



<p><b>Paritair Comité voor de Voedingsnijverheid</b></p>	<p><b>Commission paritaire de l'industrie alimentaire</b></p>
<p>Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 januari 2014 betreffende uitzendarbeid</p>	<p>Convention collective de travail du 21 janvier 2014 concernant le travail intérimaire</p>
<p><b>Hoofdstuk I. Toepassingsgebied</b></p>	<p><b>Chapitre I. Champ d'application</b></p>
<p><b>Art.1.</b> §1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de voedingsnijverheid.</p>	<p><b>Article 1<sup>er</sup>.</b> §1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux ouvriers de l'industrie alimentaire.</p>
<p>§ 2. Met "arbeiders" worden de mannelijke en de vrouwelijke arbeiders bedoeld.</p>	<p>§ 2. Par « ouvriers », on entend les ouvriers masculins et féminins.</p>
<p><b>Hoofdstuk II.</b></p>	<p><b>Chapitre II.</b></p>
<p><b>Art 2.</b> De sociale partners vertegenwoordigd in het PC 118 – arbeiders voedingsindustrie stellen vast dat de sector een van de grootste gebruikers is van werknemers onder statuut van uitzendkracht, misschien zelfs de grootste. Dit feit is gerelateerd aan de grote flexibiliteit die bestaat in de sector.</p>	<p><b>Art 2.</b> Les partenaires sociaux représentés dans la CP 118 - ouvriers de l'industrie alimentaire constatent que le secteur est l'un des plus gros utilisateurs de travailleurs sous statut intérimaire, si pas le plus gros. Cet état de fait est lié à la grande flexibilité qui existe dans le secteur</p>
<p><b>Art 3.</b> De sociale partners vertegenwoordigd in het PC 118 – arbeiders voedingsindustrie benadrukken dat uitzendarbeid uitsluitend is toegestaan wegens een van de vier motieven voorzien in de wetgeving:</p>	<p><b>Art 3.</b> Les partenaires sociaux représentés dans la CP 118 – ouvriers industrie alimentaire attirent l'attention sur le fait que le travail intérimaire n'est autorisé que pour les quatre motifs prévus par la loi:</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• De tijdelijke vervanging van een werknemer,</li> <li>• De tijdelijke vermeerdering van werk,</li> <li>• De uitvoering van een uitzonderlijk werk,</li> <li>• De invulling van een vacante betrekking (instroom).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• le remplacement temporaire d'un travailleur,</li> <li>• le surcroît temporaire de travail,</li> <li>• l'exécution d'un travail exceptionnel,</li> <li>• l'occupation d'un poste vacant (insertion).</li> </ul>
<p><b>Art 4.</b> De sociale partners zijn van oordeel dat een normaal gebruik van uitzendarbeid moet gebaseerd zijn op een van deze vier motieven, met voorafgaandelijk respect voor de informatie- en raadplegingsprocedures die voorzien zijn.</p>	<p><b>Art 4.</b> Les partenaires sociaux estiment qu'une utilisation normale du travail intérimaire doit être basée sur l'un de ces quatre motifs, tout en respectant préalablement les procédures d'information et de consultation prévues.</p>
<p><b>Art 5.</b> De sociale partners menen dat de volgende situaties niet stroken met een normaal gebruik van uitzendarbeid:</p>	<p><b>Art 5.</b> Les partenaires sociaux considèrent que les situations suivantes ne correspondent pas à une utilisation normale du travail intérimaire :</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Excessief gebruik (aantal uren gepresteerd door uitzendkrachten in verhouding tot het aantal uren gepresteerd door vaste werknemers)</li> <li>• Langdurige tewerkstelling van een werknemer onder statuut van uitzendkracht</li> <li>• Oneigenlijk gebruik van opeenvolgende dagcontracten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilisation excessive (nombre d'heures prestées par les intérimaires par rapport au nombre d'heures prestées par les travailleurs fixes)</li> <li>• Mise à l'emploi d'un travailleur sous le statut d'intérimaire pendant une longue durée</li> <li>• Utilisation abusive de contrats journaliers successifs.</li> </ul>
<p><b>Art 6. § 1.</b> De ondernemingsraad, en bij ontstentenis, de syndicale afvaardiging moet de</p>	<p><b>Art 6. § 1.</b> Le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale, devra recevoir les</p>

nodige informatie ontvangen teneinde het gebruik van uitzendkrachten driemaandelijks te kunnen evalueren:	informations nécessaires afin de pouvoir évaluer trimestriellement l'utilisation de travailleurs intérimaires:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• per werkpost,</li> <li>• per motief,</li> <li>• per duur.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• par poste de travail,</li> <li>• par motif,</li> <li>• par durée.</li> </ul>
<p>§ 2. Deze evaluatie zal gebeuren in het licht van de in artikels 3 en 4 hernomen principes. De sociale partners vestigen in dat kader de aandacht op artikel 41 van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 108 van de Nationale Arbeidsraad (collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juli 2013) betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid.</p>	<p>§ 2. Cette évaluation sera faite sur base des principes précités aux articles 3 et 4. Dans ce cadre, les partenaires sociaux attirent l'attention sur l'article 41 de la convention collective de travail numéro 108 du Conseil National du Travail (convention collective de travail du 16 juillet 2013) concernant le travail temporaire et le travail intérimaire.</p>
<p><b>Art 7.</b> De sociale partners herinneren eraan dat het afsluiten van dagcontracten beperkt moet zijn tot het strikt noodzakelijke en gerechtvaardigd (bewezen) moet zijn door een dwingende noodzaak van flexibiliteit. Het afsluiten van dagcontracten kan enkel na overleg overeenkomstig artikel 34 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108 betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid, en na akkoord van de vakbondsafvaardiging.</p>	<p><b>Art 7.</b> Les partenaires sociaux rappellent que la conclusion de contrats journaliers doit être limitée au strict nécessaire et justifiée (prouvée) par une nécessité impérieuse de flexibilité. La conclusion de contrats journaliers ne pourra s'effectuer qu'après concertation conformément à l'article 34 de la convention collective de travail n° 108 du 16 juillet 2013 concernant le travail temporaire et le travail intérimaire, et après l'accord de la délégation syndicale.</p>
<p><b>Art 8.</b> De sociale partners ondersteunen ten volle de sectorale commissie voor goede diensten van de voedingsnijverheid (opgericht via de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 september 2007 – registratienummer 85574) en zullen deze samenroepen om specifieke ondernemingsomstandigheden te bekijken, dit zowel op vraag van de werknemers- als de werkgeversvertegenwoordigers. De sociale partners zullen zich in deze commissie laten leiden door bovenstaande principes en zullen in geval van inbreuk aanbevelen om een contract van onbepaalde duur aan te bieden aan de betrokken uitzendkracht.</p>	<p><b>Art 8.</b> Les partenaires sociaux soutiennent pleinement la commission sectorielle des bons offices de l'industrie alimentaire (établie par la convention collective de travail du 19 septembre 2007 – numéro d'enregistrement 85574) et feront appel à celle-ci pour examiner les cas d'entreprise spécifiques, ceci aussi bien à la demande des représentants de travailleurs que d'employeurs. Les partenaires sociaux s'engagent à suivre au sein de cette commission les principes mentionnés ci-dessus et à recommander, en cas d'infraction, d'offrir un contrat à durée indéterminée à l'intérimaire concerné.</p>
<p><b>Hoofdstuk III. Geldigheid</b></p>	<p><b>Chapitre III. Validité</b></p>
<p><b>Art.9.</b> Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2014 en is van onbepaalde duur met uitzondering van artikel 7 dat van bepaalde duur is en ophoudt van kracht te zijn op 31 december 2014. De partijen kunnen deze collectieve arbeidsovereenkomst opzeggen mits een aanzegging van drie maanden gericht per aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité.</p>	<p><b>Art. 9.</b> La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de l'article 7 qui est conclu à durée déterminée et vient à échéance le 31 décembre 2014. Les parties peuvent dénoncer la présente convention collective de travail moyennant un préavis de trois mois adressé au président de la Commission paritaire par lettre recommandée à la poste.</p>