

<p><b>Sociale programmatie 2021/2022 van 27 oktober 2021 gesloten in paritair comité 220 voor de bedienden uit de voedingsnijverheid</b></p>	<p><b>Programmation sociale 2021/2022 du 27 octobre 2021 conclue au sein de la commission paritaire 220 pour les employés de l'industrie alimentaire</b></p>
<p>Het koninklijk besluit van 30 juli 2021 tot uitvoering van de artikelen 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (BS 9 augustus 2021) legt de maximale marge voor de loonkostontwikkeling voor de periode 2021-2022 vast op 0,4%. Daarnaast voorziet het koninklijk besluit van 21 juli 2021 tot wijziging van artikel 19 quinquies van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders de modaliteiten volgens dewelke een coronapremie kan worden toegekend.</p> <p>De huidige sectorale collectieve arbeidsovereenkomst alsook de akkoorden die eruit zullen voortvloeien zullen gesloten worden in overeenstemming met bovenvermeld koninklijk besluit.</p> <p>Deze collectieve 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'arrêté royal du 30 juillet 2021 portant exécution des articles 7, § 1<sup>er</sup> de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (M.B. 9 août 2021) fixe la marge maximale à 0,4% pour l'évolution du coût salarial pour la période 2021-2022. En outre, l'arrêté royal du 21 juillet 2021 modifiant l'article 19quinquies de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des ouvriers, prévoit les modalités selon lesquelles une prime corona peut être accordée.</p> <p>La présente convention collective de travail sectorielle ainsi que les accords qui en découleront seront conclus conformément à l'arrêté royal susmentionné.</p> <p>La présente convention collective 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>Artikel 1. § 1.</b> Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de voedingsnijverheid.</p>	<p><b>Article 1er. § 1er.</b> La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés de l'industrie alimentaire.</p>

§ 2. Met “bedienden” worden alle bedienden bedoeld, zonder onderscheid naar gender.	§ 2. Par « employés » sont visés tous les employés sans distinction de genre.
<b>Loonsverhoging</b>	<b>Augmentation salariale</b>
<b>Art. 2. §1.</b> Per 1 januari 2022 verhogen de sectorale minimumlonen met 0,4%.	<b>Art. 2. §1<sup>er</sup>.</b> Au 1 <sup>er</sup> janvier 2020, les salaires minima sectoriels augmentent de 0,4%.
§2. Bij gebreke aan een ondernemingscao gesloten overeenkomstig artikel 5 § 1, verhogen de reële lonen met 0,4% op 1 januari 2022.	§2. A défaut d'accord d'entreprise conclu conformément à l'article 5, § 1, les salaires réels augmentent de 0,4% au 1 <sup>er</sup> janvier 2022.
<b>Eenmalige premie</b>	<b>Prime unique</b>
<b>Art. 3.</b> In de bedrijven die geen toepassing hebben gemaakt van artikel 5, § 1 ten laatste op 31 december 2021, wordt een eenmalige brutopremie toegekend van 150 euro in januari 2022, volgens dezelfde modaliteiten als de eindejaarspremie met als referentiejaar 2021.	<b>Art. 3.</b> Dans les entreprises n'ayant pas fait application de l'article 5, §1 au plus tard le 31 décembre 2021, une prime unique brute de 150€ sera octroyée en janvier 2022, selon les mêmes modalités que la prime de fin d'année, avec comme année de référence 2021.
<b>Coronapremie</b>	<b>Prime corona</b>
<b>Art. 4. § 1.</b> De ondernemingen met winst in 2020 (bedrijfsresultaat EBIT overeenkomend met code 9901 in de jaarrekening) kennen ten laatste op 31 december 2021 een coronapremie toe.	<b>Art. 4. § 1<sup>er</sup>.</b> Les entreprises avec un résultat positif en 2020 (bénéfice d'exploitation EBIT correspondant au code 9901 dans le compte annuel), octroie une prime corona au plus tard le 31 décembre 2021.
§2. In de mate er sprake is van verbonden ondernemingen in de zin van artikel 1:20 Wetboek Vennootschappen, weliswaar beperkt tot die verbonden ondernemingen met zetel op Belgisch grondgebied, wordt de realisatie van de winst zoals vermeld in §1 beoordeeld in functie van het globale samengevoegde resultaat van deze verbonden ondernemingen	§2. Dans la mesure où la société compte des sociétés liées au sens de l'article 1:20 du Code des sociétés, toutefois limitées aux sociétés liées ayant leur siège en Belgique, la réalisation du bénéfice visé au paragraphe 1 est appréciée sur la base du résultat global agrégé de ces sociétés liées.
§ 3. Het bedrag van de coronapremie bepaald in §1 bedraagt 150 euro voor een voltijds en	§ 3. Le montant de la prime corona déterminé

<p>volledig gewerkt en gelijkgesteld referentiejaar.</p> <p>§4. Het referentiejaar is 2020, volgens dezelfde modaliteiten als de eindejaarspremie zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 maart 2014 betreffende de eindejaarspremie Reg. nr. 121173/CO/2200000, K.B. 16 december 2014, B.S. 4 februari 2015.</p> <p>§5. De werkgever zorgt voor een schriftelijke communicatie aan de werknemers omtrent de toekenning van de premie, uiterlijk op 15 november 2021. In bedrijven met een syndicale afvaardiging gebeurt deze communicatie aan de syndicale afvaardiging.</p>	<p>au §1 est de 150 euros pour une année de référence travaillé à temps plein et assimilée.</p> <p>§4. L'année de référence est 2020, selon les mêmes modalités que la prime de fin d'année comme déterminé dans la convention collective de travail du 10 mars 2014 concernant la prime de fin d'année (N° enreg. 121173/CO/2200000, A.R. 16 décembre 2014, M.B. 4 février 2015).</p> <p>§5. L'employeur prévoit une communication écrite aux travailleurs concernant l'octroi de la prime au plus tard le 15 novembre 2021. Dans les entreprises avec une délégation syndicale cette communication est adressée à la délégation syndicale.</p>
<b>Bedrijfsonderhandelingen</b>	<b>Négociations d'entreprise</b>
<p><b>Art. 5. §1.</b> Mits het sluiten van een ondernemingscao uiterlijk op 31 december 2021, wordt de enveloppe van 0,4% toegekend*, te gebruiken met respect voor het kader voor de onderhandelingen 2021-2022. Ook de opwaardering van de coronapremie kan hierin aan bod komen. * aan de onderneming</p>	<p><b>Art. 5. §1er.</b> Moyennant conclusion d'une convention collective de travail d'entreprise au plus tard le 31 décembre 2021, l'enveloppe de 0,4% est octroyée à l'entreprise, à utiliser dans le respect du cadre légal pour les négociations 2021-2022. L'amélioration de la prime corona peut également y être abordée</p>
<p>§2. De enveloppe stemt overeen met 0,4% 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 0,4% 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><b>Paritaire commentaar:</b></p> <p><i>In de ondernemingen die wensen te onderhandelen over deze enveloppes later dan 31 december 2021, moet een cao met bewarende maatregelen afgesloten worden, uiterlijk op 31 december 2021. De ondertekenende partijen bij deze overeenkomst zullen hiervoor een model uitwerken.</i></p>	<p><b>Commentaire paritaire :</b></p> <p><i>Dans les entreprises qui souhaitent qui souhaitent négocier ces enveloppes au-delà du 31 décembre 2021, une CCT avec mesures conservatoires doit être conclue, au plus tard pour le 31 décembre 2021. Les parties à la présente convention établiront un modèle à cet effet.</i></p>

<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. 6.</b> De aanvullende vergoeding indien een einde aan de arbeidsovereenkomst wordt gemaakt door medische overmacht, bedraagt vanaf 1 januari 2022 € 11,85 per dag.	<b>Art. 6.</b> L'indemnité complémentaire s'il est mis fin au contrat de travail pour cause de force majeure médicale s'élèvera à 11,85 € par jour à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2022.
<b>Bestaanszekerheid langdurige ziekte</b>	<b>Sécurité d'existence maladie de longue durée</b>
<b>Art. 7.</b> De aanvullende vergoeding in geval van langdurige ziekte ten laste van het Waarborg- en Sociaal Fonds zal € 7,88 per dag bedragen. Deze verhoging wordt toegepast vanaf de eerste uitbetaling na 1 januari 2022.	<b>Art.7.</b> L'indemnité complémentaire en cas de maladie de longue durée à charge du Fonds social et de garantie s'élèvera à 7,88 € par jour. Cette augmentation sera appliquée à partir du premier paiement intervenant après le 1 <sup>er</sup> janvier 2022.
<b>Kledijvergoeding</b>	<b>Indemnité vêtements</b>
<b>Art. 8.</b> De werkgevers dienen de werkkledij ter beschikking te stellen en te onderhouden. De kost voor de onderneming kan vanaf 1 januari 2022, per week, geschat worden op:	<b>Art. 8.</b> Les employeurs doivent fournir et entretenir les vêtements de travail. À partir du 1er janvier 2022, le coût pour l'entreprise peut être estimé, par semaine, à :
<ul style="list-style-type: none"> <li>• € 4,13 voor het ter beschikking stellen van de werkkledij</li> <li>• € 4,88 voor het onderhoud van de werkkledij</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4,13 € pour la fourniture des vêtements de travail</li> <li>• 4,88 € pour l'entretien des vêtements de travail.</li> </ul>
<b>Tussenkost in vervoerskosten</b>	<b>Intervention dans les frais de déplacement</b>
<b>Art 9.</b> De sociale gesprekspartners moedigen een verdere inzet op duurzame mobiliteit aan. Ze stellen echter vast dat het voor bepaalde bedrijfslocaties of door het werken in ploegen niet altijd evident is om met een duurzaam	<b>Art 9.</b> Les interlocuteurs sociaux encouragent la poursuite du travail sur la mobilité durable. Cependant, ils constatent que certains sites de production ou en raison du travail en équipe, <sup>pour</sup> il n'est

<p>vervoersmiddel naar het werk te kunnen komen.</p> <p>Daarom wordt tegen 30 juni 2022 een project opgestart samen met partners dat de bereikbaarheid van de bedrijven uit de sector met het openbaar vervoer verhoogt.</p> <p>Daarnaast verhoogt vanaf 1 februari 2022 de minimale werkgeverstussenkomst in de vervoerskosten met privévervoer naar gemiddeld 70% van de prijs van de treinkaart in 2<sup>de</sup> klasse voor dezelfde afstand.</p>	<p>pas toujours évident de se rendre au travail avec des moyens de transport durables.</p> <p>Par conséquent, pour le 30 juin 2022, un projet sera lancé visant à accroître l'accessibilité des entreprises par les transports publics. <i>* avec les paratenaires</i></p> <p>Et à partir du 1<sup>er</sup> février 2022, l'intervention minimale de l'employeur dans les frais de déplacement par transport privé augmente à 70% en moyenne du prix de la carte-train en 2<sup>ème</sup> classe pour une même distance.</p>
<b>Werkbaar werk, preventie, telewerk en proactief loopbaanbeleid</b>	<b>Travail faisable, prévention, télétravail et politique proactive de carrière</b>
<p><b>Art. 10.</b> De demografische ontwikkelingen en de gevolgen van het verlengen van de loopbaan stellen de sector voor belangrijke uitdagingen. Daarnaast is gedurende de coronacrisis het telewerk verder doorgedrongen op de arbeidsmarkt. Om deze uitdagingen aan te gaan wordt er verder ingezet op werkbaar werk, preventie, loopbaanbeleid, telewerk en de ondersteuning van de verschillende fasen in de loopbaan.</p>	<p><b>Art. 10.</b> L'évolution démographique et les conséquences de l'extension de carrière confrontent le secteur à des défis majeurs. De plus, durant la crise du coronavirus, le télétravail s'est étendu sur le marché du travail. Afin de répondre à ces défis, les efforts concernant le travail faisable, la prévention, la politique de carrière, télétravail et le soutien des différentes phases dans la carrière sont poursuivis.</p>
<p><b>Art. 11. §1.</b> De ondernemingen met een syndicale afvaardiging die reeds een ondernemings-collectieve arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur inzake uitzendarbeid en tot verbetering van de werkbaarheid hebben afgesloten, evalueren en optimaliseren deze om de twee jaar, in overleg met de vakbondsafvaardiging, aan de hand van het sectoraal model werkbaarheidsplan. Dat werkbaarheidsplan wordt vervolgens aan Alimento bezorgd.</p> <p>In geval hierover tussen de partijen geen akkoord bereikt wordt, wordt dit voorgelegd aan het verzoeningsbureau van het Paritair Comité.</p>	<p><b>Art. 11. §1<sup>er</sup>.</b> Les entreprises disposant d'une délégation syndicale et qui ont conclu une convention collective de travail d'entreprise à durée indéterminée en matière de travail intérimaire et en vue de l'amélioration de la faisabilité du travail, évaluent et optimisent celle-ci tous les deux ans, en concertation avec la délégation syndicale, en utilisant le plan de faisabilité sectoriel. Ce plan de faisabilité est ensuite transmis à Alimento.</p> <p>En cas de désaccord à ce sujet entre les parties, ceci est renvoyé au bureau de conciliation de la Commission paritaire.</p>

<p>Bij proces verbaal (PV) van niet-verzoening, wordt een sanctie van 0,10 % van de loonmassa geheven, te betalen vanaf het kwartaal volgend op het PV van niet-verzoening tot het kwartaal volgend op het ogenblik van de evaluatie van de collectieve arbeidsovereenkomst.</p>	<p>En cas de procès-verbal de carence (ci-après « PV ») une sanction de 0,10% de la masse salariale est due à partir du trimestre suivant le PV de carence jusqu'au trimestre suivant le moment de l'évaluation de la convention collective de travail.</p>
<p>Een verhoogde tussenkomst vanuit het Loopbaanfonds volgens de modaliteiten bepaald binnen Alimento is mogelijk in het kader van een uitgewerkt project in overleg met ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de syndicale afvaardiging.</p>	<p>Une intervention supplémentaire du Fonds de carrière est possible selon les modalités définies au sein d'Alimento dans le cadre d'un projet développé en concertation avec le conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale.</p>
<p><b>§2.</b> Bedrijven met een syndicale afvaardiging die een ondernemings-collectieve arbeidsovereenkomst hebben afgesloten van bepaalde duur, hernieuwen deze ondernemings-collectieve arbeidsovereenkomst.</p>	<p><b>§2.</b> Les entreprises disposant d'une délégation syndicale et qui ont conclu une convention collective de travail d'entreprise à durée déterminée, renouvèlent cette convention collective de travail d'entreprise.</p>
<p>In geval tussen de partijen geen akkoord bereikt wordt over de hernieuwing van de collectieve arbeidsovereenkomst, 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. De bijdrage is verschuldigd tot en met het kwartaal waarin het bedrijf een nieuwe ondernemings-collectieve arbeidsovereenkomst voor de 15de van de tweede maand van dat kwartaal bezorgd heeft aan Alimento.</p>	<p>En cas de désaccord entre les parties concernant le renouvellement de la convention collective de travail, ceci est renvoyé 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 due à partir du trimestre suivant le PV de carence jusqu'au trimestre suivant le moment au cours duquel l'entreprise a transmis une nouvelle convention collective de travail d'entreprise à Alimento avant le 15 du deuxième mois de ce trimestre.</p>
<p>Een verhoogde tussenkomst vanuit het Loopbaanfonds volgens de modaliteiten bepaald binnen Alimento is mogelijk in het kader van een uitgewerkt project in overleg met ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de syndicale afvaardiging.</p>	<p>Une intervention supplémentaire du Fonds de carrière est possible selon les modalités définies au sein d'Alimento dans le cadre d'un projet développé en concertation avec le conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale.</p>
<p><b>§3.</b> Bedrijven met een syndicale afvaardiging, die geen ondernemings-collectieve arbeidsovereenkomst hebben afgesloten, zijn</p>	<p><b>§3.</b> Les entreprises disposant d'une délégation syndicale qui n'ont pas conclu une convention collective de travail d'entreprise sont tenues de</p>

<p>een bijdrage van 0,10% van de loonmassa verschuldigd aan Alimento tot en met het kwartaal waarin het bedrijf de ondernemingscollectieve arbeidsovereenkomst voor de 15<sup>de</sup> van de tweede maand van dat kwartaal bezorgd heeft aan Alimento.</p> <p>Als er een nieuwe syndicale afvaardiging wordt opgericht, dient een ondernemingscollectieve arbeidsovereenkomst binnen de 2 jaar na de installatie van deze syndicale afvaardiging afgesloten te worden. Bij gebrek hieraan geldt dezelfde sanctie als in het eerste lid van deze paragraaf.</p> <p>De ondernemingscollectieve arbeidsovereenkomst wordt bezorgd aan Alimento.</p>	<p>verser à Alimento une cotisation de 0,10 % de la masse salariale jusqu'au trimestre inclus au cours duquel l'entreprise a transmis la convention collective de travail d'entreprise à Alimento avant le 15 du deuxième mois de ce trimestre.</p> <p>En cas d'installation d'une nouvelle délégation syndicale, une convention collective de travail d'entreprise doit être conclue dans les deux ans suivant l'installation de la délégation syndicale. À défaut, la sanction déterminée au premier <del>alinéa</del> de ce paragraphe est applicable.</p> <p>La convention collective de travail d'entreprise sera transmise à Alimento.</p>
<p><b>Art. 12.</b> De sociale gesprekspartners zullen met betrekking tot de werkwijze in artikel 11 de debatten heropenen in het kader van de sectorale onderhandelingen 2023-2024.</p>	<p><b>Art. 12.</b> Les interlocuteurs sociaux rouvriront les débats concernant la méthodologie reprise dans l'article 11 dans le cadre des négociations sectorielles 2023-2024.</p>
<p><b>Art. 13.</b> Het Loopbaanfonds Voedingsindustrie wordt verder uitgebouwd op het vlak van expertise en ondersteuning van bedrijven en werknemers van de sector.</p>	<p><b>Art. 13.</b> Le Fonds de Carrière Industrie Alimentaire sera élargi dans l'expertise et le soutien vers les employeurs et les travailleurs du secteur.</p>
<p><b>Art. 14.</b> Een specifieke ondersteuning wordt uitgebouwd naar werkgevers en werknemers toe om een einde van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht te vermijden, bv. voor het ondersteunen van progressieve werkhervatting.</p>	<p><b>Art 14.</b> Un soutien spécifique est développé aux employeurs et aux travailleurs afin d'éviter une fin du contrat de travail pour cause de force majeure médicale, p.e. pour soutenir la reprise progressive du travail.</p>
<p><b>Art. 15.</b> Voor 30 april 2022 worden gesprekken gevoerd binnen Alimento met externe diensten voor preventie en bescherming op het werk over hun concreet aanbod naar de voedingsindustrie.</p>	<p><b>Art. 15.</b> Avant le 30 avril 2022 des entretiens concrets seront mené au sein d'Alimento avec les services externes concernant leur offre concrète au secteur de l'industrie alimentaire.</p>
<p><b>Art. 16. §1.</b> De coronacrisis toonde ons de voordelen, maar ook de uitdagingen van telewerk. Met dit akkoord willen de sociale partners de bedrijven en werknemers enkele</p>	<p><b>Art. 16. §1<sup>er</sup>.</b> La crise corona nous a montré les avantages, mais aussi les défis, du télétravail. Avec cet accord, les partenaires sociaux veulent fournir aux entreprises et aux employés</p>

<p>aandachtspunten aanreiken inzake het omgaan met telewerk. Daarmee bieden ze een ondersteuning aan bedrijven over of en hoe ze telewerk kunnen inpassen in hun arbeidsorganisatie. Bovendien bieden ze een antwoord op de effecten op het psychosociaal welbevinden van werknemers, op het behoud van het contact met het bedrijf en de collega's, en op de grens tussen werk en privé.</p>	<p>quelques points d'attention sur la manière de gérer le télétravail. Ce faisant, ils offrent un soutien aux entreprises pour savoir si et comment elles peuvent intégrer le télétravail dans leur organisation du travail. En outre, ils apportent également une réponse aux effets sur le bien-être psychosocial des travailleurs, sur le maintien du contact avec l'entreprise et les collègues, et sur la frontière entre vie privée et vie professionnelle.</p>
<p>§2. De sociale partners dringen er bij de werkgevers op aan om binnen het comité voor preventie en bescherming op het werk en, in voorkomend geval, de syndicale afvaardiging het overleg over online beschikbaarheid/deconnectie op het werk en het gebruik van digitale communicatiemiddelen te organiseren.</p>	<p>§2. Les partenaires sociaux insistent auprès des employeurs pour qu'ils organisent des concertations au sein du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail et, le cas échéant, la délégation syndicale au sujet de la disponibilité digitale au travail/déconnexion, et de l'utilisation des moyens de communication numériques.</p>
<p>§3. De sociale partners benadrukken het belang van syndicale communicatie overeenkomstig art 23 van <sup>de</sup> collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, waaronder het gebruik van digitale tools, rekening houdend met de specifieke bedrijfscontext.</p>	<p>§3. Les partenaires sociaux soulignent l'importance de la communication syndicale conformément à l'article 23 de la convention collective n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, y compris l'utilisation des outils numériques, en tenant compte du contexte spécifique de l'entreprise. * de travail</p>
<p>§4. Binnen het Loopbaanfonds Voedingsindustrie wordt een specifiek aanbod uitgewerkt op maat van de telewerker met specifieke aandacht rond ergonomie, beweging, mentaal evenwicht en online beschikbaarheid van de telewerker.</p>	<p>§4. Au sein du Fonds de carrière de l'industrie alimentaire, une offre spécifique est développée sur mesure pour le télétravailleur accordant une attention particulière à l'ergonomie, à l'exercice physique, à l'équilibre mental et à la disponibilité digitale du télétravailleur.</p>
<p><b>Art. 17.</b> De sociale gesprekspartners nemen de volgende beslissingen ter ondersteuning van de verschillende fases in de loopbaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Een ondersteuning van het Loopbaanfonds wordt uitgebouwd voor de tewerkstelling van jongeren en het aanmoedigen van vaste contracten.</li> </ul>	<p><b>Art. 17.</b> Les interlocuteurs sociaux prennent les décisions suivantes afin d'accompagner les différentes étapes de carrière :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le développement d'un soutien du Fonds de Carrière à l'emploi des jeunes et à l'encouragement des contrats permanents.</li> </ul>



<p>- Het recht op borstvoedingspauzes voor werknemers in de weekendploeg die 12 uur presteren wordt opgetrokken naar 3 pauzes.</p> <p>- Vanaf 1 januari 2022 verhoogt de kinderopvangtoeslag vanuit het sociaal fonds bedienden naar maximaal 3 euro per dag en 600 euro per jaar. De leeftijd van het kind voor deze toeslag verhoogt naar 6 jaar.</p> <p>- Ter ondersteuning van de eindloopbaan nemen zij de maatregelen zoals opgenomen in artikelen 18 t.e.m. 21.</p>	<p>- Le droit aux pauses d'allaitement pour les travailleurs de week-end travaillant 12 heures est porté à 3 pauses.</p> <p>- A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, de l'intervention dans la garde d'enfants prise en charge par le fonds social augmente à maximum 3 euros par jour et 600 euros par an. L'âge de l'enfant pour cette intervention est porté à 6 ans.</p> <p>- Afin d'accompagner la fin de carrière, ils prennent les mesures prévues aux articles 18 à 21 inclus.</p>
<p><b>Art. 18.</b> De partijen zullen de mogelijkheden voor de bedienden om te kunnen genieten van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag maximaliseren, concreet tot 30 juni 2023.</p>	<p><b>Art. 18.</b> Les parties maximiseront les possibilités pour les employés de bénéficier d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, concrètement jusqu'au 30 juin 2023.</p>
<p><b>Art. 19.</b> De partijen zullen een collectieve arbeidsovereenkomst sluiten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 van 15 juli 2021 teneinde de leeftijd in 2021 en 2022 te behouden op 55 jaar voor de 1/5<sup>de</sup> landingsbanen "lange loopbaan" en "zware beroepen" en op 55 jaar voor de 1/2<sup>de</sup> landingsbanen "lange loopbaan" en "zware beroepen".</p>	<p><b>Art. 19.</b> Les parties concluront une convention collective de travail en application de la convention collective de travail n°156 du 15 juillet 2021 afin de maintenir l'âge à 55 ans en 2021 et 2022 pour les emplois de fin de carrière « longue carrière » et « métiers lourds » 1/5e et à 55 ans mi-temps pour les emplois de fin de carrière « longue carrière » et « métiers lourds ».</p>
<p><b>Art. 20.</b> Vanaf 1 januari 2022, wordt de aanvullende vergoeding van 97 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 100 euro, voor nieuwe en lopende aanvragen. # van de prestaties</p>	<p><b>Art 20.</b> À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2022 l'indemnité complémentaire de 97 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 100 euros.</p>
<p><b>Art. 21. §1.</b> Vanaf 1 januari 2022, worden alle stelsels van eindloopbaandagen als volgt aangepast:</p>	<p><b>Art. 21. §1<sup>er</sup>.</b> À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, tous les systèmes actuels des jours de fin de carrière sont modifiés comme suit :</p>

<p>- De anciënniteitsvoorwaarde om recht te hebben op de eindeloopbaandagen wordt verlaagd naar 5 jaar</p> <p>- Het volledige aantal bijkomende eindeloopbaandagen worden toegekend op 1 januari van het jaar voor bedienden die de betrokken leeftijd bereiken in de eerste helft van het jaar. De helft van de bijkomende eindeloopbaandagen worden toegekend op 1 juli van het jaar voor bedienden die de betrokken leeftijd bereiken in de tweede helft van het jaar.</p> <p>- Op 59 jaar mag de sectorale anciënniteitsdag voorzien in artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 oktober 1997 betreffende de loon en arbeidsvoorwaarden voor de bedienden uit de voedingsnijverheid (algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 3 september 2000, verschenen in het Belgisch Staatsblad van 27 september 2000 en geregistreerd onder nr. 47239/220) niet meer aangerekend worden op één van de 6 eindeloopbaandagen.</p>	<p>- La condition d'ancienneté requise pour avoir droit aux jours de fin de carrière est diminuée à 5 ans</p> <p>- La totalité du nombre supplémentaire de jours de fin de carrière est attribuée au 1<sup>er</sup> janvier de l'année civile pour les employés qui ont atteint l'âge requis au cours du premier semestre de l'année. Attribution de la moitié des jours supplémentaires de fin de carrière au 1<sup>er</sup> juillet de l'année civile pour les employés qui ont atteint l'âge requis au cours du deuxième semestre de l'année.</p> <p>- À 59 ans, le jour d'ancienneté prévu au niveau du secteur dans l'article 8 de la convention collective de travail du 6 octobre 1997 relative aux conditions de travail et de rémunération pour les employés de l'industrie alimentaire (rendue obligatoire par arrêté royal du 3 septembre 2000, paru au Moniteur belge du 27 septembre 2000 et enregistrée sous le n° 47239/220) ne peut plus être imputé sur un des 6 jours de fin de carrière.</p>
<p>§2. Paragraaf 1 doet geen afbreuk aan gunstigere bepalingen op ondernemingsniveau.</p>	<p>§2. L'alinéa 1 n'affecte pas les arrangements plus favorables convenus au niveau de l'entreprise.</p>
<p><b>Vorming en opleiding</b></p>	<p><b>Formation</b></p>
<p><b>Art. 22. §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>Art. 22. §1<sup>er</sup>.</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>§2. Alimento ontwikkelt een vormingsaanbod waarop werknemers individueel kunnen intekenen. De sociale gesprekspartners zullen de deelname aan deze opleidingen faciliteren.</p>	<p>§2. Alimento développe une offre à laquelle les travailleurs peuvent souscrire individuellement. Les interlocuteurs sociaux faciliteront la participation à ces formations.</p>

§3. Vanaf 1 januari 2022 verhogen de vormingsinspanningen naar gemiddeld 5 dagen opleiding per jaar per voltijds equivalent, waarvan 2 dagen individueel opleidingskrediet.	§3. À partir du 1 janvier 2022, l'effort de formation augmente à 5 jours de formation en moyenne par équivalent temps plein par an, dont 2 jours de crédit individuel.
§4. Ten einde zich voldoende te kunnen voorbereiden op de bespreking van het sectoraal voorziene opleidingsplan bezorgt de werkgever het ontwerp van plan samen met de agenda binnen de termijnen voorzien in het huishoudelijk reglement aan de werknemersvertegenwoordiging in de ondernemingsraad, en bij ontstentenis de syndicale delegatie.	§4. Afin de permettre une préparation adéquate de la discussion du plan sectoriel de formation, l'employeur fournit le projet de plan de formation avec l'ordre du jour aux représentants des travailleurs au sein du conseil d'entreprise, à défaut, à la délégation syndicale, dans les délais prévus par le règlement d'ordre intérieur.
<b>Syndicale vorming</b>	<b>Formation syndicale</b>
<b>Art. 23. §1.</b> De bedienden die tewerkgesteld worden in weekendploegen, hebben recht om, binnen het bestaand krediet voor syndicale vorming, vorming te volgen tijdens de week. De bedienden hebben voor deze uren syndicale vorming recht op een basismaandloon omgerekend naar uurloon voor het aantal gevolgde uren opleiding.	<b>Art. 23. §1<sup>er</sup>.</b> Les employés qui travaillent <i>en équipes de</i> week-end peuvent, dans le cadre du crédit de formation existant, suivre une formation pendant la semaine. Pour ces heures de formation syndicale, les employés ont droit à le salaire mensuel de base calculé vers horaire multiplié par le nombre d'heures de formation suivies.
§2. De bedienden tewerkgesteld in een arbeidsregeling met nachtprestaties hebben recht op syndicale vorming als volgt:  - vrijstelling van prestaties met behoud van loon de nacht die volgt op elke vormingsdag.  - vrijstelling van prestaties met behoud van loon de nacht die onmiddellijk de vorming voorafgaat. In geval de vorming gedurende meerdere opeenvolgende dagen georganiseerd wordt, geldt deze vrijstelling voor de nacht die deze opeenvolgende dagen onmiddellijk voorafgaat.  - er wordt slechts één vrijstelling verrekend op het vormingskrediet per effectieve vormingsdag.	§ 2. Pour les employés occupés dans un régime de travail comprenant des prestations de nuit, la formation syndicale est réglée comme suit :  - dispense de prestations avec maintien du salaire la nuit qui suit chaque journée de formation.  - dispense de prestations avec maintien du salaire la nuit qui précède immédiatement la formation. Au cas où la formation est organisée plusieurs journées consécutives, cette dispense est d'application pour la nuit qui précède immédiatement ces journées consécutives.  - seule une dispense est imputée sur le crédit de formation, par jour effectif de formation.

<p>§3. De werkgevers bekomen de volledige terugbetaling door het Waarborg- en Sociaal Fonds van de bedienden van de voedingsnijverheid van de loonkosten verbonden aan de syndicale vorming zoals voorzien in §1, alsook de volledige terugbetaling van de loonkosten van de vrijstelling van prestaties zoals voorzien in §2.</p>	<p>§3. Les employeurs obtiennent le remboursement intégral par le Fonds social et de garantie des employés de l'industrie alimentaire des coûts salariaux liés à la formation syndicale prévue au §1, ainsi que le remboursement intégral des coûts salariaux de la dispense de prestations comme repris au §2.</p>
<p><b>Harmonisering arbeiders – bedienden</b></p>	<p><b>Harmonisation ouvriers – employés</b></p>
<p><b>Art 24.</b> De sociale gesprekspartners zullen een werkgroep oprichten m.b.t. het oplistten van de sectorale verschillen.</p>	<p><b>Art 24.</b> Les interlocuteurs sociaux sectoriels créeront un groupe de travail chargé d'établir une liste des différences sectorielles.</p>
<p><b>Verlengingen</b></p>	<p><b>Prolongations</b></p>
<p><b>Art. 25.</b> De partijen zullen het nodige doen om gedurende de periode 2022-2023 een vrijstelling te bekomen van de toepassing van het hoofdstuk VIII van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid.</p>	<p><b>Art. 25.</b> Les parties feront le nécessaire pour obtenir la dispense, pendant la période 2022-2023, de l'application du chapitre VIII de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi.</p>
<p><b>Art. 26.</b> De partijen zullen de sectorale overeenkomsten onderzoeken die technische aanpassingen nodig hebben.</p>	<p><b>Art. 26.</b> Les parties examineront les conventions sectorielles nécessitant des adaptations techniques.</p>
<p><b>Sociale vrede.</b></p>	<p><b>Paix sociale</b></p>
<p><b>Art. 27.</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. 27.</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>

Duur van deze overeenkomst	Durée de la présente convention
<p><b>Art. 28.</b> De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst treden in werking op 1 januari 2021 en gelden voor onbepaalde duur, behoudens andersluidende bepaling.</p> <p>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</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. 28.</b> Les dispositions de la présente convention collective de travail entrent en vigueur le 1er janvier 2021 et sont d'application pour une durée indéterminée sauf disposition contraire.</p> <p>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.</p> <p>Les parties peuvent dénoncer la présente convention collective de travail moyennant un préavis de trois mois envoyés, par lettre recommandée, au président de la commission paritaire et aux autres parties y représentées</p>