

<p><b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 15 februari 2022 tot invoering van een bedrijfs-cao inzake uitzendarbeid en tot verbetering van de werkbaarheid, gesloten in paritair comité 118 voor de voedingsnijverheid.</b></p>	<p><b>Convention collective de travail du 15 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, conclue au sein de la commission paritaire 118 de l'industrie alimentaire.</b></p>
<p><b>Hoofdstuk I – Toepassingsgebied en definities</b></p>	<p><b>Chapitre Ier - Champ d'application et définitions</b></p>
<p><b>Art. 1. § 1.</b> Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de arbeiders van de voedingsnijverheid.</p>	<p><b>Art. 1<sup>er</sup>. § 1<sup>er</sup>.</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 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 – Overleg uitzendarbeid en werkbaarheid in de ondernemingen</b></p>	<p><b>Chapitre II – Concertation travail intérimaire et faisabilité du travail au sein des entreprises</b></p>
<p><b>Art. 2. §1.</b> De ondernemingen met een syndicale afvaardiging dienen een afzonderlijke bedrijfs-cao te sluiten inzake uitzendarbeid en tot verbetering van de werkbaarheid.</p> <p><b>§2.</b> De in paragraaf 1 vermelde bedrijfs-cao dient te vermelden dat zij wordt afgesloten in uitvoering van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.</p>	<p><b>Art. 2. §1<sup>er</sup>.</b> Les entreprises disposant d'une délégation syndicale doivent conclure une convention collective d'entreprise distincte en matière de travail intérimaire et en vue de l'amélioration de la faisabilité du travail.</p> <p><b>§2.</b> La CCT d'entreprise visée au paragraphe 1 doit indiquer qu'elle est conclue en exécution de la présente convention collective de travail.</p>
<p><b>Art. 3. §1.</b> 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</p>	<p><b>Art. 3. §1<sup>er</sup>.</b> Les entreprises disposant d'une délégation syndicale et qui ont déjà conclu une convention d'entreprise à durée indéterminée en matière de travail intérimaire et en vue de l'amélioration de la faisabilité du</p>

deze om de twee jaar, in overleg met de vakbondsafvaardiging, aan de hand van het sectoraal model werkbaarheidsplan zoals opgenomen in de bijlage bij onderhavige cao. Dat werkbaarheidsplan wordt vervolgens aan Alimento bezorgd.

In geval hierover tussen de partijen geen akkoord wordt bereikt, wordt dit voorgelegd aan het verzoeningsbureau van het Paritair Comité.

Bij proces verbaal (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.

De bijdrage is verschuldigd tot en met het kwartaal waarin, voor de 15de van de tweede maand van dat kwartaal, een evaluatie van de bedrijfs-cao heeft plaatsgevonden en het bedrijf het werkbaarheidsplan bezorgd heeft aan Alimento.

**§2.** Bedrijven met een syndicale afvaardiging die een bedrijfs-cao hebben afgesloten van bepaalde duur, hernieuwen deze bedrijfs-cao.

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.

De bijdrage is verschuldigd tot en met het kwartaal waarin het bedrijf een nieuwe bedrijfs-cao voor de 15de van

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 présente CCT. Ce plan de faisabilité est ensuite transmis à Alimento.

En cas de désaccord à ce sujet entre les parties, ceci est soumis au bureau de conciliation de la Commission paritaire.

En cas de procès-verbal de carence (ci-après « PV ») une sanction de 0,10% de la masse salariale est perçue, redevable à partir du trimestre suivant le PV de carence.

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.

**§2.** Les entreprises disposant d'une délégation syndicale et qui ont conclu une CCT d'entreprise à durée déterminée, renouvèlent cette CCT d'entreprise.

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.

La cotisation est due jusqu'au trimestre suivant le moment au cours duquel l'entreprise a transmis une nouvelle

<p>de tweede maand van dat kwartaal bezorgd heeft aan Alimento.</p>	<p>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 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>§4. Als er in een bedrijf een syndicale afvaardiging wordt opgericht in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juli 2009 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. Bij PV van niet-verzoening, wordt een sanctie van 0,10 % van de loonmassa geheven, te betalen vanaf het kwartaal volgend op de PV.</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>§3. Les entreprises disposant d'une délégation syndicale, qui n'ont pas conclu une CCT d'entreprise, doivent verser à 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. En cas d'installation dans une entreprise d'une délégation syndicale en application de la convention collective de travail du 10 juillet 2009 relative au statut de la délégation syndicale, une CCT d'entreprise doit être conclue dans les deux ans suivant 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. 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><b>Art. 4.</b> De sociale partners in de ondernemingen, zullen bij de evaluatie, of het opmaken van de bedrijfs-cao, aandacht besteden aan volgende punten: werkdruk, ergonomie, welzijn en gezondheidsbeleid, fysiek bezwarende omstandigheden en ploegenarbeid.</p>	<p><b>Art. 4.</b> Les partenaires sociaux dans les entreprises demandent qu'une attention prioritaire soit accordée lors de l'évaluation ou de l'élaboration de la CCT d'entreprise : à la pression du travail, à l'ergonomie, à la politique sociale et de santé, aux conditions physiques exigeantes et au travail en équipe.</p>
<p><b>Art. 5. § 1.</b> 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.</p>	<p><b>Art. 5. § 1<sup>er</sup>.</b> 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.</p>
<p><b>§ 2.</b> Deze maatregelen kunnen onder meer omvatten :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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;</li> <li>• Bepalen van een maximumduur voor periodes van tewerkstelling als uitzendkracht;</li> <li>• Bepalen van een maximumpercentage van uitzendkrachten ten opzichte van de totale tewerkstelling;</li> <li>• Aanbieden van contracten van onbepaalde duur aan uitzendkrachten;</li> <li>• Opleidingsmogelijkheden voor uitzendkrachten.</li> </ul>	<p><b>§ 2.</b> Ces mesures peuvent impliquer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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 ;</li> <li>• La fixation d'une durée maximale des périodes d'emploi en tant qu'intérimaire ;</li> <li>• La fixation d'un pourcentage maximum d'intérimaires par rapport à l'emploi global ;</li> <li>• L'octroi de contrats à durée indéterminée aux travailleurs intérimaires ;</li> <li>• Des possibilités de formation pour les travailleurs intérimaires.</li> </ul>

**Art. 6. § 1.** De bedrijfs-cao bevat daarnaast maatregelen tot verbetering van de werkbaarheid.

**§ 2.** De partijen zullen hierbij rekening houden met de specifieke problematieken en mogelijkheden van de arbeiders en de onderneming. Zij kunnen zich hierbij laten leiden door onderstaande niet-limitatieve lijst van mogelijke maatregelen :

- Aanpassen van de werkdruk door:
  - Bijkomende aanwervingen;
  - Aanpassingen in de productiesnelheid;
  - Aanpassingen aan de werkorganisatie;
- Rotatie in werkposten;
- Afspraken rond verlofopnames en afwezigheden rekening houdend met de arbeidsorganisatie;
- Systemen van zelfroostering;
- Aanpassen van werkroosters die toelaten bijkomende recuperatiedagen op te bouwen;
- Stressenquête met verplichte opvolging door CPBW;
- Ergonomiescan met verplichte opvolging door het CPBW;
- Effecten van fysiek bezwarende arbeidsomstandigheden verminderen (koude, warmte, lawaai, tillen van lasten, repetitief werk ....);
- Humaniseren van ploegenarbeid en afwijkende arbeidstijdregelingen;
- Vorming op vraag van de werknemer die niet noodzakelijk rechtstreeks verband houdt met de functie van de werknemer ;
- Formules van peter- en meterschap;

**Art. 6. § 1<sup>er</sup>.** La CCT d'entreprise contient également des mesures visant à améliorer la faisabilité du travail.

**§2.** Les parties tiendront compte des problématiques spécifiques et des possibilités des ouvriers et de l'entreprise. Pour ce faire, elles peuvent se baser sur la liste suivante non-limitative de mesures possibles:

- Adaptation de la charge du travail par :
  - 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 ;
- Systèmes d'auto-gestion ;
- Adaptation des horaires permettant d'accumuler des jours de récupération supplémentaires;
- 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 ... ) ;
- 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 ;
- Formules de parrainage ;

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formules voor kennis en competentieoverdracht;</li> <li>- Opleiding en begeleiding eerstelijnsverantwoordelijken;</li> <li>- Afspraken rond familiaal verlof en klein verlet;</li> <li>- Onthaalbeleid;</li> <li>- Vormen van vermindering arbeidsduur al dan niet in kader van tijdskrediet;</li> <li>- Welzijns- en gezondheidsbeleid;</li> <li>- Verbeteren van de werkomgeving.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formules de transfert de connaissances et de compétences ;</li> <li>- Formation et accompagnement des responsables de première ligne ;</li> <li>- Accords relatifs au congé familial et au petit chômage ;</li> <li>- Politique d'accueil ;</li> <li>- Formes de réduction du temps de travail, éventuellement dans le cadre du crédit-temps ;</li> <li>- Politique de bien-être et de santé ;</li> <li>- Amélioration de l'environnement de travail.</li> </ul>
<p><b>Hoofdstuk III – Uitbreiding borstvoedingspauzes</b></p>	<p><b>Chapitre III – Extension des pauses d'allaitement</b></p>
<p><b>Art. 7.</b> 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 bis van 13 oktober 2010, voor werknemers in de weekendploeg, die 12 uur per werkdag presteren, wordt opgetrokken naar 3 pauzes van een half uur per werkdag. De werknemer kan de pauzes in één, twee of drie keer opnemen.</p>	<p><b>Art. 7.</b> 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° 80bis 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>
<p><b>Hoofdstuk IV - Geldigheidsduur</b></p>	<p><b>Chapitre IV - Durée de validité</b></p>
<p><b>Art. 8. § 1.</b> Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 en wordt gesloten voor onbepaalde duur. Ze vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 juni 2021, geregistreerd onder het nummer 167052/CO/118, gesloten in paritair comité 118 voor de voedingsnijverheid (K.B. van 12 december 2021-B.S. 07 februari 2022).</p>	<p><b>Art. 8. § 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. Elle remplace la convention collective de travail du 15 juin 2021, enregistrée sous le numéro 167052/CO/118, conclue au sein de la commission paritaire 118 de l'industrie alimentaire (A.R. du 12 décembre 2021-M.B. 07 février 2022).</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 voedingsnijverheid en aan de erin vertegenwoordigde organisaties.

§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 de l'industrie alimentaire et aux organisations y représentées.

§ 3 Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

§3 Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

## **Bijlage bij de bedrijfs-cao 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 bedrijfs-cao 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 bedrijfs-cao 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	Ploegenarbeid			
6				
7				
...				

\* 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.... .

**Annexe à la CCT 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	Travail en équipe			
6				
7				
...				

\* 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.... .