

PARITAIRE COMITE VOOR DE VOEDINGSNIJVERHEID		COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE ALIMENTAIRE
PC 220		CP 220
Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 februari 2022 tot invoering van een bedrijfs-cao inzake uitzendarbeid en tot verbetering van de werkbaarheid		Convention collective de travail du 22 février 2022 relative à l'introduction d'une CCT d'entreprise en matière de travail intérimaire et en vue de l'amélioration de la faisabilité du travail
Hoofdstuk I – Toepassingsgebied en definities		Chapitre Ier - Champ d'application et définitions
Art. 1. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de voedingsnijverheid.		Art. 1er. § 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés de l'industrie alimentaire.
§ 2. Met “bedienden” worden alle bedienden bedoeld, zonder onderscheid naar gender.		§ 2. Par « employés » sont visés tous les employés sans distinction de genre.
Hoofdstuk II – Overleg uitzendarbeid en werkbaarheid in de ondernemingen		Chapitre II – Concertation travail intérimaire et faisabilité du travail au sein des entreprises
Art. 2. §1. De ondernemingen met een syndicale afvaardiging dienen een afzonderlijke bedrijfs-cao te sluiten inzake uitzendarbeid en tot verbetering van de werkbaarheid. §2. De in paragraaf 1 vermelde ondernemings-cao dient te vermelden dat zij wordt afgesloten in uitvoering van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.		Art. 2. §1^{er}. Les entreprises disposant d'une délégation syndicale doivent conclure une CCT d'entreprise distincte en matière de travail intérimaire et en vue de l'amélioration de la faisabilité du travail. §2. La CCT d'entreprise visée au paragraphe 1 doit indiquer qu'elle est conclue en exécution de la présente convention collective de travail.
Art. 3. § 1. De ondernemingen met een syndicale afvaardiging die reeds een bedrijfs-cao voor onbepaalde duur inzake uitzendarbeid en tot verbetering van de werkbaarheid hebben afgesloten, evalueren en optimaliseren deze om de twee jaar, in overleg met de vakbondsafvaardiging, aan de hand van het sectoraal model werkbaarheidsplan		Art. 3. § 1^{er}. Les entreprises disposant d'une délégation syndicale et qui ont déjà conclu une CCT d'entreprise à durée indéterminée en matière de travail intérimaire et en vue de l'amélioration de la faisabilité du travail, doivent l'évaluer et l'optimiser tous les deux ans, en concertation avec la délégation syndicale, en utilisant le modèle sectoriel de plan de faisabilité figurant en annexe de la

<p>zoals opgenomen in de bijlage bij onderhavige cao. Dat werkbaarheidsplan wordt vervolgens binnen een termijn van 2 maanden aan Alimento bezorgd.</p> <p>In geval hierover tussen de partijen geen akkoord wordt bereikt, wordt dit voorgelegd aan het verzoeningsbureau van het Paritair Comité.</p> <p>Bij proces verbaal (hierna "PV") van niet-verzoening, wordt een sanctie van 0,10 % van de loonmassa geheven, te betalen vanaf het kwartaal volgend op de PV van niet-verzoening.</p> <p>De bijdrage is verschuldigd tot en met het kwartaal waarin, voor de 15^{de} van de tweede maand van dat kwartaal, een evaluatie van de bedrijfs-cao heeft plaatsgevonden en het bedrijf het werkbaarheidsplan bezorgd heeft aan Alimento.</p>		<p>présente CCT. Ce plan de faisabilité est ensuite transmis à Alimento dans un délai de 2 mois.</p> <p>En cas de désaccord à ce sujet entre les parties, ceci est soumis au bureau de conciliation de la Commission paritaire.</p> <p>En cas de procès-verbal (ci-après « PV ») de carence, une sanction de 0,10% de la masse salariale est due à partir du trimestre suivant le PV de carence.</p> <p>La cotisation est due jusqu'au trimestre inclus au cours duquel, avant le 15 du deuxième mois de ce trimestre, une évaluation de la CCT d'entreprise a eu lieu et l'entreprise a transmis le plan de faisabilité à Alimento.</p>
<p>§2. Bedrijven met een syndicale afvaardiging die een bedrijfs-cao hebben afgesloten van bepaalde duur, hernieuwen deze bedrijfs-cao.</p> <p>In geval tussen de partijen geen akkoord bereikt wordt over de hernieuwing van de bedrijfs-cao, wordt dit voorgelegd aan het verzoeningsbureau van het Paritair Comité. Bij PV van niet-verzoening, wordt een sanctie van 0,10 % van de loonmassa geheven, te betalen vanaf het kwartaal volgend op de PV van niet-verzoening.</p> <p>De bijdrage is verschuldigd tot en met het kwartaal waarin het bedrijf een nieuwe bedrijfs-cao voor de 15de van de tweede maand van dat kwartaal bezorgd heeft aan Alimento.</p>		<p>§2. Les entreprises disposant d'une délégation syndicale et qui ont conclu une CCT d'entreprise à durée déterminée, renouvèlent cette CCT d'entreprise.</p> <p>En cas de désaccord entre les parties concernant le renouvellement de la CCT d'entreprise, ceci est soumis au bureau de conciliation de la Commission paritaire. En cas de PV de carence, une sanction de 0,10% de la masse salariale est due à partir du trimestre suivant le PV de carence.</p> <p>La cotisation est due jusqu'au trimestre suivant le moment au cours duquel l'entreprise a transmis une nouvelle CCT d'entreprise à Alimento avant le 15 du deuxième mois de ce trimestre.</p>
<p>§3. Bedrijven met een syndicale afvaardiging, die geen bedrijfs-cao hebben afgesloten, zijn een bijdrage van</p>		<p>§3. Les entreprises disposant d'une délégation syndicale, qui n'ont pas conclu une CCT d'entreprise, doivent verser à</p>

<p>0,10% van de loonmassa verschuldigd aan Alimento tot en met het kwartaal waarin het bedrijf de bedrijfs-cao voor de 15de van de tweede maand van dat kwartaal bezorgd heeft aan Alimento.</p>		<p>Alimento une cotisation de 0,10 % de la masse salariale jusqu'au trimestre inclus au cours duquel l'entreprise a transmis la CCT d'entreprise à Alimento avant le 15 du deuxième mois de ce trimestre.</p>
<p>§4. Als er in een bedrijf een syndicale afvaardiging wordt opgericht in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 februari 1993 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging, dient een bedrijfs-cao binnen de twee jaar na de installatie van deze syndicale afvaardiging afgesloten te worden. De bedrijfs-cao wordt bezorgd aan Alimento.</p> <p>In geval tussen de partijen geen akkoord bereikt wordt over de bedrijfs-cao, wordt dit voorgelegd aan het verzoeningsbureau van het Paritair Comité.</p> <p>Bij PV van niet-verzoening, wordt een sanctie van 0,10 % van de loonmassa geheven, te betalen vanaf het kwartaal volgend op de PV van niet-verzoening.</p> <p>De bijdrage is verschuldigd tot en met het kwartaal waarin het bedrijf een nieuwe bedrijfs-cao voor de 15de van de tweede maand van dat kwartaal bezorgd heeft aan Alimento.</p>		<p>§4. En cas d'installation dans une entreprise d'une délégation syndicale, en application de la convention collective de travail du 16 février 1993 relative au statut de la délégation syndicale, une CCT d'entreprise doit être conclue dans les deux ans qui suivent l'installation de la délégation syndicale. La CCT d'entreprise doit être transmise à Alimento.</p> <p>À défaut d'accord entre les parties concernant la CCT d'entreprise, ceci est soumis au bureau de conciliation de la Commission paritaire.</p> <p>En cas de PV de carence, une sanction de 0,10% de la masse salariale est prélevées à partir du trimestre suivant le PV de carence.</p> <p>La cotisation est due jusqu'au trimestre au cours duquel l'entreprise a transmis une nouvelle CCT d'entreprise à Alimento avant le 15 du deuxième mois de ce trimestre.</p>
<p>Art. 4. §1. De sociale partners in de ondernemingen, zullen bij de evaluatie, of het opmaken van de ondernemings-cao, aandacht besteden aan volgende punten: werkdruk, ergonomie, welzijn en gezondheidsbeleid, fysiek bezwarende omstandigheden en ploegenarbeid.</p>		<p>Art. 4. §1^{er}. Les partenaires sociaux en entreprises demandent que lors de l'évaluation ou de l'élaboration de la convention collective d'entreprise une attention prioritaire soit accordée à la pression du travail, à l'ergonomie, à la politique de bien-être et de santé, aux conditions physiques exigeantes et au travail en équipe.</p>
<p>§2. De sociale partners moedigen de toepassing van de cao nr.85 van 9 november 2005 betreffende het telewerk</p>		<p>§2. Les partenaires sociaux encouragent l'application de la CCT n° 85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail ainsi que de la</p>

aan alsook de wetgeving werkbaar werk op vlak van occasioneel telewerk.		législation relative au travail faisable au sujet du télétravail occasionnel.
<p>Art.5 §1. De sociale partners willen de bedrijven en de bedienden enkele aandachtspunten aanreiken inzake het omgaan met telewerk. Daarmee bieden ze een ondersteuning aan bedrijven over of en hoe ze telewerk kunnen inpassen in hun arbeidsorganisatie. Bovendien bieden ze een antwoord :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Op de effecten op het psychosociaal welbevinden van werknemers; - Op het behoud van het contact met het bedrijf en de collega's; - En op de grens tussen werk en privé. 		<p>Art 5. §1^{er}. Les partenaires sociaux souhaitent fournir aux entreprises ainsi qu'aux employés quelques points d'attention sur la manière de gérer le télétravail. Ce faisant, ils offrent un soutien aux entreprises pour savoir si et comment elles peuvent intégrer le télétravail dans leur organisation du travail. En outre, il apportent également une réponse aux effets sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le bien-être psychosocial des travailleurs; - Sur le maintien du contact avec l'entreprise et les collègues; - Et sur la frontière entre vie privée et vie professionnelle.
<p>§2. De sociale partners dringen er bij de werkgevers op aan om binnen het comité voor preventie en bescherming op het werk en, in voorkomend geval, de syndicale afvaardiging het overleg over online beschikbaarheid/deconnectie op het werk en het gebruik van digitale communicatiemiddelen te organiseren.</p>		<p>§2. Les partenaires sociaux insistent auprès des employeurs pour qu'ils organisent des concertations au sein du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail et, le cas échéant, la délégation syndicale, au sujet de disponibilité digitale au travail/déconnexion, et de l'utilisation des moyens de communication numériques.</p>
<p>§3. De sociale partners benadrukken het belang van syndicale communicatie overeenkomstig artikel 23 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, waaronder het gebruik van digitale tools, rekening houdend met de specifieke bedrijfscontext.</p>		<p>§3. Les partenaires sociaux soulignent van l'importance de la communication syndicale conformément à l'article 23 de la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, y compris l'utilisation des outils numériques, en tenant compte du contexte spécifique de l'entreprise.</p>
<p>§4. Binnen het Loopbaanfonds Voedingsindustrie wordt een specifiek aanbod uitgewerkt op maat van de telewerker met specifieke aandacht rond ergonomie, beweging, mentaal evenwicht en beschikbaarheid van de telewerker.</p>		<p>§4. Au sein du Fonds de carrière de l'industrie alimentaire, une offre spécifique est développée sur mesure pour le télétravailleur, accordant une attention particulière à l'ergonomie, à l'exercice</p>

		physique, à l'équilibre mental et à la disponibilité digitale du télétravailleur.
Art. 5. § 1. De bedrijfs-cao moet maatregelen bevatten met betrekking tot uitzendarbeid. Deze maatregelen hebben als doelstelling binnen de wettelijke en aanvaardbare grenzen houden van uitzendarbeid en het inzetten op duurzame tewerkstelling door de mogelijkheden te bekijken om uitzendjobs om te zetten in vaste tewerkstelling.		Art. 5. § 1^{er}. La CCT d'entreprise doit contenir des mesures relatives au travail intérimaire. L'objectif de ces mesures est de limiter le travail intérimaire au cadre légal et acceptable et de miser sur l'emploi durable en étudiant les possibilités permettant de transformer des emplois intérimaires en emplois fixes.
§ 2. Deze maatregelen kunnen onder meer omvatten:		§ 2. Ces mesures peuvent impliquer :
<ul style="list-style-type: none"> • Overzicht in de bevoegde overlegorganen van de redenen en de duur van tewerkstelling van uitzendkrachten per functie, onverminderd andere wettelijke of conventionele bepalingen op dit vlak; • Bepalen van een maximumduur voor periodes van tewerkstelling als uitzendkracht; • Bepalen van een maximumpercentage van uitzendkrachten ten opzichte van de totale tewerkstelling; • Aanbieden van contracten van onbepaalde duur aan uitzendkrachten; • Opleidingsmogelijkheden voor uitzendkrachten. 		<ul style="list-style-type: none"> • Un aperçu au sein des organes de concertation compétents des motifs et de la durée d'emploi des intérimaires par fonction, sous réserve des autres dispositions légales ou conventionnelles en la matière ; • La fixation d'une durée maximale des périodes d'emploi en tant qu'intérimaire ; • La fixation d'un pourcentage maximum d'intérimaires par rapport à l'emploi global ; • L'octroi de contrats à durée indéterminée aux travailleurs intérimaires ; • Des possibilités de formation pour les travailleurs intérimaires.
Art. 6. § 1. De bedrijfs-cao bevat daarnaast maatregelen tot verbetering van de werkbaarheid.		Art. 6. § 1^{er}. La CCT d'entreprise contient également des mesures visant à améliorer la faisabilité du travail.
§ 2. De partijen zullen hierbij rekening houden met de specifieke problematieken en mogelijkheden van de bedienden en de onderneming. Zij kunnen zich hierbij laten leiden door onderstaande niet-limitatieve lijst van mogelijke maatregelen:		§ 2. Les parties tiendront compte des problématiques spécifiques et des possibilités des employés et de l'entreprise. Pour ce faire, elles peuvent se baser sur la liste suivante non-limitative de mesures possibles :

<ul style="list-style-type: none"> • Aanpassen van de werkdruk door: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Bijkomende aanwervingen ; ◦ Aanpassingen in de productiesnelheid ; ◦ Aanpassingen aan de werkorganisatie. • Rotatie in werkposten ; • Afspraken rond verlofopnames en afwezigheden rekening houdend met de arbeidsorganisatie; • Afspraken rond telewerk ; • Systemen van zelfroostering ; • Aanpassen van werkroosters die toelaten bijkomende recuperatiedagen op te bouwen, glijdende werktijden; • Stressenquête met verplichte opvolging door CPBW; • Ergonomiescan met verplichte opvolging door het CPBW; • Verminderingen van de effecten van fysiek bezwarende arbeidsomstandigheden verminderen (koude, warmte, lawaai, tillen van lasten, repetitief werk); • Behouden/creëren van functies die fysisch/psychisch minder zwaar zijn voor werknemers die hun job niet meer aankunnen, in de mate van het mogelijke; • Humaniseren van ploegenarbeid en afwijkende arbeidstijdregelingen; • Vorming op vraag van de werknemer die niet noodzakelijk rechtstreeks verband houdt met de functie van de werknemer; • Stimuleren loopbaanbegeleiding ; • Formules van peter- en meterschap ; • Formules voor kennis en competentieoverdracht ; • Opleiding en begeleiding directe leidinggevende ; • Afspraken rond familiaal verlof en klein verlet; • Onthaalbeleid ; 		<ul style="list-style-type: none"> • Adaptation de la charge du travail par : <ul style="list-style-type: none"> ◦ Des embauches supplémentaires ; ◦ Des adaptations de la vitesse de production ; ◦ Des adaptations de l'organisation du travail. • Rotation au niveau des postes de travail ; • Accords au sujet de la prise de congé et des absences, en tenant compte de l'organisation du travail ; • Accords sur le télétravail ; • Systèmes d'auto-gestion ; • Adaptation des horaires permettant d'accumuler des jours de récupération supplémentaires ; horaires flottants ; • Enquête relative au stress avec suivi obligatoire par le CPPT ; • Scan ergonomique avec suivi obligatoire par le CPPT ; • Réduction des effets de conditions de travail pénibles physiques (froid, chaleur, bruit, soulever des poids, travail répétitif ...) ; • Maintien/création de fonctions physiquement/psychiquement moins lourdes, dans la mesure du possible, pour les travailleurs qui ne sont plus capables d'assurer leur travail ; • Humanisation du travail en équipes et régimes de temps de travail dérogatoires ; • Formation à la demande du travailleur, qui n'est pas nécessairement directement liée à la fonction du travailleur ; • Stimulation de l'accompagnement de carrière ; • Formules de parrainage ; • Formules de transfert de connaissances et de compétences ; • Formation et accompagnement des responsables directs ; • Accords relatifs au congé familial et au petit chômage ; • Politique d'accueil ;
---	--	--

<ul style="list-style-type: none"> • Vormen van vermindering arbeidsduur al dan niet in kader van tijdskrediet; • Welzijns- en gezondheidsbeleid • Verbeteren van de werkomgeving. 		<ul style="list-style-type: none"> • Formes de réduction du temps de travail, éventuellement dans le cadre du crédit-temps ; • Politique de bien-être et de santé ; • Amélioration de l'environnement de travail.
Hoofdstuk III – Uitbreiding borstvoedingspauzes		Chapitre III – Extension des pauses d'allaitement
<p>Art. 7. Het recht op borstvoedingspauzes in de zin van cao nr. 80 van 27 november 2001 tot invoering van een recht op borstvoedingspauzes, gewijzigd door de cao nr. 80 <i>bis</i> van 13 oktober 2010, voor werkneemsters in de weekendploeg, die 12 uur per werkdag presteren, wordt opgetrokken naar 3 pauzes van een half uur per werkdag. De werkneemster kan de pauzes in één, twee of drie keer opnemen.</p>		<p>Art. 7. Le droit à des pauses d'allaitement dans la phrase de la CCT n° 80 du 27 novembre 2001 portant exécution d'un droit à des pauses d'allaitement, modifié par la CCT n° 80<i>bis</i> du 13 octobre 2010, pour les travailleuses dans l'équipe de weekend, qui prestent 12 heures par jour de travail, est augmenté à 3 pauses d'une demi-heure par jour de travail. La travailleuse peut prendre ces pauses en une, deux ou trois fois.</p>
Hoofdstuk IV - Geldigheidsduur		Chapitre IV - Durée de validité
<p>Art. 8. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 en wordt gesloten voor onbepaalde duur. Ze vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 juni 2021, geregistreerd onder het nummer 167053/CO/220 gesloten in het paritair comité 220 voor de voedingsnijverheid (K.B. 12 december 2021-B.S. 20 januari 2022).</p>		<p>Art. 8. § 1^{er}. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle remplace la convention collective de travail du 21 juin 2021, enregistrée sous le numéro 167053/CO/220, conclue au sein de la commission paritaire 220 de l'industrie alimentaire (A.R. 12 décembre 2021- M.B. 20 janvier 2022).</p>
<p>§ 2. Zij kan door één der partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden van de voedingsnijverheid en aan de erin vertegenwoordigde organisaties.</p>		<p>§ 2. Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois adressé par lettre recommandée à la poste au président de la Commission paritaire pour les employés de l'industrie alimentaire et aux organisations y représentées.</p>

Annexe à la convention collective d'entreprise sur le travail intérimaire et sur l'amélioration de la faisabilité

Modèle sectoriel – Formulaire d'évaluation et Plan de Faisabilité Industrie alimentaire

Nom de l'entreprise : Numéro ONSS: Durée du plan : du ... / ... /20.. au ... / ... /20..

Ce plan de faisabilité fait partie intégrante de la convention collective de travail de l'entreprise sur le travail intérimaire et sur l'amélioration de la faisabilité conclue le.../.../... et s'applique à ce(s) établissement(s):

Nom: Numéro ONSS:

Nom: Numéro ONSS:

I. Évaluation de la cct d'entreprise actuelle sur le travail intérimaire et sur l'amélioration de la faisabilité

Quels accords ont été convenus?

.....
.....
.....

Quel est l'état des lieux?

.....

.....
.....

Quels nouveaux accords ont été faits?

.....
.....
.....

II. Plan de faisabilité - objectifs principaux du plan de faisabilité

.....
.....
.....

III. Actions concrètes travail faisable

	Terrains d'action*	Actions concrètes	Timing	Personnes responsables
1	Pression du travail			
2	Ergonomie			
3	Politique sociale et de santé			
4	Conditions physiques exigeantes			
5	Télétravail			
6				
...				

* Les 5 terrains d'action énumérés ici sont des points d'action prioritaires définis par le secteur.
Comme le plan de faisabilité est adapté à l'entreprise, d'autres terrains d'action spécifiques à l'entreprise peuvent être inclus.

IV. Évaluation du plan

Le plan de faisabilité sera évalué avec la délégation syndicale le / / 20.... .

Bijlage bij de bedrijfscao inzake uitzendarbeid en tot verbetering van de werkbaarheid

Sectoraal model – Evaluatieformulier en Werkbaarheidsplan Voedingsnijverheid

Naam bedrijf RSZ-nummer:

Looptijd plan : van ... / ... /20.. tot ... / ... /20..

Dit werkbaarheidsplan maakt integraal onderdeel uit van de bedrijfscao inzake uitzendarbeid en tot verbetering van de werkbaarheid gesloten op .../.../...en geldt voor deze vestiging(en) :

Naam:RSZ
.....

nummer:

Naam:RSZ
.....

nummer:

I. Evaluatie lopende bedrijfscao inzake uitzendarbeid en tot verbetering van de werkbaarheid

Welke afspraken werden gemaakt?

.....
.....
.....

Wat is de stand van zaken?

.....

.....
.....

Welke nieuwe afspraken worden gemaakt?

.....
.....
.....

II. Werkbaarheidsplan - belangrijkste doelstellingen van het werkbaarheidsplan

.....
.....
.....

III. Concrete acties werkbaar werk

	Actieterreinen*	Concrete acties	Timing	Verantwoordelijken
1	Werkdruk			
2	Ergonomie			
3	Welzijn en gezondheidsbeleid			
4	Fysiek bezwarende omstandigheden			
5	Telewerk			
6				
...				

* De 5 hier opgesomde actieterreinen zijn sectoraal vastgelegde prioritaire actiepunten.
Gezien het werkbaarheidsplan wordt gemaakt op maat van het bedrijf kunnen nog andere bedrijfsspecifieke actieterreinen worden opgenomen.

IV. Evaluatie van het plan

Het werkbaarheidsplan zal met de syndicale delegatie geëvalueerd worden op / / 20.... .