

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

Collectieve Arbeidsovereenkomst van 28.04.2022 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het collectief contract dd. 30.11.1990 (registratienummer 27157/CO/130 – KB 14.09.1992 – BS 09.10.1992)

Artikel 1

Deze CAO is van toepassing op de werknemers en werkgevers die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf.

Zij geldt niet voor de werknemers en werkgevers die onder de toepassing vallen van de CAO afgesloten op 18 oktober 2007 in het voornoemde Paritair Comité, tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen van de dagbladpers (KB van 01.07.2008 – BS 14.10.2008), met registratienummer 85853/CO/130 (gewijzigd bij CAO van 19 november 2009).

Onder werknemers worden zowel werknemers als werkneemsters verstaan.

Artikel 2

Om uitvoering te geven aan de wettelijke bepalingen worden de hierna volgende wijzigingen aangebracht in de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het collectief contract dd. 30.11.1990.

Artikel 3

Hoofdstuk VIII – Gewettigde afwezigheden wordt integraal vervangen door volgende bepalingen:

Hoofdstuk VIII – Gewettigde afwezigheden (klein verlet)

Artikel 19

Overeenkomstig het artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en overeenkomstig de beslissing van het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf van 14 mei 1980, rekening houdend met de notie van gewettigde afwezigheid bepaald door de wet van 4 januari 1974 en het koninklijk besluit van 18 april 1974; worden de volgende afwezigheden aanzien als gewettigd voor het totaal aantal dagen aangeduid in de tweede en derde kolom van onderstaande tabel en worden ze betaald volgens de verwijzingen in de tweede kolom.

Overeenkomstig de wettelijke bepalingen worden de hierna vermelde afwezigheidsdagen noch betaald noch toegekend indien ze samenvallen met een dag waarop normaal niet wordt gewerkt.

Het loon voor de dagen gewettigde afwezigheid stemt overeen met het bedrag dat normaal zou uitbetaald worden indien de gebeurtenis, oorzaak van de afwezigheid, zich niet had voorgedaan.

Onder 'werknemers' worden zowel vrouwelijke als mannelijke werknemers verstaan.

Bijlage 1: tabel gewettigde afwezigheden

Deeltijdse werknemers

Deeltijdse werknemers hebben het recht om van het werk afwezig te zijn gedurende de dagen en perioden bedoeld in de tabel, samenvallend met de momenten waarop zij zouden werken.

Samenwonend vs. getrouwd

Definitie van wettelijk samenwonenden: "De toestand van samenleven van twee personen die (door middel van een geschrift) een verklaring hebben afgelegd aan de ambtenaar van de burgerlijk stand van de gemeenschappelijke woonplaats". Dit ontvangstbewijs dient als bewijs van wettelijke samenwoning.

Meemoeder

Bij de geboorte van een kind heeft de meemoeder (partner van de biologische moeder bij een lesbisch koppel) recht op klein verlet indien aan volgende voorwaarden is voldaan:

Gehuwd zijn met de biologische moeder van het kind of wettelijk met haar samenwonen of sedert minstens 3 jaar voorafgaand aan de geboorte met haar feitelijk samenwonen. Is er ook sprake van een wettelijke afstammingsband met de vader, dan komt dit verlof enkel toe aan de wettelijke vader.

Artikel 20

De wees die familiehoofd is, wordt met de vader gelijkgesteld voor wat de toepassing van artikel 1 betreft.

Artikel 21

De duur van de afwezigheid zal de tijd niet overschrijden die nodig is om de plicht te vervullen die de afwezigheid wettigt en mag de grenzen vastgesteld bij artikel 19 niet te buiten gaan.

Artikel 22

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

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 en is afgesloten voor onbepaalde duur.

Ze kan door één van de ondertekenende partijen opgezegd worden met een opzegtermijn van drie maanden, bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf en aan de andere ondertekenende organisaties.

Bijlage I : tabel gewettigde afwezigheden (klein verlet)

Aard van de afwezigheid	Aantal te betalen gewettigde afwezigheidsdagen
I	II
1. Huwelijk van de werknemer	2 dagen door de werknemer te nemen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsvindt of tijdens de daaropvolgende week. De jaarlijkse vakantie verlening wordt niet in mindering gebracht.
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 door de werknemer te nemen tijdens de 5 arbeidsdagen die voorafgaan of volgen.
3. Vaderschapsverlof.	3 dagen door de werknemer te nemen binnen de 4 maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling.
4. Adoptie van een kind.	Het aantal te betalen gewettigde afwezigheidsdagen bedraagt 3 dagen in de maand die volgt op inschrijving van het kind in het bevolkingsregister of het vreemdelingenregister van de gemeente, als deel uitmakend van de vakantie van de werknemer.
5. Overlijden van de echtgenoot of echtgenote of samenwonende partner, van een kind van de werknemer of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner.	10 dagen, waarvan: <ul style="list-style-type: none"> • 3 verplicht op te nemen door de werknemer, welke periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis, met de mogelijkheid één van deze drie dagen te nemen binnen de periode van 8 werkdagen volgend op de begrafenis. • 7 dagen vrij op te nemen door de werknemer (ster) binnen de 8 werkdagen na de dag van het overlijden. <p>Er kan van de beide periodes één of beide dagen moeten opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever.</p> <p>[Wet van 27.06.2021]</p>
6. Overlijden van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de werknemer(ster) of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner.	3 dagen door de werknemer te nemen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis, met de mogelijkheid één van deze 3 dagen te nemen binnen de 8 werkdagen na het overlijden. Er kan van de periode waarin deze dagen moeten worden opgenomen worden afgeweken op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever.
7. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, grootvader, grootmoeder, kleinkind, schoonzoon, schoondochter, voogd of pleegouders van de werknemer(ster) alsook van de schoonbroer, schoonzuster, grootvader, grootmoeder van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer.	<ul style="list-style-type: none"> • de overledene woont in de woonplaats van de werknemer: 2 dagen door de werknemer te kiezen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis, met de mogelijkheid één van deze periode te nemen binnen de 8 weken op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever. • de overledene woont elders: 1 dag door de werknemer te nemen op het moment van de begrafenis. Deze dag kan op een ander moment worden genomen op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever.
8. Overlijden van een pleegkind van de werknemer, van de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner in het kader van een	10 dagen, waarvan: <ul style="list-style-type: none"> • 3 verplicht op te nemen door de werknemer, welke periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis, met de mogelijkheid één van deze drie dagen te nemen binnen de periode van 8 werkdagen volgend op de begrafenis. • 7 dagen vrij op te nemen door de werknemer (ster) binnen de 8 werkdagen na de dag van het overlijden. <p>Er kan van de beide periodes één of beide dagen moeten opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever.</p> <p>[Wet van 27.06.2021]</p>

<p>langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden.</p>	<p>overlijden en eindigt de begrafenis</p> <ul style="list-style-type: none"> 7 dagen vrij op te nemen werknemer(ster) binnen de dag van het overlijden <p>Er kan van de beide periodes deze dagen moeten opgenomen, afgeweken worden op verzoek van werknemer mits akkoord van werkgever.</p> <p>[Wet van 27.06.2021]</p>
<p>9. Overlijden van een pleegkind van de werknemer of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden.</p>	<p>1 dag op de dag van de begrafenis. Deze dag kan op een andere dag worden opgenomen op verzoek van werknemer mits akkoord van werkgever.</p> <p>[Wet van 27.06.2021]</p>
<p>10. Overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van de werknemer in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden.</p>	<p>3 dagen door de werknemer te nemen tijdens de periode die begint na het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis.</p> <p>Er kan van de periode waarin deze dagen moeten worden opgenomen afgeweken mits akkoord van werkgever.</p> <p>[Wet van 27.06.2021]</p>
<p>11. Plechtige communie van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), of de deelneming door een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) aan het feest van de vrijzinnige jeugd daar waar dit feest plaatsheeft.</p>	<p>1 dag in elk geval, te kiezen uit de werkdagen die de plechtigheid gaan of volgen.</p>
<p>12. Priestervrijstelling of kloostergeloften, of intrede in het klooster van een wettig, gewettigd, aangenomen of natuurlijk erkend kind, broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, of kleinkinderen van de werknemer(ster) of van zijn echtgeno(o)t(e).</p>	<p>1 dag, de dag van de plechtigheid.</p>
<p>13. Verblijf van de dienstplichtige werknemer in een rekruterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een rekruterings- en selectiecentrum.</p>	<p>De nodige tijd met een maximum van 14 dagen.</p>
<p>14. Andere militaire verplichtingen van korte duur.</p>	<p>De nodige tijd met een maximum van 14 dagen.</p>
<p>15. Bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter.</p>	<p>De nodige tijd met een maximum van 14 dagen.</p>
<p>16. Deelneming van een jury of oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank.</p>	<p>De nodige tijd met een maximum van 14 dagen.</p>
<p>17. [Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlements-, provincieraads-, gemeenteraads en Europese verkiezingen.] [Gewijzigd CAO 16.05.1991]</p>	<p>De nodige tijd met een maximum van 14 dagen.</p>
<p>18. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.</p>	<p>De nodige tijd</p>
<p>19. Manifestaties ter gelegenheid van het toekennen van eervolle onderscheidingen met beroepskarakter.</p>	<p>De nodige tijd met een maximum van 14 dagen.</p>
<p>20. Examen voor beroepsbekwaamheid.</p>	<p>De nodige tijd met een maximum van 14 dagen.</p>
<p>21. Geneeskundige zorgen na een arbeidsongeval, dat geen arbeidsongeschiktheid met zich meebrengend.</p>	<p>De nodige tijd</p>
<p>22. Vervulling van syndicale verplichtingen voortvloeiend uit een gerechtvaardigde opdracht.</p>	<p>-</p>
<p>23. Verplichtingen die uit een publiek of officieel mandaat voortvloeien.</p>	<p>-</p>
<p>24. De afwezigheid van de effectieve plaatsvervangende leden van de ondernemingsraad en van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, de syndicale afgevaardigden en de leden van de lokale comité's ten belope van tien werkdagen per jaar, achtereenvolgend of niet, om reden van deelneming aan stages of</p>	<p>[De werkzittingsdagen ten belope van een maximum van 4 dagen]</p> <p>[Gewijzigd bij C.A.O. 16.05.1991]</p>

<p>aan studiedagen, gewijd aan de arbeidsopvoeding of aan syndicale vorming, ingericht door representatieve werknemersorganisaties, of door hun professionele centra of door gespecialiseerde instituten daartoe door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid of door de Minister van Sociale Zaken erkend [Gewijzigd bij C.A.O. 16.05.91]</p> <p>[De betaalde afwezigheidsdagen syndicale vorming worden op ondernemingsniveau per vakbondsorganisatie geglobaliseerd. Elke organisatie kan deze dagen klein verlet "syndicale vorming" vrijelijk over haar gemandateerden verdelen met deze beperking dat elke gemandateerde maximaal over 8 dagen beschikt voor een van zijn mandaten en 4 dagen voor de overige.] [Ingevoegd bij C.A.O. 10.05.99 en 20.05.99]</p>	
<p>25. Onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 45 van 19 december 1989, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, houdende invoering van een verlof om dwingende redenen, zorgen te verlenen aan een lid van de familie ingevolge ziekte of ongeval, wonende onder hetzelfde dak van de werknemer(ster) bewezen door een geneeskundig getuigschrift en voor een duur overeenstemmend met de duur vermeld op het getuigschrift.</p>	-
<p>26. Werkloosheid ingevolge een staking, na het mislukken van de verzoeningsprocedure en door een representatieve organisatie van de werknemers uitgeroepen.</p>	-
<p>27. Werkloosheid ten gevolge van lock-out, uitgeroepen door de werkgever na het mislukken van de verzoeningsprocedure.</p>	-
<p>28. Elk geval van overmacht.</p>	-
<p>29. Elke reden, vooraf door de werkgever aangenomen.</p>	-

Annexe I : tableau des absences justifiées (petit chômage)

Nature de l'absence	Nombre de jours justifiés à payer
I	II
1. Mariage du travailleur	2 jours à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'évènement dans la semaine suivante. Les congés annuels prolongent ce délai.
2. Mariage d'un enfant légitime, légitimé, adopté ou naturel reconnu du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde épouse du père et d'un petit-enfant du travailleur.	1 jour à choisir par le travailleur et 5 jours ouvrables précédant le mariage.
3. Congé de paternité	3 jours à choisir par le travailleur dans les 4 mois suivant le jour de la naissance.
4. Adoption d'un enfant	Le nombre de jours d'absence à rémunérer est de 3 jours, à choisir dans le mois suivant l'inscription dans le registre de la population et le registre des étrangers de la commune comme faisant partie de la famille du travailleur.
5. Décès du conjoint ou de la conjointe ou du partenaire cohabitant, d'un enfant du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou partenaire cohabitant.	<p>10 jours dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 jours à prendre obligatoirement dans la période commençant le jour du décès et se terminant le jour des funérailles, avec la possibilité de prendre un de ces trois jours pendant la période de huit jours qui suit le décès. • 7 jours qui peuvent être pris librement par le travailleur au cours de l'année qui suit le jour du décès. <p>Il est possible de déroger à ces périodes au cours desquelles doivent être pris, à la demande du travailleur et sous réserve de l'accord de l'employeur.</p> <p>[Loi du 27.06.2021]</p>
6. Décès du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde épouse du père du travailleur, ou de son/sa conjoint(e) ou de son partenaire cohabitant.	<p>3 jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et se terminant le jour des funérailles avec la possibilité de prendre un jour pendant les 8 jours ouvrables suivant le décès.</p> <p>Il est possible de déroger à la prise de ces jours à la demande du travailleur et sous réserve de l'accord de l'employeur.</p>
7. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un gendre, d'une bru, d'un tuteur ou d'un parent adoptif du travailleur, ainsi que du beau-frère, de la belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère du/de la conjoint(e) du travailleur.	<ul style="list-style-type: none"> • si le défunt habite chez le travailleur : 2 jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et se terminant le jour des funérailles. Il est possible de déroger à cette période à la demande du travailleur et sous réserve de l'accord de l'employeur. • si le défunt n'habite pas chez le travailleur : 1 jour, le jour des funérailles. Ce jour peut être pris à la demande du travailleur et sous réserve de l'accord de l'employeur.
8. Décès d'un enfant placé du travailleur, de son/sa conjoint(e) ou de son/sa partenaire cohabitant(e), dans le cadre d'un placement familial de longue durée au moment du décès ou dans le passé	<p>10 jours dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 jours à prendre obligatoirement dans la période commençant le jour du décès et se terminant le jour des funérailles.

	<ul style="list-style-type: none"> 7 jours qui peuvent être pris par le travailleur au cours de l'année qui suit le jour d'absence. <p>Il est possible de déroger aux périodes au cours desquelles ces jours peuvent être pris, à la demande du travailleur et sous réserve de l'accord de l'employeur. [Loi du 27.06.2021]</p>
9. Décès d'un enfant placé du travailleur, de son/sa conjoint(e) ou de son/sa partenaire cohabitant(e), dans le cadre d'un placement familial de courte durée au moment du décès ou dans le passé	1 jour le jour des funérailles Ce jour peut être pris à un autre jour, à la demande du travailleur, sous réserve de l'accord de l'employeur. [Loi du 27.06.2021]
10. Décès du père ou de la mère d'accueil du travailleur dans le cadre d'un placement familial de longue durée au moment du décès.	3 jours à choisir par le travailleur pendant la période commençant le jour du décès et se terminant le jour des funérailles. Il est possible de déroger à la période durant laquelle ces jours doivent être pris à la demande du travailleur et sous réserve de l'accord de l'employeur. [Loi du 27.06.2021]
11. Communion solennelle d'un enfant légitime, légitimé, adoptif ou naturel reconnu du travailleur ou de son/sa conjoint(e), ou la participation d'un enfant légitime, légitimé, adoptif ou naturel reconnu du travailleur ou de son/sa conjoint(e) à la fête de la jeunesse laïque où elle est organisée.	1 jour dans chaque cas, à choisir pendant les 6 jours ouvrables précédant la cérémonie.
12. Ordination ou profession de foi religieuse, ou entrée au couvent d'un enfant légitime, légitimé, adoptif ou naturel reconnu, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur ou d'un petit-enfant du travailleur ou de son/sa conjoint(e).	1 jour, le jour de la cérémonie.
13. 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
14. Autres obligations militaires de courte durée.	Le temps nécessaire avec un maximum d'1 jour
15. Participation à une réunion d'un conseil de famille convoquée par le Juge de Paix.	Le temps nécessaire avec un maximum d'1 jour
16. Participation à un jury ou convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail.	Le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours
17. [Exercice des fonctions d'assesseur dans un des bureaux principaux de dépouillement lors des élections législatives, provinciales, communales et Européennes]. [CCT modifiée le 16.05.1991].	Le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours
18. Exercice des fonctions d'assesseur dans un de bureau principal ou un bureau unique de vote lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire

19. Manifestations à l'occasion de l'attribution de distinctions honorifiques à caractère professionnel.	Le temps nécessaire avec u d'1 jour
20. Examen d'aptitude professionnelle	Le temps nécessaire avec u d'1 jour
21. Soins médicaux après un accident du travail en l'absence d'une incapacité de travail.	Le temps nécessaire
22. Accomplissement d'obligations syndicales résultant d'une mission dûment justifiée.	-
23. Obligations découlant de l'exercice d'un mandat public ou officiel.	-
<p>24. L'absence des membres effectifs et suppléants du conseil d'entreprise et du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, des délégués syndicaux et des membres des comités locaux à concurrence d'une durée de dix jours ouvrables par an, successifs ou non, pour motif de participation à des stages ou à des journées d'études, consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale, organisés par les organisations représentatives des travailleurs, ou par leurs centrales professionnelles ou par des instituts spécialisés reconnus à cet effet par le Ministre de l'Emploi et du Travail ou par le Ministre des Affaires Sociales [Modifié par la CCT du 16.05.91]</p> <p>[Les jours d'absence payés pour la formation syndicale sont globalisés au niveau de l'entreprise par l'organisation syndicale. Chaque organisation peut librement répartir ces jours de petit chômage pour 'formation syndicale' entre ses membres mandatés, avec la limitation que chaque mandaté dispose d'un maximum de 8 jours pour un de ses mandats et de 4 jours pour ses autres mandats]. [Inséré par la CCT du 10.05.99 et du 20.05.99]</p>	<p>[Les jours de séance de tra maximum de 4 jours par an] [Modifié par la CCT du 16.05.91]</p>
25. Sans préjudice aux dispositions prévues dans de la convention collective de travail n° 45 du 19 décembre 1989, conclue au sein du Conseil national du Travail, instaurant un congé pour raisons impérieuses pour des soins à donner à un membre de la famille suite à une maladie ou un accident habitant sous le même toit que le travailleur attesté par un certificat médical et pour une durée correspondant à la durée mentionnée sur le certificat.	-
26. Chômage par suite d'une grève décrétée après l'échec de la procédure de conciliation par une organisation représentative des travailleurs.	-
27. Chômage pour cause de lock-out décrété après l'échec de la procédure de conciliation par l'employeur.	-
28. Tout cas de force majeure.	-
29. Toute motif préalablement accepté par l'employeur.	-