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) op de leeftijd van 62 jaar.

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.

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).

Onder werknemers worden zowel werknemers als werknemsters verstaan.

Artikel 2

Deze CAO wordt gesloten in uitvoering van artikel 2 van het Koninklijk Besluit van 03.05.2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (BS 08.06.2007), laatst gewijzigd door het KB van 13.12.2017 (BS 21.12.2017).

Zij wordt gesloten in het kader van de CAO nr. 17, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19.12.1974, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 16.01.1975 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.

Artikel 3

Het in onderhavige CAO bedoelde stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt voorzien voor de werknemers die:

- de leeftijd van 62 jaar of meer bereiken uiterlijk op het einde van hun arbeidsovereenkomst en tijdens de geldigheidsperiode van deze CAO (t.e.m. 30.06.2023).
- voldoen aan de geldende loopbaanjaren op het einde van hun arbeidsovereenkomst:
 - » mannen: 40 jaar
 - » vrouwen: vanaf 01.01.2022: 38 jaar
 - » vrouwen: vanaf 01.01.2023: 39 jaar

De werknemers die ontslagen worden om dringende reden kunnen geen aanspraak maken op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Artikel 4

De werknemers die voldoen aan de voorwaarden vermeld in artikel 3 van deze CAO, hebben recht op een bedrijfstoeslag zoals voorzien in de CAO nr. 17 gesloten op 19.12.1974 in de NAR.

Artikel 5

Het recht op de bedrijfstoeslag zoals voorzien in artikel 4 van deze CAO blijft ten laste van de laatste werkgever indien de werknemer zijn activiteiten hervat als loontrekkende of als zelfstandige onder de voorwaarden en modaliteiten zoals vastgelegd in de CAO nr. 17 gesloten op 19.12.1974 in de NAR.

Artikel 6

Wanneer een werknemer van ouder dan 50 jaar gekozen heeft voor een regime van tijdskrediet met vermindering van arbeidsprestaties zoals voorzien door de CAO nr.77bis of CAO nr.103, tot de leeftijd van het SWT, zal de bedrijfstoeslag die door de werkgever wordt uitgekeerd, berekend worden op basis van een voltijdse tewerkstelling volgens de bepalingen voorzien door CAO nr.17.

Artikel 7

Het Febelgra Fonds betaalt aan de werkgever de bedrijfstoeslag (cf. artikel 4) en de bijdragen terug volgens de modaliteiten en de maximumbedragen zoals vastgelegd door de Raad van Bestuur van het voornoemde Fonds.

Artikel 8

Deze CAO treedt in voege op 01.01.2022 en houdt op van kracht te zijn op 30.06.2023.

CAO dd. 29.06.2023 - Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) op 62 jaar

Wettelijke basis

Datum CAO	Registratienummer	Datum KB	Datum BS
29.06.2023	181546/CO/130	11/01/2024	30/01/2024

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2023 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) op de leeftijd van 62 jaar.

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.

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).

Onder werknemers worden zowel werknemers als werknemers verstaan.

Artikel 2

Deze CAO wordt gesloten in uitvoering van artikel 2 van het Koninklijk Besluit van 03.05.2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (BS 08.06.2007), laatst gewijzigd door het KB van 13.12.2017 (BS 21.12.2017).

Zij wordt gesloten in het kader van de CAO nr. 17, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19.12.1974, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 16.01.1975 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.

Artikel 3

Het in onderhavige CAO bedoelde stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag wordt voorzien voor de werknemers die:

- de leeftijd van 62 jaar of meer bereiken uiterlijk op het einde van hun arbeidsovereenkomst en tijdens de geldigheidsperiode van deze CAO (t.e.m. 30.06.2025).
- voldoen aan de geldende loopbaanjaren op het einde van hun arbeidsovereenkomst:
 - » mannen: 40 jaar
 - » vrouwen: vanaf 01.01.2023: 39 jaar en vanaf 01.01.2024: 40 jaar.

De werknemers die ontslagen worden om dringende reden kunnen geen aanspraak maken op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Artikel 4

De werknemers die voldoen aan de voorwaarden vermeld in artikel 3 van deze CAO, hebben recht op een bedrijfstoeslag zoals voorzien in de CAO nr. 17 gesloten op 19.12.1974 in de NAR.

Artikel 5

Het recht op de bedrijfstoeslag zoals voorzien in artikel 4 van deze CAO blijft ten laste van de laatste werkgever indien de werknemer zijn activiteiten hervat als loontrekkende of als zelfstandige onder de voorwaarden en modaliteiten zoals vastgelegd in de CAO nr. 17 gesloten op 19.12.1974 in de NAR.

Artikel 6

Wanneer een werknemer van ouder dan 50 jaar gekozen heeft voor een regime van tijdskrediet met vermindering van arbeidsprestaties zoals voorzien door de CAO nr.77bis of CAO nr.103, tot de leeftijd van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, zal de bedrijfstoeslag die door de werkgever wordt uitgekeerd, berekend worden op basis van een voltijdse tewerkstelling zoals voorzien door CAO nr.17.

Artikel 7

Het Febelgra Fonds betaalt aan de werkgever de bedrijfstoeslag (cf. artikel 4) en de bijdragen terug volgens de modaliteiten en de maximumbedragen zoals vastgelegd door de Raad van Bestuur van het voornoemde Fonds.

Artikel 8

Deze CAO treedt in voege op 01.07.2023 en houdt op van kracht te zijn op 30.06.2025.

CAO dd. 16.12.2021 – Vrijstelling verplichting inzake aangepaste beschikbaarheid (2023 – 2024)

Wettelijke basis

Datum CAO	Registratienummer	Datum KB	Datum BS
16.12.2021	170487/CO/130	06/08/2022	17/01/2023

Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2021 betreffende vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid 2023 - 2024.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

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.

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).

Onder werknemers worden zowel werknemers als werknemers verstaan.

Hoofdstuk II - Draagwijdte van de overeenkomst

Artikel 2

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten om een vrijstelling toe te passen van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid ter uitvoering van het sociaal akkoord in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de periode 2021-2022.

Deze regeling wordt georganiseerd voor de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst door:

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 155 van de Nationale Arbeidsraad van 15 juli 2021 tot vaststelling, voor 2023-2024, van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen vóór 1 juli 2023 in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag, die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nacht arbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of tewerkgesteld werden in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, die hebben gewerkt in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen of een lange loopbaan hebben, of die tewerkgesteld waren in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering (nr. 166.894/CO).
- het koninklijk besluit van 29 augustus 2021 tot uitvoering van het sociaal akkoord in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de periode 2021-2022 (Belgische staatsblad van 10 september 2021) dat het artikel 22 §3 wijzigt van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag wat de vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid betreft.

52. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft als doelstelling om, tijdens de periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2024, de toekenningsvoorwaarden vast te stellen van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de oudere werknemers met een lange loopbaan die ontslagen worden in het kader van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

53. Deze collectieve arbeidsovereenkomst moet gelezen worden in samenhang met de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 143 van 23 april 2019 tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen en 35 jaar beroepsverleden aantonen, nr. 151 van 15 juli 2021, tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, en met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 152 van 15 juli 2021 tot instelling, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van een stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen, alsook de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten met toepassing van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 143, 151 en 152 bekrachtigd door het Paritair comité 130.

Hoofdstuk III - Vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid - modaliteiten

Artikel 3

De werknemers die de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt of die een beroepsverleden van 42 jaar kunnen aantonen, kunnen op hun verzoek worden vrijgesteld van de verplichting inzake aangepaste beschikbaarheid, op voorwaarde:

- dat zij uiterlijk ontslagen worden op 30 juni 2023;
- de leeftijd van 60 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 30 juni 2023 en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en treedt buiten werking op 31 december 2024.

CAO dd. 29.06.2023 – Vrijstelling verplichting inzake aangepaste beschikbaarheid (2025-2026)

Wettelijke basis

Datum CAO	Registratienummer	Datum KB	Datum BS
29.06.2023	181550/CO/130	08/01/2024	30/01/2024

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2023 betreffende vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid 2025-2026.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

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.

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).

Onder werknemers worden zowel werknemers als werknemers verstaan.

Hoofdstuk II - Draagwijdte van de overeenkomst

Artikel 2

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten om een vrijstelling toe te passen van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid ter uitvoering van het sociaal akkoord in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de periode 2023-2024.

Deze regeling wordt georganiseerd voor de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst door:

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 169 van de Nationale Arbeidsraad van 30 mei 2023 tot vaststelling, voor 2025-2026, van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen vóór 1 juli 2025 in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nacht arbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of tewerkgesteld werden in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, die hebben gewerkt in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen of een lange loopbaan hebben of die tewerkgesteld waren in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.
- het koninklijk besluit van 2 juli 2023 tot uitvoering van het sociaal akkoord in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de periode 2023-2024 (Belgische staatsblad van 7 juli 2023) dat het artikel 22 §3 wijzigt van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage wat de vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid betreft.

52. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft als doelstelling om, tijdens de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026, de toekenningsvoorwaarden vast te stellen van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de oudere werknemers met een lange loopbaan die ontslagen worden in het kader van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

53. Deze collectieve arbeidsovereenkomst moet gelezen worden in samenhang met de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 143 van 23 april 2019 tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen en 35 jaar beroepsverleden aantonen, nr. 166 van 30 mei 2023, tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, en met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 167 van 30 mei 2023 tot instelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van een stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen, alsook de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten met toepassing van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 143, 166 en 167 bekrachtigd door het Paritair comité 130.

Hoofdstuk III - Vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid - modaliteiten

Artikel 3

De werknemers die de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt of die een beroepsverleden van 42 jaar kunnen aantonen, kunnen op hun verzoek worden vrijgesteld van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid, op voorwaarde:

- dat zij uiterlijk ontslagen worden op 30 juni 2025 en tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst;
- de leeftijd van 60 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 30 juni 2025 en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2025 en treedt buiten werking op 31 december 2026.



DEEL 8
OUTPLACEMENT

CAO dd. 16.12.2021 – Vrijwillig outplacement

Wettelijke basis

Datum CAO	Registratienummer	Datum KB	Datum BS
16.12.2021	170480/CO/130	-	-

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het aanbod van vrijwillig outplacement

Artikel 1

Deze CAO is gesloten in toepassing van de wet van 5 december 1968.

Artikel 2

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

Onder arbeiders worden zowel arbeiders als arbeidsters verstaan.

Artikel 3

De sociale partners van het PC 130 hebben in gemeenschappelijk overleg besloten om een outplacementtraject aan te bieden aan de arbeiders die ontslagen worden en die geen recht hebben op de wettelijk opgelegde outplacementbegeleiding, zijnde de algemene regeling, de bijzondere regeling en de specifieke regeling bij medische overmacht.

Het aanbod aan de arbeider bestaat uit een begeleiding van [30 uren] [gewijzigd CAO dd. 19.10.2023]. De ontslagen arbeider kan vrijwillig ingaan op dit aanbod binnen een termijn van 6 maanden na de periode gedekt door de opzeggingsvergoeding of de beëindiging van de opzeggingstermijn. Indien hij hierop wil ingaan heeft hij de keuze uit twee erkende partners, nl. SBS Skill Builders of Select HR.

De kosten worden gedragen door de vzw Fogra, Marsveldplein 2, 1050 Brussel voor alle arbeiders die zich aanmelden voor dit aanbod.

De sociale partners verbinden zich ertoe deze outplacementbegeleiding maximaal kenbaar te maken aan de arbeiders en werkgevers uit de grafische sector via hun eigen kanalen.

Artikel 4

Deze CAO treedt in werking op 01.07.2022 voor onbepaalde duur.



DEEL 9
GRAFICA FONDS

CAO dd. 19.10.2023 – Grafica Fonds

Wettelijke basis

Datum CAO	Registratienummer	Datum KB	Datum BS
19.10.2023	185340/CO/130	16.01.2024	

[Collectieve Arbeidsovereenkomst van 19 oktober 2023 tot wijziging en coördinatie van de statuten van het Fonds voor bestaanszekerheid, Bijzonder Fonds voor het grafische en dagbladbedrijf, in het kader van de sectorfondsen.](#)*

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die onder het paritair comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf ressorteren.

Onder werknemers worden zowel werknemers als werkneemsters verstaan.

Artikel 2

Het fonds voor bestaanszekerheid voor werknemers die onder het paritair comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf vallen, genaamd het Bijzonder Fonds voor het grafische en dagbladbedrijf (waarvan de geldende statuten vastgelegd zijn in de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 november 2009 tot wijziging en coördinatie van de statuten "Bijzonder Fonds voor het grafische en dagbladbedrijf", geregistreerd op 10 december 2009 onder het nummer 96385; zoals laatst gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2023 tot wijziging en coördinatie van de statuten "Bijzonder Fonds voor het grafische en dagbladbedrijf", geregistreerd op 3 augustus 2023 onder het nummer 181416) volgt in rechten en plichten op en neemt het volledige actief en passief – met inbegrip van latente passiva – over van:

- De Aanvullende Pensioenkas, afgekort APK, waarvan de geldende statuten vastgelegd zijn in de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2001 tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid "Aanvullende pensioenkas (APK)" genaamd en tot vaststelling van de statuten (geregistreerd op 18 april 2022, onder het nummer 62120/CO/130), zoals laatst gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2021 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2001 tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid "Aanvullende pensioenkas (APK)" genaamd en tot vaststelling van de statuten (geregistreerd op 8 april 2022 onder het nummer 171922/CO/130).

Gelet op de integrale overdracht van de totaliteit van activa en passiva – met inbegrip van eventuele latente passiva –, rechten en verplichtingen van het APK aan het Bijzonder Fonds, zullen (i) latere administratieve formaliteiten nog worden afgewikkeld door het Bijzonder Fonds en (ii) zal het Bijzonder Fonds als begunstigde van de overdracht tevens instaan voor eventuele andere (latente) schulden en verplichtingen van het APK en begunstigde zijn van eventuele andere rechten en activa van het APK die na de sluiting van de vereffening van het APK zouden opduiken.

* Op 01.01.2024 fusioneerde het Aanvullende Pensioenkas (APK) en het Bijzonder Fonds onder de naam 'Grafica Fonds'.

Artikel 3

In alle collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten in het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf dienen verwijzingen naar de "Aanvullende Pensioenkas" voortaan gelezen te worden als verwijzingen naar het "Bijzonder Fonds voor bestaanszekerheid van de grafische sector" waarvan de statuten gewijzigd en gecoördineerd worden door deze collectieve arbeidsovereenkomst.

In alle collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten in het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf dienen verwijzingen naar het "Bijzonder Fonds voor het grafische en dagbladbedrijf" voortaan gelezen te worden als verwijzingen naar het "Grafica Fonds" gelet op de naamswijziging die ingaat op 1 januari 2024 zoals voorzien in de statuten die gewijzigd en gecoördineerd worden door deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Een lijst van de betreffende collectieve arbeidsovereenkomsten is aangehecht als bijlage 1 aan deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst dient immers geïnterpreteerd te worden in de zin van de continuïteit van de werking van het Fonds.

Artikel 4

De statuten van het fonds voor bestaanszekerheid, "Bijzonder Fonds voor het grafische en dagbladbedrijf" waarvan sprake in artikel 2 hierboven worden gewijzigd en gecoördineerd zoals opgenomen in bijlage 2 bij deze collectieve Arbeidsovereenkomst.

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2024 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij mag slechts opgezegd worden door één van de ondertekenende partijen van onderhavige overeenkomst en zulks mits een vooropzeg van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf en aan de ondertekenende organisaties van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 november 2009 tot wijziging en coördinatie van de statuten van het "Bijzonder Fonds voor het grafische en dagbladbedrijf" (geregistreerd op 10 december 2009 onder het nummer 96385), zoals laatst gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2023 tot wijziging van de statuten van het Bijzonder Fonds voor het grafische en dagbladbedrijf (geregistreerd op 3 augustus 2023 onder het nummer 181416/CO/130).

BIJLAGE 1

De collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten in het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf die naar:

1) de “Aanvullende Pensioenkas” verwijzen, zijn de volgende:

- » CAO van 21 december 2006, houdende oprichting van een Fonds voor Bestaanszekerheid “aanvullende pensioenkas” genaamd, en tot vaststelling van de statuten:
 - a) Gewijzigd bij CAO van 22 november 2007; (registratienummer 86328/CO/130, koninklijk besluit van 13 november 2008, Belgisch Staatsblad van 5 februari 2009);
 - b) Gewijzigd bij CAO van 22 september 2011 (registratienummer 106413/CO/130, koninklijk besluit van 5 december 2012, Belgisch Staatsblad van 11 april 2012);
 - c) Gewijzigd bij cao van 15 maart 2012 (registratienummer 109276/CO/130, koninklijk besluit van 13 maart 2013, Belgisch Staatsblad van 21 augustus 2013);
 - d) Gewijzigd bij CAO van 18 februari 2016 (registratienummer 134707/CO/130, koninklijk besluit van 23 maart 2017, Belgisch Staatsblad van 11 april 2017);
 - e) Gewijzigd bij CAO van 21 december 2017 (registratienummer 144445/CO/130, koninklijk besluit van 17 augustus 2018, Belgisch Staatsblad van 30 augustus 2018);
 - f) Gewijzigd bij CAO van 20 december 2018 (registratienummer 150340/CO/130, koninklijk besluit van 29 maart 2019, Belgisch Staatsblad van 23 april 2019);
 - g) Gewijzigd bij CAO van 16 december 2021 (registratienummer 171922/CO/130, koninklijk besluit van 7 oktober 2022, Belgisch Staatsblad van 28 februari 2022).

2) “Bijzonder Fonds voor het Grafische en Dagbladbedrijf” verwijzen, zijn de volgende:

- » collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2023 - Tewerkstelling en vorming voor de risicogroepen en bijkomende vormingsinspanningen (geregistreerd op 3 augustus 2023 onder het nummer 181415 – duurtijd tot 31/12/2024).

BIJLAGE 2 - STATUTEN

Hoofdstuk I – Benaming, zetel, doel en voorwerp, duur

Artikel 1

§1. In toepassing van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid wordt een fonds voor bestaanszekerheid opgericht genaamd “Bijzonder Fonds voor het grafische en dagbladbedrijf” voor de werknemers en werknemsters, hierna werknemers genoemd, die ressorteren onder het paritair comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf.

§2. Vanaf 19 oktober 2023 krijgt dit fonds voor bestaanszekerheid de naam “Grafica Fonds”, ook wel “Grafica”.

Artikel 2

De zetel van Grafica is gevestigd in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, namelijk te 1050 Brussel, Marsveldplein 2.

Artikel 3

§1. Dit Fonds heeft tot doel de financiële en sociale voordelen toe te kennen aan de werknemers van de ondernemingen die onder de drukkerij-, grafische kunst- en dagbladsector vallen. Dit wordt verwezenlijkt door volgende voorwerpen te organiseren en te waarborgen:

A. De toekenning, conform de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het paritair comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf, van:

1. een jaarlijkse syndicale toelage;
2. een opleidingstoelage;
3. een sluitingstoelage aan de werknemers die getroffen worden door de sluiting van een bedrijf waar minder dan 20 werknemers (minder dan 5 in geval van faillissement) zijn tewerkgesteld op het ogenblik dat dit bedrijf zijn activiteit stillet;
4. het aanvullende pensioen bedoeld in hoofdstuk IV waarmee de Aanvullende Pensioenkas (APK) belast was vóór 01/01/2024;
5. de terugbetaling van de aanvullende vergoeding van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) aan de betrokken werkgevers.

B. De terugbetaling van andere sociale voordelen en tegemoetkomingen aan de werknemers en de werkgevers die zullen vastgelegd worden in collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het paritair comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf.

C. De inning, conform de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het paritair comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf, van de patronale bijdragen. De opdracht tot inning van de bijdrage wordt overgedragen aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

D. De verdeling en uitkering van de sub A bedoelde voordelen.

E. Het toezicht op het aanwenden van de middelen van het Fonds.

§2. Het Fonds heeft eveneens tot doel:

- Het bestuderen, ondersteunen en nemen van initiatieven betreffende onderwijs, vorming, opleiding, her-bij- en omscholing en beroepsopleiding van werkzoekenden, werknemers, potentiële werknemers en personen uit de risicogroepen;
- Het zelf uitvoeren of laten uitvoeren door derden van studies betreffende de vormingsproblematiek in de sector van de grafische industrie;
- Het onderhouden van nationale en internationale contacten op het vlak van de vormingsproblematiek;
- Het ter beschikking stellen van financiële middelen aan de vzw's op gemeenschapsniveau, CEFOGRAF en GRAFOC, volgens een verdeelsleutel die voorgesteld wordt door het bestuursorgaan. Deze vzw's vervullen taken met betrekking tot opleiding en vorming ten behoeve van de artikel 5 vermelde werknemers en dragen (gedeeltelijk) bij in de opleidingskosten. Grafica beheert de financiële middelen en bepaalt de wijze van betaling en toewijzing;
- Het controleren of de door de vzw's op gemeenschapsniveau, CEFOGRAF en GRAFOC, ingediende dossiers beantwoorden aan de bepalingen conform de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf.

De statuten en de samenstelling van het bestuursorgaan van CEFOGRAF en GRAFOC worden meegedeeld aan Grafica zodra ze verschenen zijn in het Belgisch Staatsblad. Dit is ook het geval met elke wijziging van de statuten en van de samenstelling van het bestuursorgaan van CEFOGRAF en GRAFOC. De statuten van CEFOGRAF en GRAFOC mogen geen enkele clause bevatten die strijdig is met de statuten van Grafica.

Artikel 4

Grafica wordt voor onbepaalde tijd opgericht.

Hoofdstuk II – Toepassingsgebied

Artikel 5

Deze statuten zijn van toepassing op de werkgevers en werknemers die onder het paritair comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf ressorteren.

Hoofdstuk III – Rechthebbenden, wijzen van toekenning en uitbetaling syndicale toelage, opleidingstoelage en sluitingstoelage

Artikel 6

§1. De werknemers bedoeld bij artikel 5 die aan de voorwaarden voldoen, vastgesteld in deze statuten, de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomsten en in de toepassingsbesluiten die te dien einde in het paritair comité zijn genomen, hebben recht op de syndicale toelage en de sluitingstoelage, zoals beschreven in artikel 3, §1, A. 1° en 3° van deze statuten.

De werkgevers- en werknemersorganisaties bedoeld bij artikel 5 die aan de voorwaarden voldoen, vastgesteld in deze statuten, de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomsten en in de toepassingsbesluiten die te dien einde in het paritair comité zijn genomen, hebben recht op de opleidingstoelage, zoals beschreven in artikel 3, §1, A.2° van deze statuten. Het bedrag van de opleidingstoelage wordt jaarlijks op voorstel van het bestuursorgaan bepaald.

§2. Het bedrag van de syndicale premie, alsook de modaliteiten voor het bekomen ervan, wordt vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst door het paritair comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf op voorstel van het bestuursorgaan van Grafica.

Deze toelage van Grafica vervangt elke particuliere tegemoetkoming van dezelfde aard verleend door de ondernemingen die onder het paritair comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf ressorteren, tot een bedrag gelijk aan de bedragen waarop de rechthebbenden recht hebben volgens deze statuten. De syndicale premie wordt enkel toegekend met betrekking tot de periode die voorafgaat aan het intreden van het rustpensioen van de werknemer. De uitbetaling van het voordeel kan wel nog plaatsvinden als de werknemer reeds in rustpensioen is.

Bij toekenning van soortgelijke voordelen door welke wetgeving of reglementering ook, komt het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf samen om de weerslag ervan te onderzoeken en om in voorkomend geval de toepassingsbesluiten te wijzigen die van toepassing zijn.

§3. Het bedrag van de sluitingstoelage alsook de modaliteiten voor het bekomen ervan, wordt vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst door het paritair comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf op voorstel van het bestuursorgaan van Grafica.

Deze toelage van Grafica vervangt elke particuliere tegemoetkoming van dezelfde aard verleend door de ondernemingen die onder het paritair comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf ressorteren, tot een bedrag gelijk aan de bedragen waarop de rechthebbenden recht hebben volgens deze statuten. De sluitingstoelage wordt enkel toegekend met betrekking tot de periode die voorafgaat aan het intreden van het rustpensioen van de werknemer. De uitbetaling van het voordeel kan wel nog plaatsvinden als de werknemer reeds in rustpensioen is.

Bij toekenning van soortgelijke voordelen door welke wetgeving of reglementering ook, komt het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf samen om de weerslag ervan te onderzoeken en om in voorkomend geval de toepassingsbesluiten te wijzigen die van toepassing zijn.

§4. Het bedrag van de opleidingstoelage wordt, alsook de modaliteiten voor het bekomen ervan, vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst door het paritair comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf op voorstel van het bestuursorgaan van Grafica. De toelage wordt bij helften verdeeld tussen het Intersyndicaal Sociaal Fonds en het Interpatronaal Fonds.

§5. Het "Intersyndicaal Sociaal Fonds" staat in voor de uitkering van de syndicale premie en de sluitingstoelage aan de rechthebbenden. Grafica zorgt dat het "Intersyndicaal Sociaal Fonds" financiële middelen ter beschikking heeft, op basis van een door het "Intersyndicaal Sociaal Fonds" aan haar bezorgd budget. Het saldo dat niet is uitgekeerd door het "Intersyndicaal Sociaal Fonds" wordt teruggestort aan Grafica binnen 12 maanden na ter beschikking stelling ervan.

De statuten en de samenstelling van het bestuursorgaan van het "Intersyndicaal Sociaal Fonds" worden meegedeeld aan Grafica zodra ze verschenen zijn in het Belgisch Staatsblad. Dit is ook het geval met elke wijziging van de statuten en van de samenstelling van het bestuursorgaan van het "Intersyndicaal Sociaal Fonds". De statuten van het "Intersyndicaal Sociaal Fonds" mogen geen enkele clausule bevatten die strijdig is met de statuten van Grafica.

Hoofdstuk IV – Rechthebbenden, wijzen van toekenning en uitbetaling van een aanvullende pensioenvergoeding

Artikel 7

De werknemers bedoeld bij artikel 5 die aan volgende voorwaarden voldoen, hebben recht op een aanvullende pensioenvergoeding, zoals vermeld in de bij artikel 3, §1, A. 4°:

- Voor 01.01.2007 aangeworven zijn met een arbeidsovereenkomst bij één of meerdere ondernemingen die vallen onder de bevoegdheid van het paritair comité van het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf, en;
- Het bewijs kunnen leveren dat zij gedurende minstens tien jaren door een arbeidsovereenkomst zijn verbonden geweest met één of meer ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het paritair comité van het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf, en;
- Voor dewelke bijdragen werden betaald bij Grafica, en;
- Die een wettelijk pensioen als werknemer genieten.

Ondernemingen en hun werknemers, die vielen onder de bevoegdheid van het paritair comité voor het drukkerij-, grafische kunst, en dagbladbedrijf en die, ten gevolge van een toelating door de toenmalige Raad van Beheer van de "Aanvullende Pensioenkas", hun aansluiting bij deze voor deze werknemers hebben behouden, worden gelijkgesteld met ondernemingen die vallen onder de bevoegdheid van het

paritair comité van het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf, voor de toepassing van de artikels onder dit hoofdstuk.

Artikel 8

§1. Het bedrag van de uitkering van het aanvullend pensioen wordt vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst door het paritair comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf op voorstel van het bestuursorgaan van Grafica.

§2. De uitkering wordt éénmaal per jaar uitbetaald in de loop van de tweede helft van de maand december. Het bestuursorgaan van Grafica kan evenwel beslissen tot andere betalingsmodaliteiten wanneer het aantal jaren in aanmerking genomen, zoals vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst, voor de berekening van het bedrag van de aanvullende pensioenuitkering (gelijkstellingen inbegrepen) lager is dan 10 jaar.

Hoofdstuk V – Rechthebbenden, wijzen van toekenning en terugbetaling van de aanvullende vergoeding van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

Artikel 9

De werkgevers bedoeld bij artikel 5 die aan de voorwaarden voldoen, vastgesteld in deze statuten en in de toepassingsbesluiten die te dien einde in het paritair comité zijn genomen, hebben recht op een terugbetaling van de aanvullende vergoeding SWT zoals beschreven in de bij artikel 3, §1, A. 5° van deze statuten.

Artikel 10

§1. Het “Interpatronaal Fonds” staat in voor de terugbetaling aan de werkgevers van de in art. 3, §1, A. 5° vermelde aanvullende vergoeding. Op voorstel van het bestuursorgaan van Grafica, worden de bedragen vastgelegd die moeten uitgekeerd worden, alsook de modaliteiten voor het bekomen ervan, bij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het paritair comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf. De statuten en de samenstelling van het bestuursorgaan van het “Interpatronaal Fonds” worden meegedeeld aan Grafica zodra ze verschenen zijn in het Belgisch Staatsblad. Dit is ook het geval met elke wijziging van de statuten en van de samenstelling van het bestuursorgaan van het “Interpatronaal Fonds”. De statuten van het “Interpatronaal Fonds” mag geen enkele clausule bevatten die strijdig is met de statuten van Grafica.

§2. Het “Interpatronaal Fonds” wordt gefinancierd uit bijdragen overgedragen door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aan Grafica. Deze bijdragen worden vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst door het paritair comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf op voorstel van het bestuursorgaan van Grafica.

Grafica zal binnen de zeven dagen de overgedragen gelden zoals voorzien hierboven overmaken aan het “Interpatronaal Fonds”. Grafica bepaalt de modaliteiten voor de niet-gebruikte gelden.

Hoofdstuk VI – Beheer

Artikel 11

Grafica wordt bestuurd door het bestuursorgaan dat paritair uit vertegenwoordigers van werkgevers en van werknemers is samengesteld.

Het bestuursorgaan is samengesteld uit 10 effectieve leden, d.w.z. 5 vertegenwoordigers van de werkgevers, waarvan minstens één vertegenwoordiger van de dagbladen, en 5 van de werknemers. Een van deze leden zetelt in het bestuursorgaan van GRAFOC, en een ander van deze leden zetelt in het bestuursorgaan van CEFOGRAF. Het bestuursorgaan van Grafica wordt aangevuld met 10 plaatsvervangende leden, die onder dezelfde voorwaarden worden aangewezen. Een gewoon lid dat tijdelijk is verhinderd wordt vervangen door welk plaatsvervangend lid ook van zijn groep en oefent diens bevoegdheden uit.

Het paritair comité wijst onder zijn effectieve en plaatsvervangende leden, de effectieve en plaatsvervangende leden voor het bestuursorgaan van Grafica aan. Hun mandaat verstrijkt tezelfdertijd als hun mandaat van lid van het paritair comité.

De leden van het bestuursorgaan zijn herkiesbaar.

Bij overlijden of ontslag van een lid, voorziet het bestuursorgaan in zijn vervanging door aanwijzing van een lid van het paritair comité dat tot dezelfde groep behoort als het overleden of uittrekkende lid. De effectieve leden en hun plaatsvervangers oefenen hun mandaat uit zonder hiervoor te worden betaald.

Artikel 12

Het bestuursorgaan wijst onder zijn leden een voorzitter en een ondervoorzitter aan voor een mandaat van twee jaar. De voorzitter en de ondervoorzitter moeten elk tot een andere groep behoren.

Het bestuursorgaan wijst een secretaris aan, dewelke belast wordt met het dagelijks beheer van Grafica en het secretariaat van het bestuursorgaan. De secretaris is niet noodzakelijk lid van het bestuursorgaan.

Artikel 13

Het bestuursorgaan wordt bijeengeroepen door de secretaris op initiatief van de voorzitter. De uitnodiging vermeldt de agenda, datum en plaats van de vergadering en kan met gelijk welk communicatiemiddel (schriftelijk of elektronisch) gebeuren, minstens een week op voorhand, behalve in geval van dringende noodzaak of in geval alle leden van het bestuursorgaan akkoord gaan om zonder oproeping samen te komen.

De vergadering wordt voorgezeten door de voorzitter, of bij diens afwezigheid, de ondervoorzitter.

De voorzitter moet het bestuursorgaan ten minste elk kwartaal samenroepen en, binnen de 8 dagen, telkens wanneer ten minste 2 leden van het bestuursorgaan daartoe de gerechtvaardigde aanvraag doen. Elke beraadslaging van het bestuursorgaan kan op afstand plaatsvinden door middel van een telefonische conferentie, een videoconferentie of elk ander digitaal communicatiemiddel. Het verslag in verband met deze vergadering dient op een nauwkeurige wijze de gebruikte technische middelen te vermelden. De notulen van de vergaderingen worden door de secretaris opgesteld en door de voorzitter van de vergadering ondertekend, na goedkeuring door het bestuursorgaan.

Artikel 14

Het bestuursorgaan kan alleen geldig beraadslagen en beslissen over de punten die op de agenda voorkomen en wanneer minstens drie leden van zowel de werkgever- als de werknemersorganisatie aanwezig zijn.

De beslissingen worden genomen met een meerderheid van drie vierden van de uitgebrachte stemmen.

Ieder afwezig of verhinderd lid van het bestuursorgaan mag één van de andere leden schriftelijk machtigen om hem op de vergaderingen van het bestuursorgaan te vertegenwoordigen en er in zijn plaats te stemmen. Een lid mag nooit meer dan twee leden vertegenwoordigen. De plaatsvervangende leden hebben alleen recht om te stemmen wanneer ze een effectief lid vervangen van de afvaardiging die ze vertegenwoordigen.

Wanneer het quorum niet aanwezig is, zal door middel van een tweede uitnodiging met dezelfde agenda een tweede vergadering worden bepaald die zal worden gehouden binnen een maand te rekenen vanaf de datum waarop de eerste vergadering plaats had. De leden die deelnemen aan deze tweede vergadering kunnen geldig stemmen onder dezelfde voorwaarden als de eerste vergadering.

Artikel 15

Het bestuursorgaan heeft tot taak Grafica te beheren en alle nodige maatregelen te treffen voor de goede werking ervan.

Hij heeft de ruimste bevoegdheden voor het beleid en het beheer van Grafica en voor het bereiken van zijn doel, onverminderd echter die bevoegdheden, krachtens de wet en krachtens deze statuten toegewezen aan het paritair comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf.

Het bestuursorgaan, kan de taken met betrekking tot opleiding en vorming, zoals beschreven in artikel 3, §2, toevertrouwen aan CEFOGRAF en GRAFOC.

Grafica wordt ten aanzien van derden en in rechte, onverminderd de algemene vertegenwoordigingsbevoegdheid van het bestuursorgaan, geldig vertegenwoordigd door twee leden. Voor handelingen andere dan die waarvoor het bestuursorgaan bijzondere volmachten heeft verleend, volstaan dusdanig de gezamenlijke handtekeningen van 2 bestuursleden (een vertegenwoordiger van de werknemers en een vertegenwoordiger van de werkgevers).

De verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid van de leden blijft beperkt tot het uitoefenen van hun mandaat en ze gaan geen enkele persoonlijke verbintenis aan in verband met de verplichtingen van Grafica. Hun mandaat wordt niet bezoldigd.

Hoofdstuk VII – Financiering

Artikel 16

§1. Ten einde de bij artikel 3 bepaalde voordelen te financieren, beschikt Grafica over volgende bijdragen en inkomsten:

- De patronale bijdrage, die vastgesteld wordt bij collectieve arbeidsovereenkomst door het paritair comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf op voorstel van het bestuursorgaan van Grafica.
- Het rechtstreeks innen van de noodzakelijke bijdragen voor de toekenning van het in artikel 3, §1, A, 4^o vermeld voordeel ten gunste van bedienden die een functie uitoefenen voorzien in artikel 5. Daartoe dienen de werkgevers een ondernemings-cao af te sluiten en deze mede te delen aan de voorzitter.
- Andere inkomsten (vb. bankinteressen etc.)

§2. Het bedrag van de bijdragen wordt vastgelegd door het paritair comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf.

Indien aan het einde van een jaar het bedrag van de toegekende voordelen, verhoogd met de kosten, lager ligt dan het bedrag van de gestorte bijdragen, wordt het overschot in reserve gehouden.

Wanneer deze reserve echter het bedrag heeft bereikt van de tijdens het voorgaande jaar toegekende voordelen, verhoogd met de kosten, zal het paritair comité zich, met het oog hierop, moeten uitspreken over de te nemen maatregelen.

Artikel 17

De beheerskosten worden door de opbrengst van een afhouding op de bijdragen gedekt. Deze worden jaarlijks door het bestuursorgaan van Grafica bepaald.

De beheerskosten omvatten inzonderheid:

1. De kosten van inning en invordering van de bijdragen;
2. De kosten voor uitkering van de prestaties die Grafica, het Intersyndicaal Sociaal Fonds en het Interpatronaal Fonds hebben gemaakt;
3. De beheerskosten inherent aan de goede werking van Grafica;
4. De kosten uiteengezet voor de controle, bepaald bij hoofdstuk IV van voornoemde wet van 7 januari 1958.

Hoofdstuk VIII – Begrotingen, rekeningen

Artikel 18

Het boekjaar begint op 1 januari en wordt afgesloten op 31 december.

Artikel 19

De rekeningen van het afgelopen jaar worden op 31 december afgesloten. Het bestuursorgaan alsook de revisor of de accountant, ter uitvoering van artikel 12 van de wet van 7 januari 1958 door het paritair comité aangewezen, maken elk jaar een verslag op over de uitvoering van hun taak gedurende het afgelopen jaar.

De balans, samen met de hierboven bedoelde jaarlijkse schriftelijke verslagen, moeten uiterlijk in de loop van de maand december van het nieuwe dienstjaar aan het paritair comité ter goedkeuring worden voorgelegd.

Per opdracht van het Grafica Fonds, zoals beschreven in artikel 3 §1, moet er boekhoudkundig gerapporteerd worden over de inkomsten en uitgaven.

Ieder jaar, uiterlijk tijdens de maand december, wordt de begroting voor het volgende jaar door het bestuursorgaan opgemaakt.

Hoofdstuk IX– Ontbinding, vereffening

Artikel 20

Grafica kan alleen door een beslissing van het paritair comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf worden ontbonden.

In geval van ontbinding van Grafica, moet het paritair comité de vereffenaars aanwijzen, hun bevoegdheden en loon bepalen en de bestemming van het eventuele sociale vermogen vastleggen.

CAO dd. 21.12.2023 – Financiering van het Grafica Fonds

Wettelijke basis

Datum CAO	Registratienummer	Datum KB	Datum BS
21.12.2023	184968/CO/130		16.01.2024

Collectieve Arbeidsovereenkomst van 21 december 2023 tot bepaling van de financiering van het Grafica Fonds

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die onder het paritair comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf ressorteren.

Onder werknemers worden zowel werknemers als werkneemsters verstaan.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel de uitvoeringswijzen vast te leggen betreffende de financiering van het fonds voor bestaanszekerheid, genaamd "Grafica Fonds", in toepassing van artikel 16 van de statuten, zoals vastgesteld in de bijlage 2 bij de CAO van 19 oktober 2023 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het Bijzonder Fonds voor het grafische en dagbladbedrijf, in het kader van de integratie van de sectorfondsen."

Artikel 3

Om de voordelen, zoals vastgelegd in artikel 3 van de statuten, te financieren, beschikt Grafica over (i) de patronale bijdrage, vastgesteld in artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst; (ii) rechtstreekse inningen van de werkgever, vastgesteld bij ondernemings-cao en (iii) andere diverse inkomsten.

Artikel 4

De patronale bijdrage bedraagt:

1. Vanaf 1 januari 2024 tot en met 30 september 2024:

- Voor ondernemingen met minder dan 10 werknemers:
 - » 1,61 pct. van de brutolonen, waarvan 0,59 pct. voor de aanvullende pensioenen, 0,30 pct. ten gunste van de brugpensioenen, 0,30 pct. ten gunste van de risicogroepen en 0,42 pct. ten gunste van het Grafica fonds (wat betreft de syndicale toelage, sluitingsvergoeding, opleiding, werking, etc.);
- Voor ondernemingen met meer dan 10 werknemers:
 - » 1,91 pct. van de brutolonen, waarvan 0,59 pct. voor de aanvullende pensioenen, 0,60 pct. ten gunste van de brugpensioenen, 0,30 pct. ten gunste van de risicogroepen en 0,42 pct. ten gunste van het Grafica fonds (wat betreft de syndicale toelage, sluitingsvergoeding, opleiding, werking, etc.);

2. Vanaf 1 oktober 2024 tot en met 31 december 2024:

- Voor ondernemingen met minder dan 10 werknemers:
 - » 1,46 pct. van de brutolonen, waarvan 0,59 pct. voor de aanvullende pensioenen, 0,30 pct. ten gunste van de brugpensioenen, 0,15 pct. ten gunste van de risicogroepen en 0,42 pct. ten gunste van het Grafica fonds (wat betreft de syndicale toelage, sluitingsvergoeding, opleiding, werking, etc.);
- Voor ondernemingen met meer dan 10 werknemers:
 - » 1,76 pct. van de brutolonen, waarvan 0,59 pct. voor de aanvullende pensioenen, 0,60 pct. ten gunste van de brugpensioenen, 0,15 pct. ten gunste van de risicogroepen en 0,42 pct. ten gunste van het Grafica fonds (wat betreft de syndicale toelage, sluitingsvergoeding, opleiding, werking, etc.).

3. Vanaf 1 januari 2025:

- Voor ondernemingen met minder dan 10 werknemers:
 - » 1,46 pct. van de brutolonen, waarvan 0,59 pct. voor de aanvullende pensioenen, 0,30 pct. ten gunste van de brugpensioenen, 0,15 pct. ten gunste van de risicogroepen en 0,42 pct. ten gunste van het Grafica fonds (wat betreft de syndicale toelage, sluitingsvergoeding, opleiding, werking, etc.).
- Voor ondernemingen met meer dan 10 werknemers:
 - » 1,76 pct. van de brutolonen, waarvan 0,59 pct. voor de aanvullende pensioenen, 0,60 pct. ten gunste van de brugpensioenen, 0,15 pct. ten gunste van de risicogroepen en 0,42 pct. ten gunste van het Grafica fonds (wat betreft de syndicale toelage, sluitingsvergoeding, opleiding, werking, etc.).

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2024 en vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 oktober 2023 tot bepaling van de financiering van het Grafica Fonds (registratienummer 183707). Zij wordt voor onbepaalde tijd gesloten en kan door één van de partijen met drie maanden worden opgezegd bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf en aan de erin vertegenwoordigde organisaties.

STATUTEN: CAO van 20.12.2001 tot oprichting van de Aanvullende pensioen-kas gesloten in het Paritair Comité

Hoofdstuk I - Benaming, zetel, doel, duur

Hoofdstuk II - Toepassingsgebied

Hoofdstuk III - Beheer

Hoofdstuk IV - Financiering

Hoofdstuk V - Gerechtigden op een uitkering van een aanvullende pensioen vergoeding

Hoofdstuk VI - Brugpensioen

Hoofdstuk VII - Begroting, rekeningen

Hoofdstuk VIII - Inwerkingtreding en herziening

Hoofdstuk IX - Ontbinding, vereffening

Wettelijke basis

Datum CAO	Registratienummer	Datum KB	Datum BS
20.12.2001	62120/CO/130	22.06.2003	26.09.2003

Collectieve arbeidsovereenkomst houdende oprichting van een Fonds voor Bestaanszekerheid 'Aanvullende Pensioenkas' genaamd, en tot vaststelling van de statuten

Hoofdstuk I - Benaming, zetel, doel, duur

Artikel 1

In toepassing van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid, (Belgisch Staatsblad van 7 februari 1958) wordt een fonds voor bestaanszekerheid opgericht, genaamd "Aanvullende Pensioenkas".

Artikel 2

[De zetel van het Fonds is gevestigd te 1050 Brussel, Marsveldplein 2.] [Gewijzigd CAO 20.12.2018]

Artikel 3

Het fonds heeft tot doel:

- een aanvullend pensioen toe te kennen;
- de voor de werking van het fonds nodige bedragen te innen, die vastgesteld worden bij beslissing van het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf, die bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard;
- de uitkering van bovenvermelde voordelen;
- de bijdragen te innen noodzakelijk voor de financiering van het brugpensioen zoals dit werd vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 maart 1985 ter bevordering van de werkgelegenheid;
- aan de betrokken werkgevers de in voormelde collectieve arbeidsovereenkomst van 4 maart 1985 vastgestelde vergoeding van brugpensioen terug te betalen.

Artikel 4

Het fonds wordt voor onbepaalde duur opgericht.

Hoofdstuk II - Toepassingsgebied

Artikel 5

De statuten zijn van toepassing op:

- de werkgevers die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf;
- de werknemers en werknemsters, hierna werknemers genoemd, die door deze werkgevers werden tewerkgesteld en die één of meer functies uitgeoefend hebben zoals vastgesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 mei 1980 algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 30 januari 1981 voor de dagbladondernemingen en door de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 oktober 1995, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 juni 1997.

Hoofdstuk III - Beheer

Artikel 6

Het fonds wordt beheerd door een raad van beheer paritair samengesteld uit werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers.

Deze raad bestaat uit acht effectieve leden, vier werkgeversvertegenwoordigers, onder wie één vertegenwoordiger van de dagbladondernemingen, en vier werknemersvertegenwoordigers.

De raad van beheer wordt aangevuld door acht plaatsvervangende leden die onder dezelfde voorwaarden en voor dezelfde termijnen als de effectieve leden, zullen aangewezen worden.

Bij verhindering worden de effectieve leden door de plaatsvervangende leden vervangen. Deze oefenen dezelfde bevoegdheden uit.

Het Paritair Comité wijst onder zijn effectieve en plaatsvervangende leden de effectieve en plaatsvervangende leden van de raad van beheer van het fonds aan.

Hun mandaat verstrijkt terzelfder tijd als hun mandaat als lid van het Paritair Comité. De leden van de raad van beheer blijven evenwel in functie tot dat het Paritair Comité tot de vernieuwing van de raad van beheer overgaat.

Bij overlijden of ontslag van een beheerder, voorziet het Paritair Comité in zijn vervanging door een lid van het Paritair Comité aan te wijzen dat tot dezelfde groep als de overleden of uittredende beheerder behoort.

Artikel 7

De raad van beheer wijst een voorzitter aan, behorend tot de vertegenwoordiging van de werkgevers.

De raad van beheer wijst op voordracht van de vertegenwoordiging van de werkgevers een secretaris aan. Deze wordt belast met het dagelijks beheer van het fonds. De secretaris is niet noodzakelijk lid van de raad van beheer.

Artikel 8

De raad van beheer wordt bijeengeroepen door de voorzitter. Bij afwezigheid van de voorzitter wordt de raad bijeengeroepen door de secretaris en voorgezeten door het oudst benoemd lid van de vertegenwoordiging van de werkgevers.

De voorzitter is gehouden de raad minstens om het kwartaal bijeen te roepen en binnen de acht dagen, indien twee leden van de raad van beheer er om verzoeken.

De agenda wordt in de oproepingen vermeld.

De notulen van de vergaderingen worden door de secretaris opgemaakt en binnen de 30 dagen aan de beheerders toegestuurd. De uittreksels van deze notulen worden door de voorzitter of door 2 beheerders ondertekend.

De beslissingen worden slechts geldig indien zij de stem van twee leden van elke representatieve groep krijgen en op voorwaarde dat het ter stemming gebracht punt vermeld werd op de agenda van de vergadering.

Artikel 9

De raad van beheer heeft de meest uitgebreide bevoegdheden om het fonds te beheren en om zijn doel te verwezenlijken, behoudens die welke bij de wet en deze statuten aan het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf voorbehouden zijn.

Voor handelingen andere dan die waarvoor de raad bijzondere volmachten heeft verleend, volstaan de gezamenlijke handtekeningen van twee beheerders (één vertegenwoordiger van de werknemers en één vertegenwoordiger van de werkgevers).

Artikel 10

De raad van beheer kan bijzondere schikkingen treffen voor de inkomsten, andere dan deze bedoeld in artikel 12 van deze statuten.

Artikel 11

De beheerders van het fonds gaan geen enkele persoonlijke verplichting aan inzake de verbintenissen van het fonds. Hun aansprakelijkheid blijft beperkt tot de uitvoering van hun mandaat. Hun mandaat wordt niet bezoldigd.

Hoofdstuk IV - Financiering

Artikel 12

Om de financiering van de voorziene voordelen, vermeld in artikel 3 te verzekeren, beschikt het Fonds over de bijdragen verschuldigd door de in artikel 5 bedoelde werkgevers, alsook over de inkomsten van de geplaatste middelen.

Bovendien kan de raad van beheer beslissen om rechtstreeks de noodzakelijke bijdragen te innen voor de toekenning van het in artikel 3, 1° vermeld voordeel ten gunste van bedienden die een functie uitoefenen

voorzien in artikel 5. Daartoe dienen de werkgevers een ondernemings-collectieve arbeidsovereenkomst af te sluiten en deze mede te delen aan de voorzitter van de Aanvullende Pensioenkas.

Artikel 13

[De patronale bijdrage wordt als volgt vastgesteld

Met ingang van 01.10.2020 tot 31.12.2020

- voor de ondernemingen met minder dan 10 werknemers: 0,59% van de brutolonen bestemd voor APK
- voor de ondernemingen met 10 en meer werknemers: 0,59% van de brutolonen bestemd voor APK.

Met ingang van 01.01.2021 tot 31.03.2021

- voor de ondernemingen met minder dan 10 werknemers: 0,89% van de brutolonen. Hiervan is 0,59% bestemd voor APK
- voor de ondernemingen met 10 en meer werknemers: 1,14% van de brutolonen. Hiervan is 0,59% bestemd voor APK.

Met ingang van 01.04.2021 tot 31.12.2021

- voor de ondernemingen met minder dan 10 werknemers: 0,89% van de brutolonen. Hiervan is 0,59% bestemd voor APK
- voor de ondernemingen met 10 en meer werknemers: 1,19% van de brutolonen. Hiervan is 0,59% bestemd voor APK] [Gewijzigd CAO 25.06.2020]

[De patronale bijdrage wordt als volgt vastgesteld

Met ingang van 01.01.2022 tot 31.03.2022

- voor de ondernemingen met minder dan 10 werknemers: 1,19% van de brutolonen. Hiervan is 0,59% bestemd voor APK
- voor de ondernemingen met 10 en meer werknemers: 1,84% van de brutolonen. Hiervan is 0,59% bestemd voor APK.

Met ingang van 01.04.2022 tot 30.06.2022

- voor de ondernemingen met minder dan 10 werknemers: 0,59% bestemd voor APK
- voor de ondernemingen met 10 en meer werknemers: 0,59% bestemd voor APK.

Met ingang van 01.07.2022 tot 30.09.2022

- voor de ondernemingen met minder dan 10 werknemers: 0,89% van de brutolonen. Hiervan is 0,59% bestemd voor APK
- voor de ondernemingen met 10 en meer werknemers: 1,14% van de brutolonen. Hiervan is 0,59% bestemd voor APK.

Met ingang van 01.10.2022 tot 31.12.2023

- voor de ondernemingen met minder dan 10 werknemers: 0,89% van de brutolonen. Hiervan is 0,59% bestemd voor APK
- voor de ondernemingen met 10 en meer werknemers: 1,19% van de brutolonen. Hiervan is 0,59% bestemd voor APK] [Gewijzigd CAO 16.12.2021]

[Voor de periode van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2026 (mits positieve evaluatie in juni 2025) zijn volgende bijdragen verschuldigd:

Met ingang van 1 januari 2024 tot 31 december 2026

- Voor de ondernemingen met minder dan 10 werknemers: 0,89% van de brutolonen waarvan 0,59% is bestemd voor APK
- Voor de ondernemingen met 10 en meer werknemers: 1,19% van de brutolonen waarvan 0,59% is bestemd voor APK] (Ingevoegd :C.A.O.19.10.23)

Artikel 14

De bijdragen worden geïnd door toedoen van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, volgens de aan dit organisme opgelegde regelen voor de inning en de invordering alsook voor de berekening van de bijlagen en van de interesten.

De bedragen te betalen door de in artikel 12, 2e alinea bepaalde werkgevers, worden rechtstreeks geïnd door het fonds.

Artikel 15

De raad van beheer bepaalt elk jaar het deel van de ontvangsten dat mag worden aangewend om de beheerskosten van het fonds te dekken.

De raad bepaalt wat als beheerskosten mag worden aangerekend.

Deze omvatten inzonderheid:

- de kosten van inning en invordering der bijdragen;
- de kosten van uitkering der prestaties;
- de kosten van de bij artikel 13 van de wet van 7 januari 1958 ingestelde controle.

Artikel 16

Onverminderd de toepassing van artikel 14 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid, kan het bedrag van de bijdragen elk jaar worden herzien door het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf, om aan de behoeften van het fonds te beantwoorden.

Zo het bedrag van de toegekende pensioenuitkeringen, verhoogd met de kosten op het einde van een jaar lager is dan het bedrag van de gestorte bijdragen, wordt het overschot als reserve aangelegd.

Artikel 17

Opening van het recht:

[Hebben recht op een aanvullende pensioenvergoeding, de werknemers die:

- voor 01.01.2007 aangeworven zijn met een arbeidsovereenkomst bij één of meerdere ondernemingen die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Comité van het drukkerij, grafische kunst- en dagbladbedrijf; en
- het bewijs kunnen leveren dat zij gedurende minstens tien jaar door een arbeidsovereenkomst zijn verbonden geweest met één of meerdere ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité van het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf; en
- voor dewelke bijdragen werden betaald aan de Aanvullende Pensioenkas; en
- die een wettelijk pensioen als werknemer genieten.

De ondernemingen vermeld in Bijlage 1 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2006, zijn, voor wat betreft hun werknemers vermeld in deze Bijlage 1, gelijkgesteld met ondernemingen die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Comité van het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf, voor de toepassing van de artikels 17 en 18.] [Gewijzigd CAO 21.12.2006]

Artikel 18

Berekening van het bedrag van de uitkering:

[Het bedrag van de aanvullende pensioenuitkering wordt berekend pro rata het aantal jaren onder arbeidsovereenkomst voor 01.01.2007 bij één of meerdere ondernemingen die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Comité van het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf en voor dewelke een bijdrage werd betaald aan de Aanvullende Pensioenkas, op basis van een volledige loopbaan gelijk aan 40 jaar.] [Gewijzigd CAO 21.12.2006]

Om het bedrag van de uitkering te bepalen, worden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst, volgende periodes gelijkgesteld:

- de dagen van ziekte en invaliditeit;
- de dagen van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van beroepsziekte of arbeidsongeval;
- de dagen van vergoede werkloosheid en van brugpensioen.

[Deze gelijkstellingen zijn van toepassing ten belope van een aantal maanden dat in totaal gelijk is aan maximum 25% van de werkelijk gepresteerde loopbaan voor 01.01.2007 bij één of meerdere ondernemingen die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Comité van het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf en die aanleiding heeft gegeven tot het betalen van bijdragen. Deze gelijkstellingen zijn van toepassing op voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst beëindigd is voor 01.01.2007 en op voorwaarde dat deze periodes van gelijkstelling onmiddellijk volgen op een periode onder arbeidsovereenkomst die aanleiding heeft gegeven tot het betalen aan bijdragen aan de Aanvullende Pensioenkas.] [Gewijzigd CAO 21.12.2006]

Het aldus berekend bedrag wordt à 100% betaald aan de gepensioneerde die geniet van een "gezinspensioen en à 75% voor de gepensioneerde genietend van een pensioen als "alleenstaande".

Artikel 19

Het bedrag van de uitkering van het aanvullend pensioen wordt jaarlijks vastgesteld door het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf op voorstel van de raad van beheer van de Aanvullende Pensioenkas.

[De Raad van Bestuur van de Aanvullende Pensioenkas zal elke 2 jaar de mogelijkheid tot het aanpassen van de aanvullende pensioenuitkering onderzoeken.] [Gewijzigd CAO 21.12.2006]

Artikel 20

[Het maximum bedrag van de uitkering is als volgt vastgelegd:

Vanaf 01.01.2017

- 355,76 EUR voor het regime “gezinspensioen”
- 266,82 EUR voor het regime “alleenstaande”

Vanaf 01.10.2006 tot en met 31.12.2016

- 395,29 EUR voor het regime “gezinspensioen”
- 296,47 EUR voor het regime “alleenstaande” [Gewijzigd CAO dd. 21.12.2017]

Artikel 21

[Vanaf 2018 wordt de uitkering 1 maal per jaar uitbetaald in de loop van de tweede helft van de maand december.] [Gewijzigd CAO dd. 21.12.2017]

[De Raad van Bestuur van de Aanvullende Pensioenkas kan evenwel beslissen tot andere betalingsmodaliteiten wanneer het aantal jaren in aanmerking genomen, overeenkomstig artikel 18, voor de berekening van het bedrag van de aanvullende pensioenuitkering (gelijkstellingen inbegrepen) lager is dan 10 jaar.] [Ingevoegd CAO 21.12.2006]

Artikel 22

Het fonds maakt een “Kaart van Gerechtigde” op en reikt die uit. Deze kaart moet door de werkgever behoorlijk ingevuld, overhandigd worden aan ieder betrokken personeelslid dat definitief zijn onderneming verlaat.

De werknemer zal erover waken dat dit document zowel in het begin als op het einde van elke nieuwe arbeidsovereenkomst die met één van de bij artikel 5 beoogde werkgevers wordt gesloten, vervolledigd wordt.

Artikel 23

Iedere werknemer die gerechtigd kan zijn op de voordelen van de statuten van het fonds, dient bij dit organisme een schriftelijke aanvraag in, waarbij de stavingsdocumenten worden gevoegd.

Daartoe dient de werknemer het ad hoc document “Aanvraag tot uitkering van het aanvullend pensioen” in te vullen.

[Enkel de periodes waarvoor de werkgever wordt vermeld en die gelegen zijn voor 01.01.2007 kunnen in rekening worden gebracht.] [Gewijzigd CAO 21.12.2006]

De “Kaart(en) van Gerechtigde” zal/zullen gevoegd worden bij elke aanvraag om aanvullende pensioenuitkering welke bij het fonds wordt ingediend door de werknemer.

Wanneer de “Kaarten van Gerechtigde” ontbreken, zullen tewerkstellingsattesten van vroegere werkgevers voorgelegd worden als bewijs van de loopbaan.

Voor de gelijkgestelde periodes zoals voorzien in artikel 18, zullen door de officiële organismen afgeleverde attesten gevoegd worden bij de aanvraag tot uitkering van het aanvullend pensioen.

Bij gebrek aan attesten van vroegere werkgevers of officiële organismen, kunnen de representatieve werknemersorganisaties een degelijk ondertekend lidmaatschapsattest afleveren.

De aanvragen moeten bij het fonds worden ingediend uiterlijk op het einde van de zesde maand die volgt op de ingangsdatum van het wettelijk pensioen.

Aanvragen ingediend na deze periode worden behandeld maar het eventueel recht zal slechts geopend worden met een maximale terugwerkende kracht van 6 maanden, te rekenen vanaf de datum van ontvangst van de aanvraag.

Artikel 24

Voor het kwartaal in de loop van het welk het genot van de aanvullende pensioenvergoeding aanvangt, wordt hetzij één derde, hetzij twee derden, hetzij de totaliteit van de driemaandelijke schijf, voorzien in artikel 21 hiervoren, uitbetaald al naar gelang het geval.

Artikel 25

In geval van overlijden van de gerechtigde zijn enkel de lopende maanden voorafgaande aan het overlijden, verschuldigd aan eventuele rechthebbenden. Deze toelage wordt slechts uitbetaald aan natuurlijke personen en in de hierna bepaalde volgorde:

- 1) aan de echtgenoot(te);
- 2) aan zijn of haar kinderen die met de gerechtigde onder hetzelfde dak leefden op het ogenblik van zijn of haar overlijden;
- 3) aan de persoon die in de verplegingskosten tussenbeide kwam tot beloop van het bedrag van deze kosten;
- 4) aan de persoon die de begrafeniskosten heeft betaald tot beloop van het bedrag van deze kosten.

Deze toelage wordt van ambtswege aan de in 1° beoogde rechthebbende gestort.

De overige hierboven vermelde rechthebbenden die de vereffening van de toelage, bij dit artikel bedoeld, in hun voordeel verlangen, moeten een aanvraag rechtstreeks tot het fonds richten.

De aanvraag die gedagtekend en ondertekend is, moet opgemaakt worden op een formulier uitgegeven door het fonds.

De burgemeester (of zijn afgevaardigde) van de gemeente van de verblijfplaats van de overledene bevestigt de juistheid van de op de aanvraag vermelde inlichtingen.

Op straf van verval moeten de aanvragen tot uitbetaling van de toelage, bedoeld in dit artikel, ingediend worden binnen een termijn van zes maanden na het overlijden.

Hoofdstuk VI - Brugpensioen

Artikel 26

De in artikel 3, 5°, vermelde vergoeding van brugpensioen wordt aan de betrokken werkgevers terugbetaald door de vereniging zonder winstoogmerk "Interpatronaal fonds" waarvan de statuten en de samenstelling van de raad van bestuur worden medegedeeld aan de Aanvullende Pensioenkas zodra ze verschenen zijn in het Belgisch Staatsblad. Dit is ook het geval met elke wijziging van de statuten. De statuten van deze vereniging mogen geen enkel beding bevatten dat strijdig is met de statuten van de Aanvullende Pensioenkas.

Artikel 27

De vereniging zonder winstoogmerk "Interpatronaal fonds" wordt gefinancierd uit bijdragen overgedragen door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aan de aanvullende pensioenkas, zijnde vanaf 1 januari 2000:

- 0,60% van de loonmassa van de ondernemingen die minder dan tien werknemers tewerkstellen;
- 1,25% van de loonmassa van de ondernemingen die tenminste tien werknemers tewerkstellen.

De aanvullende pensioenkas zal binnen de zeven dagen de overgedragen gelden zoals voorzien hierboven overmaken aan het "Interpatronaal Fonds".

[Om het hoofd te bieden aan de moeilijke economische situatie omwille van de COVID-19-crisis, worden de RSZ-bijdragen verlaagd voor de periode van 01.07.2020 tot en met 31.12.2021 naar 0,3% voor de ondernemingen met minder dan 10 werknemers en naar 0,6% voor de bedrijven met 10 en meer werknemers] [Gewijzigd CAO 25.06.2020]

[Om het hoofd te bieden aan de moeilijke economische situatie omwille van de COVID-19-crisis, worden de RSZ-bijdragen verlaagd voor de periode van 01.01.2022 tot en met 31.12.2023 naar 0,3% voor de ondernemingen met minder dan 10 werknemers en naar 0,6% voor de bedrijven met 10 en meer werknemers] [Gewijzigd CAO 16.12.2021]

Hoofdstuk VII - Begroting, rekeningen

Artikel 28

Het boekjaar vangt aan per 1 januari en wordt afgesloten per 31 december.

Artikel 29

Op 31 december worden de rekeningen van het verstreken jaar afgesloten. Het bestuursorgaan, alsmede de door het Paritair Comité, in toepassing van artikel 12 van de wet van 7 januari 1958, aangewezen revisor

of accountant, stellen elk jaar schriftelijk een verslag op over de vervulling van hun opdracht tijdens het verstreken jaar.

De jaarrekening, samen met de voormelde schriftelijke jaarverslagen, worden in de loop van de maand december aan het Paritair Comité ter goedkeuring voorgelegd.

Hoofdstuk VIII - Inwerkingtreding en herziening

Artikel 30

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2002 en vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 03.02.2000 afgesloten in het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf, houdende oprichting van een Fonds voor bestaanszekerheid genaamd "Aanvullende Pensioenkas" en tot vaststelling van de statuten" (overeenkomst geregistreerd op 5 april 2000 onder het nummer 54558/CO/130).

Artikel 31

Elke wijziging van deze collectieve arbeidsovereenkomst moet het voorwerp uitmaken van een vraag tot herziening.

Deze aanvraag kan slechts gedaan worden door één van de ondertekenende partijen en zulks mits een vooropzeg van 3 maanden, betekend bij een ter post aangetekend schrijven, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf en aan de ondertekenende organisaties van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De organisatie die het initiatief neemt tot vraag voor herziening, dient er de reden van op te geven en gelijktijdig constructieve voorstellen in te dienen, die door de andere ondertekenende organisaties zullen besproken worden in het Paritair Comité, dat zich binnen de drie maanden uitspreekt over deze voorstellen.

Hoofdstuk IX - Ontbinding, vereffening

Artikel 32

Het fonds kan slechts bij beslissing van het Paritair Comité worden ontbonden.

Wanneer het fonds wordt ontbonden, wijst het Paritair Comité de vereffenaars aan, stelt hun volmachten en hun bezoldiging vast en bepaalt waartoe het eventueel vermogen dient bestemd.

CAO dd. 21.12.2006 - Sluiting van het aanvullend pensioenstelsel Wettelijke basis

21.12.2006	81884/CO/130	29.06.2007	14.08.2007
------------	--------------	------------	------------

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2006 gesloten in het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2001 houdende de oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid "Aanvullende Pensioenkas" genaamd, en tot vaststelling van de statuten

Artikel 1 - Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing:

- op de werkgevers die onder het toepassingsgebied vallen van het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf;
- op de werknemers en werknemsters tewerkgesteld door deze werkgevers en op de werknemers en werknemsters vermeld in Bijlage 1 bij de huidige overeenkomst die betrokken zijn bij het pensioenstelsel beheerd door de Aanvullende Pensioenkas, die één of meerdere functies uitoefenen of uitgeoefend hebben zoals vastgesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 mei 1980, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 30 januari 1981 (Belgisch Staatsblad van 24 maart 1981) en door de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 oktober 1995, tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden bij de Belgische dagbladen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 juni 1997 (Belgisch Staatsblad van 1 januari 1998).

Artikel 2 - Voorwerp

De huidige collectieve arbeidsovereenkomst wijzigt de collectieve arbeidsovereenkomst van 20.12.2001 ("oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid 'Aanvullende Pensioenkas' genaamd en de vaststelling van de statuten"), algemeen verbindend verklaard bij KB van 22.06.2003 (BS 26.09.2003).

Artikel 3 - Sluiting van het pensioenstelsel

De partijen komen overeen dat het pensioenstelsel beheerd door de Aanvullende Pensioenkas wordt gesloten vanaf 01.01.2007. Dit betekent dat er geen enkel recht meer zal voortvloeien uit de activiteiten uitgeoefend na 31.12.2006 en dat de aanvullende pensioenuitkering wordt berekend op basis van het aantal jaren onder arbeidsovereenkomst in de sector (of gelijkgesteld) voor 01.01.2007 en voor dewelke er werd bijgedragen aan de Aanvullende Pensioenkas.

De huidige overeenkomst heeft als voorwerp de modaliteiten van deze sluiting te regelen en bijgevolg de statuten van de Aanvullende Pensioenkas aan te passen.

Artikel 4 - Wijzigingen aan de statuten van de Aanvullende Pensioenkas

4.1. Wijziging van artikel 17 van de statuten van de Aanvullende Pensioenkas

Artikel 17 wordt door de volgende bepaling vervangen: "Hebben recht op een aanvullende pensioenuitkering, de werknemers die:

- voor 01.01.2007 aangeworven zijn met een arbeidsovereenkomst bij één of meerdere ondernemingen die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Comité van het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf; en
- het bewijs kunnen leveren dat zij gedurende minstens tien jaar door een arbeidsovereenkomst zijn verbonden geweest met één of meerdere ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité van het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf; en
- voor dewelke bijdragen werden betaald aan de Aanvullende Pensioenkas; en die een wettelijk pensioen als werknemer genieten.

De ondernemingen vermeld in Bijlage 1 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2006, zijn, voor wat betreft hun werknemers vermeld in deze Bijlage 1, gelijkgesteld met ondernemingen die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Comité van het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf, voor de toepassing van de artikels 17 en 18."

4.2. Wijziging van artikel 18 van de statuten van de Aanvullende Pensioenkas

Artikel 18, 1^{ste} alinea wordt door de volgende bepaling vervangen: "Het bedrag van de aanvullende pensioenuitkering wordt berekend pro rata het aantal jaren onder arbeidsovereenkomst voor 01.01.2007 bij één of meerdere ondernemingen die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Comité van het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf en voor dewelke een bijdrage werd betaald aan de Aanvullende Pensioenkas, op basis van een volledige loopbaan gelijk aan 40 jaar."

Artikel 18, 3^{de} alinea wordt vervangen door de volgende bepaling: "Deze gelijkstellingen zijn van toepassing ten belope van een aantal maanden dat in totaal gelijk is aan maximum 25% van de werkelijk gepresteerde loopbaan voor 01.01.2007 bij één of meerdere ondernemingen die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Comité van het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf en die aanleiding heeft gegeven tot het betalen van bijdragen. Deze gelijkstellingen zijn van toepassing op voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst beëindigd is voor 01.01.2007 en op voorwaarde dat deze periodes van gelijkstelling onmiddellijk volgen op een periode onder arbeidsovereenkomst die aanleiding heeft gegeven tot het betalen van bijdragen aan de Aanvullende Pensioenkas."

4.3. Wijziging van artikel 19 van de statuten van de Aanvullende Pensioenkas

De 2^{de} alinea van artikel 19 wordt vervangen door de volgende bepaling: "De Raad van Bestuur van de Aanvullende Pensioenkas zal elke 2 jaar de mogelijkheid tot het aanpassen van de aanvullende pensioenuitkering onderzoeken."

4.4. Wijziging van artikel 21 van de statuten van de Aanvullende Pensioenkas

Artikel 21 wordt door de volgende bepaling vervolledigd: "De Raad van Bestuur van de Aanvullende Pensioenkas kan evenwel beslissen tot andere betalingsmodaliteiten wanneer het aantal jaren in aanmerking genomen, overeenkomstig artikel 18, voor de berekening van het bedrag van de aanvullende pensioenuitkering (gelijkstellingen inbegrepen) lager is dan 10 jaar."

4.5. Wijziging van artikel 23 van de statuten van de Aanvullende Pensioenkas

In de 1^{ste} alinea van artikel 23 wordt de laatste zin vervangen door de volgende tekst: "Enkel de periodes waarvoor de werkgever wordt vermeld en die gelegen zijn voor 01.01.2007 kunnen in rekening worden gebracht."

Artikel 5 - Inwerkingtreding en duur

De huidige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 21 december 2006. Zij is gesloten voor onbepaalde duur.

Artikel 6 - Herziening

Elke wijziging van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst moet het voorwerp uitmaken van een vraag tot herziening.

Deze aanvraag kan slechts gedaan worden door één van de ondertekende partijen en zulks mits een vooropzeg van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf en aan de ondertekende organisaties van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De organisatie die het initiatief neemt tot vraag voor herziening dient er de reden van op te geven en gelijktijdig constructieve voorstellen in te dienen, die door de andere organisaties zullen besproken worden in het Paritair Comité. Dit zal zich binnen de drie maanden uitspreken over deze voorstellen.

Bijlage 1: Lijst van ondernemingen, en hun werknemers, die vielen onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf en die, ten gevolge van een toelating door de Raad van Bestuur van de Aanvullende Pensioenkas, hun aansluiting bij deze voor deze werknemers hebben behouden.

CAO dd. 21.12.2023 – Syndicale toelage

Wettelijke basis

Datum CAO	Registratienummer	Datum KB	Datum BS
21.12.2023	184965/CO/130	08/01/2024	16/01/2024

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2023 - tot bepaling van het bedrag, de wijzen van toekenning en vereffening van een jaarlijkse syndicale toelage

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers die onder het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf ressorteren.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel, 1° het uitvoeren van de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 oktober 2023 tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid genaamd "Grafica" en tot vaststelling van zijn statuten, en 2° de uitvoeringswijzen vast te leggen betreffende de toekenning van de syndicale toelage bepaald in artikel 3, §1, A, 1, van deze statuten hierna "statuten" genoemd.

Artikel 3

Deze toelage wordt toegekend aan de werknemers die, behalve aan de bij hoofdstuk III van de statuten bepaalde voorwaarden, eveneens aan de volgende voorwaarden voldoen:

1. Lid zijn van één van de vakbondsorganisaties gedurende een periode zoals beschreven in 2. en de vakbondsbijdrage voor die periode behoorlijk en werkelijk gestort hebben;
2. Gebonden zijn geweest door een arbeidsovereenkomst in één of verschillende ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf ressorteren, zonder onderbreking,
 - ofwel gedurende ten minste één jaar,
 - ofwel gedurende ten minste één maand tussen 1 oktober van het jaar dat voorafgaat aan dat waarvoor de toelage wordt toegekend, en 30 september van het lopende jaar.

De werknemers die niet beantwoorden aan deze voorwaarde ten gevolge van hun pensionering in de loop van het dienstjaar of ten gevolge van hun indiensttreding in een grafisch bedrijf binnen vier maanden na het beëindigen van hun studies, en die het bewijs leveren een werkelijke of daarmee gelijkgestelde dienstbetrekking met volledige dagtaak te hebben gehad in de sub 2. bovenvermelde ondernemingen tijdens het bewuste dienstjaar gedurende ten minste een maand, worden beschouwd als werknemers die aan deze bepaling beantwoorden.

De werknemers die werkloos zijn om economische redenen (tijdelijke werkloosheid) zullen eveneens tijdens de betrokken periodes de jaarlijkse syndicale toelage kunnen genieten.

Artikel 4

Het bedrag van de jaarlijkse basistoelage, dit wil zeggen 12/12, wordt als volgt bepaald voor het dienstjaar dat op 30 september 2023 ten einde loopt:

- voor de werknemers verbonden met een arbeidsovereenkomst: 145,00 EUR (12,08 EUR per maand).
- voor de bruggepensioneerden en de werklozen van 50 jaar en ouder: 95,20 EUR (7,93 EUR per maand).
- voor de werklozen jonger dan 50 jaar tijdens de twee dienstjaren volgend op dit waarin de werkloosheid is begonnen: 76,00 EUR (6,33 EUR per maand).

Er wordt rekening gehouden met de leeftijd bereikt op 30 september van het jaar waarvoor de toelage wordt toegekend.

Artikel 5

1. Volledige toelage:

De rechthebbenden die de voorwaarden van het bovenvermelde artikel 3 vervullen en het bewijs leveren twaalf maanden te hebben gewerkt, zoals bepaald in 2. eerste lid, van het bovenvermelde artikel 3, en gedurende de referteperiode, twaalf maanden aangesloten zijn bij één van de vakorganisaties, kunnen aanspraak maken op de volledige basistoelage bepaald in artikel 4 (12/12).

2. Onvolledige toelage:

a) De rechthebbenden die de voorwaarden van het bovenvermelde artikel 3 vervullen en het bewijs leveren ten minste één maand te hebben gewerkt zoals bepaald in 2°. eerste lid, van het bovenvermelde artikel 3, en ten minste drie maanden zijn aangesloten bij één van de vakorganisaties, kunnen aanspraak maken op één twaalfde van de basistoelage zoals vastgelegd in artikel 4 voor iedere maand van daadwerkelijke gepresteerde arbeidsprestaties overeenkomstig de bepalingen van artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

b) De rechthebbenden die de voorwaarden van het bovenvermeld artikel 3 vervullen en de in artikel 3, tweede lid, van deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde gelijkschakeling genieten, kunnen voor iedere gewerkte maand zoals vastgelegd in 2., 1e lid, van bovenvermeld artikel 3, en gedurende dewelke zij het bewijs leveren dat zij aangesloten zijn bij één van de vakorganisaties, aanspraak maken op één twaalfde van de basistoelage zoals vastgelegd in artikel 4 voor iedere daadwerkelijk gewerkte maand overeenkomstig de bepalingen van artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 6

§1. Grafica stuurt vóór 1 oktober van elk jaar in tweevoud aan al de in artikel 5 van de statuten bedoelde werkgevers een aantal formulieren opgesteld door het Fonds, overeenkomstig het aantal in artikel 5 van de statuten bedoelde werknemers, die in de onderneming werkzaam zijn.

52. De werkgever overhandigt vóór 1 november van elk jaar het in artikel 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde formulier aan de betrokken werknemer, na op beide exemplaren de navolgende vermeldingen duidelijk te hebben aangebracht:

- De naam en het adres van zijn firma;
- De volledige identiteit van de in artikel 5 van de statuten bedoelde werknemer;
- Het volledige inschrijvingsnummer van zijn firma bij de RSZ waarmee betrokkene is aangegeven voor de storting van zijn sociale bijdragen;
- De hoedanigheid waarin betrokkene is aangegeven bij de RSZ (arbeider of bediende);
- De functie die door de werknemer in de onderneming wordt uitgeoefend;
- De periode(s) van werkzaamheid in de onderneming, tijdens het lopende dienstjaar waarvoor de toelage geldt;
- Zijn stempel en handtekening;
- De datum waarop het formulier is ingevuld.

Als de arbeidsovereenkomst ten einde loopt vóór het overhandigen van het in artikel 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde formulier geeft de werkgever een getuigschrift in tweevoud met dezelfde vermeldingen als bepaald in dit artikel.

53. De vakbondsorganisaties verzamelen volgens de instructies gegeven aan hun aangeslotenen, de door de werkgever ingevulde formulieren.

De vakbondsorganisaties controleren of de werknemer lid is bij één van de organisaties, waarna zij beide exemplaren van het formulier nazien, aanvullen en van een stempel voorzien.

Artikel 7

De vzw "Intersyndicaal Sociaal Fonds voor de werknemers van het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf" bezorgt de ingevulde formulieren, door de werknemer getekend, aan Grafica. Het bezorgen van deze formulieren dient als bewijsstuk van de uitbetaling.

Het bezorgen van deze documenten gebeurt per onderneming in alfabetische volgorde en binnen een termijn van tien maanden na de datum vastgelegd voor het toekennen van de toelage, bepaald in artikel 9 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 8

De toekenning van de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde toelage is op 1 december van elk jaar vastgelegd. De uitbetaling geschiedt tussen die datum en 1 september van het daarop volgende jaar.

Artikel 9

Het Grafica Fonds stort na het ontvangen van de formulieren, overeenkomstig artikel 7 van de statuten, ten gunste van de V.Z.W. "Intersyndicaal Sociaal Fonds voor de werknemers van het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf", vanaf 15 november van elk jaar de voorschotten die noodzakelijk zijn voor de uitbetaling van de jaarlijkse syndicale toelage.

Artikel 10

Overeenkomstig artikel 6, §5 van de statuten worden de bedragen die niet aan de rechthebbenden zijn toegekend teruggestort aan het Grafica Fonds binnen de twaalf maanden na de eerste storting, bedoeld in artikel 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 11

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2024 en vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 oktober 2023 tot bepaling van het bedrag, de wijzen van toekenning en vereffening van een jaarlijkse syndicale toelage (registratienummer 183705). Zij wordt voor onbepaalde tijd gesloten en kan door één van de partijen met drie maanden worden opgezegd bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf en aan de erin vertegenwoordigde organisaties.

CAO dd. 22.02.2024 - Sluitingsvergoeding

Wettelijke basis

Datum CAO	Registratienummer	Datum KB	Datum BS
22.02.2024			

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de bepaling van het bedrag, de wijzen van toekenning en vereffening van een sluitingstoelage aan de werknemers getroffen door de sluiting van een onderneming waar minder dan 20 werknemers (minder dan 5 in geval van faillissement) zijn tewerkgesteld op het ogenblik dat de onderneming haar activiteit stillet

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers die onder het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf ressorteren.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel, de uitvoeringswijzen vast te leggen betreffende de toekenning van de sluitingstoelage bepaald in artikel 3, §1, A, 3, van de statuten van het fonds voor bestaanszekerheid, genaamd "Grafica Fonds", zoals vastgesteld in de bijlage 2 bij de CAO van 19 oktober 2023 houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het Bijzonder Fonds voor het grafische en dagbladbedrijf, in het kader van de integratie van de sectorfondsen.

Artikel 3

De toelage voor sluiting van ondernemingen wordt toegekend aan alle werknemers vermeld in artikel 6, §1 van de statuten, die het slachtoffer zijn van de sluiting van een onderneming en die, op grond van het aantal tewerkgestelde werknemers, niet in aanmerking komen voor de ontslagvergoeding toegekend krachtens artikel 23 van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van ondernemingen.

Artikel 4

De sluiting van onderneming betekent de definitieve stopzetting van iedere economische activiteit van een onderneming in één der sectoren vermeld in artikel 1 van het koninklijk besluit van 26 maart 1974 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 1 juli 1974.

Artikel 5

De toelage voorzien bij deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt niet toegekend aan de werknemers, slachtoffers van een sluiting van onderneming, die uit hoofde hiervan vergoedingen ontvangen vanwege het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers, vanwege de werkgever zelf of vanwege enig andere organisatie.

Artikel 6

Het bedrag van de toelage bij sluiting van ondernemingen wordt als volgt berekend:

- Een toelage van 88,52 EUR per jaar anciënniteit in de onderneming met een maximum van 20 jaar;
- Een toelage van 88,52 EUR per leeftijdjaar boven de 45 jaar met een maximum van 20 jaar.

Artikel 7

Aan de anciënniteitvoorwaarde moet voldaan zijn de dag waarop de opzegging ingaat, of in geval van contractverbreking zonder opzegging, de dag van de contractverbreking of van de sluiting van de onderneming.

Artikel 8

Het aantal jaren wordt berekend met ingang van de syndicale aansluitingsdatum en/of met ingang van de datum van tewerkstelling in de onderneming. De toelage is evenwel slechts verschuldigd na één jaar anciënniteit en wordt berekend per volledig verstreken jaar.

Artikel 9

De bedragen opgegeven in hogervermeld artikel 6 zijn geldig voor bedrijfssluitingen die plaatsvinden van 1 januari 2024 tot 31 december 2024.

Deze bedragen worden jaarlijks per 1 januari aangepast door het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf op voorstel van het bestuursorgaan van het Grafica Fonds, waarbij de toelagen vermeld in a) en b) van artikel 6, overeenstemmen met het bedrag vastgesteld krachtens artikel 23 van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen.

Artikel 10

De bij artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde werknemers vullen het daartoe door het Grafica Fonds opgesteld document in en ondertekenen het.

Dit document wordt vervolledigd door de werkgever, door de gemachtigde persoon die hem opvolgt, door de curator of door de diensten van het gemeentebestuur naargelang het gaat om een stopzetting van bedrijvigheid of om een faling.

Dit document, behoorlijk ingevuld, vermeldt de geboortedatum van de werknemer, de periode waarin hij zonder onderbreking ingeschreven was in het personeelsregister van de onderneming, evenals de sluitingsdatum van het bedrijf.

Artikel 11

Het document wordt door de werknemer overhandigd aan de syndicale organisatie waarvan hij lid is of aan het Grafica Fonds. Deze bepalen het bedrag waarop de werknemer krachtens deze collectieve arbeidsovereenkomst aanspraak kan maken en controleren of de werknemer aangesloten is bij een van de beroepsorganisaties zoals bepaald in artikel 6, §1 de statuten van het Grafica Fonds.

Artikel 12

Het Grafica Fonds stort de nodige bedragen om de uitbetaling aan de begunstigden van de toelage voor sluiting van ondernemingen te verzekeren aan het "Intersyndicaal sociaal fonds voor de werknemers van het drukkerij-, grafische kunst en dagbladbedrijf".

Artikel 13

De uitbetaling van de toelage voor sluiting van ondernemingen gebeurt overeenkomstig de bepalingen zoals beschreven in de statuten van het Grafica Fonds.

Artikel 14

De aanvragen moeten door de betrokken werknemers worden ingediend vóór 31 maart van het jaar volgend op dit waarin de sluiting plaats vond.

Artikel 15

Deze CAO vervangt de CAO van 19 oktober 2023 tot bepaling van het bedrag, de wijzen van toekenning en vereffening van een sluitingstoelage aan de werknemers getroffen door de sluiting van een onderneming waar minder dan 20 werknemers (minder dan 5 in geval van faillissement) zijn tewerkgesteld op het ogenblik dat de onderneming haar activiteit stillet. (registratienummer 1837096)

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2024. Zij wordt voor onbepaalde tijd gesloten en kan door één van de partijen met drie maanden worden opgezegd bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf en aan de erin vertegenwoordigde organisaties.



DEEL 10
SECTORAAL AANVULLEND PENSIOEN

CAO dd. 16.05.2019 – Sectoraal pensioenstelsel

- Hoofdstuk I – Toepassingsgebied
- Hoofdstuk II – Algemeen verbindendheid
- Hoofdstuk III – Voorwerp
- Hoofdstuk IV – Aansluitingsvoorwaarden
- Hoofdstuk V – Aanduiding van de inrichter
- Hoofdstuk VI – Aanduiding van de pensioeninstelling
- Hoofdstuk VII – Toezichtscomité
- Hoofdstuk VIII – Bijdrage
- Hoofdstuk IX – Uitbetaling van de voordelen
- Hoofdstuk X – Uittreding
- Hoofdstuk XI – Duur van de overeenkomst

Bijlage 1: Sectoraal pensioenreglement

- Hoofdstuk I – Instelling
- Hoofdstuk II – Verplichtingen van de inrichter, de werkgever, de aangeslotene en van de pensioeninstelling
- Hoofdstuk III – Beschrijving van het sectoraal pensioenstelsel
- Hoofdstuk IV – Diverse bepalingen

Bijlage 2: Opting out – buiten toepassingsgebied

Bijlage 3: Niet gelijkgestelde dagen

Wettelijke basis

Datum CAO	Registratienummer	Datum KB	Datum BS
16.05.2019	151877/CO/130	17.08.2019	05.09.2019

Collectieve Arbeidsovereenkomst van 16 mei 2019 – sectoraal pensioenstelsel

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, arbeiders en arbeidsters van de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf, met uitsluiting van de werkgevers en/of werknemers die onder de toepassing vallen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de ondernemingen van de dagbladpers, afgesloten op 18.10.2007, binnen het vermelde Paritair Comité en geregistreerd onder het nummer 85853/CO/130 (KB 01.07.2008 – BS 14.10.2008). (gewijzigd bij CAO van 19.11.2009)

§2. De voorwaarden met betrekking tot de werkgevers die buiten toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst vallen, worden opgenomen in bijlage 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

53. Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “arbeiders” verstaan de arbeiders en arbeidsters.

Hoofdstuk II - Algemeen verbindendheid

Artikel 2

De partijen vragen de algemeen verbindend verklaring aan.

Hoofdstuk III - Voorwerp

Artikel 3

Deze overeenkomst heeft als enig onderwerp de wijziging en coördinatie van de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2010 (nr. 100488/CO/130) die tot doelstelling heeft de invoering van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel in uitvoering van artikel 2, C van de collectieve overeenkomst van 2 juli 2009 betreffende het sectoraal akkoord 2009-2010.

Hoofdstuk IV - Aansluitingsvoorwaarden

Artikel 4

Alle arbeiders bedoeld in artikel 1 die op 1 juli 2010 of op elke latere datum, verbonden zijn via een arbeidsovereenkomst, ongeacht de aard van deze overeenkomst, met uitsluiting van de arbeidscontracten afgesloten in het kader van een specifiek opleidingsprogramma, beroepsintegratie of beroepsreconversie, georganiseerd of ondersteund door de publieke instellingen, of onder een studenten arbeidsovereenkomst, met de werkgevers die onder het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst vallen, worden ambtshalve aangesloten bij het sectoraal pensioenstelsel.

Worden ook niet aangesloten aan het sectoraal pensioenstelsel, de arbeiders die in dienst treden of blijven bij een werkgever na de ingang van hun wettelijk pensioen. Deze uitzondering is niet van toepassing op de gepensioneerde arbeiders die op 1 januari 2016 reeds aangesloten waren bij het sectoraal pensioenstelsel, voor de verdere ononderbroken duur van hun arbeidsovereenkomst zoals van toepassing op 1 januari 2016.

Hoofdstuk V - Aanduiding van de inrichter

Artikel 5

Het Fonds 2^{de} pijler PC 130 labeur opgericht bij collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2010 is als inrichter van het sectoraal pensioenstelsel aangeduid.

Hoofdstuk VI - Aanduiding van de pensioeninstelling

Artikel 6

Als pensioeninstelling die het sectoraal pensioenstelsel zal uitvoeren, wordt AXA Belgium N.V. met maatschappelijke zetel te 1000 Brussel, Troonplein 1 aangeduid.

De beheersregels van het sectoraal pensioenstelsel worden vastgelegd in een pensioenreglement dat als bijlage 1 is opgenomen bij en integraal deel uitmaakt van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Hoofdstuk VII - Toezichtcomité

Artikel 7

Er wordt een toezichtcomité opgericht dat is samengesteld uit de effectieve leden van de raad van beheer van het Fonds 2^{de} pijler PC 130 labeur.

Dit toezichtcomité ziet toe op de uitvoering van de pensioentoezegging en wordt in het bezit gesteld van het transparantieverslag" bedoeld in artikel 7§1 en de "verklaring inzake de beleggingsbeginselen" bedoeld in artikel 7§2 van het pensioenreglement nog vóór de mededeling ervan aan de inrichter.

Hoofdstuk VIII - Bijdrage

Artikel 8

§1. De bijdrage die driemaandelijks verschuldigd is, wordt per arbeider als volgt berekend :

- Voor de jobs die uitsluitend in dagen worden aangegeven :
 $FxX/(13XD)$,waarbij:

F = het driemaandelijks bedrag van de bijdrage zoals bepaald in artikel 8 §2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

X = het aantal dagen aangegeven als gegeven met betrekking tot de prestaties van het kwartaal in de DmfA, met uitzondering van de dagen aangegeven conform de codering van de gegevens van arbeidstijd, onder de codes 4, 21, 22, 25, 26, 30, 72, 73, 74 (waarvan de definitie opgenomen wordt in bijlage 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst), en met uitzondering van de dagen gedekt door een verbrekingsvergoeding.

D = het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel;

- Voor de jobs die in dagen en uren worden aangegeven:

$FxZ/(13xU)$,waarbij:

F = het driemaandelijks bedrag van de bijdrage zoals bepaald in artikel 8§2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Z = het aantal uren aangegeven als gegeven met betrekking tot de prestaties van het kwartaal in de DmfA, met uitzondering van de uren aangegeven conform de codering van de gegevens van arbeidstijd, onder de codes 4, 21, 22, 25, 26, 30, 72, 73, 74 (waarvan de definitie opgenomen wordt in bijlage 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst), en met uitzondering van de uren gedekt door een verbrekingsvergoeding.

U = het gemiddelde aantal uren per week van de referentiewerknemer;

- Het resultaat van deze berekening mag in geen geval hoger zijn dan het driemaandelijks bedrag van de forfaitaire bijdrage bepaald in artikel 8§2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§2. De driemaandelijke bijdrage aan het sectoraal pensioenstelsel bedraagt 34,00 EUR per arbeider en dit met ingang van 1 juli 2010.

Voor de arbeiders die tijdens het derde trimester 2010 minstens een gewerkte of gelijkgestelde dag aan arbeidsprestaties hebben in de sector, zal bovenop de bijdrage voor het derde trimester 2010 een inhaalbijdrage bij de werkgevers worden geïnd van 34,00 EUR voor elk van de drie volgende trimesters : het tweede trimester 2010, het eerste trimester 2010 en het vierde trimester 2009. De inhaalbijdragen worden toegekend voor elk trimester waarin de arbeider minstens een gewerkte of gelijkgestelde dag aan arbeidsprestaties heeft in de sector en dit in verhouding tot de arbeidsdagen en arbeidsuren die werden gepresteerd of gelijkgesteld in het derde trimester 2010 zoals bepaald in artikel 8§1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Voor de arbeiders die tijdens het vierde trimester 2010 minstens een gewerkte of gelijkgestelde dag aan arbeidsprestaties hebben in de sector, zal bovenop de bijdrage voor het vierde trimester 2010 een inhaalbijdrage bij de werkgevers worden geïnd van 34,00 EUR voor elk van de drie volgende trimesters: het derde trimester 2009, het tweede trimester 2009 en het eerste trimester 2009. De inhaalbijdragen worden toegekend voor elk trimester waarin de arbeider minstens een gewerkte of gelijkgestelde dag aan arbeidsprestaties heeft in de sector en dit in verhouding tot de arbeidsdagen en arbeidsuren die werden gepresteerd of gelijkgesteld in het vierde trimester 2010 zoals bepaald in artikel 8§1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze bijdrage van 34,00 EUR omvat de eventuele taksen, alle administratieve kosten, inclusief alle kosten aangerekend door de pensioeninstelling en de inrichter, en de RSZ-bijdrage voor aanvullende pensioenen.

§3. Deze driemaandelijke bijdrage wordt aangewend voor de financiering van de sectorale pensioentoezegging en voor de kosten eraan verbonden.

§4. Elke werkgever die onder het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst valt, is gehouden tot de betaling van deze bijdrage welke geïntegreerd is in de globale bijdrage die driemaandelijks verschuldigd is aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid maakt de bijdrage voor het sectoraal pensioenstelsel over aan de inrichter.

Vervolgens maakt de inrichter 29,67 EUR van deze bijdrage over aan de pensioeninstelling voor de financiering van de aanvullende pensioentoezegging. Het saldo van 4,33 EUR wordt gebruikt voor de werkingskosten van het "Fonds 2^{de} pijler PC 130 labeur" en de RSZ-bijdrage voor aanvullende pensioenen.

Hoofdstuk IX - Uitbetaling van de voordelen

Artikel 9

§1. De voordelen voortvloeiende uit het sectoraal pensioenstelsel worden verplicht betaalbaar bij de pensionering van de arbeider, of bij zijn overlijden vóór zijn pensionering, zoals voorzien in het als bijlage opgenomen pensioenreglement. De pensionering betekent de effectieve ingang van het wettelijk rustpensioen van de arbeider in het stelsel van de werknemers.

De pensioeninstelling wordt op de hoogte gebracht van de ingang van het wettelijk rustpensioen van de arbeider door de vzw Sigedis.

De uitgetreden arbeider heeft de mogelijkheid om in de volgende omstandigheden de vervroegde uitkering van zijn voordelen vóór zijn pensionering te vragen:

- vanaf het moment dat hij voldoet aan de voorwaarden om zijn al dan niet vervroegd, rustpensioen van loontrekkende te genieten;
- indien hij in aanmerking komt voor de overgangsbepalingen voorzien door de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid (voor arbeiders geboren in 1958 en ervoor, vanaf 60 jaar, voor de arbeiders geboren in 1959, vanaf 61 jaar, voor de arbeiders geboren in 1960, vanaf 62 jaar, voor de arbeiders geboren in 1961, vanaf 63 jaar);
- vanaf 60 jaar, indien hij ten vroegste op de leeftijd van 55 jaar ontslagen wordt met het oog op de aanvang van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag in het kader van een herstructureringsplan opgemaakt en gecommuniceerd aan de regionale of federale minister van werk vóór 1 oktober 2015.

De arbeider moet het verzoek richten aan de pensioeninstelling, zoals voorzien in het als bijlage opgenomen pensioenreglement.

§2. De modaliteiten en procedure van uitbetaling van de voordelen van het sectoraal pensioenstelsel worden bepaald in het pensioenreglement opgenomen als bijlage bij de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Hoofdstuk X - Uittreding

Artikel 10

De procedure van uittreding uit het sectoraal pensioenstelsel wordt geregeld overeenkomstig de bepalingen vermeld in het als bijlage bij deze collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen pensioenreglement.

Hoofdstuk XI - Duur van de overeenkomst

Artikel 11

Deze collectieve arbeidsovereenkomst die de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2010 wijzigt en coördineert en het aanvullend sectoraal pensioenstelsel treden in werking op 16 mei 2019. De collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan worden opgezegd bij aangetekend schrijven gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf mits inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

Artikel 12

De nietigheid of de onafdwingbaarheid van één der bepalingen van deze overeenkomst brengt de geldigheid of de afdwingbaarheid van de overige bepalingen niet in het gedrang.

Bijlage 1 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 mei 2019

Sectoraal pensioen ten gunste van de arbeiders van het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf (PC 130).

Sectoraal Pensioenreglement

Hoofdstuk I - Instelling

- Afdeling 1 – Voorwerp

Artikel 1

S1. Het hierna volgende pensioenreglement wordt afgesloten in uitvoering van Artikel 3 van de collectieve overeenkomst van 1 juli 2010, zoals gewijzigd en gecoördineerd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 mei 2019, betreffende het sectoraal pensioenstelsel, gesloten in het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst en dagbladbedrijf (PC 130).

Dit reglement omvat de rechten en verplichtingen van de inrichter, van de werkgevers, van de aangeslotenen en hun rechthebbenden, van de pensioeninstelling, de aansluitingsvoorwaarden, alsook de regels inzake de uitvoering van het sectoraal pensioenstelsel.

S2. Dit reglement is onderworpen aan de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid (hierna WAP) en iedere latere wijziging die de dwingende bepalingen van deze wet vervangt en/of aanvult.

- Afdeling 2 – Definities

Artikel 2

Voor de toepassing van dit pensioen-reglement wordt verstaan onder:

2.1. Aanvullend pensioen

Het rust- en/of overlevingspensioen bij overlijden van de aangeslotene vóór of na de pensionering, of de daarmee overeenstemmende kapitaalswaarde, die op basis van de in dit pensioenreglement bepaalde verplichte storting wordt toegekend ter aanvulling van een krachtens een wettelijke sociale zekerheidsregeling vastgesteld pensioen.

2.2. Pensioentoezegging

De toezegging van een aanvullend pensioen door de inrichter aan de aangeslotenen en/of hun rechthebbenden in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2010 betreffende het sectoraal pensioenstelsel, zoals gewijzigd en gecoördineerd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 mei 2019.

2.3. Pensioenstelsel

Een collectieve pensioentoezegging.

2.4. Inrichter

Het Fonds 2^{de} pijler PC 130 labeur

2.5. Werkgever

Elke werkgever die arbeiders tewerkstelt vallende onder het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2010 betreffende het sectoraal pensioenstelsel, zoals gewijzigd en gecoördineerd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 mei 2019.

2.6. Aangeslotene

De arbeider die behoort tot de categorie van het personeel waarvoor de inrichter het pensioenstelsel heeft ingevoerd en die aan de aansluitings-voorwaarden van het pensioenreglement voldoet, alsook de gewezen arbeider die nog steeds actuele of uitgestelde rechten geniet overeenkomstig het pensioenreglement.

Geniet niet van de pensioentoezegging de gepensioneerde arbeider die een beroepsactiviteit uitoefent. Deze uitzondering is niet van toepassing op de gepensioneerde arbeiders die reeds aangesloten waren aan het sectoraal pensioenstelsel op 1 januari 2016, voor de ononderbroken duur van hun arbeidsovereenkomst zoals van toepassing op 1 januari 2016.

2.7. Arbeider

Voor de toepassing van dit pensioenreglement wordt onder arbeider verstaan zowel de arbeider, als de arbeidster.

2.8. Pensioeninstelling

AXA Belgium, naamloze vennootschap van verzekeringen toegelaten onder het nr. 0039 voor de verzekeringsverrichtingen leven en niet-leven (K.B. 04.07.1979, B.S. 14.07.1979) met maatschappelijke zetel gevestigd te 1000 Brussel, Troonplein 1, werd aangeduid als pensioeninstelling die het sectoraal pensioenstelsel uitvoert overeenkomstig Artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2010 betreffende het sectoraal pensioenstelsel, zoals gewijzigd en gecoördineerd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 mei 2019.

2.9. Uittreding

- Hetzij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, anders dan door overlijden of pensionering, voor zover de arbeider geen nieuwe arbeidsovereenkomst heeft gesloten met een werkgever bedoeld in 2.5
- Hetzij het einde van de aansluiting omwille van het feit dat de arbeider niet langer de aansluitingsvoorwaarden van het pensioenstelsel vervult, zonder dat dit samenvalt met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, anders dan door overlijden of pensionering;
- Hetzij het einde van de aansluiting omwille van het feit dat de werkgever, of in geval van de overgang van de arbeidsovereenkomst, de nieuwe werkgever niet langer valt onder het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst die het pensioenstelsel heeft ingevoerd.

2.10. Verworven prestaties

De prestaties waarop de aangeslotene aanspraak kan maken overeenkomstig het pensioenreglement, indien hij bij zijn uittreding zijn verworven reserves bij de pensioeninstelling laat.

2.11. Verworven reserves

De reserves waarop de aangeslotene op een bepaald ogenblik recht heeft overeenkomstig het pensioenreglement.

2.12. Pensioenleeftijd

De pensioenleeftijd van de aangeslotene is op 65 jaar vastgesteld. Blijft de aangeslotene in dienst van een werkgever na de leeftijd van 65 jaar zonder gepensioneerd te zijn, dan wordt de pensioenleeftijd telkenmale met één jaar verdaagd.

De einddatum wordt vastgelegd op de eerste dag van de maand volgend op de pensioenleeftijd van de aangeslotene.

Voor de arbeiders die toetreden tot het plan na de leeftijd van 65 jaar zonder gepensioneerd te zijn, wordt de pensioenleeftijd vastgesteld op leeftijd die de aangeslotene zal hebben op de eerste verjaardag volgend op zijn aansluiting. Blijft de aangeslotene in dienst na deze pensioenleeftijd, dan wordt de pensioenleeftijd telkenmale met één jaar verdaagd.

Voor de arbeiders die vanaf 1 januari 2019 in dienst worden genomen, zal de pensioenleeftijd niet lager zijn dan de wettelijke pensioenleeftijd.

2.13. Individuele rekening

De binnen de pensioeninstelling per aangeslotene voorziene rekening waarop de bijdrage per actieve aangeslotene wordt gestort.

2.14. Premievrijmaking

Bij stopzetting van de premiebetaling wordt de individuele rekening premievrij gemaakt.

Onder de premievrijmaking van de individuele rekening wordt verstaan dat de individuele rekening behouden blijft voor de premievrije waarde. Deze premievrije waarde is gelijk aan de prestaties die verzekerd blijven zonder dat nog een premie wordt betaald.

2.15. Financieringsfonds

Collectieve reserve die in het kader van het sectoraal pensioenstelsel bij de pensioeninstelling wordt gevestigd.

2.16. Pensionering

De effectieve ingang van het wettelijk rustpensioen van de arbeider in het stelsel van de werknemers. De pensioeninstelling wordt op de hoogte gebracht van de ingang van het wettelijk rustpensioen van de arbeider door de vzw Sigedis.

2.17. WAP

De wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid.

- Afdeling 3. – Toezichtscomité

Artikel 3

Overeenkomstig Artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2010 betreffende het sectoraal pensioenstelsel, zoals gewijzigd en gecoördineerd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 mei 2019, wordt er een toezichtscomité opgericht dat is samengesteld uit de effectieve leden van de raad van beheer van het Fonds 2^{de} pijler PC130 labeur.

Dit toezichtscomité ziet toe op de uitvoering van de pensioentoezegging en wordt in het bezit gesteld van het transparantieverslag, zoals bedoeld in Artikel 7 §1 van dit pensioenreglement en de verklaring inzake de beleggingsbeginselen bedoeld in Artikel 7 § 2 van dit pensioenreglement, nog vóór de mededeling ervan aan de inrichter.

Hoofdstuk II - Verplichtingen van de inrichter, van de werkgever, van de aangeslotene en van de pensioeninstelling

- Afdeling 1. – Verplichtingen van de inrichter

Artikel 4

§1. Algemeen

De inrichter verbindt zich ten aanzien van de aangeslotenen alle inspanningen te doen die nodig zijn voor een goede uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2010 betreffende het sectoraal pensioenstelsel, zoals gewijzigd en gecoördineerd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 mei 2019.

§ 2. Betaling van de bijdrage aan de pensioeninstelling

De driemaandelijkse bijdrage aan het sectoraal pensioenstelsel bedraagt 29,67 EUR per arbeider en dit met ingang van 1 juli 2010.

- Voor de jobs die uitsluitend in dagen worden aangegeven wordt dit forfaitair bedrag geproratiseerd in functie van de arbeidstijd door vermenigvuldiging met

$X / (13 \times D)$, waarbij:

X = het aantal dagen aangegeven als gegeven met betrekking tot de prestaties van het kwartaal in de DmfA, met uitzondering van de dagen aangegeven conform de codering van de gegevens van arbeidstijd, onder de codes 4, 21, 22, 25, 26, 30, 72, 73, 74 (waarvan de definitie opgenomen wordt in bijlage 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst), en met uitzondering van de dagen gedekt door een verbrekingsvergoeding.

D = het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel

- Voor de jobs die in dagen en uren worden aangegeven wordt dit forfaitair bedrag geproratiseerd in functie van de arbeidstijd door vermenigvuldiging met

$Z / (13 \times U)$, waarbij:

Z = het aantal uren aangegeven als gegeven met betrekking tot de prestaties van het kwartaal in de Dmfa, met uitzondering van de uren aangegeven conform de codering van de gegevens van arbeidstijd, onder de codes 4, 21, 22, 25, 26, 30, 72, 73, 74 (waarvan de definitie opgenomen wordt in bijlage 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst), en met uitzondering van de uren gedekt door een verbrekingsvergoeding.

U = het gemiddeld aantal uren per week van de referentiewerknemer.

- Het resultaat van deze berekeningen mag in geen geval hoger zijn dan het driemaandelijks bedrag van 29,67 EUR.

Voor de arbeiders die tijdens het derde trimester 2010 minstens een gewerkte of gelijkgestelde dag aan arbeidsprestaties hebben in de sector zal bovenop de bijdrage voor het derde trimester 2010 een inhaalbijdrage bij de werkgevers worden geïnd van 29,67 EUR voor elk van de drie volgende trimesters: het tweede trimester 2010, het eerste trimester 2010 en het vierde trimester 2009. De inhaalbijdragen worden toegekend voor elke trimester waarin de arbeider minstens een gewerkte of gelijkgestelde dag aan arbeidsprestaties heeft in de sector en dit in verhouding tot de arbeidsdagen en arbeidsuren die werden gepresteerd of gelijkgesteld in het derde trimester 2010 zoals bepaald in artikel 8§1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Voor de arbeiders die tijdens het vierde trimester 2010 minstens een gewerkte of gelijkgestelde dag aan arbeidsprestaties hebben in de sector zal bovenop de bijdrage voor het vierde trimester 2010 een inhaalbijdrage bij de werkgevers worden geïnd van 29,67 EUR voor elk van de drie volgende trimesters: het derde trimester 2009, het tweede trimester 2009 en het eerste trimester 2009. De inhaalbijdragen worden toegekend voor elk trimester waarin de arbeider minstens een gewerkte of gelijkgestelde dag aan arbeidsprestaties heeft in de sector en dit in verhouding tot de arbeidsdagen en arbeidsuren die werden gepresteerd of gelijkgesteld in het vierde trimester 2010 zoals bepaald in artikel 8§1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze bijdrage van 29,67 EUR omvat de eventuele taksen en de administratieve kosten aangerekend door de pensioeninstelling op de bijdrage. Deze bijdrage bevat niet de RSZ bijdrage voor aanvullende pensioenen en de kosten aangerekend door de inrichter.

§ 3. Mededeling van gegevens aan de pensioeninstelling

De pensioeninstelling is enkel tot de uitvoering van haar verplichtingen jegens de aangeslotene gehouden, voor zover zij vanwege de inrichter de nodige machtiging verkrijgt om van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid de volgende gegevens te ontvangen en te consulteren:

- naam, voorna(a)m(en), adres, geboortedatum, taalstelsel, geslacht, burgerlijke staat en rijksregisternummer van de aangeslotene;
- data van in- en uitdiensttreding van een arbeider in/uit de sector;
- de datum van overlijden;
- de arbeidstijdgegevens (codes en aantal) ;
- alle andere gegevens die voor de pensioeninstelling nodig zijn voor de goede uitvoering van haar verplichtingen.

De pensioeninstelling voert haar verbintenissen uit op basis van de in haar bezit zijnde gegevens.

§ 4. Informatie aan de aangeslotene

De inrichter bezorgt aan de aangeslotene op diens eenvoudig verzoek het jaarlijks transparantieverlag bedoeld in Artikel 7 § 1, alsook de tekst van het pensioenreglement.

Daarenboven verstrekt de inrichter aan de aangeslotenen, hun rechthebbenden of hun vertegenwoordigers op eenvoudig verzoek de verklaring inzake de beleggingsbeginselen bedoeld in Artikel 7 § 2, evenals de jaarrekening en het jaarverslag van de pensioeninstelling bedoeld in Artikel 7 § 3.

De inrichter deelt aan de aangeslotene, vanaf zijn aansluiting aan deze pensioentoezegging, alle informatie mee die vastgelegd is door artikel 14 van de Europese Verordening 2016/679 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens (AVG) en opgenomen in bijlage aan dit pensioenreglement.

– Afdeling 2 – Verplichtingen van de werkgever

Artikel 5

§ 1. Betaling van de bijdrage

De bijdrage die driemaandelijks verschuldigd is, wordt per arbeider als volgt berekend :

- Voor de jobs die uitsluitend in dagen worden aangegeven:

$F \times X / (13 \times D)$, waarbij:

F = het driemaandelijks bedrag van de bijdrage zoals bepaald in artikel 8 § 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

X = het aantal dagen aangegeven als gegeven met betrekking tot de prestaties van het kwartaal in de Dmfa, met uitzondering van de dagen aangegeven conform de codering van de gegevens van arbeidstijd, onder de codes 4, 21, 22, 25, 26, 30, 72, 73, 74 (waarvan de definitie opgenomen wordt in bijlage 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst), en met uitzondering van de dagen gedekt door een verbrekingsvergoeding.

D = het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel.

- Voor de jobs die in dagen en uren worden aangegeven:

$F \times Z / (13 \times U)$, waarbij:

F = het driemaandelijks bedrag van de bijdrage zoals bepaald in artikel 8§2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Z = het aantal uren aangegeven als gegeven met betrekking tot de prestaties van het kwartaal in de Dmfa, met uitzondering van de uren aangegeven conform de codering van de gegevens van arbeidstijd, onder de codes 4, 21, 22, 25, 26, 30, 72, 73, 74 (waarover de definitie opgenomen wordt in bijlage 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst), en met uitzondering van de uren gedekt door een verbrekingsvergoeding.

U = het gemiddeld aantal uren per week van de referentiewerknemer.

- Het resultaat van deze berekening mag in geen geval hoger zijn dan het driemaandelijks bedrag van de forfaitaire bijdrage hieronder bepaald.

De driemaandelijkse bijdrage aan het sectoraal pensioenstelsel bedraagt 34,00 EUR per arbeider en dit met ingang van 1 juli 2010.

Voor de arbeiders die tijdens het derde trimester 2010 minstens een gewerkte of gelijkgestelde dag aan arbeidsprestaties hebben in de sector zal bovenop de bijdrage voor het derde trimester 2010 een inhaalbijdrage bij de werkgevers worden geïnd van 34,00 EUR voor elk van de drie volgende trimesters: het tweede trimester 2010, het eerste trimester 2010 en het vierde trimester 2009. De inhaalbijdragen worden toegekend voor elke trimester waarin de arbeider minstens een gewerkte of gelijkgestelde dag aan arbeidsprestaties heeft in de sector en dit in verhouding tot de arbeidsdagen en arbeidsuren die werden gepresteerd of gelijkgesteld in het derde trimester 2010 zoals bepaald in artikel 8§1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Voor de arbeiders die tijdens het vierde trimester 2010 minstens een gewerkte of gelijkgestelde dag aan arbeidsprestaties hebben in de sector zal bovenop de bijdrage voor het derde trimester 2010 een inhaalbijdrage bij de werkgevers worden geïnd van 34,00 EUR voor elk van de drie volgende trimesters: het derde trimester 2009, het tweede trimester 2009 en het eerste trimester 2009. De inhaalbijdragen worden toegekend voor elke trimester waarin de arbeider minstens een gewerkte of gelijkgestelde dag aan arbeidsprestaties heeft in de sector en dit in verhouding tot de arbeidsdagen en arbeidsuren die werden gepresteerd of gelijkgesteld in het vierde trimester 2010 zoals bepaald in artikel 8§1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze bijdrage van 34,00 EUR omvat de eventuele taksen, alle administratieve kosten, inclusief alle kosten aangerekend door de pensioeninstelling en de inrichter en de RSZ bijdrage voor aanvullende pensioenen.

Deze bijdrage voor het sectoraal pensioenstelsel is geïntegreerd in de globale bijdrage die driemaandelijks aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid is verschuldigd.

§ 2. Mededeling van gegevens aan de inrichter

De werkgever is ertoe gehouden aan de inrichter, op diens eenvoudig verzoek, alle nodige gegevens en inlichtingen mee te delen die deze laatste nodig acht voor de goede uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2010 betreffende het sectoraal pensioenstelsel, zoals gewijzigd en gecoördineerd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 mei 2019.

– Afdeling 3. – Verplichtingen van de aangeslotene

Artikel 6

§1. Algemeen

De aangeslotene onderwerpt zich aan de bepalingen van het onderhavige pensioenreglement.

§2. Mededeling van inlichtingen en gegevens

De aangeslotene machtigt de inrichter en de werkgever alle inlichtingen te verschaffen die nodig zijn voor de opmaak en de uitvoering van de individuele rekeningen.

In voorkomend geval verstrekt de aangeslotene of bij overlijden van de aangeslotene, de begunstigde(n) aan de inrichter op zijn eenvoudig verzoek de gegevens die nodig zouden zijn voor de uitvoering van het aanvullend sectoraal pensioenstelsel.

– Afdeling 4. – Verplichtingen van de pensioeninstelling

Artikel 7

§1. Jaarlijks transparantieverlag

De pensioeninstelling stelt jaarlijks een transparantieverlag op omtrent het beheer van de pensioentoezegging dat volgende informatie bevat :

- de financieringswijze van de pensioentoezegging en de structurele wijzigingen hierin;
- de beleggingsstrategie op lange en korte termijn en de mate waarin daarbij rekening wordt gehouden met sociale, ethische en leefmilieuaspecten;
- het rendement van de beleggingen;
- de kostenstructuur;
- de winstdeling;
- de technische grondslagen voor de tarifiering alsook in welke mate en voor welke duur de technische grondslagen van de tarifiering worden gewaarborgd;
- de methode toepasselijk op de wettelijke rendementsgarantie;
- het huidige niveau van financiering van de wettelijke rendementsgarantie.

Dit transparantieverlag wordt ter beschikking gesteld van de inrichter die het op eenvoudig verzoek mededeelt aan de aangeslotene.

§2. Verklaring inzake de beleggingsbeginselen

De pensioeninstelling stelt een schriftelijke verklaring op met de beginselen van haar beleggingsbeleid. Zij herziert deze verklaring ten minste om de drie jaar en onverwijld na elke belangrijke wijziging van het beleggingsbeleid en deelt ze samen met het transparantierapport mee.

Deze verklaring omvat de toegepaste wegingmethoden voor beleggingsrisico's, de risicobeheerprocedures en de strategische spreiding van de activa in het licht van de aard en de duur van de pensioenverplichtingen.

De verklaring inzake de beleggingsbeginselen wordt ter beschikking gesteld van de inrichter die het op eenvoudig verzoek mededeelt aan de aangeslotenen, hun rechthebbenden of hun vertegenwoordigers.

§3. Jaarrekening en jaarverslag van de pensioeninstelling

De pensioeninstelling houdt haar jaarrekening en jaarverslag ter beschikking van de inrichter die het op eenvoudig verzoek mededeelt aan de aangeslotenen, hun rechthebbenden of hun vertegenwoordigers.

§4. driemaandelijkse aanpassing van de individuele rekeningen

De bijdragen zijn driemaandelijks betaalbaar door de inrichter aan de pensioeninstelling op de eerste dag van elk trimester, met dien verstande dat de eerste bijdrage verschuldigd is op de eerste dag van de eerste maand van het tweede trimester volgend op het trimester van aansluiting van de aangeslotene.

Elk trimester gaat de pensioeninstelling over tot de aanpassing van de individuele rekeningen van de aangeslotenen op basis van de gegevens die de pensioeninstelling op dat ogenblik heeft ontvangen van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid met betrekking tot de arbeidsprestaties van het tweede trimester voorafgaand aan het betrokken trimester.

55. Informatie aan de aangeslotenen

5.1. De jaarlijkse pensioenfiche

Jaarlijks bezorgt de pensioeninstelling aan elke aangeslotene die niet is uitgetreden, een pensioenfiche waarop de volgende gegevens worden vermeld:

In het eerste deel:

- het bedrag van de verworven reserves op 1 januari van het betrokken jaar, berekend op basis van de persoonlijke gegevens en de parameters van het pensioenstelsel die in aanmerking werden genomen bij de laatste herberekeningsdatum (waardedatum) bepaald in paragraaf 4 hierboven. Deze herberekeningsdatum wordt eveneens vermeld alsook desgevallend het bedrag van de wettelijke rendementsgarantie indien het bedrag van de verworven reserves lager ligt dan dit bedrag;
- het bedrag van de verworven prestaties op 1 januari van het betrokken jaar, berekend op basis van de persoonlijke gegevens en de parameters van dit pensioenstelsel die in aanmerking werden genomen bij de laatste herberekeningsdatum (waardedatum) bepaald in paragraaf 4 hierboven. Deze herberekeningsdatum wordt eveneens vermeld, alsook de datum waarop de verworven prestaties opeisbaar zijn;
- het bedrag van de prestatie op de pensioenleeftijd op 1 januari van het betrokken jaar, berekend op basis van de volgende veronderstellingen:
 - » De aangeslotene blijft in dienst tot aan de pensioenleeftijd;
 - » De persoonlijke gegevens en de parameters van het pensioenstelsel die beschikbaar zijn op de laatste herberekeningsdatum (waardedatum) bepaald in paragraaf 4 hierboven. Deze herberekeningsdatum wordt vermeld, alsook in voorkomend geval het rendement.

Er wordt bepaald dat het gaat om een raming die geen kennisgeving inhoudt van een recht op een aanvullend pensioen.

- het bedrag van de prestatie bij overlijden vóór de pensioenleeftijd op 1 januari van het betrokken jaar, berekend op basis van de persoonlijke gegevens en de parameters van het aanvullend pensioen die in aanmerking werden genomen bij de laatste herberekeningsdatum (waardedatum) zoals bepaald in paragraaf 4 hierboven. Deze herberekeningsdatum wordt vermeld.

Er wordt tevens vermeld of er een wezenrente bestaat en of er een bijkomende prestatie in geval van overlijden door ongeval bestaat.

In een tweede deel minstens de volgende gegevens:

- het actuele financieringsniveau van de verworven reserves en van de wettelijke rendementsgarantie op 1 januari van het betrokken jaar;
- de in het eerste deel, punt 1° bedoelde bedragen die betrekking hebben op het voorgaande jaar;
- de variabele elementen waarmee bij de berekening van de in het eerste deel, punten 1° en 2°, bedoelde bedragen rekening wordt gehouden.

Deze jaarlijkse pensioenfiche geldt niet als kennisgeving van een recht op een aanvullend pensioen. Het pensioenreglement maakt de enige bron van recht uit.

Op de jaarlijkse pensioenfiche wordt eveneens meegedeeld dat de aangeslotene zijn gegevens betreffende zijn aanvullend pensioen kan raadplegen in de gegevensbank betreffende de aanvullende pensioenen (DB2P), via www.mypension.be.

5.2. Informatie bij uittreding van de aangeslotene

Na de mededeling van de uittreding van een aangeslotene aan de pensioeninstelling deelt deze laatste aan de betrokken aangeslotene de gegevens mee zoals voorzien in 1.3. van Artikel 16 § 1 (het bedrag van de verworven reserves en van de verworven prestaties, de keuzemogelijkheden van de aangeslotene).

56. Uitbetaling van de voordelen

Na ontvangst van de aanvragen tot uitbetaling van de gewaarborgde prestaties, de ingevulde en ondertekende aangifteformulieren en de documenten vermeld in Artikel 14§2 gaat de pensioeninstelling over tot de berekening van het verschuldigde bruto bedrag van de uitkeringen, overeenkomstig de modaliteiten bepaald in de Artikels 14 en 15, alsook van het netto.

De pensioeninstelling staat in voor het verrichten van de fiscale en sociale inhoudingen op de uitkeringen, voor de uitbetaling van de netto bedragen aan de aangeslotenen of aan de begunstigde(n) bedoeld in 2.2.1. van Artikel 14, evenals voor de opstelling van de verschillende aangiften.

Hoofdstuk III - Beschrijving van het sectoraal pensioenstelsel

– Afdeling 1 – Aansluiting

Artikel 8

§1. Verplichte aansluiting

De aansluiting bij het sectoraal pensioenstelsel is verplicht voor alle arbeiders in dienst op 1 juli 2010 of later bij een werkgever vallend onder het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2010, zoals gewijzigd en gecoördineerd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 mei 2019, en dit ongeacht de aard van de arbeidsovereenkomst, met uitsluiting van de arbeidscontracten afgesloten in het kader van een specifiek opleidingsprogramma, beroepsintegratie of beroepsreconversie, georganiseerd of ondersteund door de publieke instellingen, of onder een studentenarbeidsovereenkomst.

Worden ook niet aangesloten bij dit pensioenstelsel de arbeiders die in dienst treden of blijven bij een werkgever na de ingang van hun wettelijk pensioen. Deze uitzondering is niet van toepassing op de

gepensioneerde arbeiders die op 1 januari 2016 reeds aangesloten waren bij het sectoraal pensioenstelsel, voor de verdere ononderbroken duur van hun arbeidsovereenkomst zoals van toepassing op 1 januari 2016.

S2. Ogenblik van de aansluiting

De aansluiting heeft plaats op de dag waarop de arbeider aan de aansluitingsvoorwaarden voldoet en ten vroegste op 1 juli 2010.

S3. Arbeiders die in dienst blijven na de pensioenleeftijd

De arbeiders die na het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd (zonder dat zij het wettelijk pensioen opnemen) in dienst blijven van een werkgever bedoeld in 2.5. van Artikel 2 blijven bij het aanvullend pensioenplan aangesloten en kunnen aanspraak maken op verworven reserves en prestaties.

– Afdeling 2 – Gewaarborgde prestaties

Artikel 9

Het huidige pensioenreglement waarborgt, in aanvulling op de wettelijke sociale zekerheidsregeling inzake pensioen, een voordeel betaalbaar :

- aan de aangeslotene, in leven op het ogenblik van zijn pensionering;
- aan de begunstigde(n) bedoeld in 2.2.1. van Artikel 14, in geval van overlijden van de aangeslotene vóór zijn pensionering.

– Afdeling 3 – Bijdrage

Artikel 10

S1. De driemaandelijkse bijdrage aan het sectoraal pensioenstelsel wordt gedefinieerd in Hoofdstuk II Afdeling 1. Artikel 5 § 1 van huidige bijlage.

S2. Iedere werkgever die onder het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2010 valt, zoals gewijzigd en gecoördineerd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 mei 2019, dient deze bijdrage te betalen, die opgenomen wordt in de globale bijdrage die elk trimester verschuldigd is aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid stort deze bijdrage door aan het sectorale pensioenstelsel van de inrichter.

De inrichter maakt de bijdrage bestemd voor de financiering van de pensioentoezegging en gedefinieerd in Hoofdstuk II Afdeling 1. Artikel 4 § 2 van huidige bijlage, over aan de pensioeninstelling bij wijze van voorschot.

De pensioeninstelling stort deze voorschotten in het financieringsfonds.

S3. Op basis van de gegevens meegedeeld door de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid berekent de pensioeninstelling elk trimester de bijdrage voor elke actieve arbeider van de sector.

Deze bijdrage wordt vermeerderd met de interest die voortvloeit uit de kapitalisatie van de bijdrage tegen de rentevoet waarin het tarief van de pensioeninstelling voorziet.

Deze bijdrage, vermeerderd met de interest waarvan sprake in de vorige alinea, wordt uit het financieringsfonds geput en op de individuele rekening van de actieve aangeslotene geplaatst met als waardedatum de eerste dag van de eerste maand van het tweede trimester volgend op het meest recent trimester waarop de nieuw ontvangen arbeidsgegevens betrekking hebben.

Indien de waarde van het financieringsfonds, gestijfd door de voorschotten en door de toegekende interesten, kleiner is dan de som van deze individuele premies, betaald de inrichter het saldo aan de pensioeninstelling.

– Afdeling 4 – Verzekeringscombinatie

Artikel 11

De jaarlijkse pensioenbijdragen worden aangewend als opeenvolgende koopsommen voor een verzekeringsovername van het type “Uitgesteld Kapitaal met Terugbetaling van het Spaartegoed” dat voorziet in de uitkering van een kapitaal bij leven op de pensioenleeftijd of van een kapitaal gelijk aan de theoretische afkoopwaarde bij overlijden voor de pensioenleeftijd.

De verzekerde prestaties evolueren in functie van de gestorte bijdragen en van de tarificatie van kracht op het ogenblik dat de premie op de individuele rekening wordt gestort.

– Afdeling 5 – Verworven reserves en verworven prestaties

Artikel 12

§1. Verworven rechten

1.1. Bij pensionering worden de opgebouwde reserves op de individuele rekening aan de aangeslotene uitgekeerd.

Op het ogenblik van de uittreding van de aangeslotene, wordt de individuele rekening premievrij gemaakt.

De uitgetreden aangeslotene heeft de mogelijkheid om in de volgende omstandigheden de vervroegde uitkering van zijn individuele rekening te vragen:

- vanaf het moment dat hij voldoet aan de voorwaarden om zijn, al dan niet vervroegd, wettelijk rustpensioen van loontrekkende te genieten;
- indien hij in aanmerking komt voor de overgangsbepalingen voorzien door de WAP (voor de aangeslotenen geboren in 1958 en ervoor, vanaf 60 jaar, voor de aangeslotenen geboren in 1959, vanaf 61 jaar, voor de aangeslotenen geboren in 1960, vanaf 62 jaar, voor de aangeslotenen geboren in 1961, vanaf 63 jaar);
- vanaf de leeftijd 60 jaar, indien hij ten vroegste op de leeftijd van 55 jaar ontslagen wordt met het oog op de aanvang van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag in het kader van een herstructureringsplan opgemaakt en gecommuniceerd aan de regionale of federale minister van werk voor 1 oktober 2015.

1.2 Bij overlijden van een aangeslotene vóór zijn pensioering, worden de opgebouwde reserves op de individuele rekening aan de begunstigde(n) uitgekeerd.

1.3 Telkenmale dat de arbeider na zijn uittreding uit het sectoraal pensioenstelsel opnieuw in dienst treedt bij een werkgever bedoeld in punt 2.5 van Artikel 2, wordt hij als een nieuwe aangeslotene beschouwd.

S2. Individuele rekening

De individuele rekening geeft geen recht op voorschotten, noch op pandgevingen.

Evenmin kan de uitbetaling van de individuele rekening worden opgevraagd zolang de aangeslotene in dienst is van een werkgever bedoeld in 2.5. van Artikel 2, behalve op 65 jaar.

S3. Wettelijke rendementsgarantie

De aangeslotene, heeft bij zijn uittreding, pensioering, de vervroegde betaling van de prestaties voor zijn pensioering of bij de opheffing van het sectoraal pensioenstelsel recht op de wettelijke rendementsgarantie.

De wettelijke rendementsgarantie stemt overeen met het bedrag opgebouwd door de kapitalisatie, tegen de overeenkomstig de Wet betreffende de aanvullende pensioenen (WAP) vastgelegde en door de FSMA gepubliceerde rentevoet(en) (zijnde 1,75 % op 01/01/2019) van de bijdragen die op de individuele rekeningen gestort worden en verminderd met de kosten beperkt tot 5 % van de bijdragen.

Evenwel, indien één van de volgende gebeurtenissen plaatsvindt in de eerste vijf jaar van zijn aansluiting (uittreding van de aangeslotene, pensioering of betaling van de prestaties voor pensioering, opheffing van onderhavige pensioentoezegging), wordt de kapitalisatie van de bijdragen vervangen door een indexering, indien deze leidt tot een lager resultaat. De indexering gebeurt op basis van het indexcijfer van de consumptieprijzen van de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen, conform de wet van 2 augustus 1971.

De toegepaste kapitalisatiemethode is de zogenaamde "horizontale" methode.

Volgens deze methode, in geval van wijziging van het percentage van de wettelijke rendementsgarantie, is het oude percentage van toepassing op de bijdragen die verschuldigd zijn voor de wijziging van het percentage tot de eerste van de volgende gebeurtenissen: uittreding van de aangeslotene, pensioering of betaling van de prestaties voor pensioering, opheffing van de pensioentoezegging, en is het nieuwe percentage van toepassing op de bijdragen die verschuldigd zijn vanaf de wijziging ervan tot de eerste van de volgende gebeurtenissen: uittreding van de aangeslotene, pensioering of betaling van de prestaties voor pensioering, opheffing van de pensioentoezegging.

De aangeslotene heeft bij de uittreding ten gevolge van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst anders dan door overlijden of pensioering, de pensioering, de betaling van prestaties voor pensioering of bij de opheffing van het sectoraal pensioenstelsel recht op het hoogste van de volgende bedragen:

- de hierboven vermelde verworven reserves,
- en de hierboven beschreven wettelijke rendementsgarantie.

Indien zich op het ogenblik van de uittreding ten gevolge van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst anders dan door overlijden of pensionering, de pensionering, de vervroegde betaling van prestaties voor pensionering of de opheffing van het sectoraal pensioenstelsel een tekort zou voordoen ten opzichte van de wettelijke rendementsgarantie bedoeld in de voorgaande leden, zal de inrichter deze tekorten aanzuiveren.

– Afdeling 6 – Winstdeling

Artikel 13

Er wordt een winstdeling toegekend overeenkomstig het winstdelingsreglement van het fonds met aangewezen activa “Corporate Fund” van de pensioeninstelling.

– Afdeling 7 – Uitbetalingvorm en uitbetaling van de voordelen

Artikel 14

§1. Uitbetalingvorm van de voordelen

1.1. Zowel het voordeel bij leven, als het voordeel bij overlijden worden in kapitaal uitbetaald.

1.2. De aangeslotene, of in geval van overlijden, zijn rechthebbende(n) heeft (hebben) evenwel het recht om de omvorming van het kapitaal in een rente te vragen.

1.3. Van het recht om een uitkering in rente in plaats van in kapitaal te vragen wordt de aangeslotene door de inrichter in kennis gesteld 2 maanden vóór de pensionering.

In geval van vervroegde pensionering van de aangeslotene brengt de inrichter de aangeslotene van dit recht op de hoogte binnen de 2 weken nadat de inrichter door de aangeslotene van de vervroegde pensionering op de hoogte is gebracht.

In geval van overlijden van de aangeslotene vóór de pensionering brengt de inrichter de begunstigde(n) van dit recht op de hoogte binnen de 2 weken nadat de inrichter door de begunstigde(n) van het overlijden schriftelijk in kennis werd gesteld.

1.4. De omvorming in rente is evenwel niet mogelijk indien het jaarlijks bedrag van de te betalen rente niet meer bedraagt dan 500,00 EUR. Dit bedrag van 500,00 EUR wordt geïndexeerd op basis van het indexcijfer van de consumptieprijzen.

1.5. Opdat de uitkering in rente zou gebeuren, dient (dienen) de aangeslotene of de begunstigde(n) de keuze voor een uitkering in rente aan te duiden op het aangifteformulier, zoals voorzien in 2.1.1. en 2.2.2. van dit Artikel.

Bij gebreke aan deze schriftelijke aanduiding van keuze gebeurt de uitkering aan de aangeslotene of aan de begunstigde(n) in kapitaal.

1.6. Indien de vereffening van de individuele rekeningen gebeurt in rente, zijn de volgende bepalingen van toepassing:

- om haar verplichting na te komen, kan de pensioeninstelling op elke renteterminvervaldag een getuigschrift van leven van de begunstigde van de rente of een gelijkwaardig bewijs vragen;

- het recht op de bij overlijden verzekerde rente gaat in op de eerste dag van de maand waarin de aangeslotene is overleden;
- te komen, kan de pensioeninstelling op elke renteterminvervaldag een getuigschrift van leven van de begunstigde van de rente of een gelijkwaardig bewijs vragen;
- het recht op de bij overlijden verzekerde rente gaat in op de eerste dag van de maand waarin de aangeslotene is overleden;
- de rente-uitkeringen zijn betaalbaar per maandelijkse termijnen achteraf, tot en met de renteterminvervaldag die voorafgaat aan het overlijden van de rentegenieter.

S2. Uitbetaling van de voordelen

2.1. Uitbetaling van de voordelen bij leven

2.1.1. De prestaties bij leven voortvloeiende uit het sectoraal pensioenstelsel worden verplicht uitbetaald door de pensioeninstelling op het moment van de pensionering van de arbeider.

De pensioeninstelling wordt op de hoogte gebracht van de ingang van het wettelijke pensioen van de arbeider door de vzw Sigedis.

Om van het voordeel bij leven te kunnen genieten dient de aangeslotene het aangifteformulier, ingevuld en ondertekend, aan de inrichter over te maken, vergezeld van de volgende documenten:

- een recto verso fotokopie van zijn identiteitskaart;
- een kopie van de bankkaart;
- een bewijs afkomstig van de Federale Pensioendienst (FPD) van de pensionering van de aangeslotene in het stelsel van de loontrekkenden of een bewijs dat de aangeslotene voldoet aan de voorwaarden om een vereffening voor de pensionering te genieten;
- voor de aangeslotene die, vanaf 55 jaar, is toegetreden tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag (SWT) conform de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten inzake SWT binnen het Paritair Comité voor de voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf (PC 130), die de uitbetaling vraagt voor de wettelijke pensioenleeftijd (vanaf 60 jaar) op basis van de overgangsmaatregel voorzien in artikel 63/3 van de WAP (i.e. SWT in kader van een herstructureringsplan opgemaakt en gecommuniceerd aan de regionale en federale minister van werk voor 1 oktober 2015), een bewijs dat de aangeslotene voldoet aan de voorwaarden om een vereffening voor de pensionering te genieten;
- indien de aangeslotene onder een regime van onbekwaamheid of onder gerechtelijke bescherming is geplaatst, een officieel document waarin de naam, de hoedanigheid en het adres van de wettelijke vertegenwoordiger(s) vermeld staan alsook een attest van de bank dat aangeeft dat de rekening begunstigde geopend is op naam van de onbekwame en dat deze rekening geblokkeerd is tot het opheffen van de onbekwaamheid.

voor zover de pensioeninstelling de informatie van deze documenten al niet in zijn bezit had of verkregen heeft via de mededeling / consultatie van de persoonsgegevens van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid.

2.1.2. Van zodra de inrichter het aangifteformulier met de bijhorende documenten heeft ontvangen, maakt hij dit formulier, na ondertekening en eventuele aanvulling, samen met de betrokken documenten over aan de pensioeninstelling.

2.1.3. Na de ontvangst van het formulier en de bijhorende documenten gaat de pensioeninstelling over tot de berekening van de bijdragen op basis van de raming bepaald in Artikel 15.

De bijkomende bijdragen nodig voor de opbouw van de uitkering worden uit het financieringsfonds geput en op de individuele rekening geplaatst.

2.1.4. De pensioeninstelling gaat over tot de uitbetaling van de voordelen aan de aangeslotene volgens de aanduiding van zijn keuze voor een uitkering in kapitaal, dan wel in rente.

De pensioeninstelling bezorgt aan de aangeslotene een vereffeningafrekening met de vermelding van de bruto en netto bedragen van het kapitaal of van de rente, alsook van de fiscale en parafiscale inhoudingen die door de pensioeninstelling worden verricht.

De voordelen bij leven zijn in principe betaalbaar vanaf 1 januari 2011, maar ten vroegste drie maanden na de ontvangst van het eerste geïnformatiseerd data bestand van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid

Enmaal per maand stelt de pensioeninstelling de inrichter in kennis van de uitbetalingen verricht in de voorgaande maand.

2.2. Uitbetaling van de voordelen bij overlijden

2.2.1. In geval van overlijden van de aangeslotene vóór de pensionering, worden, ongeacht de oorzaak, de omstandigheden of de plaats van het overlijden, de prestaties uitgekeerd aan de begunstigde(n) op basis van de volgende rangorde:

- Bij ontstentenis van een aangeduide persoon, de noch uit de echt, noch van tafel en bed gescheiden echtgeno(o)t(e) of de wettelijk samenwonende partner van de aangeslotene.
De aanduiding van de natuurlijke persoon of personen moet door middel van het formulier "Aanduiding van begunstigde" te bekomen bij de inrichter gedaan worden. Dit formulier dient de aangeslotene, na invulling en ondertekening, bij aangetekend schrijven, aan de pensioeninstelling over te maken;
- Bij ontstentenis, aan de kinderen van de aangeslotene, per gelijke delen; is een kind van de aangeslotene vooroverleden, dan komt het aandeel van dat kind per gelijke delen toe aan zijn kinderen; bij ontstentenis, per gelijke delen onder de andere kinderen van de aangeslotene; het kind is degene waarvan de verwantschap ten opzichte van zijn rechtsvoorganger rechtsgeldig is vastgesteld, en dit ongeacht de wijze van vaststelling van de verwantschap;

- Bij ontstentenis, aan de ouders van de aangeslotene, per gelijke delen, bij ontstentenis aan één van hen, aan de overlevende;
- Bij ontstentenis, aan de grootouders van de aangeslotene, per gelijke delen; bij ontstentenis van één van hen, aan de overlevende;
- Bij ontstentenis, aan de broers en de zusters van de aangeslotene, per gelijke delen; bij ontstentenis van één van hen, aan zijn of haar kinderen; bij ontstentenis daaraan, aan de andere broers of zusters van de aangeslotene, per gelijke delen;
- Bij ontstentenis, aan de andere wettige erfgenamen van de aangeslotene, per gelijke delen, met uitsluiting van de Staat;
- Bij ontstentenis van de voormelde begunstigde(n) worden de prestaties bij overlijden in het financieringsfonds gestort.

2.2.2. Opdat de pensioeninstelling tot de uitkering zou kunnen overgaan, dient de begunstigde(n) het aangifteformulier, ingevuld en ondertekend, aan de inrichter over te maken, vergezeld van de volgende documenten:

- een uittreksel uit de overlijdensakte;
- een recto verso fotokopie van de identiteitskaart van de begunstigde(n);
- een kopie van de bankkaart van de begunstigde(n);
indien de prestatie gestort wordt aan een minderjarige of aan een persoon die onder een regime van onbekwaamheid of onder gerechtelijke bescherming is geplaatst, een officieel document waarin de naam, de hoedanigheid en het adres van de wettelijke vertegenwoordiger(s) vermeld staan alsook een attest van de bank dat aangeeft dat de rekening begunstigde geopend is op naam van de minderjarige of de onbekwame en dat deze rekening geblokkeerd is tot de meerderjarigheid of het opheffen van de onbekwaamheid;
- een attest of een akte van erfopvolging die de hoedanigheid en de rechten van de begunstigde(n) vermeldt, indien geen aanwijzing bij naam van de begunstigde(n) gebeurde en de begunstigde niet de langstlevende echtgeno(o)t(e) is;

voor zover de inrichter de informatie van deze documenten al niet in zijn bezit had.

De pensioeninstelling kan aan de begunstigde(n) desgevallend bijkomende documenten vragen die zij nodig heeft om tot de uitkering te kunnen overgaan.

Van zodra de inrichter het aangifteformulier met de bijhorende documenten heeft ontvangen, maakt hij dit formulier, na ondertekening en eventuele aanvulling, samen met de betrokken documenten over aan de pensioeninstelling.

2.2.3. Na de ontvangst van het formulier en de bijhorende documenten gaat de pensioeninstelling over tot de berekening van de bijdragen op basis van de raming bepaald in Artikel 15.

De bijkomende bijdragen nodig voor de opbouw van de uitkering worden uit het financieringsfonds geput en op de individuele rekening geplaatst.

2.2.4. De pensioeninstelling gaat over tot de uitbetaling van de voordelen aan de begunstigde(n) volgens de aanduiding van zijn keuze voor een uitkering in kapitaal, dan wel in rente.

De pensioeninstelling bezorgt aan de begunstigde(n) een vereffeningafrekening met de vermelding van de bruto en netto bedragen van het kapitaal of van de rente, alsook de fiscale en de parafiscale inhoudingen die door de pensioeninstelling worden verricht.

De voordelen bij overlijden zijn in principe betaalbaar vanaf 1 januari 2011, maar ten vroegste drie maanden na de ontvangst van het eerste geïnformatiseerd data bestand van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid.

Eenmaal per maand stelt de pensioeninstelling de inrichter in kennis van de uitbetalingen verricht in de voorgaande maand.

– Afdeling 8 – Berekening van de bijdrage op het ogenblik van de uitbetaling van de voordelen

Artikel 15

Indien de gegevens betreffende kwartalen voorafgaand aan de pensionering, de vervroegde betaling van prestaties voor pensionering of het overlijden van de arbeider door de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid niet aan de pensioeninstelling kunnen worden meegedeeld, gebeurt de berekening van de bijdrage op basis van een geraamde tewerkstelling overeenkomstig de volgende formule:

- Voor de jobs die uitsluitend in dagen worden aangegeven:

$$\text{bijdrage betreffende de ontbrekende periode} = \frac{n}{365} * A * X / (4 * 13 * D)$$

waarbij:

n = het aantal dagen tussen het einde van de laatste periode waarvoor tewerkstellingsgegevens werden meegedeeld en de datum van het overlijden of het pensioen of de vervroegde betaling overeenstemmend met de ontbrekende kwartalen (geheel getal).

A = 4 maal de driemaandelijkse bijdrage zoals gedefinieerd in artikel 4 § 2 van huidig pensioenreglement.
X = het aantal dagen aangegeven als gegeven met betrekking tot de prestaties van de 4 laatste trimesters in de Dmfa, met uitzondering van de dagen aangegeven conform de codering van de gegevens van arbeidstijd, onder de codes 4, 21, 22, 25, 26, 30, 72, 73, 74 (waarvan de definitie opgenomen wordt in bijlage 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst), en met uitzondering van de dagen gedekt door een verbrekingsvergoeding. Indien de arbeider op datum van uittreding, overlijden, pensionering of de vervroegde betaling van de prestaties nog geen 4 volledige trimesters aangesloten was, worden de arbeidsprestaties van de periode waarin hij wel aangesloten was pro rata temporis omgezet naar de arbeidsprestaties voor 4 trimesters.

D = het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel.

- Voor de jobs die in dagen en uren worden aangegeven:
bijdrage betreffende de ontbrekende periode =
 $n/365 * A * Z / (4*13*U)$

waarbij:

n = het aantal dagen tussen het einde van de laatste periode waarvoor tewerkstellingsgegevens werden meegedeeld en de datum van het overlijden of het (vervroegd) pensioen of de vervroegde betaling overeenstemmend met de ontbrekende kwartalen (geheel getal).

A = 4 maal de driemaandelijkse bijdrage zoals gedefinieerd in artikel 4 § 2 van huidig pensioenreglement.

Z = het aantal uren aangegeven als gegeven met betrekking tot de prestaties van de 4 laatste trimesters in de Dmfa, met uitzondering van de dagen aangegeven conform de codering van de gegevens van arbeidstijd, onder de codes 4, 21, 22, 25, 26, 30, 72, 73, 74 (waarvan de definitie opgenomen wordt in bijlage 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst), en met uitzondering van de uren gedekt door een verbrekingsvergoeding. Indien de arbeider op datum van uittreding, overlijden, pensionering of vervroegde betaling van de prestaties nog geen 4 volledige trimesters aangesloten was, worden de arbeidsprestaties van de periode waarin hij wel aangesloten was pro rata temporis omgezet naar de arbeidsprestaties voor 4 trimesters.

U = het gemiddelde aantal uren per week van de referentiewerknemer.

- Afdeling 9 – Uittreding

Artikel 16

§1. Procedure

1.1. De aangeslotene stelt de inrichter schriftelijk in kennis van zijn uittreding.

1.2. Driemaandelijks zoekt de pensioeninstelling de uittredingen op, op basis van de gegevens meegedeeld door de Kruispuntbank voor de Sociale Zekerheid.

De opzoeking van de uittredingen door de pensioeninstelling zal gebeuren vanaf 1 januari 2011, maar ten vroegste drie maanden na de ontvangst van het eerste geïnformatiseerd data bestand van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid.

1.3. Binnen de 30 dagen na deze opzoeking door de pensioeninstelling of de in kennis stelling van de aangeslotene, deelt de pensioeninstelling aan de aangeslotene volgende gegevens mee:

- het bedrag van de verworven reserves, eventueel aangevuld tot het bedrag van de wettelijke rendementsgarantie, zoals vermeld in Artikel 12 § 3;
- het bedrag van de verworven prestaties;
- de verschillende keuzemogelijkheden waarover de aangeslotene beschikt, zoals bepaald in punt 1.4. van dit Artikel.

1.4. Binnen de 30 dagen na de mededeling van deze gegevens dient de aangeslotene de inrichter schriftelijk mee te delen welke van de hierna vermelde keuzemogelijkheden in verband met zijn verworven reserves - eventueel aangevuld tot het bedrag van de wettelijke rendementsgarantie, zoals vermeld in Artikel 12 § 3. hij wenst uit te oefenen:

- behoud bij de pensioeninstelling zonder wijziging van de pensioentoezegging;
- overdracht naar de pensioeninstelling van de nieuwe inrichter, voor zover hij bij de pensioentoezegging van die inrichter wordt aangesloten;
- overdracht naar een pensioeninstelling die de totale winst onder de aangeslotenen in verhouding tot hun reserves verdeelt en de kosten volgens de regels vastgesteld door de Koning beperkt.

Ongeacht de beslissing van de aangeslotene mag op het ogenblik van de uittreding geen enkele vergoeding of verlies van winstdeelneming te zijnen laste worden gelegd, noch van zijn verworven reserves worden afgetrokken

Indien de aangeslotene de termijn van 30 dagen heeft laten verstrijken, wordt hij geacht te hebben gekozen voor de mogelijkheid vermeld in punt 1.

Evenwel kan de aangeslotene, na het verstrijken van deze termijn van 30 dagen, ten allen tijde alsnog vragen om zijn reserves over te dragen naar een pensioeninstelling bedoeld in punten 2 en 3.

§2. Overdracht van de verworven reserves

2.1. Wanneer de aangeslotene opteert voor de overdracht van zijn verworven reserves, voert de pensioeninstelling deze overdracht uit binnen een maand na de mededeling van zijn keuze.

2.2. De overdracht van de verworven reserves door de pensioeninstelling gebeurt met een unieke betaling, berekend op basis van dezelfde ramingen dan deze beschreven in artikel 15 § 1 van deze overeenkomst voor de gegevens betreffende de ontbrekende kwartalen.

In geval van vertraging van de overdracht van de verworven reserves wordt het overgedragen bedrag verhoogd met de wettelijke intresten voor de periode die de termijn van 1 maand, bedoeld in de voorgaande alinea, overschrijdt.

§3. Bijzonder geval wanneer de aangeslotene niet langer de aansluitingsvoorwaarden van het plan vervult
Indien de aangeslotene niet langer de aansluitingsvoorwaarden van het huidig plan vervult zonder dat dit samenvalt met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, blijven zijn verworven reserves in de pensioentoezegging zonder enige wijziging. De wettelijke rendementsgarantie zoals uiteengezet in artikel 12 § 3 blijft verderlopen tot de eerste van de volgende gebeurtenissen: de uittreding van de aangeslotene ten gevolge van de verbreking van de arbeidsovereenkomst anders dan door overlijden of pensionering, de pensionering of de betaling van de prestaties voor pensionering of de opheffing van de pensioentoezegging.

– Afdeling 10 – Financieringsfonds

Artikel 17

§1. Principe

Er wordt een financieringsfonds opgericht met het oog op het financieren van de lasten van de inrichter voortvloeiende uit het onderhavig pensioenreglement.

Dit financieringsfonds wordt door de pensioeninstelling als een wiskundige inventarisreserve beheerd.

§2. Financiering

Het financieringsfonds wordt gefinancierd door:

- de maandelijkse voorschotten op de bijdrage, zoals bepaald in Artikel 10 § 1;
- de voordelen bij overlijden zonder begunstigingstoewijzing;
- de stortingen van de inrichter bestemd om de activa van het financieringsfonds aan te vullen;
- de interest voortvloeiende uit het beheer van het financieringsfonds.

– Afdeling 11 – Niet-betaling van de voorschotten en de bijdragen

Artikel 18

§1. Procedure

Alle voorschotten en bijdragen die in uitvoering van het huidig pensioenreglement verschuldigd zijn, dienen door de inrichter aan de pensioeninstelling te worden gestort binnen de daartoe voorziene termijnen, zoals bepaald in Artikel 4 § 2.

In geval van niet-betaling van deze voorschotten en bijdragen wordt de inrichter, ten vroegste 30 dagen na het verstrijken van deze termijnen, bij aangetekend schrijven door de pensioeninstelling in gebreke gesteld waarbij de inrichter op de gevolgen van de niet-betaling wordt gewezen.

Indien binnen de 30 dagen na deze ingebrekestelling de inrichter niet overgaat tot betaling van de ontbrekende bedragen, dan zal de pensioeninstelling binnen de daarop volgende 30 dagen iedere actieve aangeslotene van deze niet-betaling bij gewoon schrijven in kennis stellen.

§2. Gevolgen voor de individuele rekeningen

De individuele rekeningen worden premievrij gemaakt. Zij blijven verder onderworpen aan het onderhavig pensioenreglement en delen verder in de winst.

Zij zullen slechts opnieuw worden gestijfd wanneer de inrichter aan de pensioeninstelling alle inlichtingen heeft bezorgd die nodig zijn voor de verdeling van de gelden en de inrichter het financieringsfonds dermate heeft aangevuld dat hieruit alle gelden kunnen worden geput die nodig zijn om op de individuele rekeningen te plaatsen.

In het tegenovergestelde geval blijven de gelden in het financieringsfonds alwaar zij verder interest opleveren.

§3. Terug in werking stellen van de individuele rekeningen

De inrichter mag vragen dat de individuele rekeningen die wegens de niet-betaling van de voorschotten en de bijdragen premievrij werden gemaakt, terug in werking worden gesteld.

Iedere teruginwerkingstelling die meer dan 3 jaar na de datum van de premievrijmaking van de individuele rekeningen wordt gevraagd, is onderworpen aan het voorafgaandelijk akkoord van de pensioeninstelling.

Het terug in werking stellen van de individuele rekeningen gebeurt door de bijdragen aan te passen rekening houdend met de theoretische afkoopwaarde van de individuele rekeningen op het ogenblik van het terug in werking stellen.

– Afdeling 12 – Fiscale bepalingen

Artikel 19

§1. Overeenkomstig Artikel 59 van het Wetboek Inkomstenbelastingen, het pensioen voort-vloeiende uit het sectoraal pensioenstelsel, winstdeling inbegrepen, vermeerderd met :

- het wettelijk pensioen naar aanleiding van de pensionering;
- de andere buitenwettelijke uitkeringen van dezelfde aard, doch met uitzondering van de individuele levensverzekering en het pensioensparen, uitgedrukt in jaarlijkse renten, mogen niet meer bedragen dan 80 % van de laatste normale bruto jaarbezoldiging, rekening houdend met een normale duurtijd van de beroepsactiviteit.

De normale duurtijd van de beroepsactiviteit is op 40 jaar vastgesteld.

De laatste normale bruto jaarbezoldiging is de bruto jaarbezoldiging die, gelet op de vorige bezoldigingen van de aangeslotene, als normaal kan worden beschouwd en die hem betaald of toegekend werd gedurende het laatste jaar vóór zijn op pensioenstelling waarin hij een normale beroepsactiviteit heeft uitgeoefend.

§2. Overeenkomstig artikel 171 van het Wetboek van Inkomstenbelastingen genieten de prestaties uitgekeerd in kapitaal van een afzonderlijke aanslag in de personenbelasting. De belastingvoet varieert in functie van de aard van de prestatie (pensioen/overlijden), de oorsprong van de financiering en de leeftijd van de aangeslotene op het ogenblik van de toekenning van het kapitaal.

Indien de prestatie uitgekeerd wordt in een rente, wordt de netto prestatie van het kapitaal gestort op een rentecontract tegen storting met afstand van het vestigingskapitaal. Een bedrag gelijk aan 3% van de netto prestatie wordt dan in principe beschouwd als recurrent roerend inkomen (per jaar).

De winstdeelnemingen worden niet onderworpen aan de personenbelasting.

– Afdeling 13 – Contract « Onthaalstructuur »

Artikel 20

Er wordt een contract “Onthaalstructuur” ingevoerd bij de pensioeninstelling.

Het is bestemd om de inkomende reserves te ontvangen die de aangeslotenen hebben opgebouwd krachtens een aanvullend pensioenstelsel of een pensioenovereenkomst van hun vorige werkgever en die, bij hun toetreding tot deze pensioentoezegging, kiezen voor de overdracht van hun verworven reserves naar het contract “Onthaalstructuur”.

Voor elke aangeslotene die de overdracht van zijn verworven reserves heeft gevraagd, maakt de pensioeninstelling:

- een rekening op voor de reserve afkomstig van de bijdragen ten laste van zijn vroegere werkgever;
- een rekening op voor de reserve afkomstig van de verplichte bijdragen van de aangeslotene, ingehouden door zijn vroegere werkgever op zijn bezoldigingen.

Deze rekeningen worden uitgegeven in de verzekeringscombinatie “uitgesteld kapitaal met terugbetaling van het spaartegoed” die voorziet in de storting van een kapitaal in geval van leven op de afloop van het contract of een kapitaal gelijk aan de theoretische afkoopwaarde in geval van overlijden vóór de afloop.

De afloop van deze contracten is vastgesteld op 65 jaar van de aangeslotene.

– Afdeling 14 – Beëindiging of wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2010 betreffende het sectoraal pensioenstelsel, zoals gewijzigd en gecoördineerd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 mei 2019

Gevolgen voor het sectoraal pensioenstelsel

Artikel 21

§1. Wijziging of opheffing van de sectorale pensioentoezegging

Het onderhavig pensioenreglement is afgesloten in uitvoering van Artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2010 betreffende het sectoraal pensioenstelsel, zoals gewijzigd en gecoördineerd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 mei 2019.

Indien en in de mate dat deze collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot de pensioentoezegging wordt gewijzigd of opgezegd, zal ook het pensioenreglement worden gewijzigd of stopgezet.

In geval van opzegging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2010 betreffende het sectoraal pensioenstelsel, zoals gewijzigd en gecoördineerd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 mei 2019, stelt de inrichter de pensioeninstelling hiervan onmiddellijk in kennis opdat deze laatste de aangeslotenen bij gewoon schrijven in kennis zou kunnen stellen van de opheffing van de pensioentoezegging en haar gevolgen.

In geval van opheffing van de pensioentoezegging worden individuele rekeningen van de aangeslotenen premievrij gemaakt en blijven deze delen in de winst.

Bij de opheffing van de pensioentoezegging mag het financieringsfonds noch aan de inrichter, noch aan de werkgevers, noch geheel, noch gedeeltelijk, worden teruggestort. Het financieringsfonds wordt ten gunste van de aangeslotenen, met uitzondering van de rentegenieters, in verhouding tot hun opgebouwde reserves verdeeld.

S2. Wijziging van pensioeninstelling

In zoverre bij collectieve arbeidsovereenkomst van het Paritair Comité voor de financiering van de pensioentoezegging een andere pensioeninstelling wordt aangeduid, kunnen de reserves worden afgekocht met het oog op hun overdracht aan die andere pensioeninstelling.

De inrichter licht de Commissie voor de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten (FSMA) voorafgaandelijk in over de verandering van de pensioeninstelling en van de eventueel daaruit voortvloeiende overdracht van de reserves. De inrichter stelt eveneens de aangeslotenen hiervan in kennis.

Bij wijziging van pensioeninstelling voor de financiering van de pensioentoezegging met overdracht van de reserves mag geen enkele vergoeding of verlies van winstdeling ten laste van de aangeslotenen worden gelegd, of van de op het ogenblik van overdracht verworven reserves worden afgetrokken.

Bij afkoop van de reserves met het oog op hun overdracht naar een andere pensioeninstelling behoudt de pensioeninstelling zich het recht voor vanwege de inrichter een vergoeding te vorderen.

Hoofdstuk IV - Diverse bepalingen

Bescherming van de persoonlijke levenssfeer

Artikel 22

De inrichter en de pensioeninstelling verbinden zich ertoe om de Europese Verordening 2016/679 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens (AVG) na te leven..

De inrichter en de pensioeninstelling erkennen en verklaren zich expliciet akkoord over het feit dat ze elk autonoom "Verantwoordelijke voor de verwerking" zijn in de zin van artikel 4.7 van AVG voor wat betreft de verwerking van de persoonsgegevens die hun eigen zijn.

Zij zullen de persoonsgegevens waarvan zij kennis krijgen in het kader van de uitvoering van onderhavig pensioenreglement slechts mogen verwerken in overeenstemming met het voorwerp van dit pensioenreglement.

De inrichter en de pensioeninstelling verbinden zich ertoe om de gegevens bij te werken, te verbeteren, alsook de onjuiste of overbodige gegevens te verwijderen, met uitzondering evenwel van de gegevens die van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid werden ontvangen en die niet mogen worden gewijzigd.

Zij zullen de gepaste technische en organisatorische maatregelen treffen die nodig zijn voor de bescherming van de persoonsgegevens tegen toevallige of ongeoorloofde vernietiging, het toevallig verlies, de wijziging van of de toegang tot, en iedere andere niet toegelaten verwerking van de persoonsgegevens.

In geval van een vordering gebaseerd op een inbreuk op de reglementering ter bescherming van de persoonlijke levenssfeer ingesteld tegen de inrichter of de pensioeninstelling, verbinden de inrichter en de pensioeninstelling zich ertoe elkaar te vrijwaren, in zoverre geen van beide zelf een vordering heeft ingesteld.

Alle informatie zal met de grootste discretie worden behandeld en mag niet met het oog op direct marketing worden verwerkt.

Bijlage 2 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 mei 2019

Sectoraal pensioen ten gunste van de arbeiders van het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf (PC 130)

Artikel 1 - Opting out

De mogelijkheid bepaald in artikel 9 van de wet op de aanvullende pensioenen van 28/4/2003 (WAP), waarmee de werkgevers de mogelijkheid zouden hebben om zelf het pensioenstelsel in te richten via een pensioenstelsel op het niveau van de onderneming ("opting out") werd niet aanvaard door het Paritair Comité.

Artikel 2 - Buiten toepassingsgebied

Conform artikel 2C van de collectieve overeenkomst van 2 juli 2009 over het sectorakkoord 2009-2010, hebben de ondernemingen die op 2/7/2009 al over een pensioenstelsel beschikten voor hun arbeiders, de mogelijkheid om niet deel te nemen aan het sectoraal pensioenstelsel, en zo, "buiten toepassingsgebied" te zijn, onder de volgende voorwaarden:

- Het bestaande plan voor elke arbeider die op 1/7/2010 nog in de onderneming is, verbeteren met een equivalent van € 136 voor het jaar 2009 en € 68 voor 2010 en volgende, prorata werktijd, taksen, RSZ en alle kosten inbegrepen.
- Garanderen dat het pensioenplan een gelijkwaardig voordeel oplevert als het voordeel van de jaarlijkse bijdragen van € 136 van het sectorplan, taksen, RSZ en alle kosten inbegrepen.

De gelijkwaardigheid zal forfaitair worden gemeten, als volgt:

- Indien het pensioenstelsel van de onderneming van het type "vaste bijdragen" is, wordt de gelijkwaardigheid gemeten aan de hand van de werkgeversbijdragen zoals bepaald in het pensioenreglement.
- Indien het pensioenstelsel van het type "vaste prestaties" is, wordt de gelijkwaardigheid uitsluitend gemeten op de pensioenleeftijd voorzien in het pensioenreglement, in de veronderstelling dat elke bijdrage gestort in het sectoraal pensioenstelsel wordt gekapitaliseerd tegen een rentevoet zuiver van kosten van 3,25 % per jaar tot de gewone pensioenleeftijd, en een kapitaal in rente wordt omgezet op basis van de wettelijke minimumbepalingen. De gelijkwaardigheid wordt gemeten zonder rekening te houden met latere loongroei, maar op basis van een loopbaan voortgezet tot de normale pensioenleeftijd bepaald in het reglement.

De onderneming die buiten toepassingsgebied van het sectoraal stelsel wil zijn, moet deze keuze uiterlijk 30/7/2010 per aangetekende brief meedelen, door er het attest bij te voegen dat ze beantwoordt aan de vereiste voorwaarden op het volgende adres:

FOD – algemene directie collectieve arbeids-betrekkingen, Mevr. Sophie DU BLEDE voorzitter PC130, Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel.

Bij niet-ontvangst van dit attest conform de bovenstaande modaliteiten, zal de onderneming deelnemen aan het sectoraal pensioenstelsel.

Voor de ondernemingen “buiten toepassingsgebied” moet dit attest daarna worden geleverd op hetzelfde adres op 31 december van elk jaar.

Artikel 3 - Nieuwe ondernemingen opgericht vanaf de 1 juli 2010

Een onderneming die op het ogenblik van de oprichting of later en in ieder geval tenminste vanaf 1 juli 2010, onder het paritair comité komt te vallen, treedt toe tot het sectoraal pensioenstelsel. Er wordt een uitzondering gemaakt indien:

- De onderneming socio-economische banden (verbonden vennootschap in de zin van artikel 11 van het Wetboek van Vennootschappen) heeft met een onderneming PC 130 “buiten toepassingsgebied”. In dat geval kan de onderneming ook vragen om “buiten toepassingsgebied” te zijn, op voorwaarde dat zij of haar lasthebber het Fonds 2^{de} pijler PC130 labeur op de hoogte brengt via aangetekende zending vergezeld van het bewijs van haar socio-economische banden en het bestaan van een pensioenstelsel voor haar arbeiders gelijkwaardig aan dat van het sectorstelsel, waarbij de gelijkwaardigheid wordt gemeten zoals beschreven in artikel 2 van deze bijlage.
- De onderneming is ontstaan uit de splitsing van een andere onderneming PC 130 die buiten toepassingsgebied was. In dat geval kan de onderneming ook vragen om “buiten toepassingsgebied” te zijn, op voorwaarde dat zij of haar lasthebber het Fonds 2^{de} pijler PC130 labeur op de hoogte brengt via aangetekende zending vergezeld van het bewijs dat zij ontstaan is uit de splitsing van een onderneming “buiten toepassingsgebied”, en het bestaan van een pensioenstelsel voor haar arbeiders gelijkwaardig aan dat van het sectorstelsel, waarbij de gelijkwaardigheid wordt gemeten zoals beschreven in artikel 2 van deze bijlage.
- De onderneming is ontstaan uit de fusie van andere ondernemingen PC 130 (ten gevolge van een fusie door oprichting van een nieuwe vennootschap zoals bepaald in artikel 672 van het Wetboek van Vennootschappen) waarvan minstens een “buiten toepassingsgebied” lag. In dat geval kan de onderneming ook vragen om “buiten toepassingsgebied” te zijn, op voorwaarde dat zij of haar lasthebber het Fonds 2^{de} pijler PC130 labeur op de hoogte brengt via aangetekende zending vergezeld van het bewijs dat zij ontstaan is uit de fusie met minstens een onderneming “buiten toepassingsgebied”, en het bestaan van een pensioenstelsel voor haar arbeiders gelijkwaardig aan dat van het sectorstelsel, waarbij de gelijkwaardigheid wordt gemeten zoals beschreven in artikel 2 van deze bijlage.

In elk van deze gevallen gaat de vrijstelling van deelname aan het sectorstelsel in het 1^{ste} trimester dat volgt op de betekening.

Artikel 4 - Fusie door opslorping

Wanneer verschillende ondernemingen PC130 samensmelten in één onderneming en een van de betrokken ondernemingen “buiten toepassingsgebied” was, kan de onderneming die voortvloeit uit de fusie kiezen om “buiten toepassingsgebied” te zijn voor al haar arbeiders, op voorwaarde dat zijn of haar lasthebber het Fonds 2^{de} pijler PC130 labeur op de hoogte brengt via aangetekende zending vergezeld van het bewijs van haar socio-economische banden en het bestaan van een pensioenstelsel voor haar arbeiders gelijkwaardig aan dat van het sectorstelsel, waarbij de gelijkwaardigheid wordt gemeten zoals beschreven in artikel 2 van deze bijlage. In dat geval gaat de vrijstelling van deelname aan het sectorstelsel in het 1^{ste} trimester dat volgt op de betekening.

Bijlage 3 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 mei 2019

Sectoraal pensioen ten gunste van de arbeiders van het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf (PC 130)

– Code 4

- Afwezigheid eerste dag wegens slecht weer in het bouwbedrijf.

Het gaat hier in hoofdzaak om dagen waarvoor een onvolledig loon werd uitbetaald.

– Code 21

- De dagen staking (op voorwaarde dat deze staking gehouden wordt met het akkoord of de steun van één der interprofessionele syndicale organisaties, vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad);
- De dagen lock-out.

Onder deze code worden vermeld de dagen van staking waaraan de werknemer heeft deelgenomen en de dagen waarop de werknemer van het werk afwezig was ingevolge een lock-out.

Indien er sprake is van tijdelijke werkloosheid voor volledige dagen in gevolge een staking waaraan de werknemers niet hebben deelgenomen, worden die dagen aangegeven onder de indicatieve code voor tijdelijke werkloosheid.

– Code 22

- Syndicale opdracht (als afgevaardigde in een syndicale afvaardiging, een nationaal of regionaal syndicaal comité of een nationaal syndicaal congres).

Onder deze code worden de dagen van syndicale opdracht vermeld, waarvoor geen loon is uitbetaald.

– Code 25

- Burgerplichten zonder behoud van loon;
- Openbaar mandaat.

Ook hier gaat het uitsluitend om de dagen waarvoor geen loon wordt betaald.

– Code 26

- Militieverplichtingen.

Het gaat hier om een schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens militieverplichtingen

– Code 30

- Verlof zonder wedde;
- Alle andere arbeidstijdgegevens waarvoor de werkgever geen loon of vergoeding is uitbetaald, met uitzondering van deze die onder een andere code vermeld worden.

Deze code is een restcategorie. Zij groepeerde alle dagen waarop de werknemer niet gewerkt heeft en waarvoor geen loon is uitbetaald en die niet ten laste kunnen worden genomen van de sociale zekerheid.

De code 30 omvat geen loopbaanonderbrekingperiode waarvoor de werknemer een vergoeding ontvangt van de RVA. Zoals de volgende verloven:

- volledige loopbaanonderbreking;
- gedeeltelijke loopbaanonderbreking;
- loopbaanonderbreking of vermindering van prestaties voor het verstrekken van palliatieven zorgen;
- loopbaanonderbreking in het kader van ouderschapsverlof;
- loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

De afwezigheidsdagen in het kader van de vrijwillige vierdagenweek en de vervroegde halftijdse uittrekking worden evenmin aangeduid met een code 30.

– Code 72 (tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer)

- De dagen van arbeidsonderbreking wegens slecht weer (artikel 50 van de wet van 3-7-1978).

– Code 73 (jeugdvakantie en seniorvakantie)

- Aanvullende vakantiedagen voor jeugdige werknemers (wet van 28-6-1971 – artikel 5);
- Aanvullende vakantiedagen voor werknemers van meer dan vijftig jaar (wet van 23-12-2005 – art. 54-55).

– Code 74 (niet geleverde prestaties erkende onthaalouder)

- Fictieve aantal uren die overeenstemmen met voorziene maar niet geleverde prestaties van een onthaalouder, wegens de afwezigheid om redenen buiten zijn/haar wil van kinderen die normaal opgevangen worden (art. 3, 9° en art. 27bis van het KB van 28-11-1969).

Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf (PC 130)

BIJLAGE AAN HET PENSIOENREGLEMENT

Bescherming Van De Persoonsgegevens In Hoofde Van De Pensioeninstelling

De betrokken personen zijn de aangeslotenen en alle fysieke personen waarvan de pensioeninstelling de persoonsgegevens heeft geregistreerd in het kader van de uitvoering van dit contract.

De aangeslotene informeert de begunstigde(n) bij naam aangeduid dat zijn/hun persoonsgegevens het voorwerp uitmaken van een verwerking (Verordening Gegevensbescherming).

Verantwoordelijke voor de verwerking

AXA Belgium nv, met maatschappelijke zetel te Troonplein 1, 1000 Brussel, ingeschreven bij de Kruispuntbank van Ondernemingen onder het nummer 0404.483.367 (hierna 'de pensioeninstelling' genoemd).

Functionaris voor de gegevensbescherming

De functionaris voor de gegevensbescherming van de pensioeninstelling kan gecontacteerd worden op de volgende adressen:

per post: AXA Belgium - Data Protection Officer (TR1/884)

Troonplein 1

1000 Brussel

via e-mail: privacy@axa.be

Doeleinden van de gegevensverwerking en bestemmingen van de gegevens

De persoonsgegevens die door de betrokkene zelf worden meegedeeld of die op legitieme wijze door de pensioeninstelling worden ontvangen van ondernemingen van de groep AXA, van ondernemingen die in relatie staan met deze ondernemingen, van de werkgever van de betrokkene of van derden, mogen door de pensioeninstelling verwerkt worden voor de volgende doeleinden:

- het beheer van het personenbestand:
 - » Dit zijn verwerkingen die uitgevoerd worden om de databases, in het bijzonder de identificatiegegevens, met betrekking tot alle natuurlijke en rechtspersonen die in relatie staan met de pensioeninstelling, samen te stellen en up-to-date te houden.
 - » Deze verwerkingen zijn noodzakelijk voor de uitvoering van de verzekeringsovereenkomst en voor de naleving van een wettelijke verplichting.
- het beheer van de verzekeringsovereenkomst:
 - » Dit betreft de verwerking die wordt uitgevoerd met het oog op de, al dan niet geautomatiseerde, aanvaarding of weigering van risico's vóór het sluiten van de verzekeringsovereenkomst of bij latere herwerkingen ervan; op de opmaak, bijwerking en beëindiging van de verzekeringsovereenkomst; op de, al dan niet geautomatiseerde, inning van de onbetaalde premies; op het beheer van de schadegevallen en de regeling van de verzekeringsprestaties.
 - » Deze verwerkingen zijn noodzakelijk voor de uitvoering van de verzekeringsovereenkomst en voor de naleving van een wettelijke verplichting.

- de dienstverlening aan de klanten:
 - » Dit betreft verwerkingen die worden uitgevoerd in het kader van de digitale diensten die, bijkomend aan de verzekeringsovereenkomst, worden verleend aan de klanten (bijvoorbeeld de ontwikkeling van een digitale klantenzone).
 - » Deze verwerkingen zijn noodzakelijk voor de uitvoering van de verzekeringsovereenkomst en/of van deze bijkomende digitale diensten.
- het beheer van de relatie tussen de pensioeninstelling en de verzekeringstussenpersoon:
 - » Dit betreft verwerkingen uitgevoerd in het kader van de samenwerking tussen de pensioeninstelling en de verzekeringstussenpersoon.
 - » Deze verwerkingen zijn noodzakelijk voor de behartiging van gerechtvaardigde belangen van de pensioeninstelling die bestaan uit de uitvoering van de overeenkomsten tussen de pensioeninstelling en de verzekeringstussenpersoon.
- de opsporing, preventie en bestrijding van fraude:
 - » Dit betreft verwerkingen die worden uitgevoerd om, al dan niet op geautomatiseerde wijze, verzekeringsfraude op te sporen, te voorkomen en te bestrijden.
 - » Deze verwerkingen zijn noodzakelijk voor de behartiging van gerechtvaardigde belangen van de pensioeninstelling die bestaan uit de vrijwaring van het technische en financiële evenwicht van het product, de tak of de verzekeringsmaatschappij zelf
- de bestrijding van het witwassen van geld en de financiering van terrorisme:
 - » Dit betreft verwerkingen die worden uitgevoerd om, al dan niet op geautomatiseerde wijze, het witwassen van geld en de financiering van terrorisme op te sporen, te voorkomen en te bestrijden.
 - » Deze verwerkingen zijn noodzakelijk voor de uitvoering van een wettelijke verplichting die de pensioeninstelling moet naleven.
- bewaking van de portefeuille:
 - » Dit betreft verwerkingen die uitgevoerd worden om, al dan niet op geautomatiseerde wijze, het technische en financiële evenwicht van de verzekeringsportefeuilles te controleren en in voorkomend geval te herstellen.
 - » Deze verwerkingen zijn noodzakelijk voor de behartiging van gerechtvaardigde belangen van de pensioeninstelling die bestaan uit de vrijwaring of het herstel van het technische en financiële evenwicht van het product, de tak of de verzekeringsmaatschappij zelf.
- statistische studies:
 - » Dit betreft verwerkingen uitgevoerd door de pensioeninstelling of een derde met het oog op statistische studies voor diverse doeleinden, zoals aanvaarding van risico's en tarifiering.
 - » Deze verwerkingen zijn noodzakelijk voor de behartiging van gerechtvaardigde belangen van de pensioeninstelling die bestaan uit het maatschappelijke engagement, het streven naar efficiëntie en de verbetering van de kennis van haar vakgebieden.

In de mate dat de mededeling van persoonsgegevens noodzakelijk is voor de hiervoor opgesomde doeleinden, mogen de persoonsgegevens meegedeeld worden aan andere ondernemingen van de AXA Groep en aan ondernemingen en/of personen die ermee in verbinding staan (advocaten, experts, adviserende artsen, herverzekeraars, medeverzekeraars, verzekeringstussenpersonen, dienstverleners, andere verzekeringsmaatschappijen, vertegenwoordigers, follow-up bureaus voor tarifiering, schaderegelingsbureaus, Datassur).

Deze gegevens mogen ook meegedeeld worden aan de controle instanties, aan de bevoegde overheidsdiensten en aan elk ander overheids- of privéorganisme waarmee de pensioeninstelling persoonsgegevens kan uitwisselen in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving.

Als de betrokkene ook klant is van AXA Bank Belgium, mogen deze persoonsgegevens door de pensioeninstelling verwerkt worden in gezamenlijke bestanden met het oog op het beheer van het personenbestand, en meer bepaald het beheer en de update van de identificatiegegevens.

Overdracht van gegevens buiten de Europese Unie

De andere ondernemingen van de AXA Groep, de ondernemingen en/of personen die ermee in verbinding staan en aan wie de persoonsgegevens worden meegedeeld, kunnen zich zowel in de Europese Unie als erbuiten bevinden. In geval van overdracht van persoonsgegevens naar derden die zich buiten de Europese Unie bevinden, houdt de pensioeninstelling zich aan de wettelijke en reglementaire bepalingen die van kracht zijn voor dergelijke overdrachten. De pensioeninstelling waarborgt namelijk een adequaat beschermingsniveau voor de aldus overgedragen persoonsgegevens, op basis van de door de Europese Commissie ingestelde alternatieve mechanismen, zoals de standaard contractuele voorwaarden of ook de bindende ondernemingsregels voor de AXA Groep in geval van overdrachten binnen de groep (B.S. 6/10/2014, p. 78547).

De betrokkene kan van de door de pensioeninstelling getroffen maatregelen om persoonsgegevens te mogen overdragen buiten de Europese Unie een kopie verkrijgen door zijn aanvraag te sturen naar de pensioeninstelling op het hierna vermelde adres (paragraaf 'Contact opnemen met de pensioeninstelling').

Gegevensbewaring

De pensioeninstelling bewaart de persoonsgegevens die verzameld worden met betrekking tot de verzekeringsovereenkomst tijdens de hele duur van de contractuele relatie of van het beheer van de schadedossiers, met bijwerking ervan telkens de omstandigheden dit vereisen, dit verlengd met de wettelijke bewaartermijn of met de verjaringstermijn om het hoofd te kunnen bieden aan een vordering of eventueel verhaal, ingesteld na het einde van de contractuele relatie of na de afsluiting van het schadedossier.

De pensioeninstelling bewaart de persoonsgegevens met betrekking tot geweigerde offertes of offertes waaraan de pensioeninstelling geen gevolg heeft gegeven tot vijf jaar na de uitgifte van de offerte of de weigering om een contract af te sluiten.

Noodzaak om persoonsgegevens mee te delen

De persoonsgegevens met betrekking tot de betrokkene die de pensioeninstelling vraagt om mee te delen, zijn noodzakelijk voor de afsluiting en de uitvoering van de verzekeringsovereenkomst. De niet-mededeling van deze gegevens kan de afsluiting of de goede uitvoering van de verzekeringsovereenkomst onmogelijk maken.

Vertrouwelijkheid

De pensioeninstelling heeft alle vereiste maatregelen getroffen om de vertrouwelijkheid van de persoonsgegevens te vrijwaren en om zich te wapenen tegen niet-gemachtigde toegang, misbruik, wijziging of wissing van deze gegevens.

De pensioeninstelling volgt hiertoe de standaarden inzake veiligheid en continuïteit van de dienstverlening en evalueert regelmatig het veiligheidsniveau van zijn processen, systemen en toepassingen, alsook dat van zijn partners.

Rechten van de betrokkene

De betrokkene heeft het recht:

- om van de pensioeninstelling de bevestiging te krijgen of de hem betreffende persoonsgegevens verwerkt of niet verwerkt worden, en om deze gegevens, indien ze verwerkt worden, te raadplegen;
- om zijn persoonsgegevens die onjuist of onvolledig zijn, te laten rechtzetten en in voorkomend geval te laten aanvullen;
- om zijn persoonsgegevens in bepaalde omstandigheden te laten wissen;
- om de verwerking van zijn persoonsgegevens in bepaalde omstandigheden te laten beperken;
- om zich, om redenen die verband houden met zijn specifieke situatie, te verzetten tegen een verwerking van de persoonsgegevens op basis van de gerechtvaardigde belangen van de pensioeninstelling. De verantwoordelijke voor de verwerking verwerkt dan de persoonsgegevens niet langer, tenzij hij aantoonbaar dat er rechtmatige en dwingende redenen voor de verwerking zijn die zwaarder wegen dan de belangen, rechten en vrijheden van de betrokkene;
- om zich te verzetten tegen de verwerking van zijn persoonsgegevens met het oog op direct marketing, met inbegrip van de profilering die wordt verricht met het oog op direct marketing;
- om bezwaar te maken tegen een beslissing die uitsluitend gebaseerd is op een geautomatiseerde verwerking, met inbegrip van profilering, waaraan voor hem rechtsgevolgen zijn verbonden of die hem aanmerkelijk treft; als deze geautomatiseerde verwerking echter noodzakelijk is voor de afsluiting of de uitvoering van een contract, heeft de persoon het recht op een menselijke tussenkomst van de pensioeninstelling, om zijn standpunt te uiten en om de beslissing van de pensioeninstelling te betwisten;
- om zijn persoonsgegevens die hij aan de pensioeninstelling heeft meegedeeld, te ontvangen in een gestructureerd, gangbaar en machine leesbaar formaat; om deze gegevens door te zenden aan een andere verwerkingsverantwoordelijke, als (i) de verwerking van zijn persoonsgegevens gebaseerd is op zijn toestemming of noodzakelijk is voor de uitvoering van een contract en (ii) de verwerking gebeurt aan de hand van geautomatiseerde processen; en te verkrijgen dat zijn persoonsgegevens rechtstreeks van de ene naar de andere verwerkingsverantwoordelijke worden doorgezonden, als dat technisch haalbaar is;
- om zijn toestemming te allen tijde in te trekken, zonder afbreuk te doen aan de verwerkingen die rechtmatig gebeuren vóór de intrekking ervan, als de verwerking van zijn persoonsgegevens gebaseerd is op zijn toestemming.

Contact opnemen met de pensioeninstelling

Als de betrokkene klant is bij de pensioeninstelling, kan hij zijn Klantzone op AXA.be raadplegen en daar zijn persoonsgegevens en zijn voorkeuren inzake Direct Marketing beheren, en ook zijn persoonsgegevens raadplegen.

De betrokkene kan de pensioeninstelling contacteren om zijn rechten uit te oefenen, door invulling van het formulier, beschikbaar op de pagina 'Ons contacteren' via de knop "Bescherming van uw gegevens", toegankelijk via een hyperlink onderaan op de homepagina op de site AXA.be.

De betrokkene die zijn rechten wil uitoefenen, kan de pensioeninstelling ook contacteren door per post een gedateerde en ondertekende brief te sturen, vergezeld van een recto/verso fotokopie van zijn identiteitskaart, naar het adres: AXA Belgium - Data Protection Officer (TR1/884), Troonplein 1, 1000 Brussel.

De pensioeninstelling zal de aanvragen verwerken binnen de wettelijk voorziene termijnen. Behoudens duidelijk ongegronde of overmatige aanvragen, zal geen enkele betaling gevorderd worden voor de verwerking van zijn aanvragen.

Klacht indienen

Als de betrokkene meent dat de pensioeninstelling de reglementering ter zake niet naleeft, wordt hij verzocht eerst contact op te nemen met de pensioeninstelling.

De betrokkene kan ook een klacht indienen bij de Autoriteit voor de Bescherming van Persoonsgegevens op het volgende adres:

Drukpersstraat 35
1000 Brussel
Tel. + 32 2 274 48 00
Fax + 32 2 274 48 35
contact@apd-gba.be

De betrokkene kan ook klacht indienen bij de rechtbank van eerste aanleg van zijn woonplaats.

CAO dd 01.07.2010 - Fonds 2^{de} pijler PC130 labeur (F2PL)

Aangangsel: statuten van het "Fonds 2^{de} pijler PC 130 labeur" (F2PL)
Hoofdstuk I - Invoering, de naam, de maatschappelijke zetel, het doel en de duur
Hoofdstuk II - Toepassingsveld
Hoofdstuk III - Voordelen
Hoofdstuk IV - Beheer
Hoofdstuk V - Financiële stromen
Hoofdstuk VI - Begroting en boekhouding
Hoofdstuk VII - Ontbinding

Wettelijke basis

Datum CAO	Registratienummer	Datum KB	Datum BS
01.07.2010	100487/CO/130	16.12.2010	08.02.2011

Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2010 tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid genaamd "Fonds 2^{de} pijler PC130 labeur" (afgekort F2PL) en het bepalen van haar statuten.

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op werkgevers en werknemers in ondernemingen binnen de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en kranten, met uitsluiting van de werkgevers en werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van de CAO voor de dagbladpers ondertekend op 18.10.2007 in de voornoemde paritaire commissie en is geregistreerd onder nr. 85853/CO/130 (KB 01.07.2008 - BS 14.10.2008).

Artikel 2 - Doelstelling

Deze CAO voert een fonds "tweede pijler" in voor de arbeiders die onder het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf, met uitzondering van de dagbladpers vallen, hierna "Fonds 2^{de} pijler PC130 labeur" genoemd.

Artikel 3 - Inwerkingtreding en duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2010 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Artikel 4 - Beëindiging van de collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd door elke partij met een opzeggingstermijn van zes maanden per aangetekend schrijven gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf en aan de ondertekenende organisaties van deze collectieve overeenkomst.

De beëindiging van deze collectieve arbeidsovereenkomst leidt automatisch tot de ontbinding van het "Fonds 2^{de} pijler PC 130 labeur".

Artikel 5 - Algemeen bindend

De partijen verzoeken dat deze CAO algemeen bindend wordt verklaard.

AANHANGSEL: STATUTEN VAN HET “FONDS 2DE PIJLER PC 130 LABEUR” (F2PL)

Hoofdstuk I - Invoering, de naam, de maatschappelijke zetel, het doel en de duur

Artikel 1

Er wordt een fonds voor bestaanszekerheid opgericht met naam “Fonds 2^{de} pijler PC 130 labeur” (afgekort F2PL) in overeenstemming met de bepalingen van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid.

Artikel 2

De maatschappelijke zetel van het “Fonds 2^{de} pijler PC 130 labeur” is gevestigd te 1050 Brussel, Marsveldplein 2.] [Gewijzigd CAO 20.12.2018]

Artikel 3

“Fonds 2^{de} pijler PC 130 labeur” is opgericht om de rol van inrichter van het sectorpensioenplan te vervullen zoals bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2010 die voorziet dat er een sectorpensioenplan wordt opgezet voor de arbeiders werkend in ondernemingen die onder de bevoegdheid van het paritair comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf vallen, met uitzondering van de dagbladpers.

Artikel 4

De rol van de inrichter van het sectorpensioenplan is beperkt tot:

- de organisatie van de overdracht van gegevens die nodig zijn voor de uitvoering en de werking van het sectorpensioenplan;
- de organisatie van de overdracht van financiële middelen;
- controle op de algemene werking en de resultaten van de pensioeninstelling die verantwoordelijk is voor het sectorpensioenplan;
- informatieverstrekking aan deelnemers en hun werkgevers over het sectorpensioenplan;
- vaststelling van voorwaarden en procedures die nodig zijn bij de uitvoering van de rol van de inrichter.

Hoofdstuk II - Toepassingsveld

Artikel 5

Deze statuten zijn van toepassing op:

- Werkgevers die vallen onder de werkingssfeer van de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2010 die voorziet dat er een sectorpensioenplan wordt opgezet voor de arbeiders werkend in ondernemingen die onder de bevoegdheid van het paritair comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf vallen, met uitzondering van de dagbladpers.
- Arbeiders en arbeidsters van de werkgever als bedoeld in punt 1.

Hoofdstuk III - Voordelen

Artikel 6

Het sectorpensioenplan definieert het voordeel opgebouwd in het "Fonds 2^{de} pijler PC 130 labeur".

De werknemers die kunnen profiteren van dit voordeel zijn de arbeiders en arbeidsters in dienst bij de werkgevers die vallen binnen het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2010 die voorziet dat er een sectorpensioenplan wordt opgezet voor de arbeiders werkend in ondernemingen die onder de bevoegdheid van het paritair comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf vallen, met uitzondering van de dagbladers.

De collectieve arbeidsovereenkomst hierboven, vermeldt de aard van dit voordeel, de regels voor de toekenning en vereffening van dit voordeel.

Hoofdstuk IV - Beheer

Artikel 7

"Fonds 2^{de} pijler PC 130 labeur" wordt beheerd door een raad van bestuur bestaande uit zowel werknemers- als werkgeversvertegenwoordigers.

Deze raad is samengesteld uit acht leden, vier vertegenwoordigers van de werkgevers en vier vertegenwoordigers van de werknemers.

De raad van bestuur bevat ook acht plaatsvervangende leden die worden benoemd onder dezelfde voorwaarden en voor dezelfde duur als de effectieve leden.

Bij afwezigheid, zullen de plaatsvervangende leden optreden in plaats van de effectieve leden en dezelfde bevoegdheden uitoefenen.

Het paritaire comité benoemt onder zijn leden en plaatsvervangende leden de leden en plaatsvervangende leden voor de raad van bestuur van het fonds.

Het mandaat eindigt op hetzelfde moment als hun mandaat als lid van het Paritair Comité. Echter, de leden van de raad van bestuur blijven in functie tot het Paritair Comité de bestuurders van de raad van bestuur vernieuwen.

In geval van overlijden of ontslag van een bestuurder, voorziet het Paritair Comité in de vervanging ervan door de benoeming van een lid van het Paritair Comité van dezelfde groep als de overledene of uitgaande bestuurder.

Artikel 8

De voorzitter, benoemd door de raad van bestuur, wordt gekozen onder de werkgeversvertegenwoordigers.

De raad van bestuur benoemt, op voorstel van de vertegenwoordiging van de werkgevers, een secretaris.

Hij is verantwoordelijk voor het dagelijks beheer van het fonds.

De secretaris hoeft niet noodzakelijk lid te zijn van de raad van bestuur.

Artikel 9

De raad van bestuur wordt bijeengeroepen door de voorzitter. In de afwezigheid van de voorzitter, wordt de raad van bestuur bijeengeroepen door de secretaris en wordt voorgezeten door het oudste lid in functie van de werkgeversvertegenwoordiging.

De voorzitter roept de raad van bestuur ten minste eenmaal per kwartaal, of binnen de twee weken indien minstens twee leden hierom verzoeken, bijeen.

De uitnodiging bevat de agenda van de vergadering.

De notulen van de vergaderingen worden voorbereid door de secretaris en bezorgd aan de bestuurders binnen 30 dagen na de vergadering. Zij worden ondertekend door de voorzitter of door twee bestuurders. Beslissingen zijn slechts geldig indien zij door minstens twee bestuurders van elke representatieve groep worden goedgekeurd en op voorwaarde dat het onderwerp op de agenda van de vergadering werd gezet.

Artikel 10

De raad van bestuur bezit uitgebreide bevoegdheden voor het beheer en de administratie van het "Fonds 2^{de} pijler PC 130 labeur" en kan alle maatregelen nemen die hij nodig acht voor de goede werking van het fonds.

De voorzitter of de gedelegeerde bestuurder daarvoor aangesteld, vertegenwoordigt de raad van bestuur in alle acties en treedt op in rechte van de raad van bestuur.

De raad van bestuur kan alle of een deel van zijn bevoegdheden aan één of meer van zijn leden of zelfs aan derden doorgeven.

Artikel 11

De bestuurders nemen geen enkele persoonlijke aansprakelijkheid voor de verplichtingen van het fonds. Hun aansprakelijkheid is beperkt tot de uitvoering van het mandaat dat zij hebben ontvangen.

Hun mandaat wordt niet betaald.

Hoofdstuk V - Financiële stromen

Artikel 12

De bijdragen aan de financiering van het sectorpensioenplan worden vastgesteld in de CAO van het paritair comité voor het drukkerij-, grafische kunsten dagbladbedrijf en moeten verplicht betaald worden (uitgezonderd dagbladpers).

Artikel 13

De bijdragen worden geheven en geïnd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Artikel 14

Zoals voorgeschreven door artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid, zijn de methoden van berekening, inning en invordering van deze bijdragen en de eventuele verhogingen van de bijdragen en de verwijlinteressen dezelfde als die van toepassing zijn op de sociale zekerheidsbijdragen.

Artikel 15

Deze bijdragen worden betaald aan de pensioeninstelling die verantwoordelijk is voor de administratie van het sectorpensioenplan na de inhouding van een beheerskost van 5% ten voordelen van "Fonds 2^{de} pijler PC 130 labeur".

De raad van bestuur kan de pensioeninstelling aanstellen zodat hij de bijdragen rechtstreeks van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid ontvangt.

In dit geval, zal de pensioeninstelling de beheerskosten aan het "Fonds 2^{de} pijler PC 130 labeur" betalen.

Hoofdstuk VI - Begroting en boekhouding

Artikel 16

Het boekjaar begint op 1 januari en eindigt 31 december. Echter, tijdens het eerste jaar zal het boekjaar beginnen op 1 juli 2010 en eindigen op 31 december 2011.

Artikel 17

Ieder jaar ten laatste tijdens de maand maart, moet de begroting worden ingediend ter goedkeuring door het paritair comité.

Artikel 18

De rekeningen van het afgelopen jaar worden afgesloten per 31 december. De raad van bestuur en de revisor of boekhouder aangewezen door het paritair comité krachtens artikel 12 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid, stellen elk jaar een schriftelijk verslag op over de uitvoering van hun missie over het afgelopen jaar.

De rekeningen en jaarverslagen moeten ten laatste tijdens de maand juni ter goedkeuring worden voorgelegd aan het paritair comité.

Hoofdstuk VII - Ontbinding

Artikel 19

In geval van ontbinding van het "Fonds 2^{de} pijler PC 130 labeur", benoemt het paritair comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf de vereffenaars, bepalen hun bevoegdheden en vergoedingen, en geeft een bestemming aan de middelen van het "Fonds 2^{de} pijler PC 130 labeur".



DEEL11
VERLOFKAS

CAO dd. 17.12.2009 - Verlofkas

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Hoofdstuk II - Advies paritair comité

Hoofdstuk III - Slotbepalingen

Wettelijke basis

Datum CAO	Registratienummer	Datum KB	Datum BS
17.12.2009	97547/CO/130	30.07.2010	07.10.2010

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de verlofkas van de papierverwerkende, papierproducerende en grafische nijverheid

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders en arbeidsters die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen welke onder de bevoegdheid van het paritaire comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf ressorteren.

Hoofdstuk II - Advies paritair comité

Artikel 2

De Algemene Vergadering van de Turnhoutse vakantiekas besliste ruim een jaar terug tot de uitbreiding van het bevoegdheidsgebied van de verlofkas tot het Belgische territorium. Het bij wet voorgeschreven advies, verstrekt door PC 130 betreffende de ingangsdatum van deze uitbreiding werd verstrekt op 11 februari 2009.

Artikel 3

Conform het door het PC verstrekte advies, wordt de ingangsdatum voor de territoriale uitbreiding vastgesteld op 1 januari 2009.

Artikel 4

Conform voormeld advies geschiedt de toetreding tot de Verlofkas op vrijwillige basis.

Hoofdstuk III - Slotbepalingen

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en is van toepassing vanaf 1 januari 2009. Zij is echter steeds opzegbaar door één van de partijen met een opzeggingstermijn van drie maanden, gericht aan de voorzitter van het paritaire comité bij een ter post aangetekend schrijven.

CAO dd. 24.11.2016 - Vakantiefonds

Wettelijke basis

Datum CAO	Registratienummer	Datum KB	Datum BS
24.11.2016	136765/CO/130	23.03.2019	10.04.2019

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 november 2016 met betrekking tot aansluiting van de bedrijven van het PC130 met het Vakantiefonds van de Belgische houtnijverheid.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritair comités;

Gelet op de wetten met betrekking tot de jaarlijkse vakantie voor werknemers, gecoördineerd op 28 juni 1971;

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders en arbeidsters die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen welke onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf ressorteren.

Artikel 2

Alle werkgevers van het Paritair Comité 130, lid van de Verlofkas van de papierverwerkende en grafische nijverheid (afgekort VPN) zijn automatisch aangesloten bij het Vakantiefonds van de Belgische houtnijverheid.

Artikel 3

In toepassing van artikel 1 van het Koninklijk Besluit van 29 januari 1940 tot oprichting van een particuliere kas voor betaalde verlofdagen voor de nijverheid van glanspapier en speelkaarten, gewijzigd bij Koninklijk Besluit van 9 juli 2012 tot wijziging van de benaming en de bevoegdheden van de Kas voor het jaarlijks verlof voor de papierverwerkende nijverheid van Turnhout en overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2009 gesloten in het Paritair Comité 130 betreffende de verlofkas van de papierproducerende, papierverwerkende en grafische nijverheid, kunnen de werkgevers van het Paritair Comité 130 zich naar keuze aansluiten hetzij bij de Vakantiekas van de Houtindustrie, hetzij bij de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie.

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017. Zij wordt gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan worden beëindigd door één der partijen mits een opzeggingstermijn van zes (6) maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité 130.



DEEL 12

SYNDICALE VERTEGENWOORDIGING

CAO dd. 14.05.1980 – Syndicale vertegenwoordiging

- Hoofdstuk I - Toepassingsgebied
- Hoofdstuk II - Algemene bepalingen
- Hoofdstuk III - Oprichting van de syndicale afvaardiging
- Hoofdstuk IV - Samenstelling van de syndicale afvaardiging
- Hoofdstuk V - Bevoegdheid
- Hoofdstuk VI - Uitoefening van het mandaat
- Hoofdstuk VII - Duur en einde van het mandaat van de syndicale afgevaardigde
- Hoofdstuk VIII - Bescherming
- Hoofdstuk IX - Informatie en consultatie van het personeel
- Hoofdstuk X - Rol van de syndicale afvaardiging bij onstentenis van de ondernemingsraad
- Hoofdstuk XI - Tussenkomst van de vrijgestelden der werknemers en werkgeversorganisaties
- Hoofdstuk XII - Geldigheidsduur, opzegging en herziening van de collectieve arbeidsovereenkomst

Commentaarfiche 10: syndicale delegatie

Wettelijke basis

Datum CAO	Registratienummer	Datum KB	Datum BS
14.05.1980	-	19.09.1980	23.10.1980

Collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling van het statuut van de syndicale afvaardigingen

Overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 24 mei 1971 in de Nationale Arbeidsraad betreffende het statuut der syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, aangevuld bij deze van 30 juni 1971, aanvaarden de vertegenwoordigers van de werkgevers en van de werknemers in het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische Kunst- en dagbladbedrijf onderhavig statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel van de ondernemingen.

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor het Drukkerij-, Grafische Kunst- en Dagbladbedrijf en op de werknemers die er een of meer functies uitoefenen zoals vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 mei 1980, gesloten in het Paritair Comité voor het Drukkerij-, Grafische Kunst- en Dagbladbedrijf, tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden en bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 mei 1980 voor de Belgische dagbladbedrijven.

Hoofdstuk II - Algemene bepalingen

Artikel 2

De werkgevers erkennen dat de bij een werknemersorganisatie aangesloten werknemers die zijn opgenomen in de loonschaal en zijn onderworpen aan de collectieve arbeidsovereenkomsten bedoeld in artikel 1 bij hen zijn vertegenwoordigd door een syndicale afvaardiging.

Onverminderd de toepassing van het artikel 7, derde lid, van de hiervoren vermelde collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971, wordt deze syndicale afvaardiging aangeduid onder de werknemers van de onderneming door de werknemersorganisatie welke deze overeenkomst heweft ondertekend - hierna genoemd syndicale organisatie - en waarbij zij zijn aangesloten.

De leden van deze afvaardiging worden gekozen met inachtneming van het gezag waarover zij in het uitvoeren van hun functie moeten beschikken, evenals voor hun bevoegdheid.

De ondernemingshoofden en de leden van de syndicale afvaardigingen dienen in alle omstandigheden blijk te geven van zin voor rechtvaardigheid, billijkheid en verzoening welke bepalend zijn voor de goede sociale verhoudingen in de onderneming en dienen erover te waken dat de sociale wetgeving, de collectieve arbeidsovereenkomst en het arbeidsreglement worden nageleefd.

Hoofdstuk III - Oprichting van de syndicale afvaardiging

Artikel 3

Elke syndicale organisatie deelt schriftelijk aan de betrokken werkgever de namen en de hoedanigheden mede van de syndicale afgevaardigden die deel uitmaken van haar syndicale afvaardiging. Zij doet dit op dezelfde manier voor iedere latere wijziging.

Hoofdstuk IV - Samenstelling van de syndicale afvaardiging

Artikel 4

Elke syndicale organisatie mag een aantal afgevaardigden aanduiden, vastgesteld in verhouding tot het aantal werknemers in iedere productie-eenheid van de onderneming, en wel op volgende wijze:

a) in de dagbladondernemingen:

- tot en met 50 werknemers: 3 afgevaardigden per syndicale organisatie.
- van 51 tot 100 werknemers: 4 afgevaardigden per syndicale organisatie.
- meer dan 100 werknemers: 6 afgevaardigden per syndicale organisatie.

b) in de andere ondernemingen van de drukkerij- en grafische kunstnijverheid:

- van 5 tot 30 werknemers: 1 afgevaardigde per syndicale organisatie.
- van 31 tot 75 werknemers: 2 afgevaardigden per syndicale organisatie.
- van 76 tot 100 werknemers: 3 afgevaardigden per syndicale organisatie.
- van 101 tot 150 werknemers: 4 afgevaardigden per syndicale organisatie.
- meer dan 150 werknemers: 6 afgevaardigden per syndicale organisatie.

De gunstiger toestanden, welke op het ogenblik van de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst in de ondernemingen bestaan, blijven gehandhaafd.

Artikel 5

De hierboven bedoelde syndicale afgevaardigden dienen, in de mate van het mogelijke, representatief te zijn voor de verschillende afdelingen van de onderneming.

Bovendien zal erover worden gewaakt dat de verschillende categorieën van het personeel, alsmede de werknemers die in ploegen werken, op gepaste wijze zijn vertegenwoordigd.

Artikel 6

In de ondernemingen waar gewoonlijk in ploegen wordt gewerkt, mag het aantal afgevaardigden zoals vastgesteld bij artikel 4 worden aangepast ten einde de representativiteit van de syndicale afvaardiging te verzekeren. In dit geval wordt er met de directie van de onderneming een akkoord gesloten.

In de ondernemingen of maatschappijen met meerdere productie-eenheden welke tot de bedrijfstak der grafische nijverheid behoren, wordt een coördinatie verzekerd onder de syndicale afvaardigingen van die verschillende eenheden met het oog op het onderzoek van problemen van gemeenschappelijk belang.

Hoofdstuk V - Bevoegdheid

Artikel 7

De bevoegdheid van de syndicale afvaardiging omvat de arbeidsverhoudingen, alle mogelijke arbeidsgeschillen, de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van de paritaire akkoorden en van het arbeidsreglement, de inning van de syndicale bijdragen binnen de onderneming.

Hoofdstuk VI - Uitoefening van het mandaat

Artikel 8

De syndicale afvaardiging heeft het recht door het ondernemingshoofd of door zijn vertegenwoordiger te worden gehoord naar aanleiding van elk geschil of betwisting van collectieve aard welke zich in de onderneming voordoet; zij heeft hetzelfde recht wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan.

Elke individuele klacht wordt langs de gewone hiërarchische weg ingediend door de belanghebbende werknemer, die op zijn verzoek wordt bijgestaan door zijn syndicale afgevaardigde. De syndicale afvaardiging heeft het recht te worden gehoord naar aanleiding van elk individueel geschil of betwisting welke langs deze weg niet kon worden opgelost.

Teneinde de in dit artikel bedoelde geschillen of betwistingen te voorkomen, moet de syndicale afvaardiging voorafgaandelijk door de werkgever worden ingelicht over de veranderingen welke de contractuele of gebruikelijke arbeids- en bezoldigingsvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van inlichtingen van individuele aard.

Zij dient inzonderheid te worden ingelicht over de wijzigingen, wettelijke, conventionele of bepalingen van algemene aard welke in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen, voornamelijk de bepalingen welke een weerslag hebben op de loonschalen en de regelen van beroepenclassificatie.

Het mandaat van syndicale afgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel of speciale voordelen voor diegene die het uitoefent. Dit betekent dat de afgevaardigden recht hebben op de normale promoties en bevorderingen van de categorie werknemers waartoe zij behoren.

De leden van de syndicale afvaardiging beschikken, in het kader van hun werkzaamheden, over de nodige tijd en faciliteiten, overeengekomen met de directie van de onderneming en betaald als arbeidstijd, voor de collectieve of individuele uitoefening van hun syndicale opdrachten en activiteiten voorzien bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De nodige tijd, bij gemeenschappelijk overleg vastgesteld, bedraagt minimum twee uren per week en per afgevaardigde.

De onderneming stelt een lokaal ter beschikking van de syndicale afvaardiging ten einde haar toe te laten haar opdracht passend te vervullen.

Hoofdstuk VII - Duur en einde van het mandaat van de syndicale afgevaardigde

Artikel 9

a) De leden van de syndicale afvaardiging worden voor een termijn van 4 jaar aangeduid. Hun mandaat loopt stilzwijgend verder zolang het geen einde heeft genomen ingevolge één van de in littera b) hierna vermelde bepalingen.

b) Het mandaat van een syndicaal afgevaardigde neemt een einde.

- door de beslissing van de syndicale organisatie, die de afgevaardigde heeft aangeduid;
- door het ontslag van de betrokkene als syndicaal afgevaardigde;
- wanneer de afgevaardigde geen personeelslid meer is van de onderneming;
- wanneer de afgevaardigde geen lid meer is van de syndicale organisatie welke hem heeft aangeduid;
- wanneer de afgevaardigde de wettelijke pensioenleeftijd heeft bereikt.

In de gevallen voorzien in b) 1., 2. en 4. brengt de syndicale organisatie de werkgever op de hoogte door middel van een ter post aangetekend schrijven.

Indien het mandaat van een syndicaal afgevaardigde, om gelijk welke redenen, een einde neemt tijdens de uitoefening ervan, heeft de werknemersorganisatie waartoe deze afgevaardigde behoort, het recht de persoon aan te duiden die het mandaat zal voleindigen.

Artikel 10

De leden van de syndicale afvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen welke eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever die voornemens is een syndicale afgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende reden, af te danken, verwittigt voorafgaandelijk de syndicale afvaardiging evenals de syndicale organisatie welke deze afgevaardigde heeft aangeduid. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag volgend op de datum van de verzending.

De betrokken syndicale organisatie beschikt over een termijn van veertien dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling gebeurt bij aangetekend schrijven; de periode van veertien dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Het uitblijven van reactie van de syndicale organisatie moet worden beschouwd als een aanvaarding van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.

Indien de syndicale organisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, heeft de meest gerede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het Paritair Comité voor te leggen; de maatregel tot afdanking mag niet worden uitgevoerd gedurende de duur van deze procedure.

Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen de dertig dagen van de aanvraag tot tussenkomst, wordt het geschil betreffende de geldigheid van de redenen welke door de werkgever worden ingeroepen om de afdanking te verantwoorden, aan de Arbeidsrechtbank voorgelegd.

Artikel 11

In geval van afdanking van een syndicale afgevaardigde wegens dringende reden, moeten de syndicale afvaardiging en de betrokken syndicale organisatie daarvan onmiddellijk worden op de hoogte gebracht.

Artikel 12

Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen:

- Indien een syndicale afgevaardigde wordt afgedankt, zonder de in voornoemd artikel 10 bepaalde procedure na te leven;
- Indien op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling van artikel 10, eerste lid, door het verzoeningsbureau of door de Arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
- Indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de Arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
- Indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever welke voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan de brutobezoldiging van één jaar, onverminderd de toepassing van artikelen 39 en 40 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding ontvangt bepaald in artikel 21, §7 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en in artikel 1 bis, §7 van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers.

Hoofdstuk IX - Informatie en consultatie van het personeel

Artikel 13

De syndicale afvaardiging mag mondeling, schriftelijk of door middel van aanplakking, overgaan tot alle mededelingen welke nuttig zijn voor het personeel zonder dat zulks de organisatie van het werk mag verstoren.

Deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn.

Op de arbeidsplaats en gedurende de werkuren mogen, met de deelneming van de syndicale vrijgestelden en mits de instemming van de werkgever, voorlichtingsvergaderingen voor het personeel van de onderneming worden belegd door de syndicale afvaardiging. De werkgever mag niet willekeurig zijn instemming weigeren.

Hoofdstuk X - Rol van de syndicale afvaardiging bij ontstentenis van de ondernemingsraad

Artikel 14

Bij ontstentenis van ondernemingsraad mag de syndicale afvaardiging de taken, rechten en opdrachten uitoefenen welke aan deze raad worden toegekend krachtens de artikelen 4, 5, 6, 7 en 11 van hoofdstuk II van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 maart 1972, gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot coördinatie van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 1972.

Hoofdstuk XI - Tussenkost van de vrijgestelden der werknemers en werkgeversorganisaties

Artikel 15

In geval van noodzaak, erkend door de syndicale afvaardiging of door het ondernemingshoofd, kunnen de partijen na de andere partij vooraf te hebben verwittigd, beroep doen op de vrijgestelden van hun respectieve organisaties. In geval van blijvend meningsverschil kunnen zij eveneens een dringend verhaal indienen bij het verzoeningsbureau van het Paritair Comité; dit bureau zal binnen de kortst mogelijke tijd bijeenkomen.

Indien een van de partijen, bij het mislukken van de hiervoren voorziene verzoeningspoging, tot de staking of de "lock-out" beslist, mag zij dit slechts doen mits overhandiging van een opzegging. Deze

opzegging bedraagt één week en neemt ten vroegste een aanvang op de maandag welke volgt op de week waarin zij werd betekend.

Hoofdstuk XII - Geldigheidsduur, opzegging en herziening van de collectieve arbeidsovereenkomst

Artikel 16

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 14 mei 1980 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij mag slechts worden opgezegd door een van de ondertekenende partijen en zulks mits een opzegging van drie maanden betekend bij een ter post aangetekend schrijven, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité en aan de ondertekenende organisaties van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Deze opzegging neemt een aanvang op de eerste dag van de maand welke volgt op deze waarin zij werd betekend.

De organisatie welke het initiatief neemt voor de opzegging dient er de redenen van op te geven en gelijktijdig wijzigingsvoorstellen in te dienen welke door de andere organisaties in het Paritair Comité zullen worden besproken binnen een termijn van één maand na hun ontvangst.

Bij ontstentenis van een akkoord voor het verstrijken van de opzegging kan de geldigheidsduur van de bestaande collectieve arbeidsovereenkomst in gemeen overleg met zes maanden worden verlengd.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan in gemeen overleg tussen de ondertekenende partijen worden gewijzigd of herzien. De aanvraag tot wijziging of herziening kan op ieder ogenblik worden ingediend, door middel van een ter post aangetekend schrijven, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité en aan de ondertekenende organisaties van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De wijziging of herziening, zoals voorzien in onderhavig lid, vereist geen opzegging van de collectieve arbeidsovereenkomst. De aldus overeengekomen wijzigingen worden uiterlijk van kracht na het verstrijken van de derde maand welke volgt op deze waarin de vraag tot wijziging is betekend geworden.



DEEL 13
ONDERNEMINGSRAAD

Ondernemingsraad - Huishoudelijk reglement

- Hoofdstuk I - Zetel van de ondernemingsraad
- Hoofdstuk II - Vergaderingen, uitnodigingen en agenda
- Hoofdstuk III - Voorzitter en secretaris
- Hoofdstuk IV - Notulen
- Hoofdstuk V - Wijze om beslissingen te nemen
- Hoofdstuk VI - Archief
- Hoofdstuk VII - Voorlichting van het personeel
- Hoofdstuk VIII - Wijzigingen aan het reglement
- Hoofdstuk IX - Slotbepalingen

Wettelijke basis

Datum CAO	Registratienummer	Datum KB	Datum BS
-	-	26.03.1956	07.04.1956

Koninklijk besluit tot vaststelling van het model-huishoudelijk reglement voor de ondernemingsraden

Hoofdstuk I - Zetel van de ondernemingsraad

Artikel 1

De zetel van de ondernemingsraad van, (benaming van de onderneming) is gevestigd testraat, nrwaar de onderneming haar zetel heeft.

Hoofdstuk II - Vergaderingen, uitnodigingen en agenda

Artikel 2

De ondernemingsraad is verplicht eenmaal per maand te vergaderen en bepaalt datum en uur van deze vergadering.

In spoedgevallen vergadert hij bovendien telkens als de voorzitter het nuttig acht en bij uitzondering op aanvraag van de helft der personeelsafgevaardigden. In het laatste geval heeft de vergadering plaats binnen zes dagen na ontvangst van de aanvraag, op dag en uur door de voorzitter bepaald.

De voor de vergadering nodige lokalen evenals de behoeften stelt het ondernemingshoofd ter beschikking van de raad.

Artikel 3

De raad vergadert tijdens of buiten de werkuren, al naargelang hij zulks beslist.

Artikel 4

De oproeping, onder gesloten omslag met de vermelding "persoonlijk" aan elk raadslid individueel

gericht, behelst de agenda van de vergadering. Samen met de documenten betreffende de agenda, moet zij de leden ten minste drie dagen voor de vergadering worden. Eventueel wordt er in vermeld wie de vergadering heeft aangevraagd.

Artikel 5

De agenda wordt uiterlijk vijf dagen voor de vergadering door de voorzitter opgesteld.

Op de agenda moeten voorkomen alle kwesties waarvan de voorzitter heeft beslist of waarvan een lid van de raad ten minste zes dagen voor de vergadering heeft gevraagd, dat zij er op zouden worden gebracht.

Ook komen op de agenda voor de kwesties waarover een instelling door de wet bevoegd verklaard om de ondernemingsraden te raadplegen, met inbegrip van het Nationaal Paritair Comité waaronder de onderneming valt, advies of verslag heeft gevraagd.

Artikel 6

De ondernemingsraad kan alleen geldig beraadslagen en beslissen wanneer ten minste de helft van de personeelsafgevaardigden aanwezig zijn. Hij kan als adviseur op de vergaderingen uitnodigen ieder aan de firma verbonden persoon, die in staat is hem inlichtingen te verstrekken betreffende punten van de agenda.

Hoofdstuk III - Voorzitter en secretaris

Artikel 7

Het ondernemingshoofd zit de vergaderingen voor. Bij afwezigheid of verhindering wordt hij vervangen door een persoon die hij daartoe heeft gemachtigd. De gemachtigde heeft voor de uitoefening van het voorzitterschap dezelfde bevoegdheid en hetzelfde gezag als de titelvoerende voorzitter.

De voorzitter zorgt voor de goede werking van de raad, handhaaft de orde, doet het reglement naleven, leidt en sluit de besprekingen, trekt er de besluiten uit en legt deze ter goedkeuring voor aan de raad.

Artikel 8

De secretaris wordt uit de leden van de personeelsafvaardiging gekozen en door deze tijdens de eerste vergadering van de ondernemingsraad voorgesteld.

De adjunct-secretaris wordt aangesteld volgens dezelfde wijze. Hij vervangt de secretaris wanneer deze verhinderd is.

Artikel 9

De secretaris ondertekent samen met de voorzitter de oproepingen en de andere van de ondernemingsraad uitgaande stukken, ontvangt de aan de raad gerichte briefwisseling, stelt de notulen van de vergaderingen op en bewaart deze notulen alsook het archief.

Hij zorgt er bovendien voor, dat de notulen aan de raadsleden medegedeeld worden.

Hoofdstuk IV - Notulen

Artikel 10

De notulen worden door voorzitter en secretaris ondertekend. Tenminste vier en twintig uur voor de vergadering waarin ze moeten worden goedgekeurd, worden zij ter beschikking van de raadsleden gesteld.

De notulen worden voorgelezen bij het openen van de vergadering volgende op die waarop zij betrekking hebben. Zij worden onmiddellijk goedgekeurd. Wijzigingen echter, die door de leden zijn voorgesteld en door de raad aangenomen, worden in de volgende vergadering goedgekeurd.

Artikel 11

Een door voorzitter en secretaris gewaarmerkt afschrift van de notulen wordt door toedoen van de secretaris aan ieder lid en plaatsvervangend lid van de ondernemingsraad bezorgd.

Artikel 12

De notulen moeten bevatten:

- de aan de raad gedane voorstellen;
- een getrouwe samenvatting van de besprekingen en de medegedeelde inlichtingen;
- de door de raad genomen beslissingen.

Artikel 13

De eventueel overeenkomstig artikel 10 gewijzigde notulen worden, in voorkomend geval samen met de bijlagen, door toedoen van de secretaris gedeponereerd in het meubel waarin het archief wordt bewaard.

Hoofdstuk V - Wijze om beslissingen te nemen

Artikel 14

De beslissingen van de ondernemingsraad worden bij algemeenheid van stemmen van de aanwezige leden genomen.

Hoofdstuk VI - Archief

Artikel 15

Het gehele archief wordt, ten zetel van de ondernemingsraad, bewaard in een meubel dat speciaal daartoe is bestemd en op slot kan worden gedaan.

Ieder raadslid kan het archief ter plaatse raadplegen op de dagen en uren die de ondernemingsraad bepaalt.

Hoofdstuk VII - Voorlichting van het personeel

Artikel 16

Afgezien van de andere middelen waarover de voorzitter beschikt om het personeel van de onderneming voor te lichten, moet hij op tenminste één goed zichtbare en voor het personeel toegankelijke plaats een afschrift van elke oproeping tot de vergaderingen van de raad en van de notulen van elke vergadering

doen aanplakken. De ondernemingsraad beslist welke punten wegens hun vertrouwelijk karakter uit de notulen zullen worden geschrapt met het oog op de aanplakking.

Zo nodig kan de raad beslissen, deze documenten met het oog op de aanplakking te vertalen, opdat alle leden van het personeel ze kunnen begrijpen.

Artikel 17

De vergaderingen van de raad, ook buiten de regelmatige werkuren, worden als werkelijk verrichte arbeid beschouwd en als zodanig bezoldigd.

Hoofdstuk VIII - Wijzigingen aan het reglement

Artikel 18

Dit reglement kan worden gewijzigd op een regelmatig op de agenda ingeschreven voorstel van de voorzitter of van een derde van de leden der personeelsafvaardiging.

De raad kan over de voorgestelde wijzigingen alleen beraadslagen en beslissen indien ten minste twee derden van de afgevaardigden van het personeel aanwezig zijn.

Hoofdstuk IX - Slotbepalingen

Artikel 19

Een exemplaar van het huishoudelijk reglement moet aan alle leden en plaatsvervangende leden van de ondernemingsraad worden bezorgd.



COMMENTAARFICHES

FICHE 1 : COLLECTIEF CONTRACT

Artikel 28 - Maaltijdvergoeding – evolutie bedrag

Voor 2004	3,47 EUR
01.01.2004	3,57 EUR
01.01.2005	3,63 EUR
01.01.2007	3,78 EUR
01.01.2009	4,02 EUR
01.01.2011	4,11 EUR
01.01.2013	4,33 EUR
01.01.2015	4,37 EUR
01.01.2017	4,44 EUR
01.01.2019	4,62 EUR
01.01.2021	4,69 EUR
01.01.2023	5,42 EUR

Artikel 29 - Opzeggingstermijnen

In het kader van het eenheidsstatuut vanaf 1 januari 2014 zijn de modaliteiten en de opzeggingstermijnen gewijzigd. Een overzicht van de geldende bepalingen vindt u onder de “commentaar” bij de CAO opzeggingstermijnen.

Artikel 30 - Anciënniteitsverlof

Recht op anciënniteitsdagen – algemeen

Anciënniteit in de onderneming	Aantal dagen
Minstens 10 jaar	1 dag
Minstens 20 jaar	2 dagen
Minstens 25 jaar	3 dagen

Voor deeltijdse werknemers wordt het recht pro rata temporis het arbeidsregime berekend.

Vervroegde anciënniteitsdag

Met ingang van 01.01.2014 heeft de werknemer die gelijktijdig voldoet aan de hierna vermelde voorwaarden recht op een vervroegde anciënniteitsdag

- leeftijd van 55 jaar of ouder
- een ononderbroken tewerkstelling van 2 jaar in de onderneming, ten vroegste bereikt op de dag voor de leeftijd van 55 jaar.

Opgeliet: dit betekent een vervroeging van enkel en alleen de eerstvolgende anciënniteitsdag. Dit betekent niet dat er een extra dag bijkomt (maximum blijft op 3) of dat de daaropvolgende anciënniteitsdagen mee naar voor schuiven.

Voorbeeld:

Leeftijd	Anciënniteit in de onderneming	Anciënniteitsdagen per jaar	
42 jaar	10 jaar	1 dag	
52 jaar	20 jaar	2 dagen	
55 jaar	23 jaar	3 dagen	vervroegde dag
57 jaar	25 jaar	3 dagen	

Artikel 30 - Anciënniteitsverlof en Artikel 30 bis - Extra legale vakantiedag

Vanaf 01.01.2024 worden interim-tewerkstellingen, zonder een onderbreking van méér dan 4 weken, voorafgaand aan een contract van onbepaalde duur, gelijkgesteld voor de berekening van de anciënniteit.

Artikel 31 - Ziekte van korte duur

Met het eenheidsstatuut is de carensdag sinds 1 januari 2014 afgeschaft voor alle werknemers (dus zowel arbeiders als bedienden).

Artikel 32 - Opleiding

Ondernemingen < 10 werknemers = collectief opleidingsrecht

De arbeiders hebben recht op 3 opleidingsdagen per jaar (alle arbeidsovereenkomsten: bepaalde duur, onbepaalde duur, voltijds, deeltijds, enz., met uitzondering van interim arbeid). Het betreft elke vorm van opleiding georganiseerd door de werkgever.

Ontslag = verlies recht

De werknemer die de onderneming verlaat (ontslag door de werkgever of de werknemer) verliest zijn recht zowel op de individuele als de extra opleidingsdag.

Op te nemen binnen het jaar

De werknemer dient de opleidingsdagen op te nemen in de loop van het jaar en kan deze niet overdragen naar het volgende jaar.

Bij aanwerving na 30 september, is er een uitzondering op het principe dat de dagen niet overdraagbaar zijn naar het volgende jaar. In dit geval kan de werknemer de opleidingsdag(en) opnemen tussen de datum van indiensttreding (dus na 30 september) en uiterlijk 31 maart van het daaropvolgende jaar.

Globalisering

De opleidingsdagen kunnen op ondernemingsvlak geglobaliseerd worden op voorwaarde dat de onderneming een vormingsplan voor advies heeft voorgelegd aan de OR, of bij ontstentenis, aan de syndicale afvaardiging, of bij ontstentenis, door uithanging aan de werknemers. Zij maken hun opmerkingen en eventuele suggesties over aan de werkgever binnen de 15 dagen.

Wanneer de werkgever opteert de dagen te globaliseren, wordt het aantal opleidingsdagen vastgelegd op 1 januari van het jaar.

Individueel recht vervalt

Het individueel recht op een opleidingsdag vervalt vanaf dat de onderneming opteert de opleidingsdagen te globaliseren. De werknemer die in de loop van het jaar in dienst treedt of uit dienst gaat, kan hier geen rechten op een opleidingsdag opeisen indien hij deze nog niet heeft gehad.

Ondernemingen ≥ 10 werknemers en < 20 werknemers = individueel opleidingsrecht

3 opleidingsdagen per jaar per voltijdse werknemer die een volledig jaar in dienst is waarvan 1 individuele opleidingsdag en 2 te globaliseren opleidingsdagen.

Ondernemingen met minstens 20 werknemers = individueel opleidingsrecht

Jaar	Individuele opleidingsdagen	Te globaliseren opleidingsdagen	Totaal aantal opleidingsdagen
2023	2	2	4
2024	3	2	5
2025	3,5	1,5	5
2026	3,5	1,5	5
2027	4		4
2028	4		4
2029	5		5

Globalisering

De opleidingsdagen kunnen op ondernemingsvlak geglobaliseerd worden op voorwaarde dat de onderneming een vormingsplan voor advies heeft voorgelegd aan de OR, of bij ontstentenis, aan de syndicale afvaardiging, of bij ontstentenis, door uithanging aan de werknemers. Zij maken hun opmerkingen en eventuele suggesties over aan de werkgever binnen de 15 dagen.

FICHE 2 : FEESTDAGEN

Twee extra feestdagen

De CAO bepaalt dat de twee extra feestdagen jaarlijks dienen vastgelegd te worden (art. 2). Deze dagen volgen volledig dezelfde reglementering als de wettelijke feestdagen. Dit betekent ondermeer dat, indien een arbeider dient te werken op een extra feestdag, hij recht heeft op een toeslag van 100% en op een betaalde vervangingsverlofdag.

Vervanging feestdag

Wanneer een feestdag met een zondag of een gewone inactiviteitsdag samenvalt, wordt hij door een gewone activiteitsdag vervangen. Deze vervangingsdag wordt dan beschouwd als feestdag.

De vervangingsdagen worden vastgesteld:

- door het Nationaal Paritair Comité: voor PC 130 bestaat hierover geen jaarlijks nationaal akkoord.
- bij ontstentenis van een beslissing van 1. kan de ondernemingsraad maatregelen nemen;
- bij ontstentenis van 1. en 2. kan de beslissing genomen worden in samenspraak met de syndicale afvaardiging, of met goedkeuring van de meerderheid van de werknemers wanneer er geen vakbondsafvaardiging bestaat;
- indien op deze verschillende vlakken geen beslissing werd genomen, kunnen de werkgever en de werknemer de vervangingsdagen door individueel akkoord vastleggen (niet noodzakelijk schriftelijk).

Werd volgens één van de bovenstaande procedures geen vervangingsdag voorzien, dan wordt in de onderneming de feestdag automatisch vervangen door de eerste arbeidsdag volgend op de feestdag.

Bekendmaking vervangingsdag

De werkgever moet

- de vervangingsdagen vóór 15 december van elk jaar uithangen in de onderneming bij een gedateerd en ondertekend bericht.
- een afschrift ervan bij het arbeidsreglement voegen.
- binnen 8 dagen na deze aanplakking ook de sociale inspectie hiervan op de hoogte brengen.

Betaling feestdagen

Loon

Het loon omvat de geldpremies en de voordelen in natura die eventueel de werkgever aan de werknemer toekent en dit voor het aantal uren dat hij die dag normaal zou werken. Bv. de arbeider die normaal in twee ploegen werkt, heeft recht op zijn normaal loon inclusief de 15% ploegtoeslag. Voor een feestdag die valt op een maandag waarop 8 uren wordt gewerkt, dient er 8 uren betaald te worden. Voor de feestdag op vrijdag waarop in de onderneming 5 uren wordt gewerkt, ontvangt hij loon voor 5 uren.

Deeltijdse werknemers

- Vast uurrooster met arbeid op alle dagen van de week: de deeltijdse werknemer heeft recht op het loon van de feestdag cf. het aantal uren dat hij normaal op die dag zou werken.
- Vast uurrooster met arbeid op bv. maandag, dinsdag, woensdag: de deeltijdse werknemer heeft recht op zijn normaal loon voor de feestdag die valt op één van de dagen waarop hij normaal werkt. Hij heeft geen recht op de feestdag of op loon voor de feestdagen of vervangingsdagen die vallen op donderdag of vrijdag.

Overzicht

Algemeen: de betaling van het loon voor een feestdag, vervangingsdag of inhaalrustdag valt ten laste van de werkgever die de werknemer op dat ogenblik in dienst heeft				
	Geen recht op loon voor de feestdag	Altijd recht op loon voor de feestdag die valt tijdens de schorsing	Recht op loon indien de feestdag valt binnen de 30 kalenderdagen	Recht op loon indien de feestdag valt binnen de 14 kalenderdagen
Ongerechtvaardigde afwezigheid	indien de WN ongerechtvaardigd afwezig was op de gewone arbeidsdag voor of na de feestdag			
Einde contract	- ontslag door de WN (behoudens om dringende reden) - ontslag door de WG omwille van dringende reden - wanneer de WN op het moment van de feestdag verbonden is door een nieuwe AO		na het einde van de AO (bepaalde of onbepaalde duur voor zover de WN meer dan 1 maand in dienst is gebleven)	na het einde van de AO (bepaalde of onbepaalde duur) voor zover de WN min. 15 dagen en max. 1 maand in dienst is gebleven. Max. 1 te betalen feestdag
Schorsing contract	- beroepsloonaanbreking - dwingende familiale reden - toegestane afwezigheid - enz.	- vakantiedagen - wederoproeping onder de wapens (behalve bij tuchtmaatregel) - tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer, technisch of economische redenen	- ziekte / beroepsziekte - ongeval / arbeidsongeval - zwangerschaps- / bevallingsrust - erkende werkstaking / lock-out	- tijdelijke overmacht - voorlopige hechtenis - profylactisch verlof - klein verlet - politiek verlof - zetelen als raadsheer in sociale zaken - educatief verlof

Tijdelijke werkloosheid en betaalde feestdagen

Principe

Alle feestdagen die in een periode van gedeeltelijke werkloosheid vallen, moet de werkgever vergoeden.

Afwijking

Er is een verzachting van dit principe ingebouwd: het loon wordt beperkt tot het brutoloon verminderd met de sociale zekerheidsafhoudingen (werkgevers- en werknemersbijdrage) voor één feestdag die met een werkloosheidsdag samenvalt per schijf van 25 (30 in geval van zesdaagse werkweek) dagen

gedeeltelijke werkloosheid in de loop van een zelfde kalenderjaar. Deze regeling geldt dus in de mate dat op de datum van de feestdag reeds een voldoende aantal werkloosheidsdagen sedert het begin van het kalenderjaar bereikt wordt.

Deze feestdagen worden bij de RSZ niet aangegeven noch als arbeidsdagen, noch als gelijkgestelde dagen.

Aantal dagen tijdelijke werkloosheid in het kalenderjaar						Aantal feestdagen in het kalenderjaar	
6-dagenweek			5-dagenweek			betaalt aan het normaal loon	met vrijstelling
1	tot	30	1	tot	25	10	-
31	tot	60	26	tot	50	9	1
61	tot	90	51	tot	75	8	2
91	tot	120	76	tot	100	7	3
121	tot	150	101	tot	125	6	4
151	tot	180	126	tot	150	5	5
181	tot	210	151	tot	175	4	6
211	tot	240	176	tot	200	3	7
241	tot	270	201	tot	225	2	8
271			226			1	9

Wettelijke feestdagen 2023 – 2024

	2023	2024
Nieuwjaar	Zo 01.01	Ma 01.01
Paasmaandag	Ma 10.04	Ma 01.04
Feest van de Arbeid	Ma 01.05	Woe 01.05
Hemelvaart	Do 18.05	Do 09.05
Pinkstermaandagdag	Ma 29.05	Ma 20.05
Nationale Feestdag	Vrij 21.07	Zo 21.07
Maria Hemelvaart	Di 15.08	Do 15.08
Allerheiligen	Woe 01.11	Vrij 01.11
Wapenstilstand	Za 11.11	Ma 11.11
Kerstmis	Ma 25.12	Woe 25.12

FICHE 3 : VERVOERSKOSTEN

Gemeenschappelijk openbaar vervoer

De tussenkomst van de werkgever voor alle gemeenschappelijke vervoermiddelen is vastgesteld op 80% van de prijs van het abonnement.

Trein – NMBS

De raad van bestuur van de NMBS bepaalt jaarlijks de aanpassingen van de treintarieven. Dit betekent dat voortaan de tabel vervoertussenkomst voor de trein jaarlijks wordt aangepast (80% van de prijs van de treinkaart, zie tabel 1.1).

Werkgeverstussenkomst in het privévervoer

De werkgeverstussenkomst (tabel 1.2) wordt bij elke hernieuwing van de sectorale CAO aangepast aan de evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex.

Carpooling met privé vervoer

De werknemer die met zijn privé vervoermiddel aan carpooling doet, heeft recht op de vervoertussenkomst. De werkgever is niet verplicht om een vervoertussenkomst te betalen aan de werknemers die meerijden en dus geen transportkosten maken.

Fiets

De arbeider die de fiets gebruikt als vervoermiddel om zich van zijn verblijfplaats naar het werk te begeven, ontvangt een vergoeding:

- van 01.01.2022 t.e.m. 31.12.2023: 0,15 EUR per km per effectief gewerkte werkdag voor de afstand heen en voor de afstand terug met een maximale tussenkomst van 6,00 EUR per dag (= 40 km per werkdag).
- vanaf 01.01.2024: 0,23 EUR per km per effectief gewerkte werkdag voor de afstand heen en voor de afstand terug met een maximale tussenkomst van 9,20 EUR per dag (= 40 km per werkdag).

Historiek bedragen

	Ander dan NMBS Binnen straal van 3 tot 5 km	Privé vervoer Binnen straal van 3 tot 5 km	Fiets Vanaf straal van 3 km
01.04.2001	0,37 EUR/gewerkte arbeidsdag	0,37 EUR /gewerkte arbeidsdag	0,15 EUR/km (enkel)/ gewerkte arbeidsdag
01.06.2007	0,415 EUR/gewerkte arbeidsdag	0,415 EUR/gewerkte arbeidsdag	0,085 EUR/km (heen & terug)/ gewerkte arbeidsdag
01.01.2009	0,441 EUR/gewerkte arbeidsdag	0,441 EUR/gewerkte arbeidsdag	0,090 EUR/km (heen & terug)/ gewerkte arbeidsdag
01.01.2011	0,451 EUR/gewerkte arbeidsdag	0,451 EUR/gewerkte arbeidsdag	0,092 EUR/km (heen & terug)/ gewerkte arbeidsdag
01.01.2013	0,476 EUR/gewerkte arbeidsdag	0,476 EUR/gewerkte arbeidsdag	0,097 EUR/km (heen & terug)/ gewerkte arbeidsdag
01.05.2014	0,476 EUR/gewerkte arbeidsdag	0,476 EUR/gewerkte arbeidsdag	0,22 EUR/km (enkel traject)/ gewerkte arbeidsdag
01.01.2015	0,481 EUR/gewerkte arbeidsdag	0,481 EUR/gewerkte arbeidsdag	0,22 EUR/km (enkel traject)/ gewerkte arbeidsdag
01.01.2017	0,488 EUR/gewerkte arbeidsdag	0,488 EUR/gewerkte arbeidsdag	0,22 EUR/km (enkel traject)/ gewerkte arbeidsdag
01.01.2019	0,508 EUR/gewerkte arbeidsdag	0,508 EUR/gewerkte arbeidsdag	0,23 EUR/km (enkel traject)/ gewerkte arbeidsdag

	Gemeenschappelijk openbaar vervoer	Privé vervoer	Fiets
01.11.2019	80% van het abonnement	o.b.v. maaltijdvergoeding 2019	0,23 EUR/km (enkel traject)
01.01.2020	80% van het abonnement	o.b.v. maaltijdvergoeding 2019	0,12 EUR/km (heen & terug)
01.01.2021	80% van het abonnement	o.b.v. maaltijdvergoeding 2021	0,12 EUR/km (heen & terug)
01.01.2022	80% van het abonnement	o.b.v. maaltijdvergoeding 2021	0,15 EUR/km (heen & terug)
01.01.2023	80% van het abonnement	Tabel 1.2	0,15 EUR/km (heen & terug)
01.01.2024	80% van het abonnement	Tabel 1.2	0,23 EUR/km (heen & terug)

TABEL 1.1. ARBEIDERS PC 130 - 01.02.2024

Vervoertussenkomst arbeiders bij gebruik van een sociaal abonnement (treinkaart)

Tarief-afstand (in km)	Treinkaart 1 maand. Maandel. bijdrage WG	Treinkaart 3 maanden. Kwartaalbijdrage WG	Treinkaart 1 jaar. Jaarlijkse bijdrage WG	Halftijdse treinkaart (deeltijdse wn). Maandel. bijdrage WG
	EUR	EUR	EUR	EUR
1	36,00	101,00	360,00	12,20
2	36,00	101,00	360,00	12,20
3	36,00	101,00	360,00	12,20
4	39,20	109,50	392,00	13,40
5	42,40	118,50	423,00	14,40
6	44,80	126,50	450,00	15,40
7	48,00	133,50	478,00	16,30
8	50,40	141,50	505,00	17,20
9	52,80	149,00	532,00	18,20
10	56,00	157,00	559,00	19,00
11	58,40	164,00	586,00	20,00
12	61,60	172,00	613,00	20,80
13	64,00	179,00	640,00	22,00
14	66,40	186,50	667,00	22,80
15	69,60	194,50	694,00	23,60
16	72,00	202,00	722,00	24,40
17	75,20	210,00	748,00	25,60
18	77,60	217,00	775,00	26,40
19	80,00	225,00	802,00	27,20
20	83,20	232,00	830,00	28,40
21	85,60	240,00	857,00	29,20
22	88,00	247,00	884,00	30,00
23	91,20	255,00	910,00	31,20
24	93,60	262,00	938,00	32,00
25	96,80	270,00	965,00	32,80
26	99,20	278,00	992,00	34,00
27	101,50	286,00	1.019,00	34,80
28	105,00	293,00	1.046,00	35,60
29	107,00	301,00	1.073,00	36,40
30	110,50	308,00	1.100,00	37,60
31 - 33	114,50	321,00	1.145,00	39,20
34 - 36	121,00	339,00	1.211,00	41,60
37 - 39	128,00	358,00	1.278,00	43,20
40 - 42	134,50	376,00	1.344,00	45,60
43 - 45	141,00	395,00	1.410,00	48,00
46 - 48	148,00	414,00	1.477,00	50,40
49 - 51	154,50	432,00	1.543,00	52,80
52 - 54	159,00	446,00	1.590,00	54,40
55 - 57	164,00	458,00	1.638,00	56,00
58 - 60	169,00	472,00	1.685,00	57,60
61 - 65	175,00	490,00	1.748,00	60,00
66 - 70	182,50	511,00	1.827,00	62,40
71 - 75	190,50	534,00	1.906,00	64,80
76 - 80	198,50	556,00	1.985,00	68,00
81 - 85	206,00	578,00	2.063,00	70,40
86 - 90	214,00	600,00	2.142,00	72,80
91 - 95	222,00	622,00	2.222,00	76,00

Tarief-afstand (in km)	Treinkaart 1 maand. Maandel. bijdrage WG	Treinkaart 3 maanden. Kwartaalbijdrage WG	Treinkaart 1 jaar. Jaarlijkse bijdrage WG	Halftijdse treinkaart (deeltijdse wn). Maandel. bijdrage WG
	EUR	EUR	EUR	EUR
96 - 100	230,00	644,00	2.300,00	78,40
101 - 105	238,00	666,00	2.379,00	80,80
106 - 110	246,00	688,00	2.458,00	84,00
111 - 115	254,00	710,00	2.537,00	86,40
116 - 120	262,00	732,00	2.616,00	88,80
121 - 125	270,00	754,00	2.694,00	92,00
126 - 130	278,00	777,00	2.774,00	94,40
131 - 135	286,00	798,00	2.852,00	97,60
136 - 140	293,00	821,00	2.931,00	100,00
141 - 145	301,00	842,00	3.010,00	102,50
146 - 150	312,00	874,00	3.120,00	106,50
151-155	317,00	887,00	3.168,00	
156-160	325,00	909,00	3.246,00	
161-165	333,00	931,00	3.326,00	
166-170	341,00	953,00	3.404,00	
171-175	348,00	975,00	3.483,00	
176-180	356,00	998,00	3.562,00	
181-185	364,00	1.019,00	3.641,00	
186-190	372,00	1.042,00	3.720,00	
191-195	380,00	1.063,00	3.798,00	
196-200	388,00	1.086,00	3.878,00	

TABEL 1.2. ARBEIDERS PC 130 - 01.01.2023

Vervoertussenkomst arbeiders bij gebruik van een privé transportmiddel

km (*)	Tussenkomst per arbeidsdag		km (*)	Tussenkomst per arbeidsdag
	EUR			EUR
0 - 4	0,596		49 - 51	5,348
5	1,313		52 - 54	5,543
6	1,403		55 - 57	5,671
7	1,497		58 - 60	5,866
8	1,573		61 - 65	6,057
9	1,676		66 - 70	6,381
10	1,742		71 - 75	6,702
11	1,869		76 - 80	6,962
12	1,934		81 - 85	7,285
13	1,997		86 - 90	7,605
14	2,127		91 - 95	7,864
15	2,191		96 - 100	8,185
16	2,287		101 - 105	8,509
17	2,386		106 - 110	8,830
18	2,449		111 - 115	9,088
19	2,579		116 - 120	9,409
20	2,642		121 - 125	9,668
21	2,739		126 - 130	9,991
22	2,836		131 - 135	10,313
23	2,933		136 - 140	10,634
24	2,997		141 - 145	10,895
25	3,126		146 - 150	11,280
26	3,191		151 - 155	11,473
27	3,288		156 - 160	11,732
28	3,416		161 - 165	12,055
29	3,480		166 - 170	12,311
30	3,545		171 - 175	12,633
31 - 33	3,739		176 - 180	12,955
34 - 36	3,997		181 - 185	13,149
37 - 39	4,254		186 - 190	13,471
40 - 42	4,511		191 - 195	13,793
43 - 45	4,770		196 - 200	14,052
46 - 48	5,029			

*km: enkel afstand woonplaats – werkplaats

FICHE 4 : EINDEJAARSPREMIE

Wie heeft recht op een volledige premie?

Alle arbeiders (PC 130) die in dienst zijn op 15 december

EN

die gedurende de volledige referentieperiode (01.01 – 31.12) effectieve of gelijkgestelde prestaties hebben geleverd

Welke dagen zijn gelijkgesteld?

- Vakantiedagen.
- 10 wettelijke en 2 bijkomende feestdagen.
- Eerste 12 maanden arbeidsongeschiktheid als gevolg van een arbeidsongeval of beroepsziekte die aanleiding geeft tot vergoeding.
- Maximum 50 werkdagen ziekte, ongeval (anders dan arbeidsongeval) of bevallingsrust. Bij een ziekteperiode die loopt over meer dan een jaar, zijn enkel de eerste 50 dagen gelijkgesteld.
- Maximum 10 dagen klein verlet voor wettelijk erkende en aanvaarde familiale gebeurtenissen.
- Dagen betaald educatief verlof.
- Maximum 50 werkdagen tijdelijke werkloosheid om economische redenen. Opgelet: in geval van gedeeltelijke werkloosheid of terugroeping, worden alle dagen van tijdelijke werkloosheid om economische redenen gelijkgesteld zonder beperking.
- Periode gedekt door verbrekingsvergoeding/opzeggingstermijn in geval dat de werkgever de arbeidsovereenkomst verbreekt of opzegt. De werknemer mag geen voordeel of nadeel ondervinden indien de overeenkomst wordt verbroken t.o.v. de werknemer die zijn opzeggingstermijn moet presteren.
- Interim-tewerkstellingen, zonder onderbreking van méér dan 4 weken, voorafgaand aan een contract van onbepaalde duur.

Bedrag van de volledige premie?

Wekelijkse arbeidsduur van 40 uren: $\frac{(\text{werkelijk weekloon} \times 173)}{40}$ OF uurloon² x 173

Wekelijkse arbeidsduur van 38 uren: $\frac{(\text{werkelijk weekloon} \times 164)}{38}$ OF uurloon³ x 164

Wekelijkse arbeidsduur van 37 uren: $\frac{(\text{werkelijk weekloon} \times 160)}{37}$ OF uurloon x 160

² In een onderneming waar de ADV-dagen betaald worden, dient het uurloon aangepast te worden o.b.v. de nationale loonschaal in een wekelijkse arbeidsduur van 37 uren.

Voorbeeld: Het uurloon in klasse XIV in een 37-uren week bedraagt 20,6478 EUR

In een 38-uren week zal het uurloon in klasse XIV 20,1044 EUR (20,6478 x 37/38) bedragen en in een 40-uren week 19,0992 EUR (20,6478 x 37/40)

³ Idem bovenstaande voorbeeld

Wie heeft recht op een pro rata van de premie?

1. De arbeider die niet meer in dienst is op 15 december of niet voldoet aan de effectieve en gelijkgestelde prestaties omwille van:

- pensionering (wettelijk pensioen)
- toetreding tot het SWT (brugpensioen)
- oproeping onder de wapens als dienstplichtige of burgerdienst

Deze arbeider heeft recht op een pro rata van de eindejaarspremie zonder bijkomende voorwaarden.

2. De arbeider die niet meer in dienst is op 15 december of niet voldoet aan de effectieve en gelijkgestelde prestaties omdat hij:

- in de loop van het jaar in dienst is getreden
- in de loop van het jaar door de werkgever werd ontslagen om een andere dan dringende redenen
- afwezig was wegens ziekte, arbeidsongeval, tijdelijke werkloosheid om economische redenen of andere redenen (opgelet: het gaat hier om afwezigheden bovenop de periodes die met effectieve prestaties gelijkgesteld worden)
- tijdelijk werkloos is geweest wegens overmacht
- tewerkgesteld is geweest met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of voor een bepaald werk
- wanneer er een einde werd gemaakt aan de arbeidsovereenkomst door overmacht wegens ziekte

Deze arbeider heeft recht op een pro rata van de eindejaarspremie op voorwaarde dat:

- de duur van de arbeidsovereenkomst in het lopend jaar 100 werkdagen bereikt. Opgelet: 100 werkdagen onder contract betekent niet automatisch dat er gedurende 100 werkdagen effectieve of gelijkgestelde prestaties zijn geweest

OF

- de duur van de arbeidsovereenkomst 365 kalenderdagen bereikt over het vorige en het lopende kalenderjaar.

3. De arbeider die vrijwillig een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst (zelf ontslag geeft) heeft recht op de pro rata indien hij gelijktijdig aan de volgende twee voorwaarden voldoet:

- een anciënniteit van 3 jaar

EN

- in het lopende jaar gedurende 6 maanden onder contract heeft gestaan.

Hoe wordt de pro rata berekend?

$$\frac{\text{werkelijk weekloon} \times (\text{aantal arbeidsuren})^4 \times \text{aantal effectieve en gelijkgestelde dagen}}{(\text{wekelijkse arbeidsduur}) \quad 260}$$

OF

$$\text{Uurloon} \times \text{aantal arbeidsuren} \times \left(\frac{\text{aantal effectieve en gelijkgestelde uren van de werknemer}}{\text{aantal effectieve en gelijkgestelde uren in de refertejaar}} \right)$$

⁴ Aantal arbeidsuren (173 – 164 – 160) verschilt naargelang de wekelijkse arbeidsduur (40 – 38 – 37)

Tijdstip waarop de premie moet betaald worden

Volledige premie

De werkgever moet de eindejaarspremie betalen op 15 december of op de kortst bij deze gelegen werkdag.

Pro rata van de eindejaarspremie

Voor de arbeiders vermeld onder punt 2 hierboven dient de werkgever de premie uit te betalen bij de eerstvolgende loonbetaling die volgt op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de arbeiders vermeld onder 1 en 3 laat de CAO de keuze aan de werkgever, d.w.z. uiterlijk op 15 december of bij het verlaten van de onderneming.

Referteloon

Het referteloon voor de berekening van de premie is het effectieve loon (inclusief het overloon en exclusief de ploegentoeslagen, toeslag voor overuren, enz.), betaald

- op het ogenblik van de laatste effectieve prestaties

OF

- op de 2^{de} maandag van december van het lopend jaar.

Afhoudingen

De eindejaarspremie is onderworpen aan de RSZ en aan de bedrijfsvoorheffing volgens de tabel voor exceptionele vergoedingen.

Terugvordering van een gedeelte van de premie

De kost van de gelijkstelling van de dagen betaald educatief verlof/Vlaams Opleidingsverlof kan de werkgever recupereren via het Febelgra Fonds. Hiertoe dient de werkgever het attest in te vullen en over te maken aan het Febelgra Fonds.

Voorbeeld:

- bedrijf met 15 werknemers;
- bruto-eindejaarspremie: 2 753,76 EUR;
- aantal effectieve en gelijkgestelde arbeidsdagen die recht geven op de eindejaarspremie: 250 dagen;
- aantal uren betaald educatief verlof: 80 uren

Berekening:

$$\frac{(2\,753,76 \times 1,4459^5) \times 80}{250 \times 7,4} = 172,18 \text{ EUR}$$

Dit attest, correct en volledig ingevuld, moet in het bezit zijn van het Febelgra Fonds ten laatste op 30 juni, volgend op het jaar waarvoor de vraag tot terugvordering werd ingediend.

⁵ Patronale bijdrage voor bedrijf van 10 tot 19 werknemers

Beslissing Paritair Comité dd. 20.12.2018

Binnen het Paritair Comité van 20.12.2018 hebben de sociale partners hierna vermelde beslissing genomen in verband met artikel 7 waarbij sprake is dat het recht op een pro rata gekoppeld is aan de voorwaarden dat de duur van de overeenkomst 100 werkdagen heeft bereikt

Beslissing "Bij meerdere contracten voor bepaalde duur (of een bepaald werk) – opeenvolgend of met een onderbreking – afgesloten in dezelfde onderneming in een kalenderjaar, worden de werkdagen samengeteld. De som is de basis om het recht op de pro rata te openen (100 werkdagen) en om de pro rata eindejaarspremie (effectieve en gelijkgestelde dagen) te berekenen.

FICHE 5 : OPZEGGINGSTERMIJNEN

Met ingang van 1 januari 2014 werden de modaliteiten en de opzeggingstermijnen gewijzigd in het kader van het eenheidsstatuut.

Aanvang opzeggingstermijn

De opzeggingstermijn gaat in maandag volgend op de week waarin de opzeggingstermijn ter kennis werd gebracht.

Anciënniteit

De opzeggingstermijn wordt berekend op basis van de verworven anciënniteit in de onderneming op het ogenblik dat de opzeggingstermijn ingaat, zowel wanneer de werkgever als de werknemer opzegt.

De anciënniteit berekent u door de volgende twee elementen bij elkaar op te tellen:

Anciënniteit =

- de periode gedurende dewelke de werknemer ononderbroken in dienst is van dezelfde onderneming
+
- [de periode van tewerkstelling als uitzendkracht bij de werkgever met een maximum van 1 jaar op voorwaarde dat
 - » de aanwerving onmiddellijk of met een onderbreking van maximum 7 kalenderdagen volgt op de periode van interim
 - » de functie van de werknemer identiek is aan deze uitgeoefend als uitzendkracht]. [Enkel bij opzeg door werkgever]

OPZEGGINGSTERMIJNEN VAN KRACHT VANAF 01.01.2014

Anciënniteit	Opzegging door werkgever	Opzegging door werknemer
< 3 maanden	1 week*	1 week
van 3 < 4 maanden	3 weken*	2 weken
van 4 < 5 maanden	4 weken*	2 weken
van 5 < 6 maanden	5 weken*	2 weken
van 6 < 9 maanden	6 weken	3 weken
van 9 < 12 maanden	7 weken	3 weken
van 12 < 15 maanden	8 weken	4 weken
van 15 < 18 maanden	9 weken	4 weken
van 18 < 21 maanden	10 weken	5 weken
van 21 < 24 maanden	11 weken	5 weken
van 2 < 3 jaar	12 weken	6 weken
van 3 < 4 jaar	13 weken	6 weken
van 4 < 5 jaar	15 weken	7 weken
van 5 < 6 jaar	Verdere opbouw met 3 weken per begonnen jaar anciënniteit 18 weken	9 weken
van 6 < 7 jaar	21 weken	10 weken
van 7 < 8 jaar	24 weken	12 weken
van 8 < 9 jaar	27 weken	13 weken (maximum)
van 9 < 10 jaar	30 weken	13 weken (maximum)
van 10 < 11 jaar	33 weken	13 weken (maximum)
van 11 < 12 jaar	36 weken	13 weken (maximum)
van 12 < 13 jaar	39 weken	13 weken (maximum)
van 13 < 14 jaar	42 weken	13 weken (maximum)
van 14 < 15 jaar	45 weken	13 weken (maximum)
van 15 < 16 jaar	48 weken	13 weken (maximum)
van 16 < 17 jaar	51 weken	13 weken (maximum)
van 17 < 18 jaar	54 weken	13 weken (maximum)
van 18 < 19 jaar	57 weken	13 weken (maximum)
van 19 < 20 jaar	60 weken	13 weken (maximum)
van 20 < 21 jaar	62 weken	13 weken (maximum)
van 21 < 22 jaar	Verdere opbouw met 1 week per jaar anciënniteit	13 weken (maximum)
van 22 < 23 jaar	64 weken	13 weken (maximum)
van 23 < 24 jaar	65 weken	13 weken (maximum)
van 24 < 25 jaar	66 weken	13 weken (maximum)
....	13 weken (maximum)

Duur opzeggingstermijn

Vanaf 1 januari 2014 is de opbouw van de opzeggingstermijn dezelfde voor alle werknemers (arbeiders en bedienden).

Arbeiders die vóór 1 januari 2014 werden aangeworven hebben een anciënniteit opgebouwd met het oude systeem. Bij ontslag (door de werkgever of werknemer), zijn de opzeggingstermijnen samengesteld uit twee parameters, die u bij elkaar optelt:

- Opzeggingstermijn op 31.12.2013 op basis van de oude regeling.
Opgelet: deze opzeggingstermijnen verschillen naargelang de arbeider in dienst is getreden voor of na 01.01.2012.
+
- De nieuwe termijnen van toepassing vanaf 2014 (zie tabel). Iedereen start op 0 anciënniteit per 01.01.2014

Opgelet, vanaf 28.10.2023 wordt de opzeggingstermijn, bij ontslag door arbeider of bediende, nageleefd zoals vermeld in bovenstaande tabel "opzeggingstermijnen van kracht vanaf 01.01.2014". Het plafond van 13 weken wordt bereikt vanaf een anciënniteit van 8 jaar..

Opzeggingstermijn met het oog op SWT

Er zijn bij SWT geen verkorte opzeggingstermijnen meer van toepassing.

TENZIJ

de arbeider ontslagen wordt na 1 januari 2014 met het oog op SWT, dan is parameter 1 gelijk aan de verkorte opzeggingstermijnen die vastgesteld zijn in het Koninklijk Besluit.

Voor de arbeiders binnen het PC 130 gaat het hier over het:

KB	Anciënniteit	Opzeggingstermijn door de werkgever
KB dd. 14.12.2001 (arbeidsovereenkomst begonnen vóór 01.01.2012) Opzeggingstermijn in geval van SWT (brugpensioen) (art. 3)	Minder dan 6 maanden	7 kalenderdagen
	6 maanden en minder dan 20 jaar	28 kalenderdagen
	20 jaar en meer	56 kalenderdagen
KB dd. 11.03.2013 (arbeidsovereenkomst begonnen na 31.12.2011) Opzeggingstermijn in geval van SWT (brugpensioen) (art. 2 par. 2)	Minder dan 6 maanden	28 kalenderdagen
	6 maanden en minder dan 20 jaar	32 kalenderdagen
	20 jaar en meer	64 kalenderdagen

FIGHE 6 : TIJDELIJKE WERKLOOSHEID WEGENS ECONOMISCHE REDENEN

Tijdelijke werkloosheid om economische redenen – PC 130 – arbeiders

Toepassing tijdelijke werkloosheid (TW)

1. ALGEMEEN PRINCIPE:

MINIMUM 1 VOLLEDIGE WEEK, MAXIMUM 2 VOLLEDIGE WEKEN TW

Werkloosheidsperiode

- Deze gaat steeds in op de eerste werkdag van de week en loopt over een ononderbroken periode van 1 of maximum 2 volledige werkweken. Hierna moet de arbeider minstens 1 week werken.

Aanvullende vergoeding

De werkgever betaalt

- gedurende de eerste 40 dagen TW van een jaar: 7,00 EUR/werkloosheidsdag (2,48 EUR/ werkdag voor arbeiders die nog geen recht hebben op het normale baremaloon)
- voor de volgende dagen: 2,00 EUR/werkloosheidsdag.

Terugroeping in de loop van de week

- Aanvullende vergoeding = 7,00 EUR + 1 bruto uurloon (inclusief ploegentoeslag)/werkdag. Voor alle dagen TW zonder beperking.
- Maximum 2 maal per week en maximum 6 maal per kwartaal mogelijk in het arbeidsregime dat die week initieel voorzien was indien de werknemer arbeidsprestaties zou verrichten. Onder één terugroeping wordt verstaan elke periode van één of meer aaneensluitende dagen die niet onderbroken worden door tijdelijke werkloosheid.

2. GEDEELTELIJKE TW

De nieuwe regeling voorziet een kleine en een grote schorsing. Bovendien moeten de dagen werkloosheid niet meer voorafgaan aan of volgen op een weekend.

Een grote schorsing, waarin ofwel:

- minder dan 3 arbeidsdagen per week zijn voorzien;
- minder dan 1 arbeidsweek op 2 weken is voorzien.

Er mogen dus maximum 4 werkloosheidsdagen per week of 8 werkloosheidsdagen per 2 weken vallen.

Voorbeeld 1

MA	DI	WOE	DO	VRIJ	ZAT	ZON
	TW	TW	TW	TW		

Voorbeeld 2

MA	DI	WOE	DO	VRIJ	ZAT	ZON
	TW	TW	TW	TW		
MA	DI	WOE	DO	VRIJ	ZAT	ZON
TW	TW	TW	TW			

Een kleine schorsing, waarin ofwel:

- minstens 3 arbeidsdagen per week zijn voorzien;
- minstens 1 arbeidsweek op twee weken.

Er mogen dus maximum 2 werkloosheidsdagen per week of 5 werkloosheidsdagen (in de 5-dagenweek) per 2 weken vallen.

Zowel bij de grote als bij de kleine schorsing bedraagt de maximumduur 3 maanden. De termijn van 3 maanden kan 3 kalendermaanden zijn, of 3 maanden van datum tot datum of 13 kalenderweken.

Wanneer de maximumduur bereikt is moet een volledige arbeidsweek ingevoerd worden alvorens een nieuwe gedeeltelijke regeling aan te vragen.

Bij terugroeping van de werknemer, zowel in het regime van volledige als gedeeltelijke tijdelijke werkloosheid, gelden volgende regels voor het tijdstip van verwittiging van de werknemer:

- bij vroege en dagploeg: uiterlijk 14u de dag voor de dag van terugroeping
- bij late en nachtploeg: uiterlijk 18u de dag voor de dag van terugroeping.

Voorbeeld van kleine schorsing en aanvraagprocedure:

Werkgever X wil een werknemer in tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen zetten volgens het regime kleine schorsing voor een periode van 2 weken.

Ten laatste op woensdag die de week van tijdelijke werkloosheid voorafgaat informeert de werkgever de werknemer over de TW.

Op vrijdag die de week van tijdelijke werkloosheid voorafgaat wordt de werknemer schriftelijk geïnformeerd over de definitieve arbeidsregeling tijdens de TW én gebeurt de RVA-aanvraag.

MA	DI	WOE	DO	VRIJ	ZAT	ZON
TW		TW				
MA	DI	WOE	DO	VRIJ	ZAT	ZON
TW	TW	TW				

3. AANVULLENDE VERGOEDING IN GEVAL VAN TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

- Volledige tijdelijke werkloosheid:
 - » Eerste 40 dagen tijdelijke werkloosheid: 7 EUR per werkloosheidsdag. Voor de volgende dagen : 2 EUR per werkloosheidsdag.
 - » Bij terugroeping: 7 EUR + 1 bruto uurloon (incl. ploegentoeslag) per werkloosheidsdag voor alle dagen tijdelijke werkloosheid in de week waarin zich een terugroeping heeft voorgedaan.
- Gedeeltelijke tijdelijke werkloosheid:
 - » 7 EUR + 1 bruto uurloon (incl. ploegentoeslag) per werkloosheidsdag, zonder beperking.

4. GELIJKGESTELDE DAGEN VOOR EINDEJAARSPREMIE

- Algemeen principe van volledige werkweken TW: eerste 50 dagen werkloosheid.
- Terugroeping en gedeeltelijke TW: alle dagen werkloosheid.

5. UITBETALING AANVULLENDE VERGOEDING

- De werkgever betaalt de aanvullende vergoeding uit bij de eerste loonbetaling na de periode van TW. Er zijn geen sociale bijdragen, maar er moet wel bedrijfsvoorheffing afgehouden worden.

6. TW EN OVERUREN

- Een arbeider kan niet tijdelijk werkloos gesteld worden indien hij nog recht heeft op inhaalrust omwille van overuren. Behalve wanneer het saldo overuren minder dan 1 volledige werkdag is.

7. PROCEDURE

7.1. WOENSDAG vóór de week van de TW om economische redenen

- Schriftelijke informatie (collectief bv. door uithanging) aan de werknemers over het ontwerp van TW met vermelding van
 - » Maximumduur van de TW
 - » Begin- en (vermoedelijke) einddatum van de TW
 - » De dagen waarop ze werkloos zullen zijn

7.2. VRIJDAG vóór de week van de TW om economische redenen

- Schriftelijke informatie aan de werknemer (individueel) over de definitieve regeling van TW met vermelding van
 - » Maximumduur van de TW.
 - » Begin- en (vermoedelijke) einddatum van de TW.
 - » De dagen waarop hij/zij werkloos zal zijn.
- Elektronische mededeling aan de RVA door de werkgever
 - » Registratie noodzakelijk via www.socialsecurity.be
 - » Mededeling van de economische werkloosheid via www.socialsecurity.be
 - » De werkgever kan zijn elektronische mededelingen raadplegen en indien nodig annuleren of wijzigen.
 - » Outprint overhandigen aan de werknemer.
- Controleformulier C3.2 A
Voor de werkgever
 - » De werkgever dient elke maand een controleformulier C3.2 A over te maken aan elke arbeider die hij tijdelijk werkloos stelt. Dit moet in theorie gebeuren op de eerste effectieve werkloosheidsdag. In de praktijk zal dit echter gebeuren op de laatste werkdag voor de periode van TW (normaal dus vrijdag).
 - » Dit genummerde formulier is niet elektronisch beschikbaar, maar dient door de werkgever rechtstreeks aangevraagd te worden bij de dienst Economaat van het werkloosheidsbureau van de RVA;
 - » Alvorens het formulier af te leveren, moet de werkgever dit inschrijven in het validatieboek via www.socialsecurity.be

Voor de werknemer

- » De werknemer moet het formulier steeds in zijn bezit hebben en kunnen voorleggen aan de sociale controleur wanneer deze erom vraagt.
 - » Op het einde van de maand moet de werknemer zijn controleformulier indienen bij zijn uitbetalingsinstelling (ACV, ABVV, ACLVB of Hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen).
- Kennisgeving aan ondernemingsraad, syndicale delegatie

De werkgever moet de redenen voor het invoeren van TW meedelen aan de ondernemingsraad of bij het ontbreken daarvan aan de syndicale delegatie. Dit op dezelfde dag als de kennisgeving aan de werknemers (dus op vrijdag).

7.3. 1^{ste} effectieve werkloosheidsdag

- De werkgever doet de elektronische melding aan de RVA van de eerste effectieve werkloosheidsdag van de maand. Dus voor één periode van TW die gespreid is over twee maanden, dient de aangifte tweemaal te gebeuren.
- De maandelijkse mededeling moet u versturen op
 - » de eerste werkdag* van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, of
 - » de werkdag* erna, of,
 - » indien de werkgever met zekerheid weet dat de arbeider werkloos zal zijn, mag de melding van de 1^{ste} werkloosheidsdag ten vroegste op vrijdag - de dag van de mededeling aan de RVA - gebeuren. Dus niet zoals voorzien in de algemene regeling vermits er voor het PC 130 een afwijking is van de melding van de TW aan de RVA.

**Onder werkdag worden alle dagen van de week verstaan, met uitzondering van het weekend, de feestdagen, de vervangende feestdagen en de bruiddagen.*

7.4. Op het EINDE van de MAAND

Voor de werkgever

- De werkgever doet elektronisch aangifte (ASR scenario 5) met
 - » bewijs van de uren van TW.
 - » uitkeringsaanvraag voor het berekenen van het bedrag van de uitkeringen waarop de werknemer recht heeft.
- De werkgever geeft een print van de elektronische aangifte aan de werknemer.

Voor de werknemer

- De werknemer dient enkel de controlekaart C.3.2 A in te dienen bij zijn uitbetalingsinstelling.

Gemeenschappelijke interpretatie van artikel 2 van de CAO dd. 17.11.2011

Tijdens het Paritair Comité dd. 15.12.2016 bevestigden de sociale partners unaniem volgende interpretatie betreffende de volledige week:

“Het PC bevestigt het principe van de volledige week tijdelijke werkloosheid en de daaraan gekoppelde aanvullende vergoeding. Schorsingen (feestdag, ziekte, vakantie,) van de arbeidsovereenkomst tijdens de volledige week tijdelijke werkloosheid doen geen afbreuk aan dit principe.”

FICHE 7 : ARBEIDSDUURVERMINDERING

Arbeidsduur

Sinds 1 januari 1985 bedraagt de arbeidsduur voor de arbeiders PC 130 37 uren/week.

Zoals de CAO bepaalt, kan de onderneming de arbeidsduurvermindering regelen per dag, per week, per veertien dagen of door compenserende vakantiedagen. Wel dient de onderneming zich aan volgende bepalingen te houden:

- maximum 40 uren per week
- maximum 9 uren per dag
- gemiddeld 37 uren per week per kwartaal (PC 130 – arbeiders)
- spreiding over 5 dagen van de week (van maandag tot en met vrijdag of van dinsdag tot en met zaterdag)

Compensatiedagen of ADV-dagen

Indien de onderneming opteert om de arbeidsduurvermindering door te voeren met compensatiedagen, is het nuttig om duidelijk enkele regels te bepalen zoals:

- opname van de compensatiedagen (individueel tussen werkgever/werknemer of collectief)
- betalingswijze compensatiedagen
- arbeidsduur in geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst
- enz.

Overuren

Het overschrijden van de hiervoor genoemde grenzen is enkel toegelaten door de in de wet voorziene gevallen (overuren).

Toeslag overuren

De toeslag voor overuren bedraagt op

- normale werkdagen: 50% op het normale loon.
- zon- of feestdagen: 100% plus een betaalde vervangingsdag voor het werken op een feestdag.

De werkgever betaalt de toeslag bij de eerstvolgende loonbetaling volgend op de prestatie. Het normale loon betaalt de werkgever op het ogenblik van de inhaalrust.

Recuperatie overuren

Er is een verplichte inhaalrust, die de werkgever moet toekennen pro rata van een volledige rustdag. De inhaalrust moet in gemeenschappelijk overleg tussen de werknemer en werkgever bepaald worden en samenvallen met een dag waarop de werknemer normaal zou werken.

Uitzondering - Overurenkrediet

Overuren gepresteerd omwille van een buitengewone vermeerdering van het werk of door een onvoorziene noodzakelijkheid, geven recht op inhaalrust. De werknemer kan deze inhaalrust op eigen verzoek beperkt omzetten in cash.

- Maximum 91 overuren per kalenderjaar
- De grens van 91 kan verder opgetrokken worden tot 130 of 143 uren mits naleving van de procedure.

Uitzondering – omzetting toeslag in recuperatie

Dit kan enkel wanneer er een ondernemings-cao bestaat. Elk overuur dat met een toeslag van 50% moet betaald worden, geeft recht op 1,5 uur inhaalrust.

Interne overurengrens

De interne overurengrens is het aantal overuren dat een werknemer maximaal op zijn teller mag hebben tijdens de referteperiode. Eens dit maximum is bereikt, moet de werknemer eerst inhaalrust opnemen voordat hij opnieuw overuren mag presteren. De basisreferteperiode is een kwartaal. Deze kan verlengd worden tot maximum 1 jaar.

Deze interne grens vormt een waarborg voor de werknemer om regelmatig inhaalrust toegekend te krijgen en zo een overmaat aan werk te vermijden.

- De interne grens bedraagt 143 uren
- De grens van 143 uren kan nog verder opgetrokken worden door een algemeen verbindend verklaarde sectorale CAO
- De eerste 25 vrijwillige overuren worden niet meegerekend voor het al dan niet bereiken van de interne grens.

100 vrijwillige overuren

Op schriftelijk vraag van de werknemer en mits de werkgever een aanbod doet, kunnen er 100 vrijwillige overuren gepresteerd worden met toeslag maar zonder inhaalrust.

Annualisering arbeidsduur

De wettelijke referteperiode is een kwartaal maar kan verlengd worden tot 1 jaar via een CAO (op sectoraal of ondernemingsniveau) of bij wijziging van het arbeidsreglement.

De referteperiode is voortaan verplicht 1 jaar wanneer het gaat over de “kleine flexibiliteit”. Dit is de uurregeling waarbij men piek- en dalroosters (+5 -5/week; +2 -2/dag) maakt vertrekkend van het basisrooster.

FICHE 8 : DEELTIJDSE ARBEID

Schriftelijke arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid dient de werkgever steeds schriftelijk op te maken.

Aantal uren

Per week - minimum 15 uren/week

Per dag - minimum 3 uren/dag en maximum 9 uren/dag

Er kan van deze minima worden afgeweken voor de arbeider die is aangeworven in het kader van een vaste arbeidstijd voor het reinigen van lokalen die de werkgever voor beroepsdoeleinden gebruikt.

Organisatie van de arbeidsduur via uurrooster

De werkgever legt de arbeidsregeling vast in een vast uurrooster. Hierbij kan hij wel een systeem invoeren waarbij verschillende uurroosters voorzien zijn.

Vb.

- week 1: 30 uren gespreid over 5 dagen van de week
- week 2: 20 uren waarbij de arbeid verricht wordt de eerste drie dagen, enz.

Maximum 13 verschillende uurroosters. D.w.z. dat de 14^{de} week opnieuw het uurrooster van week 1 van toepassing is, week 15 is hetzelfde als week 2 enz.

Eindejaarspremie pro rata

De modaliteiten van de eindejaarspremie zoals van toepassing op de voltijdse werknemer, gelden eveneens voor de deeltijdse, maar pro rata van zijn arbeidsduur.

$$\frac{(\text{uurloon} \times \text{wekelijkse arbeidsduur} \times \text{aantal voltijdse arbeidsuren})}{\text{wekelijkse voltijdse arbeidsduur}} \times \frac{\text{aantal effectieve en gelijkgestelde dagen}}{260}$$

Vb. 1 Alle dagen per week prestaties

Vast uurrooster: maandag t.e.m. vrijdag, 3 uur/dag, 15 uur/week

Uurloon: 20,6478 EUR

Volledig jaar gewerkt (260 dagen)

60 werkdagen ziekte waarvan 50 dagen worden gelijkgesteld (cfr. de CAO eindejaarspremie)

Eindejaarspremie =

$$\frac{20,6478 \text{ EUR} \times 15 \text{ uren} \times 173}{40} \times \frac{250 (=260 - 10 \text{ dagen ziekte})}{260} = 1.288,01 \text{ EUR}$$

Vb. 2 Enkele dagen per week prestaties

Vast uurrooster: maandag, dinsdag en woensdag 8 uren/dag - 24 uur/week

Uurloon: 20,6478 EUR

Vermits de werknemer niet alle dagen van de week werkt, dient het totaal aantal arbeidsdagen op een jaar (260) herleid te worden naar 3/5 van 260 of 156 dagen.

Volledig jaar gewerkt

60 effectieve werkdagen ziekte waarvan $50 \times 3/5 = 30$ dagen (cf. CAO eindejaarspremie) worden gelijkgesteld.

$$\frac{20,6478 \text{ EUR} \times 24 \text{ uren} \times 173}{40} \times \frac{126 (=156 - 30 \text{ dagen ziekte})^6}{156} = 1.731,08 \text{ EUR}$$

Feestdagen

Alle dagen per week prestaties

De deeltijdse werknemer die prestaties levert op alle dagen van de week, heeft recht op loon voor alle feestdagen en dit voor het aantal uren dat hij die dag werkt.

Enkele dagen per week prestaties

De deeltijdse werknemer die slechts enkele dagen van de week prestaties levert, heeft enkel recht op die feestdagen (of vervangingsdagen) die samenvallen met de dagen waarop hij gewoonlijk arbeid verricht.

Jaarlijkse vakantie

Voor de deeltijdse werknemer geldt dezelfde vakantieregels als bij de voltijdse, maar in verhouding tot zijn prestaties. D.w.z. dat de deeltijdse werknemer die in het vakantiedienstjaar (het jaar voor het opnemen van de vakantie) een volledig jaar gewerkt heeft, recht heeft op een volledige vakantie.

In het hoger genoemde voorbeeld 1 waar de werknemer alle dagen van de week prestaties levert, heeft de werknemer in het vakantiejaar recht op 20 dagen vakantie of 4 weken van 15 uur, in totaal 60 vakantie-uren. In het tweede voorbeeld heeft de werknemer recht op 4 weken van 24 uur, in totaal 96 vakantie-uren.

Bijkomende uren / overuren

Het presteren van bijkomende uren is toegelaten in volgende gevallen:

- buitengewone vermeerdering van werk
- arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval
- dringende arbeid aan machines of materieel
- arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist

Bijkomende uren zijn de meeruren die de deeltijdse werknemer presteert buiten het normale uurrooster en tot maximum 37 uren per week (normale arbeidsduur van de voltijdse). De eerste 12 meeruren van een maand worden niet als overuren beschouwd. Vanaf het 13^{de} meeruur (bekeken per kalendermaand) worden de bijkomende uren als overuren beschouwd en als dusdanig bezoldigd (d.w.z. met een toeslag van 50% op het normale loon).

Opgelet!

Volgende uren zijn steeds overuren en dient de werkgever te vergoeden met een toeslag van 50%, zelfs al zijn de 12 meeruren per maand nog niet bereikt:

- daggrens = 9 uren, bijkomende uren steeds aan 50% toeslag
- weekgrens = 37 uren, bijkomende uren aan 50% toeslag

⁶ Aantal arbeidsuren : 173, 164 of 160 naargelang de wekelijkse arbeidsduur

De deeltijdse werknemer kan verzoeken om bijkomende uren te presteren. Indien hij dit wenst, kan hij de werkgever vragen om de arbeidsovereenkomst aan te passen.

De aanpassing zal gebeuren ingeval het voorziene uurrooster tenminste 1 uur gemiddeld per week gedurende een kwartaal wordt overschreden. De aanpassingsmodaliteiten zullen de werkgever en werknemer in onderling akkoord vaststellen.

Bijkomende uren op verzoek van de werkgever mogen enkel worden verricht met de instemming van de werknemer. Ingeval het voorziene uurrooster gedurende een kwartaal met ten minste 1 uur gemiddeld per week wordt overschreden, gelden volgende bepalingen:

De werknemer heeft op zijn verzoek recht:

- hetzij op de herziening van zijn arbeidsovereenkomst (cf. hiervoor).
- hetzij op een inhaalrust, op voorwaarde dat de duur van de tijdens het kwartaal verrichte bijkomende uren gemiddeld 20% van het overeengekomen uurrooster bereikt.

FICHE 9 : MAALTIJDCHQUES

Aantal maaltijdcheques

Principe

De werknemer heeft recht op 1 maaltijdcheque per effectief gepresteerde dag, dwz de dagen waarop de werknemer fysiek aanwezig is op het werk. Dus geen cheques voor feestdagen, vakantiedagen, ziektedagen, ...

Afwijking

Dagen die wel in aanmerking komen voor de toekenning van de maaltijdcheque:

- Deelname aan vergaderingen van overlegorganen en het volgen van syndicale vorming door vakbondsafgevaardigden.
- Dagen van effectief gevolgde vorming in het kader van betaald educatief verlof die samenvallen met normale werkuren.

Alternatieve telling

Onder bepaalde voorwaarden (verschillende arbeidsregelingen met toepassing van de regelgeving betreffende de overuren) kan een werkgever opteren voor een alternatieve telling van het aantal dagen waarvoor een maaltijdcheque moet worden toegekend

$$\frac{\text{Totaal aantal effectief gepresteerde uren van de werknemer tijdens het kwartaal}}{\text{Normale aantal arbeidsuren per dag in de onderneming}}$$

Resultaat

= decimaal getal -> afronden op de hogere eenheid

= groter dan het maximum aantal werkbare dagen van de voltijds tewerkgestelde werknemer in de onderneming in het kwartaal -> beperken tot dit maximum aantal werkbare dagen.

Ondernemingen die deze berekeningswijze willen toepassen, moeten dat vaststellen bij collectieve arbeidsovereenkomst. Indien er geen ondernemingsraad is noch een comité voor preventie en bescherming op het werk, noch een syndicale afvaardiging, kan dit geregeld worden via het arbeidsreglement.

FICHE 10 : SYNDICALE DELEGATIE

Bepaalde leden van de syndicale delegatie genieten van de bijzondere bescherming tegen ontslag, toegekend aan de effectieve leden van het comité voor preventie en bescherming.

Artikel 52 van de wet van 04.08.1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bepaalt dat “wanneer in de onderneming geen comité is opgericht, de vakbondsafvaardiging ermee belast is om de opdrachten van het comité uit te oefenen.” De afgevaardigde dient aan te tonen dat hij daadwerkelijk de taken heeft uitgeoefend in het kader van preventie (veiligheid). Hij hoeft niet de functie van preventieadviseur te hebben. Dit geldt niet enkel voor ondernemingen met minder dan 50 werknemers maar is ook van toepassing op ondernemingen met meer dan 50 werknemers waar geen comité opgericht is. Dit is bv. in ondernemingen waar sociale verkiezingen worden gehouden, maar waar uit het verloop van de verkiezingen blijkt dat er geen kandidaten zijn en er bijgevolg geen comité kan opgericht worden.

In deze gevallen genieten de leden van de vakbondsafvaardiging dezelfde bescherming als de personeelsafgevaardigden van een comité.







CAO GIDS / GRAFISCHE SECTOR / LABEUR - PC 130 / EDITIE 2024