



ERRATUM

**Commission paritaire pour les employés de
l'industrie alimentaire**

**CCT n° 156126/CO/220
du 25/11/2019**

Correction dans les deux langues :

- A l'article 4, § 1^{er}, la référence à la CCT du « 13 juin 2017 » doit être corrigée en « **30 juin 2017** ».
- Dans l'annexe à la CCT, point III, « **6** terrains d'action » doit être remplacé par « **5** terrains d'action » et la numérotation doit être adaptée en conséquence dans le tableau : « **6** » (avant Télétravail) doit devenir « **5** » et « **7** » disparaître.

Correction du texte français :

- L'article 6, § 1^{er} doit être corrigé comme suit : « Les partenaires sociaux **en entreprise** demandent **que lors de l'évaluation ou de l'élaboration de la convention collective d'entreprise** ~~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 ».
- A l'article 8, § 1^{er}, la 6^{ème} puce doit être corrigée comme suit : « Adaptation des horaires permettant d'accumuler des jours de récupération supplémentaires, **horaires flottants**; »

Décision du

25 -02- 2021

ERRATUM

**Paritair Comité voor de bedienden uit de voe-
dingsnijverheid**

**CAO nr. 156126/CO/220
van 25/11/2019**

Verbetering in beide talen :

- In artikel 4, § 1 moet de verwijzing naar de CAO van « 13 juni 2017 » als volgt verbeterd : « **30 juni 2017** ». *worden*
- In de bijlage van de CAO, punt III, moet « **6** (...) actieterreinen » vervangen worden door « **5** (...) actieterreinen » en de nummering in de tabel als volgt verbeterd worden : « **6** » (vóór Telewerk) moet « **5** » worden en « **7** » geschrapt worden.

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Artikel 6, § 1 moet als volgt verbeterd worden : « Les partenaires sociaux **en entreprise** demandent **que lors de l'évaluation ou de l'élaboration de la convention collective d'entreprise** ~~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 ».
- In artikel 8, § 1, moet de 6^{de} opsommingsteken als volgt verbeterd worden : « Adaptation des horaires permettant d'accumuler des jours de récupération supplémentaires, **horaires flottants**; »

Beslissing van

Collectieve arbeidsovereenkomst van
25 november 2019 tot invoering van
een bedrijfscao inzake uitzendarbeid
en tot verbetering van de
werkbaarheid, gesloten in het paritair
comité 220 voor de bedienden
uit de voedingsnijverheid

Convention collective de travail du 25
novembre 2019 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 de
l'industrie alimentaire par les employés

Hoofdstuk I – Toepassingsgebied en definities

Art. 1. § 1. Deze collectieve
arbeidsovereenkomst is van toepassing
op de werkgevers en op de bedienden
van de voedingsnijverheid.

§ 2. Met “bedienden” worden alle
bedienden bedoeld, zonder onderscheid
naar gender.

Hoofdstuk II – Overleg uitzendarbeid en werkbaarheid in de ondernemingen

Art. 2. De ondernemingen met een
syndicale afvaardiging dienen tegen
uiterlijk 30 juni 2020 een afzonderlijke
collectieve arbeidsovereenkomst te
sluiten inzake uitzendarbeid en tot
verbetering van de werkbaarheid.

Art. 3. De in artikel 2 vermelde
ondernemings-cao dient te vermelden
dat zij wordt afgesloten in uitvoering
van onderhavige collectieve
arbeidsovereenkomst.

Art. 4. § 1 Ondernemingen die reeds een
ondernemingscao betreffende de
werkbaarheid en uitzendarbeid hebben
afgesloten in uitvoering van de sectorale
collectieve arbeidsovereenkomst van 13
juni 2017, zullen deze in overleg met de
syndicale delegatie evalueren, en dit

Chapitre I - Champ d'application et définitions

Art. 1er. § 1er. La présente convention
collective de travail s'applique aux
employeurs et aux employés de
l'industrie alimentaire.

§ 2. Par « employés » sont visés tous les
employés sans distinction de genre.

Chapitre II – Concertation travail intérimaire et faisabilité du travail au sein des entreprises

Art. 2. Les entreprises qui ont une
délégation syndicale doivent conclure
une convention collective de travail
distincte en matière de travail
intérimaire et en vue de l'amélioration
de la faisabilité du travail, et ce pour le
30 juin 2020 au plus tard.

Art. 3. La CCT d'entreprise visée à
l'article 2 doit mentionner qu'elle est
conclue en exécution de la présente
convention collective de travail.

Art. 4. § 1 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 pour les entreprises qui ont
déjà conclu une CCT d'entreprise en

14
voor 30 juni 2020. Hierbij wordt nagegaan welke acties verder moeten worden uitgewerkt en welke nieuwe acties ondernomen moeten worden.

§ 2 De sectorale sociale partners 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.

Art. 5. De sociale partners gebruiken het sjabloon in bijlage voor de evaluatie van de ondernemingscao en voor het opmaken van een werkbaarheidsplan voor de onderneming. Ondernemingen die nog geen ondernemingscao betreffende de werkbaarheid in uitvoering van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2017 hebben, gebruiken deel 2 en 3 van de bijlage om hun ondernemingscao op te maken.

Art.6.§1. De sociale partners in de ondernemingen, zullen bij de evaluatie, of het opmaken van de ondernemingscao, aandacht besteden aan volgende punten: werkdruk, ergonomie, welzijn en gezondheidsbeleid, fysiek bezwarende omstandigheden en ploegenarbeid.

§2. De sociale partners moedigen de toepassing van de cao nr.85 van 9 november 2005 betreffende het telewerk aan alsook van de wetgeving op vlak van occasioneel telewerk.

Art. 7. § 1. De in artikel 2 vermelde ondernemings-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

exécution de la convention collective de travail sectorielle du 30 juin 2017. Il s'agit d'identifier les actions qui doivent être développées et les nouvelles actions qui doivent être entreprises.

§ 2 Les partenaires sociaux conseillent aux entreprises d'inviter un conseiller Alimento à une consultation avec la délégation syndicale afin d'obtenir une explication sur l'offre renouvelée.

Art. 5. Les partenaires sociaux utilisent le modèle ci-joint pour l'évaluation de la convention collective et la préparation d'un plan de faisabilité. Les entreprises qui n'ont pas encore de CCT d'entreprise sur la faisabilité en exécution de la convention collective de travail sectorielle du 30 juin 2017, utilisent les parties 2 et 3 de l'annexe pour établir leur CCT d'entreprise.

Art.6.§1. Les partenaires sociaux en entreprise 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.

§2. Les partenaires sociaux encouragent l'application de la cct n° 85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail ainsi que la législation relative au travail faisable au sujet du télétravail occasionnel.

Art. 7. § 1 La CCT d'entreprise mentionnée à l'article 2 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

* que lors de l'évaluation ou de l'élaboration de la convention collective d'entreprise

door de mogelijkheden te bekijken om uitzendjobs om te zetten in vaste tewerkstelling.

§ 2. Deze maatregelen kunnen onder meer omvatten:

- 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

Art. 8. § 1. De in artikel 2 vermelde ondernemings-cao bevat daarnaast maatregelen tot verbetering van de werkbaarheid.

§ 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:

- Aanpassen van de werkdruk door
 - Bijkomende aanwervingen
 - Aanpassingen in de productiesnelheid
 - Aanpassingen aan de werkorganisatie

des emplois intérimaires en emplois fixes.

§ 2. Ces mesures peuvent impliquer :

- 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. 8. § 1. Par ailleurs, la CCT d'entreprise mentionnée à l'article 2 contient des mesures visant à améliorer la faisabilité du travail.

§ 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 :

- Adaptation de la charge du travail par
 - Des embauches supplémentaires
 - Des adaptations de la vitesse de production
 - Adaptations de l'organisation du travail

- 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
- 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
- Vormen van vermindering arbeidsduur al dan niet in kader van tijdskrediet
- Welzijns- en gezondheidsbeleid
- Verbeteren van de werkomgeving
- 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
- 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

Art. 9. De afgesloten bedrijfscao's en evaluatie sjablonen worden voor 30 september 2020 aan Alimento bezorgd.

Art. 10. Bedrijven met een syndicale delegatie, die geen bedrijfscao hebben afgesloten tegen 30 juni 2020, zijn een bijdrage van 0,10% van de loonmassa verschuldigd aan Alimento, te betalen vanaf 1 januari 2021 tot het afsluiten van een bedrijfscao.

Art. 9. Les CCT et les modèles d'évaluation conclus en entreprise seront livrés à Alimento avant le 30 septembre 2020.

Art. 10. Les entreprises disposant d'une délégation syndicale qui n'ont pas conclu une CCT d'entreprise au 30 juin 2020 sont tenues de verser à Alimento une cotisation de 0,10 % de la masse salariale, à verser à partir du 1er janvier 2021 jusqu'à la conclusion d'une CCT d'entreprise.

Hoofdstuk III - Geldigheidsduur

Art. 11. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 25 november 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde duur. Ze vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2017 tot invoering van een bedrijfscao inzake uitzendarbeid en tot verbetering van de werkbaarheid, geregistreerd onder nummer 140635.

§ 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.

Chapitre III - Durée de validité

Art. 11. § 1er. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 25 novembre 2019 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle remplace la convention collective de travail 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, enregistrée sous le numéro 140635.

§ 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.

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 ... / ... /2020
au ... / ... /2021

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			
6	Télétravail			
7				
...				

* Les 6 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:
/2021

Looptijd plan : van ... / ... /2020 tot ... / ...

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 6 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.... .