

**Protocol van sectorakkoord 2025-2026 van
7 november 2025, gesloten in paritair
comité 118 voor de voedingsnijverheid**

**Protocole d'accord sectoriel 2025-2026
du 7 novembre 2025, conclu au sein de la
commission paritaire 118 de l'industrie
alimentaire**

Het koninklijk besluit van 12 september 2025 tot uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (BS 22 september 2025) legt de maximale marge voor de loonkostontwikkeling voor de periode 2025-2026 vast op 0%.

L'arrêté royal du 12 septembre 2025 pris en exécution de l'article 7, §1, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'employabilité et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (MB 22 septembre 2025) fixe la marge maximale pour l'évolution salariale pour la période 2025-2026 à 0%.

Het voorliggende sectorakkoord alsook de collectieve arbeidsovereenkomsten die eruit voortvloeien, zullen gesloten worden in overeenstemming met bovenvermeld koninklijk besluit.

Le présent accord sectoriel, ainsi que les conventions collectives qui en découlent, seront conclues conformément à l'arrêté royal susmentionné.

Dit sectorakkoord bepaalt niet alle technische modaliteiten 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.

Cet accord sectoriel ne prévoit pas toutes les modalités techniques de sorte que cette convention ne sera pas déclarée généralement obligatoire. Les parties concluront les conventions d'exécutions nécessaires et déclareront généralement obligatoire celles-ci afin de donner exécution au présent cadre.

Toepassingsgebied

Champ d'application

Art.1. §1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de arbeiders van de voedingsnijverheid.

Art. 1er. §1^{er}. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers de l'industrie alimentaire.

§2. Met “arbeiders” worden alle arbeiders bedoeld, zonder onderscheid naar gender.

§2. Par « ouvriers » sont visés tous les ouvriers sans distinction de genre.

§3. Onder “bakkerijen en banketbakkerijen” wordt verstaan de bakkerijen, de banketbakkerijen die “verse” producten

§3. Par “boulangeries et pâtisseries”, on entend les boulangeries, les pâtisseries qui fabriquent des produits frais de

vervaardigen voor onmiddellijke consumptie met zeer beperkte houdbaarheid en de verbruikszalen bij een banketbakkerij.

consommation immédiate à très court délai de conservation et les salons de consommation annexés à une pâtisserie.

Koopkracht

Art. 2. §1. De bepalingen van dit artikel zijn slechts van toepassing indien artikel 10 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (“loonnormwet”) werd gewijzigd, en onder de voorwaarden vastgesteld bij of krachtens deze wet.

In ondernemingen met maaltijdcheques

§2. In ondernemingen die op 1 oktober 2025 reeds maaltijdcheques toekennen, wordt onder de in §1 bedoelde voorwaarden, de werkgeversbijdrage in deze maaltijdcheques met ingang van 1 januari 2026 verhoogd met 1 EUR per maaltijdcheque.

De bedrijven die een syndicale delegatie hebben, hebben de mogelijkheid om tegen uiterlijk 15 februari 2026 een meer gunstige regeling op het vlak van maaltijdcheques overeen te komen, bij ondernemings-cao.

In ondernemingen zonder maaltijdcheques

§3. In ondernemingen die op 1 oktober 2025 geen maaltijdcheques toekennen, wordt een equivalent voordeel toegekend als in het eerste lid van §2.

In ondernemingen waar een syndicale afvaardiging aanwezig is, wordt dit equivalent voordeel vastgelegd bij ondernemings-cao tegen uiterlijk 15 februari 2026.

In ondernemingen waar geen syndicale afvaardiging aanwezig is, wijzen de sociale partners uitdrukkelijk op de verplichting om

Pouvoir d'achat

Art. 2. §1. Les dispositions du présent article ne sont applicables que si l'article 10 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'employabilité et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (“loi sur la norme salariale”) a été modifié, et dans les conditions fixées par ou en vertu de cette loi.

Dans les entreprises avec chèques-repas

§2. Dans les entreprises qui octroient déjà des chèques-repas au 1^{er} octobre 2025, dans les conditions visées au §1, la contribution patronale dans ces chèques repas est augmentée à partir du 1^{er} janvier 2026 de 1 EUR par chèque-repas.

Les entreprises ayant une délégation syndicale ont la possibilité de convenir d'une réglementation plus favorable au plus tard pour le 15 février 2026, sur le plan des chèques-repas, par CCT d'entreprise.

Entreprises sans chèques-repas

§3. Dans les entreprises qui n'octroient pas de chèques-repas au 1^{er} octobre 2025, un avantage équivalent à celui dans l'alinéa premier du §2 est octroyé.

Dans les entreprises où il y a une délégation syndicale, cet avantage équivalent est fixé par CCT d'entreprise pour le 15 février 2026 au plus tard.

Dans les entreprises où il n'y a pas de délégation syndicale, les partenaires sociaux attirent expressément l'attention sur l'obligation de respecter le 1^{er} alinéa.

de eerste alinea na te leven. Het equivalent voordeel moet in deze ondernemingen uiterlijk op 1 juli 2026 zijn ingevoerd, zo niet is 240 euro recurrent netto voordeel (in verhouding tot het aantal gewerkte dagen per week) en per jaar verschuldigd vanaf 1 juli 2026 (voor de referteperiode van 1 januari tot 31 december).

§4. De toekenning van de maaltijdcheques voorzien in dit artikel, geschiedt overeenkomstig de voorwaarden bepaald bij artikel 19bis, §2 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.

Tussenkost in vervoerskosten

Art. 3. §1. Vanaf 1 februari 2026 verhoogt de fietsvergoeding van 0,27 naar 0,31 euro per effectief afgelegde kilometer.

§2. De fietsvergoeding kan voor dezelfde afstand niet gecumuleerd worden met de tussenkost voor andere vervoermiddelen.

Art. 4. Vanaf 1 februari 2026 wordt de werkgeverstussenkost in de vervoerskosten (privévervoer) verhoogd van 80% tot 85% van de prijs van de treinkaart voor eenzelfde afstand.

Harmonisering arbeiders en bedienden

Art. 5. De sociale partners zullen erover waken dat de middelen voor het solidariteitsluik van het fonds 2de pijler een effectieve bestemming krijgen en niet gebruikt worden om de reserves verder te verhogen.

Art. 6. Alimento stelt uiterlijk tegen 1 januari 2027 een inventaris op van de nog

L'avantage équivalent devra être introduit pour le 1^{er} juillet au plus tard, à défaut de quoi un avantage net récurrent de 240 EUR (proportionnellement aux jours prestés par semaine) et par an sera dû à partir du 1^{er} juillet 2026 (pour la période de référence du 1^{er} janvier au 31 décembre).

§4. L'octroi de chèques-repas prévu par cet article, s'effectue selon les conditions de l'article 19bis §2 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 travailleurs.

Intervention pour frais de transport

Art. 3. §1. À partir du 1^{er} février 2026, l'indemnité vélo augmente de 0,27 à 0,31 euro par kilomètre effectivement parcouru.

§2. Pour la même distance, l'indemnité vélo ne peut pas être cumulée avec l'intervention pour d'autres moyens de déplacement.

Art. 4. À partir du 1^{er} février 2026 l'intervention patronale dans les frais de déplacement (déplacement privé) est augmentée de 80% à 85% du prix de la carte de train pour une même distance.

Harmonisation entre ouvriers et employés

Art. 5. Les partenaires sociaux veilleront à ce que les moyens pour le volet de solidarité du fonds 2ème pilier bénéficieront d'une destination effective et ne seront pas employés afin d'augmenter davantage les réserves.

Art. 6. Alimento établit, pour le 1^{er} janvier 2027 au plus tard, un inventaire des différences subsistantes entre les ouvriers (CP

bestaande verschillen tussen arbeiders (PC 118), bakkers (PC 118.03) en bedienden (PC 220).

Eindeloopbaan

Art. 7. Voor de arbeiders tewerkgesteld in de bakkerijen en banketbakkerijen, wordt met ingang van 1 januari 2026 de bestaande regeling inzake eindeloopbaandagen uitgebreid.

Naast de eindeloopbaandagen die reeds worden toegekend aan werknemers vanaf 59 jaar en 62 jaar, heeft voortaan elke arbeider vanaf 57 jaar recht op één betaalde eindeloopbaandag per kalenderjaar, onder dezelfde voorwaarden en volgens dezelfde modaliteiten als de bestaande eindeloopbaandagen. Deze bepaling leidt niet tot een verhoging van het totaal aantal vastgestelde eindeloopbaandagen voor de reeds bestaande leeftijdscategorieën.

Deze bijkomende verlofdag wordt aan de werkgevers gecompenseerd door het Waarborg- en Sociaal Fonds van de bakkerij, banketbakkerij en consumptiesalons bij een banketbakkerij via een forfaitaire tussenkomst van 200 EUR per verlofdag.

Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd op 1 januari, voor het eerst op 1 januari 2027.

Art. 8. Voor de arbeiders tewerkgesteld in de voedingsnijverheid, wordt met ingang van 1 januari 2026 de bestaande regeling inzake eindeloopbaandagen uitgebreid.

Het aantal eindeloopbaandagen voor arbeiders vanaf 62 jaar wordt verhoogd van tien naar twaalf dagen per kalenderjaar, ten laste van de werkgever en onder dezelfde voorwaarden en

118), les boulangers (CP 118.03) et les employés (CP 220).

Fin de carrière

Art. 7. Pour les travailleurs occupés dans les boulangeries et pâtisseries, la réglementation existante sur les jours de fin de carrière est étendue à partir du 1^{er} janvier 2026.

Outre les jours de fin de carrière qui sont déjà octroyés aux travailleurs à partir de 59 ans et 62 ans, chaque ouvrier a désormais droit à un jour de fin de carrière rémunéré à partir de 57 ans par année calendrier, sous les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que les jours de fin de carrière existants. Cette disposition ne mènera pas à une augmentation du nombre total de jours de fin de carrière fixé pour les catégories d'âge déjà existantes.

Ce jour de congé supplémentaire est compensé pour les employeurs par le Fonds social des 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, par le biais une cotisation forfaitaire de 200 EUR par jour de congé.

Ce montant est indexé annuellement au 1^{er} janvier et pour la première fois le 1^{er} janvier 2027.

Art. 8. Pour les ouvriers occupés dans l'industrie alimentaire, la réglementation existante sur les jours de fin de carrière est étendue à dater du 1^{er} janvier 2026.

Le nombre de jours de fin de carrière pour les ouvriers à partir de 62 ans est augmenté de dix à douze jours par année calendrier, à charge de l'employeur et sous les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que les jours de fin de carrière existants.

volgens dezelfde modaliteiten als de bestaande eindeloopbaandagen.

Art. 9. §1. Vanaf 1 januari 2026 wordt de toeslag voor 1/5de landingsbaan ten gunste van arbeiders vanaf 55 jaar verhoogd van 90,46 EUR naar 135,69 EUR voor nieuwe en lopende aanvragen met behoud van modaliteiten zoals beschreven bij collectieve arbeidsovereenkomst van 13 december 2023 betreffende aanvullende vergoeding bij 1/5de loopbaanvermindering vanaf 55 jaar (Reg. nr. 186.281/CO/118).

§2. Bovenvermelde paragraaf is eveneens van toepassing op bakkerijen en banketbakkerijen.

Art. 10. §1. Vanaf 1 januari 2026 wordt de aanvullende vergoeding van 112,99 euro, toegekend in geval van overstap van een voltijdse tewerkstelling of 1/5de vermindering naar een loopbaanhalvering voor de arbeiders vanaf 55 jaar in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103/7 van 21 oktober 2025 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, verhoogd naar 150 euro, voor nieuwe en lopende aanvragen.

§2. Bovenstaande paragraaf is eveneens van toepassing op de bakkerijen en banketbakkerijen.

§3. Deze vergoeding voor de arbeiders komt vanaf 1 januari 2026 ten laste van het Waarborg- en Sociaal fonds voor de voedingsnijverheid (PC 118 en PC 118.3). Deze vergoeding wordt toegekend volgens de modaliteiten die door het Sociaal fonds worden bepaald en binnen de bestaande middelen ervan.

Art. 9. §1. À dater du 1er janvier 2026, l'indemnité complémentaire pour crédit-temps d'1/5e pour les travailleurs à partir de 55 ans est augmentée de 90,46 EUR à 135,69 EUR, pour les demandes nouvelles et en cours, avec maintien des modalités comme décrit à la convention collective de travail du 13 décembre 2023 concernant l'indemnité complémentaire en cas de réduction de carrière à 1/5e à partir de 55 ans (n° d'enreg. 186.281/CO/118).

§2. Le paragraphe ci-dessus est également applicable aux boulangeries et pâtisseries.

Art. 10. §1. À dater du 1er janvier 2026, l'indemnité complémentaire de 112,99 EUR, accordé en cas de passage d'un temps plein ou d'une diminution 1/5ème à un mi-temps pour les travailleurs à partir de 55 ans, en exécution de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un régime de crédit-temps, est augmenté à 150 EUR, pour les demandes nouvelles et en cours.

§2. Le paragraphe ci-dessous est également valable pour les boulangeries et les pâtisseries.

§3. Cette indemnité sera à la charge du Fonds Social et de Garantie de l'industrie alimentaire (CP 118 et CP 118.3) à partir du 1er janvier 2026. Ce complément est octroyé en fonction des modalités déterminées par le Fonds social et dans le cadre des moyens existant de celui-ci.

§4. À dater du 1er janvier 2027, ce montant est indexé annuellement, selon la méthode décrite dans la CCT sectorielle concernant l'indexation qui vaut également pour l'indexation des salaires.

Art. 11. Les parties s'engagent à procéder, en exécution des CCT-cadres du Conseil National du Travail, à la discussion sur la

§4. Vanaf 1 januari 2027 worden deze bedragen jaarlijks geïndexeerd, volgens de methode omschreven bij de sectorale cao m.b.t. indexering die tevens geldt voor de indexering van de lonen.

Art. 11. De partijen engageren zich om, in uitvoering van de kadercao's van de Nationale Arbeidsraad van 21 oktober 2025, over te gaan tot het afsluiten van tijdelijke cao's tot 30 juni 2027:

- over de uitzonderingsregimes landingsbanen vanaf 55 jaar;
- over het stelsel van medisch SWT.

Tijdelijke werkloosheid

Art. 12. Het positief advies voor het KB tijdelijke werkloosheid in de groentesector wordt jaarlijks verlengd, tot 30 juni 2027.

Werkbaar werk

Art. 13. De sociale partners nemen de volgende beslissingen inzake werkbaar werk :

1° Herbevestiging van de cao's werkbaar werk; het modeldocument wordt geactualiseerd wat betreft de thema's en handtekeningen van alle vertegenwoordigers;

2° Opmaak van een jaarlijkse bilan door Alimento met een overzicht van de thema's en de bedragen die per thema worden uitgekeerd;

3° Steun aan bedrijven in herstructurering: outplacement en

conclusion de CCT temporaires, d'ici fin 2027 :

- sur les régimes d'exceptions en matière d'emplois de fins de carrière à 55 ans ;
- sur le régime de RCC pour raison médicale.

Chômage temporaire

Art. 12. L'avis positif pour l'AR chômage temporaire dans le secteur des légumes est prolongé annuellement, jusqu'au 30 juin 2027.

Travail faisable

Art. 13. Les partenaires sociaux prennent les décisions suivantes en ce qui concerne le travail faisable :

1° Reconfirmation des C.C.T. travail faisable ; le document-modèle est actualisé en ce qui concerne les thèmes et les signatures de tous les représentants ;

2° Établissement par Alimento d'un bilan annuel avec un résumé des thèmes et des montants versés par thème.

3° Soutien aux entreprises en restructuration : outplacement et stratégie de rétention dans le secteur (en coopération avec Alimento) ;

retentiestrategie in de sector (met samenwerking van Alimento);

4° Om de maatregelen van Alimento op het vlak van welzijn op het werk (ergonomiescan, welzijnsscan, KMO-scan, arbeidsorganisatiescan, loopbaanbudgetten, tussenkomst kinderopvang...) nog beter bekend te maken bij de bedrijven, wordt in 2026 een roadshow in de provincies voorbereid. Alimento neemt hiertoe het initiatief, in overleg met de sociale partners;

5° Er wordt onderzocht of Alimento, samen met HIVA en Securex/AMS, een universitaire leerstoel kan oprichten voor minstens 2 jaar, die onderzoek verricht naar absentisme in de voedingssector en de link met loopbaantransities (cf. HIVA-RSZ Dynam gegevens);

6° Met ingang van 1 januari 2025 wordt de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de tussenkomst van Alimento in de kinderopvangkosten gewijzigd als volgt:

- a) een erkenning wordt enkel nog vereist voor crèches en onthaalmoeders (Kind & Gezin, ONE of de Duitstalige gemeenschap), en niet voor andere georganiseerde kinderopvanginitiatieven;
- b) uitsluitend een jaarplafond blijft van toepassing; het kwartaalplafond wordt opgeheven;

4° Afin de faire connaître davantage aux entreprises les mesures d'Alimento sur le plan du bien-être au travail (scan d'ergonomie, scan de bien-être, scan PME, scan de l'organisation au travail, budgets de carrière, intervention garde d'enfants,...), un tour de présentation est préparé dans les provinces en 2026. Alimento prend l'initiative en ce sens, en concertation avec les partenaires sociaux.

5° Il est examiné si Alimento peut créer, en coopération avec HIVA et Securex/AMS, une chaire universitaire, pour 2 années au minimum, qui effectue de la recherche sur l'absentéisme et le lien avec les transitions de carrière (cf. Données Dynam HIVA-ONSS)

6° À dater du 1er janvier 2025 la convention collective de travail concernant l'intervention d'Alimento dans le coût de la garde d'enfant est modifiée comme suit:

- a) une reconnaissance n'est plus requise que pour les crèches et les mères d'accueil (Kind & Gezin, ONE ou la Communauté germanophone), et ne l'est plus pour d'autres initiatives de garde d'enfants organisées ;
- b) il n'y a plus qu'un plafond annuel qui reste d'application : le plafond trimestriel est abrogé ;

Art. 14. §1. De arbeider die twintig jaar of meer anciënniteit heeft in de onderneming, heeft minstens recht op jaarlijks een anciënniteitsdag en dit met ingang vanaf 1 januari 2026.

§2. Deze bijkomende verlofdag wordt verrekend met de bedrijfseigen anciënniteitsdagen, maar niet met de sectorale eindeloopbaandagen.

§3. Bovenstaande §1 en §2 gelden evenzeer voor bakkerijen en banketbakkerijen.

Art. 15. Aan arbeiders die in kalenderjaar X gedurende minstens 3 maanden een voltijds, halftijds of 1/5^{de} ouderschapsverlof opnemen, wordt in het daaropvolgende kalenderjaar X+1 door de werkgever één bijkomende conventionele vakantiedag (volledige kalenderdag) toegekend.

De kost van deze bijkomende vakantiedag wordt aan de werkgever vergoed door het sociaal fonds (PC 118 en 118.03) via een forfaitaire tussenkomst van 200 EUR per verlofdag.

Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd op 1 januari, voor het eerst op 1 januari 2027.

Bij aanvraag tot terugbetaling dient de werkgever het bewijs van het opgenomen ouderschapsverlof te leveren door middel van de door de RVA goedgekeurde aanvraagformulieren.

Deze regeling is van toepassing op ouderschapsverloven die opgenomen worden vanaf 1 januari 2026.

Art. 14. §1. L'ouvrier ayant vingt années d'ancienneté ou plus dans l'entreprise, a droit à au minimum un jour de congé d'ancienneté par an.

§2. Ce jour de congé supplémentaire est imputé sur les jours d'ancienneté propres à l'entreprise, mais non sur les jours de fin de carrière sectoriels.

§3. Les §1 et §2 valent également pour les boulangeries et les pâtisseries.

Art. 15. Aux ouvriers qui, durant l'année calendrier X, prennent au moins 3 mois de congé parental à temps plein, à mi-temps, ou 1/5^{ème} un jour conventionnel supplémentaire de vacances (jour calendrier complet) est octroyé par l'employeur durant l'année suivante X+1.

Le coût pour ce jour de vacances complémentaire est remboursé à l'employeur par le fonds social (CP 118 et 118.03) par le biais d'une intervention forfaitaire de 200 EUR par jour de congé.

Ce montant est indexé annuellement à partir du 1^{er} janvier 2027.

Lors de la demande de remboursement, l'employeur doit apporter la preuve des congés d'ancienneté pris par le biais de formulaires de demande approuvés par l'Onem.

Cette réglementation est applicable aux congés parentaux qui sont pris à partir du 1^{er} janvier 2026.

Uitzendarbeid-onderaanneming

Art. 16. De sociale partners nemen de volgende beslissingen inzake uitzendarbeid :

- herbevestiging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 oktober 2023 betreffende uitzendarbeid
- onthaal en verplicht peterschap/meterschap: herbevestiging wettelijke verplichting en mogelijkheid van advies vanuit Alimento
- voor de arbeidsovereenkomsten worden de dagen van effectieve tewerkstelling als uitzendarbeider, die in de 24 maanden onmiddellijk voorafgaand aan het sluiten van de arbeidsovereenkomst in dezelfde onderneming werden gepresteerd, in aanmerking genomen voor het bepalen van de bedrijfseigen anciënniteitsdagen.

Art. 17. De sociale partners herbevestigen de wettelijke verplichting inzake de verplichte informatie aan de ondernemingsraad in het kader van onderaanneming.

Opleiding

Art. 18. §1. In uitvoering van de artikelen 53 en 54 (Hoofdstuk 12) van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (BS 10 november 2022) wordt het volgende aangepaste groeipad naar 5 dagen individuele opleiding op een gefaseerde manier bevestigd:

- Vanaf 1 januari 2025: individueel recht op opleiding van 4 dagen per voltijds equivalent per jaar.
- Vanaf 1 januari 2027: individueel recht op opleiding van 5 dagen per voltijds equivalent per jaar.

Intérim-sous-traitance

Art. 16. Les partenaires sociaux prennent les décisions suivantes :

- reconfirmation de la convention collective de travail du 24 octobre 2023 concernant le travail intérimaire.
- accueil et parrainage/marrainage obligatoires : reconfirmation de l'obligation légale et possibilité de conseil de la part d'Alimento
- Pour les contrats de travail, les jours d'occupation effective en tant qu'ouvrier intérimaire, effectués dans la même entreprise au cours des 24 mois qui précèdent immédiatement la conclusion du contrat de travail, sont pris en compte pour déterminer les jours d'ancienneté propres à l'entreprise.

Art. 17. Les partenaires sociaux reconfirment l'obligation légale concernant l'information obligatoire au conseil d'entreprise dans le cadre de la sous-traitance.

Formation

Art. 18. §1. En application des articles 53 et 54 (Chapitre 12) de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (MB 10 novembre 2022), le trajet de croissance vers un droit individuel à cinq jours de formation est confirmé de manière échelonnée :

- À partir du 1er janvier 2025 : droit individuel à la formation de 4 jours par équivalent temps plein et par an.
- À partir du 1er janvier 2027 : droit individuel à la formation de 5 jours par équivalent temps plein et par an.

§2. De bedrijven bezorgen het jaarlijks opleidingsplan aan Alimento ter controle. Art. 4 §5 van de cao permanente vorming wordt daarbij gewijzigd: een overzicht van de aangeboden en gevolgde opleidingen dient eveneens opgenomen te worden.

§3. Alimento organiseert een jaarlijkse vergadering voor de sectorale sociale partners om meer zicht te geven op de situatie in de sector, over de gegeven opleidingen in de ondernemingen en tussenkomsten.

§4. De sectorale partners engageren zich om de noden van elke taalrol alsook elk type van onderneming te beantwoorden.

§5. Alimento zal in de komende twee jaar in het bijzonder inzetten op technische opleidingen, opleidingen artificiële intelligentie in een productie-omgeving en opleidingen inzake diversiteit.

Daarnaast zal een sensibiliseringspakket rond diversiteit en verdraagzaamheid worden ontwikkeld, bestemd voor gebruik binnen de ondernemingen, in het bijzonder tijdens de week van 8 mei (ter gelegenheid van het einde van de Tweede Wereldoorlog).

§6. Alimento onderzoekt of er, specifiek voor arbeiders die tijdens het weekend tewerkgesteld zijn, een nood aan opleidingen op zaterdag bestaat en hoe dit praktisch kan worden geïmplementeerd.

Sociaal overleg

Art. 19. De syndicale afgevaardigden die lid zijn van de nationale beleidsinstantie

§2. Les entreprises transmettent leur plan de formation à Alimento pour vérification.

L'art. 4 §5 de la CCT formation est modifié à cet effet: une évaluation de l'année de formation précédente devra également être reprise.

§3. Alimento organise une réunion annuelle pour les partenaires sociaux sectoriels afin de donner un meilleur aperçu de la situation dans le secteur, sur les formations au sein des entreprises et sur les interventions données.

§4. Les partenaires sociaux sectoriels s'engagent à répondre aux besoins de formations de chaque rôle linguistique ainsi que de chaque type d'entreprise.

§5. Dans les deux années à venir, Alimento misera particulièrement sur les formations techniques et les formations en IA dans l'environnement de production et des formations en matière de diversité.

Une offre de sensibilisation est également développée autour de la diversité et de la tolérance, destinée à être utilisée dans les entreprises, en particulier durant la semaine du 8 mai (à l'occasion de la fin de la Deuxième guerre mondiale).

§6. Alimento examine si, spécifiquement pour les ouvriers qui sont occupés pendant le weekend, il existe un besoin en formations le samedi et comment cela peut être implémenté dans la pratique.

Concertation sociale

en/of werknemersvertegenwoordigers van de Belgische ondernemingen in een Europese ondernemingsraad, hebben recht op één aanvullende syndicale vormingsdag per jaar. Indien er op Europees vlak reeds dagen syndicale vorming hiervoor vastgelegd werden, dan wordt deze dag hierop verrekend.

Art. 20. §1. Alle plaatsvervangende leden van de vakbondsafvaardiging voor arbeiders krijgen vanaf 1 januari 2026 één dag syndicale vorming per kalenderjaar, met uitzondering van de bakkerijen en banketbakkerijen.

§2. Voor die bedrijven of mandaten waarbij geen plaatsvervangend(e) lid (leden) voorhanden is (zijn), geldt geen extra dag syndicale vorming.

Voor het overige wordt deze dag syndicale vorming aan dezelfde regels onderworpen als die bepaald bij cao van 14 december 2021 betreffende de syndicale vorming.

Talenten aantrekken

Art. 21. De werkgevers zullen met uitzendarbeiders die in de voorbije twaalf maanden minstens 130 effectieve dagen met een uitzendovereenkomst in de onderneming gewerkt hebben, in gesprek gaan over een mogelijke rechtstreekse aanwerving door de onderneming.

Tijdens dit gesprek wordt rekening gehouden met de geleverde prestaties en andere relevante elementen voor een rechtstreekse aanwerving door de onderneming.

Art. 22. De sociale partners verzoeken Alimento om, in het kader van de aantrekkelijkheid van de sector, gedurende

Art. 19. Les représentants syndicaux qui sont membres de l'instance nationale de gestion et/ou les représentants des travailleurs d'entreprises belge dans un Conseil d'entreprise européen, ont droit à un jour complémentaire de formation syndicale par an à dater du 1^{er} janvier 2026. Si des jours de formation syndicale ont déjà été fixés au niveau européen, ce jour sera imputé sur ceux-ci.

Art. 20. §1. Tous les membres suppléants de la délégation syndicale pour les ouvriers bénéficient, à partir du 1^{er} janvier 2026, d'un jour de formation syndicale par année calendrier, à l'exception des boulangeries et des pâtisseries.

§2. Pour les entreprises ou mandats qui ne comportent pas de membre(s) suppléant(s), il n'y a pas de jours de formation syndicale supplémentaire.

Pour le reste, ce jour de formation syndicale est soumis aux mêmes règles que celles prévues par la CCT du 14 décembre 2021 concernant la délégation syndicale.

Attirer des talents

Art. 21. Les employeurs entameront des discussions avec les travailleurs intérimaires qui ont presté au moins 130 jours effectifs dans l'entreprise au cours des douze derniers mois sous contrat intérimaire, à propos d'un potentiel recrutement direct par l'entreprise.

Lors de cette discussion, il est tenu compte des prestations effectuées et de tout autre élément pertinent pour un recrutement direct par l'entreprise.

Art. 22. Les partenaires sociaux demandent à Alimento d'investir annuellement, dans le

de komende twee jaar jaarlijks een bedrag van 100.000 EUR te investeren in de volgende initiatieven:

1° Het ontwikkelen van een aantrekkelijk digitaal en mobiel lessenpakket voor scholen, gericht op leerlingen van het 6de leerjaar en 1ste graad secundair onderwijs, dat de aansluiting op STEM-onderwijs, de troeven van de voedingsindustrie, de loopbaanmogelijkheden, enz. in beeld brengt;

2° Het uitwerken van een strategie om dit lessenpakket te promoten en toe te lichten in scholen, op jobbeurzen, voedingsbeurzen, technologiefestivals en andere relevante evenementen;

3° Het actualiseren van de website *Food at Work*, in overeenstemming met de nieuwe branding en het logo rond talent aantrekken, met aandacht voor het imago van de voedingsindustrie en de actuele noden van de sector;

4° Het ontwikkelen van ander promotiemateriaal, zoals banners, brochures, sociale mediacampagnes, enz.

Functieclassificatie

Art. 23. Met inachtneming van de beschikbare middelen, bevestigen de sociale partners opnieuw hun bereidheid om verder te werken aan de functieclassificatie. Om de twee jaar brengen de sociale partners de subsectoren in kaart waarin zij vooruitgang boeken op het gebied van de functieclassificatie.

cadre de l'attractivité du secteur, un montant de 100.000 EUR durant les deux prochaines années dans les initiatives suivantes :

1° Le développement d'une unité mobile d'enseignement pour les écoles, ciblé sur les étudiants de la 6e année primaire et le 1er degré de l'enseignement secondaire, qui met en lumière le lien avec les formations STEM, les atouts de l'industrie alimentaire, les possibilités de carrières etc.

2° L'élaboration d'une stratégie afin de promouvoir et enseigner cette unité mobile d'enseignement dans les écoles, à des salons sur l'alimentation, des salons de l'emploi, festivals de technologie et d'autres évènements pertinents;

3° L'actualisation des sites de *Food At Work*, conformément au nouveau branding et le logo autour d'attirer des talents, avec une attention particulière pour l'image de l'industrie alimentaire et les besoins actuels du secteur.

4° Le développement d'un autre matériel de promotion, comme des banderoles, brochures, campagnes médias sociaux etc.

Classification de fonctions

Art. 23. Compte tenu des moyens disponibles, les partenaires sociaux sectoriels reconfirment leur volonté de poursuivre les travaux de classification de fonctions. Tous les deux ans, les partenaires sociaux sectoriels identifient les sous-secteurs dans lesquels ils avancent dans le cadre de la classification de fonctions.

Werkgroepen

Art. 24. Volgende werkgroepen worden in de schoot van het paritair comité opgericht en zullen minstens 3 keer per jaar vergaderen, in aanwezigheid van Alimento:

- Werkgroep imago van de sector en aantrekken van talent;
- Werkgroep diversiteit;
- Werkgroep PEC Vlees.

Groupes de travail

Art. 24. Les groupes de travail suivants sont créés au sein de la commission paritaire et se réuniront au moins 3 fois par an, en présence d'Alimento:

- Groupe de travail sur l'image du secteur et attirer des talents ;
- Groupe de travail diversité
- Groupe de travail PCL Viande.

Sociale vrede

Art. 25. De sociale partners garanderen de sociale vrede voor wat betreft alle elementen van dit akkoord.

Paix sociale

Art. 25. Les partenaires sociaux garantissent la paix sociale en ce qui concerne tous les éléments de cet accord.

Duur van deze overeenkomst

Art. 26. Dit sectorakkoord treedt in werking op 1 december 2025; het wordt gesloten voor een duur van twee jaar (2025-2026), met uitzondering van andersluidende bepalingen.

Durée de la présente convention

Art. 26. Cet accord sectoriel entre en vigueur le 1er décembre 2025 ; celui-ci est conclu pour une durée de deux ans (2025-2026), à l'exception de dispositions contraires.