



## Collectieve arbeidsovereenkomst Danone België WENDBAAR & WERKBAAR WERK

**Tussen:** NV Danone,  
met maatschappelijke zetel te Werkhuizenkaai 160, 1000 Brussel, met  
ondernemingsnummer 0402 734 595  
Vertegenwoordigd door Ruth Verlinden, in haar hoedanigheid van HR Director Belux en  
Jürgen Berckmans in zijn hoedanigheid van Industrial Director  
Hierna "de werkgever" genoemd;

**En:** de representatieve vakorganisaties, bijgestaan door de leden van de syndicale  
afvaardiging van de onderneming,

**ACV Voeding en diensten,**  
Representatieve werknemersorganisatie, met kantoren te 3010 Kessel-Lo,  
Martelarenlaan 8  
Vertegenwoordigd door mevrouw Femke Buys, secretaris

**LBC-NVK**  
Representatieve werknemersorganisatie, met kantoren te 3010 Kessel-Lo,  
Martelarenlaan 8  
Vertegenwoordigd door de heer Filip Oosthuysse, secretaris

Hierna "de werknemersorganisaties" genoemd.

Hierna gezamenlijk genoemd: "de partijen".

### WORDT HET VOLGENDE OVEREENGEKOMEN

#### Artikel 1 : Rechtsgrond

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van

- de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 juni 2017 betreffende invoering van een bedrijfsCAO inzake uitzendarbeid en tot verbetering van de werkbaarheid voor de arbeiders van de voedingsindustrie van PC 118.
- de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2017 betreffende invoering van een bedrijfsCAO inzake uitzendarbeid en tot verbetering van de werkbaarheid voor de bedienden van de voedingsindustrie van PC 220.

## DEEL 1 UITZENDARBEID

### Artikel 2 : Intentieverklaring

Danone streeft naar duurzame tewerkstelling aan de hand van arbeidscontracten van onbepaalde duur. Echter, de economische realiteit en werkbaarheid vragen daarnaast een beperkte inzet van tijdelijke tewerkstelling (via uitzendarbeid en/of contracten van bepaalde duur).

Deze CAO heeft tot doel het algemene kader te scheppen waarbinnen uitzendkrachten en tijdelijke werknemers kunnen ingezet worden, op een manier die zowel duidelijkheid schept voor de betrokken werknemers, als de werkbaar- en wendbaarheid voor de organisatie garandeert.

### Artikel 3 : Algemene principes tewerkstellingsvorm

#### 3.1. aanwervingen voor permanente functies

Voor permanente functies worden contracten van onbepaalde duur voorzien, met een mogelijk doorstroomtraject via tijdelijke contractvormen.

Gezien voor recrutering en selectie ook een beroep kan gedaan worden op uitzendkantoren, kan (een deel van) het doorstroomtraject via een contract voor uitzendarbeid verlopen.

Het totale doorstroomtraject via tijdelijke tewerkstellingsvorm bedraagt maximaal 1 jaar, waarvan er maximaal 6 maand gewerkt wordt via een contract voor uitzendarbeid.

Ten laatste aan het einde van de periode van 1 jaar, zal een contract van onbepaalde duur aangeboden worden voor zover economische omstandigheden ongewijzigd zijn en mits de werknemer nog steeds voldoet aan alle vereisten.

In de fabriek wordt momenteel in principe reeds na 65 RSZ-dagen een contract gegeven, maar uitzonderingen zijn steeds mogelijk. Indien dit principe wordt aangepast, zal de werkgever dit met de syndicale delegatie bespreken.

Om te vermijden dat de uitzendkracht, het recht op zijn eindejaarspremie als uitzendkracht verliest, zal er rekening gehouden worden met de 65-RSZ-dagen vooraleer er een Danone contract wordt aangeboden.

#### 3.2. Tijdelijk karakter

Indien de tewerkstelling tijdelijk is, wordt er ofwel een contract bepaalde duur aangeboden, ofwel een contract voor uitzendarbeid. Onder andere volgende redenen kunnen het tijdelijk karakter verklaren: tijdelijk meerwerk, uitzonderlijk werk, tijdelijke vervanging van afwezigheden, ... .

Bij uitzendarbeid met motief tijdelijke vermeerdering van werk voor arbeiders en bedienden wordt er steeds een voorafgaandelijk akkoord gevraagd aan de syndicale delegatie.



Indien het gaat om een tijdelijke invulling van een *functie*, zal er na uiterlijk 1 jaar beoordeeld worden of de functie een permanent is, met uitzondering van de tijdelijke invullingen die zeer duidelijk een tijdelijk karakter hebben (bv. vervanging van tijdskrediet na bevallingsrust met een duur van > 1 jaar). Indien er na 1 jaar geen contract onbepaalde duur gegeven wordt, zal de werkgever dit toelichten op de syndicale delegatie.

Pack & Make :

De hiërarchische lijn is verantwoordelijk om ten allen tijde de veiligheid van de werknemers en uitzendkrachten te waarborgen.

- Voor volgende *deeltaken* kunnen uitzendkrachten ingezet worden (bv. bij afwezigheden, productieschommelingen, ...), nadat de nodige opleiding werd voorzien : treinbestuurder, kartonaanvoer, afvalaf, re-work, reiniging zone make en poudreur . Uitzonderlijk kunnen er uitzendkrachten ingezet worden ter ondersteuning van de operator aan de afvullijnen onder supervisie van een vaste medewerker voor het aanvullen van verpakkingsmaterialen aan de lijn waarvoor geen interventie aan de machine nodig is en voor reinigingsactiviteiten zoals het reinigen van vloeren, goten, deuren en muren, en stofzuigen op plaatsen waar geen LOTO voor toegepast moet worden. Indien van deze uitzondering gebruik wordt gemaakt, zal dit toegelicht worden op de syndicale delegatie. Voor 30/06/2019 zal het gebruik van deze uitzonderingen geëvalueerd worden samen met de SD in het kader van de veiligheid, een vereiste voor de verderzetting ervan.
- Voor volgende deeltaken kunnen geen uitzendkrachten ingezet worden, tenzij in het kader van een doorstroomtraject tot operator (die tijdens opleiding begeleid wordt en na formele validatie van de opleiding alleen aan de lijn kan ingezet worden) : bedienen van / interventie aan een afvullijn, L1, support, het aflossen van operators aan de lijn, verantwoordelijkheid over de toepassing van de LOTO procedure, werkpost palettiseur.
- Wanneer er zich in de toekomst wijzigingen voordoen waarbij het onduidelijk is of er op bepaalde deeltaken uitzendkrachten kunnen ingeschakeld worden, zal dit na overleg in syndicale delegatie bepaald worden.

**3.3. Voorrang bij aanwerving**

Iedereen kan zich kandidaat stellen voor het invullen van een vaste vacature. De Danone werknemers met een contract van onbepaalde of bepaalde duur hebben voorrang op personen die nog geen Danone contract hebben.

Enkel de kandidaten met de nodige competenties en de juiste motivatie, komen in aanmerking voor de vacature. Bij de selectie wordt eveneens rekening gehouden met de ervaring/anciënniteit.

## **Artikel 4 : Opleiding**

De uitzendkracht moet steeds voldoende kennis, kunde en vaardigheid hebben om de taak correct te kunnen uitvoeren. De hiërarchische lijn ziet erop toe dat niemand in het team taken uitvoert of machines bedient waarvoor hij niet is opgeleid.

Een uitzendkracht zal geen opleiding geven aan andere collega's.

## **Artikel 5 : Arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten.**

### **5.1. Anciënniteit.**

Voor alle personen aangeworven sinds 2014, die voor de aanwerving tewerkgesteld waren als uitzendkracht bij Danone in dezelfde functie en waarvoor er in het kader van ontslag moet rekening gehouden worden met de tewerkstelling als uitzendkracht, zal de datum die geldt als startdatum van de tewerkstelling in het kader van een eventueel ontslag, ook gelden als anciënniteitsdatum voor het bepalen van alle andere anciënniteitsgebonden voordelen vanaf 1/1/2018.

Voor alle personen aangeworven met een Danone contract vanaf 1/1/18, worden alle dagen van uitzendarbeid tijdens een ononderbroken periode voor de aanwerving, meegeteld voor de anciënniteit van de werknemer en voor alle anciënniteitsgebonden voordelen. De uitzendkracht levert het bewijs van het aantal arbeidsdagen als uitzendkracht. Inactiviteitsperiodes van minder dan 30 kalenderdagen worden niet als onderbreking beschouwd.

### **5.2. Uurroosters**

Uitzendkrachten zullen in dezelfde uurroosters tewerkgesteld worden als de vaste werknemers. Dit betekent dat ze in de fabriek ook een overlap doen en recht hebben op onbetaalde compensatierust, voor alle functies waar de vaste werknemers ook deze overlap doen en onbetaalde compensatierust hebben

## **Artikel 6 : Informatie & overleg**

Aan de leden van de ondernemingsraad wordt er voor elke maandelijkse vergadering een overzicht bezorgd van de tewerkstelling van uitzendkrachten (arbeider en bediende) van de voorbije maanden. Het overzicht bevat informatie over de reden van de uitzendarbeid.

Op geregelde basis zal er informatie worden gegeven over de totale kost van de uitzendarbeid.

Op ondernemingsraad zal er overleg zijn over de juiste vorm van rapportering over de tewerkstelling van Danoners en uitzendkrachten conform de wetgeving betreffende ondernemingsraden.

Personeelsbezetting maakt deel uit van het reguliere overleg in syndicale delegatie.





## DEEL 2 WENDBAAR & WERKBAAR WERK.

### Artikel 7 : Bestaande maatregelen.

Danone hecht veel belang aan het welzijn van zijn medewerkers. In eerdere CAO's zijn reeds regels opgenomen over arbeidsduur, extra legaal verlof en familiaal verlof. Deze blijven behouden.

Er worden regelmatig enquêtes georganiseerd waar naar het welbevinden van het personeel wordt gevraagd. Na elke enquête wordt bekeken welke acties er kunnen ondernomen worden.

### Artikel 8. Employee Assistance Program

In 2018 wordt elke werknemer aangesloten bij het Employee Assistance Program. Dit programma voorziet in psychologische bijstand voor elke werknemer bij bepaalde levenscrisisen. De bedoeling is om de stap naar professionele hulp gemakkelijker te maken, en in te grijpen voor de problemen te ernstig worden.

De inhoud van het Employee Assistance Program 2018 wordt in bijlage toegevoegd.

### Artikel 9. Vitality Scan

De vitality scan heeft tot doel de medewerkers te sensibiliseren en te informeren over hun algemene fysieke conditie en gezondheid.

In 2018 wordt de vitality scan ingevoerd waarbij elke 45-plusser 1 maal om de 3 jaar recht heeft op een gezondheidscheck.

Elke werknemer ouder dan 45 jaar heeft de kans zich in te schrijven in het programma. Indien meer dan 1/3<sup>e</sup> van de 45plussers zich inschrijven, krijgen de oudste werknemers voorrang.

De inhoud van het Vitality Scan programma 2018 wordt in bijlage toegevoegd.

### Artikel 10. Ergonomie

Ergonomie is een belangrijk thema op het jaaractieplan voor veiligheid voor 2018. De concrete acties rond ergonomie zullen geregeld besproken worden op de vergaderingen van het CPBW.

De werkgever bevestigt zijn engagement om te werken op ergonomie door investeringen en/of door opleiding onder andere over het gebruik van de ergonomische hulpmiddelen. Hiervoor wordt een beroep gedaan op ondersteuning door erkende personen of bedrijven die over de nodige expertise beschikken.

## Artikel 11. Parental Policy

In 2017 heeft de Danone Company de "Global Parental Policy" vastgelegd, waardoor er op termijn een betere omkadering is voor toekomstige ouders en voor ouders tijdens de eerste jaren na de geboorte van een kind. Danone zal in België starten met de implementatie van deze policy in 2018.

De periodes voor betaalde afwezigheid naar aanleiding van een geboorte of adoptie worden uitgebreid tot :

- 18 weken voor de primaire ouder/verzorger
- 10 dagen voor de tweede ouder/verzorger (pro rata voor overbruggingsploeg en deeltijdsen)
- 14 weken voor de eerste ouder/verzorger bij adoptie.

De uitkeringen van de mutualiteit en de verzekering worden door Danone aangevuld zodat er in totaal 100% van het nettoloon wordt toegekend. Het loon wordt gedefinieerd conform de loondefinitie voor gewaarborgd inkomen.

De inhoud van de parental policy 2018 wordt in bijlage toegevoegd.

## Artikel 12. Sociale vrede

De vakbondsvertegenwoordigers verbinden er zich toe geen nieuwe eisen te stellen die betrekking hebben op de invulling van de sectorale akkoorden 2017-2018, zolang deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is.

## Artikel 13. Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst

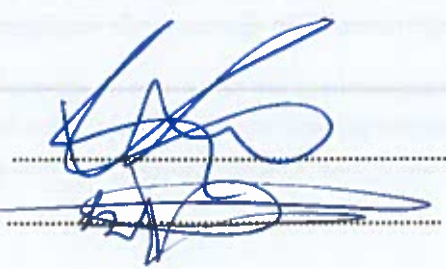
Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en treedt in werking op 22/6/2018. Zij kan door alle partijen worden opgezegd, mits betekening per aangetekende brief van een opzeggingstermijn van 6 maanden aan alle partijen.

De werkgever zal instaan voor de neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Opgemaakt te Rotselaar op 22 juni 2018 in 5 exemplaren waarvan iedere partij erkent er één te hebben ontvangen.

Voor Danone nv  
HR Director Ruth Verlinden

Industrial Director Jürgen Berckmans





Voor ACV Voeding en Diensten  
Secretaris Femke Buys

Syndicaal afgevaardigden

Voor LBC-NVK  
Secretaris Filip Oosthuys

Syndicaal afgevaardigden

Voor CNE  
Syndicaal afgevaardigden





## CAO Wendbaar en Werkbaar werk dd 22/6/2018

### Bijlage 1 : Employee Assistance Program 2018

#### Oplossing EAP Advanced

---

Securex helpt u om de impact van probleemsituaties in te perken. Via het Employee Assistance Program (EAP) begeleidt u medewerkers die een ingrijpend incident moeten verwerken.

Bij EAP-advanced krijgt uw personeel psychologische begeleiding bij traumatiserende gebeurtenissen en drie stressvolle levensgebeurtenissen (scheiding, sterfgeval, zware ziekte) op én buiten het werk.

#### Doelstelling EAP-advanced

Dankzij EAP vermijdt u sluimerende problemen, zoals het verminderen van sociale vaardigheden, het opduiken van kwalen, ...

Securex ontwikkelde een wetenschappelijke begeleiding, die u helpt om correct in te grijpen na een ernstig incident. En dat zowel:

- **vooraf** – Door informatie te geven over psychische trauma's, en zo het taboe te doorbreken. En door kritische incidenten uitstekend op te vangen.
- **tijdens** – Door onmiddellijke bijstand te geven. En risicopersonen gepast te begeleiden.
- **permanent** – Door uw medewerkers de juiste opleiding aan te bieden, waarin ze leren om incidenten te ontzenuwen en te verwerken.

#### EAP-advanced: zowel op het werk als privé

EAP-advanced vangt uw medewerkers op na een traumatische gebeurtenis op het werk, op weg van en naar het werk

- bij problematisch middelengebruik (alcohol, drugs...),
- bij ongewenst gedrag op het werk (geweld, mobbing, ...),
- bij een zwaar arbeidsongeval, een overval, geweld op het werk...).

Het begeleidt hen bij levenscrisisen ; psychologische hulp bij drie stressfull life events:

- een zware ziekte en/of zwaar ongeval van partner of (klein)kind,
- het overlijden van een partner of (klein)kind,
- de scheiding van partners.

#### EAP-advanced verloopt als volgt

De begeleiding van het slachtoffer of de getuige van een traumatische gebeurtenis indien psychologische opvang wenselijk of nodig blijkt omvat:


- uw medewerker belt 24u/24 en 7d/7 ons groen nummer - binnen 48 uur na het voorval;
- tijdens het telefoongesprek krijgt hij de eerste praktische adviezen.

#### Eerste 'urgente' interventie:

- binnen 1 uur neemt een psycholoog contact op met het bedrijf;
- binnen 3 uur is een psycholoog ter plaatse om de medewerkers een eerste opvang te bieden.

#### Tweede interventie:

- binnen 24 uur neemt onze expert contact met hem op voor verdere ondersteuning;
- de ondersteuning start binnen drie dagen en bestaat uit maximaal vijf sessies.





EAP-advanced zorgt ervoor dat uw medewerker correct wordt opgevangen en de traumatische gebeurtenis goed verwerkt. Zo kan hij zijn taken weer opnemen.

## CAO Wendbaar en Werkbaar werk dd 22/6/2018

### Bijlage 2 : Vitality Scan 2018

---

#### Vitality Scan

De Vitality Scan is populair omwille van de **impact op gedragsverandering**. De doelstelling van de Vitality Scan is vooral medewerkers sensibiliseren en informeren over hun algemene fysieke conditie en gezondheid. De test neemt 45min in beslag en volgende aspecten komen aan bod:

- Bespreken van een vragenlijst rond leefstijl (voeding, beweging, roken, slaap en stress)
- Opnemen van enkele parameters:
  - Lengte
  - Gewicht
  - BMI
  - Vetpercentage
  - Spiermassa
  - Visceraal vet (het vet tussen de ingewanden)
  - Bloeddruk
  - Basaal metabolisme
- Een sub-maximale inspanningsproef (fietsproef) met oplopende wattage om de conditie van de medewerker te bepalen. Hierbij volgen we tijdens de proef de hartslag van de medewerker op.
- Een verslag dat naar uw werknemer wordt gestuurd met volgende inhoud:
  - De parameters met meer uitleg en de gezonde waarden die na te streven zijn
  - De conditie van de medewerker met info hierbij
  - Advies en tips om meer te bewegen en gezonder te eten
  - Een actieplan voor de medewerker richting gedragsverandering

De Vitality Scan vindt plaats in uw kantoren of in de Securex trailer die op maat is ontwikkeld. Beide opties kunnen voor klanten van de Securex Externe Dienst met preventie-eenheden (PE's) betaald worden.





CAO Wendbaar en Werkbaar werk dd 22/6/2018  
Bijlage 3 : Parental Policy 2018

---

*Danone Ouderschapsbeleid*

*Benelux*

---

Mei 2018



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.

Versie:	0,1
Goedkeuringsprocedure	Onder controle van Payroll en C&B team
Doelgroep	Alle Danone werknemers in de Benelux
Niveau van vertrouwelijkheid	Intern gebruik
Talen	Nederlands

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

---

## 1. Doel

---

Het is de missie van Danone om via voedsel gezondheid te brengen naar zo veel mogelijk mensen. Als deel van het Danone Manifesto staan wij voor gezondheid en welzijn en wij ondersteunen onze werknemers, hun gezinnen en hun kinderen 100% naar hun zoektocht naar goede gezondheid, door diëten en levensstijlen aan te moedigen via behoorlijke verzorging en voeding.

Het Benelux ouderschapsbeleid is volledig in lijn met het Global Danone ouderschapsbeleid. In het kader van het Danone Global Ouderschapsbeleid, verbinden wij ons ertoe dat tegen het begin van de jaren 2020 wij voor al onze werknemers omstandigheden hebben gecreëerd om hun reis als ouders te leven en erkend te zijn als een oudervriendelijke onderneming en cultuur.

Als een deel van het Global Danone Ouderschapsbeleid ondersteunen wij onze Danoners 100%:

- als toekomstige en nieuwe ouders, voor een gezonde start in het leven
- als werkende ouders, voor hun welzijn & een succesvolle overgang terug naar het werk

Wij verbinden ons ertoe om ouders te ondersteunen bij hun individuele keuzes gedurende de eerste 1000 dagen, tussen het begin van de zwangerschap en het volgende levensjaar.

---

## 2. Beginselen

---

Het Global Parental Policy wordt ondersteund door de volgende beginselen:

- Samenleving van de Wetgeving


Dit beleid is in overeenstemming met de lokale wetgeving.

Voor **Nederland**: Zwangerschapsverlof, verzorgersverlof en adoptieverlof zijn wettelijk geregeld in de Wet Arbeid en Zorg, WAZO. De SAN bevat artikelen die deze rechten uiteenzetten.

Voor **België**: Zwangerschapsverlof, verzorgersverlof en adoptieverlof worden geregeld in de wet en koninklijke besluiten. Gedetailleerde informatie kan gevonden worden in de brochure "Ik word mama/ je suis maman" ter beschikking bij HR Support BE.

- Overeenstemming met de Wereld Gezondheidsorganisatie (WGO)

Het ouderschapsbeleid is bestemd om de eerste 1000 dagen ondersteuning te bieden met speciale aandacht voor exclusieve borstvoeding gedurende de eerste 6 maanden, gevolgd door de invoering van passende voeding naast borstvoeding tot 2 jaar en meer. Het beleid zal de mogelijkheid van borstvoeding garanderen door nauwkeurige informatie te verstrekken en familiewelzijn voor alle ouders te ondersteunen.



- **Gendergelijkheid**

Het beleid omschrijft gemeenschappelijke grondslagen inzake de status van primaire en de secundaire verzorgers, en niet in termen van vaders en moeders. Bij Danone begrijpen we dat elke familie uniek is en dat de primaire verzorger niet altijd de biologische moeder is.

- **Bescherming tegen discriminatie**

Een essentieel beginsel van het Danone Global Ouderschapsbeleid is de bescherming van onze Danoners tegen discriminatie bij de rekrutering, carrière en periodes van herziening van het jaarsalaris. Geen enkele Danoner mag bang zijn aan te kondigen zwanger te zijn of gediscrimineerd worden op basis van moederschap, vaderschap of adoptie.

- **Toegang tot informatie**

Elke Danoner moet bij de aankondiging van de zwangerschap of adoptie bewust worden gemaakt van de rechten en verplichtingen inzake ouderschap, zoals het recht op ouderschapsverlof, werken in een veilige omgeving, wettelijke aspecten, salaris en toepasselijke regels en voorschriften. Het Global ouderschapsbeleid zal eveneens ter beschikking gesteld worden aan alle Danoners wereldwijd.

---

### 3. Werkingsfeer en begindatum van uitvoering

---

Dit beleid geldt met ingang van 1 mei 2018 voor alle relevante werknemers van Danone Benelux die gevestigd zijn in Nederland of België en een gemeenschappelijke grondslag zullen vaststellen voor zowel primaire als secundaire verzorgers.

Het Ouderschapsbeleid geldt voor:

- alle werknemers met een **arbeidsovereenkomst** (onbepaalde duur/bepaalde duur);
- alle werknemers die deel uitmaken van een Danone-entiteit gevestigd in de Benelux;
- alle zwangere vrouwen, primaire en secundaire verzorgers wanneer de baby zal geboren worden op of na 1 mei 2018. De omstandigheid dat de zwangerschap/adoptie reeds werd meegedeeld aan Danone is irrelevant; het beleid geldt wanneer de baby is geboren na 1 mei 2018.
- In het geval van adoptie geldt het beleid als de formaliteiten om het kind/de baby te adopteren nog niet gefinaliseerd zijn op 1 mei 2018, dus dat het kind/de baby nog niet officieel deel is van de familie (nog geen registratie bij de gemeente bijvoorbeeld);
- alle werknemers die wettelijk erkend zijn als ouder (in het geval van adoptie);



---

#### 4. Gemeenschappelijke Grondslagen - Prenatale Periode

---

Wat zwangere vrouwen doen en eten gedurende de prenatale periode maakt een verschil voor de rest van het leven van hun baby. Danone wil de ouders gedurende deze belangrijke periode ondersteunen en het globaal ouderschapsbeleid beschrijft de volgende gemeenschappelijk grondslagen gedurende deze periode. Alle zwangere vrouwen moeten een 1 op 1-on-one vergadering hebben met hun line-manager en HR Business Partner. Tijdens dit gesprek zullen minstens twee belangrijke punten besproken worden. Ten eerste moet het verlof van de verzorger volledig bestemd zijn voor de zwangerschap en de baby. Daarom zal de line manager bespreken dat niet verwacht wordt te blijven werken gedurende het verlof van de verzorger. Maar indien u bepaalde updates wenst, kan besproken worden met de line-manager wat de meest effectieve kanalen zijn om geïnformeerd te blijven (tekst, telefoon, werkplek). Ten tweede zal de line manager de terugkeer na het verlof van de verzorger bespreken. In deze discussie kunnen verwachtingen na het verlof besproken worden en de line manager kan in kennis gesteld worden van speciale verzoeken (deeltijds werken, ouderschapsverlof of regelmatige pauzes voor borstvoeding tijdens de werkuren).

##### **Aangepaste arbeidsvoorwaarden**

Als er risico's kunnen bestaan voor de zwangere vrouw en de baby, kan het zijn dat de job inhoud van de primaire verzorger en de werkomgeving moeten aangepast worden. Aanpassing van inhoud en werkomgeving is noodzakelijk ter garantie dat de zwangere vrouwen geen werkzaamheden verrichten die schadelijk kunnen zijn voor hun gezondheid of die van hun baby.

Dienaangaande en voor België moeten alle aangepaste werkomstandigheden; gebaseerd op advies van de bedrijfsarts, goedgekeurd worden door de CBS of CBU HR BP en/of directeur; in verband met het leveringspunt Rotselaar, raadpleeg het lokale beleid.

Voor Nederland moeten alle aangepaste werkomstandigheden; gebaseerd op advies van de bedrijfsarts, goedgekeurd worden door de CBS of CBU HR BP en/of directeur; volgens de van kracht zijnde procedure.

Het is de intentie van Danone dat deze voorwaarden consistent toegepast worden in alle CBU of CBS, en dat dienaangaande geen onnodige discriminatie bestaat. Een aantal werkomstandigheden moeten worden aangepast zodra werd bevestigd dat de werknemer zwanger is, terwijl andere moeten worden aangepast op basis van een medisch advies of gedurende de laatste stadia van de zwangerschap van een werknemer.

Voorbeelden van aangepaste werkomstandigheden omvatten, maar zijn niet beperkt, tot wat volgt:

- Vermijden van blootstelling aan gevaarlijke chemische producten via jobrotatie met een andere werknemer
- Overwegen "zittend te werken" in gevallen waar werk doorgaans staande wordt uitgevoerd
- Kantoorwerk of verkoop op afstand in de plaats reizende verkopers in het veld



- Werk in nachtschifts verlagen en vervangen door werk overdag.
- Parkeerplek dicht bij het kantoor
- Verplaatsen van bureaus naar de begane grond van een gebouw als er geen lift is.

#### Flexibele werkuren

Flexibele werkuren gedurende de prenatale periode moeten worden bevestigd door de manager en moeten gedurende zijn op individuele noden. Wanneer flexibele werktijden niet mogelijk zijn wegens de aard van de verrichte activiteiten (bijvoorbeeld teamwerk in een leveringspunt), gelieve bovenstaande afdeling te raadplegen (aangepaste werkomstandigheden).

Voorbeelden van flexibele arbeidsregelingen omvatten, maar zijn niet beperkt, tot wat volgt:

- wekelijks /werken van thuis uit gedurende het derde trimester van de zwangerschap
- Flexibele begin- en einduren op basis van de individuele noden en de haalbaarheid

Als de werkuren om medische redenen moeten gereduceerd worden, moet dat worden gestaafd met een attest van een geneesheer of dokter in lijn met de bedrijfsarts.

#### Prenataal advies

Danone bevindt zich in een unieke positie om nauwkeurig en relevant advies te verstrekken aan werknemers, omdat voeding van jonge kinderen een essentieel onderdeel van haar bedrijfsactiviteiten is. In dit opzicht zullen alle werknemers, ongeacht de status van de zorgverlener advies krijgen inzake gezondheid en voeding en toegang krijgen tot educatieve programma's en/of documenten, die op de individuele noden kunnen afgestemd worden.

De careline organiseert jaarlijks/tweejaarlijks een Food& Milks Academy. Deze academie bestaat uit drie sessies van 1,5 uur, gedurende welke u informatie krijgt over de volgende topics:

- Sessie 1: Voeding voor en gedurende de zwangerschap, borstvoeding, onze melken
- Sessie 2: gezond dieet voor moeders en peuters, onze voeding
- Sessie 3: Concurrenten, doe-het-zelf workshop

Schrijf je in via Campus2.0 als je wil deelnemen.

Voor alle Nederlandse werknemers:

- je kunt inschrijven via [www.nutriciavoorjou.nl](http://www.nutriciavoorjou.nl), waar je bijvoorbeeld wekelijkse tips, persoonlijk voedingsadvies, artikelen en veel meer zult vinden.
- je kunt je inschrijven via [nutricheckmama.nl](http://nutricheckmama.nl) waar je persoonlijke tips en voorbeelden van dagmenu's zult ontvangen

Voor alle Belgische werknemers:

- je kunt inschrijven via de onderstaande link om bijvoorbeeld wekelijkse tips, persoonlijk voedingsadvies, artikelen en veel meer te vinden.
- [www.nutriciababy.be/fr-be](http://www.nutriciababy.be/fr-be)
- <https://www.nutriciababy.be/nl-be/>



Danone erkent dat niet alle baby's geboren worden in de families van onze Danoners en dat op een andere manier aan hun avontuur als ouder beginnen. In het geval van adoptie zal de primaire verzorger daarom recht hebben op 14 weken betaald ouderschapsverlof.

Gedurende het betaald verlof blijven onze werknemers hun volledige salaris en voordelen ontvangen (met uitsluiting van vergoeding woon-werkverkeer of vervoerkosten omdat er geen woon-werkverkeer is gedurende ouderschapsverlof).

In België zullen deze 18 weken onderverdeeld worden in:

- de periode met tussenkomst van de mutualiteit (doorgaans de eerste 15 weken): naast de betalingen door de sociale zekerheid en de verzekeringsmaatschappij (Generali), zal een bijkomende bruto vergoeding worden betaald door Danone via de maandelijkse loonlijst. Deze vergoeding is zodanig berekend dat de primaire verzorger in totaal (mutualiteit+Generali+Danone) een vergoeding krijgt gelijk aan 100% van het salaris wanneer hij werkt. De betaling van deze bijkomende vergoeding gebeurt met terugwerkende kracht op de laatste loonlijst van juni 2018. Vanaf dan wordt de betaling automatisch verwerkt in de maandelijkse loonlijst;

- de periode zonder tussenkomst van de mutualiteit (doorgaans van de 16e tot de 18e week): 100% van het bruto salaris zal worden betaald door Danone via de maandelijkse loonlijst.

Jaarlijks verlof blijft vervallen gedurende de periode van betaald ouderschapsverlof. Alle betalingen die de ouder zou hebben ontvangen gedurende deze periode, blijven betaald. Ouders blijven in aanmerking komen voor de herziening van hun salaris gedurende deze periode als zij normaal gezien ervoor in aanmerking zouden komen.

Op verzoek van de werknemer kan een communicatiekanaal worden gevestigd tussen Danone en de werknemer om informatie te delen en op de hoogte te blijven van de nieuwe ontwikkelingen bij Danone. Deze heten "Keep in touch days" en zijn bestemd om ouders op de hoogte te houden om een eenvoudigere integratie terug naar het werk na het einde van het ouderschapsverlof te garanderen.

#### **Onbetaald verlof**

Voor Nederland (van SAN)

De lengte van het onbetaald ouderschapsverlof voor elke zorgverlener is 26 keer de gemiddelde wekelijkse werktijden. Beide zorgverlener zijn gerechtigd op onbetaald ouderschapsverlof. Zij kunnen ervoor opteren om het ouderschapsverlof tegelijkertijd te nemen, maar ze kunnen de dagen van betaald verlof niet overdragen van de ene zorgverlener op de andere. Het ouderschapsverlof is een recht per kind. Het wordt verdubbeld bij tweelingen, verdriedubbeld bij drielingen, etc...

Danone garandeert een minimum van 8 weken onbetaald ouderschapsverlof.



## Baby package

Zal worden ingevoerd in de tweede helft van 2018

### Zwangerschapgebonden medische onderzoeken en geboorte

Ouders moeten met behoud van salaris afwezig mogen zijn voor prenatale medische onderzoeken. In dat opzicht zal Danone 3 halve dagen prenataal verlof geven dat door alle zwangere vrouwen moet worden gebruikt om medische onderzoeken bij te wonen. Indien mogelijk worden de Danoners aangemoedigd om deze afspraken aan het begin of het einde van hun werkdag. Secundaire verzorgers mogen ook van dit voordeel gebruik maken als zij ervoor opteren om de zwangere vrouw bij te staan gedurende deze medische onderzoeken. Om van dat verlof gebruik te kunnen maken moeten de werknemers bewijs voorleggen.

## 5. Gemeenschappelijke Grondslagen - Verlof van de Verzorger

### Betaald verlof

Betaald verlof wordt ingedeeld naargelang van de status van de zorgverlener en wordt samengevat in de onderstaande tabel:

Al het betaald verlof wordt toegekend voor één geboorte/adoptie per jaar. Voor geboorten van meerlingen is het recht op zwangerschapsverlof en zorgverlof hetzelfde: het verlof is niet per kind.

	Geboorte-ouder	Wettelijk adopterende ouder
Primaire Verzorger	18 weken	14 weken
Secundaire Verzorger	10 werkdagen, te nemen binnen 6 maanden vanaf de geboorte van de baby('s) (=2 weken voor de overbruggingsploeg)	10 werkdagen te nemen binnen 6 maanden vanaf de geboorte van de baby('s) (=2 weken voor de overbruggingsploeg)

Met het Global Ouderschapsbeleid wil Danone garanderen dat alle primaire verzorgers op alle locaties ter wereld ten minste 18 weken betaald ouderschapsverlof krijgen. Op basis van de plaatselijke wetgeving is het verlof van de verzorger 16 weken in Nederland en 15 weken in België. Danone zal zorgen voor een minimum van 18 weken verzorgersverlof.

Het is raadzaam dat van deze 18 weken 4-6 weken worden opgenomen gedurende de prenatale periode. Voor Nederland moeten 4 weken wettelijk opgenomen worden gedurende de prenatale periode. Voor België moet 1 week wettelijk opgenomen worden gedurende de prenatale periode.

De werkgever moet het verzoek goedkeuren, tenzij er dwingende redenen bestaan die iets anders vereisen. In beginsel zal de werknemer zijn activiteiten voortzetten in lijn met de positie die hij had voorafgaand aan het ouderschapsverlof. Meer informatie is beschikbaar in het SAN.

Voor België:

Raadpleeg de brochure "ik neem loopbaanonderbreking / je prend une pause carrière" of de volgende website.

<http://www.rva.be/nl/documentatie/baremas/loopbaanonderbreking-tijdskrediet>

<http://www.onem.be/fr/documentation/montants-baremes/interruption-de-carriere-credit-temps>

Danone garandeert een minimum van 8 weken onbetaald ouderschapsverlof.

---

## 6. Gemeenschappelijke Grondslagen - Postnatale Periode

---

Danone gelooft dat ouders voldoening kunnen vinden in hun werk maar begrijpt tegelijkertijd de uitdagingen van ouders worden. Danone wil erkend worden als een oudervriendelijke onderneming en wil een soepele herintegratie op de werkplek voor jonge ouders verzekeren.

Daarom hanteren wij een aantal gemeenschappelijke grondslagen die belangrijk zijn gedurende de postnatale periode. Zij worden hieronder omschreven:

### **Bescherming van de job**

Bescherming van de job na de geboorte of adoptie van een baby is een fundamenteel mensenrecht en een onontbeerlijk element van een omvattend werk-familie-beleid; Het is van cruciaal belang om de gezondheid van moeder en kind te bevorderen en ter vermindering van discriminatie van ouders op de werkplek. Wij willen dat ouders hun reproductieve en productieve taken succesvol kunnen combineren en we willen gelijke kansen in tewerkstelling bevorderen, zonder schade aan de gezondheid of de economische veiligheid.

Daarom geeft Danone aan ouders het recht om naar de werkplek terug te keren in dezelfde of een gelijkwaardige positie tegen hetzelfde salaris na terugkeer uit betaald of onbetaald verlof. Voorts zullen ouders die terug komen werken niet gediscrimineerd worden vergeleken met hun collega's wat betreft carrièremogelijkheden, mogelijke prestatieratings en objectieve te behalen doelstellingen met impact op korte termijn prestatiepremies.

### **Terug naar het werk-programma**

Met het oog op een soepele integratie terug naar de werkplek, moet elke ouder een 1 op 1 gesprek hebben met zijn line manager en HR Business Partner bij terugkeer naar het werk, om de beste ondersteuning te bespreken die kan geboden worden aan de jonge ouder door de onderneming en om advies te geven over de nieuwe situatie.



Zoals omschreven, op verzoek van de werknemer kan een communicatiekanaal worden gevestigd tussen Danone en de werknemer om informatie te delen en gedurende het ouderschapsverlof op de hoogte te blijven van de nieuwe ontwikkelingen bij Danone. - Deze heten "Keep in touch days" en zijn bestemd om ouders op de hoogte te houden om een eenvoudigere integratie terug naar het werk na het einde van het ouderschapsverlof te garanderen.

#### **Flexibele werkregelingen voor ouders**

Op verzoek moet voor alle primaire en de secundaire zorgverleners flexibele werkregelingen in overweging genomen worden.

Flexibele werkuren gedurende de postnatale periode moeten worden bevestigd door de manager en HR en moeten gedurende zijn op individuele noden. Voorbeelden van flexibele arbeidsregelingen omvatten, maar zijn niet beperkt, tot wat volgt:

- Verlaagde werktijden (zie ouderschapsverlof)
- Opties voor gedeeltelijke tewerkstelling (zie ouderschapsverlof)
- Flexibele werktijden op basis van individuele noden
- Job-sharing

#### **Mogelijk om uitsluitend borstvoeding te geven**

In overeenstemming met de aanbeveling van de Wereld Gezondheidsorganisatie, ondersteunt Danone exclusieve borstvoeding gedurende de eerste negen levensmaanden. We erkennen dat de terugkeer naar de werkplek invloed kan hebben op de beslissing van een moeder om borstvoeding te blijven geven. In dit opzicht zal Danone aan moeders die borstvoeding geven toegang bieden aan exclusieve faciliteiten voor borstvoeding om ofwel de borst te geven (indien mogelijk) of melk af te kolven gedurende de werkuren in een veilige en ontspannen omgeving, dan wel redelijke vrije tijd gedurende de dag om ofwel borstvoeding te geven of melk af te kolven.

In dit verband is minstens één borstvoedingsruimte beschikbaar in al onze locaties in de Benelux.

#### **Werknemers kunnen mama/papa coaching en werk/privé-leven workshops krijgen, aangeboden door de onderneming.**

*Zal worden ingevoerd in de tweede helft van 2018*

#### **Product Ondersteuning**

Danone streeft ernaar om ouders gedurende de eerste 1000 dagen ouders te ondersteunen door hen mogelijkheden inzake voeding te bieden. In lijn met ons Danone Beleid voor de Marketing van Substituten van Moedermelk, zal Danone een redelijke\* korting bieden voor niet-gedekte producten gedurende de eerste 1000 dagen.

Voor **Nederland**: De Danone company shop is een online winkel (webshop) die toegankelijk is via Internet voor elke werknemer die een contract heeft met een Danone-entiteit in Nederland. Wij nodigen u vriendelijk uit om deze Danone company shop te bezoeken. Meer informatie is beschikbaar op de Benelux Intranet Site.



Voor België krijgen Nutricia-werknemers een korting door ze te bestellen gedurende ons driemaandelijke verkopen voor werknemers. Door dat te doen zult u een korting van 35% krijgen, vermenigvuldigd met 6% taksen. U kunt de producten bestellen door het bestelformulier in te vullen, welke u ter beschikking gesteld wordt via een e-mail en/of op de HR-pagina op het intranet. *Zal worden uitgebreid tot andere Belgische CBU's in de tweede helft van 2018*

---

## 7. Andere rechten in verband met ouderschapsverlof

---

### **Kennisgeving van zwangerschap**

Voor Nederland (zie eveneens SAN)

De werknemer moet zo snel mogelijk in een schriftelijke verklaring van een dokter of verloskundige kennisgeving doen van de zwangerschap en de bevallingsdatum. De werknemer moet deze schriftelijke verklaring doen via de Employee & Manager Self Service op het CBS HR portaal Benelux. Op de eerste dag van het verlof van de zorgverlener moet de zorgverlener rapporteren dat het verlof start en dat op dezelfde manier als de rapportage van ziekteverlof.

**Voor België:** De werknemer moet zo snel mogelijk in een schriftelijke verklaring van een dokter of verloskundige kennisgeving doen van de zwangerschap en de bevallingsdatum ten laatste 8 weken voor de theoretische bevallingsdatum. De werknemer moet de oorspronkelijke schriftelijke verklaring per post voorleggen aan HR Support BE. Op de eerste dag van het verlof van de zorgverlener moet de zorgverlener rapporteren dat het verlof start en dat op dezelfde manier als de rapportage van ziekteverlof. De werknemer moet de HR-afdeling binnen de zeven dagen in kennis stellen van de geboorte.

### **Rapporteren van de geboorte**

Voor Nederland (zie eveneens SAN)

U moet de HR-afdeling ten laatste 7 dagen na de geboorte in kennis stellen van de geboorte. Stuur een e-mail aan [HRsupportNL@danone.com](mailto:HRsupportNL@danone.com):

### **Kennisgeving van adoptie:**

Voor Nederland (zie eveneens SAN)

De werknemer moet documenten voorleggen aan de werkgever om te bewijzen dat een kind geadopteerd werd of zal geadopteerd worden. Indien mogelijk moet de werknemer minstens drie weken voor het begin van het verlof kennisgeving doen van het verlof met vermelding van het aantal dagen dat zal worden genomen.

Dit artikel geldt ook wanneer de werknemer een pleegkind opneemt. Bij de opname van een pleegkind moet de werknemer een verklaring van de gemeentelijke pers voorleggen waarin wordt bewezen dat het pleegkind woont/zal wonen op hetzelfde adres als de werknemer en permanent door hem zal worden verzorgd en opgevoed in zijn familie op basis van een pleegoudercontract in de context van uw diensten.

Voor België:

De werknemer moet de documenten die de registratie van het kind in de gemeente voorleggen. Het verlof moet plaatsvinden binnen 2 maanden na de registratie van het kind in het bevolkingsregister. De werknemer moet minstens een maand voor het begin van het verlof kennisgeving doen van het verlof met vermelding van het aantal dagen dat zal worden genomen.

### **Ziekte gedurende de zwangerschap & verlof van de zorgverlener**

#### **Voor Nederland:**

Alle ziektes moeten aan HR Support NL meegedeeld worden zodat registratie in het UWV kan plaatsvinden. In het geval van ziekte na de 16 weken van zorgverlenersverlof blijft Danone het volledige salaris betalen overeenkomstig artikel 1.2 van de SAN.

#### **Voor België:**

Alle ziektes moeten medegedeeld worden aan HR Support BE. Ziekte die zich voordoet 6 weken voor de voorziene bevallingsdatum wordt gelijkgesteld met een zorgverlenersverlof en zal in aanmerking genomen worden om het aanvullende zorgverlenersverlof dat Danone toekent te definiëren.





**Nederlandse Bedrijfseenheden die onder dit beleid vallen**

**Danone Trading ELN B.V.**

**Danone Trading Medical B.V.**

**Nutricia Research B.V.**

**Nutricia Cuijk B.V.**

**Nutricia Export B.V.**

**Nutricia Nederland Baby B.V.**

**Nutricia Nederland Advanced Medical B.V.**

**N.V. Nutricia**

**DanTrade B.V.**

**Danone Nederland B.V.**

**Belgische Bedrijfseenheden die onder dit beleid vallen**

**Danone SA**

**Nutricia Belgium NV**

**Danone Waters Benelux NF**







## Convention collective Danone Belgique TRAVAIL FAISABLE ET MANIABLE

**Entre** Danone SA,  
dont le siège social est établi à Quai des Usines 160, 1000 Bruxelles, BCE n°  
0402 734 595 et tous ses unités d'établissement.  
Représentée par Ruth Verlinden, en sa qualité de Directeur HR et Jürgen Berckmans,  
en sa qualité de Directeur Industriel,  
Ci-après dénommé « *l'employeur* »;

**Et** les organisations syndicales, accompagnées par les membres de la délégation  
syndicale de l'entreprise,

**ACV Voeding en diensten**  
organisation syndicale représentative, sise 3010 Kessel-Lo, Martelarenstraat 8  
Représentée par Mme Femke Buys, secrétaire

**LBC-NVK**  
organisation syndicale représentative, sise 3010 Kessel-Lo, Martelarenstraat 8  
Représentée par Mr Filip Oosthuysse, secrétaire

Ci-après dénommées « *les organisations syndicales* ».

Ci-après dénommées conjointement « *les parties* ».

### IL EST CONVENU CE QUI SUIT

#### Article 1- Base légale

La présente convention collective de travail est conclue en exécution

- de la convention collective de travail du 13 juin 2017 relative à l'introduction d'une convention d'entreprise en matière de travail intérimaire et en vue de l'amélioration de la faisabilité du travail pour les ouvriers de l'industrie alimentaire de la CP 118.
- de la convention collective de travail du 30 juin 2017 relative à l'introduction d'une convention d'entreprise en matière de travail intérimaire et en vue de l'amélioration de la faisabilité du travail pour les employés de l'industrie alimentaire de la CP 220.

## **PARTIE 1 TRAVAIL INTÉRIMAIRE**

### **Article 2 : Déclaration d'intention**

En règle générale, Danone vise des emplois durables, sur la base de contrats de travail à durée indéterminée. Mais la réalité économique et la faisabilité du travail nécessitent également l'intervention limitée de travailleurs temporaires (via l'intérim et/ou des contrats à durée déterminée).

Cette CCT a pour objectif de créer le cadre général dans lequel les intérimaires et travailleurs temporaires pourront être mis en l'œuvre, de manière claire pour les travailleurs concernés, garantissant la faisabilité et la flexibilité du travail.

### **Article 3 : Principes généraux pour la forme d'emploi**

#### **3.1. Embauches pour des fonctions permanentes**

Pour les fonctions permanentes des contrats à durée indéterminée sont prévus, avec un trajet de transition éventuel via des formes contractuelles temporaires.

Comme pour le recrutement et la sélection il peut également être fait appel à des agences d'intérim, le trajet de transition (ou une partie de celui-ci) peut se dérouler via un contrat d'intérim.

Le trajet de transition total via une forme d'emploi temporaire est de maximum 1 an, dont 6 mois tout au plus de travail via un contrat d'intérim.

À la fin d'une période d'1 an au plus tard, un contrat à durée indéterminée sera proposé, pour autant que les conditions économiques n'aient pas changé et que le travailleur remplisse toujours toutes les conditions.

Actuellement, dans l'usine, un contrat est donné en principe après 65 jours ONSS, mais des exceptions sont toujours possibles. Si ce principe est adapté, l'employeur en discutera avec la délégation syndicale.

Pour éviter que l'intérimaire perde son droit à la prime de fin d'année en tant qu'intérimaire, il sera tenu compte des 65 jours ONSS avant de proposer un contrat Danone.

#### **3.2. Caractère temporaire**

Si l'emploi est temporaire, un contrat à durée déterminée, ou un contrat d'intérim, sera proposé. Le caractère temporaire peut s'expliquer entre autres par les motifs suivants notamment : surcroît temporaire de travail, exécution d'un travail exceptionnel, remplacement temporaire de travailleurs absents...

Pour le travail intérimaire dont le motif est un surcroît temporaire de travail pour les ouvriers et employés, l'accord doit toujours être demandé au préalable à la délégation syndicale.





S'il s'agit de pourvoir temporairement à une *fonction*, il sera évalué au plus tard après 1 an si la fonction est permanente, à l'exception des pourvois temporaires qui ont très clairement un caractère temporaire (ex. remplacement de crédit temps après congé de maternité d'une durée de > 1 an). Si après 1 an un contrat à durée indéterminée n'est pas proposé, l'employeur l'expliquera à la délégation syndicale.

Pack & Make :

La ligne hiérarchique doit garantir à tout moment la sécurité des travailleurs et des intérimaires.

- Des intérimaires peuvent être mis en œuvre pour les *tâches partielles* suivantes (ex. en cas d'absence, de variations de la production...), après que la formation nécessaire a été fournie: conducteur de train, approvisionnement du carton, évacuation des déchets, re-work, nettoyage zone make et poudreur. Exceptionnellement, des intérimaires pourront être mis en œuvre pour soutenir l'opérateur aux lignes de conditionnement, sous la supervision d'un collaborateur permanent, pour approvisionner la ligne en matériaux d'emballage, sans intervention à la machine et pour les activités d'entretien comme le nettoyage des sols, gouttières, portes et murs et pour passer l'aspirateur sans application du principe LOTO. Si cette exception est appliquée, elle doit être expliquée à la délégation syndicale. Avant le 30/06/2019 le recours à ces exceptions sera évalué avec la DS dans le cadre de la sécurité, une condition nécessaire à sa poursuite.
- Il est interdit de recourir à des intérimaires pour les tâches partielles suivantes, sauf dans le cas d'un trajet de transition vers la fonction d'opérateur (accompagné durant la formation et mis en œuvre sans accompagnement à la ligne qu'après validation formelle de la formation) : commande de / intervention sur une ligne de conditionnement, L1, support, relever les opérateurs à la ligne, responsabilité de l'application de la procédure LOTO, poste de travail palettiseur.
- Si des modifications sont apportées dans le futur qui font que ce n'est pas clair s'il y a la possibilité de faire intervenir des intérimaires pour certaines tâches partielles, il y a lieu d'éclaircir la question après concertation avec la délégation syndicale.

3.3. Priorité pour l'embauche

Tout le monde peut poser sa candidature pour pourvoir à un poste vacant. Les collaborateurs Danone ayant un contrat à durée indéterminée ou déterminée ont priorité sur les personnes qui n'ont pas encore de contrat Danone.

Seuls les candidats ayant les compétences requises et la motivation adéquate entrent en ligne de compte pour le poste vacant. Lors de la sélection, l'expérience/l'ancienneté sont également prises en compte.

#### **Article 4 : Formation**

L'intérimaire doit toujours avoir les connaissances, les compétences et le savoir-faire requis pour pouvoir mener la tâche correctement à bien. La ligne hiérarchique veille à ce que personne dans l'équipe n'exécute des tâches ou ne commande de machines s'il n'a pas été formé à cet effet.

Un intérimaire ne peut pas donner de formation à d'autres collègues.

#### **Article 5 : Conditions de travail pour les intérimaires.**

##### **5.1 Ancienneté.**

Pour toutes les personnes embauchées depuis 2014, et qui travaillaient avant cela comme intérimaires chez Danone dans la même fonction et pour lesquelles, dans le cadre du licenciement, il faut tenir compte de l'emploi en tant qu'intérimaire, la date qui sera considérée comme la date de début de l'emploi, dans le cadre d'un éventuel licenciement, sera également la date d'ancienneté pour déterminer tous les avantages liés à l'ancienneté à partir du 1/1/2018.

Pour toutes les personnes embauchées avec un contrat Danone à partir du 1/1/18, tous les jours de travail intérimaire durant une période ininterrompue avant l'embauche, entrent en ligne de compte pour l'ancienneté du travailleur et pour tous les avantages liés à l'ancienneté. L'intérimaire fournit la preuve du nombre de jours de travail en tant qu'intérimaire. Les périodes d'inactivité de moins de 30 jours calendrier ne sont pas considérées comme des interruptions.

##### **5.2. Horaires**

Les intérimaires travailleront selon les mêmes horaires que les travailleurs permanents. Cela signifie que dans l'usine, ils feront également un chevauchement et auront droit à un repos compensatoire non payé, pour toutes les fonctions où les travailleurs permanents effectuent ce chevauchement et bénéficient d'un repos compensatoire non payé.

#### **Article 6 : Information & Concertation**

Avant chaque réunion mensuelle, un récapitulatif de l'emploi des intérimaires (ouvriers et employés) des mois écoulés sera remis aux membres du conseil d'entreprise. Le récapitulatif comportera des informations sur les motifs du travail intérimaire.

Des informations seront régulièrement données sur le coût total du travail intérimaire.

Une concertation sur le format exact du rapport de l'emploi des collaborateurs Danone et des intérimaires aura lieu au conseil d'entreprise, conformément à la législation applicable aux conseils d'entreprise.

L'effectif fait partie de la concertation régulière dans la délégation syndicale.





## **PARTIE 2 : TRAVAIL FAISABLE ET MANIABLE**

### **Article 7 : Mesures existantes**

Danone accorde beaucoup d'importance au bien-être de ses collaborateurs. Les CCT précédentes comportent déjà des règles régissant la durée du travail, les congés extralégaux et le congé familial. Celles-ci restent maintenues.

Des enquêtes seront organisées régulièrement pour évaluer le bien-être du personnel. Après chaque enquête, nous déterminerons les actions que nous pouvons entreprendre.

### **Article 8 : Employee Assistance Program**

En 2018, chaque travailleur est affilié à l'Employee Assistance Program. Ce programme prévoit une assistance psychologique pour chaque travailleur dans certaines situations de crise. Le but est de faciliter l'accès à une aide professionnelle, et d'intervenir avant que le problème ne devienne trop grave.

Le contenu de l'Employee Assistance Program 2018 est joint en annexe.

### **Article 9 : Vitality Scan**

Le Vitality Scan a pour but de sensibiliser les collaborateurs et de les informer sur leur état physique général et leur santé.

Le Vitality Scan sera introduit en 2018 : chaque personne de plus de 45 ans aura droit à un bilan de santé tous les trois ans.

Tout collaborateur de plus de 45 ans pourra s'inscrire au programme. Si plus d'1/3 des plus de 45 ans s'inscrivent, les collaborateurs les plus âgés auront priorité.

Le contenu du programme Vitality Scan 2018 est joint en annexe.

### **Article 10 : Ergonomie**

L'ergonomie est un thème important pour le plan d'action annuel pour la sécurité 2018. Les actions concrètes autour de l'ergonomie seront régulièrement discutées lors des réunions du CPPT.

L'employeur confirme son engagement à optimiser l'ergonomie par des investissements et/ou par des formations, notamment sur l'usage des outils ergonomiques. Il sera fait appel à cet effet à l'aide de personnes agréées ou d'entreprises disposant de l'expertise nécessaire.

### Article 11 : Parental Policy

En 2017, Danone Company a élaboré la « Global Parental Policy », afin d'offrir un meilleur encadrement aux futurs parents et aux jeunes parents durant les premières années suivant la naissance d'un enfant. Danone commencera à mettre cette politique en œuvre en 2018.

Les périodes d'absence rémunérées suite à une naissance ou une adoption seront étendues à :

- 18 semaines pour le parent primaire/la personne qui garde l'enfant
- 10 jours pour le deuxième parent/la personne qui garde l'enfant (pro rata pour l'équipe de transition et les temps partiels)
- 14 semaines pour le premier parent/la personne qui garde l'enfant en cas d'adoption.

Les paiements de la mutuelle et de l'assurance seront complétés par Danone pour atteindre 100% du salaire net au total. Le salaire est défini conformément à la définition pour le revenu garanti.

Le contenu de la parental policy 2018 est joint en annexe.

### Article 12- Paix sociale

Les représentants syndicaux s'engagent à ne pas introduire de nouvelles revendications relatives au contenu de cette CCT, tant que celle-ci sera d'application.

### Article 13- Durée de la convention collective de travail

La présente convention collective de travail est conclue à durée indéterminée et entre en vigueur le 22/6/2018. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant préavis de 6 mois signifié par lettre recommandée à toutes les parties.

L'employeur se chargera du dépôt de la présente convention collective de travail au greffe du SPF emploi-travail-concertation sociale.

En cas de litige, la version néerlandaise sera d'application.

Fait à Rotselaar, le 22 juin 2018 en 5 exemplaires. Chacune des parties reconnaît avoir reçu un exemplaire.

Pour NV Danone SA  
HR Director Ruth Verlinden

Industrial Director Jürgen Berckmans





Pour ACV Voeding en Diensten  
Secrétaire Femke Buys

Délégué syndical  
Smeets Carl  
Maes Marie  
Aelen Geert




Pour LBC-NVK  
Secrétaire Filip Oosthuysen

Délégué syndical  
Menten Johan  
Baert Joachim


Pour CNE  
Délégué syndical

Sylvie FORTEMPS  
Bazzich D. 20.7.02

  
7 9



## ***CCT Travail Faisable et Maniable dd 22/6/2018***

### ***Annexe 1 : Employee Assistance Program 2018***

#### **Solution : EAP Advanced**

---

Securex vous aide à atténuer l'impact lors de situations problématiques. Grâce à l'Employee Assistance Program (EAP), vous accompagnez les employés afin qu'ils puissent gérer au mieux un incident grave.

Dans le plan EAP Advanced, votre personnel bénéficie d'un soutien psychologique en cas d'événements traumatisants et lors de 3 événements de vie, qualifiés de très stressants (divorce, décès, maladie grave), pendant et en dehors du travail.

#### **But EAP-advanced**

Grace à l'EAP, des problèmes latents peuvent être évités, comme la perte de compétences sociales, l'émergence de maladies, etc....

Securex a développé un support scientifique qui vous aide à intervenir correctement après un incident grave, et ce de la manière suivante :

- **Au préalable** – En informant sur les traumatismes psychiques et ainsi briser le tabou. En gérant parfaitement les incidents critiques.
- **Pendant** - En procurant une assistance immédiate. En accompagnant les personnes à risque de manière adéquate.
- **Permanent** – En formant vos collaborateurs de manière adéquate, leur permettant d'apaiser les incidents et de les traiter.

#### **EAP-advanced : Aussi bien au boulot qu'en privé**

EAP-advanced accompagne vos collaborateurs après un événement traumatisant que ce soit au travail, sur le chemin du travail ou en revenant du travail :

- problématique de consommation de substances (alcool, drogue ...),
- lors de comportement indésirable sur les lieux du travail (violence ,mobbing, ...),
- en cas d'accident de travail grave, de vol, de violence au travail ...

L'accompagnement lors de crises existentielles, d'assistance psychologique lors de 3 événements de vie stressantes.

- Maladie grave et/ou accident grave du conjoint, d'un enfant ou petit-enfant
- Décès du conjoint, d'un enfant ou petit-enfant
- La séparation de couple.

#### **EAP-advanced se déroule de la manière suivante :**

L'accompagnement de la victime ou du témoin d'un événement traumatisant si le soutien psychologique est souhaitable ou nécessaire, à savoir :

- Votre collaborateur sait nous joindre par téléphone 24h/24 h et 7j/7j sur notre numéro vert, dans les 48heures qui suivent l'incident.
- Lors de l'entretien téléphonique nous le conseillons de manière pratique.



Première intervention "urgence" :

- Dans l'heure un psychologue prend contact avec l'entreprise.
- Dans les 3 heures, un psychologue se rend sur place afin de prendre les collaborateurs en charge.

Deuxième intervention :

- Dans les 24 heures, notre expert prend contact avec le collaborateur pour prolonger le soutien apporté.
- Le support débute endéans les trois jours et se compose de cinq sessions au maximum.

EAP-advanced veille à ce que votre collaborateur soit correctement pris en charge et assimile au mieux l'événement traumatisant. De cette façon, il peut rapidement reprendre ses activités.



Handwritten signature and initials in blue ink, including a large stylized signature and several smaller initials or marks.

## CCT Travail Faisable et Maniable dd 22/6/2018

### Annexe 2 : Vitality Scan 2018

---

#### Vitality Scan

Le Vitality Scan est populaire vu l'impact sur le changement comportemental. Le but du Vitality Scan est principalement de sensibiliser et d'informer les collaborateurs sur leur condition physique générale et sur leur santé. Le test prendra 45 minutes et les aspects suivants sont pris en compte :

- Questions relatives à votre manière de vivre (alimentation, exercices physiques, fumer, sommeil et stress)
- Analyse des paramètres suivants :
  - o Taille
  - o Poids
  - o BMI
  - o Pourcentage de graisse
  - o Masse musculaire
  - o Graisse viscérale (graisse entre les intestins)
  - o Tension
  - o Métabolisme basale
- Un test d'exercice physique sub-maximal (test en vélo) avec accélération de la puissance afin de pouvoir mesurer la condition physique du collaborateur. Pendant le test, le rythme cardiaque est évalué.
- Un rapport est envoyé au collaborateur, avec le contenu suivant :
  - o Les paramètres avec plus d'explications et en précisant quelles sont les valeurs idéales.
  - o Plus d'information concernant la condition physique du collaborateur.
  - o Avis et conseils de plus bouger et de manger plus sainement.
  - o Un plan d'action afin de l'encourager à changer son comportement.

Le Vitality Scan se déroule dans l'entreprise ou dans un camion spécialement équipé à cet effet. Les deux options peuvent être payées pour les clients de Securex Service Externe avec une unité de prévention.





CCT Travail Faisable et Maniable dd 22/6/2018  
Annexe 3 : Parental Policy 2018

---

*Politique parentale de Danone*

*Benelux*

---

Mai 2018



*[Handwritten signature and initials]*

<b>Version</b>	<b>0.1</b>
<b>Procédure d'approbation</b>	<b>Soumis à l'examen du service des traitements et salaires et de l'équipe du service en charge des rémunérations et des prestations</b>
<b>Groupe cible</b>	<b>Tous les employés de Danone Benelux</b>
<b>Niveau de confidentialité</b>	<b>Usage interne</b>
<b>Langues</b>	<b>français</b>

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*



---

## 1. Objectif

---

La mission de Danone consiste à promouvoir une alimentation saine auprès du plus grand nombre de personnes possibles. Dans le cadre du Danone Manifesto, nous avons souscrit à un engagement pour la santé et le bien-être et supportons pleinement nos employés, leurs familles et leurs enfants dans leurs activités contribuant à leur bien-être, en encourageant les régimes alimentaires et les styles de vie dans le cadre de soins et d'une nutrition adaptés.

La politique parentale pour le Benelux est conforme à la politique parentale internationale de Danone. Dans le cadre de la politique parentale internationale de Danone, nous nous sommes engagés à créer d'ici 2020 les conditions qui permettront à nos employés de vivre pleinement leur rôle de parents et à être reconnue comme une société et une culture respectueuse de la condition de parent.

Dans le cadre de la politique parentale internationale de Danone, nous supportons pleinement les employés de Danone :

- afin d'assurer un départ sain dans la vie pour les futurs ou nouveaux parents
- afin d'assurer le bien-être et un retour réussi au travail des parents salariés

Nous sommes dévoués à supporter les parents dans leurs décisions individuelles durant les 1 000 premiers jours, entre le début de la grossesse et le second anniversaire de l'enfant.

---

## 2. Régime applicable

---

La politique internationale parentale définit le régime de base suivant :

- **La conformité aux lois**

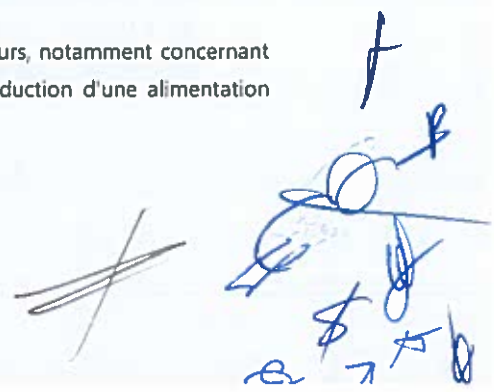
La politique est conforme aux lois locales.

Pour les Pays-Bas : les congés de maternité, les congés des aidants familiaux et les congés pour adoption sont régis par la loi sur le travail et les soins (Wet arbeid en zorg, WAZO). Le SAN contient des articles consacrant ces droits.

Pour la Belgique : les congés de maternité, les congés des aidants familiaux et les congés pour adoption sont régis par la loi et les décrets royaux. Pour en savoir plus, consultez la brochure d'information « Ik word mama/ je suis maman » disponible auprès de HR Support BE.

- **La conformité aux normes de l'Organisation mondiale de la santé (WHO)**

La politique parentale vise à assurer un soutien pendant les 1 000 premiers jours, notamment concernant l'allaitement exclusif durant les six premiers mois de l'enfant, suivi de l'introduction d'une alimentation



adéquate accompagnée de la poursuite de l'allaitement jusqu'à la seconde année voir plus. La politique promeut l'allaitement en fournissant des informations détaillées et soutenant le bien-être familial de tous les parents.

- **Égalité des genres**

La politique décrit un régime de base en effectuant une distinction entre aidants principaux et aidants secondaires – et non entre mères et pères. À Danone, nous comprenons que chaque famille est unique et que l'aidant principal n'est pas toujours la mère biologique du bébé.

- **Protection contre les discriminations**

Un des principes fondamentaux de la politique parentale internationale de Danone consiste à protéger tous les employés de Danone contre les discriminations à l'occasion du recrutement, l'avancement professionnel et les périodes de révision annuelle du salaire. Aucun employé de Danone ne devrait craindre d'annoncer sa grossesse ou d'être victime de discrimination sur le fondement de sa maternité, sa paternité ou une adoption.

- **Accès aux informations**

Lorsqu'il annonce une grossesse ou une adoption, tout employé de Danone sera informé des droits et obligations applicables concernant la condition de parents, comme les droits aux congés parentaux, le droit de travailler dans un environnement professionnel sûr, les aspects législatifs, les salaires et les avantages ainsi que les lois et règlements applicables. La politique parentale internationale sera mise à disposition de tous les employés de Danone à travers le monde.

---

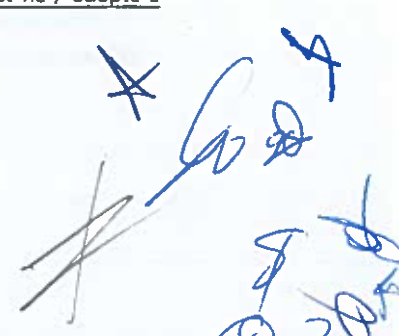
### 3. Champ d'application et date de mise en œuvre

---

La présente politique s'applique à compter du 1<sup>er</sup> mai 2008 à tous les employés éligibles de Danone Benelux qui sont basés aux Pays-Bas ou en Belgique et établit un régime de base applicable aux aidants principaux et secondaires.

La politique parentale s'applique :

- à toutes les personnes salariées dans le cadre d'un contrat de travail (à durée indéterminée / déterminée) ;
- à toutes les personnes salariées auprès d'une entité de Danone basée au Benelux ;
- **toutes les femmes enceintes, les futurs aidants principaux et secondaires lorsque le bébé naîtra / sera adopté le 1<sup>er</sup> mai 2018 ou après.** Le fait que la grossesse / l'adoption ait été communiquée ou non à Danone n'a pas d'importance, la politique étant applicable lorsque l'enfant est né / adopté à compter du 1<sup>er</sup> mai 2018.



- En cas d'adoption la politique s'applique si la procédure d'adoption de l'enfant / du bébé est encore en cours au 1er mai 2018, c'est-à-dire lorsque l'enfant / le bébé n'est pas encore un membre officiel de la famille (par exemple, s'il n'est toujours pas inscrit auprès de la mairie).
- tous les employés qui sont juridiquement reconnus comme parents (en cas d'adoption) ;

---

#### 4. Régime commun – Période prénatale

---

Les habitudes alimentaires et les activités des femmes enceintes durant la période prénatale auront un rôle essentiel dans la vie de l'enfant. Danone étant dévoué à soutenir les parents durant cette période cruciale, la politique parentale internationale met en place un régime commun applicable durant cette période. Toutes les femmes enceintes s'entretiendront avec leur supérieur hiérarchique et le responsable de ressources humaines dans le cadre d'un entretien individuel. Durant cet entretien, au moins deux points importants seront abordés. Premièrement, le congé de l'aidant sera entièrement consacré à la grossesse et au bébé. Ainsi, le supérieur hiérarchique informera l'employé qu'il n'est pas censé travailler durant son congé d'aidant. Cependant, si vous souhaitez être tenu au courant de ce qui se passe au travail, vous pourrez discuter avec votre supérieur hiérarchique de la meilleure des façons de rester informé (sms, téléphone, venue sur le lieu de travail). Deuxièmement, le supérieur hiérarchique évoquera le retour à l'issue du congé de l'aidant. Au cours de cette discussion, les attentes après les congés seront évoquées. Ce sera également l'occasion de faire part de vos requêtes particulières (temps partiel, congé parental ou pause d'allaitement durant le temps de travail) à votre supérieur hiérarchique.

##### Les conditions de travail aménagées

En cas de risque potentiel pour la femme enceinte et son bébé, il sera possible d'aménager les travaux confiés à l'aidant principal et son environnement de travail. L'aménagement des travaux et de l'environnement de travail est nécessaire afin de garantir que la femme enceinte ne se livre pas à des travaux qui risquent de nuire à sa santé ou à celle de son bébé.

À cet égard et dans le cas de la Belgique, toutes les conditions de travail aménagées sur les recommandations du médecin de la société, seront approuvées par le responsable des ressources humaines des pôles d'activités et des points de vente. Pour en savoir plus sur le point d'information Rotselaar, veuillez-vous référer à la politique locale.

Aux Pays-Bas, toutes les conditions de travail aménagées sur les recommandations du médecin de la société, seront approuvées par le responsable des ressources humaines du pôle d'activités et du point de vente et/ou le directeur dans le respect des procédures mises en place.

Danone s'assurera que ces principes sont appliqués de manière cohérente au sein de chaque pôle d'activités et point de vente et qu'aucun acte de discrimination ne sera commis à cet égard. Certaines conditions de travail pourront être aménagées dès la confirmation de la grossesse de l'employé, alors que d'autres

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page. There are several distinct marks, including what appears to be a large signature, a smaller signature, and various initials and symbols.

conditions pourront être aménagées sur les recommandations du médecin ou pendant les derniers stades de la grossesse de l'employé.

Les conditions de travail peuvent être, entre autres, aménagées de la façon suivante :

- L'élimination de toute exposition aux produits chimiques dangereux dans le cadre d'une rotation des emplois avec un autre employé
- La priorité au « travail assis » en lieu et place des travaux habituellement accompli debout
- Les ventes depuis les bureaux ou à distance dans le cas des représentants commerciaux.
- La réduction des postes de nuit et leur remplacement par des postes de jour
- Une place de stationnement plus proche du bureau
- Le déplacement des bureaux vers le rez-de-chaussée du bâtiment, en l'absence d'escalator dans le bâtiment.

#### Un temps de travail flexible

La mise en place d'un temps de travail flexible durant la période prénatale est soumise à la confirmation du supérieur hiérarchique et dépend des besoins individuels. Lorsque la mise en place d'un temps de travail flexible n'est pas possible pour des raisons inhérentes à l'activité (par ex. dans le cas d'un travail d'équipe sur un point d'approvisionnement), veuillez-vous référer à la section ci-dessus (conditions de travail aménagées).

La mise en place d'un temps de travail flexible peut, entre autres, prendre les formes suivantes :

- Télétravail / travail depuis le domicile pendant le troisième trimestre de la grossesse
- Début et fin flexible du temps de travail en fonction des besoins individuels et des opportunités.

S'il était nécessaire de réduire les heures de travail pour des raisons médicales, l'intéressé devra produire un certificat médical qui sera corroboré par les recommandations du médecin de la société.

#### Conseils pendant la période prénatale

Danone bénéficie d'une position unique lui permettant d'adresser des conseils précis et pertinents à ses employés, dans la mesure où l'alimentation au début de la vie est un des volets de l'activité de Danone. À cet égard des conseils en matière de santé et de nutrition ainsi qu'un accès à des programmes de formation et/ou des ressources pédagogiques qui pourront être adaptés en fonction des besoins individuels pourront être adressés à tous les employés, peu importe leur statut d'aidant.

Notre service de soutien organise chaque année / deux fois par an une Académie sur l'alimentation et le lait. Dans le cadre de l'académie, trois sessions de 1,5 heures, durant lesquelles vous serez informés sur les thèmes suivants, seront organisées.

- Session 1 : la nutrition avant et après la grossesse, l'allaitement, notre lait.
- Sessions 2 : les régimes alimentaires sains pour les mamans et les nourrissons, notre alimentation.
- Sessions 3 : Les concurrents, atelier de formation

Si vous souhaitez participer, inscrivez-vous via Campus2.0.



Pour les personnes vivant aux Pays-Bas :

- vous pouvez vous inscrire sur le site [nutricheckmama.nl](http://nutricheckmama.nl), sur lequel vous recevrez chaque semaine des astuces, des conseils nutritionnels personnalisés, des articles et bien plus encore.
- vous pouvez vous enregistrer sur le site [nutricheckmama.nl](http://nutricheckmama.nl) sur lequel vous recevrez chaque semaine des conseils personnalisés et des menus journaliers.

Pour les personnes vivant en Belgique :

- vous pouvez vous inscrire en cliquant sur le lien ci-dessous, pour obtenir chaque semaine des astuces, des conseils nutritionnels personnalisés, des articles et bien plus encore
- [www.nutriciababy.be/fr-be](http://www.nutriciababy.be/fr-be)
- <https://www.nutriciababy.be/nl-be/>

### Kit bébé

*La formule sera mise en place au second semestre 2018.*

### Examens médicaux liés à la grossesse et naissance de l'enfant

Les parents auront droit à des jours de repos entièrement payés afin d'assister aux examens médicaux prénataux. À cet égard, Danone accordera 3 demi-journées de congés maternités qui seront utilisés par toutes les femmes enceintes pour se rendre à leurs examens médicaux. Lorsque c'est possible, les employés de Danone sont encouragés à programmer ces rendez-vous au début ou à la fin de leur journée de travail. Les aidants secondaires pourront également utiliser cet avantage, afin d'apporter leur soutien à la femme enceinte au cours de ces examens médicaux. Les employés sont tenus de produire les pièces justificatives afin de bénéficier de ces congés.

---

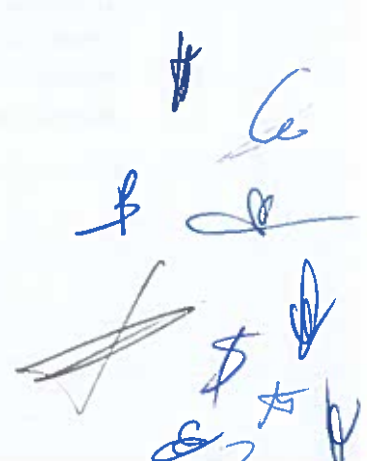
## 5. Régimes de base – Congés de l'aidant

---

### Congés payés

Les congés payés ont été classés en fonction du statut de l'aidant et sont synthétisés dans le tableau ci-après :

Tous les congés payés sont accordés pour une naissance / adoption par an. Pour des naissances multiples, le droit au congé maternité et au congé d'aidant est le même : le congé n'est pas fonction du nombre d'enfants.



	Parent biologique	Parent adoptif
Aidant principal	18 semaines	14 semaines
Aidant secondaire	10 jours ouvrables pourront être pris dans les six mois de la naissance du/des bébé(s) (équivalent à 2 semaines pour les équipes de pont)	10 jours ouvrables pourront être pris dans les six mois de la naissance du/des bébé(s) (équivalent à 2 semaines pour les équipes de pont)

Dans le cadre de sa politique parentale internationale, Danone entend assurer que tous les aidants primaires, dans tous les coins du monde, peuvent bénéficier d'au moins 18 semaines de congés parentaux payés. En fonction de la législation locale, le congé d'aidant s'élève à 16 semaines aux Pays-Bas et à 15 semaines en Belgique. Danone accordera un minimum de 18 semaines de congés d'aidant.

Sur ce total de 18 semaines, il est recommandé de prendre 4 à 6 semaines pendant la grossesse.

Aux Pays-Bas, 4 semaines seront prises pendant la grossesse, conformément à la loi. En Belgique, 1 semaine sera prise pendant la grossesse, conformément à la loi.

Danone tient compte du fait que les employés de Danone n'ont pas forcément donné naissance à leur bébé et qu'ils peuvent avoir acquis leur condition de parents d'une autre façon. En cas d'adoption, l'aidant principal aura dès lors droits à 14 semaines de congés parentaux payés.

Pendant le congé parental payé, les employés continueront de percevoir l'intégralité de leur salaire et leurs avantages (hormis les indemnités de déplacement ou les frais de transport dans la mesure où ils ne se déplacent plus pendant le congé parental).

En Belgique, les 18 semaines seront réparties de la façon suivante :

- la période avec participation de la mutualité (en principe les 15 premières semaines) : en plus des indemnités versées par la sécurité sociale et la société d'assurance (Generali), une indemnité brute supplémentaire sera versée par Danone en sus du salaire mensuel. Cette indemnité est calculée de telle façon que l'aidant principal recevra une indemnité totale (mutualité + Generali + Danone) correspondant à 100 % du salaire qu'il perçoit durant les périodes normales de travail. Le paiement de cette indemnité supplémentaire sera réalisé de manière rétroactive au plus tard à l'occasion de la paie de juin 2018. À compter de cette date, le paiement sera traité automatiquement à l'occasion de la paie mensuelle.

- la période sans participation de la mutuelle (en principe de la 16<sup>e</sup> à la 18<sup>e</sup> semaine) : 100 % du salaire brut sera versé par Danone dans le cadre de la paie mensuelle.

La période de congés parentaux ouvre droit aux congés annuels. Les sommes qui auraient autrement été versées aux parents pendant cette période seront également payées. Les parents continueront d'être éligibles à une révision de leur salaire durant cette période, dans le cas où ils auraient été normalement éligibles à une telle révision.

À la demande de l'employé, un canal de communication pourra être mis en place entre Danone et l'employé afin de partager des informations et de le tenir au courant du cours des événements à Danone. Il s'agit des « journées d'information » destinées à tenir les parents au courant afin d'assurer un retour sans encombre au travail après la fin du congé parental.

### Les congés sans solde

Pour les Pays-Bas (tiré du SAN)

La durée du congé parental sans solde pour chaque aidant s'élève à 26 fois le temps de travail hebdomadaire moyen. Les aidants primaires auront droit à un congé parental sans solde et pourront prendre leur congé parental en même temps ; cependant, ils ne peuvent transférer les jours de congé parentaux à l'autre aidant de l'enfant. Le congé parental est un droit acquis par enfant ; il est donc doublé dans le cas de jumeaux, triplé dans le cas de triplé etc.

Danone accorde un congé parental sans solde de 8 semaine au maximum.

L'employeur approuvera la demande, à moins que des raisons impérieuses l'exigent autrement. En principe, les employés reprendront leurs activités conformément à la position qu'ils occupaient avant le congé parental. Des informations plus détaillées seront fournies dans le SAN.

Pour la Belgique

Veuillez consulter la brochure « ik neem loopbaanonderbreking / je prends une pause carrière » ou le site internet suivant.

<http://www.rva.be/nl/documentatie/baremas/loopbaanonderbreking-tijdskrediet>

<http://www.onem.be/fr/documentation/montants-baremes/interruption-de-carriere-credit-temps>

Danone accorde un congé parental sans solde de 8 semaine au maximum.

---

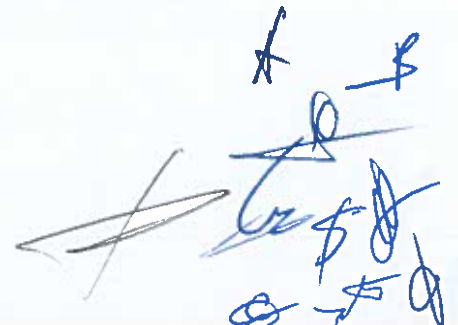
## 6. Régime de base – Période postnatal

---

Danone est convaincue que les parents peuvent être épanouis au travail mais comprend également les défis qu'implique la naissance de l'enfant. Danone souhaite être reconnue comme une société soucieuse du bien-être des parents et souhaite assurer un processus harmonieux de réintégration au travail pour nos nouveaux parents.

Dès lors, nous avons mis en place un régime de base dont l'application est essentielle durant la période postnatale.

Le régime est décrit ci-après.



### **Protection de l'emploi**

La protection de l'emploi suivant la naissance ou l'adoption d'un bébé est un droit humain fondamental et un élément indispensable des politiques dans le domaine de la famille et du travail. Il est crucial de promouvoir la santé de la mère et de l'enfant et de prévenir les discriminations contre les parents sur le lieu de travail. Nous souhaitons que les parents soient en mesure de combiner leur rôle reproducteurs et productifs et entendons promouvoir l'égalité des chances en matière d'emploi, sans préjudice des considérations en matière de sécurité médicale et économique.

Pour ces raisons, Danone reconnaît aux parents le droit de retourner au travail à la même position ou à une position équivalente, rémunérée au même taux après leur retour du congé parental payé ou sans solde. En outre, les parents revenant au travail ne seront pas victimes de discrimination par rapport à leurs collègues en termes d'opportunités de carrière, de notation potentielle du rendement ou d'évaluation objective des résultats ayant une incidence sur les paiements incitatifs à court terme.

### **Le programme de retour au travail**

Afin de garantir une intégration réussie sur le lieu de travail, chaque parent s'entretiendra avec le supérieur hiérarchique et le responsable des ressources humaines dans le cadre d'un entretien individuel lors de son retour au travail, afin de discuter du meilleur soutien qui pourra être fourni au nouveau parent par la société et de formuler des recommandations sur la nouvelle situation.

Comme décrit ci-dessus, à la demande de l'employé, un canal de communication pourra être mis en place entre Danone et l'employé afin de partager des informations durant le congé parental et de tenir les employés au courant des nouveaux développements au sein de Danone. Il s'agit des « journées d'information » destinées à tenir les parents au courant afin d'assurer un retour sans encombre au travail après la fin du congé parental.

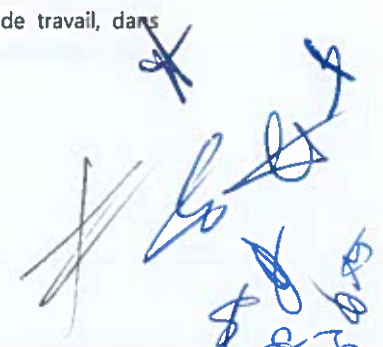
### **Temps de travail flexible pour les parents**

La mise en place d'un temps de travail flexible sera possible pour tous les aidants primaires et secondaires, La mise en place d'un temps de travail flexible durant la période postnatal est soumise à confirmation par le supérieur hiérarchique et le responsable des ressources humaines et sera fonction des besoins de chacun. La mise en place d'un temps de travail flexible peut, entre autres, prendre les formes suivantes :

- la réduction des horaires de travail (voir la section sur le congé parental)
- le recours à des emplois à temps partiel (voir la section sur le congé parental)
- la mise en place d'horaires de travail flexibles en fonction des besoins individuels
- Les emplois partagés

### **Opportunités d'allaitement exclusif**

Conformément aux recommandations de l'Organisation mondiale de la santé, Danone apporte son soutien à l'allaitement exclusif durant les neuf premiers mois de la vie. Nous sommes conscients que le retour au travail est susceptible d'influencer la décision d'une mère sur la poursuite de l'allaitement, et pour ces raisons Danone assure aux mères qui allaitent un accès à des installations d'allaitement exclusives soit pour allaiter (lorsque c'est possible) ou pour extraire du lait maternel pendant les heures de travail, dans





environnement sûr et apaisant, ou des congés raisonnables pendant la journée afin d'allaiter ou d'extraire du lait.

À cet égard, au moins une pièce d'allaitement sera disponible au sein de tous nos sites au Benelux.

**Les employés peuvent bénéficier d'un accompagnement dans leur rôle de maman / de papa et participer à des ateliers d'organisation de la vie professionnelle proposés par la société.**

*Cette formule sera mise en place durant la première moitié de 2018*

#### **Mise à disposition de produits**

Danone souhaite soutenir les parents de Danone durant les 1000 premiers jours en leur fournissant des solutions nutritionnelles. Conformément à la politique de Danone relative au marketing des substituts du lait maternel, Danone accordera des réductions raisonnables sur les produits non couverts pendant les 1000 premiers jours.

**Pour les Pays-Bas :** Le boutique de la société Danone est une boutique en ligne (webshop) accessible via internet pour chaque employé lié par un contrat à une entité de Danone basée aux Pays-Bas. Nous vous invitons à visiter la boutique en ligne de Danone. Des informations plus détaillées seront publiées sur le site intranet du Benelux.

**Pour la Belgique,** les employés de Nutricia bénéficieront d'une remise sur les produits commandés durant notre vente trimestrielle aux employés. Vous bénéficierez ainsi d'une réduction de 35 % multipliée par la taxe au taux de 6 %. Vous pourrez commander les produits en remplissant le formulaire de commande accessible via une adresse électronique et/ou la page ressources humaines de l'intranet. *Cette formule sera étendue aux autres points de vente belges durant la première moitié de 2018.*

---

## **7. Autres droits liés aux congés parentaux**

---

#### **Notification de la grossesse**

**Pour les Pays-Bas (voir également le SAN)**

L'employé devra annoncer la grossesse et la date prévue de son terme dès que possible par voie de déclaration écrite établie par un médecin ou un obstétricien. L'employé devra produire cette déclaration sur la plateforme libre-service « Employé et Cadres » sur le portail ressources humaines de CBS ou sur myHR. Lors du premier jour du congé de l'aidant, l'employé signalera le début du congé d'aidant de la même façon que s'il signalait un arrêt maladie.

**Pour la Belgique**

L'employé devra annoncer la grossesse et la date prévue de son terme dès que possible par voie de déclaration écrite établie par un médecin ou un obstétricien et au plus tard huit semaines



avant la date théorique de naissance. L'employé produira l'original de la déclaration écrite par courrier adressé au service des ressources humaines BE. Lors du premier jour du congé de l'aidant, l'employé signalera le début du congé d'aidant de la même façon que s'il signalait un arrêt maladie. L'Employé informera le service des ressources humaines de la naissance dans les 7 jours suivant la naissance.

#### **Annonce de la naissance**

Pour les Pays-Bas (voir également le SAN)

Vous informerez le service des ressources humaines de la naissance dans les 7 jours suivant la naissance. Veuillez envoyer un courriel à [HRsupportNL@danone.com](mailto:HRsupportNL@danone.com).

#### **Annonce de l'adoption**

Pour les Pays-Bas (voir également le SAN)

L'employé produira à l'employeur les documents prouvant qu'un enfant a été ou sera adopté. Si possible, l'employé nous informera de son intention de prendre des congés au moins trois semaines avant la date de début des congés, en précisant le nombre de jours qui seront pris.

Cet article s'applique également si l'employé accueille un enfant. Lors de l'accueil de l'enfant, l'employé devra produire une déclaration établie par les services municipaux établissant que l'enfant placé vit/vivra à la même adresse que celle de l'employé et qu'il sera pris en charge et élevé par ce dernier, dans sa famille, dans le cadre d'un contrat d'accueil, dans le contexte de services à la jeunesse.

Pour la Belgique

L'employé produira les documents d'inscription de l'enfant auprès de la mairie. Le congé sera pris dans les deux mois suivant l'inscription de l'enfant sur le registre de l'état civil. L'employé nous informera de son intention de prendre des congés au moins un mois avant la date de début des congés, en précisant le nombre de jours qui seront pris

#### **Maladie durant le congé de grossesse et d'aidant**

Pour les Pays-Bas

Tous les cas de maladie seront communiqués au service des ressources humaines des Pays-bas aux fins d'inscription sur l'UWV. En cas de congés maladie pris après la 16<sup>e</sup> semaine du congé d'aidant, Danone continuera de verser l'intégralité de la rémunération, conformément à l'article 12 du SAN.

Pour les Pays-Bas

Tous les cas de maladie seront communiqués au service des ressources humaines de Belgique. Les congés maladie pris 6 semaines avant le terme annoncé de la grossesse seront considérés comme des congés d'aidant et seront pris en compte afin de définir le contingent supplémentaire de jours de congés d'aidant qui sera attribué par Danone.



THE UNIVERSITY OF CHICAGO

PHYSICS DEPARTMENT  
5712 S. DICKINSON DRIVE  
CHICAGO, ILLINOIS 60637  
TEL: 773-936-3700  
WWW.PHYSICS.UCHICAGO.EDU

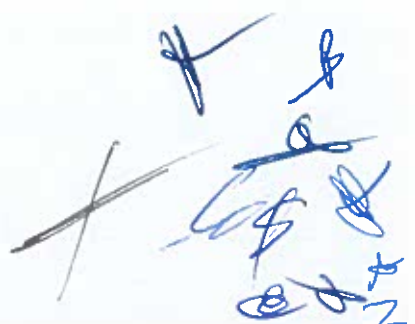
PHYSICS 435  
CLASSICAL MECHANICS  
SPRING 2008

**Unités d'exploitation néerlandaise relevant de la présente politique**

Danone Trading ELN B.V.  
Danone Trading Medical B.V.  
Nutricia Research B.V.  
Nutricia Cuijk B.V.  
Nutricia Export B.V.  
Nutricia Nederland Baby B.V.  
Nutricia Nederland Advanced Medical B.V.  
N.V. Nutricia  
DanTrade B.V.  
Danone Nederland B.V.

**Unités d'exploitation belge relevant de la présente politique**

Danone SA  
Nutricia Belgium NV  
Danone Waters Benelux NF

Handwritten scribbles and marks in the bottom right corner of the page, including a large 'X' and several illegible signatures or initials.