

Convention Collective de Travail 2003-2004 du 19.06.2003

En exécution de l'accord interprofessionnel du 17 janvier 2003

Preambule : Compte tenu de la situation économique extrêmement difficile que traverse le secteur et des dispositions de l'Accord Inter-professionnel, les partenaires sociaux ont convenu que la marge de négociation pour les années 2003-2004 s'élevait à maximum 5% et que le solde restant après application du système conventionnel d'indexation serait alloué à des dispositions « qualitatives » visant l'amélioration du statut des travailleurs. Par ailleurs, dans ce même contexte, Febelgra recommande aux employeurs qui envisagent un licenciement pour raisons économiques d'étudier avec le(s) travailleur(s) concerné(s), et s'il(s) le souhaite(ent) le(urs) représentant(s), les alternatives possibles qui permettraient d'éviter ou de réduire le licenciement.

Chapitre 1 - Champ d'application

Art. 1 - La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'accord interprofessionnel 2003-2004 dd 17 janvier 2003 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 (AR du 25.06.1997).

Chapitre 2 - Pouvoir d'achat :

Art. 2 - Jour de carence : L'article 31 de la CCT Contrat Collectif du 30.11.1990 est complété par des dispositions stipulant qu'à partir du 1^{er} janvier 2004, il y a paiement d'une indemnité égale au salaire horaire barémique (100%) multiplié par le nombre d'heures prestées, avec un maximum de 8 heures par jour, lors des deux premiers jours de carence de chaque année civile ; et qu'à partir du 01.12.2004, il y a paiement de la même indemnité lors des 3 premiers jours de carence de chaque année civile s'il s'agit d'un travailleur ayant au moins 15 années d'ancienneté dans l'entreprise. Dans les entreprises où existe un avantage au moins équivalent, l'avantage préexistant prévaut et la présente disposition n'est pas cumulable .

Art. 3 - Prime de fin d'année :

A partir du 1^{er} janvier 2003 et pour les travailleurs sous contrat de travail au 01.06.2003 :

- le nombre de jours assimilés à des journées de travail effectif en cas de maladie (art. 5, point 3 de la CCT Prime de fin d'année) est de maximum 50 jours ;
- le nombre de jours assimilés à des journées de travail effectif en cas de chômage temporaire (art. 5, point 6 de la CCT Prime de fin d'année) est de maximum 50 jours par année civile.

Art. 4 - Indemnité « repas » : le montant conventionnel de l'indemnité « repas » dont question à l'article 28 de la CCT Contrat collectif du 30.11.1990 sera adapté à l'évolution de l'indice santé lors de chaque renouvellement de la convention sectorielle. La première indexation se fera le 1^{er} janvier 2004 sur base de l'évolution de l'indice santé entre le 31 décembre 2001 et le 31 décembre 2003.

NEERLEGGING-DEPOT | REGISTR. ENREGISTR.

08-07-2003

12-12-2003

NR.
N°

69018

101130

4

Art. 5 - Cheque cadeau de fin d'année 2003: octroi a chaque travailleur sous contrat au 15.12.2003 , d'un cheque cadeau (non-récurent) d'une valeur nette de 50 euro ou d'un avantage net équivalent a 50 euro dont les modalités sont fixées au niveau de l'entreprise .

Art. 6 - Cheque cadeau de fin d'année 2004: pour autant qu'il n'y ai pas eu de 3^{ème} indexation durant la periode 2003-2004, octroi a chaque travailleur sous contrat au 15.12.2004, d'un cheque cadeau (non-récurent) d'une valeur nette de 50 euro au ou d'un avantage net équivalent a 50 euro dont les modalités sont fixées au niveau de l'entreprise .

Chapitre 3 - Emploi et Bien-être :

Art. 7 - Prépension:

- Prolongation des différents systèmes de prépension (58 et 56 ans/trav. nuit) ; CCT du 19.04.01
- Prépension a 56 ans/travail en régime de nuit : suppression de l'acte d'adhésion ; CCT du 19.04.01
- Prépension : Quand le travailleur de plus de 50 ans a opté pour un régime de Crédit-temps avec réduction des prestations telle que prévu par la CCT 77 bis jusqu'a l'âge de la mise en prépension, l'indemnité de prépension versée par l'employeur est calculée sur base d'un régime de travail a temps plein selon les dispositions prévues par le CCT 17. Le Fonds Febelgra rembourse a l'employeur l'indemnité et les cotisations sur base de la CCT 17.

Art. 8 - Heures supplémentaires : Prolongation de la CCT sectorielle concernant le paiement des heures supplémentaires non récupérées. C

Art. 9 - Jour de congé d'ancienneté : L'article 30 de la CCT Contrat Collectif du 30.11.1990 est remplacé par les dispositions suivantes : «Chaque année, les travailleurs ayant au moins 10 années d'ancienneté dans l'entreprise, ont droit a 1 jour de congé payé d'ancienneté. Chaque travailleur ayant au moins 20 années d'ancienneté dans l'entreprise a droit a un deuxième jour de congé d'ancienneté. Ce(s) jour(s) est (sont) rémunéré(s) au salaire horaire barémique (100%) multiplié par le nombre d'heures qui aurait du être réellement preste ce(s) jour(s)-là, avec un maximum de 8 heures. Ce(s) jour(s) est(sont) fixé(s) de commun accord entre le travailleur et l'employeur. Dans les entreprises où existe un avantage au moins équivalent, l'avantage préexistant prévaut et la présente disposition n'est pas cumulable. »

Art. 10 - Classification des fonctions/Environnement et Image du secteur : Paiement d'une cotisation NON-RECURRENTE de 0,05% de la masse salariale en 2003 et 2004 afin de poursuivre les travaux de révision de la Classification des fonctions, de poursuivre la campagne « image » du secteur et d'intervenir efficacement dans des actions ayant trait aux différentes politiques environnementales

Chapitre 4 - Formation :

Art. 11 - Remplacement des dispositions prévues a l'article 32 de la cct Contrat Collectif du 30.11.1990 par le texte suivant :

« Chaque travailleur a un droit individuel a un jour de formation professionnelle par an. 11 s'agit de toute forme de formation professionnelle organisée par l'employeur.

Ce droit individuel peut être globalisé au niveau de l'entreprise. Dans ce cas, les modalités suivantes doivent être respectées :

Dans les entreprises ayant un CE, CPPT ou a défaut une délégation syndicale, l'employeur présente pour avis son projet de plan de formation globalisé;

Dans les entreprises sans délégation syndicale, l'employeur affiche pour avis son projet de plan de formation globalisé. Les travailleurs transmettent endéans les 15 jours leurs remarques et suggestions éventuelles a l'employeur.

Si un travailleur estime ne pas avoir eu droit a son jour de formation annuel, il peut en informer le Président de la Commission paritaire qui demandera a l'employeur de justifier l'octroi de la globalisation des jours de formation durant la periode concernée. »

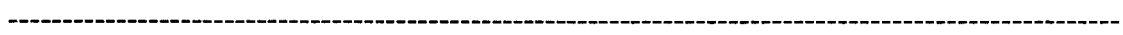
Art. 12 - Groupes a risque : prolongation du paiement de la cotisation de 0,10% + 0,05% en faveur de la formation et de l'emploi des groupes a risque ; L'ensemble des 0.15% est réparti de facon communautaire entre Cefograf et Grafoc selon la clé de répartition décidée par le CA de FOGRA.

Art. 13 - Apprentis Classes-Moyennes : Les parties s'engagent a renégocier, pour le 30 juin 2004 au plus tard, les modalités d'accès a l'apprentissage en alternance dès l'âge de 15 ans dans le secteur graphique.

Chapitre 5 - Dispositions finales

Art. 14 - Durant la durée de cette convention, les deux parties s'engagent a préserver la paix sociale dans l'entreprise.

Art. 15 - Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2003 et reste d'application jusqu'au 31 décembre 2004, a l'exception des articles qui en disposent autrement.



Commentaires :

Plan Rosetta : approche syndicale positive au niveau des entreprises qui souhaitent introduire une demande de dispense individuelle auprès de la Ministre. En cas de non-accord au niveau de l'entreprise, le bureau de conciliation de la CP 130 pourra être saisi du dossier.

Collectieve Arbeidsovereenkomst 2003-2004 van 19.06.2003

Ter uitvoering van het interprofessioneel akkoord van 17 januari 2003

Preamble : Rekening houdend met de uitzonderlijk moeilijke economische situatie die de sector kent en de bepalingen van het interprofessioneel akkoord, hebben de sociale partners overeengekomen dat de onderhandelingsmarge voor de jaren 2003-2004 maximum 5 % bedraagt en dat het saldo na toepassing van het conventioneel indexeringsysteem zou gebruikt worden voor "kwalitatieve" bepalingen die het statuut van de werknemers verbeteren. Binnen dezelfde context beveelt Febelgra verder de werkgevers die ontslagen overwegen om economische redenen, aan samen met de betrokken werknemer(s), en indien hij/zij dit wenst (wensen) met zijn/haar(hun) vertegenwoordiger(s), mogelijke alternatieve regelingen te overwegen die zouden toelaten het ontslag te vermijden of te verminderen.

Hoofdstuk 1 - Toepassingsgebied

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2003-2004 van 17 januari 2003 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 de werknemers die onder de toepassing vallen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Belgische dagbladen, afgesloten op 25 oktober 1995 in voornoemd paritair comité (KB van 25.06.1997).

Hoofdstuk 2 - Koopkracht

Art. 2 - Carensdag : aan het artikel 31 van de CAO Collectief Contract van 30.11.1990 worden bepalingen toegevoegd die vaststellen dat vanaf 1 januari 2004 er betaling is van een vergoeding gelijk aan het barema-uurloon (100%) vermenigvuldigd met het aantal gepresteerde uren, met een maximum van 8 uren per dag, en dit voor de twee eerste carensdagen van elk kalenderjaar; en dat er vanaf 01.12.2004 betaling is van dezelfde vergoeding 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.

Art. 3 - Eindejaarspremie : vanaf 01 januari 2003 en voor de arbeiders die op 01.06.2003 verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst, bedraagt :

- het aantal gelijkgestelde dagen in geval van ziekte (art.5, punt 3 van de CAO Eindejaarspremie) maximum 50 dagen;
- het aantal gelijkgestelde dagen in geval van economische werkloosheid (art.5, punt 6 van de CAO Eindejaarspremie) maximum 50 dagen per kalenderjaar.

Art. 4 - Maaltijdvergoeding : het bedrag van de conventionele maaltijdvergoeding waarvan sprake in artikel 28 van de CAO "Collectief Contract" van 30.11.1990 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.

NEERLEGGING-DEPOT : REGISTR.-ENREGISTR.

08 -07- 2003

12 -12- 2003

NR.
N°

69028 / 10/130

Art. 5 - Eindejaarscadeaucheque 2003 : toekenning aan elke arbeider in dienst op 15.12.2003, van een cadeaucheque (niet-recurrent) ter waarde van 50 euro netto of van een netto-voordeel gelijk aan 50 euro en waarvan de modaliteiten worden vastgelegd op niveau van de onderneming.

Art. 6 - Eindejaarscadeaucheque 2004 : voor zover er geen derde indexatie is geweest in de periode 2003-2004, toekenning aan elke arbeider in dienst op 15.12.2004, van een cadeaucheque (niet-recurrent) ter waarde van 50 euro netto of van een netto-voordeel gelijk aan 50 euro en waarvan de modaliteiten worden vastgelegd op niveau van de onderneming.

Hoofdstuk 3 - Werkgelegenheid en welzijn

Art. 7 - Brugpensioen :

- verlenging van de verschillende brugpensioenregimes (58 jaar en 56 jaar/nachtarbeid); *CAO dd. 19.04.2001*
- brugpensioen pp 56 jaar/nachtarbeid : schrapping van de toetredingsvoorwaarde; *CAO dd. 19.04.2001*
- brugpensioen : wanneer een werknemer van ouder dan 50 jaar gekozen heeft voor een regime van tijdskrediet met vermindering van de arbeidsprestaties zoals voorzien door de CAO 77 bis, tot de brugpensioenleeftijd, zal de brugpensioenvergoeding die door de werkgever wordt uitgekeerd berekend worden op basis van een voltijdse tewerkstelling zoals voorzien door de CAO 17. Het Febelgra Fonds betaalt aan de werkgever de vergoeding en de bijdragen terug op basis van de CAO 17.

Art. 8 - Overuren : verlenging van de sectorale CAO betreffende de niet gerecupereerde overuren. *(CAO dd. 19.04.2001)*

Art. 9 - Anciënniteitsverlof : het artikel 30 van de CAO Collectief Contract van 30.11.1990 wordt vervangen door de volgende bepalingen : "Elk jaar hebben de werknemers die ten minste 10 jaar anciënniteit hebben in de onderneming, recht op 1 betaalde dag anciënniteitsverlof. Elke werknemer die ten minste 20 jaar anciënniteit heeft in de onderneming heeft recht op een tweede dag anciënniteitsverlof. Deze dag(en) word(en)t betaald volgens het barema-uurloon (100%) vermenigvuldigd met het aantal uren dat werkelijk zou zijn gepresteerd, met een maximum van 8 uren. Deze dag(en) word(en)t vastgelegd in gemeenschappelijk overleg tussen werkgever en werknemer. 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.

Art. 10 - Classificatie der functies, Milieu en Imago van de sector : betaling van een NIETRECURRENTE bijdrage van 0,05% van de loonmassa in 2003 en 2004 teneinde de werkzaamheden voor de herziening van de classificatie der functies verder te zetten, de "Imago"-campagne verder te zetten en efficiënt tussen te komen in de acties die betrekking hebben op de verschillende overheden m.b.t. milieu-reglementeringen.

Hoofdstuk 4 - Vorming

Art. 11 - De bepalingen van het artikel 32 van de CAO Collectief Contract van 30.11.1990 worden als volgt gewijzigd :

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

19.11.03

19.11.03

4

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 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 de Paritaire Commissie hiervan in te lichten, die dan de werkgever zal verzoeken de globalisering van de vormingsdagen gedurende de betrokken periode, te rechtvaardigen.”.

Art. 12 - Risicogroepen : verlenging van de betaling van de bijdrage van 0,10%+ 0,05% ten voordele van de vorming en de tewerkstelling van de risicogroepen; het geheel van de 0,15% wordt communautair verdeeld tussen Cefograf en Grafoc volgens de verdeelsleutel beslist door de RvB van FOGRA.

Art. 13 - Middenstandsléerlingen : partijen komen overeen om tegen 30 juni 2004 ten laatste, de toegangsmodaliteiten voor alternerend leren vanaf de leeftijd van 15jaar in de grafische nijverheid, te heronderhandelen .

Hoofdstuk 5 - Slotbepalingen

Art. 14 - Partijen verbinden zich ertoe om gedurende de looptijd van deze overeenkomst de sociale vrede in de ondernemingen te handhaven.

Art. 15 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 januari 2003 en blijft van toepassing tot 31 december 2004, met uitzondering van de artikelen die er anders over beschikken..

Commentaar :

Rosetta-plan : positieve syndicale benadering op het niveau van de ondernemingen die wensen een individuele afwijkingsaanvraag in te dienen bij de Minister. In geval van niet-akkoord in de onderneming zal het dossier aan het verzoeningsbureau van het PC 130 kunnen worden overgemaakt.