

<p align="center"><b>PARITAIR COMITE VOOR DE VOEDINGSNIJVERHEID</b></p>	<p align="center"><b>COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE ALIMENTAIRE</b></p>
<p align="center"><b>PC 118</b></p>	<p align="center"><b>CP 118</b></p>
<p align="center"><b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 15 maart 2022 betreffende uitzendarbeid gesloten in het paritair comité 118 voor de voedingsnijverheid</b></p>	<p align="center"><b>Convention collective de travail du 15 mars 2022 concernant le travail intérimaire conclue au sein de la Commission paritaire 118 de l'industrie alimentaire</b></p>
<p><b>Hoofdstuk I. Toepassingsgebied</b></p>	<p><b>Chapitre I. 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>Article 1er. §1er.</b> La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux ouvriers de l'industrie alimentaire.</p>
<p><b>§ 2.</b> Met "arbeiders" worden alle arbeiders bedoeld zonder onderscheid naar gender.</p>	<p><b>§ 2.</b> Par « ouvriers » sont visés tous les ouvriers sans distinction de genre.</p>
<p><b>Hoofdstuk II. Uitzendarbeid</b></p>	<p><b>Chapitre II. Le travail intérimaire</b></p>
<p><b>Art 2.</b> De sociale partners stellen vast dat de sector één van de grootste gebruikers is van werknemers onder statuut van uitzendkracht, misschien zelfs de grootste. Dit feit is gerelateerd aan de grote flexibiliteit die bestaat in de sector.</p>	<p><b>Art 2.</b> Les partenaires sociaux constatent que le secteur est l'un des plus gros utilisateurs de travailleurs sous statut intérimaire, si pas le plus gros. Cet état de fait est lié à la grande flexibilité qui existe dans le secteur.</p>
<p><b>Art 3.</b> De sociale partners vestigen de aandacht op het feit dat uitzendarbeid slechts is toegestaan wegens één van de vier motieven voorzien in de wetgeving:</p>	<p><b>Art 3.</b> Les partenaires sociaux attirent l'attention sur le fait que le travail intérimaire n'est autorisé que pour les quatre motifs prévus par la loi:</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• De tijdelijke vervanging van een vaste werknemer,</li> <li>• De tijdelijke vermeerdering van werk,</li> <li>• De uitvoering van een uitzonderlijk werk,</li> <li>• De invulling van een vacante betrekking (instroom).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le remplacement temporaire d'un travailleur fixe,</li> <li>• Le surcroît temporaire de travail,</li> <li>• L'exécution d'un travail exceptionnel,</li> <li>• L'occupation d'un poste vacant (insertion).</li> </ul>
<p><b>Art 4.</b> De sociale partners zijn van oordeel dat een normaal gebruik van uitzendarbeid moet gebaseerd zijn op één van deze vier motieven, met voorafgaandelijk respect voor de informatie- en raadplegingsprocedures die voorzien zijn.</p>	<p><b>Art 4.</b> Les partenaires sociaux estiment qu'une utilisation normale du travail intérimaire doit être basée sur l'un de ces quatre motifs, tout en respectant préalablement les procédures d'information et de consultation prévues.</p>

<p><b>Art 5.</b> De sociale partners menen dat de volgende situaties niet stroken met een normaal gebruik van uitzendarbeid:</p>	<p><b>Art 5.</b> Les partenaires sociaux considèrent que les situations suivantes ne correspondent pas à une utilisation normale du travail intérimaire :</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Excessief gebruik (aantal uren gepresteerd door uitzendkrachten in verhouding tot het aantal uren gepresteerd door vaste werknemers)</li> <li>• Langdurige tewerkstelling van een werknemer onder statuut van uitzendkracht</li> <li>• Oneigenlijk gebruik van opeenvolgende dagcontracten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilisation excessive (nombre d'heures prestées par les intérimaires par rapport au nombre d'heures prestées par les travailleurs fixes)</li> <li>• Mise à l'emploi d'un travailleur sous le statut d'intérimaire pendant une longue durée</li> <li>• Utilisation abusive de contrats journaliers successifs.</li> </ul>
<p><b>Art 6. § 1.</b> De ondernemingsraad, en bij ontstentenis, de syndicale afvaardiging moet de nodige informatie ontvangen teneinde het gebruik van uitzendkrachten driemaandelijks te kunnen evalueren:</p>	<p><b>Art 6. § 1<sup>er</sup>.</b> Le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale, devra recevoir les informations nécessaires afin de pouvoir évaluer trimestriellement l'utilisation de travailleurs intérimaires:</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• per werkpost;</li> <li>• per motief;</li> <li>• per duur.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• par poste de travail;</li> <li>• par motif;</li> <li>• par durée.</li> </ul>
<p><b>§ 2.</b> Deze evaluatie zal gebeuren in het licht van de in artikelen 3 en 4 hernomen principes. De sociale partners vestigen in dat kader de aandacht op artikel 41 van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 108 van de Nationale Arbeidsraad (collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juli 2013) betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid.</p>	<p><b>§ 2.</b> Cette évaluation sera faite sur base des principes précités aux articles 3 et 4. Dans ce cadre, les partenaires sociaux attirent l'attention sur l'article 41 de la convention collective de travail numéro 108 du Conseil National du Travail (convention collective de travail du 16 juillet 2013) concernant le travail temporaire et le travail intérimaire.</p>
<p><b>§ 3.</b> De sociale partners bevelen aan om de informatie met betrekking tot uitzendarbeid maandelijks over te maken aan de ondernemingsraad of bij ontstentenis de syndicale delegatie.</p> <p>De sociale partners bevelen aan om in de ondernemingen waar op datum van inwerkingtreding van deze cao nog geen gebruik wordt gemaakt van een eigen model, hiertoe het sectoraal model in bijlage te gebruiken.</p>	<p><b>§ 3.</b> Les partenaires sociaux recommandent de transmettre les informations relatives au travail intérimaire mensuellement au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale.</p> <p>Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises qui n'utilisent pas encore leur propre modèle à la date d'entrée en vigueur de la présente cct, d'utiliser à cet effet le modèle sectoriel en annexe.</p>
<p><b>Art 7.</b> De sociale partners herinneren eraan dat het afsluiten van dagcontracten beperkt moet zijn tot het strikt noodzakelijke en gerechtvaardigd (bewezen) moet zijn door een dwingende noodzaak van flexibiliteit. Het afsluiten van dagcontracten kan enkel na</p>	<p><b>Art 7.</b> Les partenaires sociaux rappellent que la conclusion de contrats journaliers doit être limitée au strict nécessaire et justifiée (prouvée) par une nécessité impérieuse de flexibilité. La conclusion de contrats journaliers ne pourra s'effectuer qu'après concertation</p>

<p>overleg overeenkomstig artikel 34 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108 van 16 juli 2013 betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid, en na akkoord van de vakbondsafvaardiging.</p>	<p>conformément à l'article 34 de la convention collective de travail n° 108 du 16 juillet 2013 concernant le travail temporaire et le travail intérimaire, et après l'accord de la délégation syndicale.</p>
<p><b>Art. 8.</b> De sociale partners bevelen aan om zoveel mogelijk minstens weekcontracten te gebruiken, rekening houdende met de organisatorische noodwendigheden van de onderneming.</p>	<p><b>Art. 8.</b> Les partenaires sociaux recommandent, dans la mesure du possible, de recourir au minimum à des contrats intérimaires hebdomadaires, tout en tenant compte des besoins organisationnels des entreprises.</p>
<p><b>Art. 9.</b> De bedrijven organiseren het verplicht onthaal van startende uitzendkrachten in hun ondernemingen.</p>	<p><b>Art. 9.</b> Les entreprises assurent l'accueil obligatoire des travailleurs intérimaires débutants dans leur entreprise.</p>
<p><b>Art. 10.</b> De sociale gesprekspartners bevelen de bedrijven aan een systeem van peter- of meterschap bij startende uitzendkrachten te organiseren.</p>	<p><b>Art. 10.</b> Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de prévoir un système de parrainage/marrainage des travailleurs intérimaires débutants.</p>
<p><b>Art. 11.</b> De sociale partners bevelen aan om periodes van tewerkstelling als uitzendkracht, in dezelfde onderneming, gelijk te stellen voor de voordelen gelinkt aan anciënniteit in de onderneming.</p>	<p><b>Art. 11.</b> Les partenaires sociaux recommandent d'assimiler les périodes d'occupation en tant que travailleur intérimaire, dans la même entreprise, aux avantages liés à l'ancienneté dans cette même entreprise.</p>
<p><b>Art 12.</b> De sociale partners ondersteunen ten volle de sectorale commissie voor goede diensten van de voedingsnijverheid (opgericht via de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 september 2007 – registratienummer 85574) en zullen deze samenroepen om specifieke ondernemingsomstandigheden te bekijken, dit zowel op vraag van de werknemers- als de werkgeversvertegenwoordigers. De sociale partners zullen zich in deze commissie laten leiden door bovenstaande principes en zullen in geval van inbreuk aanbevelen om een contract van onbepaalde duur aan te bieden aan de betrokken uitzendkracht.</p>	<p><b>Art 12.</b> Les partenaires sociaux soutiennent pleinement la commission sectorielle des bons offices de l'industrie alimentaire (établie par la convention collective de travail du 19 septembre 2007 – numéro d'enregistrement 85574) et feront appel à celle-ci pour examiner les cas d'entreprise spécifiques, ceci aussi bien à la demande des représentants de travailleurs que d'employeurs. Les partenaires sociaux s'engagent à suivre au sein de cette commission les principes mentionnés ci-dessus et à recommander, en cas d'infraction, d'offrir un contrat à durée indéterminée à l'intérimaire concerné.</p>
<p><b>Hoofdstuk III. Geldigheid</b></p>	<p><b>Chapitre III. Validité</b></p>
<p><b>Art. 13. §1.</b> Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 en is van onbepaalde duur.</p>	<p><b>Art. 13. §1<sup>er</sup>.</b> La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et est conclue pour une durée indéterminée.</p>

**§2.** Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 september 2019 betreffende uitzendarbeid (Koninklijk Besluit van 19 november 2020- Belgische Staatsblad van 8 januari 2021), geregistreerd onder nummer 155150/CO/118.

**§3.** De collectieve arbeidsovereenkomst kan opgezegd worden door één der partijen, met een opzegging van drie maanden betekend bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de voedingsnijverheid en aan de erin vertegenwoordigde organisaties.

**§2.** Elle remplace la convention collective de travail du 5 septembre 2019 concernant le travail intérimaire (Arrêté Royal du 19 novembre 2020- Moniteur belge du 8 janvier 2021), enregistrée sous le numéro 155150/CO/118.

**§3.** La convention collective de travail peut être dénoncée par une des parties, moyennant un préavis de trois mois signifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire de l'industrie alimentaire et aux organisations qui y sont représentées.

**Bijlage : sectoraal model**

**Annexe : modèle sectoriel**



