

**Collectieve arbeidsovereenkomst  
van 14 september 2015 betreffende  
de permanente vorming voor de  
bedienden uit de  
voedingsnijverheid, gesloten in  
paritair comité 220 voor de  
bedienden uit de voedingsnijverheid**

**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 bedienden uit de voedingsnijverheid behoren.

**§ 2.** Met "bedienden" worden de mannelijke en de vrouwelijke bedienden bedoeld.

**Hoofdstuk II - Permanente vorming**

**Art. 2. § 1.** De werkgever is eraan gehouden een volume professionele vorming te organiseren voor de bedienden, overeenstemmend op jaarbasis met 1,30% van het totaal volume van de gepresteerde arbeidstijd van alle bedienden van de onderneming.

**§ 2.** Bij toepassing van artikel 30, § 7 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact (*Belgisch Staatsblad* 30 december 2005) en het koninklijk besluit van 11 oktober 2007 tot uitvoering van artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact (*Belgisch Staatsblad* 5 december 2007), komen de partijen overeen om de vormingsinspanningen in 2015 en 2016 te behouden op dit niveau.

**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

**Convention collective de travail du  
14 septembre 2015 relative à la  
formation permanente pour les  
employés de l'industrie alimentaire,  
conclue au sein de la commission  
paritaire 220 pour les employés de  
l'industrie alimentaire**

**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.

**§ 2.** Par "employés" sont visés les employés masculins et féminins.

**Chapitre II - Formation permanente**

**Art. 2. § 1er.** L'employeur est tenu d'organiser un volume de formation professionnelle pour les employés correspondant sur base annuelle à 1,30% du volume total du temps de travail presté de tous les employés de l'entreprise.

**§ 2.** En application de l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations (*Moniteur belge* du 30 décembre 2005) et de l'arrêté royal du 11 octobre 2007 portant exécution de l'article 30 de la loi du 30 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations (*Moniteur belge* 5 décembre 2007), les parties conviennent de maintenir les efforts de formation en 2015 et 2016 à ce niveau.

**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

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

§ 5. 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).

Paritair commentaar :

*De werkgever zal op het einde van elk jaar moeten kunnen bewijzen dat hij een aantal uren vorming georganiseerd heeft ten belope van 1,30% van het totaal van gepresteerde arbeidsuren van alle bedienden samen.*

*De sociale partners raden aan deze berekeningen te laten overeenstemmen met deze van de sociale balans.*

*Het totaal volume arbeidstijd komt overeen met het aantal gepresteerde uren opgegeven in de sociale balans onder de rubriek 101. Het aantal opleidingsuren staat onder de rubrieken 5802 / 5812, 5822 / 5832 en 5842 / 5852.*

*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*

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. 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.

§ 5. 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).

Commentaire paritaire :

*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 1,30% du total des heures de travail prestées par l'ensemble des employés.*

*Les partenaires sociaux recommandent de faire correspondre ces calculs à ceux du bilan social.*

*Le volume total de temps de travail correspond au nombre d'heures prestées dans le bilan social sous la rubrique 101. Le nombre d'heures de formation se trouve sous les rubriques 5802 / 5812, 5822 / 5832 et 5842 / 5852.*

*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*

*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.** 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.

**§ 7.** De werknemersvertegenwoordigers/leden van de syndicale delegatie zullen het opleidingsaanbod van het IPV ontvangen en dit binnen de onderneming kunnen bekend maken.

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

### **Hoofdstuk III – Onthaal van werknemers**

**Art. 4 . § 1.** Partijen herinneren aan het koninklijk besluit van 25 april 2007 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

*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.*

**§ 6.** 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.

**§7.** Les représentants des travailleurs/membres de la délégation syndicale recevront l'offre de l'IFP et pourront la communiquer dans l'entreprise.

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

### **Chapitre III – Accueil des travailleurs**

**Art. 4. § 1er.** Les parties rappellent l'arrêté royal du 25 avril 2007 relatif à 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

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 IV – Inspanningen ten voordele van de risicogroepen**

**Art. 5. § 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 2015-2016 zal de sector 0,15% van de brutolonen besteden aan de vorming van werkenden en werkzoekenden uit de risicogroepen.

**Art. 6.** Worden als risicogroepen beschouwd :

- De werklozen in het algemeen en werklozen jonger dan 30 jaar in het bijzonder
- De laaggeschoolde werknemers
- De werknemers ouder dan 50 jaar
- De werknemers bedreigd door een herstructurering, een collectief ontslag of een sluiting van onderneming
- De ontslagen werknemers
- De gehandicapten
- De allochtonen
- De industriële leerlingen
- De werknemers vermeld in artikel 7, voor zover niet gevat door de voorgaande punten.

**Art. 7.** Volgende inspanningen zullen worden gedaan tijdens de jaren 2015-2016:

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

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 IV – Efforts en faveur des groupes à risques**

**Art. 5. § 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 2015-2016, le secteur consacrera 0,15% des salaires bruts à la formation des travailleurs et des demandeurs d'emploi des groupes à risques.

**Art. 6.** Sont considérés comme groupes à risques :

- Les chômeurs en général et les chômeurs de moins de 30 ans en particulier
- Les travailleurs peu qualifiés
- 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 handicapés
- Les allochtones
- Les apprentis industriels
- Les travailleurs repris à l'article 7, pour autant qu'ils ne soient pas concernés par les points repris ci-dessus.

**Art. 7.** Les efforts suivants seront effectués pendant les années 2015-2016 :

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

bedragen;

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

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

§ 4. Een jaarlijkse inspanning van minstens 0,05% (van de 0.15%) van de brutolonen zal gedaan worden voor personen in volgende doelgroepen:

1° de werknemers van minstens 50 jaar oud die in de sector werken;

2° de werknemers van minstens 40 jaar oud die in de sector werken en bedreigd zijn met ontslag:

a) hetzij doordat hun arbeidsovereenkomst werd opgezegd en de opzeggingstermijn loopt;

b) hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming die erkend is als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering;

c) hetzij doordat zij tewerkgesteld zijn in een onderneming waar een collectief ontslag werd aangekondigd;

3° de niet-werkenden en de personen die sinds minder dan een jaar werken en niet-werkend waren op het ogenblik van hun indiensttreding. Onder niet-werkenden wordt verstaan:

a) de langdurig werkzoekenden, zijnde de personen in het bezit zijn van een werkkaart, bedoeld in artikel 13 van het koninklijk besluit van 19 december 2001 tot bevordering van de tewerkstelling van langdurig werkzoekenden;

b) de uitkeringsgerechtigde werklozen;

c) de werkzoekenden die laaggeschoold of erg-laaggeschoold zijn in de zin van artikel 24 van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de tewerkstelling;

§ 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. 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. Un effort annuel d'au moins 0,05% (du 0,15%) des salaires bruts sera consenti pour les personnes dans les groupes-cibles suivants :

1° Les travailleurs âgés d'au moins 50 ans qui travaillent dans le secteur ;

2° Les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement :

a) soit parce qu'il a été mis fin à leur contrat de travail moyennant un préavis et que le délai de préavis est en cours ;

b) soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise reconnue comme étant en difficultés ou en restructuration;

c) soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise où un licenciement collectif a été annoncé;

3° les personnes inoccupées et les personnes qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service. Par personnes inoccupées, on entend :

a) les demandeurs d'emploi de longue durée, à savoir les personnes en possession d'une carte de travail visée à l'article 13 de l'arrêté royal du 19 décembre 2001 de promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée;

b) les chômeurs indemnisés;

c) les demandeurs d'emploi qui sont peu qualifiés ou très peu qualifiés au sens de l'article 24 de la loi du 24 décembre 1999 de promotion de mise à l'emploi;

d) de herintreders, zijnde de personen die zich na een onderbreking van minstens één jaar terug op de arbeidsmarkt begeven;

e) de personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke integratie in toepassing van de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie en personen die gerechtigd zijn op maatschappelijke hulp in toepassing van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

f) de werknemers die in het bezit zijn van een verminderskaart herstructureren in de zin van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructureren;

g) de werkzoekenden die niet de nationaliteit van een lidstaat van de Europese Unie bezitten, of van wie minstens één van de ouders deze nationaliteit niet bezit of niet bezat bij overlijden, of van wie minstens twee van de grootouders deze nationaliteit niet bezitten of niet bezaten bij overlijden;

h) de werkzoekenden die nog geen 26 jaar oud zijn

4° de personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid, namelijk:

a) de personen die voldoen aan de voorwaarden om ingeschreven te worden in een regionaal agentschap voor personen met een handicap;

b) de personen met een definitieve arbeidsongeschiktheid van minstens 33 %;

c) de personen die voldoen aan de medische voorwaarden om recht te hebben op een inkomensvervangende of een integratietegemoetkoming ingevolge de wet van 27 februari 1987 op de tegemoetkomingen aan personen met een handicap;

d) de personen die als doelgroepwerknemer tewerkgesteld zijn of waren bij een

d) les personnes qui, après une interruption d'au moins une année, réintègrent le marché du travail;

e) les personnes ayant droit à l'intégration sociale en application de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale et les personnes ayant droit à une aide sociale en application de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide sociale;

f) les travailleurs qui sont en possession d'une carte de réductions restructurations au sens de l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la politique d'activation en cas de restructurations;

g) les demandeurs d'emploi qui ne possèdent pas la nationalité d'un État membre de l'Union européenne ou dont au moins l'un des parents ne possède pas cette nationalité ou ne la possédait pas au moment de son décès ou dont au moins deux des grands-parents ne possèdent pas cette nationalité ou ne la possédaient pas au moment de leur décès;

h) les demandeurs d'emploi âgés de moins de 26 ans

4° les personnes avec une aptitude au travail réduite, c'est-à-dire :

a) les personnes qui satisfont aux conditions pour être inscrites dans une agence régionale pour les personnes handicapées ;

b) les personnes avec une inaptitude au travail définitive d'au moins 33 %;

c) les personnes qui satisfont aux conditions médicales pour bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'une allocation d'intégration en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées;

d) les personnes qui sont ou étaient occupées comme travailleurs du groupe

4

werkgever die valt onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor de beschutte en de sociale werkplaatsen;

e) de gehandicapte die het recht op verhoogde kinderbijslag opent op basis van een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van minstens 66 %;

f) de personen die in het bezit zijn van een attest afgeleverd door de Algemene Directie Personen met een Handicap van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen;

g) de persoon met een invaliditeitsuitkering of een uitkering voor arbeidsongevallen of beroepsziekten in het kader van programma's tot werkhervatting;

5° de jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden, hetzij in een stelsel van alternerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding in een onderneming, bedoeld in artikel 27, 6°, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, hetzij een voltijdse onderwijsopleiding, met uitzondering van opleidingen die leiden tot de graad van bachelor of master, hetzij in het kader van een instapstage, bedoeld in artikel 36<sup>quater</sup> van hetzelfde koninklijk besluit van 25 november 1991.

Voor de toepassing van het vorig lid wordt verstaan onder "sector", het geheel van werkgevers die onder een zelfde paritair comité of autonoom paritair subcomité ressorteren.

§ 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

cible chez un employeur qui tombe dans le champ d'application de la commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux;

e) la personne handicapée qui ouvre le droit aux allocations familiales majorées sur la base d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins;

f) les personnes qui sont en possession d'une attestation délivrée par la Direction générale Personnes handicapées du Service public fédéral Sécurité sociale pour l'octroi des avantages sociaux et fiscaux;

g) la personne bénéficiant d'une indemnité d'invalidité ou d'une indemnité pour accident du travail ou maladie professionnelle dans le cadre de programmes de reprise du travail;

5° les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation, soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise telle que visée par l'article 27, 6°, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, soit un enseignement de plein exercice, à l'exception de formations menant au grade de bachelier et de master, soit dans le cadre d'un stage de transition visé à l'article 36<sup>quater</sup> du même arrêté royal du 25 novembre 1991.

Pour l'application de l'alinéa précédent, il est entendu par "secteur", l'ensemble des employeurs ressortissant à la même commission paritaire ou à la même sous-commission paritaire autonome.

§ 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.:

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 opleidingdiensten.

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

- ingroeibanen zoals beschreven in artikel 3°/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;
- 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 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.

§ 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°/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;
- 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.



## **theoretische verplichting tot het aanwerven van jongeren met een startbaanovereenkomst voor de sector**

**Art. 8.** Volgens de recentste statistische gegevens van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven stelden de ondernemingen van de sector met 50 of meer werknemers, op 30 juni 2012 58.308 werknemers tewerk.

Op basis van deze gegevens is de sector verplicht om voor 1.749 personen een startbaanovereenkomst te sluiten.

## **Hoofdstuk VI - Outplacement**

**Art. 9.** In de schoot van de raad van bestuur van IPV zullen de partijen de modaliteiten en het nodige budget onderzoeken om de ontslagen bedienden een outplacement te kunnen aanbieden.

## **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 - Geldigheidsduur**

**Art. 11. §1.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2015 en geldt voor onbepaalde tijd.

**§2.** Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2015 betreffende de permanente vorming voor de bedienden uit de voedingsnijverheid afgesloten in de schoot van het paritair comité voor de voedingsnijverheid, geregistreerd onder nr. 128572/CO/2200000.

**§3.** De CAO kan opgezegd worden door één der partijen, met een opzegging van drie maanden betekend bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de voedingsnijverheid en aan de erin vertegenwoordigde organisaties.

## **théorique de conventions de premier emploi pour le secteur**

**Art. 8.** D'après les données statistiques les plus récentes du Conseil Central de l'Economie, les entreprises du secteur de 50 travailleurs et plus, occupaient 58.308 travailleurs au 30 juin 2012.

Sur base de ces données, l'obligation théorique de conventions de premier emploi pour le secteur s'élève à 1.749 personnes.

## **Chapitre VI - Outplacement**

**Art. 9.** Au sein du conseil d'administration de l'IFP, les parties examineront les modalités et le budget nécessaire pour pouvoir offrir un outplacement aux employés licenciés.

## **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 - Durée de validité**

**Art. 11. §1er.** La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2015 et est d'application pour une durée indéterminée.

**§ 2.** Elle remplace la convention collective de travail du 29 juin 2015 relative à la formation permanente pour les employés de l'industrie alimentaire conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie alimentaire, enregistrée sous le n° 128572/CO/2200000.

**§ 3.** La CCT peut être dénoncée par une des parties, moyennant un préavis de trois mois signifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire de l'industrie alimentaire et aux organisations qui y sont représentées.