

modifiant
CCT DU 10.05.99 et du 20.05.99 PORTANT DES
MODIFICATIONS A LA CCT "CONTRAT COLLECTIF" DU
30.11.90

Art.1 - La présente convention collective régit des conditions de travail des travailleurs et travailleuses occupés à une ou plusieurs des activités désignées par la convention collective des salaires, conclue en Commission Paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux le 14 mai 1980 (MB du 24.03.81, AR du 30.01.81) et ce dans toutes les entreprises s'occupant d'une ou plusieurs de ces activités.

Art.2 - L'article 15 de la CCT "Contrat collectif du 30.11.90 est remplacé par l'article suivant:

“ Art. 15 - 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. Dans ce cas l'employeur garantira la remise au travail jusqu'à la fin de la semaine en cours;
2. l'employeur opte pour un système de mise en chômage partiel de maximum 2 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 normal du travailleur (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.

03-05-1999

U 9-07-1999

51345 /cd/130

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 03.11.78.

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."

Art.3 - L'article 17 de la CCT "Contrat collectif du 30.11.90 est remplacé par l'article suivant:

“ Art. 17 - Par dérogation à l'article 5, avant-dernier alinéa, de la convention collective de travail du 14 mai 1980, fixant les conditions de travail (AR 30.01.1981), il est autorisé d'occuper des travailleurs intérimaires pour faire face à un surcroît de travail extraordinaire et ceci pour une période maximale de 4 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 maximum 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 maximum 3 mois (renouvelable par période de 3 mois) entre la délégation syndicale et l'employeur.

Les entreprises qui font usage de ces dérogations doivent en informer le Président de la Commission CP 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.

Art. 4 - L'article 19, point 19 de la CCT "Contrat collectif du 30.11.90 est complété, dans la colonne I, par le texte suivant:

Les jours d'absence payés pour la formation syndicale sont globalisés, par organisation syndicale, au niveau de l'entreprise. Chaque organisation peut librement répartir ces jours de petit chômage "formation syndicale" entre ses mandats, chacun de ces derniers pouvant cependant disposer que de maximum 8 jours pour un de ses mandats et de 4 jours pour ses autres mandats.

Art. 5 - Il est introduit un nouvel article 29 dans la CCT "Contrat collectif du 30.11.90, sous le chapitre "Dispositions générales" :

"Art 29 - Préavis conventionnel:

- Pour les ouvriers (ières) qui comptent moins de 6 mois de service ininterrompu dans une même entreprise, tant l'employeur que le travailleur pourront faire appel à l'article 60 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail.

- 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 et qui comptent au moins 20 années d'ancienneté dans l'entreprise, la période de préavis légale est prolongée de 4 semaines. Ces 2 prologations ne s'appliquent 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".

L'article 29 bis ancien de la CCT du 30.11.90 est abrogé; l' article 29 ancien devient l'article 30, l'article 30 ancien devient l'article 31 et l'article 31 ancien devient l'article 32.

Art. 6 - Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1999 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception des dispositions prévues à l'article 5 qui entrent en vigueur le 1er juin 1999 et à l'article 2 qui entre en vigueur le 1er mai 1999.

**CAO VAN 10.05.1999 EN 20.05.1999 TOT WIJZIGING VAN DE
CAO BETREFFENDE HET "COLLECTIEF CONTRACT" VAN
30.11.1990**

Art. 1 - Deze arbeidsovereenkomst regelt de arbeidsvoorwaarden van de werknemers en werkneemsters die één of meerdere functies uitoefenen omschreven in de collectieve loonovereenkomst gesloten in het paritair comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf op 14 mei 1980 (B.S. 24.03.1981, K.B. 30.01.1981) en zulks in al de bedrijven die één of meerdere van deze activiteiten uitvoeren.

Art. 2 - Artikel 15 van de CAO "Collectiefcontract" van 30.11.1990 wordt vervangen door het volgende artikel:

"Art. 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 oftwee 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 wedertewerkstelling 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 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 normaal arbeidsregime van de werknemer (dit

NEERLEGING

05-07-1999

101/130

wil zeggen met inbegrip van de ploegpremies), vermeerderd met 250,- BEF.

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 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.

Art. 3 - Het artikel 17 van de CAO "Collectiefcontract" van 30.11.1990 wordt vervangen door het volgende artikel:

"Art. 17 - In afwijking op artikel 5, voorlaatste alinéa, van de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 mei 1980 tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden (K.B. van 30.01.1981), is het 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 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 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 voorzover er een geschreven akkoord bestaat, geldig voor maximum 3 maanden, tussen de werkgever en 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 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 élément wordt van de arbeidstijdorganisatie.

Art. 4 - Het artikel 19, punt 19 van de CAO "Collectiefcontract" van 30.11.1990 wordt in de kolom I met de volgende tekst vervolledigd:
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.

Art. 5 - In de CAO "Collectief contract" van 30.11.1990 wordt onder het hoofdstuk "Algemene Bepalingen" een nieuw artikel 29 ingelast:

"Art. 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 juni 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.

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.

8)

Het oud artikel 29 bis van de CAO van 30.11.1990 wordt **geschrap**t; het oud artikel 29 wordt artikel 30, het oud artikel 30 wordt artikel 31 en het oud artikel 31 wordt artikel 32.

Art. 6 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in voege op 1 januari 1999, behalve voor de bepalingen **voorzien** in artikel 5 die in voege treden op 1 juni 1999, en het artikel 2 dat in voege treedt op 1 mei 1999. Ze is gesloten voor onbepaalde tijd.
