

Sociale programmatie 2019/2020 van 1 juli 2019 gesloten in paritair comité 220 voor de bedienden uit de voedingsnijverheid	Programmation sociale 2019/2020 du 1^{er} juillet 2019 conclue au sein de la commission paritaire 220 pour les employés de l'industrie alimentaire
<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 laten verklaren om uitvoering te geven aan dit kader.</p>	<p>L'arrêté royal du 19 avril 2019 portant application 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 pour l'évolution du coût salarial pour la période 2019-2020 à 1,1%.</p> <p>La présente convention collective de travail sectorielle ainsi que les accords qui en découleront seront conclus conformément à cet AR de 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>
Toepassingsgebied	Champ d'application
Artikel 1. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de voedingsnijverheid.	Article 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 .
Loonsverhoging	Augmentation salariale

<p>Art. 2. § 1. Per 1 januari 2020 zullen de sectorale minimumlonen verhogen met 1,1%.</p>	<p>Art. 2. §1er. Au 1^{er} janvier 2020, les salaires minima sectoriels augmenteront de 1,1 %.</p>
<p>§2. Bij gebrek aan een ondernemingscao gesloten overeenkomstig artikel 3 § 1, zullen de reële lonen verhogen met 1,1% op 1 januari 2020.</p>	<p>§2. À défaut de convention d'entreprise conclue conformément à l'article 3 § 1, les salaires réels augmenteront de 1,1 % au 1^{er} janvier 2020.</p>
<p>Bedrijfsonderhandelingen</p>	<p>Négociations d'entreprise</p>
<p>Art. 3. §1. Mits het sluiten van een ondernemingscao uiterlijk op 15 december 2019, wordt een enveloppe van 1,1% toegekend aan de onderneming, te gebruiken met respect voor het kader voor de onderhandelingen 2019-2020.</p>	<p>Art. 3. §1. Moyennant conclusion d'une convention collective de travail d'entreprise au plus tard le 15 décembre 2019, une 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 §1.</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 §1.</p>
<p>Premie</p>	<p>Prime</p>
<p>Art. 4. §1. In de bedrijven die geen toepassing hebben gemaakt van artikel 3, § 1 ten laatste op 15 december 2019, wordt een eenmalige brutopremie toegekend van 400 euro voor 25 december 2019, volgens dezelfde modaliteiten als de eindejaarspremie.</p> <p>Die premie omvat voor de periode 2019-2020 de recurrente premie van 80 euro, uit het sectorakkoord 2015-2016, waar deze nog steeds wordt toegepast en niet is vervangen door een ander voordeel.</p> <p>§2 Bedrijven die de premie van 80 euro uit het akkoord 2015-2016 niet hebben omgezet, worden aangemoedigd om die premie via bedrijfscao om te zetten tegen 31 december 2020. Bij gebrek aan dergelijke cao is de recurrente premie</p>	<p>Art 4. §1. Dans les entreprises n'ayant pas fait application de l'article 3, §1 au plus tard le 15 décembre 2019, une prime unique brute de 400€ sera octroyée avant le 25 décembre 2019, selon les mêmes modalités que la prime de fin d'année.</p> <p>Cette prime intègre pour la période 2019-2020 la prime récurrente de 80 euros prévue par l'accord 2015-2016 là où elle est encore appliquée et non remplacée par un autre avantage.</p> <p>§2 Les entreprises qui n'ont pas converti la prime brute annuelle de l'accord sectoriel 2015-2016 sont encouragées à convertir cette prime via une cct d'entreprise pour le 31 décembre 2020. En l'absence d'une telle cct, la prime récurrente sera à nouveau due annuellement à partir du 01^{er} janvier 2021.</p>

opnieuw jaarlijks verschuldigd vanaf 1 januari 2021.		
Aanvullende vergoeding in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht		Indemnité complémentaire en cas de cessation du contrat de travail pour cause de force majeure médicale
Art. 5. De aanvullende vergoeding indien een einde aan de arbeidsovereenkomst wordt gemaakt door medische overmacht, bedraagt vanaf 1 januari 2020 € 11,38 per dag.		Art. 5. 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 1 ^{er} janvier 2020.
Bestaanszekerheid langdurige ziekte		Sécurité d'existence maladie de longue durée
Art. 6. 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.		Art.6. 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 ^{er} janvier 2020.
Kledijvergoeding		Indemnité vêtements
Art. 7 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:		Art. 7. 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"> • € 3,96 voor het ter beschikking stellen van de werkkledij • € 4,68 voor het onderhoud 		<ul style="list-style-type: none"> • 3,96 € pour la fourniture des vêtements de travail • 4,68 € pour l'entretien des vêtements de travail.
Tussenkost in vervoerskosten		Intervention dans les frais de déplacement
Art 8. Vanaf 1 januari 2020 verhoogt de tussenkost in vervoerskosten met openbaar vervoer naar 80% en verhoogt		Art 8. À partir du 1 ^{er} janvier 2020 l'intervention de l'employeur dans les frais de déplacement avec les transports publics

de fietsvergoeding naar 0,24 euro per effectief afgelegde kilometer.	augmente à 80% et l'indemnité de vélo augmente à 0,24 euro par kilomètre effectivement parcouru
Werkbaar werk	Travail faisable
<p>Art. 9. §1. 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.</p> <p>§2. In overleg met de syndicale delegatie wordt de ondernemingscao inzake uitzendarbeid en tot verbetering van de werkbaarheid geëvalueerd tegen ten laatste 30 juni 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 op een overleg met de syndicale delegatie, om toelichting te krijgen bij het vernieuwde aanbod.</p> <p>§3. De sectorale sociale partners zullen de cao van 30 juni 2017 tot invoering van een bedrijfscao inzake uitzendarbeid en tot verbetering van de werkbaarheid, gesloten in het paritair comité 220 voor de voedingsnijverheid als volgt aanpassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Deadline afsluiten bedrijfscao 30 juni 2020 ○ Aanpassing menu in cao <ul style="list-style-type: none"> ○ Bij aanpassen werkdruk wordt 'aanpassingen in de werkorganisatie' toegevoegd 	<p>Art. 9. §1. 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.</p> <p>§2. 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 délégation syndicale afin d'obtenir une explication sur l'offre renouvelée.</p> <p>§3. Les partenaires sociaux sectoriels adapteront la cct du 30 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 220 pour l'industrie alimentaire comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Délai conclusion d'une cct d'entreprise : 30 juin 2020 ○ Adaptation menu dans la cct : <ul style="list-style-type: none"> ○ Lors de l'adaptation de la charge de travail, des "adaptations de l'organisation du travail" sont ajoutées.

- 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, trimestrieel 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.
- De sociale partners moedigen de toepassing van de cao nr 85 aan alsook van de wetgeving inzake werkbaar werk op vlak van occasioneel telewerk.

§4. Tegelijkertijd wordt het duidelijk aanbod ter ondersteuning van werknemers en bedrijven die cao sloten ikv werkbaar werk verder uitgebouwd, binnen de grenzen van de beschikbare middelen bij Alimento (recurrente inkomsten en een deel van de reserves)

§5. Een onderzoek zal worden opgezet naar de oorzaken voor de verhoging van de werkdruk (cfr werkbaarheidsmonitor) en mogelijke oplossingen.

§6. De sociale partners ontwikkelen, met de middelen van het sociaal fonds, een systeem van tussenkomst in de kinderopvang, voor kinderen tot 3 jaar.

- 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 trimestriellement à partir du 1^{er} 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.
- Les partenaires sociaux encouragent l'application de la CCT 85 ainsi que de la législation relative au travail faisable au sujet du télétravail occasionnel

§ 4. En même temps, l'offre pour soutenir les travailleurs et les entreprises qui ont conclu une cct dans le cadre du travail faisable sera élargie, dans la limite des moyens disponibles chez Alimento (revenus récurrents et une partie des réserves).

§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.

§6. Le partenaires sociaux, avec les moyens du fonds social, développent un système d'intervention en matière d'accueil d'enfants pour les enfants de moins de 3 ans. Les employés du secteur ont droit au

<p>Bedienden 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 per kind. De terugbetaling zal voor de eerste keer gebeuren in 2020 op basis van een fiscaal attest voor de opvang van het jaar 2019.</p> <p>§7. Nieuwe systemen zullen worden ontwikkeld door Alimento. (scans, informatie)</p> <p>§8. Een verder aanbod ter ondersteuning van telewerk wordt ontwikkeld door Alimento.</p> <p>§9. De sociale partners bekijken welke ondersteuning de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk bieden.</p>	<p>remboursement des coûts, à concurrence de 2 euros par jour et par enfant, avec un montant maximum de 460 euros par an par enfant. 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>§7. De nouveaux instruments seront développés par Alimento. (scans et informations)</p> <p>§8. Une offre supplémentaire en soutien au télétravail sera développée par Alimento.</p> <p>§9. Les partenaires sociaux examineront le soutien apporté par les Services Externes pour la Prévention et la Protection au travail.</p>
Interim	Intérim
<p>Art 10 § 1. De sociale partners reactiveren de sectorale Commissie goede Diensten van de voedingsnijverheid.</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 220.</p> <p>§ 3. De sociale partners zullen een cao sluiten die max. 2 jaar van periodes van tewerkstelling als interim in hetzelfde bedrijf ikv bedrijfsbarema en anciënniteitsdagen gelijk stelt.</p>	<p>Art. 10.§1. Les partenaires sociaux réactivent la Commission des bons offices de l'industrie alimentaire</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 220.</p> <p>§ 3. Les partenaires sociaux concluront un cct qui assimile au maximum 2 ans d'occupation comme intérimaire dans l'entreprise dans le cadre des barèmes d'entreprise et des jours d'ancienneté.</p>
Eindeloopbaan	Fin de carrière
<p>Art. 11 Partijen zullen de mogelijkheden voor de bedienden om te kunnen genieten van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag maximaliseren.</p>	<p>Art. 11. Les parties maximiseront les possibilités pour les employés de bénéficier d'un régime de chômage avec complément d'entreprise.</p>
<p>Art. 12. De partijen zullen een collectieve arbeidsovereenkomst sluiten in toepassing</p>	<p>Art. 12. Les parties concluront une convention collective de travail référant à la</p>

<p>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^{de} landingsbanen “lange loopbaan” en “zware beroepen” en op 57 jaar voor de 1/2^{de} landingsbanen “lange loopbaan” en “zware beroepen”.</p> <p>Art. 13. Vanaf 1 juli 2019, wordt de aanvullende vergoeding van 82 euro in geval van overstap 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, verhoogd naar 97 euro.</p>	<p>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^e et à 57 ans pour les emplois de fin de carrière « longue carrière » et « métiers lourds » 1/2^e .</p> <p>Art 13. À partir du 1er juillet 2019 l'indemnité complémentaire de 82 euros en cas de passage d'une réduction des prestations d'un temps plein ou une réduction de 1/5ième 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>Art 14. De partijen onderzoeken de heroriëntering van patronale bijdrage aan het sociaal fonds van de bedienden naar versterking eindloopbaanmaatregelen, in de mate van het mogelijke. Met onder meer een aanvullende bijdrage ten laste van het sociaal fonds bij 4/5^{de} tijdskrediet vanaf 55 jaar en 1/5^{de} landingsbaan, vanaf 1/1/2020.</p> <p>Art. 15. Vanaf 1/07/2019 geldt voor de sectorale eindloopbaandagen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • een extra dag op 55 jaar • en het bestaande systeem van eindloopbaandagen vervroegen van 60 naar 59 jaar (5 dagen). • Dat brengt het totaal naar 6 dagen op 59 jaar. 	<p>Art. 14. Les parties examineront la réorientation de la cotisation patronale au fonds social des employés vers un renforcement des mesures de fin de carrière, dans la mesure des moyens disponibles. Entre autres une indemnité complémentaire à charge du fonds social pour les crédits-temps 4/5^e à partir de 55 ans et 1/5^e fin de carrière, à partir du 1/1/2020.</p> <p>Art. 15. À partir du 1/07/2019 les jours de fin de carrière sectoriels sont disposés comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • un jour supplémentaire à 55 ans • avancer le système existant des jours de fin de carrière de 60 à 59 ans (5 jours) • Ce qui porte le total à 6 jours à 59 ans.
<p>Vorming</p>	<p>Formation</p>
<p>Art. 16. § 1. 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>Art. 16. § 1er. 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, entre autres choses. Les travailleurs sont soutenus à travers cette offre dans un contexte d'entrée, d'évolution et de fin de carrière</p>

<p>§2. Vanaf 1 januari 2020 verhogen de vormingsinspanningen naar gemiddeld 4 dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar (twee dagen individueel recht en twee dagen collectief recht).</p>	<p>§2 . À partir du 1 janvier 2020, les efforts de formation augmentent à 4 jours de formation en moyenne par équivalent temps-plein par an (deux jours individuels et deux jours collectifs).</p>
<p>Harmonisering arbeiders – bedienden</p> <p>Art 17. De sociale partners zullen een gemengde werkgroep (arbeiders en bedienden) oprichten m.b.t. het oplistten van de sectorale verschillen.</p>	<p>Harmonisation ouvriers – employés</p> <p>Art 17. Les partenaires sociaux sectoriels créeront un groupe de travail mixte ouvriers – employés chargé d'établir une liste des différences sectorielles.</p>
<p>Verlengingen</p>	<p>Prolongations</p>
<p>Art. 18. De partijen zullen het nodige doen om gedurende de periode 2020-2021 een vrijstelling te bekommen van de toepassing van het hoofdstuk VIII van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid.</p> <p>Art. 19. De partijen zullen de sectorale overeenkomsten onderzoeken die technische aanpassingen nodig hebben.</p>	<p>Art. 18. 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.</p> <p>Art. 19. Les parties examineront les conventions sectorielles nécessitant des adaptations techniques.</p>
<p>Sociale vrede.</p>	<p>Paix sociale</p>
<p>Art. 20. De syndicale organisaties verbinden er zich toe geen andere eisen te stellen op ondernemingsniveau dan de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p>	<p>Art. 20. 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>Duur van deze overeenkomst</p>	<p>Durée de la présente convention</p>
<p>Art. 21. 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>Art. 21. 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>