

GIDS

DAGBLADEN

PC 130.02





COLOFON

Redactie: Tijds Hostyn

Vormgeving: Wendy Baert

Verantwoordelijke uitgever: Tijds Hostyn

Sudermanstraat 5, 2000 Antwerpen

www.acv-puls.be



ARBEIDERS | PSC 130.02

Inhoudstafel

1. Minimumuurlonen	p. 3
2. Maaltijdcheques	p. 4
3. Arbeidsduur	p. 5
4. Polyvalentie	p. 5
5. Toeslagen en overuren	p. 6
6. Eindejaarspremie	p. 7
7. Klein verlet	p. 9
8. Opzegtermijnen	p. 9
9. Feest-, vakantie- en compensatiedagen	p. 10
10. Vorming en risicogroepen	p. 12
11. Syndicale premie	p. 13
12. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)	p. 13
13. Landingsbanen	p. 14
14. Tijdskrediet	p. 14
15. Aanvullend pensioen	p. 15
16. Sluitingstoelage	p. 16
17. Vervoerskosten	p. 17
18. Syndicale delegatie	p. 21

1. Minimumuurlonen

Regime 35-urenweek

De lonen werden geïndexeerd op 10 februari. De aangepaste barema's zijn vanaf de maand februari als volgt.

Loongroep	Uurloon bij het begin in de functie	Uurloon na 1 jaar in de functie	Uurloon na 2 jaar in de functie	Uurloon na 3 jaar in de functie	Uurloon na 4 jaar in de functie
1	€ 14,8822	€ 15,2739	€ 15,6655		
2	€ 15,5074	€ 15,9155	€ 16,3236		
3	€ 16,1586	€ 16,5838	€ 17,0090		
4	€ 16,8373	€ 17,2804	€ 17,7235		
5	€ 16,9561	€ 17,4271	€ 17,8981	€ 18,3691	€ 18,8401
6	€ 18,0241	€ 18,5248	€ 19,0255	€ 19,5261	€ 20,0268
7	€ 19,1597	€ 19,6919	€ 20,2241	€ 20,7563	€ 21,2885
8	€ 20,3668	€ 20,9326	€ 21,4983	€ 22,0641	€ 22,6298
9	€ 22,0776	€ 22,6909	€ 23,3042	€ 23,9174	€ 24,5307
10	€ 23,9320	€ 24,5968	€ 25,2615	€ 25,9263	€ 26,5911



Regime 36-urenweek

Loon- groep	Uurloon bij het begin in de functie	Uurloon na 1 jaar in de functie	Uurloon na 2 jaar in de functie	Uurloon na 3 jaar in de functie	Uurloon na 4 jaar in de functie
1	€ 14,4688	€ 14,8496	€ 15,2303		
2	€ 15,0766	€ 15,4734	€ 15,8702		
3	€ 15,7098	€ 16,1231	€ 16,5365		
4	€ 16,3696	€ 16,8004	€ 17,2312		
5	€ 16,4851	€ 16,9430	€ 17,4009	€ 17,8588	€ 18,3168
6	€ 17,5234	€ 18,0102	€ 18,4970	€ 18,9837	€ 19,4705
7	€ 18,6275	€ 19,1449	€ 19,6623	€ 20,1797	€ 20,6972
8	€ 19,8011	€ 20,3511	€ 20,9011	€ 21,4512	€ 22,0012
9	€ 21,4643	€ 22,0606	€ 22,6569	€ 23,2530	€ 23,8493
10	€ 23,2672	€ 23,9136	€ 24,5598	€ 25,2061	€ 25,8525

2. Maaltijdcheques

De werknemers ontvangen één maaltijdcheque per effectief gepresteerde of begonnen dag.



3. Arbeidsduur

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

- Dagdienst: 35 uren
- Gemengde dienst: 35 uren
- Nachtdienst: 35 uren

De uren van een normale dagdienst liggen tussen 6 uur en 20 uur. Gemengde dienst (avonddienst) zijn prestaties tot 22 uur en nachtdienst zijn prestaties gedeeltelijk uitgevoerd na 22 uur.

4. Polyvalentie

Teneinde de werkgelegenheid te behouden en/of te bevorderen en de organisatie van het werk te vergemakkelijken, kan jou worden gevraagd om taken van een andere functie uit te voeren dan deze vermeld in je arbeidsovereenkomst.

Dit kan slechts onder bepaalde voorwaarden:

- Je hebt een vooropleiding of je krijgt een aangepaste vorming;
- Er is een voorafgaand akkoord van jou en de syndicale afvaardiging (indien taken moeten uitgevoerd worden die behoren tot een functie in een andere functieklassse of een functie die deel uitmaakt van een andere afdeling van de onderneming).

Dit kan leiden tot een nieuwe functiebeschrijving en – indeling, tenzij het om een tijdelijke situatie gaat, of om functies die tot dezelfde functieklassse en afdeling behoren.

5. Toeslagen en overuren

Toeslagen voor werk op zon- en feestdagen

Werk je op een zon- of feestdag, dan heb je recht op een toeslag van 100% van het loon voor de gepresteerde uren. De som van de toeslagen (met uitzondering van de toeslag voor overuren) mag niet meer bedragen dan 130%.

Deze toeslag wordt beschouwd als een forfaitaire vergoeding en komt niet in aanmerking voor de berekening van de vergoeding voor overuren.

Toeslag voor nachtwerk

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

Overuren

De eerste 2 overuren per dag worden betaald met een toeslag van 50%, de volgende met een toeslag van 75%. Elk overuur gepresteerd op een zondag, feestdag of rustdag wordt betaald met een toeslag van 100%.

Word je niet uiterlijk de dag voordien verwittigd dat je overuren moet presteren, dan heb je recht op een lichte maaltijd of maaltijdvergoeding van € 4,76 bij een bijkomende prestatie van minstens 2 uur. Dit bedrag wordt om de 2 jaar aangepast aan de gezondheidsindex.

Werk op een rustdag

Werk je op een rustdag, dan heb je bovenop je loon recht op een toeslag gelijk aan 1/5^e van het werkelijk weekloon. Moet je als onderhoudspersoneel een dringend herstellingswerk uitvoeren op een rustdag, dan krijg je een toeslag van 100% op de werkelijk gepresteerde uren.

Handelsdrukwerk (labour)

Het uitvoeren van handelsdrukwerk is in principe niet toegestaan:

- voor 6 uur 's ochtends;
- na 22 uur 's avonds;
- op rustdagen, zon- en feestdagen.

Moet je op deze tijdstippen toch handelsdrukwerk uitvoeren, dan krijg je een toeslag van:

- 20% voor handelsdrukwerk uitgevoerd op werkdagen na 20u.
- 30% voor handelsdrukwerk uitgevoerd op een rustdag, zon- of feestdag.

6. Eindejaarspremie

De referteperiode loopt van 1 december tot en met 30 november.

Bedrag?

Werk je 36 uur per week, dan is jouw eindejaarspremie gelijk aan 156 uur van je uurloon dat je verdient op 30 november, voor zover je effectieve prestaties geleverd hebt van 1 december tot 30 november.

Werk je 35 uur per week, dan is jouw eindejaarspremie gelijk aan 151,67 uur van je uurloon dat je verdient op 30 november, voor zover je effectieve prestaties geleverd hebt van 1 december tot 30 november.

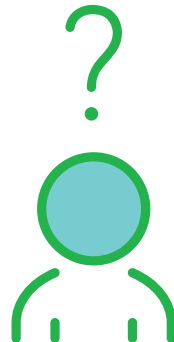
Heb je tijdens de referteperiode onvolledige prestaties geleverd, dan krijg je een premie pro rata jouw gepresteerde en gelijkgestelde dagen (of 1/260^{ste} van het aantal hierboven bepaalde uren per effectief gepresteerde of gelijkgestelde dag).

Datum van betaling?

De uitbetaling gebeurt in de loop van december.

Worden gelijkgesteld?

- Vakantie- en gewettigde afwezigheidsdagen zoals vermeld in de cao;
- De niet gewerkte dagen wegens arbeidsongeval of beroepsziekte die wettelijk met arbeidsdagen gelijkgesteld worden;
- Een ziekteperiode van maximum 30 arbeidsdagen (niet opeenvolgend), of een ononderbroken duur van maximaal 26 weken ziekte;
- Elke niet effectief gepresteerde dag waarvoor bijdragen van sociale zekerheid worden ingehouden, waaronder met name de niet gepresteerde dagen die gedekt worden door een verbrekingsvergoeding;
- De dagen van onvrijwillige werkloosheid.



7. Klein verlet

Werknemers hebben het recht afwezig te zijn met behoud van loon, ter gelegenheid van familiale gebeurtenissen of voor het vervullen van burgerlijke verplichtingen. De regeling in de drukkerijen van de dagbladen (PSC 130.02) is gunstiger dan het algemeen wettelijke. Voor de volledige lijst van dagen klein verlet, contacteer je best ACV Puls of je vakbondsafgevaardigde.

8. Opzegtermijnen

De ontslagregeling ziet er sinds 1 januari 2014 volledig anders uit. De nieuwe regeling geldt voor alle werknemers, ongeacht hun statuut, zowel voor de lopende als voor de nieuwe arbeidsovereenkomsten.

km	werkgever	
	tot 31 december 2013	vanaf 1 januari 2014
0 tot 6 maand	56 dagen	2 w – 4 w
6 maand tot 4 jaar	56 dagen	6 w – 15 w
5 jaar tot 9 jaar	84 dagen	18 w – 30 w
10 jaar tot 14 jaar	112 dagen	33 w – 45 w
15 jaar tot 19 jaar	140 dagen	48 w – 60 w
20 jaar en meer	168 dagen	62 w ± 1 w/jaar

Hoe moet je de opzegtermijn bepalen als je in dienst trad voor 1 januari 2014?

Opzeg door de werkgever

De bestaande opzegrechten van vóór 1 januari 2014 worden vastgeklikt en verder opgebouwd volgens het nieuwe stelsel vanaf 1 januari 2014.

- Op 31 december 2013 bekijkt men welke rechten reeds opgebouwd werden volgens de bestaande regels (sectoraal + ondernemingsakkoorden) = T1
- Vanaf 1 januari 2014 bouw je verder volgens nieuwe regels (anciënniteit wordt voor de berekening van de opzegtermijn vanaf 1 januari 2014 op 0 gezet) = T2
- Beide termijnen worden opgeteld: T1 + T2
= de opzegtermijn die de werkgever moet naleven.

Dit is de algemene regelgeving. Voor de opzeg in aanloop naar SWT (brugpensioen), pensioen, onderneming in moeilijkheden, herstructurering en (tegen)opzeg door de werknemer gelden andere regels. Voor meer informatie contacteer je best ACV Puls.

9. Feest-, vakantie- en compensatiedagen

Werknemers hebben recht op volgende vakantiedagen met behoud van loon:

- 20 wettelijke vakantiedagen (4 weken van 5 dagen);
- Contractuele dagen (toegekend pro rata het aantal gewerkte maanden in de onderneming):
 - Dagbladondernemingen die 's zondags werken: 7 dagen;
 - Dagbladondernemingen die 's zondags niet werken: 3 dagen.

- 10 wettelijke feestdagen.
- Het gemeenschapsfeest (11 juli, 27 september of 15 november).
- 1 Anciënniteitsdag na 20 jaar ononderbroken tewerkstelling in het bedrijf.
- 1 Anciënniteitsdag voor werknemers van 55 jaar en ouder met 20 jaar ononderbroken tewerkstelling in het bedrijf, tenzij op bedrijfsniveau een gelijkwaardig voordeel bestaat.

Een feestdag die samenvalt met een rustdag wordt vervangen door een andere verlofdag.

Bijkomende vakantiedag

Werk je op een zaterdag in combinatie met een zondag die samenvalt met een wettelijke feestdag, dan heb je recht op een bijkomende vakantiedag. Zijn er praktische moeilijkheden om deze dag toe te kennen, dan krijg je op het einde van het jaar een compensatie die gelijk is aan 1/5^e van je werkelijk weekloon.

Compensatiedagen

Werk je 's nachts of 's avonds dan krijg je compensatiedagen toegekend onder de volgende voorwaarden:

- Prestaties die na 24 uur eindigen: 1 compensatiedag per schijf van 40 werk- en gelijkgestelde dagen die na 24 uur eindigen;
- Prestaties die tussen 20 en 24 uur eindigen: 1 compensatiedag per schijf van 80 werk- en gelijkgestelde dagen die eindigen tussen 20 en 24 uur.

Worden met effectieve arbeidsdagen gelijkgesteld:

- De vakantie- en gewettigde afwezigheidsdagen zoals vermeld in de cao arbeidsvoorwaarden van 18/10/2007;
- De niet gewerkte dagen wegens arbeidsongeval of beroepsziekte die wettelijk met arbeidsdagen gelijkgesteld worden;
- Een ziekteperiode van maximaal 30 arbeidsdagen;
- Elke niet effectief gepresterde dag waarvoor bijdragen van sociale zekerheid ingehouden worden;
- De dagen van onvrijwillige werkloosheid.

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

Zijn er praktische moeilijkheden om deze dag toe te kennen, dan krijg je op het einde van het jaar een compensatie gelijk aan 1/5^e van je werkelijk weekloon.

10. Vorming en risicogroepen

De werkgevers engageren zich om 2 opleidingsdagen per voltijdse werknemer (gemiddeld) te voorzien, gespreid over een periode van 2 jaar.

Indien een opleidingsplan bestaat in de onderneming, is het opleidingsplan van toepassing.

De werkgever betaalt een sociale zekerheidsbijdrage van 0,15% ten voordele van de vorming en de tewerkstelling van de risicogroepen.

11. Syndicale premie

- Je bent aan het werk: € 135 per jaar of € 11,25 per maand;
- Je geniet van SWT of je bent werkloos en ouder dan 50 jaar: € 85,20 of € 7,10 per maand;
- Je bent volledig werkloos en jonger dan 50 jaar: € 66 of € 5,50 per maand t.e.m. 2de jaar volledige werkloosheid.

Je hebt recht op een volledige syndicale premie als je gedurende de volledige referentieperiode gewerkt hebt in een onderneming die behoort tot de grafische sector en lid bent van de vakbond.

12. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

Volgende stelsels SWT zijn van toepassing:

- Op 59 jaar na een lange loopbaan (loopbaan van 40 jaar)
- Op 59 jaar in geval van een zwaar beroep (en een loopbaan van 35 jaar)
- Op 59 jaar in geval van nachtarbeid (20 jaar nachtarbeid en loopbaan van 33 jaar)
- Op 58 jaar voor medische redenen (en met een loopbaan van 35 jaar)
- Op 63 jaar volgens het algemeen stelsel (mannen: 40 jaar loopbaan, vrouwen: 36 jaar)

Voor meer informatie contacteer ACV Puls.

13. Landingsbanen

Toetreden tot kader-cao:

- 4/5^e landingsbaan vanaf 55 jaar met uitkering van de RVA
- 1/2^e landingsbaan vanaf 57 jaar met uitkering RVA

Er is ook een mogelijkheid voor een landingsbaan op 50 jaar, na 28 jaar loopbaan, maar zonder uitkering van de RVA.

50-plussers worden niet aangerekend op drempel in ondernemingen waar mogelijkheid beperkt is tot 5% van personeelsbestand. Praktische modaliteiten worden besproken in ondernemingen waar wordt afgeweken van de 5% -regel.

14. Tijdskrediet

Je kan gebruik maken van volgende stelsels tijdskrediet:

- Zonder motief;
- Met motief;

Voor meer informatie, contacteer ACV Puls.

15. Aanvullend pensioen

Krijg je als werknemer een gezinspensioen, dan kan je genieten van een aanvullend pensioen van maximaal € 355,76 per jaar voor een volledige beroepsloopbaan van 40 jaar, mits je voldoet aan een aantal voorwaarden (o.a. grafische beroepsloopbaan van minstens 10 jaar).

Krijg je een pensioen als alleenstaande, dan is dit bedrag maximaal € 266,82 per jaar.

De Wet op Aanvullende Pensioenen stond ons niet meer toe om met dit systeem verder te gaan. Vanaf 31 december 2006 worden geen nieuwe rechten meer opgebouwd. Alle verworven rechten blijven wel behouden.



16. Sluitingstoelage

Het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen betaalt onder welbepaalde voorwaarden een sluitingstoelage aan werknemers die werken bij een onderneming die sluit:

- en het voorbije jaar gemiddeld per kwartaal minstens 20 werknemers telde,
- ten gevolge van een faillissement en die het voorbije jaar gemiddeld per kwartaal 5 tot 19 werknemers telde.

Wat voegt de sector daar nog aan toe?

Je hebt recht op een sluitingsvergoeding betaald door het sectorale Fonds voor Bestaanszekerheid indien je onderneming sluit:

- en er waren het voorbije jaar gemiddeld per kwartaal minder dan 20 werknemers tewerkgesteld;
- ten gevolge van een faillissement en er waren het voorbije jaar gemiddeld per kwartaal minder dan 5 werknemers tewerkgesteld.

Het bedrag van de vergoeding bij sluiting van de onderneming wordt als volgt berekend:

- € 69,80 per jaar anciënniteit in de onderneming, met een maximum van 20 jaar;
- € 69,80 per leeftijdsjaar boven de 45 jaar met een maximum van 20 jaar;
- € 83,99 per jaar aansluiting bij een vakbond (onder bepaalde voorwaarden), met een maximum van 14 jaar. Deze vergoeding wordt berekend in functie van je vakbondslidmaatschap tijdens de periode dat je door een arbeidsovereenkomst verbonden was aan de onderneming.

17. Vervoerskosten

Openbaar vervoer

Als je met het openbaar vervoer komt, heb je recht op volgende tussenkomst:

afstand in km	maand-treinkaart	treinkaart voor 1 jaar	treinkaart voor 1 jaar	treinkaart voor 1 jaar
	maandelijkse werkgevers-bijdrage	maand-treinkaart	maand-treinkaart	maand-treinkaart
1	21,00	58,00	209,00	–
2	23,00	64,00	231,00	–
3	25,00	71,00	253,00	9,00
4	28,00	77,00	275,00	9,00
5	30,00	83,00	298,00	10,00
6	32,00	89,00	316,00	11,00
7	34,00	94,00	336,00	11,00
8	36,00	99,00	355,00	12,00
9	37,00	105,00	374,00	13,00
10	39,00	110,00	393,00	13,00
11	41,00	116,00	412,00	14,00
12	43,00	120,00	431,00	15,00
13	45,00	126,00	450,00	15,00
14	47,00	132,00	469,00	16,00
15	49,00	137,00	488,00	17,00
16	50,00	142,00	507,00	17,00
17	53,00	147,00	526,00	18,00
18	55,00	153,00	545,00	19,00
19	57,00	158,00	564,00	19,00
20	58,00	163,00	583,00	20,00
21	60,00	169,00	602,00	21,00
22	62,00	174,00	621,00	21,00
23	64,00	179,00	641,00	22,00
24	66,00	185,00	659,00	22,00
25	68,00	190,00	678,00	23,00
26	70,00	195,00	697,00	24,00
27	71,00	201,00	716,00	25,00
28	74,00	206,00	736,00	25,00
29	76,00	211,00	755,00	26,00

afstand in km	maand- treinkaart	treinkaart voor 1 jaar	treinkaart voor 1 jaar	treinkaart voor 1 jaar
	maandelijkse werkgevers- bijdrage	maand- treinkaart	maand- treinkaart	maand- treinkaart
31-33	81,00	225,00	804,00	27,00
34-36	85,00	239,00	851,00	29,00
37-39	90,00	251,00	898,00	30,00
40-42	95,00	265,00	945,00	32,00
43-45	99,00	278,00	991,00	34,00
46-48	104,00	291,00	1038,00	36,00
49-51	109,00	304,00	1085,00	37,00
52-54	112,00	313,00	1118,00	38,00
55-57	115,00	323,00	1152,00	39,00
58-60	118,00	332,00	1184,00	41,00
61-65	123,00	344,00	1184,00	42,00
66-70	128,00	360,00	1285,00	44,00
71-75	134,00	375,00	1340,00	46,00
76-80	139,00	391,00	1395,00	48,00
81-85	145,00	406,00	1450,00	50,00
86-90	151,00	421,00	1506,00	51,00
91-95	156,00	438,00	1562,00	53,00
96-100	162,00	453,00	1617,00	55,00
101-105	167,00	468,00	1672,00	57,00
106-110	173,00	484,00	1728,00	59,00
111-115	179,00	499,00	1784,00	61,00
116-120	184,00	515,00	1839,00	63,00
121-125	190,00	531,00	1894,00	64,00
126-130	195,00	546,00	1950,00	67,00
131-135	200,00	561,00	2005,00	69,00
136-140	206,00	577,00	2061,00	70,00
141-145	211,00	592,00	2116,00	72,00
146-150	219,00	614,00	2194,00	75,00
151-155	223,00	624,00	2227,00	–
156-160	228,00	639,00	2282,00	–
161-165	234,00	655,00	2338,00	–
166-170	239,00	670,00	2393,00	–
171-175	245,00	685,00	2449,00	–
176-180	251,00	701,00	2504,00	–
181-185	256,00	717,00	2559,00	–
186-190	262,00	732,00	2615,00	–
191-195	267,00	748,00	2671,00	–
196-200	272,00	763,00	2726,00	–

Privé-vervoer

Als je met een eigen voertuig komt, heb je recht op een tussenkomst van de werkgever:

Afstand in km	Werkgeversbijdrage per arbeidsdag
3-4	0,478
5	1,118
6	1,195
7	1,274
8	1,339
9	1,427
10	1,483
11	1,591
12	1,646
13	1,701
14	1,811
15	1,866
16	1,948
17	2,031
18	2,085
19	2,196
20	2,250
21	2,332
22	2,415
23	2,498
24	2,552
25	2,662
26	2,717
27	2,800
28	2,909
29	2,963
30	3,018
31-33	3,184
34-36	3,403
37-39	3,623
40-42	3,3841
43-45	4,061

Afstand in km	Werkgeversbijdrage per arbeidsdag
46-48	4,282
49-51	4,554
52-54	4,720
55-57	4,829
58-60	4,994
61-65	5,158
66-70	5,433
71-75	5,707
76-80	5,928
81-85	6,203
86-90	6,476
91-95	6,696
96-100	6,970
101-105	7,245
106-110	7,519
111-115	7,738
116-120	8,012
121-125	8,232
126-130	8,507
131-135	8,781
136-140	9,055
141-145	9,277
146-150	9,605
151-155	9,769
156-160	9,990
161-165	10,264
166-170	10,483
171-175	10,756
176-180	11,031
181-185	11,196
186-190	11,470
191-195	11,745
196-200	11,965

Met de fiets

Maak je gebruik van de fiets als vervoermiddel tussen je woon- en arbeidsplaats, dan krijg je een tussenkomst van je werkgever. Je krijgt € 0,24 per kilometer (heen en terug) per effectief gepresteerde dag en dit vanaf de eerste kilometer.



18. Syndicale delegatie

Elke syndicale organisatie mag een aantal afgevaardigden aanduiden, vastgesteld in verhouding tot het aantal werknemers in elke productie-eenheid van de onderneming:

Dagbladen PSC 130.02	
Aantal werknemers	Aantal delegees per vakbond
≤ 50	3
51 – 100	4
> 100	6

