

REPLÈGEMENT-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

20-05-1999

09-06-1999

NR.  
N°

50.858/COF130

*commission paritaire 4e l'imprimerie, des arts graphiques  
et des journaux (CP 130)*

10 mai 1999

**ACCORD SECTORIEL 1999 - 2000  
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DE FORMATION  
ET D'EMPLOI POUR LA PÉRIODE 1999 - 2000**

CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective du travail est conclue en exécution de la section IV du chapitre II de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi et s'applique aux employeurs et aux travailleurs occupés dans les entreprises relevant de la compétence de la Commission Paritaire de l'imprimerie et des journaux, à l'exclusion des employeurs et/ou travailleurs tombant sous l'application de la convention collective de travail pour les quotidiens belges conclue le 25 octobre 1995 au sein de la Commission Paritaire précitée et enregistrée au greffe du service des Relations Collectives de Travail sous le numéro 42115/CO/130.

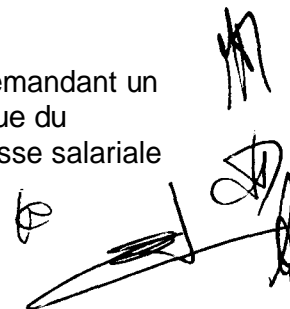
CHAPITRE 2 - MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI

Article 2

Conformément aux dispositions de l'accord interprofessionnel 1999 - 2000, la prolongation des efforts en faveur des groupes à risques se fera via le prélèvement d'une cotisation égale à 0,10 % de la masse salariale en 1999 et 2000. Les moyens récoltés seront destinés à la poursuite des efforts de formation dans le secteur graphique avec une attention particulière à la formation et au recyclage des travailleurs confrontés à l'introduction de nouvelles technologies. Les partenaires sociaux chargent l'asbl FOGRA de déterminer les modalités de ces 2 missions.

Article 3

Conformément aux dispositions de l'accord interprofessionnel 1999 - 2000 demandant un effort particulier de formation pour certains groupes à risque, il est convenu que du 01.10.1999 au 31.12.2000 une cotisation supplémentaire de 0,05 % de la masse salariale



sera prélevée spécifiquement en faveur de la formation et du recyclage des ouvriers du secteur graphique de plus de 45 ans et des travailleurs handicapés. Les partenaires sociaux chargent l'asbl FOGRA de déterminer les modalités de ces 2 missions avant le 01.10.1999. Cet effort de formation solidarisé s'ajoute aux efforts de formation faits au niveau des entreprises individuelles.

#### Article 4

L'article 17 de la CTT " *Contrat collectif*" du 30.11.1990 est remplacé par le texte suivant :

*" Il est autorisé d'occuper des travailleurs intérimaires pour faire face à un surcroît de travail extraordinaire et ceci pour une période maximale de quatre semaines (20 jours de travail) par an et par travailleur intérimaire.*

*Il peut être dérogé à la limite de 20 jours pour les travailleurs intérimaires appartenant aux classes salariales de 1 à 5 pour autant qu'il y ait un accord écrit de 3 mois (renouvelable par période de 3 mois) entre l'employeur et la délégation syndicale.*

*Il peut également être dérogé à la limite des 20 jours pour les travailleurs appartenant aux classes 6 à 20, quand il s'agit de pallier à l'absence d'un travailleur malade ou accidenté pour autant qu'il y ait un accord écrit de 3 mois (renouvelable par période de 3 mois) entre la délégation syndicale et l'employeur.*

*Les entreprises qui font usage des ces dérogations doivent en informer le Président de la Commission paritaire 130. A défaut de délégation syndicale, l'entreprise informe le Président de la Commission paritaire 130 et ce dernier en informe les partenaires sociaux lors de la réunion de la commission paritaire la plus proche.*

*L'employeur qui utilise un travailleur intérimaire durant une période supérieure à 30 jours donnera priorité à l'embauche de cette personne si une fonction adéquate venait à se libérer dans l'entreprise.*

*L'entreprise s'engage à ce que la prestation d'heures supplémentaires ne puisse être un élément structurel de l'organisation du temps de travail. "*

#### Article 5 - Sécurité d'existence

Toutes les parties signataires de la présente CCT s'engagent à prendre les mesures nécessaires pour rendre d'application les dispositions suivantes à partir du 1er mai 1999.

*" En cas de manque de travail résultant d'un motif économique, l'exécution du contrat de travail individuel peut être suspendue à condition que la suspension débute le premier jour ouvrable de la semaine et qu'elle concerne une période ininterrompue de chômage complet d'une ou deux semaines. "*

Par dérogation à ce principe, 2 systèmes de chômage partiel sont autorisés :

1. l'employeur opte pour un système de rappel où chaque travailleur mis en chômage économique peut être rappelé 2 fois par trimestre dans le courant d'une semaine de chômage ;
2. l'employeur opte pour un système de mise en chômage partiel de maximum deux semaines consécutives par cycle de 3 semaines, la troisième semaine étant obligatoirement une semaine de travail.  
Durant cette période de 1 ou 2 semaines de chômage partiel, maximum 5 jours de chômage économique par travailleur sont autorisés. Ces jours de chômage doivent précéder ou suivre directement les 2 jours de repos hebdomadaire.

En cas de mise en chômage partiel dans le courant d'une semaine, et par dérogation à l'article 2 de la CCT relative à l'indemnité complémentaire du 03.11.1978, l'employeur sera redevable pour chaque jour chômé dans ladite semaine du paiement d'une indemnité égale à 1 heure du salaire brut correspondant au régime effectif de travail pour lequel le travailleur est rappelé (c'est-à-dire compte tenu des primes d'équipe), augmenté de 250 BEF. Le total des indemnités (en ce compris les indemnités de chômage) est plafonné au salaire journalier net du travailleur.

En cas de mise en chômage partiel, les journées chômées dans cette semaine sont toutes assimilées pour le calcul de la prime de fin d'année et ne viennent pas en déduction du crédit de 40 jours prévu à l'article 2 de la CCT relative à l'indemnité complémentaire du 03.11.1978.

Les travailleurs sont avertis du régime de chômage qui sera appliqué le mercredi de la semaine qui précède chaque semaine où un chômage partiel ou total est prévu.

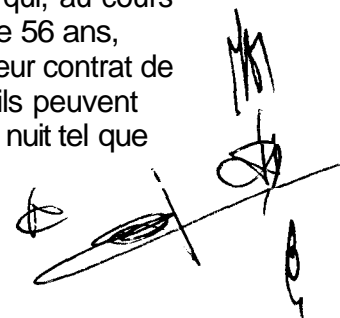
### CHAPITRE 3 - PRÉPENSION

#### Article 6

La CCT du 17.12.1998 concernant la prépension à temps plein à l'âge de 58 ans est prolongée jusqu'au 31.12.2000.

#### Article 7

En exécution de l'article 110 de la loi du 26 mars 1999 et pour autant que l'entreprise ait fait connaître officiellement son adhésion à cette mesure, les travailleurs licenciés qui, au cours de la période allant du 1er avril 1999 au 31 décembre 2000, atteignent l'âge de 56 ans, pourront bénéficier de la prépension conventionnelle s'ils justifient à la fin de leur contrat de travail d'un passé professionnel de 33 ans au moins en tant que salarié et qu'ils peuvent prouver avoir travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail d'équipe de nuit tel que défini dans la CCT n° 46.



Les entreprises intéressées par l'application de cette mesure doivent en informer par écrit la présidente de la commission paritaire 130 au plus tard le 31 décembre 1999.

#### CHAPITRE 4 - POUVOIR D'ACHAT

##### Article 8

En exécution de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité et de l'accord intersectoriel 1999-2000, le pouvoir d'achat évoluera de la façon suivante durant les années 1999 - 2000 :

- les salaires hebdomadaires seront augmentés de 1,5 % au 01.07.1999 et de 1 % au 01.07.2000.

##### Article 9 - Fonds sociaux

Afin de permettre aux différents Fonds sectoriels de poursuivre leurs missions, les augmentations de cotisation patronales suivantes sont convenues :

\* Caisse de Retraite Supplémentaire

A partir du 01.01.1999, la cotisation patronale sera augmentée de 0,03 % et s'élèvera donc à 0,35 %.

A partir du 01.07.2000, une cotisation supplémentaire de 0,03 % sera prélevée afin de permettre de financer un système de lien automatique de l'indemnité complémentaire avec révolution des pensions légales à partir du 01.01.2001. Le conseil d'administration de la Caisse de Retraite Supplémentaire est chargé d'effectuer une étude à ce sujet.

\* Fonds spécial

A partir du 01.01.1999 la cotisation patronale sera augmentée de 0,07 % et s'élèvera donc à 0,42 %.

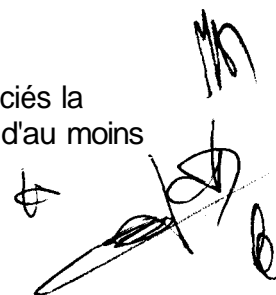
\* Prépension

Afin de pouvoir maintenir un système de remboursement des coûts liés à l'ouverture de la prépension temps plein dès l'âge de 58 ans et pour instaurer le remboursement de l'indemnité complémentaire (CCT 17) payée aux travailleurs agés d'au moins 56 ans et prépensionnés dans le cadre de l'article 7 de la présente convention, un refinancement et/ou une révision des modalités de remboursement est indispensable. L'effort à consentir par les entreprises d'élève à 0,6 % de la masse salariale sectorielle.

Le conseil d'administration de chacun de ces Fonds est chargé de l'exécution du présent article.

##### Article 10 - Préavis

A partir du 1er juin 1999, pour les ouvriers âgés d'au moins 45 ans qui sont licenciés la période de préavis légale est prolongée de 2 semaines. Pour les ouvriers âgés d'au moins



45 ans qui sont licenciés et qui comptent au moins 20 années d'ancienneté dans l'entreprise, la période de préavis légale est prolongée de 4 semaines.

Cet article ne s'applique pas aux ouvriers qui ont demandé d'être licenciés dans le cadre d'un régime de prépension ainsi que pour les entreprises reconnues en difficulté ou en restructuration.

#### CHAPITRE 5 - FORMATION SYNDICALE

##### Article 11

Le nombre de jours d'absence payés autorisés prévus à l'art. 19, point 19 de la convention " *Contrat collectif*" du 30.11.1990 sont globalisés au niveau de l'entreprise. Le maximum de jours globalisés payés de " *petit chômage formation syndicale* " pouvant être accordé à un même représentant est toutefois limité à 8 par an. Ce système de globalisation n'est en vigueur que pour 1 mandat par représentant de travailleur.

#### CHAPITRE 6 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

##### Article 12

La CCT du 17.12.1998 concernant les heures supplémentaires est prolongée jusqu'au 31.12.2000.

#### CHAPITRE 7 - GRATIFICATION

Un chèque cadeau de fin d'année (non récurrent) d'une valeur de 1.000BEF, ou un avantage équivalent, sera accordé à chaque travailleur sous contrat lors du paiement de la prime de fin d'année en 1999 et en 2000.

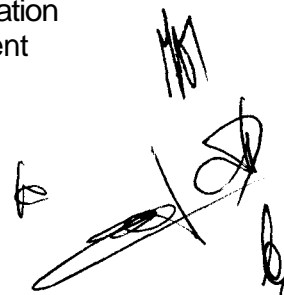
#### CHAPITRE 8 - DISPOSITIONS FINALES

##### Article 13

Durant la durée de cette convention, les deux parties s'engagent à préserver la paix sociale dans l'entreprise.

##### Article 14

Cette convention collective entre en vigueur le 1er janvier 1999 et reste d'application jusqu'au 31 décembre 2000, sauf en ce qui concerne les articles qui en disposent autrement.



INLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

20-05-1999

03-06-1999

N<sup>o</sup>  
N<sup>o</sup>

50.858 / COF/130

***paritair comité voor het drukkerij, grafische kunst- en  
dagbladbedrijf (PC 130)***

***d.d. 10 mei 1999***

**sectoraal akkoord 1999 - 2000  
CAO betreffende de vorming en tewerkstelling voor de  
période 1999 -2000**

**HOOFDSTUK 1 - TOEPASSINGSGBIED**

**Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van afdeling IV van hoofdstuk II van de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor werkgelegenheid en 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, met uitsluiting van de werkgevers en/of werknemers die onder de toepassing vallen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Belgische dagbladen, afgesloten op 25 oktober 1995 in voornoemd paritair comité en geregistreerd ter griffie van de Dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen onder het nummer 42115/CO/130.

**HOOFDSTUK 2 - MAATREGELEN TER BEVORDERING VAN DE  
WERKGELEGENHEID**

**Artikel 2**

Overeenkomstig de beschikkingen van het interprofessioneel akkoord 1999-2000 zullen de inspanningen ten gunste van de risicogroepen worden voortgezet door het heffen van een bijdrage van 0,10% op de loonmassa in 1999 en 2000. De verkregen middelen zullen worden aangewend om de inspanningen voor opvoeding in de grafische sector verder te zetten, met bijzondere aandacht voor het opleiden en omscholen van werknemers die met nieuwe technologieën worden geconfronteerd. De sociale partners belasten de vzw FOGRA met het bepalen van de modaliteiten van deze beide opdrachten.

**Artikel 3**



gunste van sommige risicogroepen, wordt overeengekomen om vanaf 01.10.1999 tot 31.12.2000 een bijkomende bijdrage van 0,05 % op de loonmassa te heffen, meer in het bijzonder bestemd voor opleiding en herinschakeling van de werknemers binnen de grafische sector, die ouder dan 45 jaar of gehandicapt zijn. De sociale partners belasten de vzw FOGRA met het bepalen van de modaliteiten van deze beide opdrachten vóór 01.10.1999. Deze gesolidariseerde inspanning voor opleiding komt bovenop de inspanning voor beroepsopleiding die reeds gebeuren op het vlak van de ondernemingen.

#### Artikel 4

Het artikel 17 van de CAO "Collectief contract" van 30.11.1990 wordt vervangen door volgende tekst :

*" Het is toegelaten om uitzendkrachten te werk te stellen om het hoofd te bieden aan buitengewone vermeerdering van werk en dit gedurende een période van 4 weken maximaal (20 werkdagen) per jaaren 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, <sup>maximun</sup> geldig voor 3 maanden, tussen de werkgever en de syndicale delegatie (verlengbaar per période 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 voor zover er een geschreven akkoord bestaat, <sup>maximun</sup> geldig voor 3 maanden, tussen de werkgeveren de syndicale delegatie (verlengbaar per période van 3 maanden).*

*De ondernemingen, die beroep doen op deze afwijkingen moeten dit melden aan de voorzitter van het paritair comité 130. Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging gebeurt deze melding door de onderneming aan de voorzitter van het paritair comité 130, 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 période 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 élément wordt van de arbeidstijdorganisatie. "*

#### Artikel 5

Alle ondertekenende partijen van onderhavige overeenkomst verbinden er zich toe de nodige maatregelen te treffen om de hiernavolgende beschikkingen toepasselijk te maken vanaf 1 mei 1999

*“ 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 période 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
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 période van 1 of twee weken tijdelijke werkloosheid zijn maximaal 5 dagen tijdelijke werkloosheid per werknemer toegelaten. Deze werkloosheidsdagen moeten de twee opeenvolgende wekelijkse rustdagen voorafgaan of volgen.

In geval van tijdelijke in werkloosheidsstelling in de loop van de week en in afwijking van artikel 2 van de CAO van 03.11.1978 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 effectief arbeidsregime van die week waarin de werknemer werd teruggeroepen (dit wil zeggen met inbegrip van de ploegpremies), vermeerderd met 250,- fr. Het totaal van de vergoedingen (hierin begrepen de werkloosheidsvergoedingen) is naar boven toe begrensd op het netto dagloon van de werknemer.

In geval van tijdelijke werkloosheid volgens hoger genoemd systeem 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 art. 2 van de CAO betreffende de bijkomende vergoeding van 03.11.1978.

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.

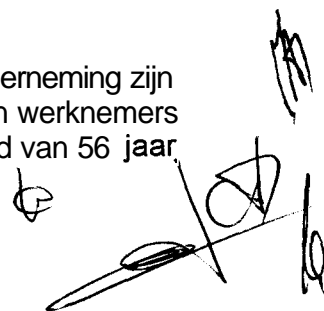
### HOOFDSTUK 3 - BRUGPENSIOEN

#### Artikel 6

De CAO van 06.02.1997 betreffende het voltijds brugpensioen op leeftijd van 58 jaar wordt verlengd tot 31.12.2000.

#### Artikel 7

In uitvoering van artikel 110 van de wet van 26.03.1999 en voor zover de onderneming zijn toetreding tot die maatregel officieel heeft bekend gemaakt, kunnen ontslagen werknemers die in de loop van de période van 1 april 1999 tot 31 december 2000 de leeftijd van 56 jaar





bereiken in aanmerking komen voor het conventioneel brugpensioen indien zij op het einde van hun arbeidsovereenkomst kunnen aantonen dat ze minstens 33 jaar alsloontrekkende hebben gewerkt en indien ze kunnen aantonen dat ze minstens 20 jaar in een arbeidsstelsel met nachtploegen hebben gewerkt, zoals bepaald in de CAO nr. 46.

De ondernemingen die interesse hebben voor de toepassing van deze maatregel, moeten dit schriftelijk melden aan de voorzitter van het paritair comité en dit ten laatste op 31 december 1999.

(De nodige maatregelen zullen door de Raad van Bestuur van het FEBELGRA-fonds worden genomen om de terugbetaling van de aanvullende vergoeding bestemd voor de bruggepensioneerde - op basis van CAO 17- aan de onderneming te waarborgen, en dit vanaf de leeftijd van op brugpensioenstelling of ten vroegste vanaf 56 jaar).

## HOOFDSTUK 4 - KOOPKRACHT

### Artikel 8

In uitvoering van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen en van het Interprofessioneel Akkoord 1999-2000, zal de koopkracht gedurende de jaren 1999-2000 als volgt evolueren :

- de weeklonen zullen worden verhoogd met 1,5 % op 01.07.1999 en met 1 % op 01.07.2000.

### Artikel 9 - Sociale Fondsen

Teneinde de verschillende sectorale fondsen in staat te stellen hun opdrachten verder uit te voeren, worden volgende verhogingen van de patronale bijdragen overeengekomen :

#### \* Aanvullende Pensioenkas

Vanaf 01.01.1999 zal de patronale bijdrage verhoogd worden met 0,03 % en zal dus 0,35 % bedragen.

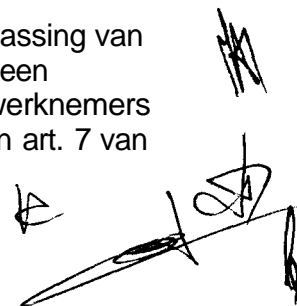
Vanaf 01.07.2000 zal een bijkomende verhoging van patronale bijdragen van 0,03 % geheven worden teneinde een systeem van automatische koppeling van de aanvullende vergoeding met de evolutie van de wettelijke pensioenen te financieren en dit vanaf 01.01.2001. Opdracht wordt gegeven aan de Raad van Beheer om hieromtrent een studie uit te voeren.

#### \* Bijzonder Fonds

Vanaf 01.01.1999 zal de patronale bijdrage verhoogd worden met 0,07 % en zal aldus 0,42 % bedragen.

#### \* Brugpensioen

Teneinde een terugbetalingssysteem van de kosten verbonden aan de toepassing van een voltijds brugpensioenstelsel vanaf 58 jaar (art. 6) in stand te houden en een terugbetaling van de aanvullende vergoeding (CAO nr. 17), betaald aan de werknemers met een leeftijd van minstens 56 jaar en bruggepensioneerd in het kader van art. 7 van



deze overeenkomst, in te voeren is een herfinancieringen / of herziening van de terugbetalingsmodaliteiten onvermijdelijk.

Partijen begroten de inspanning lastens de ondernemingen op 0,6 % van de sectorale loonmassa.

De Beheerraad van elk van deze fondsen is belast met de uitvoering van dit artikel.

#### Artikel 10 - Opzegging

Vanaf 01.06.1999 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.

Dit artikel is niet van toepassing op de werknemers die ontslagen worden in het kader van op brugpensioenstelling op eigen verzoek.

Dit artikel is eveneens niet van toepassing op de bedrijven die erkend zijn als bedrijf in moeilijkheden of in herstructurering.

### HOOFDSTUK 5 - SYNDICALE VORMING

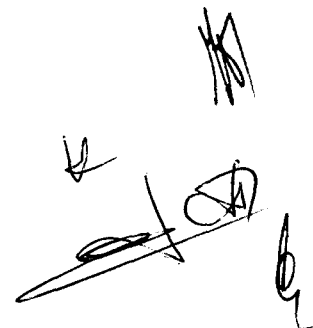
#### Artikel 11

Het aantal betaalde afwezigheidsdagen syndicale vorming voorzien bij artikel 19, punt 19 van de overeenkomst "collectiefcontract" van 30.11.1990, worden op ondernemingsniveau geglobaliseerd. Het aantal te betalen geglobaliseerde dagen klein vertet - syndicale vorming die jaarlijks kunnen opgenomen worden door eenzelfde gemandateerde, bedraagt maximaal 8. Dit systeem geldt slechts voor een enkel mandaat van elke vertegenwoordiger.

### HOOFDSTUK 6 - OVERUREN

#### Artikel 12

Deze collectieve overeenkomst van 17.12.1998 betreffende de overuren wordt verlengd tot 31.12.2000.



## HOOFDSTUK 7 - Gratificatie

Een eindejaarscadeaucheque (niet récurrent) met een nettowaarde van 1.000,-fr., of een evenwaardig voordeel zal aan iedere werknemer die op het ogenblik van de betaling in dienst is van de werkgever, toegekend worden op het tijdstip voorzien voor de betaling van de eindejaarspremie in 1999 en 2000.

## HOOFDSTUK 8 - SLOTBEPALINGEN

### Artikel 13

Partijen verbinden zich gedurende de looptijd van deze overeenkomst ertoede sociale vrede in de ondernemingen te handhaven.

### Artikel 14

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 januari 1999 en blijft van toepassing tot 31 december 2000, behalve voor de artikels die er anders over beschikken.

