



**ERRATUM**

COMMISSION PARITAIRE DE  
L'IMPRIMERIE, DES ARTS  
GRAPHIQUES ET DES  
JOURNAUX

n°130

**CCT n° 59043  
du 19 avril 2001**

Correction du texte français :

- à l'article 6, il faut compléter la modification de l'article 31 par « Dans les entreprises où existe un avantage au moins équivalent à celui mentionné dans cet article, cet avantage reste valable et n'est pas cumulable avec la présente disposition ».

Décision du 3 décembre 2003

**ERRATUM**

PARITAIR COMITE VOOR  
HET DRUKKERIJ-,  
GRAFISCHE KUNST- EN  
DAGBLADBEDRIJF

nr 130

CAO nr 59043  
van 19 **april** 2001

Verbetering van de Franstalige tekst :

- in artikel 6, werd aan de wijziging van artikel 31 « Dans les entreprises où existe un avantage au moins équivalent à celui mentionné dans cet article, cet avantage reste valable et n'est pas cumulable avec la présente disposition » toegevoegd .

Beslissing van 3 december 2003

**CCT du 19.04.2001 modifiant la CCT « Contrat collectif du 30.11.1990**

---

**Art. 1** - La présente convention collective de travail 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 (AR du 25.06.1997).

---

**Art. 2** - L'article 15, 3<sup>ème</sup> alinéa de la CCT « Contrat collectif du 30.11.1990 », est remplacé, par l'alinéa suivant :

« 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 travail (c'est-à-dire compte-tenu des primes d'équipe), augmenté de 265 Bef. Le total des indemnités (en ce compris les indemnités de chômage) est plafonné au salaire journalier net du travailleur. ».

**Art. 3** - L'article 28 de la CCT « Contrat collectif du 30.11.1990 » est remplacé par l'article suivant :

« A partir du 1<sup>er</sup> avril 2001 et pour autant que le travailleur n'en ait pas été informé la veille, toute prestation supplémentaire de minimum 2 heures par jour donne droit au travailleur à une indemnité de 140 BEF destinée à sa nourriture ».

**Art. 4** - L'article 29, 2<sup>ème</sup> alinéa, de la CCT « Contrat collectif du 30.11.1990 » est remplacé par l'alinéa suivant :

- "A partir du 1er juin 1999 et jusqu'au 31.12.2001, pour les ouvriers âgés d'au moins 45 ans qui sont licenciés, la période de préavis légal 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 légal est prolongée de 4 semaines. Ces 2 prolongations 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.)

Les dispositions prévues par la CCT n°75 seront d'application au 01.01.2002.  
Cette disposition ne modifie en rien les possibilités de préavis réduits durant les 6 premiers mois du contrat de travail ou en cas de licenciement en vue de la mise en prépension. »

REGISTRE DÉPARTEMENTAL - REGISTRE - EMPLOYEURS  
27-04-2001  
28/9/2001

59043/co/136

**Art. 5** – Il est introduit un nouvel article 30 dans la CCT « Contrat collectif du 30.11.1990 », sous le chapitre « Dispositions générales » :

« Article 30 - Congé d'ancienneté

Chaque année, les travailleurs ayant 15 années d'ancienneté dans l'entreprise ont droit à un jour de congé d'ancienneté. Ce jour est rémunéré au salaire horaire barémique (100%) multiplié par le nombre d'heures qu'aurait dû être réellement presté, avec un maximum de 8h. Ce jour est fixé de commun accord entre l'employeur et le travailleur.

Dans les entreprises où existe un avantage au moins équivalent à celui du présent article, l'avantage pré-existant prévaut et la présente disposition n'est pas cumulable . »

**Art. 6** - Il est introduit un nouvel article 31 dans la CCT « Contrat collectif du 30.11.1990 », sous le chapitre « Dispositions générales » :

« Article 31 - Maladie de courte durée

En cas de maladie de courte durée pour laquelle un jour de carence est appliqué, les parties conviennent qu'une indemnité égale au salaire horaire barémique (100%) multipliée par le nombre d'heures qui aurait dû être réellement presté, avec un maximum de 8 heures, sera versée au travailleur et ce pour le premier jour de carence de chaque année civile. Cet article entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2001.

03.12.03  
/S  
De 15 entreprises ou articles dispositions

**Art. 7** - Il est introduit un nouvel article 32 dans la CCT « Contrat collectif du 30.11.1990 », sous le chapitre « Dispositions générales » :

« Article 32 - Formation :

Chaque travailleur a un droit individuel à un jour de formation professionnelle par an. Il s'agit de toute forme de formation professionnelle organisée par l'employeur.

Ce droit individuel peut être globalisé au niveau de l'entreprise. Les modalités suivantes doivent être respectées:

- Dans les entreprises ayant un CE, CPPT ou à défaut une délégation syndicale, l'employeur informe les représentants des travailleurs de son plan de globalisation des jours de formation.
- Dans les entreprises sans délégation syndicale, si le travailleur estime ne pas avoir eu droit à son jour de formation annuel, il peut en informer le Président de la Commission paritaire qui demandera à l'employeur de justifier l'octroi de la globalisation des jours de formation durant la période concernée. ».

**Art. 8** - L'article 30 ancien de la CCT « Contrat collectif du 30.11.1990 » devient l'article 33, l'article 31 ancien devient l'article 34 et l'article 32 ancien devient l'article 35.

**Art. 9** - Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1 janvier 2001 et est conclue pour une durée indéterminée à l'exception des articles prévoyant d'autres dispositions.

-----

ANNEXE

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 75 DU 20 DECEMBRE 1999 RELATIVE  
AUX DELAIS DE PREAVIS DES OUVRIERS**

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

Vu le point II, 5 de l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1998;

Considérant qu'il y a lieu d'exécuter ce point en établissant un régime intersectoriel supplétif concernant les délais de préavis des ouvriers;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :...

ont conclu, le 20 décembre 1999 au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

**Article 1er**

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs occupés en vertu d'un contrat de travail d'ouvrier, visé par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

**Article 2**

Lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis à observer lors de la cessation du contrat de travail d'ouvrier est fixé, par dérogation aux dispositions de l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à :

- 1°) 35 jours pour les ouvriers qui comptent de 6 mois à moins de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 2°) 42 jours pour les ouvriers qui comptent de 5 ans à moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 3°) 56 jours pour les ouvriers qui comptent de 10 ans à moins de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 4°) 84 jours pour les ouvriers qui comptent de 15 ans à moins de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 5°) 112 jours pour les ouvriers qui comptent 20 ans d'ancienneté et plus dans l'entreprise.

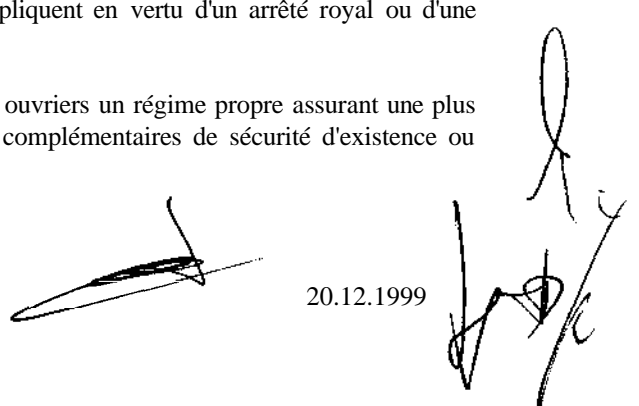
**Article 3**

Le régime fixé à l'article 2 ne s'applique pas lorsqu'au niveau de la branche d'activité :

- ou bien des délais de préavis dérogeant aux délais légaux s'appliquent en vertu d'un arrêté royal ou d'une convention collective de travail;
- ou bien des accords collectifs s'appliquent qui prévoient pour les ouvriers un régime propre assurant une plus grande stabilité d'emploi ou de revenu par le biais de régimes complémentaires de sécurité d'existence ou équivalents.

c.c.t. 75/1.

20.12.1999

Handwritten signatures and the date 20.12.1999. There are two distinct signatures, one on the left and one on the right, both in black ink. The date is written in the center between the signatures.

#

Article 4

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entre en vigueur le 1er janvier 2000, sauf en ce qui concerne les points 1° à 4° inclus de l'article 2 qui entrent en vigueur le 1er octobre 2000.

Elle pourra être révisée ou dénoncée en tout ou en partie à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendements. Les autres organisations s'engagent à les discuter au sein du Conseil national du Travail, dans le délai d'un mois de leur réception.

Fait à Bruxelles, le vingt décembre mille neuf cent nonante-neuf.

#

Paritair Comité voor het Drukkerij-, grafische  
Kunst- en dagbladbedrijf

## CAO VAN 19.04.2001 TOT WIJZIGING VAN DE CAO "COLLECTIEF CONTRACT" van 30.11.1990.

Art. 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 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, afgesloten op 25 oktober 1995 in het voornoemd paritair comité (AR 25.06.1997).

Art. 2 - Artikel 15, derde alinea, van de CAO "Collectief contract van 30.11.1990" wordt vervangen door de volgende alinea:

"In geval van tijdelijke 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 wil zeggen met inbegrip van de ploegpremies), vermeerderd met 265 BEF.

Het totaal van de vergoedingen (hierin begrepen de werkloosheidsvergoedingen) is naar boven toe begrensd op het netto dagloon van de werknemer. ».

Art. 3 - Artikel 28 van de CAO "Collectief contract van 30.11.1990" wordt vervangen door de volgende artikel :

"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 3,47 EUR(140,-BEF) bestemd voor een eetmaal. ».

Art. 4 - Artikel 29, tweede alinea, van de CAO "Collectief contract van 30.11.1990" wordt vervangen door de volgende alinéa:

"Vanaf 1 juli 1999 en tot 31.12.2001 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 CAO 75 worden van toepassing op 01.01.2002 (zonder weerslag op de mogelijkheid van verkorte opzeg gedurende de 6 eerste maanden van de arbeidsovereenkomst en in geval van ontslag voor brugpensioen)."

Art. 5 - In de CAO "Collectief contract van 30.11.1990" wordt onder het hoofdstuk "Algemene Bepalingen" een nieuw artikel 30 ingelast:

"Artikel 30 - Anciënniteitsverlof:

NEERLEGGING-DEPOT REGISTREERDE  
27-04-2001 28.09.2001 N°

59043/00/130

✱

De werknemer die 15 jaar anciënniteit heeft in de onderneming, heeft elk jaar recht op 1 betaalde dag anciënniteitsverlof. Deze dag wordt betaald volgens het baremaloon (100%) vermenigvuldigd met het aantal uren dat werkelijk zou zijn gepresteerd, met een maximum van 8 uren. Deze dag wordt vastgelegd in gemeenschappelijk overleg tussen werkgever en werknemer.

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."

**Art. 6** - In de CAO "Collectiefcontract van 30.11.1990" wordt onder het hoofdstuk "Algemene Bepalingen" een nieuw artikel 31 ingelast:

"Artikel 31 - Ziekte van korte duur

In geval van ziekte van korte duur waarvoor een carensdag wordt toegepast, komen de partijen overeen aan de werknemer een vergoeding te betalen gelijk aan het barema-  
uurloon (100%) vermenigvuldigd met het aantal uren dat werkelijk zou moeten gepresteerd zijn, met een maximum van 8 uren, en dit voor de eerste carensdag van elk 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."

**Art. 7** - In de CAO "Collectief contract van 30.11.1990" wordt onder het hoofdstuk "Algemene Bepalingen" een nieuw artikel 32 ingelast:

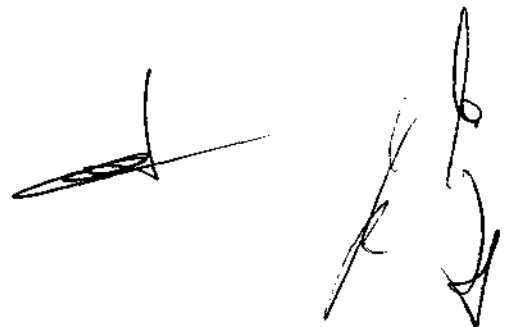
"Artikel 32 - Opleiding

Elke werknemer heeft een individueel recht, op het niveau van elke onderneming, van 1 dag beroepsopleiding per jaar. Het betreft elke vorm van opleiding georganiseerd door de werkgever.

Dit individueel recht kan geglobaliseerd worden mits volgende beschikkingen:

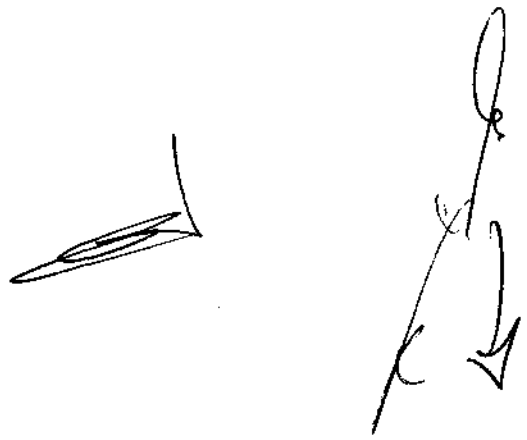
- o in de ondernemingen met een OR, een CPBV of, bij ontstentenis, een vakbondsafvaardiging, informeert de werkgever deze van zijn plan tot globalisering van de opleidingsdagen;
- o in de ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging heeft de werknemer die meent geen recht te hebben gehad op zijn jaarlijkse vormingsdag, de mogelijkheid de Voorzitter van de paritaire commissie hiervan in te lichten, die dan de werkgever zal verzoeken de globalisering van de opleidingsdagen gedurende de betrokken periode, te rechtvaardigen."

**Art. 8** - Het oud artikel 30 van de CAO van 30.11.1990 wordt artikel 33, het oud artikel 31 wordt artikel 34 et het oud artikel 32 wordt artikel 35.



Art. 9 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2001. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd behoudens voor wat betreft de artikelen die het anders bepalen.

-----

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. There are two distinct signatures, one appearing to be a stylized 'K' and another more complex signature.



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 75 VAN 20 DECEMBER 1999

BETREFFENDE DE OPZEGGINGSTERMIJNEN

VAN DE WERKLIEDEN

-----

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op het punt II, 5 van het interprofessioneel akkoord van 8 december 1998;

Overwegende dat er aanleiding toe bestaat aan dit punt uitvoering te geven door een suppletieve intersectoriële regeling met betrekking tot de opzeggingstermijnen van de werklieden tot stand te brengen;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers ...

op 20 december 1999 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

**Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers die tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst voor werklieden, bedoeld bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten alsook op de werkgevers, die hen tewerkstellen.

**Artikel 2**

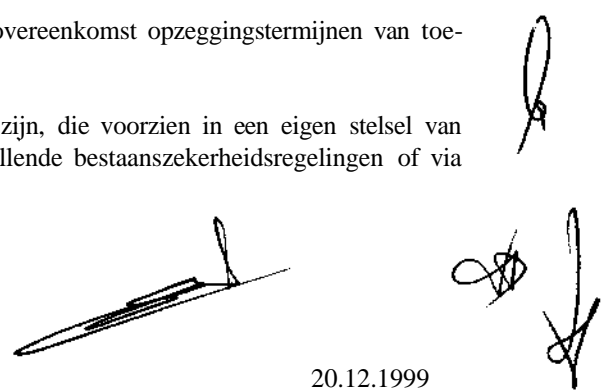
Wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat, wordt, in afwijking van de bepalingen van artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, de bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst voor werklieden na te leven opzeggingstermijn vastgesteld op :

- 1°) 35 dagen wat de werklieden betreft die tussen 6 maanden en minder dan 5 jaren anciënniteit in de onderneming tellen;
- 2°) 42 dagen wat de werklieden betreft die tussen 5 en minder dan 10 jaren anciënniteit in de onderneming tellen;
- 3°) 56 dagen wat de werklieden betreft die tussen 10 en minder dan 15 jaren anciënniteit in de onderneming tellen;
- 4°) 84 dagen wat de werklieden betreft die tussen 15 en minder dan 20 jaren anciënniteit in de onderneming tellen;
- 5°) 112 dagen wat de werklieden betreft die 20 of meer jaren anciënniteit in de onderneming tellen.

**Artikel 3**

De bij de artikel 2 bepaalde regeling is niet van toepassing wanneer op het niveau van een bedrijfstak :

- hetzij krachtens een koninklijk besluit of een collectieve arbeidsovereenkomst opzeggingstermijnen van toepassing zijn, die van de wettelijke termijnen afwijken;
- hetzij voor de werklieden collectieve akkoorden van toepassing zijn, die voorzien in een eigen stelsel van verruimde stabiliteit van werkgelegenheid of inkomen via aanvullende bestaanszekerheidsregelingen of via equivalente regelingen.



#### **Artikel 4**

Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij treedt in werking op 1 januari 2000 behalve voor wat de punten 1° tot en met 4° van artikel 2 betreft die op 1 oktober 2000 in werking treden.

Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij geheel of gedeeltelijk worden herzien of opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van 6 maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden er zich toe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Gedaan te Brussel, op twintig december negentienhonderd negennegentig.