

Sociale programmatie 2015/2016 van 7 juli 2015 gesloten in paritair comité 220 voor de bedienden uit de voedingsnijverheid	Programmation sociale 2015/2016 du 7 juillet 2015 conclue en commission paritaire 220 pour les employés de l'industrie alimentaire
<p>De regering heeft voor de periode 2015-2016 specifieke maatregelen genomen. Rekening houdend met het wettelijke kader sluiten de sociale partners op 7 juli 2015 in het paritair comité voor de bedienden uit de voedingsnijverheid deze collectieve arbeidsovereenkomst af tot verbetering van de loon- en arbeidsvoorwaarden in 2015 en 2016. Deze overeenkomst houdt niet alle technische modaliteiten in. Dat is de reden waarom zij niet algemeen verbindend verklaard wordt. De partijen zullen de nodige uitvoeringsovereenkomsten afsluiten en algemeen verbindend laten verklaren om uitwerking te geven aan dit kader.</p>	<p>Le gouvernement a pris des mesures spécifiques pour la période 2015-2016. Tenant compte du cadre légal, les partenaires sociaux concluent dans la commission paritaire pour les employés de l'industrie alimentaire du 7 juillet 2015 la convention collective de travail pour l'amélioration des conditions de travail et de rémunération en 2015 et 2016. La présente convention 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>
Toepassingsgebied	Champ d'application
<p>Artikel 1. §1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de voedingsnijverheid.</p>	<p>Article 1er. §1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés de l'industrie alimentaire.</p>
<p>§ 2. Met "bedienden" worden de mannelijke en de vrouwelijke bedienden bedoeld.</p>	<p>§ 2. Par « employés » sont visés les employés masculins et féminins.</p>
Loonsverhoging	Augmentation salariale
<p>Art. 2. Per 1 januari 2016 zullen de minimumlonen verhogen met € 11,53 per maand.</p>	<p>Art. 2. Au 1^{er} janvier 2016, les salaires sectoriels augmenteront de 11,53 € par mois.</p>
Koopkracht: enveloppe van 0,5%	Pouvoir d'achat: enveloppe de 0,5 %
<p>Art. 3. §1. In de bedrijven en mits het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst wordt een enveloppe van 0,5% van de loonmassa toegekend, te gebruiken met respect van het wettelijk kader voor de onderhandelingen 2015-2016.</p>	<p>Art. 3. §1er. Dans les entreprises et moyennant conclusion d'une convention collective de travail, une enveloppe de 0,5% de la masse salariale est octroyée, à utiliser dans le respect du cadre légal pour les négociations 2015-2016.</p>
<p>§2. In de bedrijven die geen toepassing hebben gemaakt van § 1 ten laatste op 31 december 2015, zullen per 1 januari 2016 de effectieve lonen verhogen met € 11,53 per maand.</p>	<p>§2. Dans les entreprises n'ayant pas fait application du § 1er au plus tard le 31 décembre 2015, les salaires effectifs augmenteront de 11,53 € par mois au 1^{er} janvier 2016.</p>
Koopkracht: enveloppe van 0,3 %	Pouvoir d'achat: enveloppe de 0,3 %
<p>Art. 4. §1. Vanaf 1 januari 2016 verhoogt de globale inspanning van de werkgevers voor het sociaal sectoraal aanvullend pensioenstelsel met 0,35 % naar 1 % van de brutolonen.</p>	<p>Art. 4. §1er. A partir du 1er janvier 2016, l'effort global des employeurs pour le régime de pension complémentaire sectoriel social augmente de 0,35% pour atteindre 1% des salaires bruts.</p>
<p>§2. Binnen de wettelijke mogelijkheden wordt gezocht naar een oplossing m.b.t. de vereisten</p>	<p>§2. Une solution sera cherchée pour la condition d'équivalence des plans d'entreprise</p>

van gelijkwaardigheid voor bedrijven met een cafetariaplan.	type cafétéria, moyennant respect des limites légales.
§3. Indien de werkgever buiten toepassingsgebied valt van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel en zijn pensioentoezegging op 31 december 2015 minstens evenwaardig is aan de sectorale pensioentoezegging op 1 januari 2016, wordt een enveloppe van 0,3% van de loonmassa toegewezen aan de onderneming die gebruikt moet worden met respect van het wettelijk kader van de onderhandelingen 2015-2016. Het invullen van deze enveloppe moet gebeuren mits het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst.	§3. Si l'employeur est hors champ d'application du régime de pension complémentaire sectoriel et que son engagement de pension au 31 décembre 2015 est au moins équivalent à l'engagement de pension sectoriel au 1 ^{er} janvier 2016, une enveloppe de 0,3% de la masse salariale est octroyée à l'entreprise, à utiliser dans le respect du cadre légal pour les négociations 2015-2016. L'utilisation de cette enveloppe se fera moyennant la conclusion d'une convention collective de travail.
§4. Indien de werkgever buiten toepassingsgebied valt van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel en zijn pensioentoezegging op 31 december 2015 niet minstens evenwaardig is aan de sectorale pensioentoezegging op 1 januari 2016, wordt de enveloppe van 0,3% van de loonmassa gebruikt voor het optrekken van zijn pensioentoezegging tot op het niveau van de sectorale pensioentoezegging.	§4. Si l'employeur est hors champ d'application du régime de pension complémentaire sectoriel et que son engagement de pension au 31 décembre 2015 n'est pas au moins équivalent à l'engagement de pension sectoriel au 1 ^{er} janvier 2016, l'enveloppe de 0,3% de la masse salariale est utilisée pour relever son engagement de pension au niveau de l'engagement de pension sectoriel.
§5. Indien de enveloppe van 0,3% niet volledig ingevuld is na toepassing van § 4, dan moet het resterende deel van deze enveloppe ingevuld worden door middel van het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst.	§5. Si l'enveloppe de 0,3% n'est pas entièrement utilisée après application du § 4, la partie restante de cette enveloppe doit alors être utilisée moyennant conclusion d'une convention collective de travail.
§6. In de bedrijven die buiten het toepassingsgebied van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel vallen en in uitvoering van § 3 of § 5 geen collectieve arbeidsovereenkomst gesloten hebben ten laatste op 31 december 2015, wordt een jaarlijkse brutopremie van € 80 toegekend vanaf 1 januari 2016, volgens dezelfde modaliteiten als de eindejaarspremie.	§6. Dans les entreprises hors champs d'application du régime de pension complémentaire sectoriel qui, en application du § 3 ou du § 5, n'ont pas conclu de convention collective de travail au plus tard le 31 décembre 2015, une prime annuelle brute de 80 € sera octroyée à partir du 1er janvier 2016, selon les mêmes modalités que la prime de fin d'année.
Aanvullend pensioen	Pension complémentaire
Art. 5. De partijen blijven voorstander van een sectoraal aanvullend pensioen en zullen tegen eind 2016 binnen de Raad van Beheer van het Fonds 2de pijler PC 220 een langetermijnvisie ontwikkelen in uitvoering van de wettelijke verplichtingen.	Art. 5. Les parties demeurent partisans d'une pension complémentaire sectorielle et développeront au plus tard fin 2016 au sein du Conseil d'administration du Fonds 2 ^e pilier CP 220 une vision à long terme en exécution des obligations légales.
Art. 6. De partijen zullen de nodige technische wijzigingen aanbrengen in het sectoraal pensioenplan. Het gaat onder meer over de punten met betrekking tot de verzending per post van de pensioenfiche, de definiëring van dossiers met verworven rechten, de	Art. 6. Les parties apporteront les adaptations techniques nécessaires au plan de pension sectoriel. Il s'agit, entre autres, des points relatifs à l'envoi par courrier postal de la fiche de pension, de la définition des dossiers avec droits acquis et de la période de référence.

referteperiode.	
Aanvullende vergoeding in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht	Indemnité complémentaire en cas de cessation du contrat de travail pour cause de force majeure médicale
<p>Art. 7. Vanaf 1 januari 2016 wordt een aanvullende vergoeding ingevoerd in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht, ten laste van de werkgever. De aanvullende vergoeding, bedraagt € 10,46 per werkloosheidsdag gedekt door een werkloosheidsuitkering of per dag waarop arbeidsongeschiktheidsuitkeringen worden ontvangen.</p> <p>Deze aanvullende vergoeding is verschuldigd voor de dagen van werkloosheid of arbeidsongeschiktheid na het einde van de arbeidsovereenkomst tijdens een periode gelijk aan één week per volledig jaar anciënniteit.</p>	<p>Art. 7. Une indemnité complémentaire en cas de cessation du contrat de travail pour cause de force majeure médicale est introduite à partir du 1^{er} janvier 2016, à charge de l'employeur. Cette indemnité complémentaire s'élève à 10,46 € par jour de chômage couvert par une allocation de chômage ou pour chaque jour où une indemnité d'incapacité de travail est perçue.</p> <p>Cette indemnité complémentaire est due pour les jours d'incapacité de travail après la fin du contrat de travail durant une période égale à une semaine par année complète d'ancienneté.</p>
Bestaanszekerheid langdurige ziekte	Sécurité d'existence maladie de longue durée
<p>Art. 8. De aanvullende vergoeding in geval van langdurige ziekte ten laste van het Sociaal Fonds zal € 6,95 per dag bedragen. Deze verhoging wordt toegepast vanaf de eerste uitbetaling na 1 januari 2016.</p>	<p>Art. 8. L'indemnité complémentaire en cas de maladie de longue durée à charge du Fonds social s'élèvera à 6,95 € par jour. Cette augmentation sera appliquée à partir du premier paiement intervenant après le 1er janvier 2016.</p>
Kledijvergoeding	Indemnité vêtements
<p>Art. 9. De werkgevers dienen de werkkledij ter beschikking te stellen en te onderhouden. De kost voor de onderneming kan vanaf 1 januari 2016, per week, geschat worden op:</p> <ul style="list-style-type: none"> • € 3,64 voor het ter beschikking stellen van de werkkledij ; • € 4,30 voor het onderhoud. 	<p>Art. 9. Les employeurs doivent fournir et entretenir les vêtements de travail. A partir du 1er janvier 2016, le coût pour l'entreprise peut être estimé, par semaine, à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3,64 € pour la fourniture des vêtements de travail ; • 4,30 € pour l'entretien des vêtements de travail.
Stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag	Régimes de chômage avec complément d'entreprise
<p>Art. 10. De partijen zullen de mogelijkheden voor de bedienden om te kunnen genieten van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag maximaliseren. Dit heeft specifiek betrekking op de volgende stelsels van SWT:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CAO 17 op 62 jaar • op 60 jaar • op 58 jaar met zeer lange loopbaan • zwaar beroep geharmoniseerd systeem (58/33) • zwaar beroep suppletief systeem 58/35 	<p>Art. 10. Les parties maximiseront les possibilités pour les employés de bénéficier d'un régime de chômage avec complément d'entreprise. Ceci concerne plus spécifiquement les RCC :</p> <ul style="list-style-type: none"> • CCT 17 à 62 ans • à 60 ans • à 58 ans très longue carrière • métiers lourds système harmonisé (58/33) • métiers lourds système suppletif 58/35 • médical.

<ul style="list-style-type: none"> • medisch. 	
Tijdskrediet en landingsbanen	Crédit-temps et emplois de fin de carrière
Art. 11. De sectorale stelsels van tijdskrediet met motief voor maximaal 36 maanden en het tijdskrediet lange loopbanen (landingsbanen met beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar) blijven behouden.	Art. 11. Les régimes sectoriels de crédit-temps avec motif pour 36 mois au maximum et de crédit-temps longues carrières (emploi de fin de carrière moyennant carrière d’au moins 28 ans) sont maintenus.
Art. 12. De partijen zullen een collectieve arbeidsovereenkomst sluiten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 118 teneinde de leeftijd in 2015 en 2016 te behouden op 55 jaar voor de landingsbanen “lange loopbaan” en “zware beroepen”.	Art. 12. Les parties concluront une convention collective de travail référant à la convention collective de travail n°118 afin de maintenir l’âge à 55 ans en 2015 et 2016 pour les emplois de fin de carrière « longue carrière » et « métiers lourds ».
Eindeloopbaandagen	Jours de fin de carrière
Art. 13. §1. Vanaf 1 juli 2015 hebben de bedienden die 10 jaar anciënniteit hebben bij de werkgever en die 35 jaar beroepsloopbaan kunnen bewijzen, recht op 3 eindeloopbaandagen vanaf de leeftijd van 60 jaar. 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 <i>Belgisch Staatsblad</i> van 27 september 2000 en geregistreerd onder nr. 47239/220) moet aangerekend worden op de eindeloopbaandagen.	Art. 13. §1er. A partir du 1 ^{er} juillet 2015, les employés ayant acquis 10 ans d’ancienneté chez leur employeur et démontrant 35 ans de passé professionnel, ont droit à 3 jours de fin de carrière à partir de l’âge de 60 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 <i>Moniteur belge</i> du 27 septembre 2000 et enregistrée sous le n° 47239/220) doit être imputé sur les jours de fin de carrière.
<i>Paritaire commentaar:</i> <i>De anciënniteitsdagen die op basis van een bedrijfsafpraak worden toegekend, worden niet aangerekend op de eindeloopbaandagen.</i>	<i>Commentaire paritaire:</i> <i>Les jours d’ancienneté accordés sur base d’un accord d’entreprise ne sont pas imputés sur les jours de fin de carrière.</i>
§2. Het bewijs dat de loopbaanvoorwaarde vervuld is, zal geleverd worden via een pensioenattest van de RVP of via ieder ander gelijkwaardig attest.	§2. La preuve que la condition du passé professionnel est remplie sera apportée au moyen d’une attestation de pension de l’ONP ou de toute attestation équivalente.
Werkbaar werk	Travail soutenable
Art. 14. De partijen gaan akkoord om de problematiek van het werkbaar werk nader te bestuderen en om wetenschappelijke objectieve informatie te verzamelen tijdens de periode 2015-2016 door onder andere:	Art. 14. Les parties marquent leur accord pour étudier la problématique du travail soutenable et pour rassembler des informations objectives scientifiques pendant la période 2015-2016, entre autres:
<ul style="list-style-type: none"> • rekening houdend met de noden qua productie voor de bedrijven; • praktijksituaties in binnen- en buitenland; • een studie te organiseren rond de impact van de specifieke 	<ul style="list-style-type: none"> • tenant compte des besoins au niveau de la production pour les entreprises; • par des situations pratiques à l’intérieur du pays et à l’étranger ; • en organisant une étude sur l’impact des conditions de travail spécifiques

<p>arbeidsomstandigheden (warmte / koude) en de uurroosters;</p> <ul style="list-style-type: none"> • op basis van de ergonomiescan van IPV aanbevelingen formuleren voor specifieke functies in de bedrijven; • binnen de Raad van Bestuur van IPV een tool ontwikkelen voor de integratie van langdurige zieken en werknemers met ernstige gezondheidsproblemen; • binnen het Sociaal fonds het opvolgen van het aantal dossiers langdurige ziekte; • binnen het Sociaal fonds de oudere werknemers in de sector opvolgen; • outplacement : onderzoeken hoe de efficiëntie verhogen; • opstarten binnen IPV van een werkgroep met alle bevoegde actoren die bijzondere aandacht heeft voor het aantrekken en behouden van naburige werknemers, met een evaluatie binnen 2 jaar. • de partijen bevelen aan om tijdens de bedrijfsonderhandelingen aandacht te besteden aan de problematiek van werkbaar werk. Hierbij kan er verwezen worden naar de dienstverlening van het IPV (ergonomiescan, opleiding voor leidinggevendenden, website...). 	<p>(chaleur/froid) et des horaires ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • sur base de l'ergoscan de l'IFP, formuler des recommandations pour des fonctions spécifiques dans les entreprises ; • au sein du Conseil d'administration de l'IFP, développer un outil pour l'intégration des malades de longue durée et des travailleurs souffrant de problèmes de santé graves ; • au sein du Fonds Social, suivre le nombre de dossiers relatifs à la maladie de longue durée ; • au sein du Fonds Social, suivre les travailleurs plus âgés dans le secteur ; • outplacement : examiner comment augmenter son efficacité ; • constituer un groupe de travail au sein de l'IFP, avec tous les acteurs compétents, qui prêtera une attention particulière au recrutement et au maintien de travailleurs des environs, avec une évaluation endéans les 2 ans. • lors des négociations d'entreprise, les parties recommandent de prêter attention à la problématique du travail soutenable. A cet effet, il peut être renvoyé à la prestation de services de l'IFP (ergoscan, formation pour les dirigeants, site web...).
Vorming	Formation
<p>Art. 15. §1. De bedienden zullen geïnformeerd worden over het opleidingsaanbod van IPV tijdens het jaarlijks opleidingsgesprek.</p>	<p>Art. 15. § 1. Les employés seront informés des offres de formation de l'IFP par l'employeur lors de l'entretien annuel de formation.</p>
<p>§2. De syndicale afgevaardigden kunnen het opleidingsaanbod van IPV eveneens bekend maken onder de bedienden van de onderneming.</p>	<p>§ 2. Les délégués syndicaux pourront également diffuser l'offre de formation de l'IFP aux employés de l'entreprise.</p>
<p>Art. 16. Om de ingroeibanen te stimuleren erkent de sector het belang van vorming en opleiding om jongeren op de arbeidsmarkt binnen de sector een kans te geven. Daarom zal het IPV een budget van 2.500 EUR vrijmaken ten voordele van de laaggeschoolde jongeren onder de 26 jaar zodat zij een vorming kunnen volgen via IPV gedurende hun eerste 12 maanden van tewerkstelling.</p>	<p>Art. 16. En vue de favoriser les emplois tremplin, le secteur reconnaît l'intérêt de la formation pour donner une chance, au sein du secteur, aux jeunes sur le marché du travail. A cet effet, l'IFP dégagera un budget de 2.500 EUR au bénéfice les jeunes peu qualifiés âgés de moins de 26 ans afin qu'ils puissent suivre des formations via l'IFP au cours des 12 premiers mois de leur engagement.</p>
<p>Art. 17. De partijen bevelen de ondernemingen aan om in de mate van het mogelijke vorming te laten doorgaan tijdens de normale arbeidstijd van de werknemers.</p>	<p>Art. 17. Les parties recommandent aux entreprises d'organiser, dans la mesure du possible, la formation pendant le temps de travail normal des travailleurs.</p>

Art. 18. Er wordt een pilootproject opgestart binnen IPV met het oog op competentieversterking van werknemers in kwetsbare functies.	Art. 18. Un projet pilote sera démarré au sein de l'IFP en vue de renforcer la compétence des travailleurs ayant des fonctions vulnérables.
Sociaal overleg	Concertation sociale
Art. 19. De partijen bevestigen dat de syndicaal afgevaardigde die deel uitmaakt van de nationale beleidsinstantie van de vakorganisatie recht heeft op twee aanvullende afwezigheidsdagen per jaar, mits voorlegging van een attest aan de werkgever.	Art. 19. Les parties confirment que les délégués faisant partie de l'instance nationale de gestion de l'organisation syndicale ont droit à 2 jours complémentaires d'absence par an, moyennant la remise d'une attestation à leur employeur.
Verlenging van de vrijstelling startbaanovereenkomsten	Prolongation de la dispense des conventions de premier emploi
Art. 20. De partijen zullen het nodige doen om gedurende de periode 2015-2016 een vrijstelling te krijgen van de toepassing van het hoofdstuk VIII van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid.	Art. 20. Les parties feront le nécessaire pour obtenir la dispense, pendant la période 2015-2016, de l'application du chapitre VIII de la loi du 24 décembre 1999 pour la promotion de l'emploi.
Periodieke werkzaamheden	Travaux périodiques
Art. 21. De partijen zullen de coördinatie van de collectieve arbeidsovereenkomsten ten laatste afwerken tegen 1 november 2015.	Art. 21. Les parties finaliseront la coordination des conventions collectives de travail pour le 1er novembre 2015 au plus tard.
Sociale vrede	Paix sociale
Art. 22. De syndicale organisaties verbinden er zich toe geen andere eisen te stellen op ondernemingsniveau dan de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.	Art. 22. 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.
Duur van deze overeenkomst	Durée de la présente convention
Art. 23. De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst treden in werking op 1 januari 2015 en gelden voor onbepaalde duur, behoudens andersluidende bepaling.	Art. 23. Les dispositions de la présente convention collective de travail entrent en vigueur le 1er janvier 2015 et sont d'application pour une durée indéterminée sauf disposition contraire.
De partijen kunnen deze collectieve arbeidsovereenkomst opzeggen mits een aanzegging van drie maanden opgestuurd aan de voorzitter van het paritair comité en de andere partijen die er vertegenwoordigd zijn.	Les parties peuvent dénoncer la présente convention collective de travail moyennant un préavis de trois mois envoyé au président de la commission paritaire et aux autres parties y représentées.