

**Collectieve arbeidsovereenkomst
van 16 december 2019 betreffende
de permanente vorming gesloten
in paritair comité 220 voor de
bedienden uit 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 alle bedienden bedoeld, zonder onderscheid naar gender.

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 2017 te behouden op dit niveau.

§ 3. Vanaf 1 januari 2020, zal de verplichting om 1,30% van de gepresteerde arbeidstijd van alle bedienden in de onderneming te besteden

**Convention collective de travail du
16 décembre 2019 relative à la
formation permanente 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 tous les employés sans distinction de genre.

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 § 7 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 2017 à ce niveau.

§ 3. A partir du 1er janvier 2020, l'obligation de 1,30% du volume total du temps de travail presté de tous les employés de l'entreprise est convertie en

aan vorming omgezet worden naar gemiddeld 4 dagen vorming per voltijds equivalent per jaar.

Deze 4 dagen zullen geleidelijk verhoogd worden om gemiddeld 5 dagen opleiding te bereiken per voltijds equivalent.

§ 4. Iedere werknemer beschikt over een individueel opleidingskrediet van gemiddeld 2 dagen per voltijds equivalent per jaar.

Paritaire commentaar:

Het aantal dagen waarvan sprake in voorafgaand artikel betreft een gemiddelde over twee kalenderjaren vanaf 1 januari 2020 (2020-2021, 2022-2023, ...). Dit houdt evenwel geen voorafname in van een eventuele verhoging in de komende sectorale onderhandelingen.

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 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

4 jours de formation en moyenne par équivalent temps plein par an.

Ces 4 jours augmenteront progressivement pour atteindre 5 jours de formation en moyenne par équivalent temps plein.

§ 4. Chaque travailleur dispose d'un crédit individuel de 2 jours de formation en moyenne par équivalent temps-plein par an.

Commentaire paritaire :

Le nombre de jours dont il est question dans l'article précédent concerne une moyenne des deux années calendrier à partir du 1^{er} janvier 2020 (2020-2021, 2022-2023, ...). Cela n'implique pourtant pas de prélèvement anticipé d'une augmentation éventuelle dans les négociations sectorielles à venir.

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 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

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).

Paritaire commentaar :

Tot 31 december 2019 zal de werkgever op het einde van elk jaar moeten kunnen bewijzen dat hij een aantal uren vorming georganiseerd heeft ten belope van 3 dagen van het totaal van gepresteerde arbeidsuren van alle bedienden samen, en vier dagen vanaf 1 januari 2020.

De maatregel bedoeld in art 2 §3 en §4 zal het voorwerp uitmaken van een evaluatie na een periode van 2 jaar.

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 deze opleidingsactiviteiten vallen zowel de

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 :

Jusqu'au 31 décembre 2019, 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 3 jours du total des heures de travail prestées par l'ensemble des employés et de 4 jours à partir du 1er janvier 2020.

Le dispositif visé à l'art. 2 §3 et § 4 fera l'objet d'une évaluation après une période de 2 ans.

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 formation reprises dans le bilan social. Ces activités de formation désignent aussi

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

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

onderneming en met name over de faciliteiten en opleiding van de ervaren 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 2019-2020 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

dans l'entreprise et, notamment, des facilités et de la formation des travailleurs 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 2019-2020, 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

- De werknemers vermeld in artikel 7, voor zover niet gevat door de voorgaande punten.

concernés par les points repris ci-dessus.

Art. 7. Volgende inspanningen zullen worden gedaan tijdens de jaren 2019-2020:

Art. 7. Les efforts suivants seront effectués pendant les années 2019-2020 :

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

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

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

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

§ 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. Een jaarlijkse inspanning van minstens 0,05% (van de 0,15%) van de brutolonen zal gedaan worden voor personen in doelgroepen opgenomen in 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) (*Belgisch Staatsblad* van 8 april 2013).

§ 4. Un effort annuel d'au moins 0,05% (de 0,15%) des salaires bruts sera consenti pour les personnes dans les groupes-cibles repris dans 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) (*Moniteur belge* du 8 avril 2013).

§ 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 risicogroepen behoren.

§ 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.

§ 6. De in § 5 bedoelde inspanningen worden geconcretiseerd door het sluiten van één of meerdere

§ 6. Les efforts visés au § 5 sont concrétisés par la conclusion d'un ou plusieurs accords de partenariat entre

partnerschapsovereenkomsten tussen het IPV en de ondernemingen, de onderwijs- of vormingsinstellingen of de gewestelijke arbeidsbemiddelings- of opleidingsdiensten.

§ 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

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

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.

Hoofdstuk V - Berekening van de 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 31 mei 2019 58.617 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 2020 en geldt voor onbepaalde tijd.

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.

Chapitre V - Calcul de l'obligation 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 58.617 travailleurs au 31 mai 2019.

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 2020 et est d'application pour une durée indéterminée.

§ 2. Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 december 2017 betreffende de permanente vorming voor de bedienden uit de voedingsnijverheid afgesloten in de schoot van het paritair comité voor de* voedingsnijverheid, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 augustus 2018 (*Belgisch Staatsblad* van 5 september 2018) en geregistreerd onder nr. 144694/CO/220.

§ 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.

bedienden uit de

§ 2. Elle remplace la convention collective de travail du 18 décembre 2017 relative à la formation permanente pour les employés de l'industrie alimentaire conclue au sein de la Commission paritaire* de l'industrie alimentaire, rendue obligatoire par arrêté royal du 17 août 2018 (*Moniteur belge* du 5 septembre 2018) et enregistrée sous le n° 144694/CO/220.

§ 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.

** pour les employés*