

**Collectieve arbeidsovereenkomst
van 8 december 2021 betreffende
de permanente vorming gesloten
in paritair comité 220 voor de ^{bedienden}
uit de voedingsnijverheid**

**Convention collective de travail
du 8 décembre 2021 relative à la
formation permanente conclue
au sein de la commission
paritaire 220 ^{de} l'industrie
alimentaire ^{pour les employés}**

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Art. 1. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen die tot de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de bedienden uit de voedingsnijverheid behoren.

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

Hoofdstuk II - Permanente vorming

Art. 2. § 1. De huidige collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten in uitvoering van artikel 12, 1° van de Wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 15 maart 2017.

§ 2. Vanaf 1 januari 2022, dient elke werkgever gemiddeld 5 dagen vorming per voltijds equivalent per jaar toe te kennen.

§ 3. Binnen voormeld gemiddelde voor elke werkgever van 5 dagen vorming per voltijds equivalent per jaar beschikt iedere bediende over een individueel opleidingskrediet van gemiddeld 2 dagen per voltijds equivalent per jaar.

Paritaire commentaar: Het aantal dagen waarvan sprake in voorafgaand artikel betreft een gemiddelde over twee kalenderjaren vanaf 1 januari 2022

Chapitre I - Champ d'application

Art. 1er. § 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire pour employés de l'industrie alimentaire. ^{Ês}

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

Chapitre II - Formation permanente

Art. 2. § 1er. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'article 12, 1° de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, publiée au Moniteur belge le 15 mars 2017.

§ 2. À partir du 1^{er} janvier 2022, tout employeur doit accorder en moyenne 5 jours de formation par équivalent temps plein et par an.

§ 3. Sur la moyenne susmentionnée pour chaque employeur de 5 jours de formation par équivalent temps plein par an, chaque employé dispose d'un crédit individuel de 2 jours de formation en moyenne par équivalent temps plein par an.

Commentaire paritaire : Le nombre de jours dont il est question dans l'article précédent concerne une moyenne des

(2022-2023, 2024- 2025, ...). Dit houdt evenwel geen voorafname in van een eventuele verhoging in de komende sectorale onderhandelingen.

Art. 3. § 1. In de ondernemingen met 20 werknemers en meer zal een opleidingsplan opgesteld worden om de doelstelling uit artikel 2 te bereiken.

§ 2. Ondernemingen kunnen voor het opmaken van hun opleidingsplan een beroep doen op de ondersteuning van het IPV.

§ 3. Het opleidingsplan zal met de ondernemingsraad en bij ontstentenis, de vakbondsafvaardiging overlegd worden. De werkgever dient de informatie over de toepassing van deze maatregel te organiseren zoals artikel 8 van CAO nummer 9 en de reglementering betreffende de sociale balans het voorschrijven.

§ 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 van de vergadering binnen de termijnen voorzien in het huishoudelijk reglement aan de werknemersvertegenwoordiging in de ondernemingsraad, en bij ontstentenis de syndicale delegatie.

§ 5. In het opleidingsplan zal bijzondere aandacht uitgaan naar de risicogroepen en ruime participatie van alle werknemersgroepen.

deux années calendrier à partir du 1er janvier 2022 (2022-2023, 2024-2025,...). Cela n'implique pourtant pas de prélèvement anticipé d'une augmentation éventuelle dans les négociations sectorielles à venir.

Art. 3. § 1er. Dans les entreprises ayant 20 travailleurs et plus, un plan de formation sera établi afin de réaliser l'objectif de l'article 2.

§ 2. Les entreprises peuvent, pour la rédaction de leur plan de formation, faire appel à l'aide de l'IFP.

§ 3. Le plan de formation sera établi en concertation avec le conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale. L'employeur organisera l'information relative à l'application de cette mesure, comme le prévoient l'article 8 de la convention collective de travail numéro 9 et la réglementation concernant le bilan social.

§ 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 de la réunion dans les délais fixés par le règlement d'ordre intérieur aux représentants des travailleurs au sein du conseil d'entreprise, à défaut, à la délégation syndicale.

* prévu

§ 5. Dans le plan de formation, une attention particulière sera accordée aux groupes à risques et à la participation large de tous les groupes de travailleurs.

§ 6. Om aanspraak te kunnen maken op de financiële tussenkomst van IPV zal de onderneming met meer dan 20 werknemers over een opleidingsplan moeten beschikken opgesteld conform de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 februari 2014 inzake het sectoraal model van opleidingsplan (algemeen verbindend verklaard door koninklijk besluit van 19 september 2014, *Belgisch Staatsblad* van 5 december 2014).

§ 7. De sociale partners bevelen de ondernemingen aan om in de mate van het mogelijke vorming te laten doorgaan tijdens de normale arbeidstijd van de bedienden.

Paritaire commentaar :

Tot 31 december 2021 zal de werkgever op het einde van elk jaar moeten kunnen bewijzen dat hij een aantal uren vorming georganiseerd heeft ten belope van vier dagen van het totaal van gepresteerde arbeidsuren van alle bedienden samen, en vijf dagen vanaf 1 januari 2022.

Voor het begrip professionele vorming verwijzen we naar de definitie in de toelichtingsnota van de Nationale Bank met betrekking tot de opleidingsactiviteiten opgenomen in de sociale balans. Onder deze opleidingsactiviteiten vallen zowel de formele en de minder formele en informele voortgezette beroepsopleiding als de initiële beroepsopleidingsinitiatieven ten laste van de werkgever.

De tijd besteed aan professionele vorming dient beschouwd te worden als arbeidstijd vermits de bediende ter beschikking van de werkgever staat.

§ 6. Pour pouvoir faire appel à l'intervention financière de l'IFP, l'entreprise ayant plus de 20 travailleurs devra disposer d'un plan de formation établi conformément à la convention collective de travail du 10 février 2014 concernant le modèle sectoriel de plan de formation (rendue obligatoire par arrêté royal du 19 septembre 2014, *Moniteur belge* du 5 décembre 2014).

§ 7. Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises d'organiser, dans la mesure du possible, la formation pendant le temps de travail normal des employés.

Commentaire paritaire :

Jusqu'au 31 décembre 2021, l'employeur devra être à même de prouver à la fin de chaque année qu'il a organisé un nombre d'heures de formation à concurrence de quatre jours de travail prestées par l'ensemble des employés et de cinq jours à partir du 1er janvier 2022.

Pour la notion de formation professionnelle, nous renvoyons à la définition reprise dans la note explicative de la Banque nationale concernant les renseignements sur les activités de formation reprises dans le bilan social. Ces activités de formation désignent aussi bien les initiatives en matière de formation professionnelle continue à caractère formel et à caractère moins formel ou informel que les initiatives en matière de formation professionnelle initiale à charge de l'employeur.

Le temps consacré à la formation professionnelle doit être considéré comme du temps de travail puisque

l'employé est à la disposition de l'employeur.

Hoofdstuk III – Aanbod IPV en recht op onderhoud

Art. 4. §1. In het aanbod van IPV wordt de nadruk nog meer gelegd op onder meer risicowerknemers, digitalisering, robotisering, taalvorming en diversiteit. Bedienden worden via dat aanbod verder versterkt in het kader van instroom, doorstroom en einde loopbaan.

§2. Alimento ontwikkelt een vormingsaanbod waarop bedienden individueel kunnen intekenen. De sociale gesprekspartners zullen de deelname aan deze opleidingen faciliteren.

§ 3. Elke bediende beschikt over een initiatiefrecht om een onderhoud te vragen met de verantwoordelijke over zijn opleidingsmogelijkheden. Tijdens dit onderhoud zal het opleidingsaanbod van IPV bekend gemaakt worden en zal ook het vormingsaanbod zoals voorzien in artikel 4, §2 aan bod komen.

§ 4. De werknemersvertegenwoordigers / leden van de syndicale delegatie zullen het opleidingsaanbod van het IPV ontvangen alsook het vormingsaanbod zoals voorzien in artikel 4, § 2 en kunnen dit binnen de onderneming bekend maken.

Hoofdstuk IV – Onthaal van werknemers

Art. 5 . § 1. Partijen herinneren aan het koninklijk besluit van 25 april 2007

Chapitre III – Offre IFP et droit à un entretien

Art. 4. §1. Dans l'offre IFP, l'accent est mis davantage sur, entre autres, les travailleurs à risque, la digitalisation, la robotisation, la formation linguistique et la diversité. Les employés sont soutenus à travers cette offre dans un contexte d'entrée, d'évolution et de fin de carrière.

§2. Alimento développe une offre de formation à laquelle les employés peuvent souscrire individuellement. Les interlocuteurs sociaux faciliteront la participation à ces formations.

§ 3. Chaque employé disposera d'un droit d'initiative pour demander un entretien avec le responsable au sujet de ses possibilités de formation. Pendant cet entretien, l'offre de formation de l'IFP sera communiquée et l'offre prévue à l'article 4, § 2 sera discutée.

§ 4. Les représentants des travailleurs / membres de la délégation syndicale recevront l'offre de formation de l'IFP ainsi que l'offre prévue à l'article 4, §2 et pourront la communiquer au sein de l'entreprise.

Chapitre IV – Accueil des travailleurs

Art. 5. § 1er. Les parties rappellent l'arrêté royal du 25 avril 2007 relatif à

betreffende het onthaal en de begeleiding van werknemers met betrekking tot de bescherming van het welzijn bij de uitvoering van hun werk (*Belgisch Staatsblad* 10 mei 2007).

§ 2. Met de ondernemingsraad en bij ontstentenis, de vakbondsafvaardiging zal overlegd worden over de praktische toepassing van dit koninklijk besluit in de onderneming en met name over de faciliteiten en opleiding van de ervaren werknemers die worden aangeduid voor de begeleiding van de beginnende werknemer. Het IPV zal een kosteloze training aanbieden om deze ervaren werknemers op te leiden voor deze taak.

Hoofdstuk V – Inspanningen ten voordele van de risicogroepen

Art. 6. § 1. Huidig hoofdstuk wordt gesloten enerzijds in toepassing van titel XIII, hoofdstuk VIII, afdeling 1 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen I (*Belgisch Staatsblad* van 28 december 2006) en anderzijds het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van dezelfde wet laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 19 april 2014 (*Belgisch Staatsblad* van 8 april 2013).

§ 2. Gedurende de jaren 2021-2022 zal de sector 0,15% van de brutolonen besteden aan de vorming van werkenden en werkzoekenden uit de risicogroepen.

Art. 7. Worden als risicogroepen beschouwd :

- De werklozen in het algemeen en werklozen jonger dan 30 jaar in het bijzonder
- De laaggeschoolde werknemers

l'accueil et à l'accompagnement des travailleurs concernant la protection du bien-être lors de l'exécution de leur travail (*Moniteur belge* du 10 mai 2007).

§ 2. Une concertation aura lieu avec le conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale à propos de l'application pratique de cet arrêté royal dans l'entreprise et, notamment, des facilités et de la formation des travailleurs expérimentés qui sont désignés pour encadrer les travailleurs débutants. L'IFP offrira une formation gratuite à ces travailleurs afin de les former à cette tâche.

Chapitre V – Efforts en faveur des groupes à risques

Art. 6. § 1er. Le présent chapitre est conclu, d'une part, en application du titre XIII, chapitre VIII, section 1ère de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses I (*Moniteur belge* du 28 décembre 2006) et, d'autre part, de l'arrêté royal du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4, de la même loi, modifié par l'arrêté royal du 19 avril 2014 (*Moniteur belge* du 8 avril 2013).

§ 2. Pendant les années 2021-2022, le secteur consacrera 0,15% des salaires bruts à la formation des travailleurs et des demandeurs d'emploi des groupes à risques.

Art. 7. Sont considérés comme groupes à risques :

- Les chômeurs en général et les chômeurs de moins de 30 ans en particulier
- Les travailleurs peu qualifiés

- De werknemers ouder dan 50 jaar
- De werknemers bedreigd door een herstructurering, een collectief ontslag of een sluiting van onderneming
- De ontslagen werknemers
- De personen met een arbeidshandicap
- De allochtonen
- De industriële leerlingen
- De werknemers vermeld in artikel 8, voor zover niet gevat door de voorgaande punten.

- Les travailleurs de plus de 50 ans
- Les travailleurs menacés par une restructuration, un licenciement collectif ou une fermeture d'entreprise
- Les travailleurs licenciés
- Les personnes avec un handicap de travail
- Les allochtones
- Les apprentis industriels
- Les travailleurs repris à l'article 8, pour autant qu'ils ne soient pas concernés par les points repris ci-dessus.

Art. 8. Volgende inspanningen zullen worden gedaan tijdens de jaren 2021-2022:

Art. 8. Les efforts suivants seront effectués pendant les années 2021-2022 :

§ 1. Het aantal industriële leerlingen gespreid over twee jaar zal minstens 200 bedragen;

§ 1er. Le nombre d'apprentis industriels s'élèvera au moins à 200 sur deux ans;

§ 2. Het aantal werkzoekenden en werkenden uit de risicogroepen dat een IPV-vorming geniet zal jaarlijks minstens 3.000 bedragen;

§ 2. Le nombre de demandeurs d'emploi et de travailleurs parmi les groupes à risques qui bénéficient d'une formation IFP s'élèvera au moins à 3.000 par an;

§ 3. De vorming van werkzoekenden onder de risicogroepen zal zodanig georganiseerd worden dat de kansen op tewerkstelling in de sector reëel zijn.

§ 3. La formation des demandeurs d'emploi parmi les groupes à risques sera organisée de telle façon que les possibilités d'emploi dans le secteur soient réelles.

§ 4. Een jaarlijkse inspanning van minstens 0,05% (van de 0,15%) van de brutolonen zal gedaan worden voor personen in doelgroepen opgenomen in het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) (*Belgisch Staatsblad* van 8 april 2013).

§ 4. Un effort annuel d'au moins 0,05% (de 0,15%) des salaires bruts sera consenti pour les personnes dans les groupes-cibles repris dans l'arrêté royal du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) (*Moniteur belge* du 8 avril 2013).

§ 5. In toepassing van artikel 2 van het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) gewijzigd door het koninklijk besluit van 23 augustus 2015 wordt ten minste 0,05% besteed aan initiatieven ten voordele van personen die nog geen 26 jaar oud zijn en tot de risicogroepen behoren.

§ 6. De in § 5 bedoelde inspanningen worden geconcretiseerd door het sluiten van één of meerdere partnerschapsovereenkomsten tussen het IPV en de ondernemingen, de onderwijs- of vormingsinstellingen of de gewestelijke arbeidsbemiddelings- of opleidingsdiensten.

§ 7. De in § 5 bedoelde inspanningen worden uitgevoerd door :

- ingroeibanen zoals beschreven in artikel 3^o/1 van het koninklijk besluit van 26 november 2013;
- het stageaanbod in de onderneming;
- de aanwerving in het kader van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk zoals bedoeld in artikel 7 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

§ 5. En application de l'article 2 de l'arrêté royal du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), modifié par l'arrêté royal du 23 août 2015, minimum 0,05% de la masse salariale est réservé à des initiatives en faveur de personnes qui n'ont pas 26 ans et qui appartiennent aux groupes à risques.

§ 6. Les efforts visés au § 5 sont concrétisés par la conclusion d'un ou plusieurs accords de partenariat entre l'IFP et les entreprises, les établissements d'enseignement ou de formation, ou les services de placement ou de formation régionaux.

§ 7. Les efforts visés au § 5 sont mis en oeuvre par :

- les emplois tremplins tels que décrits à l'article 3^o/1 de l'arrêté royal du 26 novembre 2013 ;
- l'offre de stage en entreprise;
- l'embauche dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée ou pour un travail nettement défini tel que visé à l'article 7 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;

- het opleidingsaanbod in ondernemingen of in externe instellingen;
- de vorming van opleiders;
- de investering in het technologisch materiaal;
- het gezamenlijk gebruik van opleidingsmateriaal;
- de investering in laaggeschoolde jongeren jonger dan 26 jaar ^{die} gedurende hun eerste 12 maanden van tewerkstelling recht hebben op een budget van 2.500 EUR voor het volgen van opleidingen via IPV. De modaliteiten zullen afgesproken worden binnen de Raad van Beheer van IPV.
- l'offre de formation au sein des entreprises ou au sein de structures externes;
- la formation des instructeurs;
- l'investissement dans le matériel technologique;
- l'utilisation en commun du matériel de formation;
- l'investissement dans les jeunes moins qualifiés de moins de 26 ans qui ont droit, pendant les 12 premiers mois de leur engagement, à un budget de 2.500 EUR pour suivre des formations de l'IFP. Les modalités seront fixées au sein du Conseil d'administration de l'IFP.

Hoofdstuk VI - Berekening van de theoretische verplichting tot het aanwerven van jongeren met een startbaanovereenkomst voor de sector

Art. 9. Volgens gedecentraliseerde RSZ-gegevens opgenomen in het verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, van oktober 2021, stelden de ondernemingen van de sector met 50 of meer werknemers, samen 62.899 werknemers (arbeiders en bedienden) tewerk.

Op basis van deze gegevens is de sector verplicht om voor 1.886 personen een startbaanovereenkomst te sluiten.

Chapitre VI - Calcul de l'obligation théorique de conventions de premier emploi pour le secteur

Art. 9. Selon les données décentralisées de l'ONSS reprises dans le rapport d'octobre 2021 du Conseil Central des Entreprises, les entreprises du secteur comptant 50 travailleurs ou plus occupent ensemble 62. 899 travailleurs (ouvriers et employés).

Sur base de ces données, l'obligation théorique de conventions de premier emploi pour le secteur s'élève à 1.886 personnes.

Hoofdstuk VII - Financiering IPV

Art. 10. De bijdrage van de werkgever is per bediende vastgesteld op 0,20% van de lonen en dit voor onbepaalde duur.

Hoofdstuk VIII – Verwerking persoonsgegevens

Art. 11. Verwerkingen van persoonsgegevens die nodig zijn om te voldoen aan de verplichtingen beschreven in deze CAO moeten voldoen aan de Algemene verordening gegevensbescherming en de nodige maatregelen moeten genomen worden om deze gegevens te beschermen volgens een passend beveiligingsniveau.

Hoofdstuk IX - Geldigheidsduur

Art. 12. §1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 en geldt voor onbepaalde tijd.

§ 2. Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2019 betreffende de permanente vorming voor de bedienden uit de voedingsnijverheid afgesloten in de schoot van het paritair comité voor de voedingsnijverheid, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 6 september 2020 (*Belgisch Staatsblad* van 24 september 2020) en geregistreerd onder nr. 157660/CO/220.

** bedienden uit de*

§ 3. De CAO kan opgezegd worden door één der partijen, met een opzegging van drie maanden betekend bij een ter post

Chapitre VII - Financement IFP

Art. 10. La cotisation de l'employeur par employé est fixée à 0,20% des salaires et ce pour une durée indéterminée.

Chapitre VIII - Traitement des données à caractère personnel

Art. 11. Le traitement des données à caractère personnel nécessaire pour remplir les obligations décrites dans la présente CCT doit être conforme au règlement général sur la protection des données (RGPD) et les mesures nécessaires doivent être prises pour protéger ces données à un niveau de sécurité approprié.

Chapitre IX - Durée de validité

Art. 12. §1er. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2022 et est d'application pour une durée indéterminée.

§ 2. Elle remplace la convention collective de travail du 16 décembre 2019 relative à la formation permanente pour les employés de l'industrie alimentaire conclue au sein de la Commission paritaire[†] de l'industrie alimentaire, rendue obligatoire par arrêté royal du 6 septembre 2020 (*Moniteur belge* du 24 septembre 2020) et enregistrée sous le n° 157660/CO/220.

† pour les employés

§ 3. La CCT peut être dénoncée par une des parties, moyennant un préavis de trois mois signifié par lettre

aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de voedingsnijverheid en aan de erin vertegenwoordigde organisaties.

de bedienden uit

§ 4 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

recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire de l'industrie alimentaire et aux organisations qui y sont représentées.

par les employés

§ 4 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, 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

de travail