

<p>PARITAIRE COMITE VOOR DE BEDIENDEN UIT DE VOEDINGSNIJVERHEID</p>	<p>COMMISSION PARITAIRE POUR LES EMPLOYES DE L'INDUSTRIE ALIMENTAIRE</p>
<p>Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 februari 2023 betreffende deconnectie</p>	<p>Convention collective de travail du 20 février 2023 relative à la déconnexion</p>
<p>Toepassingsgebied</p>	<p>Champ d'application</p>
<p>Artikel 1 - Deze suppletieve collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden van de voedingsnijverheid.</p> <p>Met "bedienden" worden alle bedienden bedoeld, zonder onderscheid naar gender</p> <p>Deze suppletieve collectieve arbeidsovereenkomst komt tot stand in toepassing van de artikelen 16, 17, 17/1 en 17/2 van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie, evenals de artikelen 29 tot 32 van de wet van 3/10/2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (BS 10/11/2022).</p>	<p>Article 1er - La présente convention collective de travail supplétive s'applique aux employeurs et aux employés de l'industrie alimentaire.</p> <p>Par « employés » sont visés tous les employés sans distinction de genre.</p> <p>La présente convention collective de travail supplétive est conclue en application des articles 16, 17, 17/1 et 17/2 de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, ainsi que des articles 29 à 32 de la loi du 3/10/2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (MB 10/11/2022) .</p>
<p>Suppletieve toepassing</p>	<p>Application supplétive</p>
<p>Art. 2 - Overeenkomstig en in toepassing van de artikelen 29 tot 32 van de wet van 3/10/2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, is deze suppletieve cao van toepassing op ondernemingen die, uiterlijk op 31 maart 2023, niet beschikken over een collectieve arbeidsovereenkomst met principes en modaliteiten betreffende het recht op deconnectie afgesloten in overeenstemming met de wet van 5 december 1968 over collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire commissies of, bij gebreke aan modaliteiten en voorwaarden in hun arbeidsreglement zoals bedoeld in de voornoemde wet.</p>	<p>Art. 2 – Conformément et en application des articles 29 à 32 de la loi du 3/10/2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, la présente CCT supplétive est d'application aux entreprises qui en cette matière ne disposent pas, au plus tard le 31 mars 2023, d'une convention collective de travail contenant des principes et modalités concernant le droit à la déconnexion conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires ou, à défaut, des modalités et dispositifs visés par la loi précitée dans leur règlement de travail.</p>
<p>Bepalingen over het recht op deconnectie</p>	<p>Dispositions en matière de droit à la déconnexion</p>
<p>Art. 3 - De sociale partners erkennen het recht op deconnectie met het oog op het respecteren van de rust- en verlofperioden en met het oog op het vrijwaren van de balans tussen werk- en privéleven.</p>	<p>Art. 3 - Les partenaires sociaux reconnaissent le droit à la déconnexion en vue d'un nécessaire respect des temps de repos et de congé, ainsi que de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.</p>

<p>Onder “ het recht op deconnectie” verstaan we:</p> <ul style="list-style-type: none"> - het recht van de bediende om niet bereikbaar te zijn buiten de overeengekomen werkuren (vermeld in het arbeidsreglement/de individuele of collectieve arbeidsovereenkomst) via digitale hulpmiddelen (zoals mobiele telefoon, smartphone, e-mails,...) , De uitzonderingen op dit principe zijn: <ul style="list-style-type: none"> - de medewerkers die een kritieke functie uitoefenen; - gevallen waarin vooraf andere overeenkomsten zouden zijn gesloten met de bediende; - overmacht. - Het engagement van alle medewerkers om zich te onthouden, uitgezonderd bij noodsituatie, om hun collega's te contacteren buiten de werkuren, tijdens rusttijden, vakantie, verlof en schorsing van de arbeidsovereenkomst. Een noodsituatie is een situatie waarbij het functioneren van de organisatie, de dienst of personen ernstig verstoord (kan) raken, potentieel schade kan veroorzaken en die onmiddellijk of snel actie vereist. 	<p>Par « le droit à la déconnexion » il faut entendre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le droit de l'employé à ne pas être joignable en dehors des heures de travail convenues (mentionnées dans le règlement de travail/le contrat de travail individuel ou la convention collective) par ses outils digitaux (tels que GSM, smartphone, mails, ...) . Les exceptions à ce principe sont : <ul style="list-style-type: none"> - Les collaborateurs qui exécutent une fonction critique ; - Les cas où d'autres accords auraient été préalablement conclus avec l'employé ; - La force majeure. - L'engagement de tous les collaborateurs à s'abstenir, sauf urgence démontrée, de contacter leurs collègues en dehors des heures de travail, pendant les périodes de repos, congés, et suspension du contrat de travail. Une urgence est une situation dans laquelle le fonctionnement de l'organisme, du service ou des personnes est ou est susceptible d'être gravement perturbé, causant potentiellement des dommages et nécessitant une action immédiate ou rapide.
<p>Art. 4– Analyse en preventie De analyse van het risico van overmatige connectie en de preventie ervan binnen het bedrijf maakt deel uit van de verplichtingen van het bedrijf op het vlak van welzijn op het werk en de preventie van psychosociale risico's in overeenstemming met: De welzijnswet Titel 3 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk van boek I van de codex over het welzijn op het werk De collectieve arbeidsovereenkomst nr 72.</p> <p>Art. 5 - Praktische modaliteiten en richtlijnen voor de toepassing door de bediende van diens recht om niet bereikbaar te zijn buiten zijn uurroosters:</p>	<p>Art. 4 - Analyse et prévention L'analyse du risque de connexion excessive. et sa prévention au sein de l'entreprise fait partie des obligations de l'entreprise en matière de bien-être au travail et de prévention des risques psycho-sociaux conformément à : La loi sur le bien-être Le titre 3 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail, du livre Ier du code du bien-être au travail La convention collective de travail n° 72.</p> <p>Art. 5 - Modalités pratiques et consignes pour l'application du droit de l'employé de ne pas être joignable en dehors de ses horaires de travail :</p>

<ul style="list-style-type: none"> - Werkgevers en bedienden waken erover om hun collega's niet te contacteren buiten de normale werkuren (dit zijn de uren vermeld in het arbeidsreglement/de individuele of collectieve arbeidsovereenkomst) tenzij bij uitzonderlijke en onvoorziene redenen die een actie vereisen die niet kan wachten tot de volgende werkperiode. Uitzonderingen gelden als de bediende een kritieke functie uitoefent of als er vooraf andere overeenkomsten zijn gesloten; - De bediende kan geen nadeel ondervinden als hij buiten zijn normale werkuren de telefoon niet opneemt of werkgerelateerde berichten niet leest, behalve als de bediende een kritieke functie uitoefent of als er vooraf andere overeenkomsten zijn gesloten; - De professionele en individuele behoeften zijn zeer uiteenlopend, het is dan ook aangeraden om per team/afdeling standpunten uit te wisselen met betrekking tot deconnectie en het gebruik van digitale communicatiemiddelen voor hun eigen functioneren. Het doel is met name om overeenstemming te bereiken over de concrete communicatiemethoden die moeten worden gebruikt, zowel in gewone omstandigheden als bij uitzondering in geval van nood; - De bediende waakt er om praktische redenen over dat hij zijn vakantie/verlofperiodes op voorhand communiceert aan zijn collega's - De bediende waakt er ook over dat zijn agenda up-to-date blijft zodat zijn collega's op de hoogte zijn en zijn vrije tijd kunnen respecteren. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les employeurs et les employés veilleront à ne pas contacter leurs collègues en dehors du temps de travail normal (c'est-à-dire les heures mentionnées dans le Règlement de travail/le contrat de travail individuel ou la convention collective) sauf s'il s'agit de raisons exceptionnelles et imprévues qui nécessitent une action qui ne peut pas attendre la prochaine période de travail. Des exceptions s'appliquent si l'employé exerce une fonction critique ou s'il en a été convenu autrement préalablement ; - L'employé ne peut subir aucun préjudice s'il ne répond pas au téléphone ou ne lit pas des messages liés au travail en dehors de son temps de travail normal, sauf si l'employé exerce une fonction critique ou s'il en a été convenu autrement préalablement ; - Les besoins professionnels et individuels étant très variables, il est conseillé de procéder par équipe/département à des échanges de points de vues concernant les questions de la déconnexion et de l'utilisation des moyens de communication numérique afin d'établir leur propre fonctionnement. Le but est notamment de parvenir à un consensus concernant les méthodes de communication concrètes à utiliser, que ce soit au jour le jour ou exceptionnellement en cas d'urgence ; - Pour des raisons pratiques, l'employé veillera à communiquer à l'avance ses périodes de vacances/congés à ses collègues. - L'employé veillera à indiquer ses périodes d'absences dans son agenda afin que ses collègues en soient informés et puissent respecter son temps libre.
<p>Art. 6 - Vorming- en sensibiliseringsacties voor bedienden en leidinggevenden met betrekking tot het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en de risico's die verbonden zijn aan overmatig connectie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - IPV/Alimento zal een vormings- en sensibiliseringsaanbod, inclusief goede 	<p>Art. 6 - Formations et actions de sensibilisation aux employés ainsi qu'aux personnels de direction quant à l'utilisation raisonnée des outils numériques et les risques liés à une connexion excessive :</p> <ul style="list-style-type: none"> - IFP/Alimento développera une offre de formation et de sensibilisation, incluant

<p>praktijken, uitwerken ter ondersteuning van bedienden en leidinggevenden in het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en het omgaan met risico's verbonden aan overmatige connectie.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bedrijven zullen informatie- en bewustmakingsacties organiseren voor leidinggevende functies (o.a. lijn – en teamverantwoordelijken) en alle bedienden om hen te informeren over de risico's, problemen en best practices aan het gebruik van digitale tools. Daarbij wordt duidelijk uitgelegd waarom het belangrijk is om te deconnecteren. - Leidinggevenden gaan het gesprek aan binnen hun team rond evenwicht tussen werk en privéleven en waken erover dat het kader waarbinnen gewerkt wordt overmatige connectie voorkomt. - Periodiek wordt de situatie beoordeeld en geagendeerd bij de desbetreffende overlegorganen. - Afwezigheidsberichten waarin ook wordt vermeld met wie contact moet worden opgenomen bij afwezigheid van de bediende is een voorbeeld van praktijk die zou kunnen worden geïntegreerd in een beleid inzake het recht op deconnectie om het gewenste gedrag aan te moedigen. 	<p>les bonnes pratiques, pour soutenir les employés et les managers dans l'utilisation judicieuse des outils numériques et la gestion des risques liés à une connexion excessive.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les entreprises organiseront des actions d'information et de sensibilisation pour les fonctions dirigeantes (e.a. responsables hiérarchiques et responsables d'équipe) et de l'ensemble des employés afin d'informer lié aux risques, enjeux et bonnes pratiques de l'utilisation des outils numériques. Ainsi il est clairement expliqué pourquoi il est important de se déconnecter. - Les fonctions dirigeantes dialoguent au sein de leur équipe sur l'équilibre travail-vie privée et veillent à ce que le cadre de travail permette d'éviter la connexion excessive. - Une évaluation périodique de la situation sera réalisée et portée à l'agenda des organes de concertation adéquats. - Des messages d'absence précisant également qui contacter en cas d'absence du collaborateur est un exemple de pratique qui pourrait être intégrée dans une politique sur le droit à la déconnexion pour encourager le comportement souhaité.
<p>Slotbepalingen en inwerkingtreding</p>	<p>Dispositions finales et entrée en vigueur</p>
<p>Art.7 - §1 Deze overeenkomst is van kracht op 01/01/2023 en wordt aangegaan voor onbepaalde duur.</p> <ul style="list-style-type: none"> - §2 Deze overeenkomst kan door elk van de partijen worden opgezegd met in achtname van een opzeggingstermijn van 3 maanden. De opzegging wordt bij een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het paritair comité. - §3 Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en 	<p>Art.7 - §1 La présente convention entre en vigueur le 01/01/2023 et est conclue pour une durée indéterminée.</p> <ul style="list-style-type: none"> - §2 La présente convention peut être dénoncée par chacune des parties moyennant le respect d'un délai de préavis de trois mois. Le préavis doit être signifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la commission paritaire. - §3 Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part

namens de werkgeversorganisaties
anderzijds, vervangen door de, door de
voorzitter en de secretaris ondertekende
en door de leden goedgekeurde notulen
van de vergadering.

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.