

05-10-2007

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 18 OCTOBRE 2007
CONCLUE EN COMMISSION PARITAIRE DE L'IMPRIMERIE, DES ARTS GRAPHIQUES ET DES
JOURNAUX FIXANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES DE PRESSE
QUOTIDIENNE**

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La présente convention collective de travail s'applique, conformément à la loi du 5 décembre 1968, d'une part, aux entreprises relevant de la compétence de la Commission Paritaire de l'Imprimerie, des Arts Graphiques et des Journaux et confectionnant un ou plusieurs journaux quotidiens dans l'ensemble de l'entreprise ou dans un ou plusieurs départements de celle-ci, et, d'autre part, à tous ses travailleurs et travailleuses (ci-après dénommés travailleurs) dont les fonctions sont reprises à l'article 4 - Classification des fonctions ou aux annexes 1 et 2 de la présente convention.

Par journaux quotidiens, on entend les publications de presse d'information générale et spécialisée paraissant au moins 4 fois par semaine, accompagnées ou non de suppléments ou d'encarts.

ARTICLE 2 - DURÉE DU TRAVAIL

1. Les prestations hebdomadaires

Les prestations hebdomadaires sont fixées comme suit (pauses journalières comprises) :

service de jour : **35** heures

service mixte : **35** heures

service de nuit : 35 heures

hormis les cas où la durée du temps de travail n'a pas été réduite de 36 à 35 heures au niveau de l'entreprise.

On entend par service de jour, le travail effectué entre 6 et 20 heures; par service mixte (de soir), le travail effectué jusqu'à 22 heures et par service de nuit, le travail effectué en partie après 22 heures.

On entend par durée de travail le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur.

On entend par prestations hebdomadaires soit les prestations hebdomadaires réelles, soit - au cas où des jours de repos compensatoires sont accordés - les prestations moyennes sur base annuelle.

2. Répartition des heures de travail et de pause

Les heures de travail (pauses comprises) peuvent être réparties inégalement dans le courant de la semaine, sur maximum 5 jours, sans que la durée journalière du temps de travail ne puisse dépasser 9 heures par jour, étant entendu que la durée conventionnelle hebdomadaire du temps de travail soit respectée et que les prestations du dimanche soient égales à la durée moyenne journalière du temps de travail.

Le nouvel horaire dont question ci-dessus, sera repris au règlement du travail, en vertu de la loi du 8.4.65 instituant les règlements du travail.

Il est recommandé de prévoir une période de repos de **10** heures entre deux prestations journalières successives.

Les prestations de travail prévues ci-dessus comportent une pause de 30 minutes. Cette pause ne doit pas nécessairement être accordée simultanément à l'ensemble du personnel d'une équipe. Il sera à la

fois tenu compte des nécessités de l'organisation du travail, et de l'intention commune d'accorder le repos à un moment qui tient compte des besoins des travailleurs.

Les heures de repas seront fixées au niveau de l'entreprise en accord avec le conseil d'entreprise et la délégation syndicale.

Lorsque, dans le cadre des dispositions de la présente convention, des heures supplémentaires devront être effectuées, il sera accordé au personnel ainsi occupé un repos de 15 minutes si la prestation supplémentaire dépasse 1,5 heure sans aller au-delà de 2 heures, ou si, du fait de la prestation supplémentaire, une des deux périodes prestées dans les heures normales de la prestation dépassait cinq heures.

Ce repos est porté à 30 minutes si la prestation supplémentaire dépasse les deux heures.

Dans les entreprises de presse travaillant à simple équipe dans les limites d'un horaire régulier (par exemple de 8 h 30 à 12 heures et 13 à 16 h 30 ou 16 h 42) il sera accordé un repos payé de 15 minutes si une des prestations excède quatre heures et demie, porté à 30 minutes lorsque la prestation dépasse cinq heures et demie.

ARTICLE 3 - POLYVALENCE

Dans le but de promouvoir ou de maintenir l'emploi et de faciliter l'organisation du travail, les travailleurs peuvent être amenés à exercer des tâches susceptibles d'appartenir à une fonction différente de celle prévue au contrat de travail du travailleur.

Cette polyvalence ne peut être organisée qu'à la condition qu'un préapprentissage ou une formation appropriée soient instaurés. L'accord préalable de la délégation syndicale et de l'intéressé est requis lorsque les tâches à exercer appartiennent à une fonction qui relève d'une autre classe de fonction ou d'une autre section de l'entreprise. Par section, on entend la section pré-presses ou la section production (production de plaques, impression, expédition).

Sauf s'il s'agit d'une situation temporaire ou de fonctions appartenant à une même classe de fonctions dans la même section, un changement de fonction nécessite une nouvelle description de fonction et l'insertion dans une classe de fonctions selon l'annexe 5 de la convention collective de travail du 18 octobre 2007 relative à la classification sectorielle de fonctions dans les journaux quotidiens.

Les travailleurs concernés par le présent article continueront à bénéficier de la garantie prévue à l'article 12. 2.

ARTICLE 4 - CLASSIFICATION DES FONCTIONS.

Les fonctions sont réparties en dix classes de fonction.

<i>Classes de fonction</i>	<i>Numéro de fonction</i>	<i>Fonctions de référence</i>
Classe 1		
Classe 2	20.05	Débobineur
	30.03	Aide expédition
Classe 3	10.05	Compositeur
	20.04	Débobineur - auxiliaire rotative
	20.06	Débobineur en transport automatisé
Classe 4		
Classe 5	30.02	Opérateur expédition
	30.04	Opérateur expédition automatisée
Classe 6	10.03	Reprographe/opérateur image
	10.04	Opérateur CTF/CTP

	20.03	Conducteur adjoint
Classe 7	10.02	Compositeur/metteur en page
	30.01	Chef de section expédition
	40.03	Mécanicien
	40.04	Electricien (production)
Classe 8	20.02	Conducteur
	40.01	Electro mécanicien
	40.02	Electronicien
Classe 9	20.01	Conducteur en chef
Classe 10		

L'insertion des fonctions dans les classes de fonction se fait selon la convention collective de travail du **18 octobre 2007** relative à la classification sectorielle de fonctions dans les journaux quotidiens.

Les fonctions d'entreprise font l'objet d'une description de fonction et d'une classification en entreprise selon l'annexe 5 de la convention collective de travail du **18 octobre 2007** relative à la classification sectorielle de fonctions dans les journaux quotidiens.

Les descriptions des fonctions de référence et des fonctions d'entreprise prennent en compte le niveau hiérarchique auquel elles sont exercées. En toute hypothèse, la rémunération correspondant à la fonction ne peut être inférieure à celle qui correspondait au premier échelon (+ 5% du barème du travailleur le plus qualifié : brigadier), au deuxième échelon (+ **10%** du barème du travailleur le plus qualifié : contremaître) et au troisième échelon (+ **15%** du barème du travailleur le plus qualifié : chef de département ou d'atelier) dans l'application de l'ancienne classification sectorielle des fonctions.

ARTICLE 5 A - SALAIRES

1. Les salaires horaires barémiques suivants sont d'application dans le régime des 35h/semaine :

a) barème intermédiaire au **1/10/2007** :

Classes de fonction	Au début de la fonction	Après 1 an dans la fonction	Après 2 ans dans la fonction		
	<i>95,00%</i>	<i>97,50%</i>	<i>100,00%</i>		
1	11,6426	11,9490	12,2553		
2	12,0579	12,3752	12,6925		
3	12,6411	12,9737	13,3064		
4	13,1720	13,5186	13,8653		
Classes de fonction	Au début de la fonction	Après 1 an dans la fonction	Après 2 ans dans la fonction	Après 3 ans dans la fonction	Après 4 ans dans la fonction
	<i>90,00%</i>	<i>92,50%</i>	<i>95,00%</i>	<i>97,50%</i>	<i>100,00%</i>
5	12,9591	13,3191	13,6791	14,0390	14,3990
6	14,0052	14,3942	14,7832	15,1723	15,5613
7	14,7128	15,1215	15,5302	15,9389	16,3476
8	15,9332	16,3758	16,8184	17,2610	17,7036
9	17,0049	17,4772	17,9496	18,4219	18,8943
10	18,7224	19,2425	19,7626	20,2827	20,8027

b) barème final à réaliser par des augmentations sectorielles futures :

Classes de fonction	Au début de la fonction	Après 1 an dans la fonction	Après 2 ans dans la fonction		
	95,00%	97,50%	100,00%		
1	11,6426	11,949	12,2553		
2	12,0717	12,4508	12,7701		
3	12,6411	12,9737	13,3064		
4	13,172	13,5186	13,8653		
Classes de fonction	Au début de la fonction	Après 1 an dans la fonction	Après 2 ans dans la fonction	Après 3 ans dans la fonction	Après 4 ans dans la fonction
	90,00%	92,50%	95,00%	97,50%	100,00%
5	13,2649	13,6334	14,0018	14,3703	14,7388
6	14,1006	14,4923	14,884	15,2756	15,6673
7	14,9889	15,4053	15,8217	16,238	16,6544
8	15,9332	16,3758	16,8184	17,261	17,7036
9	17,2716	17,7514	18,2312	18,7109	19,1907
10	18,7224	19,2425	19,7626	20,2827	20,8027

2. Les salaires horaires dans le régime des 36 heures/semaine sont calculés comme suit : salaire horaire x 35/36.
3. Les salaires horaires minima définis au présent article sont fixés en regard à l'indice des prix à la consommation et correspondent à la tranche de stabilisation **101,77 – 103,81 - 105,89** établie conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 87 conclue le 25 janvier 2006 au sein du Conseil National du Travail relative à la technique de conversion de l'indice santé (base **1996** = 100) à l'indice santé (base 2004 = **100**) dans les conventions collectives de travail,.
4. Le salaire journalier à prendre en considération pour le calcul des absences est déterminé en multipliant le salaire horaire par un cinquième de la durée du temps de travail hebdomadaire (les surcharges définies à l'article 7 **A I** et **A II** étant exclues).
5. L'ancienneté est acquise par l'exercice, dans une ou plusieurs entreprises, d'une des professions reprises dans l'article 4 ou dans l'annexe I - Fonctions d'entreprise de la présente convention.
6. Le barème d'accès à la profession, programmé sur une période de 4 années, est d'application aux travailleurs n'ayant aucune expérience professionnelle dans le secteur. Pour les travailleurs relevant des classes de fonctions de 1 à 4 y compris, le barème d'accès est limité à deux ans (95 % - 97,5 %). En cas de mutation vers une autre entreprise, il est tenu compte de l'expérience acquise dans une ou plusieurs entreprises du secteur.

ARTICLE 5 B - LIAISON DES SALAIRES A L'INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION

1. Les salaires minima repris au A ci-dessus varient à raison de 2% selon les tranches de stabilisation de 2% indiquées au point 4 ci-dessous. L'indice limite dont le dépassement entraîne une augmentation ou une diminution de salaires devient l'indice pivot d'une nouvelle tranche de stabilisation.
2. Les adaptations à la hausse ou à la baisse s'appliquent sur la partie du salaire correspondant au salaire minimum prescrit au point A ci-dessus adapté aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation selon les dispositions du présent chapitre, quel que soit le montant du salaire effectivement payé. Exprimés en Euro, les dix-millièmes des chiffres sont arrondis au millième supérieur ou négligés selon qu'ils atteignent ou non 50% d'un millième.. Le montant des diminutions, intervenant suite à l'application d'une tranche de baisse, sera égal au montant de la tranche de hausse précédente.

3. Les adaptations sont d'application le 2^{ième} lundi du mois suivant celui dont l'indice dépasse la limite supérieure ou inférieure de la section de stabilisation en cours.
4. Pour l'application de la présente convention, les tranches d'indice sont établies comme suit :

<u>Limite inférieure</u>	<u>Pivot</u>	<u>Limite supérieure</u>
101,77	103,81	105,89
103,81	105,89	108,01
105,89	108,01	110,17
108,01	110,17	112,37
110,17	112,37	114,62
112,37	114,62	116,91
etc.		

Les centièmes des chiffres sont arrondis au chiffre supérieur ou restent inchangés selon que le millième atteint ou non 50 % de ce millième.

5. Lorsque la formulation de l'index prévue par la convention collective de travail conclue le 25 janvier 2006 au sein du Conseil National du Travail relative à la technique de conversion de l'indice santé (base **1996** = 100) à l'indice santé (base 2004 = **100**) dans les conventions collectives de travail, est modifiée par le Ministère des Affaires Économiques, les chiffres de référence de l'index du présent chapitre sont à remettre en concordance par la Commission Paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux.

En cas d'intervention du législateur, ou en cas de prise de position par le Conseil National du Travail, ou par tout autre organe paritaire intervenant sur le plan général national, ou en cas d'intervention d'un accord interprofessionnel paritaire en matière de liaison de salaires à l'index en général, la Commission Paritaire de l'imprimerie, des Arts Graphiques et des Journaux se réunira pour examiner la mise en concordance du présent chapitre avec lesdites interventions.

ARTICLE 6 - PRIME DE FIN D'ANNÉE

- a) La prime de fin d'année, appelée **13^e** mois, est payée aux travailleurs tombant sous l'application de la convention collective de travail des journaux, en service au 30 novembre et ayant une ancienneté de 3 mois dans l'entreprise à la date précitée. Le paiement de la prime de fin d'année a lieu dans le courant du mois de décembre.
- b) Dans les régimes de 36 ou 35 heures de travail par semaine, la prime du **13^e** mois est respectivement égale à **156** heures et à **151,67** heures du salaire réel promérité au 30 novembre par le travailleur ayant eu des prestations effectives du **1^{er}** décembre de l'année précédente au 30 novembre de l'année en cours.
- c) Sont assimilés aux journées de travail effectif :
1. les jours de congé et d'absences justifiées aux termes de la présente convention collective de travail ;
 2. les jours non **prestés** en raison d'accidents du travail et de maladie professionnelle légalement assimilés aux jours de travail ;
 3. une période de maladie de maximum 30 jours de travail d'absences non-continues, ou une durée de 26 semaines maximum de maladie ininterrompues ;
 4. chaque journée non effectivement prestée, pour laquelle les cotisations de sécurité sociale sont retenues, en ce compris notamment les jours non **prestés** couverts par une indemnité compensatoire de préavis
 5. les journées de chômage involontaire.
- d) En cas de prestations incomplètes durant l'année de référence le montant du **13^e** mois est égal à 1/260^e du nombre d'heures fixé sous b), par jour de prestations effectives ou assimilées.

- e) Les travailleurs qui prennent leur pension ont droit à la prime du **13^e** mois au prorata des jours de prestations effectives et assimilées pendant la période commençant le **1^{er}** décembre de l'année précédente et se terminant fin du mois qui précède celui au cours duquel la pension est prise. Le salaire à prendre en considération est le salaire réel promérité par le travailleur à l'expiration de son contrat de travail.
- f) La même disposition que celle énoncée en e) ci-dessus est appliquée au travailleur licencié par l'employeur moyennant un préavis légal, pour autant qu'il ait 1 année révolue de service au moment de l'expiration de son préavis. Cette règle s'applique également au travailleur quittant volontairement l'entreprise, à condition qu'il ait au moins 1 année révolue de service dans l'entreprise et que la période de préavis à donner soit prestée ou payée ainsi qu'en cas de rupture du contrat pour cas de force majeure liée à l'incapacité définitive et permanente de reprendre le travail convenu.
- g) Toutes situations acquises plus favorables restent d'application, le cumul avec les présentes étant exclu.

ARTICLE 7 - SURCHARGES ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

A.I. Surcharges pour travail du dimanche et des jours fériés

- a) Repos du dimanche : les travailleurs seront au repos un dimanche sur deux.
- b) Rémunération du travail du dimanche et des jours fériés : le travail du dimanche et des jours fériés donne droit au paiement d'un supplément égal à 100 % du salaire réel pour les heures effectivement prestées, étant entendu que la somme des surcharges, à l'exception des surcharges pour heures supplémentaires, ne peut dépasser **130%**

Il est entendu que les situations acquises plus favorables sont maintenues aussi bien pour la rémunération du travail du dimanche que pour celle des jours fériés.

Le supplément accordé pour le travail du dimanche ou des jours fériés est à considérer comme une indemnité forfaitaire n'intervenant pas dans le calcul de la rémunération pour heures supplémentaires.

A.II. Surcharges pour travail de nuit

Pour le travail effectués la nuit, les surcharges horaires mentionnées ci-dessous seront accordées, à toutes les catégories de travailleurs reprises au barème, en pourcentage du salaire horaire obtenu en divisant le salaire hebdomadaire réel (salaire **barémique** + sursalaires) par la durée du temps de travail effectif :

- de 20 à 22 heures	25%
- de 22 à 24 heures	30%
- de 24 heures jusqu'à la fin du service	30%

Pour déterminer le temps donnant lieu au paiement des surcharges de nuit, le temps de prestation est arrondi à la demi-heure supplémentaire, toute prestation de moins d'une demi-heure étant comptée pour une demi-heure.

B. Heures supplémentaires

Les deux premières heures de la journée seront surchargées à 50%, les heures suivantes à 75%; toute heure supplémentaire prestée un dimanche, un jour férié ou un jour de repos, donnera droit à un sursalaire de 100%.

Pour le calcul des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires, le salaire horaire à prendre comme base pour ce calcul est obtenu en divisant par la durée du temps de travail effectif le salaire hebdomadaire barémique augmenté des sursalaires éventuels (salaire réel), les surcharges définies sub **A.I.** et **A.II.** du présent article étant exclues.

Dans le but de promouvoir l'emploi, le recours à des prestations supplémentaires est à proscrire.

Toutefois, les heures supplémentaires éventuelles doivent être justifiées par un événement ou un incident technique ou par les impératifs de l'information, et doivent répondre à la nécessité d'assurer la parution du journal quotidien.

C. Collation

Pour autant que le travailleur n'en ait pas été informé au plus tard la veille, toute prestation supplémentaire de minimum deux heures donne droit au travailleur soit à une collation soit, à une indemnité de € 3,88 destinée à sa nourriture.

Ce montant s'applique à partir du 1^{er} janvier 2007 ; il sera adapté à l'évolution de l'**indice-santé**, et ce à l'occasion de tout renouvellement de la convention sectorielle.

Cette indexation sera appliquée au 1^{er} janvier de chaque nouvelle période conventionnelle en fonction de l'évolution de l'indice-santé entre le 31 décembre du dernier an de la période conventionnelle précédente et le 31 décembre du dernier an de la période conventionnelle qui s'est terminée.

D. Travail un jour de repos

Le travailleur qui preste un jour de repos aura droit, outre son salaire, à une surcharge égale à 1/5 de son salaire hebdomadaire réel. Toutefois, le personnel d'entretien appelé, un jour de repos, à effectuer un travail urgent de réparation, sera rémunéré sur la base des heures réellement prestées, surchargées de **100%**.

ARTICLE 8 - ABSENCES JUSTIFIÉES

1. Conformément à l'article 9 de la loi du 20 juillet **1960** instaurant le salaire hebdomadaire garanti et à l'arrêté royal d'exécution du 28 août 1963;

Conformément à la décision de la C.P.N. du 27 avril 1960 rendue obligatoire par arrêté royal du 26 août 1960;

Considérant la notion de l'absence justifiée définie par l'arrêté du Régent du 2 avril **1947**, modifiée par l'arrêté du Régent du **15 juillet 1947** et par les arrêtés royaux du **1^{er} septembre 1960**, du **28 août 1963** et du **22 juillet 1970**;

Les absences suivantes sont considérées comme justifiées pour le total des journées indiquées dans la deuxième et troisième colonnes du tableau ci-après et payées conformément aux indications de la deuxième colonne.

Toutefois, conformément aux dispositions légales, les jours d'absence cités ci-après ne sont pas rémunérés ni octroyés lorsque l'événement qui provoque l'absence se situe un jour normalement non **presté** ou pendant les vacances annuelles, à l'exception des 1., 2. et 8. du tableau ci-après.

Le salaire en cas d'absence justifiée sera celui qui eut été normalement payé si l'événement cause, de l'absence, ne s'était pas produit.

Nature de l'absence I	Nombre de jours justifiés à payer II	Absences supplémentaires autorisées sans paiement de salaire III	Absence totale IV
1. Mariage du travailleur (euse).	3 jours à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante. Les vacances annuelles prolongent ce délai.	1 jour, mêmes conditions.	4
2. Mariage d'un enfant légitime, légitimé, adoptif ou naturel reconnu du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant du travailleur.	1 jour en tout cas, à prendre un jour ouvrable dans la semaine précédant ou dans la semaine suivant l'événement.	-	1
3. Naissance d'un enfant du travailleur, si la filiation de cet enfant est établie à l'égard de son père.	Dix jours ¹ à choisir par le travailleur dans les trente jours à dater du jour de l'accouchement. Seul les trois premiers jours constituent un petit chômage dans le sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pour lesquels le salaire normal est à charge de l'employeur. Le travailleur bénéficie d'une allocation payée par l' INAMI pour les sept jours suivants	-	10

¹ A prendre de manière échelonnée ou en une fois

4. L'accueil d'un enfant dans la famille du travailleur dans le cadre d'une adoption.	Dix jours ² à choisir par le travailleur dans le mois qui suit l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence comme faisant partie de son ménage. Seul les trois premiers jours constituent un petit chômage dans le sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pour lesquels le salaire normal est à charge de l'employeur. Le travailleur bénéficie d'une allocation payée par l' INAMI pour les sept jours suivants.	-	10
5. Décès du conjoint, d'un enfant légitime, légitimé, adoptif ou naturel reconnu du travailleur ou de son conjoint, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père du travailleur (euse).	3 jours à choisir par le travailleur dans les 7 jours à partir du jour de décès.	1 jour, mêmes conditions.	4
6. Décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un gendre, d'une bru, du tuteur et des parents adoptifs du travailleur (euse), ainsi que du beau-frère, de la belle-soeur, du grand-père, de la grand-mère du conjoint du travailleur(euse).	a) si le défunt habite sous le même toit : 2 jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles; b) le défunt n'habite pas sous le même toit : 1 jour, le jour des funérailles.	- 1 jour, entre le décès et l'enterrement.	CM CM
7. Décès d'un frère ou d'une soeur du père ou de la mère du travailleur ou de son conjoint.	Le jour des funérailles.	-	1
8. Communion solennelle d'un enfant légitime, légitimé, adoptif ou naturel reconnu du travailleur ou de son conjoint, ou la participation d'un enfant légitime, légitimé, adoptif ou naturel reconnu du travailleur ou de son conjoint à la fête de la jeunesse laïque là où elle est organisée.	1 jour en tout cas, à prendre un jour ouvrable dans la semaine précédant ou dans la semaine suivant l'événement.	-	1

² A prendre de manière échelonnée ou en une fois

9. Ordination ou profession de foi religieuse, ou entrée au couvent d'un enfant légitime, légitimé, adoptif ou naturel reconnu, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, des petits-enfants du travailleur(euse) ou du conjoint.	1 jour, le jour de la cérémonie.	-	1
10. Séjour du travailleur milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection.	Le temps nécessaire avec un maximum de 3 jours.	Le temps nécessaire.	X
11. Autres obligations militaires de courte durée.	Le temps nécessaire avec un maximum de 1 jour.	Le temps nécessaire.	X
12. Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix.	Le temps nécessaire avec un maximum 1 jour.	Le temps nécessaire.	X
13. Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du Travail.	Le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours.	Le temps nécessaire.	X
14. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales et communales, ou d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement européen.	Le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours.	Le temps nécessaire.	X
15. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire.	Le temps nécessaire.	X
16. Manifestation à l'occasion de distinctions honorifiques à caractère professionnel.	Le temps nécessaire avec un maximum de 1 jour.	Le temps nécessaire.	X
17. Examen de capacité professionnelle	Le temps nécessaire avec un maximum de 1 jour.	Le temps nécessaire.	X
18. Soins médicaux après un accident du travail en l'absence d'incapacité de travail.	Le temps nécessaire.	Le temps nécessaire.	X
19. Accomplissement d'obligations syndicales résultant d'une mission dûment justifiée.	-	Le temps nécessaire.	X
20. Obligations découlant de l'exercice d'un mandat public ou officiel.	-	Le temps nécessaire.	X

21. L'absence à concurrence d'une durée de 10 jours ouvrables par an, successifs ou non, pour motif de participation à des stages ou à des journées d'études consacrées à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale, organisées par les organisations représentatives des travailleurs ou par leur Centrale professionnelle, ou par les instituts spécialisés reconnus à cet effet par le ministre du Travail ou le ministre de la Prévoyance sociale.	Les jours de séance de travail avec un maximum de 5 jours par an, pour les membres effectifs et suppléants du conseil d'entreprise et du comité de prévention et protection au travail, les délégués syndicaux, ainsi que les membres des comités locaux.	Le temps nécessaire avec max. de 5 jours.	10
22. Soins à donner à un membre de la famille, malade ou accidenté et habitant sous le même toit que le travailleur(euse) attestés par un certificat médical et pour une durée correspondant à celle mentionnée sur ce certificat .	-	Le temps nécessaire.	X
23. Le chômage par suite de grève décrétée, après échec de la procédure de conciliation, par une organisation représentative des travailleurs.	-	Le temps nécessaire.	X
24. Le chômage par suite de lock-out décrété, après échec de la procédure de conciliation, par les employeurs.	-	Le temps nécessaire.	X
25. Tout cas de force majeure.	-	Le temps nécessaire.	X
26. Tout motif préalablement accepté par l'employeur.	-	Le temps nécessaire.	X
27. A la demande du travailleur.	-	Le temps nécessaire pour autant que la production ne soit pas mise en danger, au maximum 3 jours par an.	X

L'orphelin chef de famille est assimilé au père pour ce qui concerne l'application du présent article.

2. La durée de l'absence ne dépassera pas le temps nécessaire à l'accomplissement du devoir qui la motive et ne pourra excéder les limites fixées au présent article.

3. Sauf le cas d'impossibilité matérielle, la permission de s'absenter doit être demandée dès que le travailleur a connaissance de l'événement qui la justifie.

4. Les 5 jours de formation sociale et syndicale repris au point 21 colonne II du tableau ci-dessus sont octroyés et rémunérés en tout cas. Lorsqu'ils coïncident avec un ou plusieurs jours de repos, ou un ou plusieurs jours de congé ou de vacances rémunérés ou non, ceux-ci sont déplacés à d'autres jours de la semaine en cours, de la semaine précédente ou de la semaine suivante, le salaire hebdomadaire normal étant assuré.

5. Les jours de formation syndicale, repris au point 21 du tableau ci-dessus accordés aux travailleurs protégés de l'entreprise peuvent être globalisés (enveloppe de jours).

Néanmoins, il ne peut être octroyé qu'un maximum de **10** jours payés par délégué syndical pour autant que l'enveloppe totale de jours pour l'ensemble de la délégation ne dépasse pas en moyenne 5 jours payés par travailleur protégé.

L'employeur sera averti au moins trois semaines avant la formation sauf événement imprévisible. Auquel cas l'employeur sera averti dans les plus brefs délais par les organisations syndicales.

ARTICLE 9 - CONGÉS ET VACANCES

Indépendamment du repos légal ou conventionnel de deux jours sur sept, en vertu du régime de la semaine de cinq jours, réglé suivant les convenances de chaque entreprise, 38 jours de congé par an avec salaire seront accordés dans les journaux travaillant le dimanche et 34 jours dans les journaux ne travaillant pas le dimanche.

Dans le nombre de jours de congé avec salaire sont inclus :

- a) 20 jours de congé légal (4 semaines de 5 jours) ;
- b) 7 jours conventionnels pour les journaux travaillant le dimanche, ou 3 jours conventionnels pour les journaux ne travaillant pas le dimanche. (Il est entendu que le nombre de jours conventionnels ci-dessus comprend les jours qui peuvent être accordés à l'occasion d'une fête locale, etc.). Ces congés sont à accorder au prorata des mois **prestés** dans l'entreprise pendant l'année en cours;
- c) les **10** jours fériés légaux prévus à l'article **1er** de l'arrêté royal du **18** avril **1974**, à savoir :
 1. le 1^{er} janvier
 2. le lundi de Pâques
 3. le 1^{er} mai (Fête du Travail)
 4. l'Ascension
 5. le lundi de Pentecôte
 6. le 21 juillet
 7. l'Assomption (15 août)
 8. la Toussaint (**1er** novembre)
 9. le **11** novembre
 10. le 25 décembre (**Noël**) .
- d) la fête communautaire (**11** juillet ou 27 septembre).

Les jours fériés tombant un jour de repos doivent être compensés par d'autres jours de congé.

De plus, il est convenu que le salaire payé pour les 7 ou 3 jours conventionnels, les **10** jours fériés légaux et le jour de la fête communautaire doit comprendre les surcharges pour travaux de nuit, qui auraient dû être payées si le travailleur n'avait pas pris congé.

Les régimes particuliers ou locaux plus favorables en matière de congé conventionnel sont maintenus, sans cependant pouvoir être accrus par l'application des dispositions du présent article.

Congé supplémentaire

Compte tenu de la servitude particulière du travail normal effectué le samedi et de l'incidence des jours fériés qui coïncident avec un dimanche, il est convenu d'octroyer un jour de congé payé supplémentaire à tous les travailleurs des entreprises de presse. En cas de difficultés d'octroi de ce jour de congé - constatées **paritairement** avec la délégation syndicale d'entreprise - une compensation égale à 1/5 du salaire hebdomadaire réel est payée en fin d'exercice.

Congés compensatoires

Compte tenu de la servitude particulière du travail de nuit et du travail mixte, il est convenu d'octroyer des jours de congé compensatoire selon les modalités suivantes :

- prestations se terminant après 24 heures : il est accordé 1 jour de congé compensatoire par tranche de 40 journées de **travail** et assimilées se terminant après 24 heures;
- prestations se terminant entre 20 et 24 heures : il est accordé 1 jour de congé compensatoire par tranche de 80 journées de travail et assimilées se terminant entre 20 et 24 heures.

Les congés compensatoires, acquis pendant l'exercice de vacances, sont octroyés pendant l'année de vacances.

L'exercice de vacances est l'année civile qui précède l'année au cours de laquelle les vacances doivent être prises.

Le salaire payé pour ces jours de compensation doit comprendre les surcharges pour travaux de nuit qui auraient dû être payées si le travailleur n'avait pas pris congé.

Le nombre effectif de ces jours de congé compensatoire sera fixé au prorata des jours effectivement **prestés** et assimilés pendant l'exercice de vacances, pour autant que les prestations se terminent après 24 heures ou entre 20 et 24 heures.

Sont assimilés aux jours effectivement **prestés** :

1. les jours de congé et d'absences justifiées aux termes de la présente convention collective;
2. les jours non **prestés** en raison d'accidents du travail et de maladie professionnelle légalement assimilés aux jours de travail;
3. une période de maladie de maximum 30 jours de travail;
4. chaque journée non effectivement prestée, pour laquelle les cotisations de sécurité sociale sont retenues;
5. les journées de chômage involontaire.

Les jours d'interruption de travail assimilés à des jours de travail effectifs n'entrent en ligne de compte que pour autant que le travailleur devait normalement effectuer ces prestations après 24 heures ou entre 20 et 24 heures, s'il n'avait pas dû interrompre le travail.

Le reliquat des journées de prestation et des jours assimilés qui ne donne pas droit à un jour entier de congé compensatoire est reporté à l'année suivante.

Lors de la cessation du contrat de travail pour quelque raison que ce soit, conformément à la législation sur les vacances annuelles, les salaires dus pour ces jours de congé compensatoire que le travailleur n'a pas pu prendre, seront payés à l'intéressé ou à ses ayants droit.

En cas de difficultés d'octroi de ces congés compensatoires - constatées **paritairement** avec la délégation syndicale d'entreprise - une compensation financière égale à 1/5 du salaire hebdomadaire réel est payée en fin d'exercice par jour de congé non octroyé.

Modalités d'attribution des congés et vacances

Tenant compte de l'existence des divers régimes de travail dans la presse belge, les parties déclarent qu'il est hautement souhaitable que :

- les travailleurs prennent trois semaines de vacances légales d'une traite durant la période légale de vacances, c'est-à-dire entre le **1^{er}** mai et le 31 octobre. Toutefois, si des dérogations à ce principe devaient se justifier, il conviendrait que le fractionnement porte exclusivement sur l'octroi de deux et d'une semaine entières mais séparées;
- les travailleurs puissent lorsqu'ils ont des enfants en âge d'école, bénéficier de leurs vacances légales durant les vacances de ces enfants, étant entendu que :
 - dans la pratique, la quatrième semaine de vacances peut être dissociée des trois premières et éventuellement scindée selon les besoins de l'entreprise;
 - en aucun cas, le fractionnement des vacances ne donne droit à congé pour un nombre de jours supérieur à celui des jours normalement **prestés** pour quatre semaines consécutives;

- les dispositions légales relatives à la période durant laquelle les jours de congé seront accordés ne sont applicables qu'aux semaines de vacances fixées par la loi. Le surplus sera toujours réglé selon les convenances de chaque entreprise; en cas de contestation un accord sera recherché avec la délégation syndicale;
- pour permettre dans le plus grand nombre de cas possible la libre disposition de 5 des **10** jours fériés légaux, la délégation syndicale sera autorisée à rechercher et à proposer à l'employeur une solution adéquate au niveau de l'entreprise;
- afin de permettre la parution des journaux le 26 décembre et le 2 janvier, une moitié du personnel sera mise en congé le 25 décembre (Noël) et l'autre moitié le **1er** janvier (Nouvel An). Une certaine tolérance sera admise en ce qui concerne ce partage par moitiés, pour autant que les intéressés soient mis en congé le 24 décembre ou le 31 décembre.

ARTICLE 10 - HYGIENE ET SECURITE DES ATELIERS

Les mesures nécessaires seront prises en matière de sécurité et d'hygiène, conformément au règlement général sur la protection du travail.

En conséquence, les locaux de travail seront bien aérés et tenus dans un parfait état de propreté.

Le nettoyage des machines et des locaux peut se faire en dehors des heures régulières de travail.

Les mesures de sécurité réglementaires seront de stricte application, et notamment les machines seront munies des dispositifs de sécurité nécessaires.

Les dispositions seront prises concernant les premiers soins médicaux en cas d'accident et les boîtes de secours, conformément aux prescriptions réglementaires et légales.

Travail sur écran

Il faut organiser le travail de telle façon que le travail à l'écran soutenu ne soit ni long ni ininterrompu en faisant varier les travaux. Dans le cas où cette pratique ne serait pas possible, il est expressément recommandé d'organiser le travail de telle façon que les 2 heures de travail intensif et ininterrompu à l'écran ne soient dépassées. La durée du travail alternatif sera au moins de 10 à 15 minutes chaque fois que le travail intense et ininterrompu à l'écran comporte 2 heures.

ARTICLE 11 - FORMATION

1. Vu l'évolution permanente de la technologie dans les entreprises de presse quotidienne, il est nécessaire que les travailleurs aient la possibilité de se reconvertir aux nouvelles techniques par une formation adéquate. Cette formation doit d'abord prendre place au niveau de l'entreprise.

Afin de satisfaire le besoin exprimé ci-avant, les parties contractantes prendront des initiatives communes, avec ou sans la coopération des organismes officiels, pour développer des programmes de formation pour les travailleurs du secteur. Dans ce cadre, une attention particulière sera accordée aux travailleurs concernés par les nouvelles technologies et à l'intérieur de ce groupe aux travailleurs les plus âgés.

2. L'initiation aux nouvelles techniques sous toutes formes est réservée par priorité aux travailleurs du département concerné. Toutefois, à défaut de personnel qualifié en nombre suffisant travaillant dans le département concerné, il pourra être fait appel à d'autres travailleurs qualifiés de l'entreprise (ceci dans le cadre du recyclage).
3. A défaut de personnel en nombre suffisant et/ou suffisamment qualifié, l'entreprise pourra engager ou former toute autre personne jusqu'au nombre nécessaire mais pas au-delà, après constatation de la carence par les parties contractantes, de commun accord entre elles.
4. En cas de non-adaptation le travailleur reprendra son ancienne activité ou n'importe quelle autre fonction correspondant à son niveau de qualification.

5. Chaque travailleur a droit, au niveau de chaque entreprise, à un jour de formation professionnelle par an. Il s'agit de toute forme de formation organisée par l'employeur. Ce droit ne peut être globalisé qu'à condition que l'entreprise ait soumis pour avis un plan de formation au conseil d'entreprise ou à défaut, à la délégation syndicale.

ARTICLE 12 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

1. L'introduction de nouvelles techniques et méthodes de production, l'utilisation en commun entre entreprises de presse de compositions, l'emploi de compositions confectionnées en dehors des entreprises de presse ne pourront jamais avoir pour conséquence de menacer la sécurité d'emploi des travailleurs de l'entreprise et en particulier du personnel du département en question.
2. Chaque entreprise de presse donne aux travailleurs occupés la garantie de l'emploi et du revenu normal, étant entendu que l'introduction de nouvelles méthodes et techniques de production et de travail ne pourra jamais avoir pour conséquence de menacer la sécurité d'emploi des travailleurs du département et ne peut donc entraîner le licenciement de travailleurs en service dans ce département. Ces mêmes dispositions sont également d'application en cas de fusion entre entreprises de presse ou d'absorption par une entreprise de presse.
3. Le départ volontaire, la mise à la retraite, la prépension ou le décès d'un membre du personnel n'entraîne pas nécessairement le remplacement de l'intéressé si un tel remplacement ne se justifie pas, dans le respect des dispositions légales.

ARTICLE 13 - OBLIGATIONS DIVERSES

- a) Les travailleurs ne pourront être mis au travail ou accepter de travailler durant les jours de congé, aussi bien dans l'entreprise qui les occupe qu'en dehors de celle-ci.
- b) Aucun travailleur ne peut se livrer à un travail relevant des industries graphiques en dehors de l'atelier où il exerce son activité principale, tant pour son compte que pour celui de tiers.
- c) Sauf circonstances imprévues, toute modification au rôle des différents services, devra être signifiée au moins quatre jours d'avance.
- d) L'occupation de travailleurs intérimaires pour faire face à un surcroît extraordinaire de travail est autorisée. Si la période d'occupation du travailleur intérimaire excède 20 jours de travail par an, un accord préalable avec la délégation syndicale sera requis.
 - Ces travailleurs intérimaires ne peuvent exercer que les fonctions de femme de charge, réfecteur, manœuvre, veilleur de nuit, portier, concierge ou celles d'un niveau équivalent;
 - Pour effectuer des travaux irréguliers dans le service expédition (encartage...), il peut être fait appel à des expéditeurs ou à des convoyeurs intérimaires ;
 - En cas de force majeure (maladie, accident) les travailleurs intérimaires peuvent être occupés dans les autres fonctions avec l'accord préalable de la délégation syndicale.
- e) Le jour de carence, visé à l'article 52 § 1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, est payé par l'employeur. En cas d'absence justifiée, le salaire dû est égal au salaire horaire réel (salaire **barémique** + sursalaire) pour les heures qui auraient dû être réellement prestées.
Toute situation acquise au moins équivalente reste d'application

ARTICLE 14 - TRAVAUX DE LABEUR

En principe les travaux de labeur ne peuvent pas être effectués avant 6 heures du matin et après 22 heures du soir, ainsi que les jours de repos, les dimanches et les jours fériés. Dans le cas où ces travaux doivent être effectués dans les plages horaires stipulées ci-avant, les modalités suivantes sont d'application :

Pour les travaux effectués en semaine après 20 heures la surcharge est de 20 %; pour les travaux effectués les jours de repos, les dimanches et les jours fériés, la surcharge est de 30 %.

Les surcharges pour travaux de labeur sont calculées sur le salaire horaire de base (salaire **barémique** + sursalaire) en dehors des surcharges pour travaux de nuit, de dimanche ou de jour férié et des surcharges pour heures supplémentaires, et ce sur base du temps de travail réellement **presté** par chaque travailleur à ces travaux.

Les conditions et accords existant dans les entreprises restent d'application pour les travaux en cours.

La direction de l'entreprise conviendra avec la délégation syndicale d'une définition des travaux de labeur, des modalités de paiement des surcharges et des modalités d'application de cet article.

La direction de l'entreprise peut convenir avec la délégation syndicale de remplacer les surcharges pour travaux de labeur par des journées de compensation.

ARTICLE 15 - DURÉE DE LA CONVENTION

La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 2007. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

La dénonciation est faite par une des parties signataires de la présente convention, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire de l'imprimerie, des Arts Graphiques et des Journaux et aux autres organisations signataires de la présente convention.

A défaut de dénonciation, elle est tacitement reconduite d'année en année.

L'organisation qui prend l'initiative de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer simultanément des propositions constructives que les autres organisations signataires s'engagent à discuter au sein de la Commission paritaire. Celle-ci se prononce sur ces propositions dans un délai de trois mois.

La présente convention collective peut être modifiée ou révisée, à intervalles d'un an, de commun accord entre les signataires. Les demandes de modification et/ou de révision doivent parvenir par lettre recommandée avant le 30 septembre de l'année en cours et doivent indiquer les articles soumis à modification et/ou à révision, ainsi que les propositions de modification et/ou de révision.

L'organisation à qui une demande de modification ou de révision est adressée peut, dans un délai d'un mois à partir de la date à laquelle elle a reçu la demande, à son tour demander une modification ou une révision selon la procédure prévue ci-dessus.

Il est entendu que les modifications qui résulteraient de l'accord des parties ne prendraient cours qu'à partir de la date normalement prévue pour l'échéance de la convention collective ou de la période de reconduction en cours. La demande de modification ou de révision se fait par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire de l'imprimerie, des Arts Graphiques et des Journaux et aux organisations signataires de la présente convention. La modification ou la révision, telle que prévue par le présent paragraphe, ne requiert pas la dénonciation de la convention collective en vigueur.

ARTICLE 16 - COMMISSION MIXTE DE CONCILIATION

Toute contestation ou tout litige entre les soussignés ou entre un éditeur de journaux et un/ou des travailleurs cités à l'article 1 auxquels l'exécution de la présente convention donne lieu fait obligatoirement l'objet d'une tentative préalable de conciliation devant la commission mixte. Les cosignataires de la présente convention seront toujours avertis et informés de chaque tentative de conciliation. La Commission se réunit chaque fois que l'un des groupements soussignés le demande dans le plus bref délai. Les avis sont pris à l'unanimité. La Commission comprend au moins deux

délégués désignés par l'Association Belge des Éditeurs de Journaux et au moins deux délégués désignés par les organisations syndicales signataires de la présente convention.

Toutefois, même s'ils ne figurent pas parmi les mandataires désignés, les présidents ou les secrétaires nationaux des organisations respectives pourront participer de plein droit aux travaux de la Commission de conciliation.

ARTICLE 17 - DISPOSITIONS FINALES

La présente convention collective de travail remplace celle du 25 octobre 1995 fixant les conditions de travail dans les quotidiens belges, rendue obligatoire par arrêté royal du 25 juin 1997, modifiée par les conventions collectives de travail du 26 juin 1997, 24 juin 1999, 21 juin 2001, 10 juillet 2003 et 16 février 2006.

Annexe 1 - Fonctions d'entreprise

Chef d'atelier
Sous-chef d'atelier
Chef d'équipe
Brigadier
Chef adjoint production prépresse
Reprographe
Créateur layout et mise en page d'annonces
Layout et metteur en page d'annonces
Correcteur
Pilote - « tour de contrôle » (coordination plan journal entre régie, rédaction et imprimerie)
Débobineur-cariste
Encarteur
Chauffeur
Portier
Homme d'entretien bâtiment
Electricien bâtiment
Technicien bâtiment (entretien et maintenance)
Technicien de surface
Manœuvre
Femme de charge
Magasinier
Plombier
Réfecteuriste (entretien et aide cuisine)
Cuisinier

Annexe 2 : Liste des fonctions reprises sous l'ancien article IV de la CCT du 25 octobre 1995 fixant les conditions de travail dans les journaux quotidiens

A. Composition

1. Maquettiste
2. Correcteur sur épreuves : lecture des épreuves et correction, au moyen de signes conventionnels, des fautes de toutes sortes de : composition, d'impression, d'orthographe, de syntaxe, de ponctuation, etc.
3. Monteur film/papier
4. Préparateur de la copie
5. Opérateur sur claviers perforateurs et/ou imprimante de tous travaux
6. Opérateur de calculatrices, ordinateurs, unités de photocomposition, photocomposeuses, lecteurs de bande magnétique, lecteurs T.T.S., lecteurs optiques, reperforateurs, imprimantes, phototitreuses
7. Opérateur d'un appareil avec ou sans écran-vidéo, introduisant des textes par frappe directe dans un système de composition pour le traitement de textes; effectuant la préparation des textes sur écran par introduction des indications codiques et typographiques; effectuant par frappe sur clavier les travaux de correction des textes (orthographe, ponctuation, règles de composition, codage, etc.);

réalisant la maquette et/ou exécutant d'après une maquette les travaux de mise en page (disposition, détermination des caractères; justifications, éléments graphiques divers, tels filets, etc.; encadré, etc..)

8. Opérateur d'un appareil de digitalisation pour photographie ou texte (Autokon ou similaire)
9. Opérateur responsable de la conduite d'un système de composition pour le traitement de textes (Par système de composition pour le traitement de textes est compris un ensemble d'appareils interconnectés comprenant notamment une mémoire à disque, une unité à bande magnétique, une imprimante, une perforatrice et éventuellement d'autres équipements périphériques. La tâche de l'opérateur consiste notamment à gérer ce système complexe au moyen d'un clavier de commande).

B. Programmation d'ordinateur pour techniques de composition

1. Analyste-programmeur d'ordinateur pour techniques de composition
 - a) Analyse des machines dirigées directement ou indirectement par un ordinateur.
 - b) Analyse des machines périphériques (machines à perforer, etc..) faisant partie intégrante de la chaîne de production.
 - c) Analyse et développement des problèmes
 - d) Connaissance théorique des systèmes ordinateurs
 - e) Définition de l'organisation du système ordinateur
 - f) Instruction des programmeurs (si l'analyste-programmeur n'inscrit pas lui-même les programmes) sur base des données résultant des 5 tâches **énumérées** ci-dessus.
 - g) La programmation (si le point f n'est pas d'application; pour des données plus détaillées sur cette tâche voir "programmeur").
 - h) Instruction des opérateurs des machines périphériques.
2. Programmeur d'ordinateur pour techniques de composition
 - a) La programmation sur base de l'analyse par analyste.
 - b) Le test des programmes.
 - c) L'application et l'exécution des programmes.
 - d) La mise au point des programmes lors de leur application et exécution :
 - 1° l'ajustement des données inexactes;
 - 2° compléter les possibilités antérieurement non prévues à la demande de l'analyste;
 - 3° la modification des programmes à la demande de l'analyste;
 - e) Connaissance des systèmes ordinateurs lui permettant de fixer et d'exécuter l'organisation du système ordinateur.
 - f) Instruction des opérateurs en ce qui concerne le contenu des programmes et les méthodes d'exécution de ces programmes. Cette connaissance permet aux opérateurs d'exécuter leur tâche avec un rendement normal.
 - g) La résolution des problèmes qui se produisent dans l'existence d'un programme et qui ne peuvent pas être résolus par les opérateurs.
 - h) Interprétation des possibilités d'un programme et entrevoir les solutions éventuelles les plus favorables.

C. Photo-reprographie

1. Photographe polychrome
2. Opérateur de machine pour travaux polychromes
3. Retoucheur polychrome
4. Imprimeur d'épreuves polychromes
5. Photographe monochrome
6. Opérateur de machine pour travaux monochromes
7. Retoucheur monochrome
8. **Similiste** (tramage par contact) sur film ou papier
9. Photographe de travaux trait
10. Retoucheur de travaux trait
11. Copiste de négatifs ou de positifs
12. Imprimeur d'épreuves monochromes
13. Laborant pour photographie monochrome
14. Laborant pour photographie polychrome
15. Infographie

Un infographiste est un travailleur qui réalise un ensemble infographique en utilisant des techniques relevant du domaine de la typographie, de l'image et de la couleur, selon les instructions fournies

par un journaliste et sous le contrôle de celui-ci, avec des éléments donnés ou des éléments qu'il crée lui-même

D. Production de plaques

1. Opérateur de machines pour la production de plaques polymères
2. Préparateur de plaques offset par la voie manuelle
3. Opérateur de machine automatique produisant des plaques offset

E. Impression

1. Conducteur-adjoint d'une rotative offset
2. Conducteur de la rotative offset
3. Conducteur-adjoint sur rotative typographique monochrome
4. Conducteur-adjoint sur rotative typographique imprimant en plusieurs couleurs décoratives
5. Conducteur-adjoint sur rotative typographique imprimant en plusieurs couleurs tramées superposées
6. Conducteur d'une rotative typographique monochrome
7. Conducteur d'une rotative typographique imprimant en plusieurs couleurs décoratives
8. Conducteur d'une rotative typographique imprimant en plusieurs couleurs tramées superposées
9. Auxiliaire
10. Auxiliaire exerçant normalement la fonction de débobineur

F. Expédition

1. Expéditeur et/ou convoyeur
2. Opérateur responsable d'un système d'expédition automatisé, conduit au départ d'un tableau de commande central programmable

G. Professions communes

1. Femme de charge
2. Réfecteur
3. Manoeuvre
4. Veilleur de nuit, portier, concierge
5. Conducteur d'engins automoteurs de levage, de gerbage et de manutention
6. Conducteur de véhicules de transport
7. Magasinier responsable
8. Ouvrier affecté aux travaux d'installation et d'entretien général, d'affichage, de préparation de panneaux publicitaires (peinture, montage, menuiserie, etc.)
9. Mécanicien, électricien, électromécanicien
10. Électromécanicien ayant une maîtrise approfondie de l'ensemble du matériel utilisé au pré-presse, aux rotatives et à l'expédition
11. Électronicien

H. Personnel de maîtrise

- 1er échelon: 5% en plus que le travailleur le plus qualifié du secteur (p.e. brigadier).
 2ème échelon: 10% en plus que le travailleur le plus qualifié du secteur (p.e. contremaître).
 3ème échelon: 15% en plus que le travailleur le plus qualifié du secteur (p.e. le chef de département, le chef d'atelier).

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 18 OKTOBER 2007
GESLOTEN IN HET PARITAIJ COMITÉ VOOR HET DRUKKERIJ-, GRAFISCHE KUNST- EN
DAGBLADBEDRIJF TOT VASTSTELLING VAN DE ARBEIDSVORWAARDEN IN DE
ONDERNEMINGEN VAN DE DAGBLADPERS

Artikel 1 - TOEPASSINGSGBIED

Onderhavige collectieve **arbeidsovereenkomst** is van toepassing, **overeenkomstig** de **wet** van 5 december 1968, op, enerzijds, de **ondernemingen** vallend onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en **dagbladbedrijf**, waar één of meer dagbladen worden vervaardigd in de ganse **onderneming** of in één of meerdere van haar **departementen** en, anderzijds, al haar **werknemers** en **werkneemsters** (verder **werknemers** genoemd), waarvan de functies **vermeld** staan bij de classificatie van de functies onder artikel 4 - Classificatie van de functies of in de bijlagen 1 en 2 van deze **overeenkomst**.

Onder dagbladen **wordt** verstaan perspublicaties voor **algemene** en gespecialiseerde berichtgeving die **minstens 4 maal** per week gepubliceerd worden, al dan niet vergezeld van **supplementen** of inserts.

Artikel 2 - ARBEIDSDUUR

1. Wekelijkse prestaties

De wekelijkse prestaties worden **als volgt** bepaald (rusttijden inbegrepen):

dagdienst : 35 uren
gemengde dienst: 35 uren
nachtdienst : 35 uren

behoudens waar op **ondernemingsvlak** de arbeidsduur niet van 36 op 35 u werd gebracht.

Dagdienst zijn de prestaties tussen 6 en 20 uur; gemengde dienst (avonddienst) zijn de prestaties tot 22 u., en nachtdienst zijn de prestaties gedeeltelijk uitgevoerd na 22 u.

Onder arbeidsduur dient verstaan te worden de tijd gedurende dewelke de **werknemer** ter beschikking staat van de werkgever.

Onder wekelijkse prestaties worden verstaan **ofwel** de werkelijke wekelijkse prestaties, **ofwel**, indien **compenserende** rustdagen worden toegekend, de **gemiddelde** prestaties op jaarbasis.

2. Verdeling van arbeidsuren en rusttijden.

De arbeidsuren (met inbegrip van de rusttijden) kunnen ongelijk gespreid worden in de week over maximum 5 dagen, zonder dat de dagelijkse arbeidsduur meer dan 9 uur **mag** bedragen waarbij de conventionele wekelijkse arbeidsduur **moet** nageleefd worden en waarbij de zondagprestatie gelijk **moet** zijn aan de gemiddelde dagelijkse arbeidsduur.

De nieuwe uurregeling, waarvan hierboven sprake, zal in het **arbeidsreglement** worden **opgenomen**, krachtens de wet van 8.4.65 **tot** instelling van de **arbeidsreglementen**.

Er wordt aanbevolen een rustperiode van **10** uren tussen twee opeenvolgende dagelijkse prestaties te voorzien.

De arbeidsprestaties, **zoals** voorzien hierboven, bevatten een rusttijd van 30 **minuten**. Deze rusttijd moet niet noodzakelijk gelijktijdig aan het geheel van de werknemers van een **ploeg** worden toegekend. Er zal rekening gehouden worden, enerzijds met de noodwendigheden van de organisatie van het werk, en anderzijds met het **gemeenschappelijk** inzicht de rusttijd toe te kennen op dat tijdstip, dat **overeenstemt** met de behoeften van de werknemers.

De uren van de maaltijden zullen vastgesteld worden per **onderneming** in akkoord met de **ondernemingsraad** en de syndicale **afvaardiging**.

Wanneer binnen het **raam** van de bepalingen van onderhavige **overeenkomst**, overuren dienen gepresteerd te worden, **zal** aan deze werknemers een rusttijd van **15 minuten** worden toegekend, wanneer de **bijkomende** prestatie **ligt** tussen 1 1/2 en 2 uren, of indien door de **bijkomende** prestatie één van de twee gepresteerde perioden tijdens de normale uren van de prestatie de 5 uren overschrijdt.

Deze rusttijd zal 30 minuten bedragen wanneer de bijkomende prestatie de twee uur overschrijdt.

In de dagbiadondernemingen die in enkelploegsysteem werken binnen de grenzen van een regelmatig uurrooster (bv. van 8u30 **tot** 12 uur en van 13 **tot** 16u30 of 16u42) zal een betaalde rusttijd van **15** minuten toegekend worden wanneer één van de prestaties vier en een **half** uur overschrijdt, of van 30 minuten wanneer de prestatie vijf en een half uur overschrijdt.

Artikel 3 - POLYVALENTIE

Teneinde de werkgelegenheid te bevorderen of te behouden en de organisatie van het werk te vergemakkelijken, kunnen de werknemers genoopt worden taken van een andere functie uit te oefenen dan deze **vermeld** in de **arbeidsovereenkomst** van de **werknemer**.

Deze polyvalentie kan slechts doorgevoerd worden mits een vooropleiding of een aangepaste vorming worden ingericht. Het voorafgaandelijk akkoord van de syndicale afvaardiging en van de betrokken werknemer is vereist wanneer de taken die **moeten** uitgevoerd worden behoren **tot** een functie die in een andere functieklasse is ingedeeld of **deel uitmaakt** van een andere afdeling van de onderneming. Onder afdeling wordt **ofwel** de prepress-afdeling **ofwel** de productie-afdeling (plaatvervaardiging, drukkerij, verzending) verstaan.

Tenzij het **om** een tijdelijke situatie gaat, of **om** functies die **tot** dezelfde functieklasse en afdeling behoren, **leidt** een functiewijziging **tot** een nieuwe functiebeschrijving en -indeling **overeenkomstig** bijlage 5 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 oktober 2007 betreffende de sectorale functieclassificatie in de dagbladen.

De waarborg voorzien in artikel 12, 2 blijft van toepassing op de werknemers die betrokken zijn bij de toepassing van dit artikel.

Artikel 4 - CLASSIFICATIE VAN DE FUNCTIES

De functies worden ingedeeld in tien functieklassen

<i>Functieklasse</i>	<i>Functienummer</i>	<i>Referentiefuncties</i>
Klasse 1		
Klasse 2	20.05	Bobineur
	30.03	Helper verzending
Klasse 3	10.05	Zetter
	20.04	Bobineur - helperdrukker
	20.06	Bobineur met geautomatiseerd transport
Klasse 4		
Klasse 5	30.02	Bediener verzending
	30.04	Bediener geautomatiseerde verzending
Klasse 6	10.03	Reprograaf - beeldoperator
	10.04	Bediener CTP
	20.03	Adjunct-conducteur

Klasse 7	10.02	Zetter/opmaker
	30.01	Sectiechef verzending
	40.03	Mecaniciën
	40.04	Elektriciën (productie)
Klasse 8	20.02	Conducteur
	40.01	Elektromecaniciën
	40.02	Elektronicus
Klasse 9	20.01	Chef-conducteur
Klasse 10		

De indeling van de functies in de functieklassen **gebeurt overeenkomstig** de collectieve arbeids-overeenkomst van **18 oktober 2007** betreffende de sectorale functieclassificatie in de dagbiaden.

De bedrijfsfuncties maken het voorwerp uit van een functiebeschrijving en van een classificatie op bedrijfsvlak overeenkomstig bijlage 5 van de CAO van 18 oktober 2007 betreffende de sectorale functieclassificatie in de dagbiaden.

De beschrijving van de referentiefuncties en bedrijfsfuncties houdt rekening met het **hiërarchisch** niveau **waarop** ze worden uitgeoefend. In **elk geval** kan het **loon** van de functie niet **lager** zijn dan datgene dat van toepassing was in de oude sectorale functieclassificatie voor de eerste graad (5 % **meer** dan de hoogstgeschoolde **werknemer** : brigadier), de tweede graad (**10 %** meer dan de hoogstgeschoolde **werknemer** : **meestergast**) en de derde graad (**15 %** meer dan de hoogstgeschoolde werknemer : afdelings- of werkplaatschef).

Artikel 5 A - LONEN

1. De minimumuurlonen voor de 35u-week worden **als volgt** vastgesteld :

a) **tussenbarema** op 1/10/2007 :

Functie-klasse	Bij het begin in de functie	Na 1 jaar in de functie	Na 2 jaar in de functie		
	95,00%	97,50%	100,00%		
1	11,6426	11,9490	12,2553		
2	12,0579	12,3752	12,6925		
3	12,6411	12,9737	13,3064		
4	13,1720	13,5186	13,8653		
Functie-klasse	Bij het begin in de functie	Na 1 jaar in de functie	Na 2 jaar in de functie	Na 3 jaar in de functie	Na 4 jaar in de functie
	90,00%	92,50%	95,00%	97,50%	100,00%
5	12,9591	13,3191	13,6791	14,0390	14,3990
6	14,0052	14,3942	14,7832	15,1723	15,5613
7	14,7128	15,1215	15,5302	15,9389	16,3476
8	15,9332	16,3758	16,8184	17,2610	17,7036
9	17,0049	17,4772	17,9496	18,4219	18,8943
10	18,7224	19,2425	19,7626	20,2827	20,8027

b) doelbarema nagestreefd via toekomstige sectorale loonsverhogingen :

Functie-klasse	Bij het begin in de functie	Na 1 jaar in de functie	Na 2 jaar in de functie		
	95,00%	97,50%	100,00%		
1	11,6426	11,949	12,2553		
2	12,0717	12,4508	12,7701		
3	12,6411	12,9737	13,3064		
4	13,172	13,5186	13,8653		
Functie-klasse	Bij het begin in de functie	Na 1 jaar in de functie	Na 2 jaar in de functie	Na 3 jaar in de functie	Na 4 jaar in de functie
	90,00%	92,50%	95,00%	97,50%	100,00%
5	13,2649	13,6334	14,0018	14,3703	14,7388
6	14,1006	14,4923	14,884	15,2756	15,6673
7	14,9889	15,4053	15,8217	16,238	16,6544
8	15,9332	16,3758	16,8184	17,261	17,7036
9	17,2716	17,7514	18,2312	18,7109	19,1907
10	18,7224	19,2425	19,7626	20,2827	20,8027

- De uurlonen in de 36-uren-week worden als volgt omgerekend : uurloon x 35/36.
- De **minimumuurlonen** bepaald in dit artikel zijn gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer van de **consumptieprijzen** en **stemmen** overeen met de stabilisatieschijf **101,77 – 103,81 - 105,89 welke werd vastgesteld overeenkomstig** de bepalingen van de collectieve **arbeidsovereenkomst** nr 87 van 25 januari 2006 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de techniek voor de **omrekening** van het gezondheidsindexcijfer (basis **1996=100**) naar het gezondheidsindexcijfer (basis 2004=100) in de collectieve **arbeidsovereenkomsten**.
- Het dagloon dat in **aanmerking moet genomen** worden voor de berekening van de afwezigheden, wordt bepaald door het uurloon te **vermenigvuldigen** met één vijfde van de wekelijkse arbeidsduur (De toeslagen bepaald in artikel 7 A I en A II zijn uitgesloten).
- De anciënniteit wordt verworven door de uitoefening, in een of **meer** ondernemingen, van een van de beroepen vermeld in artikel 4 of in bijlage I - Bedrijfsfuncties van deze **overeenkomst**.
- Het aanvangsbarema, **geprogrammeerd** over een **periode** van vier jaar, is van toepassing voor **werknemers** die geen enkele beroepservaring hebben in de sector. Voor de **werknemers** die behoren **tot** de functieklassen 1 **tot** en met 4 wordt het aanvangsbarema beperkt **tot** twee jaar (95 % - 97,5 %). Bij **mutatie** naar een andere **onderneming** wordt rekening gehouden met de ervaring opgedaan in een of **meerdere** ondernemingen van de sector.

Artikel 5 B - KOPPELING VAN DE LONEN AAN HET INDEXCIJFER VAN DE CONSUMTIEPRIJZEN

- De minimumlonen vermeld in punt A hierboven schommelen met 2 % volgens de stabilisatieschijven van 2 % vermeld in punt 4 hieronder. De indexgrens waarvan de overschrijding een verhoging of een verlaging van het **loon** veroorzaakt, wordt de spilindex van de nieuwe stabilisatieschijf.
- De verhogingen of verlagingen worden aangepast op het gedeelte van het loon **overeenstemmend** met het **minimumloon** voorzien bij punt A hierboven, aangepast aan de **schommelingen** van het indexcijfer van de consumptieprijzen, volgens de bepalingen van huidig hoofdstuk, ongeacht het bedrag van het werkelijk betaald loon. Uitgedrukt in Euro, worden de tienduizendsten van de cijfers afgerond op het hogere duizendste of weggelaten naargelang zij al dan niet 50 % van een duizendste bereiken. Het bedrag van de verlagingen ingevolge de toepassing van een verlagingsschijf is gelijk aan het bedrag van de vorige verhogingsschijf.

3. De aanpassingen gebeuren telkens op de tweede **maandag** van de **maand** volgend op deze waarvan het indexcijfer de bovenste of laagste grens van de lopende stabilisatieschijf overschrijdt.
4. Voor de toepassing van onderhavige **overeenkomst** zijn de indexschijven **als volgt** bepaald :

<u>Laagste grens</u>	<u>Spil</u>	<u>Bovenste grens</u>
101,77	103,81	105,89
103,81	105,89	108,01
105,89	108,01	110,17
108,01	110,17	112,37
110,17	112,37	114,62
112,37	114,62	116,91
enz.		

De honderdsten van de cijfers **worden** afgerond of blijven ongewijzigd naargelang het duizendste 50% van dat duizendste al dan niet bereikt.

5. Wanneer de **formulering** van de index voorzien bij de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 25 januari 2006 in de Nationale Arbeidsraad betreffende de techniek voor de omrekening van het gezondheidsindexcijfer (basis **1996=100**) naar het gezondheidsindexcijfer (basis 2004=100) in de collectieve **arbeidsovereenkomsten** wordt gewijzigd door het Ministerie van **Economische Zaken**, brengt het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf de cijfers van verwijzing naar de index van onderhavig hoofdstuk **hiermee in overeenstemming**.

In geval van **tussenkompst** van de wetgever of in geval van **stellingname** door de Nationale Arbeidsraad of door ieder ander paritair orgaan dat **tussenkompst** op **algemeen** nationaal **vlak** of door een interprofessioneel paritair akkoord in verband met een koppeling van de **lonen** aan de index in het algemeen, **komt** het Nationaal Paritair Comité voor het Drukkerij-, Grafische Kunst- en Dagbladbedrijf **samen om** de aanpassing van onderhavig hoofdstuk aan de **genoemde tussenkompsten** te onderzoeken.

Artikel 6 - EINDEJAARSPREMIE

- a) De eindejaarspremie, 13e maand **genoemd**, wordt toegekend aan de **werknemers** die onder de toepassing vallen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de dagbladbedrijven en die in dienst zijn op 30 **november** met een anciënniteit van drie **maanden** in de **onderneming** op **voormelde datum**. De **uitkering** van de eindejaarspremie heeft plaats in de **loop** van de maand **december**.
- b) In de werkregeling van 36 of van 35 uren per week is de eindejaarspremie respectievelijk gelijk aan **156** uren en **151,67** uren van het werkelijk **loon** dat de **werknemer** op 30 november verdient en voor zover hij effectieve prestaties **telt** van 1 december van het vorige jaar **tot** 30 november van het lopende jaar.
- c) Worden met effectieve arbeidsdagen gelijkgesteld :
1. de vakantie- en gewettigde afwezigheidsdagen bedoeld bij onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst;
 2. de niet gewerkte dagen wegens arbeidsongeval of beroepsziekte die wettelijk met arbeidsdagen worden gelijkgesteld;
 3. een ziekteperiode van **maximaal** 30 arbeidsdagen van niet achtereenvolgende afwezigheid, of een ononderbroken duur van maximaal 26 weken ziekte;
 4. **elke** niet effectief gepresteerde dag waarvoor bijdragen van sociale zekerheid worden ingehouden, waaronder met **name** de niet gepresteerde dagen die gedekt worden door een verbrekkingsvergoeding.
 5. de dagen van onvrijwillige werkloosheid.
- d) In geval van onvolledige prestaties in het refertejaar zal het bedrag van de eindejaarspremie gelijk zijn aan 1/260e van het aantal in b) bepaalde uren per effectief gepresteerde of gelijkgestelde dag.

- e) De **werknemers** die met pensioen **gaan hebben** recht op de **eindejaarspremie** a rato van het aantal effectief gepresteerde en gelijkgestelde dagen in de **periode** die aanvangt op 1 **december** van het vorige jaar en eindigt op de laatste dag van de **maand** die voorafgaat aan deze waarin het pensioen **wordt genomen**. Het in aanmerking te **nemen loon** is het werkelijke **loon** dat de **werknemer** verdient bij het beëindigen van zijn **arbeidsovereenkomst**.
- f) De in e) **vermelde** bepaling is eveneens van toepassing voor de werknemer die door de werkgever ontslagen wordt met een wettelijke opzegging en voor zover hij 1 volledig jaar dienst **telt** bij het beëindigen van zijn arbeidsovereenkomst. Deze regeling is eveneens geldig voor de werknemer die vrijwillig de **onderneming** verlaat, op voorwaarde dat hij **minstens** 1 volledig jaar dienst telt bij de **onderneming** en dat de te geven opzeggingsperiode wordt gepresteerd of betaald evenals bij verbreking van de **overeenkomst** wegens **overmacht als** gevolg van een definitieve en permanente ongeschiktheid **om het overeengekomen** werk verder uit te voeren.
- g) **Alle** gunstiger verworven toestanden blijven van toepassing. Het **samenvoegen ervan** met onderhavige **modaliteiten** is **uitgesloten**.

Artikel 7 - TOESLAGEN EN OVERUREN

A.I. Toeslagen voor werk op zondag en feestdagen

- a) Zondagsrust : de werknemers zullen één op twee zondagen rust hebben.
- b) Betaling van werk op zon- en feestdagen : het werk op zondag of op een wettelijke feestdag geeft recht op betaling van een toeslag van **100 %** van het werkelijk loon voor de werkelijk gepresteerde uren, met dien verstande dat de **som** van de toeslagen, met uitzondering van de toeslag voor overuren, niet **meer** bedraagt dan 130 %.

De eventueel voordeliger verworven toestanden blijven behouden **zowel** voor de betaling van zondagswerk als voor werk op feestdagen.

De toegekende toeslag voor werk op zon- en feestdagen **moet** beschouwd worden als een forfaitaire vergoeding die niet in aanmerking **komt** voor de berekening van de vergoeding voor overuren.

A.II. Toeslag voor nachtwerk

Voor nachtwerk worden aan **alle** categorieën van werknemers, **vermeld** in de loonschaal, onderstaande toeslagen toegekend, uitgedrukt in procenten van het uurloon, **bekomen** door het werkelijk weekloon (**baremaaloon + overloon**) te **delen** door de werkelijke arbeidsduur :

- van 20 tot 22 uur	25 %
- van 22 tot 24 uur	30 %
- van 24 uur tot het einde van de dienst	30 %

Voor de berekening van de tijd die aanleiding geeft **tot** de betaling van toeslagen voor nachtwerk, wordt de duur van de prestatie afgerond **tot** het hoger liggende **halfuur**, waarbij **elke** prestatie van **minder** dan een **half** uur wordt berekend voor een halfuur.

B. Overuren

De eerste twee overuren per dag worden betaald met een toeslag van 50%, de volgende met een toeslag van 75%; **elk** overuur gepresteerd op een zondag, een feestdag of een rustdag, wordt betaald met een toeslag van **100%**.

Voor de berekening van de toeslagen voor overuren wordt in aanmerking genomen het uurloon bekomen door het weekloon, overlonen inbegrepen (werkelijk loon) te delen door de werkelijke arbeidsduur. De toeslagen bepaald onder A.I en **All** van onderhavig artikel **komen** niet in aanmerking.

Met het **doel** de tewerkstelling te bevorderen, dient het gebruik van overuren te worden uitgesloten.

Nochtans **moeten** de eventuele overuren gerechtvaardigd **worden** door **een** technische gebeurtenis of noodzaak of door de **eisen** van de berichtgeving, en moeten zij beantwoorden aan de noodzaak **om** het verschijnen van het dagblad te verzekeren.

C. Maaltijden

De **werknemer** die ten laatste de dag voordien niet verwittigd **word** heeft recht op een lichte maaltijd of op een vergoeding van € **3,88** om zich een lichte maaltijd aan te schaffen wanneer hij een **bijkomende** prestatie van ten **minste** twee uur levert.

Dit bedrag is van toepassing vanaf 1 januari 2007; het **zal** aangepast worden aan de evolutie van het gezondheidscijfer, en dat ter gelegenheid van **elke vernieuwing** van de sectorale conventie.

De indexatie zal geschieden op 1 januari van iedere nieuwe conventieperiode op basis van de evolutie van de gezondheidsindex tussen 31 **december** van het eindjaar van de vorige conventieperiode en 31 december van het laatste jaar van de conventieperiode.

D. Werk op een rustdag

Voor werk op een rustdag zal de werknemer, boven zijn **loon**, recht hebben op een toeslag gelijk aan 1/5 van zijn werkelijk weekloon. Wanneer echter het personeel belast met het onderhoud een **dringend** herstellingswerk dient uit te voeren op een rustdag zal dit vergoed worden met een toeslag van **100%** op de werkelijk gepresteerde uren.

Artikel 8 - GEWETTIGDE AFWEZIGHEDEN

1. **Overeenkomstig** het artikel 9 van de wet van 20 **juli 1960** ter invoering van het gewaarborgd weekloon en het koninklijk uitvoeringsbesluit van 28 augustus **1963**;

Overeenkomstig de beslissing van het N.P.C. van 27 **april 1960**, bindend verklaard bij koninklijk besluit van 26 augustus **1960**;

In acht genomen de notie van gewettigde afwezigheid bepaald door het besluit van de **Regent** van 2 april **1947**, gewijzigd door het besluit van de **Regent** van **15 juli 1947** en door de koninklijke besluiten van 1 **september 1960**, 28 augustus 1963 en 22 juli **1970**;

Worden de volgende afwezigheden aangezien **als** gewettigd voor het totaal van de dagen aangeduid in de tweede en derde **kolom** van de bijgaande **tabel** en betaald volgens de aanduidingen in de tweede **kolom**.

Doch, overeenkomstig de wettelijke bepalingen worden de hierna **vermelde** afwezigheidsdagen noch betaald noch toegekend zo de gebeurtenis die aanleiding geeft **tot** afwezigheid plaats vindt op een dag waarop **normaal** niet wordt gewerkt of tijdens de jaarlijkse vakantie, behalve 1 **.,2.,8.** van de tabel hierna.

Het loon, in **geval** van gewettigde afwezigheid, **stemt** overeen met datgene dat normaal zou uitbetaald zijn indien de gebeurtenis, oorzaak van de afwezigheid, zich niet had voorgedaan.

Aard van de <i>afwezigheid</i>	Aantal te betalen gewettigde afwezigheidsdagen	<i>Bijkomende doch niet te betalen toegelaten afwezigheidsdagen</i>	Totaal afwezigheidsdagen
I	II	III	IV
1. Huwelijk van de werkne(e)m(st)er.	3 dagen door de werkne(e)m(st)er te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsvindt of tijdens de daarop volgende week. De jaarlijkse vakantie verlengt die termijn.	1 dag, dezelfde voorwaarden.	4
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 nemen op een werkdag die valt in de week na de gebeurtenis.	-	1
3. Geboorte van een kind van de werknemer, zo de afstamming van dit kind langs vaderszijde vaststaat.	Tien dagen ¹ door de werknemer te kiezen tijdens de dertig dagen te rekenen vanaf de dag van de bevalling. Slechts de eerste drie dagen maken klein verlet uit in de zin van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten , waarvoor het normale loon ten laste is van de werkgever. De volgende zeven dagen geniet de werknemer een uitkering betaald door het RIZIV .	-	10

¹ Gespreid of in één keer op te nemen

4. Het onthaal van een kind in het gezin van de werknemer in het kader van de adoptie.	Tien dagen ² naar keuze van de werknemer in de maand volgend op de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van zijn gezin. Slechts de eerste drie dagen maken klein verlet uit in de zin van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeids-overeenkomsten, waarvoor het normale loon ten laste is van de werkgever. De volgende zeven dagen geniet de werknemer een uitkering betaald door het RIZIV .	-	10
5. Overlijden van de echtgenote, van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de werkne(e)m(st)er of van zijn echtgeno(o)t(e), van de vader, moeder , schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de werkne(e)m(st)er.	3 dagen door de werkne(e)m(st)er te kiezen binnen de 7 dagen vanaf de dag van het overlijden.	1 dag, dezelfde voorwaarden.	4
6. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, grootvader, grootmoeder , kleinkind, schoonzoon, schoondochter , voogd of pleegouders van de werkne(e)m(st)er alsook van de schoonbroer, schoonzuster, grootvader, grootmoeder van de echtgeno(o)t(e) van de werkne(e)m(st)er.	a) de overledene woont in bij de werknemer: 2 dagen door de werkn(e)m(st)er te kiezen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis. b) de overledene woont niet in bij de werkne(e)m(st)er: de dag van de begrafenis.	- 1 dag tussen het overlijden en de begrafenis.	2 2
7. Overlijden van een broer of zuster van de vader of de moeder van de werknemer of van zijn echtgenote.	De dag van de begrafenis.	-	1
8. Plechtige Communie van een gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de werkne(e)m(st)er of van zijn echtgeno(o)t(e), of de deelneming door een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de werkne(e)m(st)er of van zijn echtgeno(o)t(e) aan het feest van de vrijzinnige jeugd daar waar dit feest plaats heeft.	1 dag in elk geval , te nemen op een werkdag die valt in de week voor of in de week na de gebeurtenis.	-	1

²Gespreid of in één keer op te nemen

9. Priesterwijding of kloostergeloften , of intrede in het klooster van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind, broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, of klein -kinderen van de werkne(e)m(st)er of van zijn echtgeno(t)e.	1 dag, de dag van de plechtigheid.	-	1
10. Verblijf van de dienstplichtige werknemer in een recruiterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een recruiterings- en selectiecentrum.	De nodige tijd met een maximum van 3 dagen.	De nodige tijd.	X
11. Andere militaire verplichtingen van korte duur.	De nodige tijd met een maximum van 1 dag.	De nodige tijd.	X
12. Bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad , bijeengeroepen door de vrederechter.	De nodige tijd met een maximum van 1 dag.	De nodige tijd.	X
13. Deelneming aan een jury of oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank.	De nodige tijd met een maximum van 5 dagen.	De nodige tijd.	X
14. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraads -verkiezingen of in één van de hoofdbureaus bij de verkiezingen van het Europese Parlement.	De nodige tijd met een maximum van 5 dagen.	De nodige tijd.	X
15. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraad- en gemeenteraads -verkiezingen.	De nodige tijd.	De nodige tijd.	X
16. Manifestatie ter gelegenheid van het toekennen van eervolle onderscheidingen met beroeps karakter.	De nodige tijd met een maximum van 1 dag.	De nodige tijd.	X
17. Examen voor beroeps- bekwaamheid .	De nodige tijd met een maximum van 1 dag.	-	X
18. Geneeskundige zorgen na arbeidsongeval , geen arbeids-ongeschiktheid met zich brengend.	De nodige tijd.	De nodige tijd.	X
19. Vervulling van syndicale verplichtingen voortvloeiend uit een gerechtvaardigde opdracht.	-	De nodige tijd.	X

20. Verplichtingen die uit een publiek of officieel mandaat voortvloeien.	•	De nodige tijd.	X
21. De afwezigheid ten belopen van 10 arbeidsdagen per jaar, achtereenvolgend of niet, om reden van deelneming aan stages of aan studiedagen, gewijd aan syndicale vorming , ingericht door representatieve werknemersorganisaties of door hun professionele centrale of door gespecialiseerde instituten daartoe door de minister van Arbeid of door de minister van Sociale Voorzorg erkend.	Voor de effectieve en plaatsvervangende leden van de ondernemingsraad en van het comité voor preventie en bescherming op het werk, de syndicale afgevaardigden en de leden van de lokale comités: de werkzittingsdagen ten belopen van een max. van 5 dagen per jaar.	De werkzittingsdagen ten belope van max. vijf dagen per jaar.	10
22. Zorgen te verlenen aan een familieid ingevolge ziekte of ongeval, wonende onder hetzelfde dak als de werkne(e)m(st)er bewezen door een geneeskundig getuigschrift en voor een duur overeenstemmend met de duur vermeld op het getuigschrift.	-	De nodige tijd.	X
23. Werkloosheid ingevolge staking, na het mislukken van de verzoeningsprocedure en door een representatieve organisatie van de werknemers uitgeroepen.	-	De nodige tijd.	X
24. Werkloosheid ten gevolge van lock-out , uitgeroepen door de werkgevers na het mislukken van de verzoeningsprocedure.	-	De nodige tijd.	X
25. Elk geval van overmacht .	-	De nodige tijd.	X
26. Elke reden, vooraf door de werkgever aangenomen .	-	De nodige tijd.	X
27. Op aanvraag van de werknemer .	-	De nodige tijd voor zover de productie niet in gevaar komt , met een max. van 3 dagen per jaar.	X

De wees die familiehoofd is wordt met de vader gelijkgesteld voor wat de toepassing van onderhavig artikel betreft.

2. De duur van de afwezigheid zal de tijd niet overschrijden die nodig is om de plicht te vervullen die de afwezigheid wettigt en zij **mag** de grenzen vastgesteld bij onderhavig artikel niet te buiten gaan.

3. Behalve in geval van materiële onmogelijkheden moet de toelating om afwezig te blijven gevraagd worden zodra de werknemer op de hoogte is van de gebeurtenis die zijn verlet rechtvaardigt.

4. De 5 dagen voor sociale en syndicale vorming **zoals** bepaald onder punt **21, kolom II** van de hierbovenstaande **tabel**, zullen in ieder geval toegekend en bezoldigd worden. Indien ze evenwel **samenvallen** met één of **meer** rustdagen, met één of **meer** al dan niet bezoldigde verlof- of

vakantiedagen, zullen ze overgebracht worden naar andere dagen van de lopende week, naar de vorige week of naar de volgende week waardoor het **normaal** weekloon is verzekerd.

5. De syndicale **vormingsdagen**, **vermeld** onder punt 21 van bovenstaande **tabel**, die toegekend worden aan de **beschermde werknemers** van de **onderneming** kunnen **samengevoegd** worden (krediet van dagen).

Per syndicaal afgevaardigde kunnen echter maximum **10** betaalde dagen worden **opgenomen**, in zoverre het globaal aantal dagen voor **alle** afgevaardigden **gemiddeld** 5 betaalde dagen per beschermde **werknemer** niet overschrijdt.

De werkgever **zal minimaal** drie weken voor de **vormingsdag** verwittigd worden, uitgezonderd onvoorziene **omstandigheden**. In dit **geval** zal de werkgever zo **vlug als mogelijk** verwittigd worden.

Artikel 9 - VAKANTIE

Afgezien van de wettelijke of contractuele rust van twee dagen op zeven in het stelsel van de vijfdaagsweek, geregeld volgens de noodwendigheden van **elke** onderneming, worden aan de werknemers in **dagbladondernemingen** die 's zondags werken 38 vakantiedagen per jaar met behoud van **loon**, en aan de werknemers in dagbladondernemingen die 's zondags niet werken 34 vakantiedagen per jaar met behoud van loon toegekend.

In dit aantal vakantiedagen, met behoud van loon, zijn begrepen :

- a) 20 wettelijke vakantiedagen (4 weken van 5 dagen).
- b) 7 contractuele dagen voor de werknemers in dagbladondernemingen die 's zondags werken of 3 contractuele dagen voor de werknemers in dagbladondernemingen die 's zondags niet werken (in het hierboven **vermelde** aantal contractuele dagen zijn begrepen de dagen die kunnen toegekend worden ter gelegenheid van een plaatselijk feest, enz.). De contractuele dagen worden toegekend pro rata van het aantal gewerkte **maanden** in de onderneming tijdens het lopende jaar.
- c) De 10 wettelijke feestdagen, voorzien bij artikel I. van het koninklijk besluit van **18 april 1974** :
 1. 1 januari
 2. **Paasmaandag**
 3. **1 mei** (feest van de arbeid)
 4. **Ons-Heer-Hemelvaart**
 5. **Pinkstermaandag**
 6. 21 juli
 7. **Onze-Lieve-Vrouw-Hemelvaart** (15 augustus)
 8. **Allerheiligen** (1 november)
 9. **11 november**
 10. **25 december (Kerstmis)**.
- d) Het **gemeenschapsfeest** (11 juli, 27 september of 15 november).

De feestdagen die op een rustdag vallen worden vervangen door andere verlofdagen.

Er wordt bovendien **overeengekomen** dat het loon betaald voor de 7 of de 3 contractuele dagen, de 10 wettelijke feestdagen en de dag van het gemeenschapsfeest, de toeslagen voor nachtwerk **moet omvatten** die hadden **moeten** betaald worden indien de werknemer geen verlof had **genomen**.

De **meer** gunstige bijzondere of plaatselijke regelingen in verband met contractuele vakantie blijven behouden; deze worden echter niet verhoogd door de toepassing van onderhavig artikel.

Bijkomende vakantiedag

Rekening houdend met de bijzondere **omstandigheden** veroorzaakt door het normaal **werk** op zaterdag en bovendien op de wettelijke feestdagen vallend op een **zondag**, wordt **overeengekomen** een **bijkomende** vakantiedag toe te kennen aan al de **werknemers** van de **personderningen**. In **geval** van **praktische** moeilijkheden **om** die bijkomende vakantiedag toe te kennen - paritair vastgesteld met de syndicale afvaardiging van de **onderneming** - zal op het einde van het lopende jaar een **compensatie** gelijk aan 1/5 van het werkelijke weekloon **worden** uitbetaald.

Compensatiedagen

Rekening houdend met de bijzondere omstandigheden veroorzaakt door nacht- en avondwerk, worden **compensatiedagen** toegekend onder de volgende voorwaarden :

- prestaties die na 24 uur eindigen : er wordt 1 **compensatiedag** toegekend per schijf van 40 werk- en gelijkgestelde dagen die na 24 uur eindigen;
- prestaties die tussen 20 en 24 uur eindigen : er wordt 1 compensatiedag toegekend per schijf van 80 werk- en gelijkgestelde dagen die eindigen tussen 20 en 24 uur

De compensatiedagen, verworven in het **vakantiedienstjaar**, worden toegekend in het vakantiejaar.

Onder vakantiedienstjaar wordt verstaan het kalenderjaar dat het jaar voorafgaat waarin de vakantie dient te worden **genomen**.

Het **loon** betaald voor deze compensatiedagen **moet** de toeslagen voor nachtwerk **omvatten** die hadden **moeten** betaald worden indien de **werknemer** geen verlof had genomen.

Het werkelijk aantal van deze compensatiedagen wordt vastgesteld a rato van het aantal effectief gewerkte en gelijkgestelde dagen in het vakantiedienstjaar voor zover de prestaties eindigen na 24 uur of tussen 20 en 24 uur.

Worden met effectieve arbeidsdagen gelijkgesteld :

1. de vakantie- en gewettigde afwezigheidsdagen bedoeld bij onderhavige collectieve **arbeidsovereenkomst**;
2. de niet gewerkte dagen wegens arbeidsongeval of beroepsziekte die wettelijk met arbeidsdagen worden gelijkgesteld;
3. een ziekteperiode van **maximaal** 30 arbeidsdagen;
4. **elke** niet effectief gepresteerde dag waarvoor bijdragen van sociale zekerheid worden ingehouden;
5. de dagen van onvrijwillige werkloosheid.

De dagen van arbeidsonderbreking gelijkgesteld met effectief gewerkte dagen worden **meegerekend** voor het bepalen van het aantal compensatiedagen voor zover de werknemer op die dagen **normalerwijze** prestaties zou geleverd hebben die eindigen hetzij na 24 u. hetzij tussen 20 en 24 u.

Het **saldo** van de effectief gewerkte en gelijkgestelde dagen dat geen recht geeft op een volledige compensatiedag wordt naar het volgend jaar overgebracht.

Ingeval van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor **welke** reden dan ook in **overeenstemming** met de wetgeving op de betaalde vakantie, wordt het loon van de compensatiedagen die belanghebbende niet heeft kunnen **nemen** hem of zijn **erfgenamen** uitbetaald.

In geval van praktische moeilijkheden om deze compensatiedagen toe te kennen - paritair vast te stellen met de syndicale afvaardiging van de onderneming - wordt een financiële compensatie ten belope van 1/5 van het werkelijk weekloon per niet-toegekende compensatiedag op het einde van het jaar toegekend.

Toekenningswijze van vakantie

Rekening houdend met de bijzondere werkvoorwaarden in de **dagbladondernemingen**, verklaren de partijen dat het ten zeerste wenselijk is dat :

- de **werknemers drie** opeenvolgende **weken** wettelijke vakantie zouden **nemen** tijdens de wettelijke toekenningsperiode van de jaarlijkse vakantie, **namelijk** tussen 1 **mei** en 31 oktober. Wanneer echter **afwijkingen** op deze **algemene** regel gerechtvaardigd zijn, is het wenselijk dat de splitsing uitsluitend gebeurt in **twee** en één afzonderlijke **maar** volledige weken;
- de werknemers met schoolgaande kinderen hun wettelijke vakantie zouden nemen tijdens de vakantie van hun kinderen waarbij :
 - in de praktijk de vierde week vakantie **los** van de eerste drie **genomen** wordt en gebeurlijk kan worden gesplitst volgens de noodwendigheden van de **onderneming**;
 - in geen **geval** de splitsing van vakantie aanleiding **mag** geven **tot** het **bekomen** van een hoger aantal vakantiedagen dan er **normaal** vakantiedagen zijn in vier opeenvolgende weken;
- de wettelijke bepalingen betreffende de **periode** waarin de vakantiedagen worden toegekend slechts van toepassing zijn op de door de wet vastgestelde vakantiedagen. Het overschot **zal** steeds geregeld worden volgens de noodwendigheden van de onderneming; bij betwisting zal een regeling worden nagestreefd met de syndicale afvaardiging;
- **om** in de **meest mogelijke** gevallen de vrije beschikking van 5 op de **10** wettelijke feestdagen toe te **laten**, is de syndicale afvaardiging **gemachtigd** dit **probleem** te onderzoeken en hiervoor een aangepaste oplossing op het plan van de onderneming aan de werkgever voor te leggen;
- om het verschijnen van dagbladen op 26 **december** en op 2 januari **mogelijk** te **maken**, zal de **helft** van de werknemers in vakantie zijn op 25 december (**Kerstmis**) en de andere helft op 1 januari (Nieuwjaar). Een zekere speling zal aanvaard worden betreffende de verdeling bij helften voor zover de belanghebbenden in vakantie zijn op 24 of 31 december.

Artikel 10 - GEZONDHEID EN VEILIGHEID IN DE WERKPLAATSEN

De nodige **maatregelen** inzake gezondheid en veiligheid zullen worden getroffen in **overeenstemming** met het **algemeen reglement** op de **bescherming** van de arbeid.

Bijgevolg, zullen de werkplaatsen goed worden verlucht en in **volmaakte** staat van netheid worden gehouden.

Het onderhoud van machines en werkplaatsen kan buiten de **regelmatige** werkuren worden gedaan.

De voorgeschreven **veiligheidsmaatregelen** zullen streng worden toegepast en de machines zullen in het bijzonder worden voorzien van de nodige veiligheidsapparatuur.

Schikkingen zullen getroffen worden voor de eerste geneeskundige zorgen bij ongeval en **verbandtrommels** zullen worden voorzien **overeenkomstig** de **reglementaire** en wettelijke voorschriften.

Werk op beeldscherm

Het werk dient op zulkdanige wijze georganiseerd dat het oogcontact op het beeldscherm noch **langdurig**, noch ononderbroken is, door het werk af te wisselen. Indien deze praktijk niet mogelijk zou zijn wordt er uitdrukkelijk aanbevolen het werk zodanig te organiseren dat geen twee uren van intensief en ononderbroken werk op het beeldscherm worden overschreden. De wisselarbeid zal **tenminste** 10 à **15 minuten** bedragen telkens het intense en ononderbroken werk op het **scherm** twee uren **omvat**.

Artikel 11 -OPLEIDING

1. Ingevolge de voortdurende vernieuwing van de technologie in de **dagbladondernemingen**, is het noodzakelijk dat de werknemers zich **middels** een gepaste opleiding kunnen **omscholen** in de nieuwe technieken. Deze opleiding heeft in eerste instantie plaats op het **vlak** van de onderneming.

Met het oog op de invulling van de hiervoren uitgedrukte behoefte, zullen de ondertekenende partijen **gezamenlijk** initiatieven **nemen**, al dan niet met **medewerking** van **overheidsorganismen**, om **opleidingsprogramma's** uit te werken voor de **werknemers** uit de sector. In dit verband zal bijzondere aandacht gaan naar werknemers die door de invoering van nieuwe technologie genoopt worden zich bij te scholen, en, binnen deze groep, naar de oudste werknemers.

2. De opleiding in **alle** nieuwe technieken is bij voorkeur voorbehouden aan de werknemers van de betrokken afdeling. Bij gebrek aan voldoende geschoolde werknemers in de betrokken afdeling zal er evenwel een beroep gedaan worden op andere geschoolde werknemers van de **onderneming** (dit binnen het kader van de **omscholing**).
3. **In geval** van een tekort aan werknemers of onvoldoende geschoolde werknemers zal de onderneming **elke** andere persoon **mogen** aanwerven of opleiden **tot** het nodige **aantal**, doch niet daarboven, na vaststelling van het tekort door de contracterende partijen en in **gemeenschappelijk** akkoord.
4. Bij niet-aanpassing zal de **werknemer** zijn vorige activiteit **hernemen**, of gelijk **welke** andere functie die **overeenstemt** met zijn **vakbekwaamheid**.
5. Elke werknemer heeft recht, op het niveau van elke onderneming, op 1 dag beroepsopleiding per jaar. Het betreft elke **vorm** van opleiding georganiseerd door de werkgever. Dit recht kan jaarlijks slechts geglobaliseerd worden op voorwaarde dat de onderneming een **vormingsplan** voor advies heeft voorgelegd aan de **ondernemingsraad** of, bij ontstentenis, aan de syndicale afvaardiging.

Artikel 12 - WERKZEKERHEID

1. De invoering van nieuwe technieken en **productiemethoden**, het onderling gebruik tussen **persondernemingen** van zetwerk, het gebruik van zetwerk vervaardigd buiten de onderneming zal nooit de werkzekerheid van de werknemers in de onderneming en in het bijzonder van de werknemers van de desbetreffende afdeling mogen in het gedrang brengen.
2. Elke **personderneming** geeft aan de tewerkgestelde werknemers de waarborg van tewerkstelling en van het normale **inkomen**, waarbij de invoering van nieuwe productie-, **werkmethodes** en - technieken de werkzekerheid van de werknemers van de betrokken afdeling niet **mag** in het gedrang brengen en dus niet de afdanking van de werknemers in dienst in deze afdeling voor gevolg mag hebben. Deze bepalingen zijn eveneens van toepassing in geval van fusie tussen persondernemingen of opslorping door een personderneming.
3. Het **vrijwillig** ontslag, de pensionering, het brugpensioen of het overlijden van een werknemer brengt niet noodzakelijk de vervanging van de betrokkene met zich **mee**, indien **zulke** vervanging niet **meer** gerechtvaardigd is, met eerbiediging van de wettelijke bepalingen.

Artikel 13 - VERSCHIEDENE VERPLICHTINGEN

- a) De werknemers zullen niet aan het werk mogen gesteld worden of werk mogen **aannemen** tijdens hun vakantiedagen noch in de onderneming die hen tewerkstelt noch daarbuiten.
- b) Geen werknemer mag **werkzaamheden** die binnen de grafische sector vallen verrichten buiten de werkplaats waar hij zijn **voornaamste** bedrijvigheid uitoefent en dit **zomin** voor eigen rekening **als** voor rekening van derden.
- c) Behoudens onvoorziene **omstandigheden moet** elke verandering aan dienstenregeling van verschillende afdelingen ten **minste** vier dagen op voorhand aan de belanghebbenden **medegedeeld** worden.
- d) Het is **mogelijk** uitzendkrachten te werk te stellen voor de opvang van een buitengewone **vermeerdering** van het werk. Indien de **periode** van tewerkstelling van de uitzendkracht 20

werkdagen per jaar **overschrijdt**, zal een voorafgaand akkoord van de syndicale **afvaardiging** vereist zijn.

- Deze uitzendkrachten **mogen enkel** de functies **schoonmaker**, refterdiener, handlanger, **nachtwaker**, portier, huisbewaarder uitoefenen of functies van een gelijkwaardig niveau;
- **Om onregelmatige werkzaamheden** in de verzendingsafdeling (inserts...) **uit te voeren** kan een beroep worden gedaan op **interim-verzenders** en -begeleiders;
- **In geval van overmacht** (ziekte, ongeval) kunnen de uitzendkrachten ingeschakeld worden in de overige functies **mits** voorafgaand akkoord van de syndicale delegatie.

- e) De carensdag **vermeld** in artikel 52 §1 van de **wet** van 3 juli 1978 betreffende de arbeids-**overeenkomsten**, wordt betaald door de werkgever. **In** het geval van een gerechtvaardigde afwezigheid is het verschuldigde **loon** gelijk aan het werkelijk uurloon (**baremaloon** + overloon) voor de uren die werkelijk hadden **moeten** gepresteerd zijn. **Elke** bestaande regeling die **minstens** evenwaardig is, blijft behouden.

Artikel 14 - HANDELSDRUKWERK (labour)

Het uitvoeren van handelsdrukwerk is in principe niet toegestaan vóór 6 u 's ochtends en na 22 u 's avonds, evenals op rustdagen, zondagen en op feestdagen. Indien handelsdrukwerk **moet** uitgevoerd worden tijdens de **hiervoor vermelde** tijdsspannen, zijn volgende voorwaarden van toepassing :

Voor handelsdrukwerk uitgevoerd op werkdagen na 20 u is een toeslag van 20 % verschuldigd; voor handelsdrukwerk uitgevoerd op een rustdag, een zondag of een feestdag is een toeslag van 30 % verschuldigd.

De toeslagen voor handelsdrukwerk worden berekend op het werkelijke basisloon (baremaloon + overloon), naast de toeslagen voor nachtwerk, werk op zon- en feestdagen en de toeslagen voor overuren, en op basis van de tijd die elke **werknemer** werkelijk aan handelsdrukwerk heeft besteed.

De bestaande voorwaarden en afspraken in de **ondernemingen** blijven geldig voor de duur van de lopende werken.

Een definitie van handelsdrukwerk, de wijze van uitbetaling van de toeslagen en de toepassingsvoorwaarden van dit artikel worden **overeengekomen** tussen de directie en de syndicale afvaardiging.

De directie kan met de syndicale afvaardiging **overeengekomen** om de toeslagen voor handelsdrukwerk te vervangen door **compensatiedagen**.

Artikel 15 - DUUR VAN DE OVEREENKOMST

Deze collectieve **arbeidsovereenkomst** treedt in werking op 1 januari 2007. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.

De opzegging geschiedt door één van de ondertekenende partijen van onderhavige overeenkomst, met een **opzeggingstermijn** 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 andere ondertekenende organisaties van onderhavige overeenkomst.

Bij ontstentenis van opzegging wordt ze stilzwijgend verlengd van jaar **tot** jaar.

De organisatie die het initiatief **neemt** voor de opzegging dient er de redenen van op te geven en gelijktijdig opbouwende voorstellen in te dienen die door de andere ondertekenende organisaties zullen besproken worden in de schoot van het Paritair Comité. Deze laatste neemt een beslissing over deze voorstellen binnen de drie maanden.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst kan bij onderling akkoord tussen de ondertekenende partijen worden gewijzigd of herzien met tussenperiodes van één jaar. De vragen **tot** wijziging en/of

herziening gebeuren bij **een** ter post **aangetekend** schrijven vòòr 30 **september** van het **lopend** jaar, met **vermelding** van de artikels die voor wijziging en/of herziening vatbaar zijn, evenals de voorgestelde wijzigingen en/of herzieningen.

De organisatie **tot** wie de vraag **tot** herziening en/of wijziging gericht is, kan binnen een **termijn** van 1 **maand** na ontvangst **ervan**, op haar beurt een herziening of wijziging vragen volgens **bovenvermelde** procedure.

De wijzigingen die voortspuiten uit het akkoord tussen de partijen treden slechts in voege op de **datum** die **normaal** voorzien is voor het beëindigen van de collectieve **arbeidsovereenkomst** of van de lopende verlengingsperiode. De vraag **tot** wijziging 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** die onderhavige **overeenkomst** hebben ondertekend. De wijziging of de herziening, **zoals** in deze **alinea** voorzien, vereist geen opzegging van de lopende collectieve overeenkomst.

Artikel 16 - GEMENGDE VERZOENINGSCOMMISSIE

Iedere betwisting of geschil naar aanleiding van de toepassing van onderhavige overeenkomst ontstaan tussen de **ondertekenaars** of tussen een dagbladuitgever en één of **meerdere werknemers** **vermeld** in artikel 1, **moet** verplicht het voorwerp **uitmaken** van een voorafgaande poging van verzoening voor de **gemengde commissie**. De **mede-ondertekenaars** van deze overeenkomst zullen steeds verwittigd en ingelicht worden van **elke** verzoeningspoging. De **verzoeningscommissie** vergadert zo spoedig **mogelijk** telkens wanneer één van de ondertekenende **organisaties** **erom** verzoekt. De adviezen worden bij eenparigheid **genomen**. De commissie bestaat uit **minstens** twee afgevaardigden aangeduid door de "Belgische Vereniging van de Dagbladuitgevers" en minstens twee afgevaardigden aangeduid door de ondertekenende syndicale **organisaties**.

Wanneer de voorzitters of de nationale secretarissen van de respectieve organisaties niet begrepen zijn in de **lijst** van de aangeduide **mandatarissen**, kunnen deze met volle recht **deelnemen** aan de **werkzaamheden** van de verzoeningscommissie.

Artikel 17 - SLOTBEPALINGEN

Deze overeenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 oktober **1995** tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden in de Belgische dagbladen, **algemeen** verbindend verklaard bij KB van 25 juni **1997**, gewijzigd door de collectieve **arbeidsovereenkomsten** van 26 juni **1997**, 24 juni **1999**, 21 juni **2001**, 10 juli 2003 en 16 februari 2006.

Biilaae 1 - Bedrijfsfuncties

Afdelingshoofd
Plaatsvervangend afdelingshoofd
Ploegbaas
Brigadier
Adjunct-chef prepress productie
Reprograaf
Creatief advertentielayouter & **opmaker**
Advertentielayouter & opmaker
Corrector
Piloot - "controletoren" (coördineert dagbladplanning tussen **regie**, redactie en drukkerij)
Afwikkelaar - clarkist
Inserter
Chauffeur
Portier
Onderhoudsman gebouwen
Elektricien gebouwen
Technicien gebouwen

Interieurverzorger
 Handlanger
 Werkster
 Magazijnier
Loodgieter
 Refterdiener/ster (onderhoud en keukenhulp)
 Kok

Biilaae 2 - Functies **vermeld onder artikel IV van de CAO van 25 oktober 1995 tot vaststelling van de **arbeidsvoorwaarden** in de dagbladen**

A. Zetten

1. Maquettist (**lay-outman**)
2. Proeflezer : het **lezen** van drukproeven en het verbeteren van **alle** fouten door **middel** van vooraf bepaalde tekens : **zet-**, druk-, schrijf-, en grammaticale fouten, leestekens, enz.
3. **Opmaker** film/papier
4. Kopijvoorbereider
5. Bediener van ponsklavier en/of klavier met klaarschriftdrukker voor **alle** werken
6. Bediener van rekeneenheden, computers, eenheden voor typografisch zetten, **fotozetmachines**, **magneetbandlezers**, **T.T.S.-lezers**, optische lezers, herponzers, drukeenheden, **fototitelzetmachines**
7. Bediener van een toestel met of zonder **beeldscherm** die aan de hand van een zetklare kopij door middel van rechtstreeks tikken teksten inbrengt in een **zetsysteem** voor tekstverwerking, die op beeldscherm tekst voorbereidt door het invoeren van code- en typografische aanwijzingen, die op een toetsenbord de **werkzaamheden** van tekstcorrectie uitvoert (schrijfwijze, leestekens, typografische regels, codering, enz...), die de schets uitvoert en/of aan de hand van een schets het **opmaakwerk** uitvoert (schikking, bepaling van lettersoort en -grootte, regellengte, allerlei grafische **elementen als** aanbrengen van lijnen en kaders, enz...)
8. Bediener van een toestel voor digitalisering van **foto's** of tekst (Autokon en dergelijke)
9. Verantwoordelijke voor de bediening van een zetsysteem voor tekstverwerking.
(onder zetsysteem voor tekstverwerking verstaat met een geheel van onderling met elkaar verbonden toestellen, waaronder onder andere een schijfgeheugen, een **magneetbandeenheid**, een drukeenheid, een ponsbandeenheid, en eventueel andere externe toebehoren. De taak van de bediener bestaat erin dit **alomvattend systeem** te beheren bij middel van een bedieningsklavier).

B. Programmatie van computer voor zettechnieken

1. **Analyst-programmeur** van computer voor zettechnieken
 - a) analyse van de via een computer rechtstreeks of onrechtstreeks geleide machines
 - b) analyse van de randapparatuur (**ponsmachines** en dergelijke) die een onderdeel **vormen** van de verwerkingsketen
 - c) analyse en organisatie van de gestelde **problemen**
 - d) **systeemkennis** van de computer
 - e) bepalen van de organisatie binnen het computersysteem
 - f) instrueren van de programmeurs (indien hijzelf de **programma's** niet schrijft) met de gegevens **afkomstig** van de vijf bovenstaande punten
 - g) het schrijven van de **programma's** (indien f niet van toepassing is; verdere **details** in verband met dit punt g vindt **men** onder "programmeur")
 - h) instrueren van de bediener van de randapparatuur
2. Programmeur van computer voor zettechnieken
 - a) schrijven van de **programma's** aan de hand van de analyse opgesteld door de analyst
 - b) het uittesten van de **programma's**
 - c) het in productie brengen van de **programma's**
 - d) het bijwerken van de **programma's** in de **loop** van hun toepassing :
 - 1° **onvolkomenheden** bijwerken;
 - 2° toevoegen van vooraf niet voorziene **mogelijkheden** in opdracht van de analyst
 - 3° wijzigingen van het programma in opdracht van de analyst
 - e) kennis van het computersysteem dat **moet** toelaten de organisatie binnen het systeem **mede** te bepalen en uit te voeren

- f) de **inhoud** en werkwijze van de **programma's** aan de operators verduidelijken, zodat de operators inzicht **krijgen** in de programma's. Inzicht dat de operators in staat **moet** stellen hun taak (verder beschreven) te vervullen.
- g) oplossen van **moelijkheden** die zich tijdens de **loop** van een programma voordoen en van **zo'n** niveau zijn dat ze niet door de operators kunnen worden opgelost.
- h) interpretatie van de **mogelijkheden** van een programma en inzicht in de best **mogelijke** oplossingen.

C. Fotoreprografie

1. Meerkleurenfotograaf
2. Bediener van een toestel voor **meerkleurenwerk**
3. Meerkleurenretoucheur
4. Meerkleurenproefdrukker
5. Zwart-witfotograaf
6. Bediener van een toestel voor wit-zwart **werk**
7. Zwart-witretoucheur
8. **Similist** (contactrastering (op film of papier))
9. **Lijnwerkfotograaf**
10. Lijnwerkretoucheur
11. Kopiist van negatieven of positieven typo of offset
12. Zwart-witproefdrukker
13. Laborant voor zwart-wit fotografie
14. Laborant voor **meerkleurenfotografie**
15. Infografie

Een infografist is een **werknemer** die een infografisch werkstuk realiseert aan de hand van technieken die **tot** het **domein** behoren van de typografie, **beeld-** en **kleurverwerking**, volgens de richtlijnen van een journalist en onder diens **toezicht**, en met de hem bezorgde **elementen** of deze die hijzelf **tot** stand brengt

P. Plaatvervaardiging

1. Bediener van toestellen die **polymeerplaten** vervaardigen
2. Voorbereider van offsetplaten op **manuele wijze**
3. Bediener van een **automatisch** toestel voor de vervaardiging van offsetplaten

E. Drukken

1. Adjunct-conducteur van offsetrotatiepers
2. Conducteur van offsetrotatiepers
3. Adjunct-conducteur van typo-rotatiepers voor zwart-witdruk
4. Adjunct-conducteur van typo-rotatiepers voor druk in **meerdere** decoratieve kleuren
5. Adjunct-conducteur van typo-rotatiepers voor druk in meerdere gerasterde opeenvallende kleuren
6. Conducteur van typo-rotatiepers voor zwart-witdruk
7. Conducteur voor typo-rotatiepers voor druk in meerdere decoratieve kleuren
8. Conducteur van typo-rotatiepers voor druk in meerdere gerasterde opeenvallende kleuren
9. **Helper**
10. Helper die **normaal** de functie van afwikkelaar uitoefent

F. Verzending

1. Verzender en/of begeleider
2. Bediener verantwoordelijk voor een **geautomatiseerd verzendingssysteem** dat geleid wordt vanaf een **programmeerbaar** centraal bedieningspaneel

G. Gemeenschappelijke functies

1. **Schoonmaakster**
2. Refterdienster
3. Handlanger
4. Nachtwaker, portier, huisbewaarder
5. Bestuurder van **motorvoertuigen** voor het hijsen, opstapelen, **laden** en lossen
6. Bestuurder van transportvoertuigen
7. Verantwoordelijke **magazijnier**

8. Arbeider belast met installatiewerken, werken van **algemeen onderhoud, affichagewerkzaamheden**, het maken van publiciteits-panelen (schilderwerken, **monteren, schrijnwerkerij**, enz.)
9. **Mecaniciën, elektriciën, electro-mecaniciën**
10. Electro-mecaniciën die het volledige materiaal in gebruik in de pre-press, rotatie en verzending grondig beheerst
11. Elektronieker

H. Kaderpersoneel

- 1 ste graad : 5 % **meer** dan de hoogstgeschoolde **werknemer** van de betrokken sector (vb. brigadier)
- 2de graad :** 10 % meer dan de hoogstgeschoolde werknemer van de betrokken sector (vb. **meestergast**)
- 3de graad :** 15 % meer dan de hoogstgeschoolde werknemer van de betrokken sector (vb. afdelings- of werkplaatschef).