



CAO GIDS

Grafische sector

Labeur - PC 130

Editie
2018



CAO GIDS

Grafische sector

Labour - PC 130

Editie
2018

Deze gids is een gemeenschappelijke uitgave van:

Nuttige adressen:



BBTK - ABVV

Joseph Stevensstraat 7/5

1000 Brussel

Tel. 02 545 69 00

www.bbtck.org



Febelgra vzw

Hof ter Vleestdreef 5/1

1070 Brussel

Tel. 02 512 36 38

www.febelgra.be



AC - ABVV

Hoogstraat 26-28

1000 Brussel

Tel. 02 549 05 49

www.accg.be



ACV bouw – industrie & energie

Trierstraat 31-33

1040 Brussel

Tel. 02 285 02 11

www.acvbie.be

Verantwoordelijke uitgever:

Fogra vzw

Hof ter Vleestdreef 5/1

1070 Brussel

© Fogra vzw 2018

Alle 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 2017-2018



DEEL 2
ARBEIDSVOORWAARDEN



DEEL 3
ARBEIDSDUUR



DEEL 4
LOONVOORWAARDEN



DEEL 5
VORMING & OPLEIDING



DEEL 6
SYNDICALE VERTEGENWOORDIGING



DEEL 7
SWT



DEEL 8
BIJZONDER FONDS EN VERLOFKAS



DEEL 9
SECTORAAL AANVULLEND PENSIOEN



DEEL 10
ONDERNEMINGSRAAD



DEEL 11
INNOVATIE



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 de 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].

Na de meeste cao's vindt u een commentaarfiche terug. Deze geeft meer duiding bij de complexe wetgeving via interpretaties, aanvullende informatie en praktische voorbeelden.

Deze uitgave 2017-2018 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.

Hebt 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.

| | |
|---|-----------|
| BEVOEGDHEID PARITAIR COMITÉ..... | 11 |
| DEEL 1 - CAO 2017-2018 | 13 |
| CAO van 21.12.2017 - Sectoraal akkoord 2017-2018..... | 15 |
| Hoofdstuk I - Toepassingsgebied | 15 |
| Hoofdstuk II - Koopkracht | 15 |
| Hoofdstuk III - Werkgroep nachtarbeid | 15 |
| Hoofdstuk IV - Eindeloopbaan | 16 |
| Hoofdstuk V - Koppeling van de lonen aan de index van de consumptieprijzen | 16 |
| Hoofdstuk VI - Sociale vrede | 16 |
| Hoofdstuk VII - Geldigheidsduur | 16 |
| DEEL 2 - ARBEIDSVOORWAARDEN | 17 |
| CAO Collectief Contract dd. 30.11.1990 | 19 |
| Hoofdstuk I - Toepassingsgebied | 19 |
| Hoofdstuk II - Wekelijkse arbeidsprestaties | 19 |
| Hoofdstuk III - Dagelijkse rusttijden | 20 |
| Hoofdstuk IV - Conventionele toeslagen | 20 |
| Hoofdstuk V - Betalingswijze van het loon | 21 |
| Hoofdstuk VI - Uitzendkrachten | 22 |
| Hoofdstuk VII - Arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur of voor een bepaald werk | 22 |
| Hoofdstuk VIII - Gewettigde afwezigheden | 23 |
| Hoofdstuk IX - Arbeidsreglement | 25 |
| Hoofdstuk X - Algemene bepalingen | 25 |
| Hoofdstuk XI - Permanent verzoeningscomité | 27 |
| Hoofdstuk XII - Slotbepalingen | 27 |
| Overeenkomst nachtarbeid | 28 |
| Commentaar | 29 |
| • Klein verlet (Artikel 19)..... | 29 |
| • Maaltijdvergoeding (Artikel 28)..... | 31 |
| • Opzeggingstermijnen (Artikel 29) | 31 |
| • Anciënniteitsverlof (Artikel 30) | 31 |
| • Ziekte van korte duur (Artikel 31) | 32 |
| • Opleidingsdag en globalisering (Artikel 32) | 32 |
| CAO Feestdagen dd. 01.02.1971 en 27.08.1971 | 33 |
| Toepassingsgebied | 33 |
| Wettelijke feestdagen en bijkomende feestdagen | 33 |
| Commentaar | 34 |
| CAO Vervoerkosten dd. 19.03.2009 | 37 |
| Hoofdstuk I - Toepassingsgebied | 37 |
| Hoofdstuk II - Personeelsregister..... | 37 |
| Hoofdstuk III - Tussenkomst..... | 38 |
| Hoofdstuk IV - Tijdstip van betaling..... | 39 |
| Hoofdstuk V - Geldigheidsduur..... | 39 |
| Tabel 1.1. - 01.01.2013 - Vervoertussenkomst arbeiders bij gebruik van een sociaal abonnement (treinkaart)..... | 42 |
| Tabel 1.2. - 01.01.2017 - Vervoertussenkomst arbeiders bij gebruik van een privé transportmiddel | 44 |
| Commentaar vervoerskosten | 39 |
| Indexering bedragen: artikel 7,8 en 9 | 38 |
| Historiek bedragen | 41 |
| CAO Eindejaarspremie dd. 15.12.2005 | 45 |
| Hoofdstuk I - Toepassingsgebied | 45 |
| Hoofdstuk II - Bedrag | 45 |
| Hoofdstuk III - Voorwaarden betaling..... | 45 |
| Hoofdstuk IV - Gelijkgestelde dagen..... | 45 |
| Hoofdstuk V - Pro rata..... | 46 |
| Hoofdstuk VI - Referentieloon..... | 47 |

| | |
|---|-----------|
| Hoofdstuk VII - Geldigheidsduur | 47 |
| Commentaar | 48 |
| CAO van 21.03.2002 - Tijdskrediet | 51 |
| CAO dd. 29.06.2017 - Landingsbanen 55 jaar | 53 |
| Opzeggingstermijnen indien contract begonnen vóór 01.01.2012 - KB 14.12.2001 | 55 |
| Hoofdstuk I - Toepassingsgebied | 55 |
| Hoofdstuk II - Opzeggingstermijnen | 55 |
| Hoofdstuk III - Opzeggingstermijnen bij brugpensioen | 55 |
| Hoofdstuk IV - Inwerkingtreding | 56 |
| Commentaar | 56 |
| Opzeggingstermijnen indien contract begonnen na 31.12.2011- KB 11.02.2013..... | 59 |
| Commentaar | 60 |
| KB Tijdelijke werkloosheid dd. 29.02.2004 | 63 |
| Commentaar | 64 |
| CAO betreffende de aanvullende vergoeding in geval van tijdelijke werkloosheid dd 17.11.2011 | 67 |
| Commentaar | 68 |
| DEEL 3 - ARBEIDSDUUR..... | 71 |
| CAO Arbeidsduurvermindering dd. 24.02.1983 | 73 |
| Hoofdstuk I - Toepassingsgebied | 73 |
| Hoofdstuk II - Vermindering van de arbeidsduur | 73 |
| Hoofdstuk III - Bijzondere bepaling | 73 |
| Hoofdstuk IV - Geldigheid | 74 |
| Commentaar | 74 |
| CAO Deeltijdse arbeid dd. 30.11.1990 | 77 |
| Hoofdstuk I - Toepassingsgebied | 77 |
| Hoofdstuk II - Deeltijdse arbeid..... | 77 |
| Hoofdstuk III - Arbeidsduur | 77 |
| Hoofdstuk IV - Organisatie | 78 |
| Hoofdstuk V - Geldigheid | 78 |
| Commentaar | 79 |
| DEEL 4 - LOONVOORWAARDEN | 81 |
| CAO Loonvoorwaarden dd. 14.05.1980 | 83 |
| Hoofdstuk I - Toepassingsgebied | 83 |
| Hoofdstuk II - Classificatie van de functies..... | 83 |
| Hoofdstuk III - Lonen..... | 86 |
| Hoofdstuk IV - Lonen van de leerlingen (hierna 'leerlingen' genoemd) en van de jongeren | 86 |
| Hoofdstuk V - Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen | 88 |
| Hoofdstuk VI - Slotbepalingen | 89 |
| CAO van 18.02.2016 - Koopkracht luik maaltijdcheques | 91 |
| Hoofdstuk I - Toepassingsgebied | 91 |
| Hoofdstuk II - Wettelijke basis | 91 |
| Hoofdstuk III - Toekeningsmodaliteiten maaltijdcheques..... | 91 |
| Hoofdstuk IV - Andere modaliteiten..... | 92 |
| Hoofdstuk V - Bedrag van de maaltijdcheque | 92 |
| Hoofdstuk VI - Geldigheidsduur..... | 93 |
| Commentaar | 93 |
| DEEL 5 - VORMING & OPLEIDING | 95 |
| CAO van 20.09.2010 betreffende vorming en opleiding | 97 |

| | |
|---|------------|
| Hoofdstuk I - Toepassingsgebied | 97 |
| Hoofdstuk II - Vaststelling jaarlijkse opleidingen | 97 |
| Hoofdstuk III - Slotbepalingen..... | 98 |
| CAO dd. 22.12.2017 - Tewerkstelling en vorming voor de risicogroepen en bijkomende vormingsinspanningen | 99 |
| Hoofdstuk I - Toepassingsgebied | 99 |
| Hoofdstuk II - Maatregelen ten voordele van de risicogroepen..... | 99 |
| Hoofdstuk III - Slotbepalingen..... | 101 |
| DEEL 6 - SYNDICALE VERTEGENWOORDIGING | 103 |
| CAO Syndicale delegatie dd. 14.05.1980..... | 105 |
| Hoofdstuk I - Toepassingsgebied | 105 |
| Hoofdstuk II - Algemene bepalingen..... | 105 |
| Hoofdstuk III - Oprichting van de syndicale afvaardiging | 106 |
| Hoofdstuk IV - Samenstelling van de syndicale afvaardiging..... | 106 |
| Hoofdstuk V - Bevoegdheid..... | 106 |
| Hoofdstuk VI - Uitoefening van het mandaat | 107 |
| Hoofdstuk VII - Duur en einde van het mandaat van de syndicale afgevaardigde | 107 |
| Hoofdstuk VIII - Bescherming..... | 108 |
| Hoofdstuk IX - Informatie en consultatie van het personeel..... | 108 |
| Hoofdstuk X - Rol van de syndicale afvaardiging bij onstentenis van de ondernemingsraad | 109 |
| Hoofdstuk XI - Tussenkomst van de vrijgestelden der werknemers en werkgeversorganisaties | 109 |
| Hoofdstuk XII - Geldigheidsduur, opzegging en herziening van de collectieve arbeidsovereenkomst | 109 |
| Commentaar | 110 |
| CAO Syndicale premie dd. 15.01.2009..... | 111 |
| Hoofdstuk I - Toepassingsgebied | 111 |
| Hoofdstuk II - Rechthebbenden..... | 111 |
| Hoofdstuk III - Bedrag van de toelage | 112 |
| Hoofdstuk IV - Invullen en toezenden van de documenten..... | 112 |
| Hoofdstuk V - Gelden voor de Intersyndicale | 113 |
| Hoofdstuk VI - Inwerkingtreding..... | 114 |
| DEEL 7 - SWT | 115 |
| CAO dd. 21.12.2017 - Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) op 59 jaar – Nachtarbeid en zwaar beroep | 117 |
| CAO dd. 21.12.2017 - Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) op 59 jaar – Zwaar beroep..... | 119 |
| CAO dd. 21.12.2017 - Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) op 59 jaar – Lange loopbaan | 121 |
| CAO dd. 01.02.2018 - Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) op 62 jaar | 123 |
| DEEL 8 - BIJZONDER FONDS EN VERLOFKAS..... | 125 |
| CAO Bijzonder Fonds - statuten dd. 19.11.2009 | 127 |
| Statuten | 127 |
| Hoofdstuk I - Benaming, zetel, doel, duur | 127 |
| Hoofdstuk II - Toepassing | 128 |
| Hoofdstuk III - Rechthebbenden, wijzen van toekenning en uitbetaling..... | 128 |
| Hoofdstuk IV - Beheer..... | 129 |
| Hoofdstuk V - Financiering..... | 130 |
| Hoofdstuk VI - Begrotingen, rekeningen | 131 |
| Hoofdstuk VII - Ontbinding, vereffening..... | 132 |
| CAO Sluitingsvergoeding dd. 15.01.2009 | 133 |
| Hoofdstuk I - Toepassingsgebied | 133 |
| Hoofdstuk II - Rechthebbenden..... | 133 |
| Hoofdstuk III - Bedrag van de toelage en toekenningswijzen | 134 |

| | |
|---|------------|
| Hoofdstuk IV - Indiening van de aanvragen en vereffening | 134 |
| Hoofdstuk V - Inwerkingtreding | 135 |
| CAO Verlofkas dd. 17.12.2009 | 137 |
| Hoofdstuk I - Toepassingsgebied | 137 |
| Hoofdstuk II - Advies paritair comité..... | 137 |
| Hoofdstuk III - Slotbepalingen | 137 |
| CAO Vakantiefonds dd. 24.11.2016 | 139 |
| DEEL 9 - SECTORAAL AANVULLEND PENSOEN | 141 |
| CAO dd. 01.07.2010 - Sectoraal pensioenstelsel | 143 |
| Hoofdstuk I – Toepassingsgebied..... | 143 |
| Hoofdstuk II – Algemeen verbindendheid..... | 143 |
| Hoofdstuk III – Voorwerp..... | 143 |
| Hoofdstuk IV – Aansluitingsvoorwaarden..... | 144 |
| Hoofdstuk V – Aanduiding van de inrichter | 144 |
| Hoofdstuk VI – Aanduiding van de pensioeninstelling | 144 |
| Hoofdstuk VII – Toezichtcomité..... | 144 |
| Hoofdstuk VIII – Bijdrage | 144 |
| Hoofdstuk IX – Uitbetaling van de voordelen..... | 146 |
| Hoofdstuk X – Uittreding..... | 146 |
| Hoofdstuk XII – Duur van de overeenkomst..... | 146 |
| Bijlage 1: sectoraal pensioenreglement..... | 146 |
| Hoofdstuk I – Instelling | 146 |
| Hoofdstuk II – Verplichtingen van de inrichter, van de werkgever, van de aangeslotene en van de pensioeninstelling..... | 148 |
| Hoofdstuk III – Beschrijving van het sectoraal pensioenstelsel..... | 153 |
| Hoofdstuk IV – Diverse bepalingen | 161 |
| Bijlage 2: Opting out - Buiten toepassingsgebied..... | 162 |
| Bijlage 3: Niet gelijkgestelde dagen | 163 |
| CAO dd. 01.07.2010 - Fonds 2^{de} pijler PC130 labeur (F2PL) | 165 |
| Aanhangsel: statuten van het "Fonds 2de pijler PC130 labeur" (F2PL) | 165 |
| Hoofdstuk I – Invoering, de naam, de maatschappelijke zetel, het doel en de duur | 165 |
| Hoofdstuk II – Toepassingsveld | 166 |
| Hoofdstuk III – Voordelen | 166 |
| Hoofdstuk IV – Beheer | 166 |
| Hoofdstuk V – Financiële stromen | 168 |
| Hoofdstuk VI – Begroting en boekhouding..... | 168 |
| Hoofdstuk VII – Ontbinding..... | 168 |
| STATUTEN: CAO van 20.12.2001 tot oprichting van de Aanvullende pensioenkas gesloten in het Paritair Comité | 169 |
| Hoofdstuk I - Benaming, zetel, doel, duur | 169 |
| Hoofdstuk II - Toepassingsgebied | 169 |
| Hoofdstuk III - Beheer | 170 |
| Hoofdstuk IV - Financiering | 171 |
| Hoofdstuk V - Gerechtigden op een uitkering van een aanvullende pensioen vergoeding | 172 |
| Hoofdstuk VI - Brugpensioen | 174 |
| Hoofdstuk VII - Begroting, rekeningen | 175 |
| Hoofdstuk VIII - Inwerkingtreding en herziening | 175 |
| Hoofdstuk IX - Ontbinding, vereffening | 175 |
| CAO dd. 21.12.2006 - Sluiting van het aanvullend pensioenstelsel..... | 177 |
| DEEL 10 - ONDERNEMINGSRAAD | 179 |
| Ondernemingsraad - huidhoudelijk reglement..... | 181 |
| Hoofdstuk I - Zetel van de ondernemingsraad..... | 181 |
| Hoofdstuk II - Vergaderingen, uitnodigingen en agenda..... | 181 |

| | |
|--|-----|
| Hoofdstuk III - Voorzitter en secretaris..... | 182 |
| Hoofdstuk IV - Notulen..... | 182 |
| Hoofdstuk V - Wijze om beslissingen te nemen | 183 |
| Hoofdstuk VI - Archief..... | 183 |
| Hoofdstuk VII - Voorlichting van het personeel..... | 183 |
| Hoofdstuk VIII - Wijzigingen aan het reglement | 183 |
| Hoofdstuk IX - Slotbepalingen | 183 |

DEEL 11 - INNOVATIE185

CAO van 18.02.2016 betreffende innovatie187

BEVOEGDHEID PARITAIR COMITÉ PC130

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:

1. 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;
2. De ondernemingen met als bedrijvigheid allerlei afwerkingen van aldus vervaardigde producten;
3. 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.



CAO van 21.12.2017 - Sectoraal akkoord 2017-2018

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Hoofdstuk II - Koopkracht

Hoofdstuk III - Werkgroep nachtarbeid

Hoofdstuk IV - Eindeloopbaan

Hoofdstuk V - Koppeling van de lonen aan de index van de consumptieprijsen

Hoofdstuk VI - Sociale vrede

Hoofdstuk VII - Geldigheidsduur

Wettelijke basis

| Datum CAO | Registratienummer | Datum KB | Datum BS |
|------------|-------------------|----------|----------|
| 21.12.2017 | 144448/CO/130 | - | - |

Collectieve Arbeidsovereenkomst van 21 december 2017 – sectoraal akkoord 2017-2018

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 - Koopkracht

Artikel 2

Deze CAO is afgesloten in het kader van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr 119 tot vaststelling van de maximale marge voor loonkostenontwikkeling voor de periode 2017-2018 (CAO 119 NAR dd. 21.03.2017 – KB van 13.05.2017 – BS 24.05.2017)

Artikel 3

Verhoging van de sectorale minimumlonen en van de werkelijke brutolonen met 0,8% vanaf 01.01.2018.

Hoofdstuk III - Werkgroep nachtarbeid

Artikel 4

De sociale partners richten een werkgroep op met als opdracht “de nachtarbeid en de forfaitaire premie” te bestuderen. De voorwaarden voor deze werkgroep zijn:

- De werkgroep fungeert onder het voorzitterschap van mevrouw Sophie du Bled, voorzitter van het PC 130.
- Elke partij kan 3 deelthema's bepalen voor bespreking in de werkgroep
- De vergaderkalender wordt vastgelegd op het moment van de opstart van de werkgroep.
- Medewerking (voor adviezen, tussenkomsten, enz.) van externen is toegelaten.
- De werkgroep zal haar werkzaamheden beëindigen uiterlijk op 30.06.2018, behoudens wederzijds akkoord om de termijn te verlengen.

Hoofdstuk IV - Eindeloopbaan

Artikel 5

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

- CAO dd. 21.12.2017 tot invoering van het SWT op de leeftijd van 59 jaar voor werknemers die gewerkt hebben in een regeling van nachtarbeid of een zwaar beroep hebben uitgeoefend.
- CAO dd. 21.12.2017 tot invoering van het SWT op de leeftijd van 59 jaar voor zware beroepen.
- CAO dd. 21.12.2017 betreffende het SWT op de leeftijd van 59 jaar met een lange loopbaan.
- CAO dd. 29.06.2017 betreffende het behoud van de lagere leeftijdsgrens voor de landingsbanen.

Hoofdstuk V - Koppeling van de lonen aan de index van de consumptieprijzen

Artikel 6

Vanaf de eerstvolgende indexering van de lonen in 2018 gebeuren de aanpassingen op de 1ste dag van de maand volgend op de maand waarvan het indexcijfer de bovenste of laagste grens van de lopende stabilisatieschijf overschrijdt.

Hoofdstuk VI - Sociale vrede

Artikel 7

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

Hoofdstuk VII - Geldigheidsduur

Artikel 8

Deze CAO wordt van kracht op 01.01.2017 en blijft van toepassing tot en met 31.12.2018.

DEEL 2
ARBEIDSVOORWAARDEN



CAO Collectief Contract dd. 30.11.1990

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied
 Hoofdstuk II - Wekelijkse arbeidsprestaties
 Hoofdstuk III - Dagelijkse rusttijden
 Hoofdstuk IV - Conventionele toeslagen
 Hoofdstuk V - Betalingswijze van het loon
 Hoofdstuk VI - Uitzendkrachten
 Hoofdstuk VII - Arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur of voor een bepaald werk
 Hoofdstuk VIII - Gewettigde afwezigheden
 Hoofdstuk IX - Arbeidsreglement
 Hoofdstuk X - Algemene bepalingen
 Hoofdstuk XI - Permanent verzoeningscomité
 Hoofdstuk XII - Slotbepalingen

Overeenkomst nachtarbeid

Commentaar

- Klein verlet (Artikel 19)
- Maaltijdvergoeding (Artikel 28)
- Opzeggingstermijnen (Artikel 29)
- Anciënniteitsverlof (Artikel 30)
- Ziekte van korte duur (Artikel 31)
- Opleidingsdag en globalisering (Artikel 32)

Wettelijke basis

| Datum CAO | Registratienummer | Datum KB | Datum BS |
|------------|-------------------|------------|------------|
| 30.11.1990 | 43835/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 werknemers 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 arbeidsdag: Arbeidsprestaties binnen de normale arbeidsdag 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 arbeidsdag 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 arbeidsdag: de normale voltijdse dagprestaties moeten onderbroken worden door een onbetaalde rusttijd van minimum een half uur, bedoeld als etenstijd.

Wanneer een arbeidsdag 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 arbeidsdag mag verlengen of van het loon mag afgehouden worden.

Nochtans, indien bijzondere omstandigheden (verkeersmoeilijkheden, en dergelijke meer) een verdeling van de normale arbeidsdag 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:

1. 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 wedertewerkingstelling waarborgen tot het einde van de lopende week;
2. 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 16

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

Hoofdstuk VI - Uitzendkrachten

Artikel 17

[In afwijking op artikel 5, voorlaatste alinea, van de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 mei 1980, gesloten in het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf, tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden (KB 30.01.1981), is het toegelaten om uitzendkrachten tewerk te stellen om het hoofd te bieden aan buitengewone vermeerdering van het werk en dit gedurende een periode van 4 weken maximaal (20 werkdagen) per jaar en per uitzendkracht.

Er kan worden afgeweken van de grens van 20 dagen voor uitzendkrachten die werk uitvoeren behorend tot de loonklasse 1 tot en met 5 voor zover er een geschreven akkoord bestaat, geldig voor maximum 3 maanden, tussen de werkgever en de syndicale delegatie (verlengbaar per periode van 3 maanden).

Er kan tevens worden afgeweken van deze grens van 20 dagen voor uitzendkrachten die een functie uitoefenen behorend tot de loonklasse 6 tot en met 20 voor zover het gaat over het opvangen van afwezigheid van een werknemer wegens ziekte of ongeval en voorzover er een geschreven akkoord bestaat, geldig voor maximum 3 maanden, tussen de werkgever en de syndicale delegatie (verlengbaar per periode van 3 maanden).

De ondernemingen, die beroep doen op deze afwijkingen moeten dit melden aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf. Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging gebeurt deze melding door de onderneming aan de voorzitter van het voornoemd Paritair Comité, die op zijn beurt de sociale partners hiervan in kennis stelt bij de eerstvolgende vergadering van het Paritair Comité.

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 arbeidstijdorganisatie.] [Gewijzigd CAO 10.05.1999]

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

Artikel 18

De arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur of voor een bepaald werk kunnen gesloten worden voor een maximum duur van zes maanden.

Hoofdstuk VIII - Gewettigde afwezigheden

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; in acht genomen 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 aangezien als gewettigd voor het totaal der dagen aangeduid in de tweede en derde kolom van bijgaande tabel en betaald volgens de aanduidingen opgenomen in de tweede kolom.

Doch, overeenkomstig de wettelijke bepalingen worden de hierna vermelde afwezigheidsdagen noch betaald noch toegekend zo de afwezigheidsdagen samenvallen met een dag waarop normaal niet wordt gewerkt.

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

| 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(ster). | 2 dagen door de werknemer(ster) te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daarop volgende 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, in elk geval te kiezen tijdens de 5 arbeidsdagen die het huwelijk voorafgaan of volgen. | - | 1 |
| 3. Geboorte van een kind van de werknemer. | [3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de 14 kalenderdagen, te rekenen vanaf de dag der bevalling] [Gewijzigd bij C.A.O. 16.05.91] | | 3 |
| 4. Overlijden van de echtgenoot of echtgenote, van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de werknemer(ster) of van zijn echtgeno(o)t(e), van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de werknemer(ster). | 3 dagen door de werknemer(ster) 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. | 1 dag, dezelfde voorwaarden | 4 |
| 5. 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(ster). | a) de overledene woont in bij werknemer: 2 dagen door de werknemer(ster) te kiezen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis. | - | 2 |
| | b) de overledene woont niet bij de werknemer(ster): de dag van de begrafenis. | 1 dag tussen het overlijden en de begrafenis | 2 |
| 6. Plechtige communie van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de werknemer(ster) of van zijn echtgeno(o)t(e), of de deelneming door een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de werknemer(ster) 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 5 arbeidsdagen die de plechtigheid voorafgaan of volgen. | - | 1 |
| 7. 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 |
| 8. Verblijf van de dienstplichtige werknemer in een recruiters- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een recruiters- en selectiecentrum. | De nodige tijd met een max. van 3 dagen. | De nodige tijd | x |

| | | | |
|--|--|---|----|
| 9. Andere militaire verplichtingen van korte duur. | De nodige tijd met een max. van 1 dag | De nodige tijd | x |
| 10. Bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter. | De nodige tijd met een max. van 1 dag | De nodige tijd | x |
| 11. 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 |
| 12. [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 |
| 13. 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 |
| 14. Manifestaties ter gelegenheid van het toekennen van eervolle onderscheidingen met beroeps karakter. | De nodige tijd met een max. van 1 dag | De nodige tijd | x |
| 15. Examen voor beroepsbekwaamheid. | De nodige tijd met een max. van 1 dag | De nodige tijd | x |
| 16. Geneeskundige zorgen na een arbeidsongeval, geen arbeidsongeschiktheid met zich meebrengend. | De nodige tijd | De nodige tijd | x |
| 17. Vervulling van syndicale verplichtingen voortvloeiend uit een gerechtvaardigde opdracht. | - | De nodige tijd | x |
| 18. Verplichtingen die uit een publiek of officieel mandaat voortvloeien. | - | De nodige tijd | x |
| 19. 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 comité's 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] [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] | [De werkzittingsdagen ten belope van een max. van 4 dagen per jaar.] [Gewijzigd bij C.A.O. 16.05.91] | De werkzittingsdagen ten belope van een max. van 6 dagen per jaar | 10 |
| 20. 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. | - | De nodige tijd | x |
| 21. Werkloosheid ingevolge een staking, na het mislukken van de verzoeningsprocedure en door een representatieve organisatie van de werknemers uitgeroepen. | - | De nodige tijd | x |
| 22. Werkloosheid ten gevolge van lock-out, uitgeroepen door de werkgever na het mislukken van de verzoeningsprocedure. | | De nodige tijd | x |
| 23. Elk geval van overmacht. | | De nodige tijd | x |
| 24. Elke reden, vooraf door de werkgever aangenomen. | | De nodige tijd | x |

| | | | |
|---------------------------|---|---|---|
| 25. 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. | - | x |
|---------------------------|---|---|---|

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.

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 werknemers zich moeten lenen tot de maatregelen hiervoor getroffen.

Artikel 25

De bij deze collectieve overeenkomst bedoelde werknemers mogen tijdens hun verlofdagen in de onderneming waar ze werkzaam zijn noch in andere ondernemingen tewerkgesteld worden of arbeid aanvaarden.

Artikel 26

Geen enkele voltijdse werknemer mag buiten de onderneming waar hij zijn hoofdbedrijvigheid uitoefent prestaties leveren die tot de grafische nijverheid behoren.

Anderzijds ontzeggen de werkgevers zich het recht de werknemers of werknemers bedoeld in artikel 1 van deze overeenkomst, in verscheidene ondernemingen gelijktijdig te werk te stellen.

[Deze bepaling dient ter voorkoming van alle oneerlijke concurrentie onder om het even welk statuut, zoals bepaald in artikel 17, 3 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Het niet-naleven van die bepaling kan aanleiding geven tot sancties en zelfs tot ontslag.] [Gewijzigd CAO 17.04.1997 & 29.04.1997]

Artikel 27

In geval van werkloosheids crisis 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 tevoren er niet van werd verwittigd, geeft elke bijkomende prestatie

van ten minste twee uur per dag, vanaf 01.04.2001 recht ten behoeve van de werknemer op een vergoeding van 4,44 EUR (01.01.2017) bestemd voor een eetmaal.

Dit conventioneel bedrag zal worden aangepast aan de evolutie van het gezondheidsindexcijfer, en dat ter gelegenheid van elke vernieuwing van de sectorale conventie. De eerste indexatie zal geschieden op 1 januari 2004 op basis van de evolutie van de gezondheidsindex tussen 31 december 2001 en 31 december 2003.] [Gewijzigd CAO 19.06.2003]

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 2de dag anciënniteitsverlof. Elke werknemer die ten minste 25 jaar anciënniteit heeft in de onderneming, heeft recht op een 3de 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.

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 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 baremauurloon (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.] [Gewijzgd 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.] [Gewijzgd CAO 19.06.2003]

Artikel 32. Opleiding

[Elke werknemer heeft een individueel recht op 1 dag beroepsopleiding per jaar. Het betreft elke vorm van beroepsopleiding georganiseerd door de werkgever.

Dit individueel recht kan op ondernemingsvlak geglobaliseerd worden. In dit geval moeten volgende beschikkingen worden nageleefd:

- in de ondernemingen met een OR, een CPBW of, bij ontstentenis, een vakbondsafvaardiging, legt de werkgever zijn ontwerp van geglobaliseerd plan van vorming voor advies;
- in de ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging hangt de werkgever zijn ontwerp van geglobaliseerd plan van vorming voor advies uit. De arbeiders maken hun opmerkingen en eventuele suggesties aan de werkgever over binnen de 15 dagen.

Indien een werknemer meent geen recht te hebben gehad op zijn jaarlijkse vormingsdag, 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.] [Gewijzgd CAO 19.06.2003]

[Het niet bezorgen van de bepalingen opgenomen in dit artikel leidt tot verlies van de mogelijkheden gebruik te maken van de sectorale subsidiemaatregelen voorzien door de "collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de tewerkstelling en vorming voor de risicogroepen en bijkomende vormingsinspanningen".] [Ingevoegd: CAO 20.09.10]

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^e 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 werkneemster zwanger is.

COMMENTAAR

Artikel 19. Klein verlet

De algemene wetgeving heeft een aantal bepalingen toegevoegd als aanvulling bij de CAO binnen het PC 130. Hierna vindt u een overzicht die beide regelgevingen samenvoegt en een totaalbeeld geeft van het aantal dagen waarop de arbeider recht heeft.

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.

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 normaal zouden werken.

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.

Voorwaarden: 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.

| Dagen betaald | Niet betaalde dagen |
|---|---|
| Huwelijk van de werknemer. 2 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaats grijpt of tijdens de daarop volgende week. De jaarlijkse vakantie verlengt die termijn. | 1 dag, dezelfde voorwaarden. |
| 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 in elk geval, te kiezen tijdens de vijf arbeidsdagen die het huwelijk voorafgaan of volgen. | - |
| Priesterwijding of kloostergeloften of intrede in het klooster van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de werknemer. De dag van de plechtigheid. | - |
| Overlijden van de echtgenoot of echtgenote, van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de werknemer(ster) of van zijn echtgeno(o)t(e), van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de werknemer(ster). 3 dagen door de werknemer(ster) 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. | 1 dag, dezelfde voorwaarden. |
| Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, grootvader, grootmoeder, overgrootvader, overgrootmoeder, kleinkind, achterkleinkind, 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(ster). De overledene woont in bij de 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. | - |
| Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, grootvader, grootmoeder, overgrootvader, overgrootmoeder, kleinkind, achterkleinkind, 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(ster). De overledene woont niet in bij de werknemer. De dag van de begrafenis. | 1 dag tussen het overlijden en de begrafenis. |

| | |
|--|--|
| <p>Plechtige communie van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de werknemer(ster) of van zijn echtgeno(o)t(e), of de deelneming door een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de werknemer(ster) 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 5 arbeidsdagen die de plichtigheid voorafgaan of volgen.</p> | - |
| <p>Verblijf van de dienstplichtige werknemer in een recruitering- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een recruiters- en selectiecentrum. De nodige tijd met een maximum van 3 dagen.</p> | De nodige tijd. |
| <p>Verblijf van de werknemer gewetensbezwaarde op de Administratieve Gezondheidsdienst of in één van de verplegingsinrichtingen, die overeenkomstig de wetgeving houdende het statuut van de gewetensbezwaarden door de Koning zijn aangewezen. De nodige tijd met een maximum van 3 dagen.</p> | - |
| <p>Bijwonen van een bijeenkomst van een familiaaraad, bijeengeroepen door de vrederechter. De nodige tijd met een maximum van 1 dag.</p> | De nodige tijd. |
| <p>Deelneming van een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank. De nodige tijd met een maximum van 5 dagen.</p> | De nodige tijd. |
| <p>Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen. De nodige tijd.</p> | De nodige tijd. |
| <p>Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlements-, provincieraads-, gemeenteraads en Europese verkiezingen. De nodige tijd met een maximum van 5 dagen.</p> | De nodige tijd. |
| <p>Geboorte van een kind van de werknemer. Wet - Het vaderschapsverlof geeft de werknemer het recht om 10 dagen van het werk afwezig te zijn naar aanleiding van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat. Deze 10 dagen mogen door de werknemer vrij worden gekozen binnen de 4 maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling. Zij dienen niet noodzakelijk in één keer te worden opgenomen maar kunnen naar keuze van de werknemer worden gespreid over de periode van 4 maanden vanaf de bevalling. In geval van geboorte van een twee- of meerteling worden de 10 dagen slechts 1 maal toegekend. Tijdens de eerste 3 dagen behoudt de werknemer zijn volledige loon ten laste van de werkgever. Tijdens de volgende 7 dagen ontvangt de werknemer geen loon, maar een uitkering van de mutualiteit.</p> | - |
| <p>Andere militaire verplichtingen van korte duur. De nodige tijd met een maximum van 1 dag.</p> | De nodige tijd. |
| <p>Manifestaties ter gelegenheid van het toekennen van eervolle onderscheidingen met beroeps karakter. De nodige tijd met een maximum van 1 dag.</p> | De nodige tijd. |
| <p>Examen voor beroepsbekwaamheid. De nodige tijd met een maximum van 1 dag.</p> | De nodige tijd. |
| <p>Geneeskundige zorgen na een arbeidsongeval, geen arbeidsongeschiktheid met zich meebrengend. De nodige tijd.</p> | De nodige tijd. |
| <p>Vervulling van syndicale verplichtingen voortvloeiend uit een gerechtvaardigde opdracht. -</p> | De nodige tijd. |
| <p>Verplichtingen die uit een publiek of officieel mandaat voortvloeien. -</p> | De nodige tijd. |
| <p>De afwezigheid van de effectieve en 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 10 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 de Minister van Sociale zaken erkend. 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 max. over 8 dagen beschikt voor een van zijn mandaten en 4 dagen voor de overige. De werkzittingsdagen ten belope van een max. van 4 dagen per jaar.</p> | De werkzittingsdagen ten belope van max. 6 dagen per jaar. |
| <p>Onverminderd de bepalingen van de CAO nr. 45 in de NAR, houdende invoering van een verlof om dwingende redenen, zorgen te verlenen aan een lid van de familie ingevolge ziekte of ongeval, wonend 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> | De nodige tijd. |
| <p>Werkloosheid ingevolge een staking, na het mislukken van de verzoeningsprocedure en door een representatieve organisatie van de werknemers uitgeroepen.</p> | De nodige tijd. |
| <p>Werkloosheid ten gevolge van lock-out, uitgeroepen door de werkgevers na het mislukken van de verzoeningsprocedure.</p> | De nodige tijd. |
| <p>Elk geval van overmacht.</p> | De nodige tijd. |
| <p>Elke reden, vooraf door de werkgever aangenomen.</p> | De nodige tijd. |

Adoptie van een kind.

De werknemer die in het kader van een adoptie, zoals geregeld door het burgerlijk recht, een kind in zijn gezin onthaalt, heeft recht op adoptieverlof.

Het recht op adoptieverlof bedraagt maximum 6 weken, zo het kind bij het begin van het adoptieverlof de leeftijd van drie jaar niet heeft bereikt, en maximum 4 weken, zo het kind wel de leeftijd van drie jaar heeft bereikt. De uitoefening van het recht op adoptieverlof neemt echter steeds een einde op het moment waarop het kind de leeftijd van 8 jaar bereikt (ook wanneer deze verjaardag tijdens de opname van het verlof valt). Tijdens de eerste 3 dagen behoudt de werknemer zijn volledige loon ten laste van de werkgever. Tijdens de volgende 7 dagen ontvangt de werknemer geen loon, maar een uitkering van de mutualiteit.

Artikel 28. Maaltijdvergoeding**Indexering bedrag**

Door de bepalingen van de wet van 23.04.2015 dient de aanpassing van het bedrag te gebeuren op basis van de evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex en niet de gewone gezondheidsindex.

“Art. 3bis

Voor de lonen, de wedden, de sociale uitkeringen, de toelagen, de premies en de vergoedingen moet in alle wettelijke en reglementaire bepalingen, in alle bepalingen van individuele en collectieve arbeidsovereenkomsten, in alle andere akkoorden tussen werkgever en werknemer en in alle eenzijdige beslissingen van de werkgever die voorzien in een koppeling aan een prijsindex, de afgevlakte gezondheidsindex in aanmerking worden genomen.”

| | |
|------------|----------|
| 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 |

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 |

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.

Opgelet: 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 31. Ziekte van korte duur

Met het eenheidsstatuut is de carenzdag sinds 1 januari 2014 afgeschaft voor alle werknemers (dus zowel arbeiders als bedienden).

Artikel 32. Opleidingsdag en globalisering

De sociale partners hebben onderstaande toepassingsprincipes laten noteren tijdens de vergadering van het PC 130 van 18.10.2001:

INDIVIDUEEL RECHT

Eén opleidingsdag per jaar

Alle arbeidsovereenkomsten (bepaalde duur, onbepaalde duur, voltijds, deeltijds, enz.) – met uitzondering van interim arbeid! – geven recht op één opleidingsdag/contract/jaar.

Ontslag = verlies recht

De werknemer die de onderneming verlaat (ontslag door de werkgever of de werknemer) verliest zijn recht op een individuele opleidingsdag.

Op te nemen binnen het jaar

De werknemer dient de opleidingsdag op te nemen in de loop van het jaar en kan deze niet overdragen naar het volgende jaar.

Uitzondering: Contract bepaalde duur van min. 3 maanden

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 opnemen tussen de datum van indiensttreding (dus na 30 september) en uiterlijk 31 maart van het daaropvolgende jaar.

GLOBALISERING

Vastleggen aantal

Wanneer de werkgever opteert de dagen te globaliseren, wordt het aantal opleidingsdagen vastgelegd op 1 januari van het jaar en dit op basis van 1 dag per contract (cf. punt 1).

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.

CAO Feestdagen dd. 01.02.1971 en 27.08.1971

Toepassingsgebied
Wettelijke feestdagen en bijkomende feestdagen

Commentaar

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

Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en werknemsters 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 werknemsters, bedoeld in artikel 1, bovendien twee bijkomende feestdagen toegekend:

- één dag te bepalen in gemeen overleg tussen de werkgever en de werknemer of werknemster (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 opzeggingsmogelijkheid 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.

COMMENTAAR

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:

1. door het Nationaal Paritair Comité: voor PC 130 bestaat hierover geen jaarlijks nationaal akkoord.
2. bij ontstentenis van een beslissing van 1. kan de ondernemingsraad maatregelen nemen;
3. 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;
4. 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 | - beroepsloosbaanonderbreking - 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 | - legerdienst - tijdelijke overmacht - voorloperige 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 van sociale zekerheidsbijdrage |
| 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 2017 - 2020

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|----------------------|-------|-------|-------|-------|
| Nieuwjaar 01.01 | zo | ma | di | wo |
| Paasmaandag | 17.04 | 02.04 | 22.04 | 13.04 |
| Feest vd Arb. 01.05 | ma | di | wo | vr |
| Hemelvaart | 25.05 | 10.05 | 30.05 | 21.05 |
| Pinkstermaandag | 05.06 | 21.05 | 10.06 | 01.06 |
| Nat. Feestdag 21.07 | vr | za | zo | di |
| Maria Hemelv. 15.08 | di | wo | do | za |
| Allerheiligen 01.11 | wo | do | vr | zo |
| Wapenstilstand 11.11 | za | zo | ma | wo |
| Kerstmis 25.12 | ma | di | wo | vr |

CAO Vervoerkosten dd. 19.03.2009

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied
 Hoofdstuk II - Personeelsregister
 Hoofdstuk III - Tussenkomst
 Hoofdstuk IV - Tijdstip van betaling
 Hoofdstuk V - Geldigheidsduur

Tabel 1.1. - 01.01.2013 - Vervoertussenkomst arbeiders bij gebruik van een sociaal abonnement (treinkaart).

Tabel 1.2. - 01.01.2017 - Vervoertussenkomst arbeiders bij gebruik van een privé transportmiddel.

Commentaar

Indexering bedragen: artikel 7, 8 en 9

Historiek bedragen

Wettelijke basis

| Datum CAO | Registratienummer | Datum KB | Datum BS |
|------------|-------------------|------------|------------|
| 19.03.2009 | 91578/CO/130 | 02.06.2010 | 06.08.2010 |

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de vervoerkosten

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de CAO dd 19.04.2001, geregistreerd onder het nummer 57368/CO/130, (KB 19.05.2004 - BS 28.06.2004) en is van toepassing op de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf en op de werknemers tewerkgesteld in deze ondernemingen, 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, geregistreerd onder het nummer 85853/CO/130 (KB 01.07.2008 - BS 14.10.2008).

Artikel 2

De werkgevers dewelke werknemers tewerkstellen die een transportmiddel gebruiken om zich van hun dagelijkse en gewoonlijke verblijfplaats naar hun werkplaats en omgekeerd te begeven, zijn er toe gehouden bij te dragen in de kosten van dit vervoer volgens de hierna vermelde modaliteiten.

Artikel 3

Kunnen aanspraak maken op een bijdrage die het voorwerp uitmaakt van deze collectieve arbeidsovereenkomst, onder de vorm van een vergoeding, de werknemers die gebruik maken van een openbaar transportmiddel, ander dan de NMBS, of een privé transportmiddel en die een effectief traject van minstens 3 km afleggen om zich te begeven van hun dagelijkse en gewoonlijke verblijfplaats naar de plaats waar de onderneming gevestigd is, alsmede de werknemers die gebruik maken van de transportmiddelen van de NMBS.

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 - Personeelsregister

Artikel 4

De plaats van de dagelijkse en gewoonlijke verblijfplaats van de belanghebbende (en gebeurlijk die van zijn gezin), dient schriftelijk aan de werkgever vermeld te worden met aanduiding:

- van het aantal kilometer dat de kortste afstand uitmaakt tussen de plaats van verblijf en die van de onderneming;
- van het of de vervoermiddelen gewoonlijk gebruikt om zich te begeven naar de werkplaats.

De werknemer ondertekent deze inlichtingen.

Artikel 5

De tussenkost van de bedrijven in de vervoerkosten van de werknemers die gebruik maken van de transportmiddelen van de NMBS zal gebeuren volgens de bepalingen voorzien in de tabel van artikel 3 van de CAO n°19 octies dd 20.02.2009.

Artikel 6

Voor de werknemers die verblijven buiten een straal van 5 km is het bedrag van de tussenkost van de werkgever vastgesteld per kilometer (en per effectief gepresteerde dag indien de vervoerkosten dagelijks door de werknemers betaald worden), volgens de volgende modaliteiten:

- a) wanneer de werknemer gebruik maakt van een openbaar transportmiddel, ander dan de NMBS, waarvan de prijs van het vervoer in verhouding tot de afstand staat, is de bijdrage van de werkgever gelijk aan deze toegepast voor de treinkaart (Artikel 3 CAO 19 octies) voor een overeenstemmende afstand, zonder evenwel 75% van de werkelijke prijs te overschrijden;
- b) wanneer de werknemer gebruik maakt van een openbaar transportmiddel waarvan de prijs vast is, ongeacht de afgelegde afstand, wordt de bijdrage forfaitair vastgesteld en bedraagt zij 71,8% van de effectief betaalde prijs, zonder evenwel het bedrag van de werkgeverstussenkost in de prijs van de treinkaart (Artikel 3 CAO 19 octies) voor een afstand van 7 km te overschrijden;
- c) ingeval de werknemer gebruik maakt van een combinatie van de trein en één of meerdere andere gemeenschappelijke openbare vervoermiddelen, en hij slechts één enkel vervoerbewijs betaalt - zonder dat in dit bewijs een onderverdeling wordt gemaakt per transportmiddel - gebeurt de tussenkost op basis van de tussenkost voor de treinkaart; (art 3 CAO 19 octies);
- d) in de andere gevallen waarin de werknemer gebruik maakt van meerdere gemeenschappelijke openbare transportmiddelen, zijn de regels genoemd in de punten a en b van toepassing. De bekomen bedragen worden bij elkaar opgeteld om de bijdrage van de werkgever voor het geheel van de afgelegde afstand vast te stellen.

Artikel 7

De werkgever komt tussen voor een bedrag van 0,441 EUR (0,488 EUR vanaf 01.01.2017) per effectieve arbeidsdag, voor de werknemers die wonen binnen een straal van 5 km en die gebruik maken van een privé of openbaar vervoermiddel, ander dan de NMBS, om een effectieve afstand af te leggen van ten minste 3 km. (Gewijzigd door de CAO van 21.06.2007, geregistreerd onder het nummer 83626/CO/130).

De vergoeding wordt bij elke hernieuwing van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst aangepast aan de evolutie van de (gewone) gezondheidsindex (eerste maal op 01.01.2009).

Artikel 8

Wanneer de werknemer buiten of op een straal van 5 kilometer woont, en gebruik maakt van een privé-transportmiddel is de dagelijkse tussenkost van de werkgever conform aan de tabel die opgenomen is in de bijlage van de CAO 19 octies (Artikel 11), gedeeld door 21. Deze op 01.02.2009 vastgelegde forfaitaire bedragen, worden aan de evolutie van de (gewone) gezondheidsindex aangepast bij elke vernieuwing van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst en voor de eerste keer op 01.01.2011 (gezondheidsindex basis 2004 - december 2008: 111, 24).

Artikel 9

[Vanaf 1 mei 2014 wordt het bedrag dat de werkgever aan de werknemer betaalt die woont buiten een straal van minstens 3 kilometer en gebruik maakt van de fiets als vervoermiddel opgetrokken tot 0,22 EUR per kilometer (enkel traject) per effectief gepresteerde dag.

De vergoeding wordt bij elke hernieuwing van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst aangepast aan de evolutie van de (gewone) gezondheidsindex. Maar het indexeren van deze vergoeding mag niet tot gevolg hebben dat de tegemoetkoming van de werkgever in de fietsvergoeding hoger ligt dan de maximum vergoeding die fiscaal is vrijgesteld door de Belgische wetgever. Indien het resultaat van de indexering het maximumbedrag van de overheid overschrijdt, zal het bedrag van de indexering geplafonneerd worden tot het maximumbedrag zolang de werkgever dit niet herzielt.

Dit recht is gekoppeld aan de ondertekening van de werknemer van een verklaring op eer met vermelding van het gebruik van de fiets en van de aantal af te leggen kilometers.

In de ondernemingen waar op bedrijfsniveau een voordeel bestaat dat gelijkwaardig is aan wat beoogd wordt in dit artikel, geldt het reeds bestaande voordeel. De hier vermelde beschikking is niet cumuleerbaar.] [Gewijzigd door de CAO van 16.05.2014.]

Artikel 10

De werknemers die zich één maal per week naar de dagelijkse en gewone verblijfplaats van hun gezin begeven, kunnen mits voorlegging van afdoende bewijzen aanspraak maken op de tussenkomst van de werkgever, voorzien bij deze overeenkomst in de artikelen 5, 6, 7, 8 en 9.

Hoofdstuk IV - Tijdstip van betaling

Artikel 11

De bedragen bepaald in artikel 5 worden aangepast aan elke wijziging van de tabel van artikel 3 van de CAO 19 octies.

Artikel 12

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

Artikel 13

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 14

Elke wijziging in de gegevens vervat in de artikelen 3 tot 10 dient onmiddellijk aan de werkgever gemeld te worden. Elke onrechtmatig geïnde som ingevolge onjuiste inlichtingen zal automatisch teruggegeven worden bij de eerste uitkering volgend op de kennis van het feit dat de gegevens, in het bezit van de werkgever, onjuist zijn.

Hoofdstuk V - Geldigheidsduur

Artikel 15

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 01.02.2009.

Zij is gesloten voor onbepaalde duur mits opzeggingsmogelijkheid tegen het einde van elke driejaarlijkse termijn, waarvan de eerste 31.03.2012 is.

Zij mag slechts opgezegd worden door één van de ondertekenende partijen van onderhavige overeenkomst en zulks mits een vooropzeg van drie maanden, ten laatste betekend op 31 december per ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf en aan de organisaties - ondertekenaarsters van deze collectieve overeenkomst.

COMMENTAAR VERVOERKOSTEN

Indexering bedragen – artikel 7, 8 en 9

Door de bepalingen van de wet van 23.04.2015 dient de aanpassing van het bedrag te gebeuren op basis van de evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex en niet de gewone gezondheidsindex.

“Art. 3bis

Voor de lonen, de wedden, de sociale uitkeringen, de toelagen, de premies en de vergoedingen moet in alle wettelijke en reglementaire bepalingen, in alle bepalingen van individuele en collectieve arbeidsovereenkomsten, in alle andere akkoorden tussen werkgever en werknemer en in alle eenzijdige beslissingen van de werkgever die voorzien in een koppeling aan een prijsindex, de afgevlakte gezondheidsindex in aanmerking worden genomen.”

Werkgeverstussenkomst openbaar vervoer tabel 1.1

De raad van bestuur van de NMBS bepaalt jaarlijks de aanpassingen van de treintarieven. Prijsstijgingen hebben geen invloed op de hoogte van de werkgeverstussenkomst.

In het IPA van 2009-2010 werd de werkgeverstussenkomst in de kosten van treinkaarten omgezet in forfaitaire bedragen in functie van de afgelegde afstand. De forfaits van 01.02.2009 blijven van toepassing.

Werkgeverstussenkomst in het privévervoer tabel 1.2

De werkgeverstussenkomst wordt bij elke hernieuwing van de sectorale CAO aangepast.

NMBS

Voor de tussenkomst van de werkgever zie tabel 1.1.

NMBS + ander openbaar vervoer

De werknemer heeft slechts 1 vervoerbewijs. Voor de werkgeverstussenkomst, zie tabel 1.1.

Ander openbaar vervoer dan NMBS

1. De werknemer verblijft BINNEN een straal van 5 km en de afstand bedraagt minimum 3 km:

De vervoertussenkomst is een forfaitair bedrag en bedraagt 0,488 EUR per effectief gewerkte arbeidsdag.

2. De werknemer verblijft OP of BUITEN een straal van 5 km:

2.1. De prijs van het openbaar transportmiddel staat in verhouding tot de afstand: voor de tussenkomst van de werkgever, zie tabel 1.1. Deze tussenkomst is begrensd tot 75% van de effectief betaalde prijs.

2.2. De prijs van het openbaar transportmiddel is een vast bedrag, ongeacht de afstand: de tussenkomst bedraagt 71,80% van de betaalde prijs met een maximum tussenkomst gelijk aan de prijs, van de treinkaart (tabel1.1) voor een afstand van 7 km.

Privé-vervoer

De arbeider maakt gebruik van een privé-vervoermiddel:

1. De werknemer verblijft BINNEN een straal van 5 km en de afstand bedraagt minimum 3 km:

De vervoertussenkomst is forfaitair en bedraagt 0,488 EUR per effectief gewerkte arbeidsdag.

2. De werknemer verblijft OP of BUITEN een straal van 5 km:

Voor de vervoertussenkomst van de werkgever zie tabel 1.2.

Opgelet: 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 buiten een straal woont van tenminste 3 km en die de fiets gebruikt als vervoermiddel om zich van zijn verblijfplaats naar het werk te begeven, ontvangt een vergoeding van 0,22 EUR/km (enkel traject) per effectieve arbeidsdag.

Historiek bedragen

| | <u>Ander dan NMBS</u> Binnen straal van 3 tot 5 km | <u>Privé vervoer</u> Binnen straal van 3 tot 5 km | <u>Fiets</u> 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 |

TABEL 1.1. ARBEIDERS PC 130 - 01.01.2017**Vervoertussenkomst arbeiders bij gebruik van een sociaal abonnement (treinkaart)**

| Tarief-afstand (in km) | Treinkaart geldig voor een week Wekelijkse bijdrage van de werkgever | Treinkaart geldig voor een maand Maandelijke bijdrage van de werkgever | Treinkaart geldig voor drie maanden Driemaandelijke bijdrage van de werkgever | Treinkaart geldig voor een jaar Jaarlijkse bijdrage van de werkgever | Halftijdse treinkaart (Railflex) (deeltijdse werknemers) Maandelijke bijdrage van de werkgever |
|------------------------|---|---|--|---|---|
| (in km) | EUR | EUR | EUR | EUR | EUR |
| 1 | 5,50 | 18,30 | 52,00 | 185,00 | 7,40 |
| 2 | 6,10 | 20,50 | 57,00 | 204,00 | 7,40 |
| 3 | 6,70 | 22,30 | 62,00 | 224,00 | 7,40 |
| 4 | 7,30 | 24,40 | 68,00 | 243,00 | 8,60 |
| 5 | 7,90 | 26,00 | 74,00 | 264,00 | 9,50 |
| 6 | 8,40 | 28,00 | 78,00 | 280,00 | 10,30 |
| 7 | 8,90 | 30,00 | 83,00 | 297,00 | 11,00 |
| 8 | 9,40 | 31,00 | 88,00 | 314,00 | 11,60 |
| 9 | 9,90 | 33,00 | 93,00 | 331,00 | 12,10 |
| 10 | 10,40 | 35,00 | 98,00 | 348,00 | 12,60 |
| 11 | 11,00 | 37,00 | 103,00 | 366,00 | 13,10 |
| 12 | 11,50 | 38,50 | 108,00 | 383,00 | 13,60 |
| 13 | 12,10 | 40,00 | 113,00 | 402,00 | 14,20 |
| 14 | 12,60 | 42,00 | 118,00 | 420,00 | 14,60 |
| 15 | 13,10 | 43,50 | 122,00 | 436,00 | 15,00 |
| 16 | 13,60 | 45,00 | 127,00 | 455,00 | 15,50 |
| 17 | 14,10 | 47,50 | 132,00 | 472,00 | 15,90 |
| 18 | 14,60 | 49,00 | 137,00 | 489,00 | 16,40 |
| 19 | 15,30 | 51,00 | 142,00 | 507,00 | 16,90 |
| 20 | 15,80 | 53,00 | 147,00 | 524,00 | 17,30 |
| 21 | 16,30 | 54,00 | 152,00 | 542,00 | 17,70 |
| 22 | 16,80 | 56,00 | 157,00 | 560,00 | 18,20 |
| 23 | 17,40 | 58,00 | 162,00 | 579,00 | 18,70 |
| 24 | 17,90 | 59,00 | 167,00 | 596,00 | 19,10 |
| 25 | 18,40 | 62,00 | 172,00 | 614,00 | 19,50 |
| 26 | 19,10 | 63,00 | 177,00 | 632,00 | 20,20 |
| 27 | 19,50 | 65,00 | 182,00 | 650,00 | 20,60 |
| 28 | 19,90 | 67,00 | 187,00 | 667,00 | 21,00 |
| 29 | 20,60 | 68,00 | 191,00 | 684,00 | 21,30 |
| 30 | 21,00 | 70,00 | 197,00 | 701,00 | 21,70 |
| 31 - 33 | 21,80 | 73,00 | 206,00 | 733,00 | 22,60 |
| 34 - 36 | 23,30 | 78,00 | 218,00 | 776,00 | 24,10 |
| 37 - 39 | 24,40 | 82,00 | 229,00 | 818,00 | 25,00 |
| 40 - 42 | 26,00 | 87,00 | 244,00 | 871,00 | 27,00 |
| 43 - 45 | 27,50 | 91,00 | 256,00 | 914,00 | 28,00 |
| 46 - 48 | 29,00 | 96,00 | 268,00 | 957,00 | 29,00 |
| 49 - 51 | 30,00 | 101,00 | 282,00 | 1008,00 | 31,00 |
| 52 - 54 | 31,50 | 104,00 | 291,00 | 1039,00 | 32,00 |
| 55 - 57 | 32,00 | 107,00 | 299,00 | 1070,00 | 33,00 |
| 58 - 60 | 33,50 | 111,00 | 310,00 | 1108,00 | 34,50 |
| 61 - 65 | 34,50 | 115,00 | 322,00 | 1149,00 | 36,00 |
| 66 - 70 | 36,00 | 120,00 | 336,00 | 1201,00 | 38,00 |
| 71 - 75 | 38,00 | 126,00 | 354,00 | 1265,00 | 40,50 |
| 76 - 80 | 40,00 | 132,00 | 368,00 | 1317,00 | 42,00 |
| 81 - 85 | 41,50 | 137,00 | 383,00 | 1369,00 | 44,50 |
| 86 - 90 | 43,00 | 143,00 | 400,00 | 1429,00 | 46,00 |
| 91 - 95 | 44,50 | 148,00 | 415,00 | 1481,00 | 47,50 |
| 96 - 100 | 46,00 | 153,00 | 430,00 | 1534,00 | 50,00 |
| 101 - 105 | 48,00 | 160,00 | 447,00 | 1597,00 | 52,00 |
| 106 - 110 | 49,50 | 165,00 | 462,00 | 1650,00 | 53,00 |
| 111 - 115 | 51,00 | 171,00 | 477,00 | 1703,00 | 55,00 |
| 116 - 120 | 53,00 | 177,00 | 493,00 | 1763,00 | 57,00 |
| 121 - 125 | 54,00 | 181,00 | 509,00 | 1816,00 | 59,00 |

| | | | | | |
|-----------|-------|--------|--------|---------|-------|
| 126 - 130 | 56,00 | 187,00 | 524,00 | 1869,00 | 61,00 |
| 131 - 135 | 58,00 | 192,00 | 538,00 | 1922,00 | 62,00 |
| 136 - 140 | 59,00 | 198,00 | 553,00 | 1975,00 | 63,00 |
| 141 - 145 | 61,00 | 203,00 | 568,00 | 2028,00 | 65,00 |
| 146 - 150 | 63,00 | 211,00 | 592,00 | 2114,00 | 67,00 |
| 151 - 155 | 64,00 | 214,00 | 601,00 | 2146,00 | |
| 156 - 160 | 66,00 | 220,00 | 615,00 | 2199,00 | |
| 161 - 165 | 67,00 | 225,00 | 631,00 | 2252,00 | |
| 166 - 170 | 69,00 | 231,00 | 646,00 | 2306,00 | |
| 171 - 175 | 71,00 | 236,00 | 661,00 | 2359,00 | |
| 176 - 180 | 73,00 | 242,00 | 676,00 | 2412,00 | |
| 181 - 185 | 74,00 | 246,00 | 691,00 | 2466,00 | |
| 186 - 190 | 76,00 | 253,00 | 708,00 | 2529,00 | |
| 191 - 195 | 78,00 | 258,00 | 723,00 | 2583,00 | |
| 196 - 200 | 79,00 | 264,00 | 738,00 | 2637,00 | |

*Eveneens geldig voor de berekening van de prijs voor treinkaarten in gemengd verkeer NMBS/TEC of DE LIJN.
Afstanden NMBS beperkt tot 150 km.*

TABEL 1.2. ARBEIDERS PC 130 - 01.01.2017**Vervoertussenkomst arbeiders bij gebruik van een privé transportmiddel**

| km (*) | Tussenkomst per arbeidsdag |
|-----------|----------------------------|
| (in km) | EUR |
| 3 - 4 | 0,488 |
| 5 | 1,074 |
| 6 | 1,148 |
| 7 | 1,224 |
| 8 | 1,286 |
| 9 | 1,370 |
| 10 | 1,424 |
| 11 | 1,528 |
| 12 | 1,581 |
| 13 | 1,634 |
| 14 | 1,739 |
| 15 | 1,792 |
| 16 | 1,871 |
| 17 | 1,951 |
| 18 | 2,002 |
| 19 | 2,109 |
| 20 | 2,161 |
| 21 | 2,240 |
| 22 | 2,319 |
| 23 | 2,399 |
| 24 | 2,451 |
| 25 | 2,557 |
| 26 | 2,609 |
| 27 | 2,689 |
| 28 | 2,794 |
| 29 | 2,846 |
| 30 | 2,898 |
| 31 - 33 | 3,058 |
| 34 - 36 | 3,268 |
| 37 - 39 | 3,479 |
| 40 - 42 | 3,689 |
| 43 - 45 | 3,900 |
| 46 - 48 | 4,112 |
| 49 - 51 | 4,374 |
| 52 - 54 | 4,533 |
| 55 - 57 | 4,638 |
| 58 - 60 | 4,796 |
| 61 - 65 | 4,954 |
| 66 - 70 | 5,218 |
| 71 - 75 | 5,481 |
| 76 - 80 | 5,693 |
| 81 - 85 | 5,957 |
| 86 - 90 | 6,219 |
| 91 - 95 | 6,431 |
| 96 - 100 | 6,694 |
| 101 - 105 | 6,958 |
| 106 - 110 | 7,221 |
| 111 - 115 | 7,431 |
| 116 - 120 | 7,695 |
| 121 - 125 | 7,906 |
| 126 - 130 | 8,170 |
| 131 - 135 | 8,433 |
| 136 - 140 | 8,696 |
| 141 - 145 | 8,909 |
| 146 - 150 | 9,224 |
| 151 - 155 | 9,382 |

| km (*) | Tussenkomst per arbeidsdag |
|-----------|----------------------------|
| (in km) | EUR |
| 156 - 160 | 9,594 |
| 161 - 165 | 9,857 |
| 166 - 170 | 10,068 |
| 171 - 175 | 10,330 |
| 176 - 180 | 10,594 |
| 181 - 185 | 10,752 |
| 186 - 190 | 11,016 |
| 191 - 195 | 11,280 |
| 196 - 200 | 11,491 |

(*) km: enkel afstand woonplaats - werkplaats

CAO Eindejaarspremie dd. 15.12.2005

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied
 Hoofdstuk II - Bedrag
 Hoofdstuk III - Voorwaarden betaling
 Hoofdstuk IV - Gelijkgestelde dagen
 Hoofdstuk V - Pro rata
 Hoofdstuk VI - Referentieloon
 Hoofdstuk VII - Geldigheidsduur
 Commentaar

Wettelijke basis

| Datum CAO | Registratienummer | Datum KB | Datum BS |
|------------|-------------------|------------|------------|
| 15.12.2005 | 77892/CO/130 | 02.05.2006 | 31.08.2006 |

Collectieve arbeidsovereenkomst 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 - Bedrag

Artikel 3

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:

werkelijk weekloon x 173

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 2 §2 van het koninklijk besluit van 29.02.2004, verschenen in het BS van 19.03.2004;
7. De periode gedekt door de verbrekingsvergoeding in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst door de werkgever.

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 reden;
- 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 5 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.

Artikel 8

In de gevallen voorzien in de artikelen 6 en 7 is het bedrag van de eindejaarspremie gelijk aan 1/260^e 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.

COMMENTAAR EINDEJAARSPREMIE

Wie heeft recht op een volledige premie?

Alle arbeiders (PC 130) die in dienst zijn op 15 december

EN

die gedurende het hele jaar 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.

Bedrag van de volledige premie?

werkelijk weekloon x 173

40

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 burgerdienstDeze 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 5 jaar
 - EN
 - in het lopende jaar gedurende 6 maanden onder contract heeft gestaan.

Hoe wordt de pro rata berekend?

$$\frac{\text{werkelijk weekloon} \times 173}{40} \times \frac{\text{aantal effectieve en gelijkgestelde dagen}}{260}$$

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 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: 2 689,01 EUR;
- aantal effectieve en gelijkgestelde arbeidsdagen die recht geven op de eindejaarspremie: 250 dagen;
- aantal uren betaald educatief verlof: 74 uren

Berekening:

$$\frac{(2.689,01 \times 1,5436) \times 74}{250 \times 7,4} = 166,03 \text{ EUR}$$

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.

CAO van 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 half-tijdse 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. 29.06.2017 - Landingsbanen 55 jaar

Wettelijke basis

| Datum CAO | Registratienummer | Datum KB | Datum BS |
|------------|-------------------|------------|------------|
| 29.06.2017 | 140742/CO/130 | 29.11.2017 | 04.01.2018 |

Collectieve Arbeidsovereenkomst van 29 juni 2017 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 werknemsters verstaan.

Artikel 2

Deze CAO wordt uitdrukkelijk gesloten in toepassing van de CAO nr. 127 van 21.03.2017 gesloten in de NAR tot vaststelling voor 2017-2018 van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens naar 55 jaar, 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 CAO nr. 127 wordt voor de periode van 01.01.2017 tot en met 31.12.2018 de leeftijd op 55 jaar gehouden voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, § 1 van de voornoemde CAO nr. 103 van 27.06.2012 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halfzijdse betrekking of verminderen met een vijfde en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, §5, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12.12.2001, 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. 127 wordt voor de periode van 01.01.2017 tot en met 31.12.2018 de leeftijd op 55 jaar gehouden voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, § 1 van de voornoemde CAO nr. 103 van 27.06.2012 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halfzijdse betrekking of verminderen met een 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 01.01.2017 en houdt op van kracht te zijn op 31.12.2018.

Opzeggingstermijnen indien contract begonnen vóór 01.01.2012 - KB 14.12.2001

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

Commentaar

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:

- 1° vijftiendertig dagen wat de werklieden betreft die tussen 6 maanden en minder dan 5 jaren anciënniteit in de onderneming tellen;
- 2° tweeënveertig dagen wat de werklieden betreft die tussen 5 en minder dan 10 jaren anciënniteit in de onderneming tellen;
- 3° zesenvijftig dagen wat de werklieden betreft die tussen 10 en minder dan 15 jaren anciënniteit in de onderneming tellen;
- 4° vierentachtig dagen wat de werklieden betreft die tussen 15 en minder dan 20 jaren anciënniteit in de onderneming tellen;
- 5° 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.

COMMENTAAR

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 =

1. de periode gedurende dewelke de werknemer ononderbroken in dienst is van dezelfde onderneming
- +
2. [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]

Tabel opzeggingstermijnen vanaf 01.05.2018

De relancewet van 26.03.2018 wijzigt de opzeggingstermijnen vanaf 01.05.2018 wanneer het gaat over een anciënniteit van minder dan 6 maanden. De nieuwe termijnen zijn van toepassing bij ontslag door de werkgever en bij betekening vanaf 01.05.2018. Voor opzeggingen betekend voor 01.05.2018 blijven de oude termijnen van toepassing. De termijnen bij een anciënniteit van minder dan 6 maanden gaan langzamer stijgen.

| Anciënniteit | Opzeggingstermijn door de werkgever - Berekening opzeg van 01.05.2018 | Opzeggingstermijn door de werkgever - Berekening opzeg voor 01.05.2018 |
|-------------------|---|--|
| Van 0 < 3 maanden | 1 week | 2 weken |
| Van 3 < 4 maanden | 3 weken | 4 weken |
| Van 4 < 5 maanden | 4 weken | 4 weken |
| Van 5 < 6 maanden | 5 weken | 4 week |

Tabel opzeggingstermijnen vanaf 01.01.2014

| Anciënniteit | Opzeggingstermijn door de werkgever te respecteren | Opzeggingstermijn door de werknemer te respecteren |
|---------------------|---|--|
| < 3 maanden | 2 weken | 1 week |
| Van 3 < 6 maanden | 4 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 |
| Van 9 < 10 jaar | 30 weken | 13 weken |
| Van 10 < 11 jaar | 33 weken | 13 weken |
| Van 11 < 12 jaar | 36 weken | 13 weken |
| Van 12 < 13 jaar | 39 weken | 13 weken |
| Van 13 < 14 jaar | 42 weken | 13 weken |
| Van 14 < 15 jaar | 45 weken | 13 weken |
| Van 15 < 16 jaar | 48 weken | 13 weken |
| Van 16 < 17 jaar | 51 weken | 13 weken |
| Van 17 < 18 jaar | 54 weken | 13 weken |
| Van 18 < 19 jaar | 57 weken | 13 weken |
| Van 19 < 20 jaar | 60 weken | 13 weken |
| Van 20 < 21 jaar | Verdere opbouw met 2 weken per begonnen jaar anciënniteit 62 weken | 13 weken |
| Van 21 < 22 jaar | Verdere opbouw met 1 week per begonnen jaar anciënniteit 63 weken | 13 weken |
| Van 22 < 23 jaar | 64 weken | 13 weken |
| Van 23 < 24 jaar | 65 weken | 13 weken |
| Van 24 < 25 jaar | 66 weken | 13 weken |
| ... | | 13 weken |

- De termijnen in de tabel zijn de wettelijke maximumtermijnen.
- Er zijn geen afwijkingen mogelijk op interprofessioneel of sectoraal niveau.
- Er zijn wel afwijkingen mogelijk op het niveau van de onderneming of individueel tussen werkgever en werknemer. D.w.z. gunstigere (langere) termijnen voor de werknemer.

Duur opzeggingstermijn

Vanaf 1 januari 2014 is de opbouw van de opzeggingstermijn dezelfde voor alle werknemers (arbeiders en bedienden).

Arbeiders die voor 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:

1. 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.
+
2. De nieuwe termijnen van toepassing vanaf 2014 (zie tabel).
Iedereen start op 0 anciënniteit per 01.01.2014.

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 voor 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. 11.02.2013 (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 |

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;
- honderdnegenentwintig dagen wat de werklieden betreft die twintig of meer jaren anciënniteit in de onderneming tellen.

§ 2. In geval van een door de werkgever gegeven ontslag met het oog op werkloosheid met bedrijfstoeslag, 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.

COMMENTAAR

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 =

1. de periode gedurende dewelke de werknemer ononderbroken in dienst is van dezelfde onderneming.
- +
2. [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]

Tabel opzeggingstermijnen vanaf 01.05.2018

De relancewet van 26.03.2018 wijzigt de opzeggingstermijnen vanaf 01.05.2018 wanneer het gaat over een anciënniteit van minder dan 6 maanden. De nieuwe termijnen zijn van toepassing bij ontslag door de werkgever en bij betekening vanaf 01.05.2018. Voor opzeggingen betekend voor 01.05.2018 blijven de oude termijnen van toepassing. De termijnen bij een anciënniteit van minder dan 6 maanden gaan langzamer stijgen.

| Anciënniteit | Opzeggingstermijn door de werkgever - Berekening opzeg van 01.05.2018 | Opzeggingstermijn door de werkgever - Berekening opzeg voor 01.05.2018 |
|-------------------|---|--|
| Van 0 < 3 maanden | 1 week | 2 weken |
| Van 3 < 4 maanden | 3 weken | 4 weken |
| Van 4 < 5 maanden | 4 weken | 4 weken |
| Van 5 < 6 maanden | 5 weken | 4 week |

Tabel opzeggingstermijnen vanaf 01.01.2014

| Anciënniteit | Opzeggingstermijn door de werkgever te respecteren | Opzeggingstermijn door de werknemer te respecteren |
|---------------------|---|--|
| < 3 maanden | 2 weken | 1 week |
| Van 3 < 6 maanden | 4 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 |
| Van 9 < 10 jaar | 30 weken | 13 weken |
| Van 10 < 11 jaar | 33 weken | 13 weken |
| Van 11 < 12 jaar | 36 weken | 13 weken |
| Van 12 < 13 jaar | 39 weken | 13 weken |
| Van 13 < 14 jaar | 42 weken | 13 weken |
| Van 14 < 15 jaar | 45 weken | 13 weken |
| Van 15 < 16 jaar | 48 weken | 13 weken |
| Van 16 < 17 jaar | 51 weken | 13 weken |
| Van 17 < 18 jaar | 54 weken | 13 weken |
| Van 18 < 19 jaar | 57 weken | 13 weken |
| Van 19 < 20 jaar | 60 weken | 13 weken |
| Van 20 < 21 jaar | Verdere opbouw met 2 weken per begonnen jaar anciënniteit 62 weken | 13 weken |
| Van 21 < 22 jaar | Verdere opbouw met 1 week per begonnen jaar anciënniteit 63 weken | 13 weken |
| Van 22 < 23 jaar | 64 weken | 13 weken |
| Van 23 < 24 jaar | 65 weken | 13 weken |
| Van 24 < 25 jaar | 66 weken | 13 weken |
| ... | | 13 weken |

- De termijnen in de tabel zijn de wettelijke maximumtermijnen.
- Er zijn geen afwijkingen mogelijk op interprofessioneel of sectoraal niveau.
- Er zijn wel afwijkingen mogelijk op het niveau van de onderneming of individueel tussen werkgever en

werknemer. D.w.z. gunstigere (langere) termijnen voor de werknemer.

Duur opzeggingstermijn

Vanaf 1 januari 2014 is de opbouw van de opzeggingstermijn dezelfde voor alle werknemers (arbeiders en bedienden).

Arbeiders die voor 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:

1. 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.
+
2. De nieuwe termijnen van toepassing vanaf 2014 (zie tabel).
Iedereen start op 0 anciënniteit per 01.01.2014.

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 voor 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. 11.02.2013 (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 |

KB Tijdelijke werkloosheid dd. 29.02.2004

Commentaar

Wettelijke basis

| Datum CAO | Registratienummer | Datum KB | Datum BS |
|-----------|-------------------|------------|------------|
| - | - | 29.02.2004 | 18.03.2004 |

Koninklijk besluit 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

Artikel 1

Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden die onder het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf ressorteren.

Artikel 2

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. [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.] [Ingevoegd KB 29.08.2009]

In afwijking van dit principe zijn volgende systemen van gedeeltelijke werkloosheid toegestaan:

- 1° De werkgever opteert voor een systeem van terugroepen waarbij elke werknemer die economisch werkloos werd gesteld tweemaal per trimester kan worden teruggeroepen in de loop van een week werkloosheid. In dit geval zal de werkgever enkel het loon verschuldigd zijn voor de in die week werkelijk gepresteerde dagen en waarborgt hij de wedertewerkstelling tot het einde van de lopende week.
- 2° De werkgever opteert voor een systeem van instellen van tijdelijke werkloosheid van maximaal twee opeenvolgende weken, en dit in een cyclus van drie weken, waarbij de derde week verplicht een normale werkweek is. Gedurende deze periode van één of twee weken tijdelijke werkloosheid zijn maximaal vijf dagen tijdelijke werkloosheid per werknemer toegelaten. Deze werkloosheidsdagen moeten de twee opeenvolgende wekelijkse rustdagen voorafgaan of volgen. In dit geval zal de werkgever enkel het loon verschuldigd zijn voor de in die week gepresteerde dagen.

Artikel 3

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

Artikel 4

De in artikel 3 bedoelde inlichting en kennisgeving vermelden 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 zullen zijn.

Artikel 5

Het koninklijk besluit van 31 augustus 1999 tot vaststelling, voor de ondernemingen welke onder het Nationaal Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf vallen, van de voorwaarden waaronder het gebrek aan werk wegens economische oorzaken, de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden schorst, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 26 augustus 2003, wordt opgeheven.

Artikel 6

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

Artikel 7

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

COMMENTAAR

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 dag van de week (maandag), en loopt over een ononderbroken periode van één of maximum twee volledige werkweken. Hierna moet de arbeider minstens één week werken.

- Aanvullende vergoeding

De werkgever betaalt

- Gedurende de eerste 40 dagen TW van een jaar: 5,33 EUR/werkloosheidsdag (2,48 EUR/werkloosheidsdag 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

- Slechts mogelijk als de werkgever werkzekerheid garandeert tot het einde van de week. Bij niet naleving wordt de werkloosheidsvergoeding niet betaald en moet de werkgever alle dagen van de week betalen.
- Aanvullende vergoeding = 6,57 EUR + 1 bruto uurloon/werkloosheidsdag. Voor alle dagen TW zonder beperking.
- Maximum 2 maal per kwartaal mogelijk.

2. Gedeeltelijke TW

- Werkloosheidsperiode

Maximum 5 dagen TW binnen een periode van maximum 2 weken. Na dit maximum van 2 weken moet de arbeider minstens één week werken. Deze dagen werkloosheid (W) worden vooraf door de werkgever opgegeven en vallen steeds aansluitend op of volgend op een weekend.

Bv.: za zo ma(W) di wo do vr(W) / za zo ma(W) di(W) wo do vr(W).

- Aanvullende vergoeding

6,57 EUR + 1 bruto uurloon/werkloosheidsdag, zonder beperking.

3. Gelijkgestelde dagen voor eindejaarspremie

- Algemeen principe van volledige werkweken TW: eerste 50 dagen werkloosheid.
- Terugroeping en gedeeltelijke TW: alle dagen werkloosheid.

4. 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.

5. 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.

Procedure

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

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 is te bekomen bij het Febelgra secretariaat.
- 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).

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 maandelijks 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 1ste 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 brugdagen.

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.”

CAO betreffende de aanvullende vergoeding in geval van tijdelijke werkloosheid dd 17.11.2011

Commentaar

Wettelijke basis

| Datum CAO | Registratienummer | Datum KB | Datum BS |
|------------|-------------------|------------|------------|
| 17.11.2011 | 107063/CO/130 | 21.01.2013 | 06.05.2013 |

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de aanvullende vergoeding in geval van tijdelijke werkloosheid

Artikel 1

De huidige collectieve arbeidsovereenkomst heeft betrekking op werkgevers en werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Comité van de drukkerijen, grafische kunsten en dagbladen.

Artikel 2

Bij gebrek aan werk om economische redenen kan de uitvoering van de individuele arbeidsovereenkomst geschorst worden op voorwaarde dat de schorsing aanvat op de eerste werkdag van de week en loopt over een ononderbroken periode van volledige werkloosheid gedurende één of twee weken.

In dit geval wordt er jaarlijks een vergoeding van [5,33 EUR per dag] [Gewijzigd door Artikel 7 van de CAO van 02.07.2009] toegekend voor een periode van 40 dagen tijdelijke werkloosheid.

[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 hiervoren bedoeld minimumloon ontvangen, bedraagt deze vergoeding 2,48 EUR per dag. Dit voordeel wordt toegekend per kalenderjaar.] [Gewijzigd bij CAO van 16 mei 1991, Artikel 1, in voege op 1 januari 1991].

Artikel 3

In afwijking op het principe dat ingeschreven is in artikel 2 hierboven, zijn er twee systemen van gedeeltelijke werkloosheid toegelaten, in toepassing van artikel 15 van de CAO "Collectief Contract" van 30.11.1990 en artikel 2 van het KB van 29.02.2004, gewijzigd door KB van 29.08.2009 en van 19.06.2011.

1. De werkgever opteert voor een systeem van terugroeping, waarbij elke werknemer die economisch werkloos is gesteld, tweemaal per kwartaal kan teruggeroepen worden tijdens een week van werkloosheid. In dit geval moet de werkgever werkzekerheid garanderen tot het einde van de lopende week;
2. De werkgever opteert voor een systeem van gedeeltelijke werkloosheid van maximum twee opeenvolgende weken per cyclus van 3 weken, waarbij de derde week een verplichte werkweek is. Tijdens deze periode van 1 of 2 weken gedeeltelijke werkloosheid zijn maximum 5 dagen economische werkloosheid per werknemer toegelaten. Deze werkloosheidsdagen moeten de 2 wekelijkse rustdagen onmiddellijk voorafgaan of erop volgen.

In de twee gevallen bepaald in artikel 3, is de werkgever voor elke dag werkloosheid van deze week een vergoeding verschuldigd, gelijk aan 1 bruto uurloon overeenkomstig het normale werkregime van de werknemer (d.w.z. rekening houdend met ploegentoeslag), verhoogd met 6,57 EUR. Het geheel van de vergoedingen (inbegrepen de werkloosheidsvergoedingen) is beperkt tot het netto dagloon van de werknemer.

In de twee gevallen bepaald in artikel 3, 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 4

De aanvullende werkloosheidsvergoeding is verschuldigd door de werkgever van de werknemers die tijdelijk werkloos zijn gesteld conform aan het KB van 29.02.2004 (gewijzigd door het KB van 29.08.2009 en van 19.06.2011) dat voor de bedrijven die vallen onder het nationaal Paritair Comité voor de drukkerij, grafische kunst en dagbladen, de voorwaarden vastlegt waarin het gebrek aan werk omwille van economische redenen de uitvoering van de arbeidsovereenkomst schorst.

Artikel 5

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

De huidige collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de aanvullende vergoeding van 03.11.1978 en treedt in werking op 17.11.2011. Ze 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.

COMMENTAAR

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 dag van de week (maandag), en loopt over een ononderbroken periode van één of maximum twee volledige werkweken. Hierna moet de arbeider minstens één week werken.

- Aanvullende vergoeding

De werkgever betaalt

- Gedurende de eerste 40 dagen TW van een jaar: 5,33 EUR/werkloosheidsdag (2,48 EUR/werkloosheidsdag 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

- Slechts mogelijk als de werkgever werkzekerheid garandeert tot het einde van de week. Bij niet naleving wordt de werkloosheidsvergoeding niet betaald en moet de werkgever alle dagen van de week betalen.
- Aanvullende vergoeding = 6,57 EUR + 1 bruto uurloon/werkloosheidsdag. Voor alle dagen TW zonder beperking.
- Maximum 2 maal per kwartaal mogelijk.

2. Gedeeltelijke TW

- Werkloosheidsperiode

Maximum 5 dagen TW binnen een periode van maximum 2 weken. Na dit maximum van 2 weken moet de arbeider minstens één week werken. Deze dagen werkloosheid (W) worden vooraf door de werkgever opgegeven en vallen steeds aansluitend op of volgend op een weekend.

Bv.: za zo ma(W) di wo do vr(W) / za zo ma(W) di(W) wo do vr(W).

- Aanvullende vergoeding
6,57 EUR + 1 bruto uurloon/werkloosheidsdag, zonder beperking.

3. Gelijkgestelde dagen voor eindejaarspremie

- Algemeen principe van volledige werkweken TW: eerste 50 dagen werkloosheid.
- Terugroeping en gedeeltelijke TW: alle dagen werkloosheid.

4. 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.

5. 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.

Procedure

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.

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.
 - Uprint 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 is te bekomen bij het Febelgra secretariaat.
- 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).

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 1ste 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 bruggdagen.

4. Op het EINDE van de MAAND

Voor de werkgever

- De werkgever doet elektronisch aangifte (ipv formulier C3.2-werkgever) 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."

DEEL 3
ARBEIDSDUUR



CAO Arbeidsduurvermindering dd. 24.02.1983

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

Commentaar

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 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 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 arbeids-overeenkomst 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.

COMMENTAAR

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 arbeidsdagen: 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.

CAO Deeltijdse arbeid dd. 30.11.1990

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied
 Hoofdstuk II - Deeltijdse arbeid
 Hoofdstuk III - Arbeidsduur
 Hoofdstuk IV - Organisatie
 Hoofdstuk V - Geldigheid

Commentaar

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 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 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 11 bis 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]

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.

COMMENTAAR

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.

Formule voor de eindejaarspremie =

$$\frac{\text{werkelijk weekloon} \times 173}{40} \times \frac{\text{effectieve en gelijkgestelde dagen}}{260}$$

Vb. 1 Alle dagen per week prestaties

Vast uurrooster: maandag t.e.m. vrijdag, 3 uur/dag, 15 uur/week

Uurloon: 14,9227 EUR

Volledig jaar gewerkt (260 dagen)

60 werkdagen ziekte waarvan (cfr. de CAO eindejaarspremie) 50 dagen worden gelijkgesteld

Eindejaarspremie =

$$\frac{14,9227 \text{ EUR} \times 15 \text{ uren} \times 173}{40} \times \frac{250 (=260 - 10 \text{ dagen ziekte})}{260} = 930,88 \text{ EUR}$$

Vb. 2 Enkele dagen per week prestaties

Vast uurrooster: maandag, dinsdag en woensdag 8 uren/dag - 24 uur/week

Uurloon: 14,9227 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.

$$\frac{14,9227 \text{ EUR} \times 24 \text{ uren} \times 173}{40} \times \frac{126 (=156 - 30 \text{ dagen ziekte})}{156} = 1.251,10 \text{ EUR}$$

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 vakantie-regels 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

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:

- a) hetzij op de herziening van zijn arbeidsovereenkomst (cf. hiervoor).
- b) hetzij op een inhaalrust, op voorwaarde dat de duur van de tijdens het kwartaal verrichte bijkomende uren gemiddeld 20% van het overeengekomen uurrooster bereikt.

DEEL 4
LOONVOORWAARDEN



CAO Loonvoorwaarden dd. 14.05.1980

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Hoofdstuk II - Classificatie van de functies

Hoofdstuk III - Lonen

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

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

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 consumptieprijsen.

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 inachtname 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.

De arbeidsovereenkomst kan worden gesloten voor een bepaalde tijd van maximum [zes maanden] [art. 18 CAO 30.11.1990] en dit in volgende gevallen:

- a) voor de uitvoering van een duidelijk omschreven werk;
- b) voor de vervanging van een werknemer die niet kan arbeiden.

In alle gevallen moet de arbeidsovereenkomst gesloten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk voor iedere werknemer afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt. Dit geschrift wordt opgesteld in twee exemplaren, waarvan één is bestemd voor de werkgever en het andere voor de werknemer.

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.

Het is niet toegelaten uitzendkrachten tewerk te stellen in een van de functies vermeld bij artikel 6 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

[In afwijking op artikel 5, voorlaatste alinea, van de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 mei 1980 tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden (KB 30.01.1981), is het toegelaten om uitzendkrachten tewerk te stellen om het hoofd te bieden aan buitengewone vermeerdering van het werk en dit gedurende een periode van 4 weken maximaal (20 werkdagen) per jaar en per uitzendkracht.

Er kan worden afgeweken van de grens van 20 dagen voor uitzendkrachten die werk uitvoeren behorend tot de loonklasse 1 tot en met 5 voor zover er een geschreven akkoord bestaat, geldig voor maximum 3 maanden, tussen de werkgever en de syndicale delegatie (verlengbaar per periode van 3 maanden).

Er kan tevens worden afgeweken van deze grens van 20 dagen voor uitzendkrachten die een functie uitoefenen behorend tot de loonklasse 6 tot en met 20 voor zover het gaat over het opvangen van afwezigheid van een werknemer wegens ziekte of ongeval en voorzover er een geschreven akkoord bestaat, geldig voor maximum 3 maanden, tussen de werkgever en de syndicale delegatie (verlengbaar per periode van 3 maanden).

De ondernemingen, die beroep doen op deze afwijkingen moeten dit melden aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf. Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging gebeurt deze melding door de onderneming aan de voorzitter van het voornoemd Paritair Comité, die op zijn beurt de sociale partners hiervan in kennis stelt bij de eerstvolgende vergadering van het Paritair Comité.

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 Collectief contract 30.11.1990]

Het is niet toegelaten één van deze functies te laten uitvoeren buiten de onderneming welke als arbeidsplaats wordt beschouwd (verbod van thuiswerk) zonder afbreuk te doen aan de bestaande toestanden op het ogenblik dat onderhavige overeenkomst is gesloten.

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

Overgangmaatregelen 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]

Artikel 8

[De minimumweelonen, 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 01.01.2018 in EUR

| Klasse | Nieuw minimum | Klasse | Nieuw minimum | Klasse | Nieuw minimum | Klasse | Nieuw minimum |
|--------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|--------|---------------|
| I | 456,665 | VI | 543,447 | XI | 586,119 | XVI | 650,246 |
| II | 479,414 | VII | 550,562 | XII | 591,844 | XVII | 664,398 |
| III | 507,859 | VIII | 557,623 | XIII | 607,471 | XVIII | 685,768 |
| IV | 516,414 | IX | 564,779 | XIV | 621,737 | XIX | 707,110 |
| V | 536,333 | X | 579,045 | XV | 635,930 | XX | 735,566 |

[gewijzigd CAO dd. 21.12.2017]

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

De leerlingen, al dan niet verbonden door een leerlingencontract gehomologeerd door het Ministerie van Middenstand, hebben recht op het loon voorzien voor de beroepsbekwaamheid, overeenstemmend met de functie waarvoor ze zijn aangeworven, volgens navermelde percentages:

| Minimumloon | Volgens beroeps-anciënniteit |
|-------------|------------------------------|
| 50% | Begin |
| 60% | 6 maand |
| 70% | 12 maand |
| 75% | 18 maand |
| 85% | 24 maand |
| 90% | 30 maand |

| | |
|----------------------------------|----------|
| 100% | 36 maand |
| Minimum voor functiekwalificatie | |

De militaire dienst schorst de anciënniteit en stelt de toepassing van dit artikel uit voor zijn werkelijke duurtijd.

De leerlingen zijn de werknemers aangeworven om één van de beroepen aan te leren, afhankelijk van volgende secties:

| | Vanaf de klasse |
|--|-----------------|
| - Sectie zetten-voorbereiding | |
| a) handzetten | 11 |
| b) montage | 13 |
| c) mechanisch zetten | 13 |
| d) fotografisch en electronisch zetten | 13 |
| - Sectie hoogdruk | 11 |
| - Sectie vlakdruk offset | 11 |
| - Sectie zeefdruk | 11 |
| - Sectie diepdruk | 14 |
| - Sectie fotogravure, fotomechanische reproductie en fotoreprografie | 13 |
| - Sectie lichtdruk | 13 |
| - Sectie clicherie-galvanoplastie | 13 |
| - Sectie binderij-brocheerderij | 11 |

Bij de aanwerving van een leerling vermeldt de werkgever schriftelijk dat de werknemer wordt aangeworven als leerling en duidt de functie aan voor dewelke de leertijd geldt, alsmede de klasse welke ermee overeenstemt, in toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Dit geschrift wordt in dubbel exemplaar opgesteld, waarvan één wordt bewaard door de werkgever en het andere wordt overhandigd aan de leerling(e).

Artikel 12

De leerlingen die hun leertijd aanvangen in een grafische onderneming en/of de sector op de leeftijd van 17 jaar of meer, worden gelijkgesteld met de leerlingen die een anciënniteit van 6 maand bezitten (60%). Het minimumloon van de functie wordt dan als volgt betaald:

| | |
|---------------|------|
| Na 12 maanden | 75% |
| 18 maanden | 85% |
| 24 maanden | 90% |
| 30 maanden | 100% |

Artikel 13

De leerlingen die worden aangeworven na met vrucht de daglessen van een grafische beroepsschool te hebben gevolgd, worden beschouwd als een aantal maanden leertijd te hebben doorgemaakt gelijk aan:

- 18 maanden voor het niveau: 2^e graad van de kwalificatieafdeling van het beroepsonderwijs (A4 - lager secundair beroepsonderwijs);
- 24 maanden voor het niveau: 2^e graad van de kwalificatieafdeling van het technisch onderwijs (A3 - lager secundair technisch onderwijs);
- 30 maanden voor het niveau: 3^e graad van de kwalificatieafdeling van het technisch of het beroepsonderwijs (A2 - hoger secundair technisch onderwijs - hoger secundair beroepsonderwijs).

Het aantal gelijkgestelde maanden is bepalend voor het percentage van het loon overeenkomstig artikel 11.

Cursussen voor sociale promotie

De werknemers die geen grafische functie in het bedrijf uitoefenen, en die met succes de cursussen voor sociale promotie hebben gevolgd, zullen van zodra zij beginnen een grafische functie uit te oefenen, een

loon ontvangen gelijk aan dat van een gediplomeerde van het dagonderwijs van hetzelfde niveau bij zijn aanvang in de onderneming.

De gelijkwaardigheid tussen de diploma's wordt als volgt vastgesteld:

- 2^e graad van de kwalificatieafdeling van het beroepsonderwijs (A4) - lagere secundaire beroepsleergangen;
- 2^e graad van de kwalificatieafdeling van het technisch onderwijs (A3) - lagere secundaire technische leergangen;
- 3^e graad van de kwalificatieafdeling van het technisch onderwijs/ beroepsonderwijs (A2) - hogere secundaire technische leergangen/hogere secundaire beroepsleergangen.

Artikel 14

De werknemers die een van de functies uitoefenen vermeld onder de klassen 1 tot 10 vallen niet onder de toepassing van de artikelen 11, 12 en 13 van dit hoofdstuk IV.

Voor de werknemers tewerkgesteld in een functie van de klassen 1 tot 4 inbegrepen, wordt het wekelijks minimumloon betaald als volgt:

| | |
|--|------|
| Minder dan 16 jaar | 75% |
| Vanaf 16 jaar | 80% |
| Vanaf 16 jaar 1/2 | 85% |
| Vanaf 17 jaar | 90% |
| - na 6 maanden in de onderneming en/of de sector | 100% |
| Vanaf 20 jaar | 90% |
| - na 3 maanden in de onderneming en/of de sector | 100% |

De werknemers die één van de functies uitoefenen hierna vermeld:

| | |
|--------------------------------|--|
| - Gemeenschappelijke functies: | Groep 4 – klasse 10 |
| - Binderij: | Groep 4 – klasse 5 Groep 5 – klasse 6 |
| - Zeefdrukkerij: | Groep 1 – klasse 5 Groep 2 – klasse 7 |

Genieten van het minimumloon van hun functie als volgt:

| | |
|--|------|
| - Begin in de onderneming en/of de sector | 90% |
| - Na 1 maand in de onderneming en/of de sector | 100% |

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 102,72 – 104,77 – 106,87] [gewijzigd CAO dd. 21.12.2017]

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 1ste 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 |
|---------------|-----------|----------------|
| 100,71 | 102,72 | 104,77 |
| 102,72 | 104,77 | 106,87 |
| 104,77 | 106,87 | 109,01 |
| 106,87 | 109,01 | 111,19 |
| 109,01 | 111,19 | 113,41 |
| 111,19 | 113,41 | 115,68 |
| 113,41 | 115,68 | 117,99 |
| 115,68 | 117,99 | 120,35 |

] [gewijzigd CAO dd. 21.12.2017]

De cijfers worden afgerond op 2 cijfers na de komma, waarbij het 2de decimaal met 1 wordt verhoogd als het 3de 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 voortspuiten 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 van 18.02.2016 - Koopkracht luik maaltijdcheques

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Hoofdstuk II - Wettelijke basis

Hoofdstuk III - Toekenningsmodaliteiten maaltijdcheques

Hoofdstuk IV - Andere modaliteiten

Hoofdstuk V - Bedrag van de maaltijdcheque

Hoofdstuk VI - Geldigheidsduur

Commentaar

Wettelijke basis

| Datum CAO | Registratienummer | Datum KB | Datum BS |
|------------|-------------------|------------|------------|
| 18.02.2016 | 132731/CO/130 | 08/01/2017 | 20/02/2017 |

Collectieve Arbeidsovereenkomst van 18 februari 2016 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 dagbladders (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 werknemsters verstaan.

Hoofdstuk II - Wettelijke basis

Artikel 2

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 3

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

Artikel 4

§1. Elke maand worden de afwezigheidsdagen, die geen recht geven op maaltijdcheques, afgetrokken van het maximum aantal arbeidsdagen.

Voor de uren boven een gemiddelde dagelijkse arbeidsduur, namelijk 7,4 uur, zal de maaltijdcheque in verhouding van deze bijkomende arbeidsprestaties toegekend worden op het moment waarop de inhaalrustdag opgenomen wordt.

In geval van overuren zal de maaltijdcheque, in verhouding tot het aantal overuren, toegekend worden op het ogenblik van het inhalen van die overuren.

§2. Deeltijdse werknemers ontvangen dit voordeel pro rata. Zij hebben recht op 1 maaltijdcheque per effectief gepresteerde dag, rekening houdend met de volgende bepalingen

- prestaties in volledige dagen geven recht op 1 maaltijdcheque per effectief gewerkte dag cf. de voltijdse werknemer.
- prestaties in onvolledige dagen geven recht op een maaltijdcheque op basis van het totaal aantal gepresteerde uren per maand gedeeld door 7,4 uren.

§3. Regularisatie voltijds / deeltijds

- Driemaandelijks: Om het aantal maaltijdcheques van het afgelopen kwartaal te bepalen, deelt men het aantal arbeidsuren door 7,4.
- Jaarlijks: In december wordt een regularisatie doorgevoerd voor elke werknemer zodanig dat een volledig arbeidsjaar, waarin de dagen inhaalrust voor de arbeidsduur (zonder ziekte of andere afwezigheden) worden meegerekend, op ten hoogste 229 maaltijdcheques recht geeft.

§4. Atypische uurroosters

Voor de werknemers van wie het arbeidsregime, via een ondernemings-CAO of arbeidsreglement, afwijkt van de algemene bepalingen van het PC 130, moeten de modaliteiten voor de toepassing van de voordelen van de huidige CAO overeengekomen worden op het niveau van de onderneming.

Hoofdstuk IV - Andere modaliteiten

Artikel 5

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 V - Bedrag van de maaltijdcheque

Artikel 6

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 bedrag 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.

Artikel 7

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.

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 VI - Geldigheidsduur

Artikel 8

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.

Zij vervangt de bepalingen van de CAO van 12.10.2009, gesloten in het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf, betreffende de toekenning van maaltijdcheques (registratienummer 96072/CO/130 - KB 13.06.2010 - BS 08.09.2010) gewijzigd door de CAO van 23.06.2011 (registratienummer 105809/CO/130 - KB 05.12.2012 - BS 11.04.2013).

COMMENTAAR

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, ziekte dagen,...

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.

Opgelet: de RSZ aanvaardt deze telling enkel per kwartaal. De overuren dient de arbeider dus in de loop van hetzelfde kwartaal in te halen. Zo niet, wordt de maaltijdcheque beschouwd als loon.

DEEL 5
VORMING & OPLEIDING



CAO van 20.09.2010 betreffende 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 beroepsopleidinginitiatieven;
- het totaal van de minder formele en informele voortgezette opleidingsinitiatieven;
- het totaal van de initiële beroepsopleidinginitiatieven;
- 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 21.12.2017 - 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 |
|------------|-------------------|----------|----------|
| 21.12.2017 | 144453/CO/130 | - | - |

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de tewerkstelling en vorming voor de risicogroepen en de bijkomende vormingsinspanningen

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 2017 en 2018.

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:
 - a) hetzij doordat hun arbeidsovereenkomst werd opgezegd en de opzeggingstermijn loopt;
 - b) hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming die erkend is als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering;
 - c) 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:
 - a) 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;
 - b) de uitkeringsgerechtigde werklozen;
 - c) 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;

- d) de herintreders, zijnde de personen die zich na een onderbreking van minstens één jaar terug op de arbeidsmarkt begeven;
- e) 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;
- f) de werknemers die in het bezit zijn van een verminderingkaart herstructurerings in de zin van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructurerings;
- g) 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 werkherhvatting;

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 2017 en 2018 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.

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 2017 en blijft van toepassing tot en met 31 december 2018.

DEEL 6
SYNDICALE VERTEGENWOORDIGING



CAO Syndicale delegatie dd. 14.05.1980

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 - Tussenkost van de vrijgestelden der werknemers en werkgeversorganisaties

Hoofdstuk XII - Geldigheidsduur, opzegging en herziening van de collectieve arbeidsovereenkomst

Commentaar 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, aanvaardden 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 heeft 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.
 1. door de beslissing van de syndicale organisatie, die de afgevaardigde heeft aangeduid;
 2. door het ontslag van de betrokkene als syndicaal afgevaardigde;
 3. wanneer de afgevaardigde geen personeelslid meer is van de onderneming;
 4. wanneer de afgevaardigde geen lid meer is van de syndicale organisatie welke hem heeft aangeduid;
 5. 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 gereede 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:

1. Indien een syndicale afgevaardigde wordt afgedankt, zonder de in voornoemd artikel 10 bepaalde procedure na te leven;
2. 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;
3. Indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de Arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
4. 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 - Tussenkomen 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.

COMMENTAAR 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 Syndicale premie dd. 15.01.2009

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied
Hoofdstuk II - Rechthebbenden
Hoofdstuk III - Bedrag van de toelage
Hoofdstuk IV - Invullen en toezenden van de documenten
Hoofdstuk V - Gelden voor de Intersyndicale
Hoofdstuk VI - Inwerkingtreding

Wettelijke basis

| Datum CAO | Registratienummer | Datum KB | Datum BS |
|------------|-------------------|------------|------------|
| 15.01.2009 | 91397/CO/130 | 28.06.2009 | 11.08.2009 |

Collectieve arbeidsovereenkomst van 15 januari 2009 - Bepaling van het bedrag, de wijzen van toekenning en vereffening van een jaarlijkse syndicale toelage

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

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.

Hoofdstuk II - Rechthebbenden

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel, ter uitvoering van de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 januari 2009 houdende oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid, genaamd "Bijzonder Fonds voor het grafische en dagbladbedrijf" en tot vaststelling van zijn statuten, de uitvoeringswijzen vast te leggen betreffende de toekenning van de in artikel 3, A, 1°, van deze statuten, hierna "statuten" genaamd, bepaalde toelage, bij welk artikel een syndicale toelage wordt toegekend.

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 een in artikel 6, 1e lid, van de statuten vermelde centrales gedurende de in 2° van dit artikel bedoelde periodes 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.

Artikel 3bis

De werknemers die werkloos zijn om economische redenen (tijdelijke werkloosheid) zullen eveneens tijdens de betrokken periodes de jaarlijkse syndicale toelage kunnen genieten.

Hoofdstuk III - Bedrag van de toelage

Artikel 4

[Het bedrag van de jaarlijkse basistoelage, dit wil zeggen 12/12, wordt als volgt bepaald voor het dienstjaar dat op 30 september 2018 ten einde loopt:

- voor de werknemers: 132,00 EUR (11,00 EUR per maand).
- voor de bruggepensioneerden en de werklozen van 50 jaar en ouder: 85,2 EUR (7,10 EUR per maand);
- voor de werklozen jonger dan 50 jaar tijdens de twee dienstjaren volgend op dit waarin de werkloosheid is begonnen: 66 EUR (5,50 EUR per maand).

Er wordt rekening gehouden met de leeftijd bereikt op 30 september van het jaar waarvoor de toelage wordt toegekend.] [Gewijzigd door de CAO dd. 01.02.2018]

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 in artikel 6 van de statuten bedoelde 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 een 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 in artikel 6 van de statuten bedoelde vakorganisaties, kunnen aanspraak maken op één twaalfde van de basistoelage zoals vastgelegd in artikel 4 voor iedere maand 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 in artikel 6 van de statuten bedoelde vakorganisaties, aanspraak maken op één twaalfde van de basistoelage zoals vastgelegd in artikel 4 voor iedere gewerkte maand overeenkomstig de bepalingen van artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Hoofdstuk IV - Invullen en toezenden van de documenten

A. In omloop brengen:

Artikel 6

Voor 1 oktober van elk jaar stuurt het Fonds 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.

B. Rol van de werkgevers:

Artikel 7

Voor 1 november van elk jaar overhandigt de werkgever 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:

1. de naam en het adres van zijn firma;
2. de volledige identiteit van de in artikel 5 van de statuten bedoelde werknemer;
3. het volledige inschrijvingsnummer van zijn firma bij de RSZ waarmee betrokkene is aangegeven voor de storting van zijn sociale bijdragen;
4. de hoedanigheid waarin betrokkene is aangegeven bij de RSZ (arbeider of bediende);
5. de functie die door de werknemer in de onderneming wordt uitgeoefend;
6. de periode(s) van werkzaamheid in de onderneming, tijdens het lopende dienstjaar waarvoor de toelage geldt;
7. zijn stempel en handtekening;
8. de datum waarop het formulier is ingevuld.

Als de arbeidsovereenkomst ten einde loopt voor 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.

C. Rol van de vakorganisaties:

Artikel 8

De in artikel 6, 1e lid, van de statuten bedoelde organisaties verzamelen, volgens de instructies gegeven aan hun aangeslotenen, de door de werkgever ingevulde formulieren.

Artikel 9

Nadat de werkelijke aansluiting van de in artikel 5 van de statuten bedoelde werknemer bij één van de in artikel 6, 1e lid, van de statuten vermelde werknemerscentrales is gecontroleerd, zullen genoemde werknemerscentrales beiden exemplaren van het formulier nazien, aanvullen en van een stempel voorzien.

D. Bewijsstukken:

Artikel 10

Het overleggen door de V.Z.W. "Intersyndicaal Sociaal Fonds voor de werknemers van het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf" van de aldus ingevulde formulieren behoorlijk door de werknemer voor voldaan getekend aan het Bijzonder Fonds is een bewijsstuk van de uitbetaling bedoeld in artikel 10 van de statuten. Dat overleggen geschiedt 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 11 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

E. Datum van toekenning van de toelage:

Artikel 11

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.

Hoofdstuk V - Gelden voor de Intersyndicale

Artikel 12

Het Bijzonder Fonds stort tegen overlegging van een bewijsstuk overeenkomstig artikel 10 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 13

Overeenkomstig artikel 11 van de statuten worden de bedragen die niet aan de rechthebbenden zijn toegekend teruggestort aan het Bijzonder Fonds binnen de twaalf maanden na de eerste storting, bedoeld in artikel 12 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 14

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2009 en vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 november 1974 gesloten in het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf houdende bepaling van het bedrag, de wijzen van toekenning en vereffening van een jaarlijkse syndicale toelage.

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

DEEL 7
SWT



CAO dd. 21.12.2017 - Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) op 59 jaar - Nachtarbeid en zwaar beroep

Wettelijke basis

| Datum CAO | Registratienummer | Datum KB | Datum BS |
|------------|-------------------|----------|----------|
| 21.12.2017 | 144450/CO/130 | - | - |

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2017 tot invoering van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) op de leeftijd van 59 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 werknemsters verstaan.

Artikel 2

Deze CAO wordt gesloten:

- Om uitvoering te geven aan de CAO's gesloten in de NAR dd. 21.03.2017
 - nr. 120 tot vaststelling, voor 2017 en 2018, 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.
 - nr. 121 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2017 en 2018, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan 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.
- In het kader van het koninklijk besluit van 03.05.2007 tot regeling van SWT (BS 08.06.2007).
- 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 01.01.2018 tot en met 31.12.2018 en aan de volgende voorwaarden voldoen:

- De leeftijd van 59 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 31.12.2018 en op het ogenblik van de beëindiging 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 bedrijfstoelage zoals voorzien in de CAO nr. 17 gesloten op 19.12.1974 in de NAR.

Artikel 5

Het recht op de bedrijfstoelage 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 bedrijfstoelage 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 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 01.01.2018 en houdt op van kracht te zijn op 31.12.2018.

CAO dd. 21.12.2017 – Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) op 59 jaar – zwaar beroep

Wettelijke basis

| Datum CAO | Registratienummer | Datum KB | Datum BS |
|------------|-------------------|----------|----------|
| 21.12.2017 | 144451/CO/130 | - | - |

Collectieve Arbeidsovereenkomst van 21 december 2017 tot invoering van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) op de leeftijd van 59 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:

- Om uitvoering te geven aan de CAO nr. 122 gesloten in de NAR dd. 21.03.2017 tot vaststelling op interprofessioneel niveau, voor 2017 en 2018, 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 het koninklijk besluit van 03.05.2007 tot regeling van het SWT (BS 08.06.2007)
- 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 01.01.2018 tot en met 31.12.2018 en aan de volgende voorwaarden voldoen:

- De leeftijd van 59 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 31.12.2018 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 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 01.01.2018 en houdt op van kracht te zijn op 31.12.2018.

CAO dd. 21.12.2017 – Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) op 59 jaar – lange loopbaan

Wettelijke basis

| Datum CAO | Registratienummer | Datum KB | Datum BS |
|------------|-------------------|----------|----------|
| 21.12.2017 | 144449/CO/130 | - | - |

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2017 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) op de leeftijd van 59 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 werknemsters verstaan.

Artikel 2

Deze CAO wordt gesloten:

- Om uitvoering te geven aan de CAO's gesloten in de NAR dd. 21.03.2017
 - nr. 124 tot invoering van een stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen
 - nr. 125 tot vaststelling op interprofessioneel niveau voor 2017 en 2018, van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen.
- In het kader van het koninklijk besluit van 03.05.2007 tot regeling van het SWT (BS 08.06.2007)
- 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 59 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 31.12.2018 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

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 bedrijfstoelage 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 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 01.01.2018 en houdt op van kracht te zijn op 31.12.2018.

CAO dd. 01.02.2018 - Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) op 62 jaar

Wettelijke basis

| Datum CAO | Registratienummer | Datum KB | Datum BS |
|------------|-------------------|----------|----------|
| 01.02.2018 | 144998/CO/130 | - | - |

Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 februari 2018 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), zoals gewijzigd door artikel 1 van het Koninklijk Besluit van 30.12.2014 (BS 31.12.2014).

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:

1. 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. 31.12.2018).
2. voldoen aan de geldende loopbaanjaren op het einde van hun arbeidsovereenkomst:
 - mannen: 40 jaar
 - vrouwen: vanaf 01.01.2018: 34 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 bedrijfstoelage, zal de bedrijfstoelage die door de werkgever wordt uitgekeerd, berekend worden op basis van een voltijdse tewerkstelling zoals voorzien door CAO nr. 17.

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 7

Deze CAO treedt in voege op 01.01.2018 en houdt op van kracht te zijn op 31.12.2018.

DEEL 8
BIJZONDER FONDS EN VERLOFKAS



CAO Bijzonder Fonds - statuten dd. 19.11.2009

Statuten

Hoofdstuk I - Benaming, zetel, doel, duur

Hoofdstuk II - Toepassing

Hoofdstuk III - Rechthebbenden, wijzen van toekenning en uitbetaling

Hoofdstuk IV - Beheer

Hoofdstuk V - Financiering

Hoofdstuk VI - Begrotingen, rekeningen

Hoofdstuk VII - Ontbinding, vereffening

Wettelijke basis

| Datum CAO | Registratienummer | Datum KB | Datum BS |
|------------|-------------------|------------|------------|
| 19.11.2009 | 96385/CO/130 | 06.04.2010 | 30.06.2010 |

Collectieve arbeidsovereenkomst houdende wijziging en coördinatie van de statuten van het 'Bijzonder Fonds voor het grafische en dagbladbedrijf

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

De statuten van het "Bijzonder Fonds voor het grafische en dagbladbedrijf" worden gewijzigd en gecoördineerd zoals opgenomen in bijlage van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2009 en vervangt de collectieve arbeidsovereenkomsten van 14 maart 1973, 27 december 1973 en 15 januari 2009, gesloten in het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf houdende oprichting van een Fonds voor bestaanszekerheid genaamd "Bijzonder Fonds voor het grafische en dagbladbedrijf en tot vaststelling van zijn statuten".

Ze wordt voor onbepaalde tijd gesloten maar kan door een van de partijen met zes maanden worden opgezegd 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 die erin zijn vertegenwoordigd.

STATUTEN

Hoofdstuk I - Benaming, zetel, doel duur

Artikel 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.

Artikel 2

[De zetel van het Bijzonder Fonds voor het grafische en dagbladbedrijf is gevestigd te 1070 Brussel, Barastraat 175.] [Gewijzigd CAO 28.06.2010]

Artikel 3

Dit Bijzonder Fonds heeft tot doel te organiseren en te waarborgen:

- a) De toekenning 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 stillegt.
- b) De inning van de bijdragen, bepaald door collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit en bedoeld bij artikel 19 van deze statuten.
- c) De verdeling van de sub A bedoelde voordelen.
- d) Het toezicht op het aanwenden van de fondsen.

Artikel 3bis

Het Bijzonder Fonds heeft eveneens als opdracht aan de werkgevers de financiële stimulansen uit te keren, ingesteld ten einde de tewerkstelling van werkzoekenden die uit risicogroepen komen, te bevorderen.

Artikel 4

Het Bijzonder Fonds wordt voor onbepaalde tijd opgericht.

Hoofdstuk II - Toepassing

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

Artikel 6

De werknemers 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 de bij artikel 3, A. van deze statuten bedoelde voordelen.

Het bedrag van deze voordelen wordt jaarlijks vastgesteld door het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf op voorstel van de raad van beheer van het Bijzonder Fonds voor het grafische en dagbladbedrijf.

Artikel 7

De toelagen of vergoedingen van het Bijzonder Fonds, bedoeld bij deze statuten vervangen elke particuliere tegemoetkoming van dezelfde aard verleend door de firma's die onder het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf ressorteren, aan de gerechtigden bedoeld bij artikel 6 van deze statuten, tot een bedrag gelijk aan de bedragen waarop de gerechtigden recht hebben volgens deze statuten, behalve wanneer de ondernemingsovereenkomst de toepassing van deze bepaling niet toestaat.

De toekenning van een rustpensioen als werknemer beperkt de tegemoetkoming van dit Bijzonder Fonds tot de periode die voorafgaat aan de werkelijke datum van ingang van het pensioen.

Artikel 8

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.

Artikel 9

De voordelen bepaald bij artikel 3 worden aan de rechthebbenden bedoeld bij artikel 6, toegekend door de vereniging zonder winstoogmerk "Intersyndicaal Sociaal Fonds voor de werknemers van het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf" waarvan de statuten en de samenstelling van de raad van beheer worden medegedeeld aan het Bijzonder Fonds zodra ze verschenen zijn in het Belgisch Staatsblad. Dit is ook het geval met elke wijziging van de statuten ervan en van de samenstelling van de raad van beheer van deze vereniging.

De statuten van deze vereniging, genoemd Intersyndicaal Sociaal Fonds, mogen geen enkele clausule bevatten die strijdig is met de statuten van het Bijzonder Fonds van het grafische en dagbladbedrijf.

Artikel 10

Tegen overlegging, door het Intersyndicaal Sociaal Fonds van een behoorlijk rechtsgeldig gemaakt document dat de bedragen vermeldt te verlenen voor elke vorm van tegemoetkoming bepaald bij artikel 3 en vastgelegd bij toepassingsbesluiten genomen in het Paritair Comité, stelt de raad van beheer van het Bijzonder Fonds voor het grafische en dagbladbedrijf, onverminderd zijn rechten van latere verificaties overeenkomstig de bepalingen van artikel 16, de vereiste bedragen ter beschikking van dit Intersyndicaal Sociaal Fonds dat voor de verdeling onder de gerechtigden instaat.

Artikel 11

De aan het Intersyndicaal Sociaal Fonds verleende sommen die niet zijn toegekend aan de rechthebbenden, worden teruggestort aan het Bijzonder Fonds voor het grafische en dagbladbedrijf binnen 12 maanden na verlening ervan.

Hoofdstuk IV - Beheer

Artikel 12

Het Bijzonder Fonds wordt beheerd door een raad van beheer die paritair uit vertegenwoordigers van werkgevers en van werknemers is samengesteld.

Deze raad is samengesteld uit 8 gewone leden, d.w.z. 4 vertegenwoordigers van de werkgevers onder wie 2 vertegenwoordigers van de dagbladbedrijven, en 4 van de werknemers. De raad van beheer wordt aangevuld met 8 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 gewone en plaatsvervangende leden, de gewone en plaatsvervangende leden voor de raad van beheer van het Fonds aan. Hun mandaat verstrijkt tegelijkertijd als hun mandaat van lid van het Paritair Comité.

De leden van de raad van beheer zijn herkiesbaar.

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

De beheerders en hun plaatsvervangers oefenen hun mandaat uit zonder hiervoor te worden betaald.

Artikel 13

Ieder jaar wijst de raad van beheer onder zijn leden een voorzitter en een ondervoorzitter aan.

De voorzitter en de ondervoorzitter moeten tot dezelfde groep behoren.

Het voorzitterschap en het ondervoorzitterschap worden jaarlijks afwisselend waargenomen door de afgevaardigden van de organisaties die de werkgevers en de werknemers vertegenwoordigen.

Artikel 14

De raad van beheer wordt bijeengeroepen door de voorzitter. Bij afwezigheid van de voorzitter, wordt hij bijeengeroepen door de ondervoorzitter.

De voorzitter moet de raad ten minste elk kwartaal samenroepen en, binnen de acht dagen, telkens wanneer ten minste 2 leden van de raad van beheer daartoe de gerechtvaardigde aanvraag doen.

Op de convocaties staat de agenda vermeld.

De notulen van de vergaderingen worden door de secretaris opgesteld en door de voorzitter van de vergadering ondertekend, na goedkeuring door de raad van beheer.

Artikel 15

De raad kan alleen geldig beraadslagen en beslissen over de punten die op de agenda voorkomen en ten overstaan van ten minste drie vierden van de leden die behoren tot de afvaardiging van de werknemers en van ten minste drie vierden van de leden die behoren tot de afvaardiging van de werkgevers.

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

De plaatsvervangende leden hebben alleen recht om te stemmen wanneer ze een gewoon lid vervangen van de afvaardiging die ze vertegenwoordigen.

Wanneer het quorum niet aanwezig is zal door middel van een tweede convocatie 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 beheerders die deelnemen aan deze tweede vergadering kunnen geldig stemmen, wat ook het aantal aanwezigen is.

Artikel 16

De raad van beheer heeft tot taak het Bijzonder Fonds 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 het Bijzonder Fonds 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.

De raad van beheer treedt op in rechten namens het Bijzonder Fonds op vervolging en op verzoek van de voorzitter of van een beheerder, die met dit doel is afgevaardigd.

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

De verantwoordelijkheid van de beheerders blijft beperkt tot het uitoefenen van hun mandaat en ze gaan geen enkele persoonlijke verbintenis aan in verband met de verplichtingen van het Bijzonder Fonds.

Artikel 17

Hij die verantwoordelijk is voor het dagelijks beheer van het Bijzonder Fonds, en eveneens is belast met het secretariaat van de raad van beheer, wordt door de raad van beheer op voordracht van de werkgeversafvaardiging aangewezen. Hij die verantwoordelijk is voor het dagelijks beleid van het Bijzonder Fonds moet niet noodzakelijkerwijze lid zijn van de raad van beheer.

Hoofdstuk V - Financiering

Artikel 18

Ten einde de bij artikel 3 bepaalde voordelen te financieren, beschikt het Bijzonder Fonds over de bijdragen die door de bij artikel 5 bedoelde werkgevers zijn verschuldigd, alsook over de inkomsten van de belegde fondsen.

Artikel 19

[Art. 19. De bijdrage van de werkgever is vastgesteld als volgt:

- van 1 januari 2017 tot en met 31 maart 2018: 0,42 pct. van de brutolonen;
- van 1 april 2018 tot en met 30 juni 2018: 1,02 pct. van de brutolonen waarvan 0,60 pct. ten gunste van de risicogroepen;

- van 1 juli 2018 tot en met 31 december 2018: 0,72 pct. van de brutolonen waarvan 0,30 pct. ten gunste van de risicogroepen.
- met ingang van 1 januari 2019: 0,42pct. van de brutolonen.] [Gewijzigd CAO 21.12.2017]

Artikel 20

De bijdragen worden door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid geïnd en ingevorderd ter uitvoering van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid.

In de gevallen die door de raad van beheer worden vastgesteld, kan de bijdrage voorzien in artikel 19 van de statuten rechtstreeks bij de werkgevers geïnd worden, zonder dat deze bijdragen voor eenzelfde werknemer evenwel kunnen gecumuleerd worden met de bijdragen die via de R.S.Z. worden geïnd.

Artikel 21

De beheerskosten worden door de opbrengst van een afhouding op de bijdragen gedekt. Het percentage van deze afhouding wordt jaarlijks door de raad van beheer bepaald.

De beheerskosten omvatten inzonderheid:

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

Artikel 22

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.

Hoofdstuk VI - Begrotingen, rekeningen

Artikel 23

Het sociale dienstjaar begint op 1 januari en wordt afgesloten op 31 december.

Artikel 24

De rekeningen van het afgelopen jaar worden op 31 december afgesloten. Het beheersorgaan 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 jaarlijks 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.

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

Artikel 25

Het Fonds kan alleen door een beslissing van het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf worden ontbonden.

In geval van ontbinding van het Bijzonder Fonds, moet het Paritair Comité de vereffenaars aanwijzen, hun bevoegdheden en loon bepalen en de bestemming van het eventuele sociale vermogen vastleggen.

CAO Sluitingsvergoeding dd. 15.01.2009

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Hoofdstuk II - Rechthebbenden

Hoofdstuk III - Bedrag van de toelage en toekenningswijzen

Hoofdstuk IV - Indiening van de aanvragen en vereffening

Hoofdstuk V - Inwerkingtreding

Wettelijke basis

| Datum CAO | Registratienummer | Datum KB | Datum BS |
|------------|-------------------|------------|------------|
| 15.01.2009 | 91395/CO/130 | 02.07.2014 | 09.09.2014 |

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

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

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.

Hoofdstuk II - Rechthebbenden

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel, ter uitvoering van de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 januari 2009 tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid genaamd "Bijzonder Fonds voor het grafische en dagbladbedrijf" en tot vaststelling van zijn statuten, de uitvoeringswijzen vast te leggen betreffende de toekenning van de toelage bepaald in artikel 3, A, 3, van deze statuten hierna "statuten" genoemd, tot toekenning van een toelage bij sluiting van ondernemingen.

Artikel 3

In afwijking van artikel 6 van de statuten, wordt de toelage voor sluiting van ondernemingen toegekend aan alle werknemers vermeld in artikel 5 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.

Hoofdstuk III - Bedrag van de toelage en toekenningswijzen

Artikel 6

[Het bedrag van de toelage bij sluiting van ondernemingen wordt als volgt berekend:

- a) een toelage van 72,62 EUR per jaar anciënniteit in de onderneming met een maximum van 20 jaar;
- b) een toelage van 72,62 EUR per leeftijdsjaar boven de 45 jaar met een maximum van 20 jaar;
- c) een toelage van 87,38 EUR per jaar syndicale aansluiting, overeenkomstig artikel 6 van de statuten van het Bijzonder Fonds voor het grafische en dagbladbedrijf met een maximum van 14 jaar. Deze toelage wordt berekend in functie van het syndicaal lidmaatschap van de werknemer tijdens de periode dat hij door een arbeidsovereenkomst verbonden was met de onderneming.] [Gewijzigd CAO 01.02.2018]

Artikel 7

De bedragen vermeld in artikel 6, a) en b) hierboven worden telkens toegekend met een maximum van 20 annuïteiten.

Het bedrag vermeld in artikel 6, c) wordt toegepast met een maximum van 14 annuïteiten.

Artikel 8

Aan de anciënniteitsvoorwaarde 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 9

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 voleindigd onverdeeld jaar.

Artikel 10

[De bedragen opgegeven in hogervermeld artikel 6 zijn geldig voor de bedrijfssluitingen die plaatsvinden van 1 januari 2018 tot 31 december 2018.

Deze bedragen worden jaarlijks per 1 januari aangepast door het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf op voorstel van de raad van beheer van het Bijzonder Fonds, waarbij de toelagen vermeld in a) en b) van artikel 6, verhoogd met de toelage vermeld in c) van artikel 6, overeenstemmen met het bedrag vastgesteld krachtens artikel 23 van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen.] [Gewijzigd CAO 01.02.2018]

Hoofdstuk IV - Indiening van de aanvragen en vereffening

Artikel 11

De bij artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde werknemers vullen het daartoe door het Bijzonder 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 12

Het document wordt door de werknemer overhandigd aan de syndicale organisatie waarvan hij lid is of aan het Bijzonder Fonds voor het grafische en het dagbladbedrijf. Deze bepalen het bedrag waarop de werknemer krachtens deze collectieve arbeidsovereenkomst aanspraak kan maken en controleren het

lidmaatschap van de bij artikel 5 der statuten (CAO van 15 januari 2009 houdende oprichting van een Fonds voor bestaanszekerheid genaamd "Bijzonder Fonds voor het grafische en dagbladbedrijf" en tot vaststelling van zijn statuten) beoogde werknemer bij één der beroepscentrales zoals bepaald bij artikel 6 eerste lid van de statuten.

Artikel 13

Tegen voorlegging van de bewijsstukken, stort het Bijzonder Fonds aan de V.Z.W. "Intersyndicaal sociaal fonds voor de werknemers van het drukkerij-, grafische kunst en dagbladbedrijf" de nodige bedragen om de uitbetaling aan de begunstigen van de toelage voor sluiting van ondernemingen te verzekeren.

Artikel 14

De uitbetaling van de toelage voor sluiting van ondernemingen geschiedt overeenkomstig de bepalingen van de artikels 9, 10 en 11 van de statuten (CAO van 15 januari 2009 houdende oprichting van een Fonds voor bestaanszekerheid genaamd "Bijzonder Fonds voor het grafische en dagbladbedrijf" en tot vaststelling van zijn statuten).

Artikel 15

De aanvragen moeten door de betrokken werknemers worden ingediend vóór 31 maart van het jaar volgend op dit waarin de sluiting plaats vond.

Hoofdstuk V - Inwerkingtreding

Artikel 16

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2009 en vervangt de CAO van 16 december 1977, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 11 april 1978, geregistreerd onder het nummer 4821/CO/130.

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 Verlofkas dd. 17.12.2009

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 Vakantiefonds dd. 24.11.2016

Wettelijke basis

| Datum CAO | Registratienummer | Datum KB | Datum BS |
|------------|-------------------|----------|----------|
| 24.11.2016 | 136765/CO/130 | - | - |

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 9
SECTORAAL AANVULLEND PENSIOEN



CAO dd. 01.07.2010 - 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 XII – Duur van de overeenkomst

Bijlage 1: sectoraal pensioenreglement

Hoofdstuk I – Instelling

Hoofdstuk II – Verplichtingen van de inrichter, van de werkgever, van 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 |
|------------|-------------------|------------|------------|
| 01.07.2010 | 100488/CO/130 | 16.12.2010 | 17.01.2011 |

Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2010 - 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).

§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.

§3. 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 enige onderwerp het invoeren 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.

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 1170 Brussel, Vorstlaan 25 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 - Toezichtscomité

Artikel 7

Er wordt 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 "transparantieverlag" 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 driemaandijks 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 driemaandijks 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 (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 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 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 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.

§3. Deze driemaandelijkse 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 zijn betaalbaar in geval van pensionering, vervroegde pensionering of overlijden van de arbeider voor zijn pensionering, zoals voorzien in het als bijlage opgenomen pensioenreglement.

De voordelen voortvloeiende uit het sectoraal pensioenstelsel zijn eveneens betaalbaar vanaf de leeftijd van 60 jaar in geval van brugpensionering voor zover de aangeslotene hiertoe het verzoek richt aan de pensioeninstelling en dit 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 van 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 XII - Duur van de overeenkomst

Artikel 11

Deze collectieve arbeidsovereenkomst en het aanvullend sectoraal pensioenstelsel treden in werking op 1 juli 2010. 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: SECTORAAL PENSIOENREGLEMENT

Hoofdstuk I - Instelling

Afdeling 1 – Voorwerp

Artikel 1

§1. Het hierna volgende pensioenreglement wordt afgesloten in uitvoering van Artikel 6 van de collectieve overeenkomst van 1 juli 2010 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.

§2. 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 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 pensioenreglement 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 stortingen 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, alsook – in voorkomend geval – van de collectieve arbeidsovereenkomst(en) tot wijziging en coördinatie van het sectoraal pensioenstelsel.

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, alsook – in voorkomend geval – van de collectieve arbeidsovereenkomst(en) tot wijziging en coördinatie van het sectoraal pensioenstelsel.

2.6. Aangeslotene

De arbeider die behoort tot de categorie van het personeel waarvoor de inrichter het pensioenstelsel heeft ingevoerd en die aan de aansluitingsvoorwaarden van het pensioenreglement voldoet, alsook de gewezen arbeider die nog steeds actuele of uitgestelde rechten geniet overeenkomstig het pensioenreglement.

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 1170 Brussel, Vorstlaan 25 werd aangeduid als pensioeninstelling die het sectoraal pensioenstelsel uitvoert overeenkomstig Artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2010 betreffende het sectoraal pensioenstelsel –, alsook – in voorkomend geval – van de collectieve arbeidsovereenkomst(en) tot wijziging en coördinatie van het sectoraal pensioenstelsel.

2.9. Uittreding

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.

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 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 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.

De vervroegde pensioenleeftijd van de aangeslotene is de leeftijd van de aangeslotene op het ogenblik van zijn pensionering vóór zijn 65 jaar, met dien verstande dat de vervroegde pensioenleeftijd zich niet kan situeren vóór de 60-jarige leeftijd van de aangeslotene.

2.13. Individuele rekening

De binnen de pensioeninstelling per aangeslotene voorziene rekening waarop de premie 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 blijft voortduren 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.

Afdeling 3 – Toezichtscmité

Artikel 3

Overeenkomstig Artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2010 betreffende het sectoraal pensioenstelsel, alsook – in voorkomend geval – van de collectieve arbeidsovereenkomst(en) tot wijziging en coördinatie van het sectoraal pensioenstelsel, wordt er een toezichtscmité opgericht dat is samengesteld uit de effectieve leden van de raad van beheer van het Fonds 2^{de} pijler PC130 labeur.

Dit toezichtscmité ziet toe op de uitvoering van de pensioentoezegging en wordt in het bezit gesteld van het transparantieverlag, zoals bedoeld in Artikel 7 § 1 van dit pensioenreglement en de verklaring inzake de beleggingsbeginselen bedoeld in Artikel 7 § 2, 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, alsook – in voorkomend geval – van de collectieve arbeidsovereenkomst(en) tot wijziging en coördinatie van het sectoraal pensioenstelsel.

§2. Betaling van de bijdrage aan de pensioeninstelling

De driemaandelijks 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 geproratieerd 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 geproratieerd 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:

1. naam, voorna(a)m(en), adres, geboortedatum, taalstelsel, geslacht, burgerlijke staat en rijksregisternummer van de aangeslotene;

2. data van in- en uitdiensttreding van een arbeider in/uit de sector;
3. de datum van overlijden;
4. arbeidstijdgegevens (codes en aantal);
5. 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.

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 driemaandelijks 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, alsook – in voorkomend geval – van de collectieve arbeidsovereenkomst(en) tot wijziging en coördinatie van het sectoraal pensioenstelsel.

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 transparantieverslag

De pensioeninstelling stelt jaarlijks een transparantieverslag op omtrent het beheer van de pensioentoezegging dat volgende informatie bevat:

1. de financieringswijze van de pensioentoezegging en de structurele wijzigingen hierin;
2. de beleggingsstrategie op lange en korte termijn en de mate waarin daarbij rekening wordt gehouden met sociale, ethische en leefmilieuaspecten;
3. het rendement van de beleggingen;
4. de kostenstructuur;
5. de winstdeling.

Dit transparantieverslag wordt ter beschikking gesteld van de inrichter die het op eenvoudig verzoek meedeelt aan de aangeslotene.

§2. Verklaring inzake de beleggingsbeginselen

De pensioeninstelling stelt een schriftelijke verklaring op met de beginselen van haar beleggingsbeleid. Zij herziet 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 meedeelt 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 meedeelt aan de aangeslotenen, hun rechthebbenden of hun vertegenwoordigers.

§4. driemaandelijke 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.

§5. Informatie aan de aangeslotenen

5.1. De jaarlijkse pensioenfiche

Jaarlijks bezorgt de pensioeninstelling aan elke aangeslotene, met uitzondering van de rentegenieters en de uitreders zonder verworven rechten, een pensioenfiche waarop de volgende gegevens worden vermeld:

1. het bedrag van de verworven reserves met vermelding van het bedrag dat overeenstemt met de waarborgen bedoeld in Artikel 24 van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid;
2. het bedrag van de verworven prestaties en de datum waarop deze opeisbaar zijn;
3. de variabele elementen waarmee bij de berekening van de bedragen onder 1° en 2° wordt rekening gehouden;
4. het bedrag van de verworven reserves van het vorige jaar;
5. het actuele financieringsniveau van de verworven reserves en van de waarborg bedoeld in Artikel 24 van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid;
6. het bedrag van de winstdeling toegekend aan de individuele rekening, zoals bepaald in Artikel 13;
7. eventuele andere gegevens, zoals deze met gemeenschappelijk akkoord van het Toezichtscomité en van de pensioeninstelling zijn bepaald.

De pensioeninstelling deelt aan alle aangeslotenen aan de hand van de jaarlijkse pensioenfiche eveneens het bedrag van de te verwachten bruto rente, zonder indexering en zonder overdraagbaarheid, op de pensioenleeftijd mee. Voor wat betreft de actieve arbeiders, wordt er hierbij van uitgegaan dat de huidige premies verder worden gestort. Voor de gewezen arbeiders worden de verworven reserves gekapitaliseerd aan de minimale rentevoet conform de bepalingen van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid.

Deze mededeling geldt niet als kennisgeving van een recht op een aanvullend pensioen.

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).

§6. Uitbetaling van de voordelen

Na ontvangst van de aanvragen tot uitbetaling van de gewaarborgde prestaties 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 aangiftes.

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 bij een werkgever vallend onder het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2010 betreffende het sectoraal pensioenstelsel, bedoeld in 2.5. van Artikel 2, op 1 juli 2010, of later, 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 studenten arbeidsovereenkomst.

§2. 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.

§3. Arbeiders die in dienst blijven na de leeftijd van 65 jaar

De arbeiders die na hun 65ste 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 voor zover zij voldoen aan de voorwaarden van Artikel 12 § 1.

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 de pensioenleeftijd;
- aan de begunstigde(n) bedoeld in 2.2.1. van Artikel 14, in geval van overlijden van de aangeslotene vóór de pensioenleeftijd.

Afdeling 3 – Bijdrage

Artikel 10

§1. De driemaandelijkse bijdrage aan het sectoraal pensioenstelsel wordt gedefinieerd in Hoofdstuk II Afdeling 1. Artikel 5 § 1 van huidige bijlage.

§2. Iedere werkgever die onder het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2010 valt, 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 irrichter.

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.

§3. Op basis van de gegevens meegedeeld door de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid berekent de pensioeninstelling elk trimester de premie die op het contract gestort wordt voor elke actieve arbeider van de sector.

Deze premie wordt vermeerderd met de interest die voortvloeit uit de kapitalisatie van premie tegen de rentevoet waarin het tarief van de pensioeninstelling voorziet.

Deze premie, 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, betaalt de inrichter het saldo aan de pensioeninstelling.

Afdeling 4 – Verzekeringscombinatie

Artikel 11

De jaarlijkse pensioenpremies worden aangewend als opeenvolgende koopsommen voor een verzekeringsbewerking 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 premies 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. Om aanspraak te kunnen maken op verworven reserves en prestaties dient de arbeider gedurende een al dan niet onderbroken periode van 12 maanden bij het sectoraal pensioenstelsel te zijn aangesloten.

Indien aan deze minimale aansluitingstermijn niet is voldaan op het ogenblik van de uittreding, de vervroegde pensionering of de brugpensionering van de aangeslotene wordt de individuele rekening premievrij gemaakt.

1.2 Indien aan de minimale aansluitingstermijn niet is voldaan op het ogenblik van het pensioen of het vervroegd pensioen van de arbeider die eerder was uitgetreden of zijn brugpensioen heeft genomen, worden de opgebouwde reserves op de individuele rekening in het financieringsfonds, bedoeld in Artikel 17, gestort.

Indien aan de minimale aansluitingstermijn niet is voldaan op het ogenblik van het pensioen of het vervroegd pensioen voor een arbeider tewerkgesteld bij een werkgever bedoeld in 2.5. van Artikel 2 dan worden de opgebouwde reserves op de individuele rekening aan de tewerkgestelde arbeider uitgekeerd.

Indien aan de minimale aansluitingstermijn niet is voldaan op het ogenblik van het brugpensioen na 1 juli 2010 en vóór 1 juli 2011 voor een arbeider tewerkgesteld bij een werkgever bedoeld in 2.5. van Artikel 2 dan worden de opgebouwde reserves op de individuele rekening aan deze arbeider uitgekeerd, maar ten vroegste vanaf de leeftijd van 60 jaar.

Bij overlijden vóór de pensioenleeftijd van een arbeider, worden de opgebouwde reserves op de individuele rekening aan de begunstigde(n) uitgekeerd.

1.3. Indien een arbeider, nadat aan hem de krachtens dit pensioenreglement gewaarborgde prestaties werden uitgekeerd ingevolge zijn (vervroegde) pensionering, brugpensionering of nadat zijn verworven reserves werden overgedragen conform Artikel 16 ten gevolge van zijn uittreding, opnieuw in dienst treedt bij een werkgever bedoeld in 2.5. van Artikel 2, dan wordt hij als een nieuwe aangeslotene beschouwd, en dient deze om aanspraak te kunnen maken op verworven reserves en prestaties overeenkomstig het huidige pensioenreglement, opnieuw te voldoen aan de minimale aansluitingstermijn bedoeld in 1.1. van dit Artikel.

§2. 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.

§3. Gewaarborgd minimumrendement

De aangeslotene, in zoverre deze voldoet aan de voorwaarden voorzien in §1 van dit Artikel, heeft bij zijn uittreding, pensionering of bij de opheffing van het sectoraal pensioenstelsel recht op de in toepassing van de wet van 28 april 2003, betreffende de aanvullende pensioenen en hun fiscaal stelsel alsook dat van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, gewaarborgde minimumbedragen.

Indien zich op het ogenblik van de uittreding, de pensionering of de opheffing van het sectoraal pensioenstelsel zich een tekort zou voordoen ten opzichte van de gewaarborgde minimumbedragen 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 afgezonderd fonds "Corporate Fund" van de pensioeninstelling.

De pensioeninstelling stelt de aangeslotenen aan de hand van de pensioenfiche jaarlijks in kennis van het bedrag van de door hen verworven winstdeling.

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 het bereiken van de pensioenleeftijd 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 exeerd op basis van het indexcijfer van de consumptieprijsen.

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.

§2. Uitbetaling van de voordelen

2.1. Uitbetaling van de voordelen bij leven

2.1.1. Op de normale pensioenleeftijd en op de vervroegde pensioenleeftijd of vanaf de leeftijd van 60 jaar in geval van brugpensioen.

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 de identiteitskaart;
- een fotokopie van de aanvraag van het (vervroegd) pensioen of een fotokopie van het C4-formulier-brugpensioen.

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 premies op basis van de raming bepaald in Artikel 15.

De bijkomende premies 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. Eenmaal 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 of van de tewerkgestelde arbeider vóór het bereiken van de pensioenleeftijd, 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:

1. 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;
2. 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;
3. bij ontstentenis, aan de ouders van de aangeslotene, per gelijke delen, bij ontstentenis aan één van hen, aan de overlevende;
4. bij ontstentenis, aan de grootouders van de aangeslotene, per gelijke delen; bij ontstentenis van één van hen, aan de overlevende;

5. 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;
6. bij ontstentenis, aan de andere wettige erfgenamen van de aangeslotene, per gelijke delen, met uitsluiting van de Staat;
7. 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 fotokopie van de S.I.S.-kaart van de begunstigde(n);
- een akte van bekendheid 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.

Indien de voordelen bij overlijden niet binnen de 3 jaar na het overlijden van de aangeslotene door de rechthebbende(n) worden opgevraagd, worden deze voordelen in het financieringsfonds gestort.

Van zodra de inrichter het aangifteformulier met de bijhorende documenten heeft ontvangen, maakt hij dit formulier 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 premies op basis van de raming bepaald in Artikel 15.

De bijkomende premies nodig voor de opbouw van de uitkering worden uit het financieringsfonds geput en op de individuele rekening geplaatst.

2.2.5. 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 premie op het ogenblik van de uitbetaling van de voordelen

Artikel 15

§1. Indien de gegevens betreffende kwartalen voorafgaand aan de (vervroegde) 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:

bijdrage betreffende de ontbrekende periode = $n/365 * A * X / (4*13*D)$

waarbij:

n = het aantal dagen tussen het einde van de laatste periode waarvoor tewerkstellingsgegevens werden meegedeeld en de datum van het overlijden of het (vervroegd) pensioen overeenstemmend met de ontbrekende kwartalen (geheel getal).

A = 4 maal de driemaandelijks 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 of pensionering 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 overeenstemmend met de ontbrekende kwartalen (geheel getal).

A = 4 maal de driemaandelijks 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 of pensionering 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 aangeslotene aan de inrichter volgende gegevens mee:

1. het bedrag van de verworven reserves, eventueel aangevuld tot het bedrag van de minimumwaarborg, zoals vermeld in Artikel 12 § 3;
2. het bedrag van de verworven prestaties;
3. 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 minimumwaarborg, zoals vermeld in Artikel 12 § 3, hij wenst

uit te oefenen:

1. behoud bij de pensioeninstelling;
2. overdracht naar de pensioeninstelling van de nieuwe inrichter, voor zover hij bij de pensioentoezegging van die inrichter wordt aangesloten;
3. 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.

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, bedoelt in de voorgaande alinea, overschrijdt.

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 maandelijksse voorschotten op de bijdrage, zoals bepaald in Artikel 10 § 1;
- de opgebouwde reserves tijdens de periode die niet beantwoordt aan de minimale aansluitingsperiode van 12 maanden, zoals voorzien in 1.3. van Artikel 12;
- 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

Overeenkomstig Artikel 59 van het Wetboek Inkomstenbelastingen 1992, 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.

Afdeling 13 – "Onthaalstructuur" plan

Artikel 20

Er wordt een "Onthaalstructuur" plan ingevoerd bij de pensioeninstelling.

Het is bestemd om de reserves te ontvangen van de contracten van de aangeslotenen bij een verzorgingsplan of bij een pensioenovereenkomst van hun vorige werkgever die, bij hun toetreding tot deze pensioentoezegging, kiezen voor de overdracht van hun verworven reserves naar het "Onthaalstructuur" plan.

Het "Onthaalstructuur" plan wordt geregeld door algemene voorwaarden die onder andere de aangeslotenen bepalen en door bijzondere voorwaarden van de individuele contracten uitgegeven in het kader van dit plan.

Deze contracten 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 pensioenleeftijd of van een kapitaal gelijk aan de theoretische afkoopwaarde in geval van overlijden vóór de pensioenleeftijd.

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 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, alsook – in voorkomend geval – van de collectieve arbeidsovereenkomst(en) tot wijziging en coördinatie van het sectoraal pensioenstelsel.

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, alsook – in voorkomend geval – van de collectieve arbeidsovereenkomst(en) tot wijziging en coördinatie van het sectoraal pensioenstelsel, 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.

§ 2. 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 het Bank-, Financie- en Assurantiewezen 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

§1. De inrichter en de pensioeninstelling verbinden zich ertoe de wetgeving tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer te eerbiedigen.

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 wetgeving 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.

§2. De meegedeelde gegevens mogen door de inrichter en de pensioeninstelling worden verwerkt in kader van de uitvoering van het huidige pensioenreglement, het beheer van de individuele rekeningen, alsook de uitbetaling van de voordelen.

Alle informatie zal met de grootste discretie worden behandeld en mag niet met het oog op direct marketing worden verwerkt.

De aangeslotenen kunnen van de gegevens kennis krijgen en ze laten verbeteren. Hiertoe dient een gedateerd en ondertekend verzoek vergezeld van een recto verso kopie van de identiteitskaart aan de inrichter en de pensioeninstelling te worden gericht.

BIJLAGE 2: OPTING OUT - BUITEN TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1. Opting out

De mogelijkheid bepaald in artikel 9 van de wet op de aanvullende pensioenen van 28.04.2003, 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 02.07.2009 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 01.07.2010 nog in de onderneming is, verbeteren met een equivalent van 136,00 EUR voor het jaar 2009 en 68,00 EUR 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 136,00 EUR 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 normale 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 normale 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 30.07.2010 per aangetekende brief meedelen, door er het attest bij te voegen dat ze beantwoordt aan de vereiste voorwaarden (volgens het model dat bij deze overeenkomst is gevoegd), op het volgende adres:

FOD – algemene directie collectieve arbeidsbetrekkingen, Mevr. Sophie DU BLED 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 de 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. Deze gelijkwaardigheid moet worden bevestigd aan de hand van het bijgevoegde model b.
- 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. Deze gelijkwaardigheid moet worden bevestigd aan de hand van het bijgevoegde model b.
- 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. Deze gelijkwaardigheid moet worden bevestigd aan de hand van het bijgevoegde model b.

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 opsporing

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 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. Deze gelijkwaardigheid moet worden bevestigd aan de hand van het bijgevoegde model b. In dat gevallen gaat de vrijstelling van deelname aan het sectorstelsel in het 1^{ste} trimester dat volgt op de betekening.

BIJLAGE 3: NIET GELIJKGESTELDE DAGEN

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 inter-professionele 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 ingevolge 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 groepeert 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 uittreding 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).

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 2de 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 dagbladders 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 bladbedrijf, met uitzondering van de dagbladders 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 2^{DE} 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 1070 Brussel, Hof Ter Vleestdreef 5/1. [Gewijzigd CAO 08.09.2016]

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:

1. 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.
2. Arbeiders en arbeidsters van de werkgever ais 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 dagbladpers.

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 kunst en dagbladbedrijf en moeten verplicht betaald worden (uitgezonderd dagbladpers).

Artikel 13

De bijdragen worden gegeven 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 verwijlinteresten 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".

STATUTEN: CAO van 20.12.2001 tot oprichting van de Aanvullende pensioenkas 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 - Bruggpensioen

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 1070 Brussel, Hof ter Vleestdreef 5/1.] [Gewijzigd CAO 18.02.2016]

Artikel 3

Het fonds heeft tot doel:

1. een aanvullend pensioen toe te kennen;
2. 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;
3. de uitkering van bovenvermelde voordelen;
4. de bijdragen te innen noodzakelijk voor de financiering van het bruggpensioen zoals dit werd vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 maart 1985 ter bevordering van de werkgelegenheid;
5. aan de betrokken werkgevers de in voormelde collectieve arbeidsovereenkomst van 4 maart 1985 vastgestelde vergoeding van bruggpensioen terug te betalen.

Artikel 4

Het fonds wordt voor onbepaalde duur opgericht.

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 01.01.2018 tot 30.03.2018

- voor de ondernemingen met minder dan 10 werknemers: 1,09% van de brutolonen. Hiervan is 0,49% bestemd voor APK
- voor de ondernemingen met 10 en meer werknemers: 1,74% van de brutolonen. Hiervan is 0,49% bestemd voor APK.

Met ingang van 01.04.2018 tot 30.06.2018

- voor de ondernemingen met minder dan 10 werknemers: 1,39% van de brutolonen. Hiervan is 0,79% bestemd voor APK
- voor de ondernemingen met 10 en meer werknemers: 2,04% van de brutolonen. Hiervan is 0,79% bestemd voor APK.

Met ingang van 01.07.2018

- 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] [Gewijzigd CAO 21.12.2017]

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 bijslagen 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:

1. de kosten van inning en invordering der bijdragen;
2. de kosten van uitkering der prestaties;
3. 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.

Hoofdstuk V - Gerechtigden op een uitkering van een aanvullende pensioervergoeding

Artikel 17

Opening van het recht:

[Hebben recht op een aanvullende pensioervergoeding, 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 bijdrag 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".

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 uitsprekt 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

| Datum CAO | Registratienummer | Datum KB | Datum BS |
|------------|-------------------|------------|------------|
| 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.

DEEL 10
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 geworden. 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:

1. de aan de raad gedane voorstellen;
2. een getrouwe samenvatting van de besprekingen en de medegedeelde inlichtingen;
3. 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 gedeponneerd 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.

DEEL 11
INNOVATIE



CAO van 18.02.2016 betreffende innovatie

Wettelijke basis

| Datum CAO | Registratienummer | Datum KB | Datum BS |
|------------|-------------------|----------|----------|
| 18.02.2016 | 132733/CO/130 | - | - |

Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 februari 2016 betreffende innovatie

Artikel 1

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

Artikel 2

Onderhavige CAO is gesloten in uitvoering van artikel 22 van de wet van 15 mei 2014 houdende uitvoering van het pact voor competitiviteit, werkgelegenheid en relance (1) (BS 22 mei 2014) en van het koninklijk besluit van 4 juli 2014 tot uitvoering van artikel 22 van de wet van 15 mei 2014 houdende uitvoering van het pact voor competitiviteit, werkgelegenheid en relance (1) (BS 14 juli 2014).

Artikel 3

De ondertekenende partijen onderschrijven dat er structurele uitdagingen zijn in de sector en dat zij zullen overgaan tot het zoeken van creatieve oplossingen voor deze structurele uitdagingen.

Artikel 4

De ondertekenende partijen zullen tijdens de duur van deze CAO de werkzaamheden van de opgerichte "Taskforce Grafische Sector 2020" binnen de structuren van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) voortzetten.

In het kader van de werking van deze Taskforce zal zij onder meer ook voorstellen formuleren inzake innovatie in de sector, terzake best practices evalueren en als voorbeeld naar voren schuiven en dit rekening houdend met de eigenheid en werking van de subsectoren en bijhorende activiteiten binnen de grafische sector en met de concurrentiepositie van de ondernemingen in de sector.

De werkzaamheden van de 'Taskforce' zullen gerapporteerd en besproken worden in het paritair comité.

De ondertekenende partijen gaan daarbij het engagement aan om te onderzoeken welke oplossingen kunnen worden aanbevolen en/of omgezet worden in de praktijk om zo een antwoord te bieden aan de structurele uitdagingen binnen de sector.

Artikel 5

Deze CAO treedt in werking op 01.10.2015 en houdt op van kracht te zijn op 31.12.2016.

