

**DIRECTION GÉNÉRALE
RELATIONS COLLECTIVES DU
TRAVAIL**
Direction du Greffe



ERRATUM

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

**CCT n° 157628/CO/130
du 20/02/2020**

Correction du texte français :

- L'article 9, premier alinéa doit être corrigé comme suit : « Les entreprises qui optent pour cette alternative doivent l'établir par le biais d'une convention collective de travail d'entreprise. Si une convention collective de travail d'entreprise n'est pas possible - en l'absence d'une délégation syndicale - ~~en raison de~~ **par** l'inclusion dans le règlement de travail. »

Décision du

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

Collectieve Arbeidsovereenkomst van 20 februari 2020 betreffende de toekenning van maaltijdcheques

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

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 voornoemd Paritair Comité, tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen van de dagbladpers (KB 01.07.2008 – BS 14.10.2008), met registratienummer 85853/CO/130 (gewijzigd bij CAO van 19.11.2009).

Onder werknemers worden zowel werknemers als werkneemsters verstaan.

Artikel 2

Deze CAO vervangt de CAO dd. 18.02.2016 betreffende de toekenning van maaltijdcheques (registratienummer 132731/CO/130 – KB dd. 08.01.2017 – BS dd. 20.02.2017)

Hoofdstuk II – Wettelijke basis

Artikel 3

Deze CAO is afgesloten in toepassing van artikel 19bis, §2 van het Koninklijk Besluit dd. 28.11.1969, tot uitvoering van de wet van 27.06.1969 tot herziening van de besluitwet van 28.12.1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Hoofdstuk III – Toekenningsmodaliteiten maaltijdcheques

Artikel 4

De arbeiders ontvangen 1 maaltijdcheque per effectief gepresteerde werkdag vanaf 01.01.2010. Een begonnen werkdag wordt beschouwd als een effectief gepresteerde werkdag.

Hoofdstuk IV – Bedrag van de maaltijdcheque

Artikel 5

De nominale waarde van de maaltijdcheque bedraagt:

vanaf 01.01.2010

1,59 EUR/maaltijdcheque, samengesteld uit een persoonlijk aandeel van 1,09 EUR en een patronaal aandeel van 0,50 EUR.

vanaf 01.01.2012

2,00 EUR/maaltijdcheque, samengesteld uit een persoonlijk aandeel van 1,09 EUR en een patronaal aandeel van 0,91 EUR.

vanaf 01.01.2016

3,25 EUR/maaltijdcheque, samengesteld uit een persoonlijk aandeel van 1,09 EUR en een patronaal aandeel van 2,16 EUR.

vanaf 01.10.2019

3,75 EUR/maaltijdcheque, samengesteld uit een persoonlijk aandeel van 1,09 EUR en een patronaal aandeel van 2,66 EUR.

Artikel 6

Voor de ondernemingen die voor 01.01.2016 al maaltijdcheques toekennen met een hoger patronaal aandeel dan 2,16 EUR, verhoogt de waarde met 1,25 EUR/maaltijdcheque vanaf 01.01.2016.

Voor de ondernemingen die voor 01.10.2019 al maaltijdcheques toekennen met een hoger patronaal aandeel dan 2,66 EUR, verhoogt de waarde met 0,50 EUR/maaltijdcheque vanaf 01.10.2019.

Indien door deze verhoging de maximale waarde - zoals bepaald door de overheid - wordt bereikt, dient de werkgever het resterende bedrag van zijn bijdrage om te zetten in een gelijkwaardig netto voordeel voor de werknemer. In de ondernemingen met een overlegorgaan, wordt deze hierover geraadpleegd.

Hoofdstuk V – Andere modaliteiten

Artikel 7

De werknemer geeft toestemming aan de werkgever om het persoonlijk aandeel van 1,09 EUR per ontvangen maaltijdcheque, af te houden van zijn netto loon.

De werkgever doet beroep op een erkende uitgever voor de elektronische maaltijdcheques.

Het aantal maaltijdcheques en het brutobedrag verminderd met het persoonlijk aandeel van de werknemer, staan vermeld op de maandelijkse loonafrekening.

Het gebruik van de elektronische maaltijdcheque brengt geen kosten mee voor de werknemer. Enkel in geval van diefstal of verlies kan de kost van een vervangende kaart aangerekend worden. De kost mag de nominale waarde van 1 maaltijdcheque niet overschrijden.

De elektronische maaltijdcheque heeft een geldigheidsduur van 12 maanden en mag enkel gebruikt worden voor de betaling van een eetmaal of voor de aankoop van verbruiksklare voeding.

Hoofdstuk VI – Alternatieve telling

Artikel 8

Ondernemingen waar

- verschillende arbeidsregelingen voor prestaties binnen de groep van voltijdsen en/of
- als er verschillende arbeidsregelingen zijn voor prestaties binnen de groep van deeltijdsen,

kunnen opteren voor een alternatieve telling van het aantal dagen waarvoor een maaltijdcheque moeten worden toegekend.

Als er binnen een groep verschillende arbeidsregelingen zijn, dan mag de alternatieve telling toegepast worden enkel voor deze groep of voor heel de onderneming. Dit systeem biedt aan de werkgevers de mogelijkheid om ongelijkheden te voorkomen tussen werknemers die in een systeem met gelijke arbeidsduur zijn tewerkgesteld maar een verschillende arbeidsregeling hebben.

Om ongelijkheden te voorkomen tussen werknemers met dezelfde arbeidsduur, maar met verschillende arbeidsregelingen en om mensen die overuren presteren geen nadeel te berokkenen, bevelen wij de werkgevers van de sector ten sterkste aan om in de onderneming de alternatieve telling toe te passen.

Artikel 9

Ondernemingen die voor dit alternatief opteren, moeten dat vaststellen bij een ondernemings-CAO. Indien een ondernemings-CAO niet mogelijk is – bij gebrek aan syndicale afvaardiging – door opname in het arbeidsreglement.

De CAO of het arbeidsreglement bepaalt het normale aantal arbeidsuren per dag in de onderneming en de wijze waarop het maximaal aantal werkbare dagen in de onderneming in het kwartaal wordt berekend.

Artikel 10

De alternatieve telling is als volgt: het aantal effectief gepresteerde uren van de werknemer tijdens het kwartaal wordt gedeeld door het normale aantal arbeidsuren per dag in de onderneming. Is het resultaat een decimaal getal, dan wordt het afgerond op de hogere eenheid. Indien het getal dat aldus verkregen wordt groter is dan het maximum aantal werkbare dagen van een voltijds tewerkgestelde werknemer in de onderneming, wordt het tot dat laatste aantal beperkt.

Hoofdstuk VII – Geldigheidsduur

Artikel 11

Deze CAO treedt in werking op 01.10.2019 en is afgesloten voor onbepaalde duur. Alle ondertekenende partijen kunnen de CAO opzeggen met een vooropzeg van 3 maanden. Dit per aangetekend schrijven aan de voorzitter van het PC 130.