

*Commission paritaire de l'imprimerie, des arts  
graphiques et des journaux*

Convention collective de travail du 1<sup>er</sup> décembre  
2015 relative au maintien de la limite d'âge  
inférieur pour les emplois de fin de carrière  
dans les entreprises de presse quotidienne

CHAPITRE I<sup>er</sup>. - Champ d'application

Article 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises et aux travailleurs tombant sous l'application de la convention collective de travail du 18 octobre 2007, conclue au sein de la Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux, fixant les conditions de travail dans les entreprises de presse quotidienne, rendue obligatoire par Arrêté Royal du 1<sup>er</sup> juillet 2008 (MB du 14 octobre 2008), numéro d'enregistrement 85853/CO/130 (modifiée par la CCT du 19 novembre 2009).

CHAPITRE II. - Emploi de fin de carrière

Art. 2. En exécution de la CCT n°103 conclue au Conseil National du Travail le 27 juin 2012 et de l'article 3 de la CCT n°118 conclue au Conseil National du Travail le 27 avril 2015, la limite d'âge est maintenue à **55 ans** pour la période allant du **1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2016** pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail - pendant la durée de validité de la présente convention (cfr article 4 infra) - à mi-temps ou de 1/5 en application de l'article 8 § 1 de la CCT n°103 précitée et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, §5, 2° et 3° de l'Arrêté royale du 12 décembre 2001 (tel que modifié par l'article 4 de l'Arrêté royal du 30 décembre 2014), à savoir :

- soit pouvoir justifier **35 ans de carrière professionnelle** en tant que salarié au sens de l'article 3, § 3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise;
- soit avoir été occupé depuis **au moins 5 ans**, calculés de date à date, **dans un métier lourd** au sens de l'article 3, § 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de 5

*Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en  
dagbladbedrijf*

Collectieve arbeidsovereenkomst van 1  
december 2015 betreffende het behoud van de  
lagere leeftijdsgrens voor de landingsbanen in  
de ondernemingen van de dagbladpers

HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen en werknemers die onder de toepassing vallen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 oktober 2007, gesloten in het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf, tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen van de dagbladpers, algemeen bindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 1 juli 2008 (BS van 14 oktober 2008), met registratienummer 85853/CO/130 (gewijzigd bij CAO van 19 november 2009).

HOOFDSTUK II. - Landingsbanen

Art. 2. In toepassing van CAO nr. 103 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 27 juni 2012 en artikel 3 van CAO nr. 118 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 27 april 2015 wordt voor de periode van **1 januari 2015 tot en met 31 december 2016** de leeftijdsgrens op **55 jaar** gehouden voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, § 1 van de voornoemde CAO nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen - tijdens de geldigheidsduur van deze cao (cfr art. 4 infra) - tot een halftijdse betrekking of verminderen met een vijfde en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, §5, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001 (zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014), namelijk:

- ofwel **35 jaar beroepsverleden** als loontrekkende kunnen rechtvaardigen in de zin van artikel 3, § 3 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage;
- ofwel **minstens 5 jaar** gerekend van datum tot datum tewerkgesteld zijn, in een **zwaar beroep** in de zin van artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van een

ans doit se situer dans les 10 dernières années civiles, calculées de date à date ;

- soit avoir été occupé depuis au moins **7 ans**, calculés de date à date, dans **un métier lourd** au sens de l'article 3, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de 7 ans doit se situer dans les 15 dernières années civiles, calculées de date à date ;
- soit avoir été occupé depuis au moins **20 ans** dans un régime de travail tel que visé à l'article 1er de la CCT n° 46 conclue au Conseil National du Travail le 23 mars 1990.

Art. 3. En exécution de la CCT n°103 conclue au Conseil National du travail le 27 juin 2012 et de l'article 4 de la CCT n°118 conclue au Conseil National du Travail le 27 avril 2015, la limite d'âge est portée à **55 ans** pour la période allant du **1er janvier 2015 au 31 décembre 2016** pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail - pendant la durée de validité de la présente convention (cfr article 4 infra) - à mi-temps ou de 1/5 en application de l'article 8 §1 de la CCT n°103 précitée et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, §5, 1° de l'Arrêté royal du 12 décembre 2001 (tel que modifié par l'article 4 de l'Arrêté royal du 30 décembre 2014), lorsque l'entreprise qui les emploie est reconnue comme entreprise en restructuration ou en difficultés et que cette dernière répond cumulativement aux conditions suivantes :

- l'entreprise démontre que sa demande de reconnaissance se situe dans le cadre d'un plan de restructuration et permet d'éviter les licenciements ;
- l'entreprise démontre que sa demande de reconnaissance permet de réduire le nombre de travailleur qui passent sous le régime du chômage avec complément d'entreprises ;
- le ministre a explicitement précisé, dans la de décision de reconnaissance, que ces conditions sont remplies.

stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de voorafgaande 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;

- ofwel minstens **7 jaar**, gerekend van datum tot datum tewerkgesteld zijn in een **zwaar beroep** in de zin van artikel 3, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;
- ofwel minimaal **20 jaar** in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de CAO nr. 46 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 23 maart 1990.

Art.3. In toepassing van CAO nr. 103 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 27 juni 2012 en artikel 4 van CAO nr. 118 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 27 april 2015 wordt voor de periode van **1 januari 2015 tot en met 31 december 2016** de leeftijdsgrens op **55 jaar** gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, § 1 van de voornoemde CAO nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen - tijdens de geldigheidsduur van deze cao (cfr art. 4 infra) - tot een halftijdse betrekking of verminderen met een vijfde en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, §5, 1° van het koninklijk besluit van 12 december 2001 (zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014), wanneer de onderneming die ze tewerkstelt erkend is als een onderneming in herstructurering of in moeilijkheden en cumulatief voldoet aan de volgende voorwaarden:

- de onderneming kadert haar aanvraag tot erkenning binnen een herstructureringsplan en toont aan dat ontslagen zijn vermeden;
- de onderneming toont bij haar aanvraag tot erkenning aan dat daardoor het aantal werknemers dat overgaat naar het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage is verminderd;
- de Minister heeft in de erkenningsbeslissing uitdrukkelijk vermeld dat aan deze voorwaarden is voldaan.

CHAPITRE III. - Validité

Art. 4. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et cessera d'être en vigueur le 31 décembre 2016.

HOOFDSTUK III. - Geldigheid

Art. 4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2015 en treedt buiten werking op 31 december 2016.