

<b>Sociale programmatie 2021/2022 van 25 oktober 2021, gesloten in paritair comité 118 voor de voedingsnijverheid</b>	<b>Programmation sociale 2021/2022 du 25 octobre 2021, conclue au sein de la commission paritaire 118 de l'industrie alimentaire</b>
<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 19 quinquies 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>
<b>Toepassingsgebied</b>	<b>Champ d'application</b>
<p><b>Art.1.§1.</b> Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de voedingsnijverheid.</p>	<p><b>Art. 1er. §1er.</b> La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers de l'industrie alimentaire.</p>
<p><b>§2.</b> Met “arbeiders” worden alle arbeiders bedoeld, zonder onderscheid naar gender.</p>	<p><b>§2.</b> Par « ouvriers » sont visés tous les ouvriers sans distinction de genre.</p>

<p>§3. Onder “kleine bakkerijen en banketbakkerijen” wordt verstaan de bakkerijen, de banketbakkerijen die verse producten vervaardigen voor onmiddellijke consumptie met zeer beperkte houdbaarheid en de verbruikszalen bij een banketbakkerij die gemiddeld minder dan 20 arbeiders (uitgedrukt in voltijdse equivalenten) tewerkstellen.</p>	<p>§3. Par “petites boulangeries et pâtisseries”, on entend les boulangeries, les pâtisseries qui fabriquent des produits frais de consommation immédiate à très court délai de conservation et les salons de consommation annexés à une pâtisserie qui occupent en moyenne moins de 20 ouvriers (exprimés en équivalents temps plein)</p>
<p><b>Loonsverhoging</b></p>	<p><b>Augmentation salariale</b></p>
<p><b>Art. 2. §1.</b> Per 1 januari 2022 verhogen de sectorale minimumlonen met 0,07 euro.</p>	<p><b>Art. 2. §1er.</b> Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, les salaires minima sectoriels augmentent de 0,07 euro.</p>
<p>§2. Bij gebreke aan een ondernemingscao gesloten overeenkomstig artikel 5 § 1, verhogen de reële lonen met 0,07 euro op 1 januari 2022.</p>	<p>§2. A défaut d'accord d'entreprise conclu conformément à l'article 5, § 1, les salaires réels augmentent de 0,07 euro au 1<sup>er</sup> janvier 2022.</p>
<p>§3. In afwijking van paragraaf 1 en 2 van dit artikel, verhogen de sectorale minimumlonen en reële lonen in kleine bakkerijen en banketbakkerijen met 0,06 euro op 1 januari 2022.</p>	<p>§3. En dérogation au paragraphe 1<sup>er</sup> et 2 du présent article, les salaires minima et les salaires réels dans les petites boulangeries et pâtisseries augmentent de 0,06 euro au 1<sup>er</sup> janvier 2022.</p>
<p><b>Eenmalige premie</b></p>	<p><b>Prime unique</b></p>
<p><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.</p>	<p><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.</p>
<p><b>Coronapremie</b></p>	<p><b>Prime corona</b></p>
<p><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.</p>	<p><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 les comptes annuels), octroie une prime corona au plus tard le 31 décembre 2021.</p>
<p>§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</p>	<p>§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</p>

Belgisch grondgebied, wordt de realisatie van de winst zoals vermeld in §1 beoordeeld in functie van het globale samengevoegde resultaat van deze verbonden ondernemingen.	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 volledig gewerkt en gelijkgesteld referentiejaar.	§ 3. Le montant de la prime corona déterminé au §1 est de 150 euros pour une année de référence travaillé à temps plein et assimilée.
§4. Het referentiejaar is 2020. De gelijkgestelde periodes worden bepaald op basis van artikel 3 §4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 december 2013 betreffende de eindejaarspremie Reg. nr. 119881/CO/118, K.B. 8 juli 2014, B.S. 13 november 2014.	§4. L'année de référence est 2020. Les périodes assimilées sont déterminées sur base de l'article 3 §4 de la convention collective de travail du 18 décembre 2013 concernant la prime de fin d'année (n°enr.119881/CO/118, M.B. 13 novembre 2014).
§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.	§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.
<b>Bedrijfsonderhandelingen</b>	<b>Négociation d'entreprise</b>
<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.	<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.
§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.	§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.
<b>Paritaire commentaar :</b> <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</i>	<b>Commentaire paritaire :</b> <i>Dans les entreprises qui souhaitent négocier ces enveloppes au-delà du 31 décembre 2021, une convention collective avec mesures conservatoires doit être conclue, au plus tard pour</i>

<i>ondertekenende partijen bij deze overeenkomst zullen hiervoor een model uitwerken.</i>	<i>le 31 décembre 2021. Les parties à la présente convention établiront un modèle à cet effet.</i>
<b>Ploegen- en nachtpremies</b>	<b>Primes d'équipes et de nuit</b>
<b>Art. 6. §1.</b> Per 1 januari 2022 worden de minimumbedragen van de sectorale ploegenpremies vastgelegd als volgt:	<b>Art. 6. §1er.</b> Au 1 <sup>er</sup> janvier 2022, les montants minima des primes d'équipes sectorielles sont fixés comme suit :
<ul style="list-style-type: none"> <li>• € 0,11 euro/uur voor de ploegenpremies in de grote bakkerijen,</li> <li>• € 0,54 euro/uur voor de ochtendploeg, uitgezonderd in de bakkerijen</li> <li>• € 0,61 euro/uur voor de namiddagploeg, uitgezonderd in de bakkerijen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 0,11€/heure pour les primes d'équipes dans les grandes boulangeries,</li> <li>• 0,54€/heure pour la prime d'équipe du matin, sauf dans les boulangeries</li> <li>• 0,61€/heure pour la prime d'équipe de l'après-midi, sauf dans les boulangeries.</li> </ul>
<b>Paritaire commentaar :</b> <i>De ploegenpremies van de grote bakkerijen verhogen niet voor de periode 2021-2022 aangezien er wordt afgerond. Er zal rekening mee gehouden worden bij de volgende onderhandelingen.</i>	<b>Commentaire paritaire:</b> <i>Les primes d'équipes des grandes boulangeries n'augmentent pas pour la période 2021-2022 en raison de la règle d'arrondi. Il en sera tenu compte lors de la prochaine période de négociations.</i>
<b>§ 2.</b> Per 1 januari 2022, wordt het minimumbedrag van de sectorale nachtpremie vastgesteld op € 2,13.	<b>§ 2.</b> Au 1 <sup>er</sup> janvier 2022, le montant minimum de la prime de nuit sectorielle passe à 2,13€.
<b>Bestaanszekerheid tijdelijke werkloosheid</b>	<b>Sécurité d'existence chômage temporaire</b>
<b>Art. 7.</b> De aanvullende vergoeding in geval van tijdelijke werkloosheid zal vanaf 1 januari 2022:	<b>Art. 7.</b> À partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2022, l'indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire s'élève à :
<ul style="list-style-type: none"> <li>• € 9,06 bedragen voor de 1ste vijf werkloosheidsdagen en</li> <li>• € 12,46 bedragen vanaf de 6de werkloosheidsdag.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 9,06 € pour les 5 premiers jours de chômage et</li> <li>• 12,46 € à partir du 6<sup>ième</sup> jour de chômage.</li> </ul>
<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. 8.</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. 8.</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 1er janvier 2022.
<b>Bestaanszekerheid langdurige ziekte</b>	<b>Sécurité d'existence maladie de longue durée</b>
<b>Art. 9.</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. 9.</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. 10.</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. 10.</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.</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 11.</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 vervoersmiddel naar het werk te kunnen komen.  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.	<b>Art 11.</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, pas toujours évident de se rendre au travail avec des moyens de transport durables.  Par conséquent, pour le 30 juin 2022, un projet sera lancé visant à accroître l'accessibilité des entreprises par les transports publics.  Et à partir du 1 <sup>er</sup> février 2022, l'intervention minimale de l'employeur dans les frais de

Daarnaast verhoogt vanaf 1 februari 2022 de minimale werkgeverstussenkomst in vervoerskosten met privévervoer naar 70% van de prijs van de treinkaart in 2 <sup>de</sup> klasse voor dezelfde afstand.	déplacement par transport privé augmente à 70% en moyenne du prix de la carte-train en 2 <sup>ième</sup> classe pour une même distance.
<b>Aanvullend pensioenstelsel</b>	<b>Pension complémentaire</b>
<p><b>Art. 12.</b> De tussenkomsten in het solidariteitsluik zullen binnen de bestaande middelen uitgebreid worden teneinde toe te laten aan bepaalde arbeiders om bij inkomensverlies de opbouw van hun sectoraal aanvullend pensioen te behouden. De wijzigingen zullen als volgt worden toegepast:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• uitbreiding van het luik solidariteit met moederschapsbescherming (DMFA-WAP code 51)</li> <li>• en het geboorteverlof (DMFA-WAP code 52).</li> </ul>	<p><b>Art. 12.</b> Les interventions de solidarité seront augmentées et élargies afin de permettre à certains ouvriers en situation de perte de revenus de préserver la constitution de leur pension complémentaire sectorielle. Les modifications seront opérées comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• élargissement du volet solidarité avec la protection de la maternité (DMFA-LPC code 51)</li> <li>• et le congé de naissance (DMFA-LPC code 52).</li> </ul>
<b>Werkbaar werk, proactief loopbaanbeleid en eindeloopbaan</b>	<b>Travail faisable, politique proactive des carrières et fins de carrière</b>
<p><b>Art. 13.</b> De demografische ontwikkelingen en de gevolgen van het verlengen van de loopbaan stellen de sector voor belangrijke uitdagingen. Daarom wordt er verder ingezet op werkbaar werk, preventie, loopbaanbeleid en de ondersteuning van de verschillende fasen in de loopbaan.</p>	<p><b>Art. 13.</b> L'évolution démographique et les conséquences de l'extension de carrière confrontent le secteur à des défis majeurs. Par conséquent, les efforts concernant le travail faisable, la prévention, la politique de carrière et le soutien des différentes phases dans la carrière sont poursuivis.</p>
<p><b>Art. 14. §1.</b> De ondernemingen met een syndicale afvaardiging die reeds een ondernemingscao 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><b>Art. 14. §1er.</b> Les entreprises disposant d'une délégation syndicale et qui ont conclu une convention 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>In geval hierover tussen de partijen geen akkoord bereikt, wordt dit voorgelegd aan het verzoeningsbureau van het Paritair Comité.</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 de PV van niet-verzoening tot het kwartaal volgend op het ogenblik van de evaluatie van de cao.</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>En cas de désaccord à ce sujet entre les parties, ceci est renvoyé au bureau de conciliation de la Commission paritaire.</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 CCT.</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 bedrijfscao hebben afgesloten van bepaalde duur, hernieuwen deze bedrijfscao.</p> <p>In geval tussen de partijen geen akkoord bereikt wordt over de hernieuwing van de cao, 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.</p> <p>De bijdrage is verschuldigd tot en met het kwartaal waarin het bedrijf een nieuwe bedrijfscao voor de 15de van de tweede maand van dat kwartaal bezorgd heeft aan Alimento.</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><b>§2.</b> Les entreprises disposant d'une délégation syndicale et qui ont conclu une CCT d'entreprise à durée déterminée, renouvèlent cette CCT d'entreprise.</p> <p>En cas de désaccord entre les parties concernant le renouvellement de la CCT, ceci est renvoyé au bureau de conciliation de la Commission paritaire.</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 au cours duquel l'entreprise a transmis une nouvelle CCT d'entreprise à Alimento avant le 15 du deuxième mois de ce trimestre.</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 bedrijfscao hebben afgesloten, zijn</p>	<p><b>§3.</b> Les entreprises disposant d'une délégation syndicale qui n'ont pas conclu une CCT d'entreprise</p>

<p>een bijdrage van 0,10% van de loonmassa verschuldigd aan Alimento tot en met het kwartaal waarin het bedrijf de bedrijfscao 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 bedrijfscao 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 bedrijfscao wordt bezorgd aan Alimento.</p>	<p>sont tenues de verser à Alimento une cotisation de 0,10 % de la masse salariale jusqu'au trimestre inclus au cours duquel l'entreprise a transmis la CCT 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 CCT d'entreprise doit être conclue dans les deux ans suivant l'installation de la délégation syndicale. À défaut, la sanction déterminée au premier point de ce paragraphe est applicable.</p> <p>La CCT d'entreprise sera transmise à Alimento.</p>
<p><b>Art 15.</b> De sociale gesprekspartners zullen met betrekking tot de werkwijze in artikel 15 de debatten heropenen in het kader van de sectorale onderhandelingen 2023-2024.</p>	<p><b>Art 15.</b> Les interlocuteurs sociaux rouvriront les débats concernant la méthodologie reprise dans l'article 15 dans le cadre des négociations sectorielles 2023-2024.</p>
<p><b>Art. 16.</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. 16.</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. 17.</b> Een specifieke ondersteuning wordt uitgebouwd naar werkgevers en werknemers toe om een einde van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht te vermijden.</p>	<p><b>Art 17.</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>
<p><b>Art. 18.</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. 18.</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. 19.</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> <li>- Het recht op borstvoedingspauzes voor werknemers in de weekendploeg die 12 uur presteren wordt opgetrokken naar 3 pauzes.</li> </ul>	<p><b>Art. 19.</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> <li>- Le droit aux pauses d'allaitement pour les travailleurs de week-end travaillant 12 heures est porté à 3 pauses.</li> </ul>



<p>- Vanaf 1 januari 2022 verhoogt de kinderopvangtoeslag vanuit het sociaal fonds arbeiders 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 artikel 20 t.e.m. 25.</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 max.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 20 à 25 inclus.</p>
<p><b>Art. 20.</b> De partijen zullen de mogelijkheden voor de arbeiders om te kunnen genieten van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag maximaliseren, concreet tot 30 juni 2023.</p>	<p><b>Art. 20.</b> Les parties maximiseront les possibilités pour les ouvriers de bénéficier d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, concrètement jusqu'au 30 juin 2023.</p>
<p><b>Art. 21.</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. 21.</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. 22.</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.</p>	<p><b>Art 22.</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. 23.</b> Vanaf 1 januari 2022, wordt een aanvullende bijdrage ten belope van 76 euro toegekend bij 4/5de tijdskrediet vanaf 55 jaar en 1/5de landingsbaan ten laste van het sociaal fonds arbeiders, voor nieuwe en lopende aanvragen. De bijdrage wordt toegekend</p>	<p><b>Art. 23.</b> À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, une indemnité complémentaire de 76 euros est attribuée pour les crédits-temps 4/5e à partir de 55 ans et 1/5e fin de carrière à charge du fonds social des ouvriers. Cette indemnité est accordée selon les modalités</p>

volgens de modaliteiten bepaald door het sociaal fonds en binnen de bestaande middelen van het sociaal fonds .	déterminées par le fonds social et dans les limites des réserves existantes au sein du Fonds Social.
<p><b>Art. 24.</b> In de kleine bakkerijen en banketbakkerijen worden vanaf 1 januari 2022 volgende eindeloopbaandagen ingevoerd:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 3 eindeloopbaandagen op 59 jaar</li> <li>▪ 4 eindeloopbaandagen op 62 jaar</li> </ul>	<p><b>Art. 24.</b> Dans les petites boulangeries et pâtisseries des jours de fin de carrière seront appliqués à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 3 jours de fin de carrière à l'âge de 59 ans</li> <li>▪ 4 jours de fin de carrière à l'âge de 62 ans</li> </ul>
<p><b>Art. 25.</b> Vanaf 1 januari 2022, worden alle stelsels van eindeloopbaandagen als volgt aangepast:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De anciënniteitsvoorwaarde om recht te hebben op de eindeloopbaandagen wordt verlaagd naar 5 jaar</li> <li>- Het volledige aantal bijkomende eindeloopbaandagen worden toegekend op 1 januari van het jaar voor arbeiders 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 arbeiders die de betrokken leeftijd bereiken in de tweede helft van het jaar.</li> </ul>	<p><b>Art. 25.</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> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La condition d'ancienneté requise pour avoir droit aux jours de fin de carrière est diminuée à 5 ans</li> <li>- 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 ouvriers 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 ouvriers qui ont atteint l'âge requis au cours du deuxième semestre de l'année.</li> </ul>
<b>Interim</b>	<b>Intérim</b>
<p><b>Art 26. § 1.</b> De sociale gesprekspartners bevelen aan om de informatie met betrekking tot uitzendarbeid maandelijks over te maken aan de ondernemingsraad of bij ontstentenis de syndicale delegatie. Een suppletief sectoraal model zal daartoe worden ontwikkeld.</p> <p><b>§2.</b> De bedrijven organiseren het verplicht onthaal van startende uitzendkrachten in hun ondernemingen.</p> <p><b>§3.</b> De sociale gesprekspartners bevelen de bedrijven aan een systeem van peter/meterschap bij startende uitzendkrachten te organiseren.</p>	<p><b>Art. 26. §1<sup>er</sup>.</b> Les interlocuteurs sociaux recommandent de transmettre les informations relatives au travail intérimaire mensuellement au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale. Un modèle sectoriel supplétif sera développé à cet effet.</p> <p><b>§2.</b> Les entreprises assurent l'accueil obligatoire des travailleurs intérimaires débutants dans leur entreprise.</p> <p><b>§3.</b> Les partenaires sociaux recommandant aux entreprises de prévoir un système de parrainage/marrainage des travailleurs intérimaires débutants.</p>
<b>Vorming en opleiding</b>	<b>Formation</b>

<p><b>Art. 27. §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>§2.</b> Alimento ontwikkelt een vormingsaanbod waarop werknemers individueel kunnen intekenen. De sociale gesprekspartners zullen de deelname aan deze opleidingen faciliteren.</p> <p><b>§3.</b> Vanaf 1 januari 2022 verhogen de vormingsinspanningen naar gemiddeld 5 dagen opleiding per jaar per voltijds equivalent, waarvan 2 dagen individueel opleidingskrediet.</p> <p><b>§4.</b> 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.</p>	<p><b>Art. 27. §1.</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><b>§2.</b> Alimento développe une offre à laquelle les travailleurs peuvent souscrire individuellement. Les interlocuteurs sociaux faciliteront la participation à ces formations.</p> <p><b>§3 .</b> 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.</p> <p><b>§4.</b> 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.</p>
<p><b>Syndicale vorming</b></p>	<p><b>Formation syndicale</b></p>
<p><b>Art. 28.</b> De arbeiders die tewerkgesteld worden in weekendploegen, hebben recht om, binnen het bestaand krediet voor syndicale vorming, vorming te volgen tijdens de week. De arbeiders hebben voor deze uren syndicale vorming recht op een basisuurloon voor het aantal gevolgde uren opleiding. De werkgevers bekomen de volledige terugbetaling ervan door Waarborg- en Sociaal Fonds voor de voedingsnijverheid”.</p>	<p><b>Art. 28.</b> Les ouvriers qui travaillent le week-end peuvent, dans le cadre du crédit de formation existant, suivre une formation pendant la semaine. Pour ces heures de formation syndicale, les travailleurs ont droit à un salaire horaire de base multiplié par le nombre d'heures de formation suivies. Les employeurs sont entièrement remboursés par le Fonds de garantie et le Fonds social pour l'industrie alimentaire”.</p>
<p><b>Functieclassificatie</b></p>	<p><b>Classification de fonctions</b></p>

<p><b>Art 29.</b> De sociale gesprekspartners benadrukken het belang van de verdere werkzaamheden van de functieclassificatie. Tegelijkertijd erkennen ze dat die werkzaamheden voldoende draagvlak bij de betrokken sectoren behoeven. Daartoe:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De bakkerijsector zal voor 31 december 2021 een werkgroep opstarten die in 2022 moet leiden tot een studie over de functieclassificatie van de sector, volgens de ORBA-methode. De kosten van deze studie worden gedragen door het 'Waarborg- en Sociaal Fonds voor de bakkerij, banketbakkerij en verbruikszalen bij een banketbakkerij'.</li> <li>- De patronale organisaties zullen zich inspannen om het vertrouwen te herstellen en het draagvlak te verhogen voor de werkzaamheden rond de functieclassificatie met als objectief het voorstellen van ten minste 1 sub-sector tegen 30 juni 2022.</li> </ul>	<p><b>Art 29.</b> Les interlocuteurs sociaux soulignent l'importance de la poursuite des travaux de classification de fonctions. En même temps, ils reconnaissent que ce travail doit être suffisamment soutenu par les secteurs concernés. À cette fin:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le secteur de la boulangerie mettra en place un groupe de travail avant le 31 décembre 2021 qui doit aboutir à une étude en 2022 sur la classification des fonctions du secteur, selon la méthode-ORBA. Les coûts de l'étude sont pris en charge par le 'Fonds social et de garantie de la boulangerie, pâtisserie et salons de consommation annexés'.</li> <li>- Les organisations patronales s'efforceront de rétablir la confiance et d'accroître le soutien au démarrage des travaux de classification de fonctions avec pour objectif de proposer au moins un sous-secteur pour le 30 juin 2022.</li> </ul>
<p><b>Verlengingen</b></p>	<p><b>Prolongations</b></p>
<p><b>Art. 30.</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. 31.</b> De partijen zullen het nodige doen om gedurende de periode 2022-2023, het specifieke stelsel van tijdelijke werkloosheid voor de groentenijverheid te verlengen.</p>	<p><b>Art. 30.</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. 31.</b> Les parties feront le nécessaire pour prolonger, pendant la période 2022-2023, le régime spécifique de chômage temporaire pour l'industrie des légumes.</p>
<p><b>Varia</b></p>	<p><b>Divers</b></p>

<p><b>Art. 32.</b> De sociale gesprekspartners zullen een werkgroep opstarten rond de onderaanneming in de sector.</p> <p><b>Art 33.</b> De sociale gesprekspartners zullen een werkgroep ‘diversiteit in de ondernemingen’ opstarten.</p>	<p><b>Art. 32.</b> Les interlocuteurs sociaux lanceront un groupe de travail sur la sous-traitance dans le secteur.</p> <p><b>Art. 33.</b> Les interlocuteurs sociaux lanceront un groupe de travail sur la diversité dans les entreprises.</p>
<p><b>Sociale vrede</b></p>	<p><b>Paix sociale</b></p>
<p><b>Art. 34.</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. 34.</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>
<p><b>Duur van deze overeenkomst</b></p>	<p><b>Durée de la présente convention</b></p>
<p><b>Art. 35.</b> De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst treden in werking op 1 januari 2021 en gelden voor onbepaalde duur, behoudens andersluidende bepaling.</p> <p>De partijen kunnen deze collectieve arbeidsovereenkomst opzeggen mits een aanzegging van drie maanden opgestuurd per aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair comité en de andere partijen die er vertegenwoordigd zijn.</p>	<p><b>Art. 35.</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>Les parties peuvent dénoncer la présente convention collective de travail moyennant un préavis de trois mois envoyé, par lettre recommandée, au président de la commission paritaire et aux autres parties y représentées</p>