

le journal de l'Horeca

de la

CSC



Wenst u een informatiekrant in het Nederlands te bekomen? Contacteer ACV VOEDING en DIENSTEN tel. 02/500.28.11

Chère, cher membre,

Tout d'abord, Tous nos meilleurs vœux pour cette nouvelle année 2018. Nous vous souhaitons à vous et à vos proches une bonne santé. Ci-dessous, vous trouverez un aperçu du résultat des négociations sectorielles pour 2017-2018.

Pouvoir d'achat

Le 1er octobre 2017, tous les salaires ont été augmentés de 0,5% suite à l'accord sectoriel négocié entre patrons et syndicats. Depuis le 1er janvier 2018, ils ont encore été augmentés de 1,788%, grâce au mécanisme d'indexation des salaires. En quelques mois, vos salaires ont donc été augmentés de 2,288%. Les éco-chèques ont également été prolongés. Vous avez donc droit à maximum 250 EUR d'éco-chèque par an tant que vous travaillez dans l'Horeca. Enfin le remboursement de vos frais de transport sera augmenté à partir du mois de février 2018.

Gestion de la carrière

Les partenaires sociaux se sont mis d'accord pour offrir aux travailleurs toutes les possibilités existantes en matière de crédit-temps, de crédit-temps de fin de carrière et de prépension. Le crédit-temps avec motifs (s'occuper d'un enfant, soins à un parent malade, etc.) a été étendu. Le crédit-temps de fin de carrière à 55 ou 60 ans est maintenu. Les formules de prépension ont également été sauvegardées. Vous en trouverez tous les détails dans ce journal.

Travail syndical

Le travail syndical des militants dans les entreprises est un de nos fondements. C'est pourquoi nous avons insisté pour améliorer ces conditions de travail syndical lors des négociations. Résultat, le nombre de jour de formation syndicale et le temps prévu pour exercer ce travail syndical ont été augmentés. Vous trouverez plus de détails dans ce journal.

Flexibilité

Depuis plusieurs années, la flexibilité évolue toujours dans le même sens. En faveur des employeurs. Cette fois-ci, nous avons pu changer de sens! Dorénavant, les contrats de 10 heures par semaine et les prestations de 2 heures par jour ne seront plus possible que moyennant une demande de dérogation. Les contrats à temps partiels devront être de minimum 13h et les prestations journalière de minimum 3 heures.

Perte d'un proche

En cas de perte d'un enfant ou du conjoint, le nombre de jour d'absence passe de 4 à 5. Ils peuvent être pris dans le mois qui suit le décès.

Frans Dirix
Secrétaire national

FAITES ENTENDRE VOTRE VOIX ! PARTICIPEZ À NOTRE GRANDE ENQUÊTE.

A partir de janvier 2018, la CSC Alimentation et Services lance une campagne intitulée « Votre voix, Notre avenir ». Parce que nous souhaitons savoir ce qui vous préoccupe dans votre vie de tous les jours. Mais aussi parce que nous voulons réfléchir avec vous sur les mesures que vous trouvez importantes en matière d'emploi, de flexibilité, de pouvoir d'achat, d'impôt, de fin de carrière, etc.



Ainsi, lorsque vous irez voter en 2019, vous aurez en mains toutes les clés pour donner votre voix en toute connaissance de cause.

Car votre voix, c'est notre garantie d'un avenir meilleur pour tous !

INTÉRESSÉ(E) ? Commencez par remplir notre enquête. Pour cela, contactez votre délégué CSC ou rendez-vous sur notre site : www.csc-alimentation-services.be





Via ce journal d'information, la CSC Alimentation et Services (*) met à nouveau à votre disposition un résumé, de A à Z, des principaux accords et conventions collectives de travail (C.C.T.) actuellement d'application dans l'Horeca.

Si vous avez d'autres questions ou si vous souhaitez plus d'informations, n'hésitez pas à contacter les secrétariats locaux de la CSC Alimentation et Services. Vous trouverez les adresses et numéros de téléphone à la fin de ce journal.

(*) La CSC Alimentation et Services est une des centrales professionnelles de la CSC (la Confédération des Syndicats Chrétiens, le plus grand syndicat de la Belgique). Elle défend entre autres les intérêts du personnel ouvrier et employé dans l'Horeca.

durant lesquels le travailleur est effectivement en chômage pour manque de travail pour des motifs économiques.

Afin d'avoir droit à cette indemnité, le travailleur doit avoir un contrat de travail à temps plein ou à temps partiel et compter au moins 6 mois d'ancienneté dans la même entreprise.

ATTENTION ! Cette indemnité ne peut être inférieure à 2 EUR par jour ! Le travailleur recevra donc d'office minimum une indemnité pour 4h de chômage économique. Si le nombre d'heures de chômage économique est plus élevé, il recevra plus.

AFFICHAGE DES HORAIRES VARIABLES POUR LES TRAVAILLEURS À TEMPS PARTIEL

[voir H de Horaire]

CATERING - COMPLÉMENT SALARIAL DE FLEXIBILITÉ

Les travailleurs (ouvriers et employés) dans les entreprises du catering ont droit au complément salarial de flexibilité quand ils exercent de façon récurrente ou fréquemment (dans le courant de la journée, de la semaine ou du mois) plusieurs fonctions de référence (ce régime de travail est appelé « système flexible »).

Le montant du complément salarial de flexibilité dépend :

- des fonctions de référence exercées par le travailleur,
- de l'ancienneté du travailleur au sein de l'entreprise.

Le complément salarial de flexibilité est payé en plus du salaire minimum. Le montant du complément est indexé annuellement.

Les entreprises qui attribuent déjà un salaire – primes de flexibilité comprises – équivalent ou supérieur au salaire minimum augmenté du complément salarial de flexibilité peuvent être dispensées de l'application de ce régime.

CHÔMAGE

[voir aussi C de Chômage économique]

CHÔMAGE ÉCONOMIQUE

En cas de manque complet ou partiel de travail pour des raisons économiques (chômage économique), depuis le 1er janvier 2016, le travailleur a droit à une indemnité de **0,5187 EUR** par heure, à multiplier par le nombre d'heures que le travailleur aurait normalement dû travailler (selon son horaire) le jour où il est au chômage pour des motifs économiques. Cette indemnité est également appelée l'indemnité de sécurité d'existence.

L'indemnité de sécurité d'existence est prise en charge par l'employeur.

Par année calendrier, cette indemnité est payée pendant les **110** premiers jours ouvrables

COMITÉ POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL (C.P.P.T.)

Un Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (C.P.P.T., l'ancien Comité Sécurité et Hygiène) peut être instauré **dans les entreprises qui occupent en moyenne 50 travailleurs.**

Le C.P.P.T. est composé de représentants des travailleurs et des employeurs. La délégation des travailleurs est élue dans le cadre des élections sociales.

Au sein du C.P.P.T., vous disposez en tant que délégué de la CSC entre autres d'un droit de décision et d'avis au sujet :

- de la prévention des accidents de travail
- de l'application correcte de la législation relative à la sécurité
- du contrôle via le service de prévention et de protection et la médecine du travail.

COMPLÉMENT SALARIAL DE FLEXIBILITÉ - CATERING

[voir C de Catering – Complément salarial de flexibilité]

CONGÉ

En général, on peut dire qu'un travailleur a droit à des jours de congé à condition qu'il ait travaillé au cours de l'année précédente.

- Le droit de prendre des jours de congé au cours de l'année (appelée année de vacances) est déterminé sur base des prestations effectuées au cours de l'année précédente (appelée exercice de vacances).

Ainsi, un travailleur qui a été occupé pendant tout l'exercice de vacances dans un régime de 5 jours/semaine a droit à 20 jours de vacances payés pendant l'année de vacances. Les travailleurs qui ont été occupés pendant

MONTANT DU COMPLÉMENT SALARIAL DE FLEXIBILITÉ (d'application à partir du 1er janvier 2018)

ancienneté	montant du complément salarial de flexibilité par heure (au-dessus du salaire minimum)		
	A	B	C
moins de 5 ans d'ancienneté	€ 0,1393	€ 0,2156	€ 0,2535
de 5 à moins de 10 ans d'ancienneté	€ 0,1772	€ 0,2788	€ 0,3170
de 10 à moins de 15 ans d'ancienneté	€ 0,2281	€ 0,3422	€ 0,3800
au moins 15 ans d'ancienneté	€ 0,2662	€ 0,4056	€ 0,4435

A = Montant du complément salarial de flexibilité pour les travailleurs qui exercent différentes fonctions de référence appartenant toutes à la catégorie de fonction 2

B = Montant du complément salarial de flexibilité pour les travailleurs dont la catégorie de fonction principale est inférieure à la catégorie 8 et qui exercent différentes fonctions de référence appartenant à différentes catégories dont une catégorie est la 3 ou la 4

C = Montant du complément salarial de flexibilité pour les travailleurs dont la catégorie de fonction principale est inférieure à la catégorie 8 et qui exercent différentes fonctions de référence appartenant à différentes catégories dont une catégorie est la 5 ou une catégorie supérieure.

toute l'année dans un régime de 6 jours/semaine ont droit à 24 jours de vacances payés. Certains jours d'inactivité sont assimilés à des jours de travail pour le calcul de la durée des vacances et du pécule de vacances.

Pour les travailleurs en flexi-job, il y a des particularités
[\[voir aussi F de Flexi-job\]](#)

[\[voir aussi C de Congé d'Ancienneté\]](#)

Une recommandation a été acceptée pour offrir aux travailleurs qui ont des enfants en âge scolaire la possibilité de prendre une partie de leurs congés annuels pendant les vacances scolaires des enfants.

Le pécule de vacances pour les employés est payé directement par l'employeur.
Le pécule de vacances des ouvriers n'est pas payé par l'employeur, mais par les caisses de vacances ou par l'Office National des Vacances Annuelles (ONVA).



CONGÉ D'ANCIENNETÉ

Dans les entreprises qui occupent en moyenne 50 travailleurs (ou plus), les travailleurs ont droit, à **chaque 5ème anniversaire** de leur contrat de travail, à un jour (extra) de congé supplémentaire. Donc, après chaque période de 5 ans d'ancienneté (*) dans la même entreprise, on a droit à un jour de congé supplémentaire..

- 5 à 9 ans d'ancienneté:
1 jour de congé supplémentaire
- 10 à 14 ans d'ancienneté:
2 jours de congé supplémentaire
- 15 à 19 ans d'ancienneté:
3 jours de congé supplémentaire
- Etc.

Depuis le 1er janvier 2016, dans les entreprises qui occupent en moyenne moins de 50 travailleurs, les travailleurs ont droit, à **chaque 5ème anniversaire** de leur contrat de travail, à un jour (extra) de congé supplémentaire à partir de 10 ans d'ancienneté.

- 10 à 14 ans d'ancienneté :
1 jour de congé supplémentaire
- 15 à 19 ans d'ancienneté :
2 jours de congé supplémentaires
- Etc.

Pour les travailleurs à temps partiel, ce jour de congé supplémentaire est octroyé au prorata de leur durée de travail contractuelle.

- Un travailleur à temps partiel qui a par exemple un contrat de 19 heures par semaine (dans une entreprise où le régime temps plein est de 38 heures par semaine) aura droit à un jour de congé supplémentaire de 4 heures (donc au prorata de la durée du travail stipulée dans son contrat de travail).

Les jours de congé supplémentaires sont payés par l'employeur. Le salaire pour ces jours de congé supplémentaires est calculé selon la législation relative aux jours fériés.

Cette réglementation ne s'applique pas dans les entreprises qui octroient déjà un avantage similaire.

(*) L'ancienneté est la période de service ininterrompu d'un travailleur dans la même entreprise.

CONGÉ DE FIN DE CARRIÈRE

[\[voir F de Fin de carrière\]](#)

CONSEIL D'ENTREPRISE (C.E.)

Un conseil d'entreprise (C.E.) est instauré dans les entreprises qui occupent **en moyenne 100 travailleurs**.

Le C.E. est composé d'une délégation de l'employeur et d'une délégation des travailleurs. En fonction du nombre de travailleurs appartenant aux différentes catégories du personnel, cette délégation des travailleurs est composée de jeunes, d'ouvriers, d'employés et de cadres.

Les représentants des travailleurs au C.E. sont élus par les travailleurs mêmes lors des élections sociales.

Le C.E. a une série de compétences de décision, telles que :

- la rédaction et la modification du règlement de travail ;
- la fixation des dates des jours de congé annuels et des jours de remplacement des jours fériés.

Autres compétences et/ou droits du C.E. sont entre autres :

- la réception des informations (informations financières et économiques, informations sur la gestion du personnel et l'emploi dans l'entreprise, informations sur les formations) ;
- le contrôle sur l'application de la législation sociale.

CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail est conclu entre l'employeur et le travailleur, soit pour une durée déterminée ou pour un travail défini, soit pour une durée indéterminée.

Il faut rédiger un contrat de travail par écrit pour:

- un contrat de travail d'une durée déterminée ou pour un travail défini (à défaut, le contrat est considéré comme un contrat à durée indéterminée)
- un contrat de travail à temps partiel
[\[voir aussi T de Travail à temps partiel\]](#)
- un contrat de remplacement
- un contrat d'emploi d'étudiant.

Un contrat de travail écrit n'est pas requis dans le cas où le travailleur n'est engagé que pour une durée maximale de 2 jours en tant que travailleur extra à temps plein.

[\[voir aussi E de Extras\]](#)

Pour les flexi-jobs, des règles spécifiques sont d'application.

[voir aussi F de Flexi-job]

Sauf pour la constatation par écrit du contrat de travail à durée déterminée (ou pour un travail défini) et pour les travailleurs à temps partiel, la conclusion d'un contrat de travail n'est en principe soumise à aucune condition formelle.

Pourtant, un accord par écrit est souhaitable :

- pour prouver l'existence du contrat de travail (la date de l'entrée en service !)
- pour prouver les conditions du contrat de travail (les conditions de travail et de salaire !).

La fonction que vous exercez doit être mentionnée dans votre contrat de travail sur base de la dénomination de fonction qui figure dans la liste des fonctions de référence.

voir à la fin de ce journal le tableau des fonctions de référence

Les travailleurs peuvent conclure un contrat de travail à partir de l'âge de 18 ans. Quand on n'a pas encore 18 ans, l'accord formel ou tacite du père, de la mère ou du tuteur est requis.

C CRÉDIT-TEMPS

CRÉDIT-TEMPS

✓ CRÉDIT-TEMPS SANS MOTIF

Le crédit-temps sans motif n'existe plus depuis le 1er avril 2017.

✓ CRÉDIT-TEMPS AVEC MOTIF

- 1) Formation (ne change pas suite au nouvel accord): 36 mois à 1/5ème ou 36 mois à ½ temps ou 36 mois à temps plein
- 2) L'octroi de soins palliatifs : 51 mois à 1/5ème ou 51 mois à ½ temps ou 51 mois à temps plein.

- 3) L'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade: 51 mois à 1/5ème ou 51 mois à ½ temps ou 51 mois à temps plein.
- 4) L'octroi de soins à un enfant de moins de 8 ans: 51 mois à 1/5ème ou 51 mois à ½ temps ou 51 mois à temps plein.
- 5) Enfant handicapé : 51 mois à 1/5ème ou 51 mois à ½ temps ou 51 mois à temps plein.

Pour y avoir droit le travailleur doit avoir été dans les liens d'un contrat de travail avec son employeur pendant les 24 mois qui précèdent la demande écrite.

EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE (AVEC ALLOCATION)

Le nouvel accord prolonge toutes les formules existantes pour 2018!

- 1) Les travailleurs qui ont au moins 60 ans à la date de début du crédit temps de fin de carrière ont le choix entre 2 options :
 - Une réduction des prestations de travail à mi-temps.
 - Une réduction des prestations de travail d'1/5e.

Le travailleur qui veut prendre un crédit-temps de fin de carrière doit satisfaire aux conditions suivantes :

- Avoir au moins 60 ans à la date de début du crédit-temps de fin de carrière ;
- avoir été dans les liens d'un contrat de travail avec son employeur pendant les 24 mois qui précèdent la demande écrite ;
- avoir été, pendant ces 24 mois, occupé à au moins 80 % d'un emploi à temps plein (réduction des prestations de travail d'1/5e)/ avoir été, pendant ces 24 mois, occupé à au moins 75 % d'un emploi à temps plein (réduction des prestations de travail à mi-temps) ;

- avoir 25 ans d'ancienneté en tant que travailleur salarié.

- 2) les travailleurs de plus de 55 ans peuvent bénéficier d'un crédit-temps (réduction des prestations de travail d'1/5e) s'ils remplissent au moins une de ces conditions :
 - a. 35 ans de carrière ou
 - b. 20 ans de travail de nuit ou
 - c. 5 ans dans les 10 dernières années civiles dans un métier lourd ou
 - d. 7 ans dans les 15 dernières années civiles dans un métier lourd.

Par métier lourd, on entend des services interrompus, travail d'équipe, de nuit

EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE (SANS ALLOCATION)

Il est toujours possible de prendre un crédits-temps à 50 ans avec 28 ans de carrière pour une réduction des prestations de travail d'1/5e.

SPÉCIFICITÉS DU SECTEUR HORECA POUR LE CRÉDIT-TEMPS ET L'EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE :

Dans les entreprises occupant (en moyenne) 10 travailleurs, le droit à un crédit-temps est octroyé à au moins un travailleur (avec au moins 5 ans d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise).

Par un travailleur, il y a lieu d'entendre: un travailleur équivalent temps plein, cela implique que par exemple, 2 travailleurs à mi-temps peuvent également bénéficier de ce droit.

Pour le travailleur qui passe d'un régime crédit-temps à un régime de prépension, l'indemnité complémentaire en cas de prépension payée par le Fonds Social sera calculée sur le salaire comme s'il était occupé à temps plein.

À côté de ceci, il existe également un droit aux congés thématiques. Ces congés vous permettent d'interrompre ou de réduire votre carrière professionnelle dans des circonstances spécifiques. Ils sont également cumulables avec le crédit-temps. Il s'agit :

1. du congé parental – en sus du congé de maternité et du congé de paternité ;
2. du congé pour soins à un parent gravement malade ;
3. du congé pour soins palliatifs.



Contactez la CSC
Alimentation et Services ou
le Centre de services de la
CSC dans votre région

POUR DES INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES
SUR LE CRÉDIT-TEMPS

DÉLAIS DE PRÉAVIS

[voir aussi M de Mettre fin au contrat de travail]

[voir aussi P de Période d'essai]

Pour déterminer le délai de préavis, on **faisait** une distinction entre le préavis de l'ouvrier et celui de l'employé. Depuis le 1er janvier 2014, il n'y a plus de différence entre les employés et les ouvriers au niveau du préavis. Des compensations sont bien sur prévues.

LICENCIEMENT PAR L'EMPLOYEUR

1. contrat ayant commencé après le 01/01/2014

La durée du délai de préavis dépend de l'ancienneté au sein de l'entreprise.

Dans le tableau ci-dessous, vous trouverez le délai de préavis pour les ouvriers et les employés lorsque le licenciement est donné par l'employeur pour un contrat qui avait débuté après le 1er janvier 2014 !

- exemple:
 - Un ouvrier est licencié par son employeur. L'ouvrier a 8 ans de service (ou d'ancienneté). Dans ce cas, le délai de préavis est de 27 semaines.
 - Un employé est licencié par son employeur. L'employé a 20 ans de service (ou d'ancienneté). Dans ce cas, le délai de préavis sera de 62 semaines.
- Lorsque l'ouvrier est licencié dans le cadre de sa **prépension**, le délai de préavis correspond à ceux repris dans le tableau plus haut. Il n'y a plus de préavis réduit pour un licenciement dans le cadre d'une prépension d'un ouvrier dont le contrat a débuté après le 1er janvier 2014.

2. Contrat ayant commencé avant le 01/01/2014

Lorsqu'un travailleur est licencié par son employeur, son délai de préavis est calculé en 2 parties :

2.1. Période avant le 1er janvier 2014 :

Pour calculer le délai de préavis de la période du début du contrat jusqu'au 31 décembre 2013, il faut appliquer les anciennes règles.

a. Pour les **ouvriers**, le tableau B s'applique (voir page suivante).

- Lorsque l'ouvrier est licencié dans le cadre de sa **prépension**, le délai de préavis pour la période du début du contrat jusqu'au 31/12/2013 est réduit :
 - 56 jours s'il a plus de 20 ans de service
 - 28 jours s'il a moins de 20 ans de service.

b. Pour les **employés**, le tableau C est d'application (voir page suivante).

2.2. Période après le 1er janvier 2014

Le délai de préavis pour la période à partir du 1er janvier 2014 jusqu'à la notification du licenciement se calcule selon les nouvelles règles (voir plus haut : 1. contrat ayant commencé après le 01/01/2014). Dans ce calcul, l'ancienneté est remise à zéro à partir du 1er janvier 2014 !

• Exemple:

- Un ouvrier est licencié par son employeur. L'ouvrier a 15 ans de service (ou d'ancienneté). Il est licencié le 1er janvier 2016. Dans ce cas, le délai de préavis est de 9,1 semaines pour la période jusqu'au 31/12/2013 et de 12 semaines pour la période à partir du 1er janvier 2014. En tout, l'ouvrier a donc 21,1 semaines de préavis.

A-t-il droit à une compensation ? Oui car il a 15 d'ancienneté lors de son licenciement (01/01/2016). L'indemnité compensatoire de licenciement sera de : 48 semaines - 21,1 semaines = 26,9 semaines sous forme d'indemnité.

Des compensations ont été mises en place pour les ouvriers qui ont une longue carrière avant 2014 et sont licenciés. Ils recevront :

- une indemnité compensatoire de licenciement payée par l'employeur (1) ou
- une allocation de licenciement payée par l'ONEM (2)

(1) Il s'agit de la différence entre le délai de préavis si toutes les années étaient calculées selon le nouveau régime et le délai de préavis calculé comme expliqué plus haut lorsque le contrat commence avant 2014. Ce résultat est transformé en une indemnité payée par l'employeur.

(2) Les travailleurs qui n'ont pas droit à la première indemnité (indemnité compensatoire de licenciement) ont droit à celle-ci !

- Contrat après le 01/01/2012 : 1250 euros nets
- Contrat avant le 01/01/2012 :
 - Moins de 5 ans d'ancienneté : 1250 euros nets
 - 5-9 ans d'ancienneté : 2500 euros nets
 - 10 ans ou + : 3750 euros nets

DEMISSION DU TRAVAILLEUR

1. contrat ayant commencé après le 01/01/2014

Lorsqu'un travailleur démissionne, il a droit à la moitié du préavis prévu en cas de licenciement arrondi vers le bas avec un maximum de 13 semaines.

- exemple:
 - Un ouvrier donne sa démission son employeur. L'ouvrier a 6 ans de service (ou d'ancienneté). Dans ce cas, le délai de préavis est de 10 semaines.

Un contre-préavis est toujours possible, il est limité à 4 semaines.

2. contrat ayant commencé avant le 01/01/2014

Lorsqu'un travailleur donne sa démission à son employeur, son délai de préavis est calculé en 2 parties :

2.1. Période avant le 1er janvier 2014 :

Pour calculer le délai de préavis de la période du début du contrat jusqu'au 31 décembre 2013, il faut appliquer les anciennes règles.

A. DÉLAIS DE PRÉAVIS A PARTIR DU 01/01/2014 LICENCIEMENT DONNÉ PAR L'EMPLOYEUR

ancienneté (en années)	préavis (en semaines)	ancienneté (en années)	préavis (en semaines)
0	2	10	33
3 mois	4	11	36
6 mois	6	12	39
9 mois	7	13	42
1 an	8	14	45
15 mois	9	15	48
18 mois	10	16	51
21 mois	11	17	54
2 ans	12	18	57
3	13	19	60
4	15	20	62
5	18	21	63
6	21	22	64
7	24	23	65
8	27	24	66
9	30	:	+ 1 sem par année d'ancienneté supplémentaire

B. Délai de préavis ouvriers jusqu'au 31/12/2013 – licenciement par l'employeur

ancienneté	Préavis ouvrier en semaine (jusqu'au 31/12/2013)	ancienneté	Préavis ouvrier en semaine (jusqu'au 31/12/2013)
0	1s	17	13,9
1j	5,7s	18	13,9
2j	5,7	19	13,9
3	5,7	20	18,4
4	5,7	21	18,4
5	6,9	22	18,4
6	6,9	23	18,4
7	6,9	24	18,4
8	6,9	25	18,4
9	6,9	26	18,4
10	9,1	27	18,4
11	9,1	28	19
12	9,1	29	19,6
13	9,1	30	20,1
14	9,1	31	20,6
15	13,9	32	21,1
16	13,9	33	+0,5 s/a

C. Délai de préavis employés jusqu'au 31/12/2013 – licenciement par l'employeur

Salaire brut annuel		
Moins de 32.254 €	Entre 32.254 et 64.508 €	64.508 € et plus
3 mois par tranche entamée de 5 ans	Le travailleur et employeur doivent fixer un préavis par convention au plus tôt au moment où le congé ne soit donné. (3 mois minimum par tranche entamée de 5 ans)	A négocier entre travailleur et employeur au plus tard au moment de l'engagement. (3 mois par tranche entamée de 5 ans)
Pour les contrat conclus à partir 01.01.2012		
	Moins de 3 ans 3 ans mais moins de 4 ans 4 ans mais moins de 5 ans 5 ans mais moins de 6 ans 6 ans mais moins de 7 ans Au minimum 7 ans.	91 jours 120 jours 150 jours 182 jours 210 jours 30 jours par année d'ancienneté entamée

a. Pour les ouvriers, le tableau D s'applique.

b. Pour les employés, le tableau E s'applique.

2.2. Période après le 1er janvier 2014

Le délai de préavis pour la période à partir du 1er janvier 2014 jusqu'à la notification du licenciement se calcule selon les nouvelles règles (moitié du préavis prévu en cas de licenciement arrondi vers le bas avec un maximum de 13 semaines). Dans ce calcul, l'ancienneté est remise à zéro à partir du 1er janvier 2014 !

Exemple:

- Un ouvrier donne sa démission à son employeur. L'ouvrier a 10 ans de service (ou d'ancienneté). Il a commencé le 1er janvier 2006 et démissionne le 1er janvier 2016. Dans ce cas, le délai de préavis est de 2 semaines jusqu'au 31/12/2013 et de 6 semaines jusqu'au 1er janvier 2016. Il a donc un préavis de 8 semaines.

QUAND LE DÉLAI DE PRÉAVIS PREND-IL COURS?

1. Le délai de préavis prend cours le lundi qui suit la semaine pendant laquelle le préavis a été signifié.

D. Délai de préavis ouvriers jusqu'au 31/12/2013 - licenciement par le travailleur

ancienneté (en années)	préavis (en jours)
Moins de 1 an	3 jours
entre 1 et 20 ans	14 jours
20 ans ou plus	28 jours

E. Délai de préavis employés jusqu'au 31/12/2013 – licenciement par le travailleur

Salaire au 31/12/2013	préavis	maximum
Moins de 32.254 EUR	1,5 mois par 5 ans entamés	3 mois
Plus de 32.254 EUR	1,5 mois par 5 ans entamés	4,5 mois
Plus de 64.508 EUR	1,5 mois par 5 ans entamés	6 mois

2. Le préavis est « signifié » :

- a. le troisième jour ouvrable qui suit le jour où la lettre recommandée a été envoyée (on entend par « jour ouvrable » tous les jours de la semaine, sauf dimanches et jours fériés)
- b. le jour même si le préavis est signifié par exploit d'huissier ou par la remise d'une lettre de démission.

DROIT À LA PRIME DE FIN D'ANNÉE?

En fonction du moment où le travailleur donne sa démission, il peut perdre son droit à la prime de fin d'année !

[voir P de Prime de fin d'année]



Contactez la CSC
Alimentation et Services

POUR OBTENIR PLUS D'INFORMATIONS CONCERNANT LES DÉLAIS DE PRÉAVIS.

DÉLÉGATION SYNDICALE

Une délégation syndicale peut être installée dans les entreprises qui occupent en moyenne 40 travailleurs.

La délégation syndicale a entre autres les compétences suivantes :

- négocier les conventions collectives (CCT) au sein de l'entreprise ;
- contrôler l'application de la législation sociale, des CCT et du règlement de travail.

Lorsque le mandat d'un délégué syndical prend fin, l'organisation syndicale à laquelle le délégué est affilié a le droit de désigner, en concertation avec l'employeur, une personne qui terminera le mandat.



Contactez la CSC
Alimentation et Services
pour obtenir plus
d'informations

CONCERNANT LA DÉLÉGATION SYNDICALE DANS VOTRE ENTREPRISE.

DURÉE DE TRAVAIL

La durée moyenne du travail hebdomadaire dans l'Horeca est de **38 heures par semaine** pour les travailleurs à temps plein.

La durée moyenne du travail hebdomadaire est calculée sur base annuelle (le nombre d'heures prestées par année calendrier divisé par le nombre de semaines travaillées au cours de la même année calendrier).

[voir aussi **C** de **Crédit d'heures supplémentaires**]

Dans le secteur de l'Horeca, il est toujours possible d'occuper des travailleurs dans un régime de 6 jours/semaine. Les syndicats et les employeurs ont accepté une recommandation pour occuper les travailleurs au maximum dans un régime de 5 jours/semaine.

ÉCO-CHÈQUE

Pour 2017 et 2018, les travailleurs de l'Horeca ont droit à des éco-chèques. Ils y auront également droit les années suivantes tant que le système des éco-chèques existe.

Pour qui?

Tous les travailleurs, à l'exception des étudiants occupés avec un contrat de travail d'étudiant, ont droit à des éco-chèques.

Remplacement des éco-chèques?

Les éco-chèques peuvent être remplacés par un autre avantage. Pour cela, il fallait qu'un accord, au sein de votre entreprise, soit conclu avant le 31 décembre 2017 entre l'employeur et les travailleurs. Les éco-chèques pouvaient être remplacés par l'instauration de chèques-repas, ou par une majoration du montant des chèques-repas, ou par tout autre avantage équivalent. Il fallait de toute façon que l'octroi de cet avantage soit être clairement démontrable pour chaque travailleur (par exemple via une mention sur la fiche de paie).

Combien ?

Pour avoir droit à des éco-chèques pour l'année 2017, un travailleur doit avoir travaillé dans l'horeca entre le 1er décembre 2016 et le 30 novembre 2017. Si celui-ci a travaillé à temps plein durant toute la période de référence, il a reçu un montant maximum de 250 euros. Par contre si celui-ci a travaillé à temps partiel ou a commencé à travailler durant la période de référence, le montant perçu est proportionnel aux prestations. Le calcul est basé sur les jours effectivement prestés et assimilés

[voir aussi **J** de **jours assimilés**]

Pour les travailleurs à temps partiel (et les travailleurs occasionnels/extras), le calcul est donc le suivant :



$$\frac{\text{montant maximum} \times \text{nb jours de travail}}{260 \text{ (312 dans un régime de 6 jours)}}$$

- Exemple:
un travailleur travaille à temps plein depuis le 13 avril 2017. La période de calcul s'étend du 13 avril au 30 novembre 2017.

- En avril il a travaillé 12 jours (régime de travail de 5 jours) :

$$\frac{250 \times 12}{260} = 11,54 \text{ euro}$$

- Les mois suivants sont complets :
 $\frac{250 \times 7}{12}$ (de mai à novembre) = 145,83 euro

Le montant total à percevoir : 11,54 + 145,83 = 157,37 €

Montant minimum

Lorsque le montant est inférieur à 25 EUR sur une période complète (par exemple 1er décembre 2016 – 30 novembre 2017), le travailleur recevra ce montant sous forme d'une prime brute.

Je n'ai rien reçu en 2017...

Les travailleurs qui avaient droit à des éco-chèques en 2017 auraient dû les recevoir en décembre 2017 (pour la période de référence qui courait jusqu'au 30 novembre 2017). Si ce n'est pas le cas, soit vous êtes étudiants sous contrat étudiant, soit vous n'avez pas travaillé durant la période de référence, soit les éco-chèques ont été remplacés par l'instauration d'un autre avantage équivalent. Si vous ne vous trouvez pas dans une de ces situations, alors votre employeur est en faute.

Que puis-je payer avec mes éco-chèques ?

L'isolation de son logement, une chaudière, des vannes thermostatiques pour radiateur, un frigo labellisé A+, un sèche-linge labellisé A, une lampe économique, un pommeau de douche économique, un vélo (achat, réparation et entretien), des tickets pour les transports publics (excepté les abonnements), des piles rechargeables et chargeur, du papier essuie-tout, des mouchoirs, du papier toilette, des produits pour nettoyer les sanitaires, les vitres, les sols, etc., des draps de lit, un téléviseur, des serviettes de bain, etc....

Il est possible de consulter une liste des produits plus complète sur <http://ticketecocheque.be>

Durée de validité ?

Les éco-chèques sont valables 2 ans.

ÉLECTIONS SOCIALES

Les élections sociales pour le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail – C.P.P.T. (dans les entreprises occupant 50 travailleurs ou plus) et pour le Conseil d'Entreprise – C.E. (dans les entreprises occupant 100 travailleurs ou plus) sont organisées tous les 4 ans. Les prochaines élections sociales auront lieu en mai 2020.

[voir aussi **C** de **Comité pour la Prévention et la Protection au Travail**]

[voir aussi **C** de **Comité d'Entreprise**]



Contactez la CSC Alimentation et Services pour obtenir plus d'informations sur

LES ÉLECTIONS SOCIALES DANS VOTRE ENTREPRISE.

EXTRAS

Il existe beaucoup d'extras (ou travailleurs occasionnels) dans l'Horeca. La frontière entre l'emploi de travailleurs à temps partiel et celui des extras est très minime.

Un extra est un travailleur qui fait du travail occasionnel et temporaire. Un employeur peut par exemple faire appel à des extras en cas d'augmentation exceptionnelle du travail. Les extras ou les travailleurs occasionnels n'appartiennent donc pas au personnel fixe.

L'emploi d'extras diffère du travail à temps partiel, parce qu'il s'agit de prestations individuelles irrégulières.

- Un exploitant d'une salle de fête prend contact avec un garçon et ils se mettent d'accord pour que le garçon travaille uniquement le 23 novembre. Le garçon est alors un extra.

- Un exploitant de café prend contact avec un garçon et ils se mettent d'accord pour que le garçon travaille chaque samedi et dimanche. Ce garçon est un travailleur à temps partiel.

Dans le cas où un extra travaille à temps plein pendant au maximum 2 jours de suite, il ne faut pas de contrat de travail par écrit.

Dans le cas où l'extra ne travaille pas à temps plein pendant ces 2 jours de suite, il faut rédiger un contrat de travail à temps partiel de durée déterminée.

[voir aussi C de Contrat de travail]

✓ La prime de fin d'année des "extras"

Les travailleurs qui sont occupés en tant que extras ont droit à une prime de fin d'année à condition qu'ils aient travaillé au moins 44 jours au cours de l'année calendrier chez le même employeur.

Un système surtout avantageux pour les employeurs

Le statut de travailleur extra donne droit à un forfait très avantageux au niveau des cotisations sociales par heure ou par jour pour l'employeur. Il a le droit d'utiliser ce système pendant 200 jours par an.

Les travailleurs, eux, ne peuvent être engagés que 50 jours par sous ce statut. Au-delà de ces quotas, les employeurs peuvent toujours engager des extras, mais ils devront payer les cotisations sociales d'un travailleur « normal ».

Il est possible de cumuler les quotas « étudiant » et « extra », sous certaines conditions !



Contactez la CSC
Alimentation et Services
pour

OBTENIR PLUS D'INFORMATIONS SUR VOS DROITS EN TANT QU'EXTRA !

FIN DE CARRIÈRE

Aménager sa fin de carrière est très important, surtout dans l'Horeca !

- Depuis le 1er janvier 2016, les travailleurs qui atteignent 56 ans ont droit à un jour de congé extra-légal en plus à prendre chaque année. Ce jour de congé ne se cumule pas chaque année. (Ce jour obtenu à 56 ans sera toujours un seul jour à 60 ans!)
- Les travailleurs âgés peuvent aussi profiter d'un crédit-temps de fin de carrière. Les différentes possibilités vous sont expliquées au chapitre [Crédit-temps](#)



FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

Comme tout contrat, le contrat de travail prend fin lorsque les parties concernées se déclarent d'accord de mettre un terme au contrat.

Il peut être mis fin au contrat de travail :

- moyennant préavis, soit par l'employeur, soit par le travailleur ;
- moyennant le paiement d'une indemnité de rupture (dans ce cas, le contrat de travail se termine sans prestation d'un préavis, mais par le paiement d'une indemnité) ;
- pour motif grave ;
- pour force majeure (par exemple une maladie) ;
- suite au décès du travailleur ou de l'employeur ;
- suite à une faillite.

Un contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou pour un travail déterminé prend fin lorsque la durée convenue est expirée ou lorsque le travail déterminé est accompli.

[voir aussi M de Mettre fin au contrat de travail]

[voir aussi D de Délais de préavis]

FLEXI-JOB

Il s'agit d'une nouvelle manière de travailler dans le secteur Horeca. Elle est très intéressante pour les employeurs. Elle peut le paraître pour les travailleurs, mais attention aux nombreux pièges!

QUI PEUT BÉNÉFICIER DE CETTE MESURE ?

Tout travailleur qui a déjà un contrat de travail à minimum 4/5ème chez un autre employeur, du secteur Horeca ou d'ailleurs peut prêter un flexi-job. La vérification de

cette donnée est faite par l'ONSS qui se base sur la situation du travailleur 3 trimestres avant le début du flexi-job. Donc si vous avez commencé à travailler 3 mois avant votre flexi-job, vous devrez encore attendre 6 mois pour que l'ONSS valide votre emploi à minimum 4/5ème. Les contrats flexi-job, étudiants, d'apprenti ou de travailleur occasionnel ne rentrent pas en ligne de compte pour le 4/5ème.

COMMENT CELA SE PASSE-T-IL ?

Le travailleur et l'employeur doivent conclure un contrat-cadre avant toute prestation. Ce contrat-cadre n'est pas un contrat de travail aux yeux de la loi. Il s'agit d'une sorte de contrat civil qui définit un cadre dans lequel de vrais contrats de travail peuvent être conclus !

Le contrat-cadre doit contenir les informations suivantes :

- l'identité du travailleur et de l'employeur ;
- la manière dont l'employeur doit proposer les prestations au travailleur ainsi que les délais dans lesquels il le fait ;
- une description sommaire de la fonction à exercer ;
- le flexi-salaire en tenant compte du salaire minimum prévu dans la loi;

Un contrat de travail peut être conclu pour chaque prestation, de manière écrite ou orale. Il s'agira toujours d'un contrat à durée déterminée ou pour des prestations définies.

HORAIRE ?

Les employeurs ne doivent pas respecter les règles en vigueur concernant la publication des horaires. Ils ne doivent donc pas prévenir le travailleur un minimum de jour à l'avance (cela peut se faire la veille !) et les horaires en vigueur ne doivent pas être dans le règlement de travail.

SALAIRE ?

Le travailleur peut négocier un salaire net avec l'employeur. Le salaire minimum fixé par le gouvernement est de 9,18 euros net par heure. A cela il faut ajouter le flexi-pécule de vacances de 7,67% qui est payé directement. Le salaire minimum est donc de 9,88 EUR par heure. L'employeur paie uniquement une cotisation spéciale de 25%. Ce salaire net minimum sera indexé.

Les travailleurs ont droit aux primes en vigueur dans le secteur : travail de nuit, dimanche

Pour la prime de fin d'année, si le contrat flexi-job répond aux conditions d'obtention de la prime, le travailleur y a droit.

VACANCES ?

L'employeur doit également payer un flexi-pécule de vacances qui est égal à 7,67% du flexi-salaire (primes comprises !). Le paiement se fait directement avec le flexi-salaire. Le travailleur en flexi-job ne recevra donc pas de simple pécule de vacances (ni de double pécule de vacances) lorsqu'il prendra ses vacances. Le travailleur a donc droit à des congés, mais non payés.

PIÈGES ?

- Il s'agit d'un système de prestation à la demande. Les travailleurs n'auront jamais de garantie de prester un minimum d'heure! Ils doivent attendre que l'employeur les contacte et leur propose du travail.
- Ces prestations ne comptent pas pour la pension complémentaire qui existe dans le secteur Horeca.
- Le pécule de vacances est payé en même temps que le salaire. cela signifie qu'au moment où le travailleur prendra un jour de vacances chez l'employeur auprès duquel il exerce le flexi-job ou chez un autre employeur, il n'y a plus lieu de payer de salaire et pas non plus de double pécule de vacances
- Le flexi-salaire minimum est en dessous du salaire minimum en vigueur dans le secteur.
- L'employeur ne doit pas appliquer la classification : 2 travailleurs qui exercent la même fonction pourront dorénavant avoir des salaires différents !
- Ce système menace clairement l'emploi fixe dans le secteur Horeca !

FONCTIONS D'EMPLOYÉ

Voir à la fin le tableau des fonctions de référence. Les fonctions avec un statut d'employé sont indiquées par « E ».

[voir aussi S de Statut Ouvrier - Employé]


FONDS SOCIAL

Le Fonds Horeca est un Fonds de sécurité d'existence du et pour le secteur horeca. Le Fonds est chargé du paiement de toutes sortes d'avantages sociaux aux employeurs et travailleurs du secteur horeca. Il s'occupe notamment du paiement de la prime de fin d'année, de la prime syndicale et de la pré-pension.

FORMATION

Dans le secteur de l'Horeca, le Centre de Formation et de Perfectionnement (Horeca Formation) s'occupe de l'organisation des formations pour les travailleurs de l'Horeca.

Horeca Formation travaille avec des spécialistes et des formateurs expérimentés. Pour le choix des formations, Horeca Formation est à l'écoute des entreprises du secteur, de la plus petite à la plus grande, partout dans le pays. Ceci permet de connaître les formations les plus pratiques et intéressantes. Horeca Formation organise tout un éventail de formations partout dans le pays. Vous trouverez ainsi toujours une bonne formation pas trop loin de chez vous. En plus, toutes les formations de Horeca Formation sont gratuites.



Plus d'informations ?

Si vous souhaitez plus d'informations sur ces formations, vous pouvez contacter, via la CSC Alimentation et Services, les consultants du Centre de Formation et de Perfectionnement. Ils sont toujours prêts à vous expliquer l'offre de formations. Vous pouvez également les contacter pour demander des informations pratiques (lieux, inscriptions, ...).

L'offre de formation peut également être consultée via www.horecanet.be.

- Centre Bruxellois de Formation et de Perfectionnement du secteur Horeca
tél. 02/550.00.10
formationbruxelles@horeca.be
- Centre Wallon de Formation et de Perfectionnement du secteur Horeca
tél. 081/72.18.84
formationwallonie@horeca.be

FORMATION SYNDICALE

! NOUVEAU !

Le nombre de jour de formation syndicale est de 9 jours par an pour tous les travailleurs qui ont un mandat effectif au Comité d'entreprise ou au Comité pour la prévention et la protection au travail ou en Délégation syndicale. Ce nombre de jour était de 8 en 2017.

Les travailleurs à temps partiel ont droit au salaire pour le nombre d'heures de formation syndicale effectivement suivies. Cela signifie que les travailleurs à temps partiel qui suivent une journée complète de formation un jour qu'ils n'auraient selon leur horaire pas dû travailler toute la journée ont quand même droit au salaire pour une journée complète.

FRAIS DE DÉPLACEMENT

Les travailleurs ont droit au remboursement des frais de déplacement. Le montant de l'intervention dépend du moyen de transport utilisé et de la distance parcourue.

! NOUVEAU !

✓ Le transport par chemin de fer

L'intervention de l'employeur est fixée à 75% (en moyenne) du prix de la carte train (en seconde classe), calculée sur base du nombre de kilomètres parcourus. Depuis le 1er février 2018, Les montants remboursés suivent l'augmentation des tarifs de la SNCB. Ces montants ne sont donc plus bloqués (depuis 2009!) mais seront indexés chaque année en fonction de l'augmentation des prix pratiqués par la SNCB. (voir tableau)

! NOUVEAU !

✓ Transports (en commun) publics à l'exception du train

Pour autant que la distance parcourue entre la halte de départ et la halte d'arrivée s'élevé **au moins à 1 kilomètre**, l'intervention de l'employeur est fixée à 80% du prix payé par le travailleur. Une limite maximale a été fixée à 46,29 EUR par mois. Cela signifie que si votre abonnement mensuel coûte plus que 57,86 EUR ($\times 80\% = 46,29$ EUR), l'employeur ne vous remboursera pas plus que 46,29 EUR par mois.

✓ Déplacements en vélo

Les travailleurs ont droit à une indemnité de **0,22 EUR** par kilomètre parcouru pour les déplacements effectués à vélo entre leur domicile et leur lieu de travail, aller et retour.

✓ Autres moyens de transport

Pour autant que la distance parcourue entre la halte de départ et la halte d'arrivée soit **d'au moins 1 kilomètre**, l'intervention de l'employeur est fixée à 70% du prix de la carte train en seconde classe pour cette distance.

Pour les travailleurs à temps partiel, le calcul pour les frais de transport privé est le suivant : Par jour presté, l'employeur paie 1/21,66 de 70% du prix de la carte train mensuelle en seconde classe pour la distance parcourue.

Pour les travailleurs extras, par jour presté, l'employeur paie 1/26ème de 70% du prix de la carte train mensuelle en seconde classe pour la distance parcourue.

Au cas où le travailleur utilise successivement différents moyens de transport dont il est question ci-dessus, l'intervention de l'employeur est d'application respectivement sur chaque distance parcourue (l'intervention de l'employeur est égale au total des interventions pour les différents moyens de transport).

TRAVAILLEURS QUI FOURNISSENT DES PRESTATIONS INTERROMPUES (SERVICE COUPÉ):

Les travailleurs qui, au cours d'une journée de travail, telle que prévue dans leur horaire, fournissent des prestations de travail interrompues (service coupé) (dont l'interruption ne peut être considérée ni comme une période de repos, ni comme une pause-repas), ont droit à une double intervention de l'employeur dans leur frais de transport. Les travailleurs qui fournissent des prestations de travail interrompues et qui uti-

lisent exclusivement un abonnement pour les transports en commun donnant droit à plusieurs déplacements par jour n'ont pas droit à la double intervention.



Contactez la CSC
Alimentation et Services
pour

LE CALCUL DE L'INTERVENTION DANS VOS FRAIS DE DÉPLACEMENTS

MONTANT DE L'INTERVENTION PATRONALE

KM	TRANSPORT PRIVE			TRANSPORT PUBLIC			
	PAR MOIS	RAILFLEX	ABO PAR MOIS	KM	TRANSPORT PRIVE PAR MOIS	TRANSPORT PUBLIC	
1	24,85	7,58	18,76	31-33	79,80	23,16	74,82
2	24,85	7,58	21,01	34-36	84,00	24,70	79,94
3	24,85	7,58	22,86	37-39	88,90	25,62	84,04
4	27,30	8,81	25,01	40-42	93,10	27,67	89,17
5	29,40	9,74	26,65	43-45	98,00	28,70	93,27
6	31,15	10,56	28,70	46-48	102,90	29,72	98,39
7	33,25	11,27	30,75	49-51	107,10	31,77	103,51
8	35,00	11,89	31,77	52-54	110,60	32,80	106,59
9	37,10	12,40	33,82	55-57	114,10	33,82	109,66
10	38,50	12,91	35,87	58-60	116,90	35,36	113,76
11	40,60	13,43	37,92	61-65	121,80	36,90	117,86
12	42,70	13,94	39,46	66-70	126,70	38,95	122,99
13	44,80	14,55	41,00	71-75	132,30	41,51	129,14
14	46,20	14,96	43,05	76-80	137,90	43,05	135,29
15	48,30	15,37	44,58	81-85	143,50	45,61	140,41
16	50,40	15,89	46,12	86-90	149,10	47,15	146,56
17	51,80	16,30	48,68	91-95	154,00	48,68	151,69
18	53,90	16,81	50,22	96-100	159,60	51,25	156,81
19	56,00	17,32	52,27	101-105	165,20	53,29	163,98
20	57,40	17,73	54,32	106-110	170,80	54,32	169,11
21	59,50	18,14	55,34	111-115	176,40	56,37	175,26
22	61,60	18,65	57,39	116-120	182,00	58,42	181,41
23	63,00	19,17	59,44	121-125	186,90	60,47	185,51
24	65,10	19,58	60,47	126-130	192,50	62,52	191,66
25	67,20	19,99	63,54	131-135	198,10	63,54	196,78
26	68,60	20,70	64,57	136-140	203,70	64,57	202,93
27	70,70	21,11	66,62	141-145	209,30	66,62	208,05
28	72,80	21,52	68,67	146-150	217,00	68,67	216,25
29	74,90	21,83	69,69	151-155	/	/	/
30	76,30	22,24	71,74	156-160	/	/	/

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

! NOUVEAU !

Ces dernières années, les systèmes de prestation, de récupération et de paiement des heures supplémentaires se sont fortement complexifiés.

Il existe dorénavant deux types d'heure supplémentaire :

- Sans motif: Ce sont des heures supplémentaires pour lesquelles aucun motif n'est requis. Un travailleur doit signer un accord écrit avec l'employeur pour pouvoir prester 100 heures supplémentaires volontaires par an. Ce quota passe à 360 heures par an si le travailleur est dans une entreprise avec une caisse enregistreuse électronique (dite blanche). Ces heures sont volontaires et le travailleur n'est absolument pas obligé de conclure une convention avec l'employeur et d'en prester!
- Avec motif: Ce sont des heures supplémentaires qui doivent être justifiées par un motif (surcroit extraordinaire de travail ou nécessité imprévue). Un travailleur peut en prester 300 heures par an et même 360 heures s'il travaille dans une entreprise avec une caisse enregistreuse électronique (dite blanche).

Ces heures supplémentaires avec et sans motif peuvent être cumulées sous certaines conditions. Un travailleur pourrait donc travailler jusqu'à 720h en plus par an.

RÉCUPÉRATION SOUS FORME D'UN REPOS COMPENSATOIRE À PRENDRE PLUS TARD

- Les heures supplémentaires sans motif ne peuvent pas être récupérées.
- Les heures supplémentaires avec motif peuvent être récupérées. C'est un choix du travailleur. Il peut choisir de toutes les récupérer, ou seulement une partie ou aucune. Les conséquences seront différentes au niveau du paiement des heures.

PAIEMENT

Il n'y a aucun changement pour :

- les heures supplémentaires avec motif que les travailleurs récupèrent sous forme de repos compensatoire.
 - Le sursalaire (complément de 50 ou 100% ou plus) est payé à la fin du mois de prestation des heures supplémentaire.
 - Le salaire normal des heures supplémentaires est payé à la fin du mois de la prise du repos compensatoire.
- Les heures supplémentaires sans motif dans une entreprise sans caisse enregistreuse (100 heures volontaires non-récupérable)
 - Le salaire et le sursalaire sont payé à la fin du mois de la prestation.
- les heures complémentaires avec sursalaire (heures supplémentaires prestées par un travailleur à temps partiel)
 - Le sursalaire (complément de 50 ou 100% ou plus) est payé à la fin du mois de prestation des heures supplémentaire.
 - Le salaire normal des heures supplémentaires est payé à la fin du mois de la prise du repos compensatoire.

LE CHANGEMENT S'OPÈRE POUR

- les heures supplémentaires avec motif que les travailleurs ne veulent pas récupérer sous forme de repos compensatoire.
- Les heures supplémentaires sans motif dans une entreprise avec caisse enregistreuse (360 heures volontaires)

Pour ces heures-là, le **salaire brut est transformé directement en salaire net**. Il n'y a plus de différence entre les deux ! Par contre, le **sur-salaire disparaît**. L'employeur et le travailleur ne paieront donc plus de cotisation sociale sur ces salaires ! Ils ne paieront également plus d'impôt dessus. Mais ce système est limité aux 360 premières heures supplémentaires (avec ou sans motif cumulées). Au-delà, on en revient au système classique.

Le paiement des heures non-récupérées se fait toujours à la fin du mois de prestation.

LIMITE

Au bout d'une année de travail (l'employeur peut choisir la date à partir de laquelle commence cette année de travail), un travailleur peut avoir presté un certain nombre d'heures supplémentaires qu'il n'a pas récupérées. Il peut renoncer à maximum 300 heures par an et même à 360 heures s'il travaille dans une entreprise qui utilise la caisse enregistreuse (caisse blanche dite intelligente). Pour éviter que ce quota ne soit atteint trop rapidement, le travailleur ne peut pas accumuler plus de 143 heures sur 4 mois. Les heures supplémentaires sans motif n'entrent pas en compte dans ce calcul.

HORAIRE

L'horaire indique les moments de la journée ou de la semaine où il faut travailler et quels sont les temps de repos.

L'horaire des travailleurs à temps partiel doit plus obligatoirement être inclus dans le règlement de travail de l'entreprise.

[voir aussi **T** de Travail à temps partiel]

Désormais, l'employeur devra introduire dans son règlement de travail un cadre général pour l'application d'horaires variables de travail à temps partiel. Le règlement de travail devra donc mentionner :

- L'heure à laquelle la journée de travail commence au plus tôt et se termine au plus tard ;
- Les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être prévues ;
- La durée journalière minimale et maximale de travail ;
- La durée hebdomadaire minimale et maximale de travail (lorsque le régime de travail est également flexible) ;
- La manière et le délai suivant lesquels les travailleurs à temps partiel sont informés de leurs horaires.

Concernant les horaires à temps partiel fixes, ceux-ci non plus ne devront plus être repris dans le règlement de travail puisqu'ils sont déjà mentionnés dans le contrat de travail.

Les travailleurs ne peuvent pas être occupés en dehors de l'horaire qui leur est appliqué.

✓ Les travailleurs à temps partiel à horaire variable

Il existe une réglementation spécifique pour l'affichage des horaires des travailleurs à temps partiel.

Pour les travailleurs à temps partiel qui ont un horaire variable, les horaires journaliers (les horaires de travail) doivent être communiqués au travailleur concerné au moins 5 jours ouvrables à l'avance par affichage d'un message daté.

L'employeur peut communiquer les horaires journaliers aux travailleurs concernés 48 heures à l'avance (par affichage d'un message daté), à condition de respecter une procédure spécifique, et surtout d'obtenir l'autorisation de la Commission Paritaire.

ATTENTION! Cette réglementation n'est pas d'application pour les flexi-jobs. L'employeur n'a aucune obligation de communiquer les horaires à l'avance. Cela peut se faire par exemple la veille de la prestation..

[voir aussi **T** de Travail à temps partiel]

HYGIÈNE

La loi sur la manipulation des denrées alimentaires a changé. Les travailleurs en contact avec des denrées alimentaires ne doivent plus subir un examen médical chaque année. Depuis le 1er janvier 2016, les travailleurs doivent fournir tous les trois ans un certificat médical.

Si l'employeur n'organise pas lui-même le contrôle médical au sein de son entreprise et donne l'autorisation aux travailleurs d'obtenir auprès du médecin de famille le certificat obligatoire tous les trois ans pour les denrées alimentaires, l'employeur prend à charge le ticket modérateur.

I NDEMNITÉ VÉLO

Les travailleurs qui se rendent au travail en vélo ont droit à une indemnité de **0,22 EUR** par kilomètre parcouru (aller et retour du domicile au travail).

[voir aussi **F** de Frais de déplacement]

I NDEX

✓ Salaires

Au 1er janvier de chaque année, les salaires du secteur de l'Horeca sont indexés

✓ Primes et indemnités

À côté des salaires, il y a aussi une série de primes et d'indemnités qui sont indexées chaque année au 1er janvier :

- **prime de travail de nuit**
[voir aussi **T** de Travail de Nuit - Supplément]
- **indemnité des vêtements de travail**
[voir aussi **V** de Vêtements de travail - Indemnité]
- **Complément salarial de flexibilité dans le catering**
[voir aussi **C** de Catering - Complément de flexibilité]

J EUNES TRAVAILLEURS - BARÈME DES JEUNES - TRAVAIL D'ÉTUDIANTS

Depuis le 1er janvier 2016, les barèmes jeunes sont supprimés pour tous les contrats de travail normaux. Il faut donc dorénavant appliquer les barèmes sectoriels ordinaires. Les barèmes jeunes restent toutefois d'application pour l'occupation d'étudiants sous le régime de cotisation de solidarité.

ATTENTION ! Le gouvernement prévoit de réintroduire des barèmes jeunes en juillet 2018 pour tous les contrats de travail normaux. Mais actuellement, rien n'est encore officiellement paru. Nous tâcherons de vous tenir informés dès que la loi sera parue.

Pour le moment donc, les salaires minimums que vous trouverez dans ce journal s'appliquent aux contrats étudiants de 18 ans ou plus.

- Les étudiants de 17 ans ont droit à 90% des salaires mentionnés
- Les étudiants de 16 ans ont droit à 80% des salaires mentionnés
- Les étudiants de 15 ans ont droit à 70% des salaires mentionnés.

Les étudiants engagés reçoivent le salaire de deux catégories de fonctions inférieures à celle dans laquelle ils devraient être insérés en vertu de leur fonction de référence. Cette exception n'est pas valable pour les étudiants des écoles hôtelières.

✓ **Emploi de jeunes travailleurs (de moins de 18 ans) lors d'un jour férié**

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans (mineurs) peuvent être occupés les jours fériés. Le repos compensatoire doit être accordé dans les 6 jours qui suivent le jour férié.

Les employeurs qui souhaitent occuper un jeune travailleur un jour férié doivent en informer l'inspecteur-chef de district de l'inspection sociale par écrit et au moins 5 jours à l'avance.

[voir aussi [J](#) de Jour férié]

✓ **Emploi de jeunes travailleurs (de moins de 18 ans) le dimanche**

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans (mineurs) peuvent travailler un dimanche sur deux. Le repos compensatoire doit être accordé dans les 6 jours qui suivent le dimanche.

Les employeurs qui souhaitent occuper un jeune travailleur lors d'un dimanche doivent en informer l'inspecteur-chef de district de l'inspection sociale par écrit et au moins 5 jours à l'avance.

[voir aussi [T](#) de Travail du dimanche - supplément]

NOUVEAU ! A partir du 1er janvier 2017, les 50 jours pendant lesquels les étudiants avaient droit à un statut particulier (cotisations sociales réduites) sont transformés en heure. Dorénavant, un étudiant aura ce statut pendant 475h par an. Cette mesure du gouvernement vise à flexibiliser le travail des étudiants.

JOURS ASSIMILÉS

Il s'agit de jours non-prestés, mais payés. Ils sont comptés comme jours prestés dans divers calculs et notamment celui du montant des éco-chèques. Cette liste est très longue, en voici quelques exemples :

- vacances annuelles et jours fériés légaux
- jours d'absence couverts par un salaire

- jours de repos compensatoire dans le cadre de la diminution du temps de travail
- congés pour raisons impérieuses
- chômage temporaire pour cause d'intempéries
- diminution de carrière et réduction des prestations de travail à un mi-temps
- jours de diminution du temps de travail et de suspension dans le cadre des mesures de crise

JOUR FÉRIÉ - SUPPLÉMENT

Le travail des jours fériés est considéré dans le secteur de l'Horeca comme une activité tout à fait normale, et est donc autorisé.

Par an, il y a 10 jours fériés payés :

- 1er janvier (Nouvel an)
- Lundi de Pâques
- 1er mai (Fête du Travail)
- Ascension
- Lundi de Pentecôte
- 21 juillet (Fête nationale)
- 15 août (Assomption)
- 1er novembre (Toussaint)
- 11 novembre (Armistice)
- 25 décembre (Noël)

✓ **Que se passe-t-il lorsque vous devez travailler un jour férié?**

Quand un travailleur doit travailler un jour férié, il a droit :

- au salaire pour les prestations effectuées le jour férié,
- à un repos compensatoire payé (récupération),
- et à un supplément (prime).

Supplément (prime)

Les travailleurs à temps plein et partiel qui travaillent un jour férié ont droit à une prime de **2 EUROS par heure prestée** entre 0h et 24h avec un maximum de **12 EUR**. (Il n'y a pas de différence entre les travailleurs à temps plein et à temps partiel !)

Repos compensatoire rémunéré (récupération)

L'employeur doit accorder le repos compensatoire dans les 6 semaines qui suivent le jour férié.

La durée du repos compensatoire payé dépend de la durée du travail presté le jour férié.

✓ **Lorsqu'un jour férié coïncide avec un dimanche, ou avec un jour habituel d'inactivité dans votre entreprise ...**

... il vous est octroyé un jour de remplacement payé.

La date de ce jour de remplacement est fixée au sein de l'entreprise, soit collectivement pour tout le monde, soit pour chaque travailleur individuellement. Lorsqu'aucune décision à ce sujet n'est prise, le jour de remplacement sera le premier jour de travail normal qui suit le jour férié.

En tout cas, l'employeur est obligé d'afficher avant le 15 décembre de chaque année les jours de remplacement des jours fériés.

[voir aussi [T](#) de Travail du dimanche - Supplément]

✓ **L'emploi des jeunes travailleurs (de moins de 18 ans) les jours fériés**

La loi prévoit une réglementation spécifique pour l'emploi des jeunes travailleurs de moins de 18 ans (mineurs) lors d'un jour férié.

[voir [J](#) de Jeunes travailleurs - Barème des jeunes]

METTRE FIN AU CONTRAT DE TRAVAIL

Il peut être mis fin au contrat de travail par l'employeur et par le travailleur.

L'employeur peut licencier un travailleur :

- soit par lettre recommandée
- soit par acte d'huissier

Le travailleur peut démissionner :

- soit par lettre recommandée
- soit par acte d'huissier
- soit par la remise d'une lettre de préavis dont le double est contresigné par l'employeur (le préavis verbal est nul)

La lettre de préavis doit mentionner le début et la durée du délai de préavis.

[voir aussi [F](#) de Fin du contrat de travail]

OUTPLACEMENT

L'objectif est de fournir au travailleur licencié des outils lui permettant de retrouver un travail. Plus précisément, le reclassement professionnel se définit comme un ensemble de services et de conseils de guidance four-

DURÉE DES PRESTATIONS JOURS FERIES	DURÉE DU REPOS COMPENSATOIRE
travaillé plus de 4 heures le jour férié	une journée complète de repos compensatoire
travaillé moins de 4 heures le jour férié	Une demi-journée de repos compensatoire

nis individuellement ou en groupe par un prestataire de services, pour le compte d'un employeur, afin de permettre à un travailleur de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant.

QUI Y A DROIT ?

Le principe est que tout travailleur licencié qui a droit à un délai de préavis (ou une indemnité de congé) d'au moins 30 semaines bénéficie d'un régime de reclassement professionnel.

Il y a quelques exceptions : le travailleur licencié pour motif grave et le travailleur licencié qui bénéficie de la procédure de gestion active des restructurations.

COMMENT CE NOUVEAU RÉGIME D'OUTPLACEMENT S'ARTICULE-T-IL AVEC LE RÉGIME SPÉCIFIQUE AUX TRAVAILLEURS DE PLUS DE 45 ANS ?

L'objectif est vraiment de favoriser l'application la plus large possible du nouveau système. Le régime spécifique aux travailleurs âgés de plus de 45 ans devient uniquement applicable si le travailleur âgé de plus de 45 ans ne remplit pas les conditions pour bénéficier du régime général.

• Exemple 1:

Un travailleur âgé de plus de 45 ans est licencié moyennant un délai de préavis de 35 semaines : il bénéficie du reclassement professionnel prévu par le régime général.

• Exemple 2:

Un travailleur âgé de plus de 45 ans est licencié moyennant un délai de préavis de 25 semaines : il bénéficie du reclassement professionnel prévu par le régime spécifique aux travailleurs âgés de plus de 45 ans (voir plus bas).

CONCRÈTEMENT, COMMENT SE DÉROULE LA PROCÉDURE DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL ?

Il faut faire une distinction suivant que le travailleur licencié reçoit un préavis ou une indemnité de congé.

Le travailleur licencié reçoit un préavis

Le travailleur preste normalement son délai de préavis d'au moins 30 semaines. Durant ce délai, il a droit à un reclassement professionnel de 60 heures, qu'il va mettre en œuvre durant son congé pour sollicitation.

Le travailleur licencié reçoit une indemnité de congé

Le reclassement professionnel est de 60 heures et correspond à 1/12ème de la rémunération annuelle de l'année civile précédant le licenciement, avec un minimum de 1.800 euros (H.T.V.A) et un maximum de 5.500 euros (H.T.V.A). Ces valeurs minimales et

maximales sont évidemment proratisées en cas d'occupation à temps partiel.

Le reclassement professionnel doit nécessairement être suivi après la fin de la relation de travail. Le travailleur reçoit une indemnité de congé calculée sur la base d'une durée de préavis d'au moins 30 semaines, diminuée de 4 semaines.

UN TRAVAILLEUR LICENCIÉ AVEC INDEMNITÉ DE CONGÉ PEUT-IL REFUSER LE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL ET LA DIMINUTION DE SON INDEMNITÉ ?

L'indemnité de congé du travailleur licencié est de toute façon calculée sur la base d'un délai de préavis réduit de 4 semaines, que le travailleur accepte ou non de suivre le reclassement professionnel.

RÉGIME SPÉCIFIQUE AUX TRAVAILLEURS ÂGÉS DE PLUS DE 45 ANS

L'accompagnement d'outplacement est à charge de l'employeur et ce, pendant une durée de 12 mois..

Un certain nombre de travailleurs ont été exclus de l'outplacement :

- ceux qui peuvent demander leur mise à la retraite.
- ceux qui sont liés par un contrat de travail d'une durée hebdomadaire moyenne inférieure à la moitié du temps de travail d'un travailleur à temps plein. Le travailleur doit dès lors au moins travailler à mi-temps pour pouvoir bénéficier d'un outplacement.
- ceux qui ne doivent pas être disponibles sur le marché de travail à la fin de l'indemnité de préavis ou de la période couverte par une indemnité de préavis. À cet effet, 2 critères doivent être pris en compte: soit l'âge (60 ans ou plus), soit la carrière professionnelle (38 ans).

Il convient de noter que lorsqu'un travailleur licencié relevant de l'une des 2 dernières catégories susmentionnées (mi-temps et disponible sur le marché du travail) demande un accompagnement d'outplacement, l'employeur doit y donner suite, malgré ces exclusions.



Contactez le Centre de Services de la CSC dans votre région

SI VOUS AVEZ DES QUESTIONS AU SUJET DE L'OUTPLACEMENT.

OUVRIER SAISONNIER

Des dispositions spécifiques s'appliquent aux ouvriers saisonniers.

L'ancienneté des travailleurs concernés est calculée en totalisant tous les jours prestés dans le courant de l'année (sur différentes années civiles), à condition que l'ouvrier dispose d'un contrat de travail d'au moins 2 mois entre le 1er mai et le 30 septembre avec une durée hebdomadaire du travail qui corresponde au moins à 3/4 d'un temps plein, auprès du même employeur, dans les stations balnéaires, les stations climatiques et les centres touristiques.

À l'entrée en service, les travailleurs saisonniers reçoivent le salaire de l'année de fonction 0. Après 130 jours prestés (dans un régime de 5 jours/semaine) dans la même fonction de référence auprès du même employeur (ou après 156 jours dans un régime de 6 jours/semaine), ils ont droit au salaire de l'année de fonction 1. Ensuite, ils ont droit, après 390 jours prestés (régime de 5 jours/semaine) au salaire de l'année de fonction 2 (ou après 468 jours dans un régime de 6 jours/semaine). Chaque fois qu'ils ont ensuite presté 260 jours (dans un régime de 5 jours/semaine), ils ont droit au salaire d'une année de fonction supérieure (ou chaque fois après 312 jours dans un régime de 6 jours/semaine).



Contactez la CSC Alimentation et Services si vous souhaitez plus d'informations sur

LE STATUT DES OUVRIERS SAISONNIERS

PENSION : DEUXIÈME PILIER SECTORIEL

En 2011, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place un système de pension dite complémentaire. Cela signifie que les travailleurs du secteur Horeca recevront, à la fin de leur carrière, en plus de leur pension légale, un revenu complémentaire. Cette pension est entièrement financée par l'employeur. Les travailleurs ne paient rien.

Depuis le 1er janvier 2013, les employeurs doivent payer une cotisation de 0,5% du salaire mensuel de leurs travailleurs au Fonds de pension du secteur Horeca. Depuis le 1er janvier 2015, ce montant est passé à 1%. Ces cotisations sont versées sur un compte individuel pour chaque travailleur. Les montants accumulés rapporteront des intérêts jusqu'à ce que le travailleur reçoit sa pension complémentaire.

a b c d e f g h i j k l m n o p q r s t u v w x y z

Tous les travailleurs du secteur Horeca ont droit à cette pension, sauf :

- Les apprentis, les étudiants et les travailleurs occasionnels (extras).
- Les intérimaires (au lieu de la pension complémentaire, ils reçoivent un supplément de salaire, ladite prime de pension).
- Les travailleurs dont l'employeur a choisi de sortir du plan sectoriel afin d'avoir son propre plan de pension d'entreprise (qui doit être équivalent ou meilleur que le plan sectoriel !).

Pour avoir droit à cette pension, les travailleurs doivent répondre à 2 conditions :

- Avoir 23 ans : les cotisations ne seront versées sur le compte de pension du travailleur qu'à partir du 1er jour du trimestre qui suit le trimestre durant lequel le travailleur a 23 ans.
- Avoir travaillé au moins 220 jours dans le secteur. Ces jours de travail ne doivent pas être consécutifs. Ils peuvent s'étaler sur une période de 12 trimestres maximums (3 ans !).

Si votre entreprise n'a pas de plan de pension, vous êtes d'office affilié au plan de pension sectoriel. Par contre si votre entreprise avait déjà instauré un plan de pension, celle-ci peut décider de vous y affilier sous certaines conditions ou de vous affilier au plan sectoriel.

Si un employeur qui est en dehors du plan sectoriel ne respecte plus les conditions minimales du plan sectoriel, il devra adhérer au plan sectoriel.

Les employeurs liés au plan de pension sectoriel doivent également adhérer à des engagements de solidarité. Ces engagements de solidarité sont des avantages supplémentaires. Avant que le travailleur puisse prétendre aux engagements de solidarité, il doit

avoir travaillé pendant au moins 220 jours, pas nécessairement consécutifs, sur une période de 12 trimestres consécutifs.

Trois engagements de solidarité ont été repris dans le plan de pension sectoriel:

- En cas de décès du travailleur durant sa carrière professionnelle, un montant de 1250 € sera octroyé au(x) bénéficiaire(s).
- En cas de faillite, le travailleur percevra tout de même ses cotisations de pension, jusqu'à maximum 1 mois à dater de la déclaration de faillite.
- Lorsque le travailleur est victime d'une incapacité de travail d'une durée d'au moins 200 jours, après une période de salaire garanti, sur une période de 5 trimestres consécutifs, il perçoit une somme de 150 € indépendamment du régime de travail.

Le travailleur ne peut recevoir qu'une seule fois cette indemnité au cours de sa carrière. Il sera exclusivement tenu compte des périodes d'incapacité de travail qui débutent après le 01.01.13.

Si vous changez d'employeur, 2 situations sont possibles :

1. Votre nouvel employeur fait partie de la Commission paritaire 302 (secteur Horeca) :
 - a. Si votre nouvel employeur a également adhéré au régime de pension sectoriel, les cotisations sont payées par votre nouvel employeur à partir de la date à laquelle vous entrez en service chez lui.
 - b. Si votre nouvel employeur a un plan de pension d'entreprise pour tous ses travailleurs, vous serez considéré comme sortant. Mais il paiera néanmoins des cotisations pour vous au niveau du plan de pension d'entreprise.
2. Votre nouvel employeur ne fait pas partie de la Commission paritaire 302 (secteur Horeca) : Dans ce cas, le paiement des cotisa-

tions pour le régime de pension sectoriel est arrêté à partir de la date de votre sortie de service. Le travailleur sortant a 3 possibilités:

- a. Il peut laisser le capital constitué auprès du Fonds de pension et le recevoir lorsqu'il sera pensionné ou en cas de décès
- b. Il peut le transférer auprès de l'organisme de pension de son nouvel employeur, s'il y est affilié
- c. Il peut le transférer auprès d'un autre organisme de pension.

Si le travailleur n'opère pas de choix explicite dans les 30 jours, il est supposé avoir opté pour la possibilité telle que mentionnée au premier tiret.

Sur le site internet www.F2P302.be, vous pouvez retrouver toutes les informations relatives au régime de pension sectoriel: les conventions collectives de travail, le règlement de pension, le règlement de solidarité, un exemple de la fiche de pension annuelle,... Si votre entreprise est hors du plan de pension sectoriel et a son propre plan, vous devez vous renseigner auprès de votre employeur.

PÉRIODE D'ESSAI

La période d'essai a été supprimée dans l'optique du rapprochement des statuts. Il existe toutefois quelques exceptions :

1. Les étudiants : les 3 premiers jours de travail sont la période d'essai. Si l'étudiant est licencié endéans ces 3 jours, il n'y a pas de préavis.
2. Les intérimaires : les 3 premiers jours de travail sont la période d'essai. Si l'intérimaire est licencié endéans ces 3 jours, il n'y a pas de préavis. Il n'y a pas de période d'essai si plusieurs contrats intérim successifs pour la même fonction au même poste chez le même utilisateur.

Pour les contrats à durée déterminée ou pour travail nettement défini, il existe une particularité :

Si un employeur licencie un travailleur avant la fin de son contrat, celui-ci devra prêter un préavis. Si le préavis est terminé avant la fin de la première moitié du contrat, le travailleur n'aura rien de plus. Cette période (moitié du contrat) est limitée à maximum 6 mois. Si le travailleur preste (en tout) plus de la moitié du contrat (ou plus de 6 mois), alors l'employeur doit payer une indemnité de rupture.

• Exemple:

3. Un travailleur a un contrat à durée déterminée de 8 mois. Si l'employeur décide de le licencier après 2,5 mois, le travailleur



devra prêter une période de préavis de 2 semaines (voir délais de préavis). Le travailleur sera en deçà des 4 mois (moitié de 8 mois) et n'aura donc rien de plus.

4. Un travailleur a un contrat à durée déterminée de 2 ans. Si l'employeur décide de le licencier après 5,5 mois, le travailleur devra prêter une période de préavis de 4 semaines (voir délais de préavis). Le travailleur sera au-delà des 6 mois (moitié de 2 ans est 1 an, mais maximum 6 mois !). Il devra donc recevoir une indemnité de rupture.

PETIT CHÔMAGE

Les travailleurs ont le droit, avec maintien de leur rémunération normale, de s'absenter du travail à l'occasion d'événements familiaux déterminés ou pour satisfaire à certaines obligations civiles (petit chômage).

Par événements familiaux ou obligations civiles, nous entendons entre autres : le mariage du travailleur, le mariage d'un enfant du travailleur, la naissance d'un enfant du travailleur, le décès du partenaire, l'exercice des fonctions d'assesseur lors des élections, etc.

NOUVEAU ! Depuis le 1er octobre 2017, le nombre de jours de petit chômage à la suite d'un deuil passe de quatre jours de congé à cinq en cas de décès du conjoint ou d'un enfant. Les travailleurs ont droit à quatre jours lorsqu'ils perdent leur père, leur mère, leur belle-mère ou leur beau-père. Ces jours sont à prendre dans la période commençant le jour du décès et finissant 30 jours après le décès.



Vous pouvez contacter votre Centre de Services CSC pour obtenir des informations sur

LE NOMBRE DE JOURS DE PETIT CHÔMAGE ACCORDÉS POUR UN CERTAIN ÉVÉNEMENT.

POURCENTAGE DE SERVICE

[voir S de Salaires forfaitaires]

PRÉPENSION

✓ **Prépension à temps plein à partir de 62 ans (d'application jusqu'au 31 décembre 2018)**

condition

- Pour les hommes : Avoir travaillé au moins 40 ans comme salarié
- Pour les femmes : Avoir travaillé au moins 34 ans en 2018.

le revenu du prépensionné

Le prépensionné reçoit :

- d'une part les allocations de chômage

- et d'autre part une indemnité supplémentaire (supplément) payée par le Fonds Social de l'Horeca.

✓ **Prépension à temps plein à partir de 58 ans (carrière longue) d'application jusqu'au 31 décembre 2017**

condition

- Avoir eu 58 ans et 40 ans de carrière **avant** le 31 décembre 2017

le revenu du prépensionné

- Voir : revenu « prépension à temps plein à partir de 60 ans »

✓ **Prépension à temps plein à partir de 59 ans (carrière longue) d'application jusqu'au 31 décembre 2018**

condition

- Avoir eu 59 ans et 40 ans de carrière **avant** le 31 décembre 2018

le revenu du prépensionné

- Voir : revenu « prépension à temps plein à partir de 60 ans »

✓ **Prépension à temps plein à partir de 58 ans (travail de nuit) d'application jusqu'au 31 décembre 2017**

condition

- avoir une carrière de minimum 33 ans dont 20 ans en travail de nuit **avant** le 31 décembre 2017

le revenu du prépensionné

- Voir : revenu « prépension à temps plein à partir de 60 ans »

✓ **Prépension à temps plein à partir de 59 ans (travail de nuit) d'application jusqu'au 31 décembre 2018**

condition

- avoir une carrière de minimum 33 ans dont 20 ans en travail de nuit **avant** le 31 décembre 2018

le revenu du prépensionné

- Voir : revenu « prépension à temps plein à partir de 60 ans »

PRIME DE FIN D'ANNÉE

! NOUVEAU !

Pour avoir droit à la prime de fin d'année, le travailleur doit avoir presté au moins deux mois de service ininterrompu au cours de l'année civile chez le même employeur.

Cela vaut autant pour les travailleurs à temps plein que pour ceux à temps partiel.

NOUVEAU !

- **Depuis le 1er janvier 2016, lorsqu'un travailleur (qui a plus d'un an d'ancienneté) est malade plus de 7 jours, les 7 premiers jours de maladie seront assimilés (et donc payés). Auparavant ce n'était pas le cas.**
- **Depuis le 1er janvier 2016, le seuil des deux mois de service ininterrompu comme condition pour obtenir une prime**

de fin d'année est maintenu, mais il peut y être satisfait à cheval sur deux années calendrier. Avant, il fallait 2 mois ininterrompus sur 1 année calendrier. Exemple: un travailleur est engagé le 15 novembre. Il est licencié le 31 janvier. Il a donc 2,5 mois de service (1,5 mois en 2016 et 1 mois en 2017). Il aura donc droit à une prime de fin d'année.

- **Une période d'incapacité de travail de plus de six mois ininterrompus est assimilée pour la prime de fin d'année. Depuis le 1er janvier 2016, cette période de plus de 6 mois ininterrompue peut également s'étendre sur deux années calendrier. Exemple : un travailleur est malade 7 mois, de septembre 2016 à mars 2017. En 2016, cela faisait 4 mois de maladie et en 2017, 3 mois. Auparavant, il n'avait pas droit à l'assimilation des 6 mois sur une année. A présent, les 7 mois seront assimilés (selon les règles d'assimilation en vigueur).**

Des règles spécifiques s'appliquent aux travailleurs occupés en tant que « extras ».

[voir E de Extras]

Normalement, la prime de fin d'année est payée avant fin janvier de l'année calendrier suivant l'année à laquelle se rapporte la prime de fin d'année. Le paiement de la prime de fin d'année est effectué par le Fonds Social de l'Horeca.

LE TRAVAILLEUR A-T-IL DROIT À LA PRIME DE FIN D'ANNÉE EN CAS DE LICENCIEMENT?

✓ **S'il est licencié par l'employeur:**

- *Le travailleur est licencié par l'employeur:*

Il conserve le droit à la prime de fin d'année (sauf en cas de licenciement pour motif grave) s'il a travaillé au moins 2 mois ininterrompus chez l'employeur. Le montant de la prime de fin d'année est calculé sur base du nombre de mois prestés.

- *le travailleur est licencié pour cause de force majeure (par exemple maladie):*

Il conserve le droit à la prime de fin d'année s'il a travaillé au moins 2 mois ininterrompus chez l'employeur.

Le montant de la prime de fin d'année est calculé sur base du nombre de mois prestés.

✓ **Si le travailleur remet lui-même sa démission :**

- *Les travailleurs qui quittent volontairement l'entreprise n'ont pas droit à la prime de fin d'année, quelle que soit leur ancienneté, sauf:*
 - a. lorsque la démission est donnée le 31 décembre (après avoir terminé le service, selon son horaire) ;

a b c d e f g h i j k l m n o p q r s t u v w x y z

- b. lorsque le préavis effectivement presté prend fin au plus tôt le 31 décembre ;
- c. lorsque, à la demande de l'employeur, le préavis ne doit pas être presté et qui prend fin au plus tôt le 31 décembre.

ATTENTION ! En cas de rupture d'un commun accord après licenciement, le travailleur conserve son droit à sa prime de fin d'année ! Exemple : un travailleur est licencié le 31 mars. Il commence à prêter son préavis qui doit durer jusqu'au 30 juin. Il trouve un nouvel emploi et demande à son employeur de rompre le préavis d'un commun accord. Puisqu'il a été licencié avant de trouver un accord, le travailleur conserve son droit à sa prime de fin d'année.

LE MONTANT DE LA PRIME DE FIN D'ANNÉE?

- **pour les travailleurs qui ont travaillé toute l'année:**
Le montant maximal de la prime de fin d'année s'élève à 4 semaines et 1/3 de salaire ; ce montant correspond à un 13ème mois ;
- **pour les travailleurs qui n'ont pas travaillé toute l'année:**
Le montant de la prime de fin d'année est calculé sur base de la période prestée (le nombre de mois travaillés).

Si vous souhaitez avoir de plus amples renseignements, n'hésitez pas à passer dans un de nos centres de service ou à contacter votre délégué ou permanent syndical.

PRIME SYNDICALE

La prime syndicale s'élève à **135,00 EUR** pour les travailleurs à temps plein (période de référence 2017 – paiement en 2018).

L'attestation pour obtenir la prime syndicale est envoyée directement à tous les travailleurs de l'Horeca via la poste.

SALAIRES - SALAIRES MINIMUMS

À la fin du journal, vous trouverez les salaires minimums qui sont d'application à partir du 1er janvier 2018.

- Les salaires mentionnés sont des salaires minimums. Si votre salaire est plus élevé, vous conservez naturellement ce salaire plus élevé.

Les tableaux reprennent les salaires minimums d'application dans les 9 catégories de fonction (voir tableau avec les fonctions de référence à la fin).

Ces salaires ont été indexés de 1,788% au 1er janvier 2018.

SALAIRES FORFAITAIRES

Le salaire de certains travailleurs peut être déterminé sur base d'un pourcentage de la vente réalisée dans l'entreprise de l'Horeca où ils sont occupés. Ces travailleurs risquent parfois d'aller au-devant de désagréables surprises si un certain jour ou pendant une certaine période, il y a peu ou pas de vente.

Pour prévenir cette situation, la Commission Paritaire de l'Horeca a défini une série de salaires minimums, exprimés en montants journaliers ; c'est-à-dire les salaires forfaitaires journaliers.

Les salaires forfaitaires ont un double objectif :

- d'une part, ils servent de salaire minimum: dans le cas où le pourcentage de la vente serait moins élevé que le salaire forfaitaire journalier, le travailleur a toujours droit au salaire forfaitaire journalier (= salaire minimum) ;
- d'autre part, ils servent de base de calcul pour la sécurité sociale : les cotisations (de l'employeur et du travailleur) ainsi que les indemnités (maladie, chômage, pécule de vacances, pension, etc.) sont calculées sur base des montants forfaitaires.

Vous trouverez les salaires forfaitaires applicables depuis la dernière indexation (1er juillet 2017) à la fin de ce journal.

STATUT OUVRIER - EMPLOYÉ

Depuis le 1er janvier 2014, les principales discriminations existantes entre les ouvriers et les employés vont progressivement disparaître. Tout ne va pas s'effacer d'un coup de baguette magique, mais nous sommes sur le bon chemin. Les partenaires sociaux se sont notamment mis d'accord sur le jour de carence et les délais de préavis qui sont un peu les symboles de la différence de statut entre employés et ouvriers. Mais il reste encore d'autres droits dont l'harmonisation doit encore être négociée.

TEMPS DE REPOS ENTRE LA FIN ET LA REPRISSE DU TRAVAIL

Entre deux prestations, les travailleurs ont droit à une période de repos ou une interruption d'au moins 11 heures. Pour les jeunes travailleurs (de moins de 18 ans), le temps de repos entre deux prestations est d'au moins 12 heures.

Une période de repos plus courte (de moins de 11 heures) est possible dans les situations suivantes :

- en cas de force majeure (par exemple suite à un accident ou une panne des machines)

- pour des activités caractérisées par des périodes de travail interrompues (« service coupé » ou service interrompu).

Une période de repos plus courte (de moins de 11 heures) est également possible en cas de travail d'équipes successives mais uniquement pour les fonctions de réceptionniste, réceptionniste de nuit et night-auditor : pour ces fonctions, la période de repos peut être réduite à 8 heures au moment du changement des horaires ou à la relève des équipes. Si l'employeur souhaite introduire ce régime de flexibilité pour d'autres fonctions (lié au travail en équipes), il doit demander l'approbation de la Commission Paritaire.

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

! NOUVEAU !

Le contrat de travail des travailleurs à temps partiel doit répondre aux conditions suivantes:

- au plus tard au début de l'exécution du contrat de travail,
- le contrat de travail doit être rédigé par écrit et individuellement pour chaque travailleur.

En plus, le contrat de travail à temps partiel doit mentionner la durée de travail hebdomadaire et l'horaire (il s'agit de la répartition concrète du nombre d'heures de travail sur les différents jours de la semaine).

L'horaire, les jours et les heures qui doivent être prestés peuvent être variables. Il existe 3 types de contrats de travail à temps partiel :

1. à horaire fixe (et donc avec une durée de travail fixe).
2. à horaire variable avec une durée de travail fixe (le nombre d'heures par semaine est toujours le même).
3. à horaire variable avec une durée de travail variable (le nombre d'heures par semaine peut varier)

[voir aussi H de Horaire]

NOUVEAU ! Depuis le 1er janvier 2018, la durée de travail minimale des travailleurs à temps partiel est de:

- Minimum 13 heures par semaine. Une dérogation à 10h/semaine est possible. L'employeur doit faire une demande de dérogation à la Commission paritaire.
- Minimum 3 heures par prestation. Une dérogation à 2h par prestation est possible mais l'employeur doit aussi en faire la demande à la commission paritaire.

Une autre dérogation existe au cas où le travailleur à temps partiel dispose d'un contrat de travail qui prévoit des prestations journalières de minimum 4 heures, sur base d'un horaire fixe et si on respecte un certain nombre de conditions supplémentaires (il faut entre autres remettre une copie du contrat de travail à l'Inspection des Lois Sociales).

L'employeur est obligé de communiquer les horaires variables des travailleurs à temps partiel au moins 5 jours ouvrables à l'avance aux travailleurs concernés.

Il peut être dérogé à cette règle, mais l'employeur doit obtenir la permission de la Commission Paritaire.

ATTENTION ! Cette réglementation n'est pas d'application pour les flexi-jobs.

[voir aussi F de Flexi-job]

Une copie du contrat de travail (ou un extrait de celui-ci mentionnant le régime et l'horaire de travail du travailleur à temps partiel et contenant sa signature) doit être conservée à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté. Cette copie pourra être conservée sous format papier ou électronique.

TRAVAIL DE NUIT - SUPPLÉMENT

Dans le secteur de l'Horeca, on entend par travail de nuit : toutes les prestations exercées entre 24 heures (minuit) et 5 heures du matin.

Les travailleurs qui font des prestations de nuit ont droit à un supplément de salaire.

Depuis le 1er janvier 2018, ce supplément s'élève à **1,262 EUR** par heure.

Le supplément est payé en plus du salaire.

Le montant de ce supplément est indexé chaque année au 1er janvier.

- La durée de travail journalière des travailleurs qui effectuent des prestations de nuit peut être ramenée à 2 heures au minimum (à condition que l'employeur dispose d'un registre de présence spécifique ou d'un système automatique d'enregistrement du temps de travail).

- Les jeunes travailleurs (de plus de 16 et moins de 18 ans) peuvent être occupés dans l'Horeca jusqu'à 23 heures. L'employeur qui souhaite utiliser cette dérogation doit en informer l'inspecteur-chef de district de l'inspection sociale par écrit.

TRAVAIL INTÉRIMAIRE

Les intérimaires – les travailleurs occupés via un bureau d'intérim – dans l'Horeca ont également droit aux salaires et indemnités mentionnés dans ce journal de l'Horeca.

Concernant le 2ème pilier de pension, les employeurs ne paient pas de cotisation. Ces travailleurs n'ont pas accès à la pension complémentaire sectorielle. En compensation, ils reçoivent un supplément de salaire (ladite prime de pension).

TRONC

Les pourboires ou les pourcentages de service peuvent être mis dans un « pot » au niveau de l'entreprise, afin d'être répartis selon des règles bien définies.

Ce système est appelé le système du tronc.

Le système du tronc ne peut pas être introduit comme ça dans l'entreprise. Il doit être prévu dans le règlement de travail (entre autres par l'énumération des travailleurs qui ont droit à une partie des pourboires), les fonctions qui entrent en ligne de compte pour le système du tronc sont limitées, le tronc (ou le « pot ») est réparti selon des règles bien déterminées (un travailleur dans une fonction plus élevée a droit à une partie plus importante du tronc).

VÊTEMENTS DE TRAVAIL - INDEMNITÉ

En conformité avec les traditions et les usages de l'Horeca, les travailleurs dont la fonction impose le port d'un uniforme sont censés disposer, pour exercer leur profession, d'uniformes de travail standardisés.

- Un exemple d'un uniforme standardisé de cuisinier :
Veste et pantalon blancs, dit « de cuisinier », en lin ou coton, toque ou bonnet blanc, tablier et fichu dit « tour de cou ».

Tous les vêtements de travail uniformes qui sont mis à disposition des travailleurs par l'employeur et qui sont obligatoires, sont assimilés aux uniformes de travail standardisés.

Pour maintenir le caractère d'uniformité des tenues, le choix du type d'uniforme standardisé est déterminé au sein de l'entreprise.

Dans le cas où l'employeur ne fournit pas et n'assure pas l'entretien en bon état d'usage et le lavage des uniformes standardisés, les travailleurs qui en supportent la charge recevront l'indemnité suivante :

- **1,70 EUR** par journée prestée, pour la fourniture (l'achat) des vêtements et
- **1,70 EUR** par journée prestée, pour l'entretien et le lavage des vêtements.

Le travailleur qui doit acheter et entretenir (laver) les vêtements de travail lui-même reçoit donc une indemnité de **3,40 EUR** par jour.

Ces montants sont d'application depuis le 1er janvier 2018. Le montant de l'indemnité est indexé chaque année au 1er janvier.

Si vous devez acheter et entretenir vos vêtements de travail, nous vous conseillons de bien garder les preuves d'achat et d'entretien (nettoyage) afin d'éviter les discussions.

TRAVAIL DU DIMANCHE - SUPPLÉMENT

Dans le secteur de l'Horeca, le travail du dimanche est considéré comme une activité tout à fait normale et donc autorisée. Un travailleur occupé dans l'Horeca le dimanche a droit à un supplément (prime). Ce supplément s'élève à **2 EUR par heure prestée** avec un maximum de 12 EUR.

✓ Et si vous devez travailler un dimanche ?

Les travailleurs qui travaillent le dimanche ont droit à un repos compensatoire. L'employeur doit accorder le repos compensatoire dans les 6 jours suivant le dimanche. La durée du repos compensatoire dépend de la durée des prestations du dimanche.

[voir aussi J de Jour férié - Supplément]

DURÉE DES PRESTATIONS DE DIMANCHE	DURÉE DU REPOS COMPENSATOIRE
travaillé plus de 4 heures le dimanche	une journée complète de repos compensatoire
travaillé moins de 4 heures le dimanche	Une demi-journée de repos compensatoire

✓ Emploi de jeunes travailleurs le dimanche (travailleurs de moins de 18 ans)

Il existe une législation spécifique pour l'occupation de jeunes travailleurs de moins de 18 ans (mineurs) le dimanche.

[voir J de Jeunes travailleurs – Barème des jeunes]

AUGMENTATION DES SALAIRES ET DES INDEMNITÉS LE 1^{ER} JANVIER 2018!

Au 1er janvier 2018, les salaires de **tous** les travailleurs du secteur Horeca ont été augmentés suite à une indexation positive. En effet tous les salaires ont bénéficié d'une indexation de 1,788%. Ces augmentations concernent aussi bien les salaires minimums que les salaires effectivement payés.

Les indemnités et suppléments mentionnés ci-dessous sont également indexés de 1,788%. Les montants suivants s'appliquent à partir du 1er janvier 2018 :

- **vêtements de travail**
1,70 EUR par journée de travail lorsque l'employeur ne fournit pas les vêtements de travail, et 1,70 EUR par journée de travail lorsque l'employeur n'entretient (ne lave) pas les vêtements de travail.
- **supplément pour le travail de nuit**
1,262 EUR par heure pour les prestations entre 24 heures (minuit) et 5 heures (du matin)
- **supplément de flexibilité dans les entreprises du catering**
Un tableau reprenant ces montants indexés est disponible à la rubrique « catering – complément salarial de flexibilité » à l'intérieur de ce journal.

À l'intérieur de ce journal, vous trouverez les nouveaux salaires minimums qui s'appliquent à partir du 1er janvier 2017 dans l'Horeca (hôtels, restaurants, cafés, catering, ...). Pour plus d'informations, vous pouvez toujours contacter le secrétariat local de la CSC Alimentation et Services dans votre région (vous trouverez les adresses et les numéros de téléphone à la fin de ce journal).

ENTER

Spécialement pour les étudiants et les chercheurs d'emploi, la CSC a créé un type d'affiliation totalement gratuit : Enter. Après inscription, ils reçoivent toutes les informations pour et au sujet des étudiants et des jeunes arrivant sur le marché du travail. Ils ont aussi droit à l'assistance juridique gratuite en tant qu'étudiant travailleur, à un journal des jeunes tous les trois mois, à des informations au sujet de la bourse d'études, ...

Intéressé ? Contactez le centre de services de la CSC dans votre région ou consultez le site internet www.jeunes-csc.be.

CSC-GO

Pour les jeunes qui commencent à travailler, la CSC a prévu une cotisation réduite. Un jeune de moins de 25 ans qui signe un contrat de travailleur paie, pendant un an, une cotisation de 10 EUR à la place de 16 EUR. Ce montant donne droit au travailleur à l'ensemble des services syndicaux, y compris l'assistance juridique.

Pour éviter toute confusion, nous rappelons que les jeunes étudiants ont toujours droit à l'affiliation gratuite CSC Enter. CSC GO ne débute que lorsque le jeune a terminé ses études et commence à travailler.

NOS SECRÉTARIATS TOUJOURS À VOTRE SERVICE !

BRUXELLES

Rue Grisar 44 - 1070 ANDERLECHT
02/500.28.81

CHARLEROI

Rue Prunier, 5 - 6000 CHARLEROI
071/23.08.85

LIEGE

Boulevard Saucy, 10 - 4020 LIEGE
04/340.73.70

LUXEMBOURG

Rue Pietro-Ferrero, 1 - 6700 ARLON
063/24.20.46-47

MONS

Rue Cl. De Bettignies, 10 - 7000 MONS
065/37.25.89

NAMUR

Chaussée de Louvain, 510 - 5004 BOUGE
081/25.40.22

NIVELLES

Rue des Canonnières, 14 - 1400 NIVELLES
067/88.46.55

TOURNAI

Avenue des Etats-Unis, 10 Bte 6
7500 TOURNAI
069/88.07.59

SECRÉTARIAT NATIONAL CSC ALIMENTATION ET SERVICES

Rue des Chartreux, 70
1000 BRUXELLES
02/500.28.11

Éditeur responsable CSC Alimentation et Services – Rue des Chartreux 70 - 1000 Bruxelles

Tous droits réservés. Aucun extrait de cette publication ne peut être reproduit dans un fichier de données automatisé ou rendu public de quelque manière que ce soit, sans autorisation expresse de l'éditeur. Malgré l'attention que nous consacrons à cette édition, aucun droit ne peut être revendiqué sur base de cette brochure. En effet, la réglementation qui y est présentée est complexe et régulièrement modifiée et il est impossible de traiter toutes les situations individuelles. En cas de questions concrètes, nous vous conseillons de contacter nos secrétariats régionaux pour demander des informations complémentaires. Vous trouverez les adresses au début de la brochure.

CAT. DE FONCTION	CUISINE	SERVICE/ BANQUET	RÉCRÉATION	HOUSEKEEPING MENAGE PLONGE	RÉCEPTION	SERVICE TECHNIQUE	ADMINISTRATION GESTION
1	- collaborateur d'office	- débarrasseur - préposé à la distribution du café, des boissons et des petits pains		- préposé aux toilettes			
2	- garçon/ fille de cuisine - manoeuvre de cuisine - préposé assemblage plateaux - collaborateur snack-bar - spécialiste crustacés /éailler	- aide-serviteur/ commis salle/banquet - aide-(commis)barman/ barmaid - préposé aux chariots de distribution - aide-serviteur/ commis - aide-serviteur/ commis étage - livreur à domicile de plats préparés	- collaborateur au self-service - collaborateur location de matériel de récréation	- couturière - préposé linge - femme de chambre - blanchisseur - nettoyeuse	- bagagiste - chasseur	- préposé(e) à l'aménagement des salles - commis déménageur	
3	- collaborateur cuit les pizzas - friturier(ère) - équipier cuisine/ grill	- équipier accueil/ salle - serveur au comptoir (servir) - garçon/ fille banquet - collaborateur buffet déjeuner - serveur(se) au comptoir - (chauffer et servir) - garçon pour les pensionnaires - aide caissier(ère)	- collaborateur(trice) vente et contrôle des cartes d'entrée	- plongeur - plongeur (grosse vaisselle)	- accueil/hôte(esse) d'accueil - portier - voiturier		
4	- premier commis - équipier (fast-food) - rôtiisseur(se) - cuisinier grill	- garçon café - employé au comptoir boissons/buffetier - serveur(se) au comptoir (préparer et servir) - 1/2 chef de rang banquet				- jardinier - préposé(e) à l'approvisionnement des distributeurs automatiques	
5	- demi-chef de partie - chef de brigade (service rapide) - entre-mettier(ère) - chef d'équipe (service rapide) - aide diététicien	- garçon brasserie /a/verne/ bistrot - 1/2 chef de rang salle - serveur(se) au comptoir (préparer, servir et caisse) - vendeur(se) mini-bar - chef de rang - garçon restaurant - barman - garçon d'étage - vendeur ambulant	- vendeur/collaborateur magasin (E) - disc-jockey	- chef d'équipe plongeurs	- téléphoniste (E) - caissier(ère) (E) - employé(e) des réservations (E) - main-courantier de nuit/ comptable de nuit (E)	- peintre - chauffeur transport de marchandises/de personnes	- magasinier(ère)
6	- pâtissier(ère) - chef de partie cuisine froide/ chaude - poissonnier(ère) - saucier - boucher - cuisinier service traiteur - garde-manger - aide-cuisinier travaillant seul	- premier chef de rang - chef de bar/ chef barman - sommelier - steward - vendeur(se) salle - steward	- praticien(ne) de soin spa&wellness	- gouvernante d'étage - chef division linge - responsable des nettoyeurs	- veilleur de nuit - réceptionniste de nuit (E) - concierge - réceptionniste (E) - responsable du service téléphone (E)	- collaborateur entretien général - menuisier - agent de sécurité/surveillant	- employé(e) aux écritures comptables (E) - économiste (E) - contrôleur de la restauration (E) - collaborateur administration des salaires/ du personnel (E) - secrétaire (E)
7		- maître nageur - animateur - responsable de camping (E) - chef d'équipe praticien(ne) de soin spa&wellness			- chef concierge - chef réceptionnistes (E) - responsable des réservations (E)	- préposé aux installations thermiques - plombier - électricien	- acheteur/directeur des achats (E) - assistant qualité et prévention
8	- directeur des banquets adjoint (E) - diététicien(E) - resp. diététique (E) - resp. production (E) - cuisinier - cuisinier travaillant seul - sous-chef cuisine	- assistant maître d'hôtel / chef d'étage adjoint - Purser / On board services supervisor		- responsable de plongée		- chef de sécurité / surveillant-chef (E) - resp. adjoint du service technique/resp. d'équipe	- assist. chef des stewards - secrétaire de direction (E) - assistant du resp. du personnel (E) - collaborateur PR (E) - ingénieur de système (E) - assistant du gérant (E)
9	- chef de cuisine - chef gérant	- maître d'hôtel / chef d'étage / resp. de salle	- spa manager	- gouvernante générale (E)	- chef de réception (E)		- restaurateur gérant/directeur des restaurants (E) - resp. point de vente (E) - contrôleur qualité (E) - représentant (E) - chef comptable (E) - resp. de formation (E) - chef des stewards (E)

Les fonctions avec statut employé sont indiquées par « E ».

TABLEAU DES FONCTIONS DE RÉFÉRENCE ET RÉPARTITION PAR CATÉGORIE

OIRA

OiRA est un outil simple et gratuit à disposition des employeurs et travailleurs sur internet. Il permet d'évaluer les risques pour le bien-être au travail des travailleurs. Le guide décrit, étape par étape, le processus d'évaluation des risques afin d'identifier ces risques sur le lieu de travail. Ensuite, OiRA peut également aider à décider des actions préventives et d'un plan d'action « sur mesure ». L'employeur (et/ou son conseiller en sécurité) ont tout intérêt à compléter eux-mêmes OiRA, mais en impliquant quelques travailleurs. Cela permet d'obtenir une vue d'ensemble plus objective.

POURQUOI UTILISER CET OUTIL ?

- Parce que le fait d'accorder de l'attention au bien-être des travailleurs porte ses fruits. L'incapacité temporaire d'un travailleur ou l'interruption des activités influence considérablement la productivité de toute l'entreprise. Par rapport aux grandes entreprises, les plus petites doivent compenser une perte avec moins de moyens et moins de personnel. En parcourant cet outil avec les travailleurs, l'employeur franchit une étape vers une entreprise plus sûre, plus saine et plus concurrentielle.
- La prévention est bien sûr aussi importante pour veiller à ce que les travailleurs puissent rentrer sains et saufs chez eux le soir et restent en bonne santé jusqu'à la fin de leur carrière.
- Réaliser une analyse des risques constitue en outre une obligation légale pour l'employeur. Cet outil l'aide à satisfaire à cette obligation. Après avoir identifié et évalué les risques, il pourra, à l'aide de cet outil, créer un plan d'action dans lequel il pourra déterminer des mesures préventives pour chaque risque identifié.

RISQUES POSSIBLES DANS LE SECTEUR HORECA

OiRA Horeca a été développé pour et par le secteur Horeca. L'outil est également adapté aux caractéristiques spécifiques du secteur, telles que le travail en cuisine, en salle, au bar, dans le housekeeping, au front-office (réception) et dans le pôle administratif. Les risques psychosociaux, l'organisation de la prévention, la sécurité et l'entretien du bâtiment, les équipements et installations, les produits chimiques et les agents biologiques sont également intégrés.

OUTIL OIRA

<https://client.oiraproject.eu/be/oira-horeca/oira-horeca>

Lors de la première utilisation, l'outil OiRA demande de créer un compte OiRA. Il s'agit d'une procédure simple et rapide. L'enregistrement permet de se connecter à tout moment pour continuer une évaluation en cours ou en débiter une nouvelle. Il est possible de passer cette étape et de commencer l'évaluation par une session de test et s'enregistrer plus tard. Mais attention car si on quitte la session de test sans s'enregistrer, le travail effectué sera perdu.

ECO-CHEQUES: MODE D'EMPLOI

A quel montant ai-je droit ?

Pour 2017, les employeurs ont dû verser à leurs travailleurs une prime de maximum 250 euros au mois de décembre 2017. Pour recevoir la prime complète en 2017, un travailleur devait avoir travaillé à temps plein du 1er décembre 2016 au 30 novembre 2017. Pour les travailleurs à temps partiel ou pour ceux qui n'ont pas travaillé durant toute la période de référence, le montant perçu est proportionnel aux prestations (des exemples sont présentés à l'intérieur de la brochure).

A quoi peuvent-ils servir ?

Les éco-chèques permettent aux travailleurs de faire des achats qui encouragent l'économie d'eau, d'énergie et le respect de la planète. Les éco-chèques peuvent donc être employés pour payer toute sorte de produits et services écologiques. En voici quelques exemples:

- Isolation du logement
- Vannes thermostatiques pour radiateur
- Frigo labellisé A+
- Sèche-linge labellisé A
- Lampe économique
- Pommeau de douche économique
- Vélo : achat, réparation et entretien
- Ticket pour les transports publics (excepté les abonnements)
- Piles rechargeables et chargeur
- Papier essuie-tout
- Mouchoirs
- Papier toilette
- Nettoyant pour les sanitaires, vitres, sols, etc....
- Draps de lit
- Téléviseur
- Serviette de bain
- Etc....

Il est possible de consulter une liste plus complète des produits sur www.ecocheques.be.

Pourquoi n'ai-je encore rien reçu ?

Pour avoir droit à ses éco-chèques en 2017 (maximum 250 euros), il fallait tout d'abord avoir travaillé entre le 1er décembre 2016 et le 30 novembre 2017. Les étudiants qui travaillaient sous contrat étudiant durant ces périodes n'ont pas droit aux éco-chèques. Certains travailleurs n'ont peut-être reçu aucun éco-chèque, car ils ont été remplacés par un autre avantage. Mais ce remplacement devait être négocié entre les travailleurs et l'employeur au sein de l'entreprise avant le 31 décembre 2017. Les autres avantages sont par exemple des chèques-repas ou tout autre avantage équivalent.

Qui me paie mes éco-chèques et quand ?

Tous les employeurs doivent payer des éco-chèques à leurs travailleurs qui ont travaillé durant les périodes indiquées plus haut. Le paiement se fait au mois de décembre qui suit la période de référence. Par exemple le paiement devait se faire en décembre 2017 pour la période de référence de décembre 2016 à novembre 2017.

Des informations supplémentaires sont disponibles sur www.ecocheques.be

Si vous avez d'autres questions ou si vous souhaitez plus d'informations, n'hésitez pas à contacter les secrétariats locaux de la CSC Alimentation et Services. Vous trouverez les adresses et numéros de téléphone à la fin de ce journal.

SALAIRES FORFAITAIRES

Les salaires forfaitaires sont d'application aux travailleurs qui sont payés sur base du pourcentage de service. Ces salaires servent de base de calcul pour la sécurité sociale (chômage, maladie, prépension, ...).

SALAIRES FORFAITAIRES D'APPLICATION A PARTIR DU 1^{ER} JUILLET 2017

	fonction	âge	salaire journalier		salaire horaire converti (38 heures/sem.)
			6 jours/sem.	5 jours/sem.	
HÔTEL	chasseur		81,40	97,72	12,85
	voiturier – portier		81,88	98,30	12,93
	bagagiste		81,40	97,72	12,85
	femme (valet) de chambre	19+	83,08	99,74	13,12
		18	81,40	97,72	12,85
	concierge		98,21	117,90	15,51
	chef concierge		119,16	143,05	18,81
ROOMSERVICE	commis d'étage		81,40	97,72	12,85
	Garçon/fille d'étage		97,25	116,75	15,36
	assistant maître d'hôtel		119,07	142,94	18,80
	maître d'hôtel room-service		127,72	153,32	20,17
RESTAURANT	commis débarrasseur – commis de suite		81,40	97,72	12,85
	commis de rang		81,40	97,72	12,85
	½ chef de rang		93,96	112,80	14,84
	garçon/serveuse – chef de rang		97,25	116,75	15,36
	premier chef de rang – sommelier(ère)		100,21	120,30	15,82
	assistant(e) maître d'hôtel		119,07	142,94	18,80
	maître d'hôtel		127,72	153,32	20,17
BANQUET	aide-serveur(se) - commis		81,40	97,72	12,85
	garçon/fille banquet	22+	83,47	100,20	13,18
		18-21	82,26	98,75	12,99
	½ chef de rang		87,62	105,19	13,83
	chef de rang		97,25	116,75	15,36
	premier chef de rang		100,21	120,30	15,82
	assistant(e) maître d'hôtel		119,07	142,94	18,80
	maître d'hôtel		127,72	153,32	20,17
BRASSERIE, TAVERNE, BISTROT	garçon/serveuse		97,25	116,75	15,36
CAFE	garçon/serveuse		90,76	108,96	14,33
BAR	commis barman/-maid	20+	82,29	98,79	12,99
		18-19	81,40	97,72	12,85
	barman/-maid		97,25	116,75	15,36
	responsable barman/-maid		100,21	120,30	15,82
DIVERS	préposé(e) aux toilettes - vestiaire		81,40	97,72	12,85

SALAIRES MINIMUMS D'APPLICATION DANS L'HORECA

SALAIRES MINIMUMS D'APPLICATION DANS L'HORECA 1^{ER} JANVIER 2018 (SALAIRES HORAIRES)

	CAT I = CAT II	CAT III	CAT IV	CAT V	CAT VI	CAT VII	CAT VIII	CAT IX
0	11,6864	11,7541	12,2705	12,9735	13,3169	15,1415	16,3125	17,3483
1 (*)	12,2105	12,3234	12,8365	13,4404	13,838	15,3295	16,5068	17,55
2	12,452	12,5673	13,1374	13,7185	14,1693	15,5085	16,6933	17,7412
3	12,6793	12,8378	13,3754	13,9353	14,4332	15,6886	16,877	17,9287
4	12,8424	13,0491	13,4978	14,0886	14,6372	15,8653	17,0624	18,1221
5	12,8424	13,1375	13,6751	14,1778	14,7698	16,0468	17,2506	18,3156
6	12,8424	13,2282	13,6751	14,2671	14,9069	16,2248	17,4352	18,5059
7	12,8424	13,2282	13,8522	14,3562	15,0436	16,4082	17,6245	18,7011
8	12,8424	13,2282	13,8522	14,4454	15,1768	16,5922	17,8154	18,895
9	12,9582	13,3443	13,9748	14,5714	15,3075	16,7402	17,9748	19,0646
10	12,9582	13,3443	13,9784	14,5749	15,3134	16,7484	17,9832	19,0726
11	12,9582	13,3443	13,9826	14,5789	15,319	16,7566	17,9908	19,0807
12	12,9582	13,3443	13,9861	14,5824	15,3245	16,7645	17,999	19,0883
13	12,9582	13,3443	13,9898	14,5861	15,3298	16,7681	18,0024	19,0921
14	13,0739	13,4606	14,1089	14,7123	15,4611	16,9174	18,1636	19,263
15	13,0739	13,4606	14,113	14,7157	15,4668	16,9264	18,1731	19,2727
16	13,0739	13,4606	14,113	14,7157	15,4668	16,9317	18,1784	19,2785
17	13,0739	13,4606	14,113	14,7157	15,4668	16,937	18,1845	19,2839
18	13,0739	13,4606	14,113	14,7157	15,4668	16,937	18,1845	19,2839
19	13,1897	13,5769	14,2283	14,8382	15,5923	17,0777	18,3355	19,4459
20	13,1897	13,5769	14,2283	14,8382	15,5923	17,0777	18,3355	19,4459
21	13,1897	13,5769	14,234	14,8444	15,5988	17,0819	18,3403	19,4509
22	13,1897	13,5769	14,234	14,8444	15,5988	17,0819	18,3403	19,4509
23	13,1897	13,5769	14,234	14,8444	15,5988	17,087	18,3463	19,4564
24	13,3049	13,6932	14,3499	14,9668	15,7243	17,2275	18,4977	19,6183
25	13,3049	13,6932	14,3499	14,9668	15,7243	17,2275	18,4977	19,6183
26	13,3049	13,6932	14,3557	14,9731	15,7304	17,2321	18,5023	19,6233
27	13,3049	13,6932	14,3557	14,9731	15,7304	17,2321	18,5023	19,6233
28	13,3049	13,6932	14,3557	14,9731	15,7304	17,2377	18,5076	19,6289
29	13,4208	13,8095	14,4708	15,0954	15,8563	17,3775	18,6599	19,7906
30	13,4208	13,8095	14,4708	15,0954	15,8563	17,3775	18,6599	19,7906
31	13,4208	13,8095	14,4773	15,1013	15,8625	17,3819	18,6642	19,7957
32	13,4208	13,8095	14,4773	15,1013	15,8625	17,3819	18,6642	19,7957
33	13,4208	13,8095	14,4773	15,1013	15,8625	17,3877	18,6695	19,8013
34	13,5366	13,9258	14,5925	15,2239	15,9878	17,5284	18,8214	19,9631
35	13,5366	13,9258	14,5925	15,2239	15,9878	17,5284	18,8214	19,9631
36	13,5366	13,9258	14,5987	15,23	15,9946	17,5327	18,8262	19,9674
37	13,5366	13,9258	14,5987	15,23	15,9946	17,5327	18,8262	19,9674
38	13,5366	13,9258	14,5987	15,23	15,9946	17,5377	18,8315	19,9734
39	13,652	14,0421	14,7139	15,3521	16,1202	17,6781	18,9835	20,1354
40	13,652	14,0421	14,7139	15,3521	16,1202	17,6781	18,9835	20,1354
41	13,652	14,0421	14,7203	15,3586	16,1265	17,6827	18,988	20,1398
42	13,652	14,0421	14,7203	15,3586	16,1265	17,6827	18,988	20,1398
43	13,652	14,0421	14,7203	15,3586	16,1265	17,6877	18,9934	20,1456
44	13,7676	14,1585	14,8355	15,4807	16,2516	17,8284	19,1454	20,3078
45	13,7676	14,1585	14,8355	15,4807	16,2516	17,8284	19,1454	20,3078

(*) passage de l'année de fonction 0 à 1 : 6 mois après l'entrée en service

Sur cette page, vous trouverez les salaires minimums qui sont d'application dans l'Horeca, plus spécifiquement dans les hôtels, restaurants, cafés, tavernes, bistros, entreprises de catering, etc. ET dans la restauration collective.

Depuis le 1^{er} janvier 2010, ces salaires minimums s'appliquent également au personnel des entreprises du catering (appelé aussi la restauration collective ou les grandes cuisines). Il n'y a donc plus qu'une seule grille salariale pour l'ensemble des travailleurs du secteur.

SALAIRES MINIMUMS D'APPLICATION DANS L'HORECA 1^{ER} JANVIER 2018 (SALAIRES MENSUELS)

	CAT I = CAT II	CAT III	CAT IV	CAT V	CAT VI	CAT VII	CAT VIII	CAT IX
0	1924,36	1935,51	2020,54	2136,3	2192,85	2493,3	2686,12	2856,69
1 (*)	2010,66	2029,25	2113,74	2213,18	2278,66	2524,26	2718,12	2889,9
2	2050,43	2069,41	2163,29	2258,98	2333,21	2553,73	2748,83	2921,38
3	2087,86	2113,96	2202,48	2294,68	2376,67	2583,39	2779,08	2952,26
4	2114,71	2148,75	2222,64	2319,92	2410,26	2612,49	2809,61	2984,1
5	2114,71	2163,31	2251,83	2334,61	2432,09	2642,37	2840,6	3015,97
6	2114,71	2178,24	2251,83	2349,31	2454,67	2671,68	2871	3047,3
7	2114,71	2178,24	2280,99	2363,99	2477,18	2701,88	2902,17	3079,45
8	2114,71	2178,24	2280,99	2378,67	2499,11	2732,18	2933,6	3111,38
9	2133,78	2197,36	2301,18	2399,42	2520,63	2756,55	2959,85	3139,3
10	2133,78	2197,36	2301,78	2400	2521,61	2757,9	2961,23	3140,62
11	2133,78	2197,36	2302,47	2400,66	2522,53	2759,25	2962,48	3141,95
12	2133,78	2197,36	2303,04	2401,23	2523,43	2760,55	2963,83	3143,21
13	2133,78	2197,36	2303,65	2401,84	2524,31	2761,15	2964,39	3143,83
14	2152,83	2216,51	2323,26	2422,62	2545,93	2785,73	2990,94	3171,97
15	2152,83	2216,51	2323,94	2423,18	2546,87	2787,21	2992,5	3173,57
16	2152,83	2216,51	2323,94	2423,18	2546,87	2788,09	2993,38	3174,53
17	2152,83	2216,51	2323,94	2423,18	2546,87	2788,96	2994,38	3175,41
18	2152,83	2216,51	2323,94	2423,18	2546,87	2788,96	2994,38	3175,41
19	2171,9	2235,66	2342,93	2443,36	2567,53	2812,13	3019,24	3202,09
20	2171,9	2235,66	2342,93	2443,36	2567,53	2812,13	3019,24	3202,09
21	2171,9	2235,66	2343,86	2444,38	2568,6	2812,82	3020,03	3202,91
22	2171,9	2235,66	2343,86	2444,38	2568,6	2812,82	3020,03	3202,91
23	2171,9	2235,66	2343,86	2444,38	2568,6	2813,66	3021,02	3203,82
24	2190,87	2254,81	2362,95	2464,53	2589,27	2836,79	3045,95	3230,48
25	2190,87	2254,81	2362,95	2464,53	2589,27	2836,79	3045,95	3230,48
26	2190,87	2254,81	2363,9	2465,57	2590,27	2837,55	3046,71	3231,3
27	2190,87	2254,81	2363,9	2465,57	2590,27	2837,55	3046,71	3231,3
28	2190,87	2254,81	2363,9	2465,57	2590,27	2838,47	3047,58	3232,22
29	2209,96	2273,96	2382,86	2485,71	2611	2861,49	3072,66	3258,85
30	2209,96	2273,96	2382,86	2485,71	2611	2861,49	3072,66	3258,85
31	2209,96	2273,96	2383,93	2486,68	2612,02	2862,22	3073,37	3259,69
32	2209,96	2273,96	2383,93	2486,68	2612,02	2862,22	3073,37	3259,69
33	2209,96	2273,96	2383,93	2486,68	2612,02	2863,17	3074,24	3260,61
34	2229,03	2293,11	2402,9	2506,87	2632,66	2886,34	3099,26	3287,26
35	2229,03	2293,11	2402,9	2506,87	2632,66	2886,34	3099,26	3287,26
36	2229,03	2293,11	2403,92	2507,87	2633,78	2887,05	3100,05	3287,96
37	2229,03	2293,11	2403,92	2507,87	2633,78	2887,05	3100,05	3287,96
38	2229,03	2293,11	2403,92	2507,87	2633,78	2887,87	3100,92	3288,95
39	2248,03	2312,26	2422,89	2527,98	2654,46	2910,99	3125,95	3315,63
40	2248,03	2312,26	2422,89	2527,98	2654,46	2910,99	3125,95	3315,63
41	2248,03	2312,26	2423,94	2529,05	2655,5	2911,75	3126,69	3316,35
42	2248,03	2312,26	2423,94	2529,05	2655,5	2911,75	3126,69	3316,35
43	2248,03	2312,26	2423,94	2529,05	2655,5	2912,57	3127,58	3317,31
44	2267,06	2331,43	2442,91	2549,15	2676,1	2935,74	3152,61	3344,02
45	2267,06	2331,43	2442,91	2549,15	2676,1	2935,74	3152,61	3344,02

(*) passage de l'année de fonction 0 à 1 : 6 mois après l'entrée en service

VOUS AVEZ APPRÉCIÉ CE JOURNAL ?

N'HÉSITÉZ PAS À LE MONTRER À VOS COLLÈGUES !

F
O
R
M
U
L
A
I
R
E
D'
I
N
S
C
R
I
P
T
I
O
N

A la CSC Alimentation et Services, vous êtes régulièrement informée de vos droits (salaire, primes, etc.) et vous êtes défendue en cas de problème. De plus, grâce à la prime syndicale, vous retouchez une grande partie de vos cotisations.

Pour toute question ou pour vous affilier, prenez contact avec un de nos bureaux (cf. adresses ci-dessus) ou surfez sur www.csc-alimentation-services.be.

_____ DONNÉES PERSONNELLES _____

Sexe: H / F * Langue: NL - FR - A * Langue de communication: NL - FR - A *

Nom: Prénom:

Rue: N°: Boîte:

Code Postal: Commune:

Pays: Nationalité:

Reg.Nat.: Date Nais:

IBAN: BIC:

N° Tél: Gsm:

Adresse E-mail:

Je donne l'autorisation à la CSC de prendre connaissance de mes données qui peuvent être consultées à la banque carrefour sécurité sociale.

ACCORD / PAS D'ACCORD *

_____ EMPLOYEUR _____

Occupation frontalière: Pays-Bas - France - Allem. - Lux. *

Nom employeur (actuel):

Rue: N°: Boîte:

Code Postal: Commune:

BCE: N° ONSS:

Comm. Paritaire:

Début d occupation: Secteur:

Statut: Temps plein/partiel* heures /

Je souhaite devenir membre de la CSC à partir de:

Je viens de : FGTB / CGSLB* et j'y suis affilié(e) depuis:

Je souhaite payer mes cotisations via: mandat (domiciliation) / virement *

Date: / / Signature:

* Biffer ce qui ne convient pas