

<p><b>Sociale programmatie 2019/2020 van 1 juli 2019, gesloten in paritair comité 118 voor de voedingsnijverheid</b></p>	<p><b>Programmation sociale 2019/2020 du 1 juillet 2019, conclue au sein de la commission paritaire 118 de l'industrie alimentaire</b></p>
<p>Het KB van 19 april 2019 tot uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (BS 24 april 2019) legt de maximale marge voor de loonkostontwikkeling voor de periode 2019-2020 vast op 1,1%.</p> <p>De huidige sectorale collectieve arbeidsovereenkomst alsook de akkoorden die eruit zullen voortvloeien zullen gesloten worden conform dat KB van 19/04/2019.</p> <p>Deze overeenkomst neemt niet alle technische modaliteiten over waardoor deze overeenkomst niet algemeen verbindend zal worden verklaard. De partijen zullen de nodige uitvoeringsovereenkomsten sluiten en zullen deze algemeen verbindend verklaren om uitvoering te geven aan dit kader.</p>	<p>L'AR du 19 avril 2019 pris en exécution de l'article 7, §1, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (M.B. 24 avril 2019) fixe la marge maximale à 1,1% pour l'évolution du coût salarial pour la période 2019-2020.</p> <p>La présente convention collective de travail sectorielle ainsi que les accords qui en découleront seront conclus conformément à cet AR du 19/04/2019.</p> <p>La présente convention ne reprend pas toutes les modalités techniques. C'est la raison pour laquelle celle-ci ne sera pas rendue obligatoire. Les parties établiront les conventions d'exécution nécessaires et les feront déclarer obligatoires pour donner exécution à ce cadre.</p>
<p><b>Toepassingsgebied</b></p>	<p><b>Champ d'application</b></p>
<p><b>Art. 1. § 1.</b> Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de voedingsnijverheid.</p>	<p><b>Art. 1er. § 1er.</b> La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers de l'industrie alimentaire.</p>
<p><b>§ 2.</b> Met "arbeiders" worden de mannelijke en de vrouwelijke arbeiders bedoeld.</p>	<p><b>§ 2.</b> Par « ouvriers » sont visés les ouvriers masculins et féminins.</p>
<p><b>Loonsverhoging</b></p>	<p><b>Augmentation salariale</b></p>
<p><b>Art. 2. § 1.</b> Per 1 juli 2019 verhogen de sectorale minimumlonen met 0,16 euro.</p> <p><b>§ 2</b> Per 1 januari 2020 zullen de sectorale minimumlonen verhogen met 0,04 euro.</p>	<p><b>Art. 2. § 1er.</b> Au 1<sup>er</sup> juillet 2019, les salaires minima sectoriels augmentent de 0,16 euro.</p> <p><b>§ 2</b> Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, les salaires minima sectoriels augmenteront de 0,04 euro.</p>

<p>§ 3. Op 1 januari 2020 verhogen de reële lonen met 1,1 %, tenzij er een ondernemingscao wordt gesloten overeenkomstig artikel 3 § 1. Deze verhoging is niet cumuleerbaar met minimumlonen voorzien in paragraaf 1 en 2.</p> <p>§ 4. In de bedrijven die in toepassing van het sectorakkoord 2015-2016 de enveloppe van 0,3 % van de loonmassa niet hebben omgezet in een andere voordeel en dus de jaarlijkse brutopremie van 80 euro toekennen, zal deze premie op 1 januari 2020 worden omgezet in een verhoging van het reële loon met 0,04 euro, tenzij anders overeengekomen in een ondernemingscao, cfr. artikel 3, § 1.</p> <p>Deze forfaitaire verhoging van 0,04 euro is niet cumuleerbaar met de forfaitaire verhoging van 0,04 euro voor de minimumlonen cfr. artikel 2 § 2.</p>	<p>§ 3. Au 1er janvier 2020, les salaires réels augmenteront de 1,1% à moins qu'un accord en entreprise ne soit conclu conformément à l'article 3§1. Cette augmentation n'est pas cumulable avec les salaires minima prévus dans les paragraphes 1 et 2.</p> <p>§ 4. Dans les entreprises qui, en application de l'accord sectoriel 2015-2016, n'ont pas converti l'enveloppe de 0,3% de la masse salariale en un autre avantage et accordent ainsi la prime annuelle brute de 80 euros à leurs travailleurs, cette prime serva convertie au 1<sup>er</sup> janvier 2020 en une augmentation de 0,04 euro du salaire réel, sauf convention contraire dans une convention d'entreprise, cfr. article 3 § 1.</p> <p>Cette augmentation forfaitaire de 0,04 euro n'est pas cumulable avec l'augmentation forfaitaire de 0,04 euro des salaires minima cfr. article 2 § 2.</p>
<p><b>Bedrijfsonderhandelingen</b></p>	<p><b>Négociation d'entreprise</b></p>
<p><b>Art. 3. § 1.</b> Mits het sluiten van een ondernemingscao uiterlijk op 31 december 2019, wordt de enveloppe van 1,1% toegekend, te gebruiken met respect voor het kader voor de onderhandelingen 2019-2020.</p>	<p><b>Art. 3. § 1er.</b> Moyennant conclusion d'une convention collective de travail d'entreprise au plus tard le 31 décembre 2019, l'enveloppe de 1,1% est octroyée à l'entreprise, à utiliser dans le respect du cadre pour les négociations 2019-2020.</p>
<p>§ 2. De enveloppe stemt overeen met 1,1% van de brutolonen, verhoogd met de werkgeversbijdragen, maar verminderd met de kost van de verhoging van de sectorale minimumlonen ingevolge de toepassing van artikel 2.</p>	<p>§ 2. L'enveloppe correspond à 1,1% des salaires bruts, augmentés des cotisations patronales, mais diminuée du coût de l'augmentation des salaires minimums sectoriels résultant de l'application de l'article 2.</p>
<p>§ 3. In de ondernemingen die ressorteren onder de subsector van de vleesconserven, worden overeenkomstig de artikel 15 van de cao van 12 december 2017 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden van de arbeiders tewerkgesteld in de ondernemingen van vleesconserven, worsten, pekervlees, gerookt vlees en vleesderivaten de ondernemingsraad en bij gebreke hiervan de vakbondsafvaardiging in</p>	<p>§ 3. Dans les entreprises relevant du sous-secteur des conserves de viande, conformément à l'article 15 de la CCT du 12 décembre 2017 relative aux conditions de travail et de rémunération des ouvriers occupés dans les entreprises de conserves de viande, saucissons, salaisons, viandes fumées et de dérivés de viande, le conseil d'entreprise et, à défaut, la délégation syndicale, sont informés en toute transparence de l'impact de l'introduction de</p>

<p>alle transparantie geïnformeerd over de impact van de invoering van de nieuwe classificatie op de loonmassa van de onderneming o.a. met het oog op de ondernemingsonderhandelingen 2019-2020.</p> <p>De minimumlonen van de subsector worden verhoogd zoals voorzien in artikel 2.</p>	<p>la nouvelle classification de fonctions sur la masse salariale de l'entreprise, e.a. dans la perspective des négociations d'entreprise 2019-2020.</p> <p>Les salaires minima du sous-secteur sont augmentés comme prévu dans l'article 2.</p>
<b>Brutopremie</b>	<b>Prime brute</b>
<p><b>Art. 4. § 1.</b> De brutopremie van 80 euro zal, in de ondernemingen waar deze niet is omgezet in een ander voordeel, nog een laatste keer moeten betaald worden tegen 25 december 2019, conform de modaliteiten uit de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de loonprogrammatie 2015-2016 (referentienummer 130431). Nadien wordt de bruto premie omgezet conform art.2§4.</p>	<p><b>Art. 4. § 1.</b> La prime brute de 80€ sera due une dernière fois avant le 25 décembre 2019, dans les entreprises qui n'auront pas convertie celle-ci en un autre avantage, conformément aux modalités prévues dans la convention collective de travail concernant la programmation salariale 2015-2016 (numéro d'enregistrement 130431). Par après la prime brute sera convertie conformément à l'article 2§4.</p>
<p><b>§ 2.</b> De brutopremie van 55 euro conform de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de loonprogrammatie 2017-2018 blijft behouden, volgens de modaliteiten bepaald in die cao.</p>	<p><b>§ 2.</b> La prime brute de 55 euros conformément à la convention collective de travail concernant la programmation salariale 2017-2018 est maintenue, selon les modalités définies dans cette CCT.</p>
<b>Ploegen- en nachtpremies</b>	<b>Primes d'équipes et de nuit</b>
<p><b>Art. 5 § 1.</b> Per 1 januari 2020 worden de minimumbedragen van de sectorale ploegenpremies vastgelegd als volgt:</p>	<p><b>Art. 5. § 1er.</b> Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, les montants minima des primes d'équipes sectorielles sont fixés comme suit :</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• € 0,11 euro/uur voor de ploegenpremies in de grote bakkerijen,</li> <li>• € 0,52 euro/uur voor de ochtendploeg, uitgezonderd in de bakkerijen</li> <li>• € 0,59 euro/uur voor de namiddagploeg, uitgezonderd in de bakkerijen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 0,11€/heure pour les primes d'équipes dans les grandes boulangeries,</li> <li>• 0,52€/heure pour la prime d'équipe du matin, sauf dans les boulangeries</li> <li>• 0,59€/heure pour la prime d'équipe de l'après-midi, sauf dans les boulangeries.</li> </ul>
<p><b>§ 2.</b> Per 1 januari 2020, wordt het minimumbedrag van de sectorale nachtpremie vastgesteld op € 2,04.</p>	<p><b>§ 2.</b> Au 1er janvier 2020, le montant minimum de la prime de nuit sectorielle passe à 2,04€.</p>

<b>Bestaanszekerheid tijdelijke werkloosheid</b>	<b>Sécurité d'existence chômage temporaire</b>
<b>Art. 6.</b> De aanvullende vergoeding in geval van tijdelijke werkloosheid zal vanaf 1 januari 2020:	<b>Art. 6.</b> À partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2020, l'indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire s'élèvera à :
<ul style="list-style-type: none"> <li>• € 8,70 bedragen voor de 1ste vijf werkloosheidsdagen en</li> <li>• € 11,96 bedragen vanaf de 6de werkloosheidsdag.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 8,70 € pour les 5 premiers jours de chômage et</li> <li>• 11,96 € à partir du 6e jour de chômage.</li> </ul>
<b>Aanvullende vergoeding in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht</b>	<b>Indemnité complémentaire en cas de cessation du contrat de travail pour cause de force majeure médicale</b>
<b>Art. 7.</b> De aanvullende vergoeding indien een einde aan de arbeidsovereenkomst wordt gemaakt door medische overmacht, bedraagt vanaf 1 januari 2020 € 11,38 per dag.	<b>Art. 7.</b> L'indemnité complémentaire s'il est mis fin au contrat de travail pour cause de force majeure médicale s'élèvera à 11,38 € par jour à partir du 1er janvier 2020.
<b>Bestaanszekerheid langdurige ziekte</b>	<b>Sécurité d'existence maladie de longue durée</b>
<b>Art. 8.</b> De aanvullende vergoeding in geval van langdurige ziekte ten laste van het Waarborg- en Sociaal Fonds zal € 7,56 per dag bedragen. Deze verhoging wordt toegepast vanaf de eerste uitbetaling na 1 januari 2020.	<b>Art. 8.</b> L'indemnité complémentaire en cas de maladie de longue durée à charge du Fonds social et de garantie s'élèvera à 7,56 € par jour. Cette augmentation sera appliquée à partir du premier paiement intervenant après le 1 <sup>er</sup> janvier 2020.
<b>Kledijvergoeding</b>	<b>Indemnité vêtements</b>
<b>Art. 9.</b> De werkgevers dienen de werkkledij ter beschikking te stellen en te onderhouden. De kost voor de onderneming kan vanaf 1 januari 2020, per week, geschat worden op:	<b>Art. 9.</b> Les employeurs doivent fournir et entretenir les vêtements de travail. À partir du 1er janvier 2020, le coût pour l'entreprise peut être estimé, par semaine, à :
<ul style="list-style-type: none"> <li>• € 3,96 voor het ter beschikking stellen van de werkkledij</li> <li>• € 4,68 voor het onderhoud.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3,96 € pour la fourniture des vêtements de travail</li> <li>• 4,68 € pour l'entretien des vêtements de travail.</li> </ul>

<b>Tussenkost in vervoerskosten</b>	<b>Intervention dans les frais de déplacement</b>
<b>Art 10.</b> Vanaf 1 januari 2020 verhoogt de tussenkost in vervoerskosten met openbaar vervoer naar 80% en verhoogt de fietsvergoeding naar 0,24 euro per effectief afgelegde kilometer.	<b>Art 10.</b> À partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2020 l'intervention de l'employeur dans les frais de déplacement avec les transports publics augmente à 80% et l'indemnité vélo augmente à 0,24 euro par kilomètre effectivement parcouru.
<b>Starterslonen voor jongeren</b>	<b>Salaires de départ pour les jeunes</b>
<b>Art 11. § 1.</b> De sectorale sociale partners komen overeen het systeem van de starterslonen voor jongeren onder 21 jaar zoals voorzien in art. 33bis van de Wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid niet toe te passen in de sector en zullen hierover een overeenkomst afsluiten.	<b>Art 11. § 1.</b> Les partenaires sociaux sectoriels conviennent de ne pas appliquer le système de salaires de départ pour les jeunes de moins de 21 ans comme prévu par l'art 33 bis de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi et concluront un accord à cet effet.
<b>§ 2.</b> Ter zelfde tijd de sectorale sociale partners zullen het nodige doen voor de verlenging van de vrijstelling startbaanverplichting.	<b>§ 2.</b> En même temps les partenaires sociaux sectoriels feront le nécessaire pour la prolongation de la dispense de l'obligation premier emploi.
<b>Werkbaar werk</b>	<b>Travail faisable</b>
<b>Art. 12. § 1.</b> Sociale partners verwelkomen de stappen die gezet zijn in de ondernemingen omtrent werkbaar werk. Met dit sectorakkoord willen we ondernemingen die reeds een cao hebben afgesloten, stimuleren om verder te werken op de ingeslagen weg. Bedrijven die nog geen cao hebben afgesloten, moeten dit doen voor 30 juni 2020. De sociale partners engageren zich om de eigen leden te ondersteunen en te motiveren om hier werk van te maken.	<b>Art. 12. §1.</b> Les partenaires sociaux se félicitent des mesures qui ont été prises dans les entreprises en matière de travail faisable. Avec cet accord sectoriel, nous voulons encourager les entreprises qui ont déjà conclu une convention collective de travail à continuer à travailler dans ce sens. Les entreprises qui n'ont pas encore conclu de convention collective doivent le faire avant le 30 juin 2020. Les partenaires sociaux s'engagent à soutenir leurs propres membres et à les motiver pour qu'ils y travaillent.
<b>§2.</b> In overleg met de syndicale delegatie wordt de ondernemingscao inzake uitzendarbeid en tot verbetering van de werkbaarheid geëvalueerd tegen ten laatste 30/6/2020. Hierbij wordt nagegaan welke acties verder moeten worden uitgewerkt en welke nieuwe acties ondernomen moeten worden. We raden de ondernemingen aan om een adviseur van Alimento uit te nodigen	<b>§2.</b> En concertation avec la délégation syndicale, une évaluation de la CCT d'entreprise sur le travail intérimaire et sur l'amélioration de la faisabilité sera réalisée au plus tard le 30 juin 2020. Il s'agit d'identifier les actions qui doivent être développées et les nouvelles actions qui doivent être entreprises. Nous conseillons aux entreprises d'inviter un conseiller Alimento à une consultation avec la

op een overleg met de syndicale delegatie, om toelichting te krijgen bij het vernieuwde aanbod.

§3. De sectorale sociale partners zullen de cao van 13 juni 2017 tot invoering van een bedrijfscao inzake uitzendarbeid en tot verbetering van de werkbaarheid, gesloten in het paritair comité 118 voor de voedingsnijverheid als volgt aanpassen:

- Deadline afsluiten bedrijfscao 30 juni 2020
- Aanpassing menu in cao
  - Bij aanpassen werkdruk wordt 'aanpassingen in de werkorganisatie' toegevoegd
  - Er wordt een punt 'verbeteren van de werkomgeving' toegevoegd:
- Er wordt een schema toegevoegd aan de sectorale cao voor de evaluatie van de cao en het opmaken van een werkbaarheidsplan.
- De cao's worden voor 30/9/2020 bezorgd aan Alimento.
- Invoering van een bijdrage van 0,10 % van de loonmassa voor ondernemingen met een syndicale delegatie die geen cao hebben afgesloten, te betalen vanaf 1 januari 2021 tot op het ogenblik van sluiting cao.
- De sociale partners vragen om prioritaire aandacht te besteden aan werkdruk, ergonomie, welzijn en gezondheidsbeleid, de fysiek bezwarende omstandigheden en ploegenarbeid.

§4. Tegelijkertijd wordt het duidelijk aanbod ter ondersteuning van werknemers en bedrijven die

délégation syndicale afin d'obtenir une explication sur l'offre renouvelée.

§3. Les partenaires sociaux sectoriels adapteront la CCT du 13 juin 2017 relative à l'introduction d'une convention d'entreprise en matière de travail intérimaire et en vue de l'amélioration de la faisabilité du travail, conclue au sein de la commission paritaire 118 pour l'industrie alimentaire comme suit :

- Délai conclusion d'une CCT d'entreprise : 30 juin 2020
- Adaptation menu dans la CCT :
  - Lors de l'adaptation de la charge de travail, des "adaptations de l'organisation du travail" sont ajoutées.
  - Un point est ajouté : amélioration de l'environnement de travail
  - Une annexe est ajoutée à la convention collective sectorielle pour l'évaluation de la convention collective et la préparation d'un plan de faisabilité.
- Les CCT sont envoyées à Alimento pour le 30/09/2020
- Introduction de la cotisation de solidarité de 0.10% de la masse salariale pour les entreprises avec une délégation syndicale qui n'ont pas conclu de CCT d'entreprise, à payer à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 jusqu'au moment de la conclusion d'une CCT
- Les partenaires sociaux demandent qu'une attention prioritaire soit accordée à la pression du travail, à l'ergonomie, à la politique sociale et de santé, aux conditions physiques exigeantes et au travail en équipe.

§ 4. En même temps, l'offre pour soutenir les travailleurs et les entreprises qui ont conclu une

<p>cao sloten ikv werkbaar werk verder uitgebouwd, binnen de grenzen van de beschikbare middelen bij Alimento (recurrente inkomsten en een deel van de reserves).</p> <p>§5. Een onderzoek zal worden opgezet naar de oorzaken voor de verhoging van de werkdruk (cfr werkbaarheidsmonitor) en mogelijke oplossingen.</p> <p>§6. Nieuwe systemen zullen worden ontwikkeld door IPV/Alimento (o.a. scans, informatie).</p> <p>§7. De sociale partners bekijken welke ondersteuning de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk bieden.</p>	<p>CCT dans le cadre du travail faisable sera élargi, dans la limite des moyens disponibles chez Alimento (revenus récurrents et une partie des réserves).</p> <p>§5. Une enquête sur les causes de l'augmentation de la charge de travail (voir le moniteur de faisabilité) et les solutions possibles sera lancée.</p> <p>§6. De nouveaux instruments seront développés par IFP/Alimento (e.a. scans, informations).</p> <p>§7. Les partenaires sociaux examineront le soutien apporté par les Services Externes pour la Prévention et la Protection au travail.</p>
<p><b>Art. 13. §1</b> De sociale partners ontwikkelen, met de middelen van Alimento, een systeem van tussenkomst in de kinderopvang, voor kinderen tot 3 jaar. Arbeiders uit de sector hebben daarbij recht op terugbetaling van de kosten, tot 2 euro per dag per kind, met een maximum van 460 euro per jaar.</p> <p>§2. Deze terugbetaling vindt een eerste keer plaats in 2020, op basis van het fiscale attest voor de kinderopvang in 2019.</p>	<p><b>Art. 13. §1</b> Le partenaires sociaux, avec les moyens d'Alimento, développent un système d'intervention en matière d'accueil d'enfants pour les enfants de moins de 3 ans. Les ouvriers du secteur ont droit au remboursement des coûts, à concurrence de 2 euros par jour et par enfant, avec un montant maximum de 460 euros par an.</p> <p>§2. Le remboursement se déroulera pour la première fois en 2020 sur la base de l'attestation fiscale pour l'accueil qui couvre la période 2019.</p>
<p><b>Interim</b></p>	<p><b>Intérim</b></p>
<p><b>Art 14. § 1.</b> De sociale partners reactiveren de sectorale Commissie goede Diensten voorzien in de cao van 15 september 2015 betreffende uitzendarbeid.</p> <p>§ 2. Tegen 31 december 2019 werken de sociale partners binnen Alimento een opleiding uit voor uitzendkrachten om door te stromen naar een vaste betrekking in PC 118.</p> <p>§ 3. De sociale partners werken een aanbeveling uit om periodes van tewerkstelling als</p>	<p><b>Art. 14. §1.</b> Les partenaires sociaux réactivent la commission des bons offices de l'industrie alimentaire prévue dans la CCT du 15 septembre 2015 concernant le travail intérimaire.</p> <p>§ 2. D'ici le 31 décembre 2019, les partenaires sociaux au sein d'Alimento élaborent une formation pour les intérimaires menant à la conclusion d'un contrat CP 118.</p> <p>§ 3. Les partenaires sociaux élaborent une recommandation visant à assimiler les périodes</p>

uitzendkracht, in dezelfde onderneming, gelijk te stellen voor de voordelen gelinkt aan anciënniteit in de onderneming.	d'occupation en tant que travailleur intérimaire, dans la même entreprise, aux avantages liés à l'ancienneté dans cette même entreprise.
<b>Aanvullend pensioenstelsel</b>	<b>Pension complémentaire</b>
<b>Art. 15 § 1.</b> De tussenkomsten in het solidariteitsluik zullen binnen de bestaande middelen uitgebreid worden teneinde toe te laten aan bepaalde arbeiders om bij inkomensverlies de opbouw van hun sectoraal aanvullend pensioen te behouden. De wijzigingen zullen als volgt worden toegepast: de deelname in de financiering van het aanvullend pensioen van € 1,00 per dag tijdskrediet.	<b>Art. 15. § 1.</b> Les interventions de solidarité seront, dans les limites des ressources existantes, élargies afin de permettre à certains ouvriers en situation de perte de revenus de préserver la constitution de leur pension complémentaire sectorielle. Les modifications seront opérées comme suit: la participation au financement du régime de pension complémentaire de 1,00 € par jour de crédit-temps.
<b>§ 2.</b> Aangezien de harmonisatie op vlak van aanvullend pensioen rond arbeiders en bedienden niet mogelijk is op sectoraal niveau, worden de bedrijven aangemoedigd hun inspanningen te leveren om intern tot een harmonisatie te komen van de pensioenplannen.	<b>§ 2.</b> Etant donné que l'harmonisation ouvriers et employés pour les pensions complémentaires n'est pas possible au niveau sectoriel, les entreprises sont encouragées à faire des efforts pour l'harmonisation des plans de pension en interne.
<b>Eindeloopbaan</b>	<b>Fin de carrière</b>
<b>Art. 16.</b> De partijen zullen de mogelijkheden voor de arbeiders om te kunnen genieten van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag maximaliseren, concreet tot eind 30/06/2021.	<b>Art. 16.</b> Les parties maximiseront les possibilités pour les ouvriers de bénéficier d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, concrètement jusqu'au 30/06/2021.
<b>Art. 17.</b> De partijen zullen een collectieve arbeidsovereenkomst sluiten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van 23 april 2019 teneinde de leeftijd in 2019 en 2020 te behouden op 55 jaar voor de 1/5 <sup>de</sup> landingsbanen "lange loopbaan" en "zware beroepen" en op 57 jaar voor de 1/2 <sup>de</sup> landingsbanen "lange loopbaan" en "zware beroepen".	<b>Art. 17.</b> Les parties concluront une convention collective de travail en application de la convention collective de travail n°137 du 23 avril 2019 afin de maintenir l'âge à 55 ans en 2019 et 2020 pour les emplois de fin de carrière « longue carrière » et « métiers lourds » 1/5 <sup>e</sup> et à 57 ans pour les emplois de fin de carrière « longue carrière » et « métiers lourds » 1/2 <sup>e</sup> .
<b>Art. 18.</b> Vanaf 1 juli 2019, de aanvullende vergoeding van 82 euro in geval van overstap	<b>Art 18.</b> À partir du 1 <sup>er</sup> juillet 2019 l'indemnité complémentaire de 82 euros en cas de passage d'une réduction des prestations d'un temps plein



<p>van een voltijdse of 1/5de vermindering naar een loopbaanhalvering voor de werknemers van 55 jaar in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, wordt verhoogd naar 97 euro.</p>	<p>ou une réduction de 1/5<sup>ième</sup> à une réduction à mi-temps pour les travailleurs de 55 ans dans le cadre de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, est portée à 97 euros.</p>
<p><b>Art. 19.</b> De partijen onderzoeken de heroriëntering van de patronale bijdrage aan het fonds voor bestaanszekerheid van de arbeiders naar versterking eindloopbaanmaatregelen, in de mate van het mogelijke.</p> <p><b>Art. 20. §1.</b> Het bestaande systeem van eindloopbaandagen wordt als volgt aangepast vanaf 1 juli 2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• van 56 naar 55 jaar (3 dagen)</li> <li>• van 58 naar 57 jaar (6 dagen)</li> <li>• van 60 naar 59 jaar (9 dagen)</li> <li>• en een extra dag op 62 jaar (10 dagen).</li> </ul> <p><b>§2</b> Het bestaande systeem van eindloopbaandagen voor de grote bakkerijen wordt als volgt aangepast vanaf 01 juli 2019 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Van 60 naar 59 jaar (3 dagen)</li> <li>• En een extra dag op 62 jaar</li> </ul>	<p><b>Art. 19.</b> Les parties examineront la réorientation de la cotisation patronale au fonds de sécurité d'existence des ouvriers vers un renforcement des mesures de fin de carrière, dans la mesure des moyens disponibles.</p> <p><b>Art. 20. §1</b> Le système actuel des jours de fin de carrière est modifié comme suit à partir du 1 juillet 2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De l'âge de 56 ans à 55 ans (3 jours)</li> <li>• De l'âge de 58 ans à 57 ans (6 jours).</li> <li>• De l'âge de 60 ans à 59 ans (9 jours).</li> <li>• Un jour supplémentaire est ajouté à l'âge de 62 ans ( 10 jours)</li> </ul> <p><b>§2</b> Le système actuel des jours de fin de carrière pour les grandes boulangeries est modifié comme suit à partir du 1 juillet 2019 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De l'âge de 60 ans à 59 ans ( 3 jours )</li> <li>• Un jour supplémentaire est ajoutée à l'âge de 62 ans</li> </ul>
<b>Vorming</b>	<b>Formation</b>
<p><b>Art. 21. § 1.</b> In het aanbod van IPV/ Alimento wordt de nadruk nog meer gelegd op onder meer risicowerknemers, digitalisering, robotisering, taalvorming, diversiteit. Werknemers worden via dat aanbod verder versterkt in het kader van instroom, doorstroom en einde loopbaan.</p> <p><b>§2.</b> Vanaf 1 januari 2020 verhogen de vormingsinspanningen naar gemiddeld 4 dagen opleiding per jaar per voltijds equivalent.</p>	<p><b>Art. 21. §1.</b> Dans l'offre IFP/Alimento, l'accent est mis davantage sur les travailleurs à risque, la numérisation, la robotisation, la formation linguistique et la diversité. Les travailleurs sont soutenus à travers cette offre dans un contexte d'entrée de carrière, d'évolution de carrière et de fin de carrière</p> <p><b>§2 .</b> À partir du 1 janvier 2020, l'effort de formation augmente à 4 jours de formation en moyenne par équivalent temps plein par an.</p>
<b>Harmonisering arbeiders - bedienden</b>	<b>Harmonisation ouvriers – employés</b>

<p><b>Art 22. §1</b> De sociale partners zullen een gemengde werkgroep (arbeiders en bedienden) oprichten m.b.t. het oplijsten van de sectorale verschillen.</p> <p><b>§ 2.</b> De sociale partners wensen een sectorale werkgroep te installeren om de bevoegdheid van PC te actualiseren.</p>	<p><b>Art 22. §1</b> Les partenaires sociaux sectoriels créeront un groupe de travail mixte ouvriers – employés chargé d'établir une liste des différences sectorielles.</p> <p><b>§2.</b> Les partenaires sociaux sectoriels souhaitent mettre en place un groupe de travail sectoriel pour actualiser les compétences de la CP.</p>
<p><b>Functieclassificatie</b></p>	<p><b>Classification de fonctions</b></p>
<p><b>Art 23 § 1.</b> De sociale partners benadrukken het belang van de verdere werkzaamheden van de functieclassificatie en wensen de engagementen te concretiseren van het sectorakkoord 2015-2016, zoals bevestigd in het sectorakkoord 2017-2018.</p> <p><b>§2.</b> Om deze engagementen na te komen, organiseren de sociale partners ten laatste tegen 31/10/2019, in samenwerking met Optimor, de sectorale technische werkgroep en enkele ervaringsdeskundigen uit de andere sectoren een overleg in de sectoren Chocolade en Koekjes.</p> <p><b>§ 3.</b> In de sector van de bakkerijen worden de voorbereidende stappen genomen tegen ten laatste 31 december 2020.</p> <p><b>§ 4.</b> De sociale partners zullen de toekomstige uitdagingen oplijsten o.a. in het kader van de transversale functies</p>	<p><b>Art 23 §1.</b> Les partenaires sociaux soulignent l'importance de la poursuite des travaux sur la classification de fonctions et souhaitent concrétiser davantage les engagements pris dans l'accord sectoriel 2015-2016, confirmés dans l'accord sectoriel 2017-2018.</p> <p><b>§2.</b> Pour mettre en œuvre ces engagements, les partenaires organiseront au plus tard le 31/10/2019 en collaboration avec Optimor, avec le groupe de travail technique sectoriel et avec quelques experts d'autres secteurs, une concertation dans les secteurs du chocolat et des biscuits.</p> <p><b>§3.</b> Pour le secteur de la boulangerie, une étape préparatoire est envisagée au plus tard pour le 31 décembre 2020.</p> <p><b>§4.</b> Les partenaires sociaux vont lister les défis futurs, entre autres dans le cadre des fonctions transversales.</p>
<p><b>Verlengingen</b></p>	<p><b>Prolongations</b></p>
<p><b>Art. 24.</b> De partijen zullen het nodige doen om gedurende de periode 2020-2021 een vrijstelling te bekomen van de toepassing van het hoofdstuk VIII van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid, cfr. art. 11§2 van dit akkoord.</p>	<p><b>Art. 24.</b> Les parties feront le nécessaire pour obtenir la dispense, pendant la période 2020-2021, de l'application du chapitre VIII de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi, cfr. article 11§2 de cet accord.</p>

<p><b>Art. 25.</b> De partijen zullen het nodige doen om gedurende de periode 2020-2021, het specifieke stelsel van tijdelijke werkloosheid voor de groentenijverheid te verlengen.</p>	<p><b>Art. 25.</b> Les parties feront le nécessaire pour prolonger, pendant la période 2020-2021, le régime spécifique de chômage temporaire pour l'industrie des légumes.</p>
<p><b>Sociale vrede</b></p>	<p><b>Paix sociale</b></p>
<p><b>Art. 26.</b> De syndicale organisaties verbinden er zich toe geen andere eisen te stellen op ondernemingsniveau dan de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p>	<p><b>Art. 26.</b> Les organisations syndicales s'engagent à ne pas introduire de revendications au niveau de l'entreprise autres que l'application de la présente convention collective de travail.</p>
<p><b>Duur van deze overeenkomst</b></p>	<p><b>Durée de la présente convention</b></p>
<p><b>Art. 27.</b> De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst treden in werking op 1 januari 2019 en gelden voor onbepaalde duur, behoudens andersluidende bepaling.</p> <p>De partijen kunnen deze collectieve arbeidsovereenkomst opzeggen mits een aanzegging van drie maanden opgestuurd per aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair comité en de andere partijen die er vertegenwoordigd zijn.</p>	<p><b>Art. 27.</b> Les dispositions de la présente convention collective de travail entrent en vigueur le 1er janvier 2019 et sont d'application pour une durée indéterminée sauf disposition contraire.</p> <p>Les parties peuvent dénoncer la présente convention collective de travail moyennant un préavis de trois mois envoyé, par lettre recommandée, au président de la commission paritaire et aux autres parties y représentées</p>