

NOUVEAUX SALAIRES DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2024

Indexation de + 1,83%
Tableaux complets en fin de journal

JOURNAL DE L'HORECA DE LA CSC

EDITION
2024



ACCORD SECTORIEL : PRIME POUVOIR D'ACHAT

Les entreprises qui ont fait des bénéfices en 2022 paieront une prime unique à leur personnel sous forme de chèque-consommation. Les montants varient en fonction du bénéfice. Cela va de 125 euros à 375 euros pour un travailleur à temps plein.

TOUS LES DETAILS DANS CE JOURNAL AINSI QUE :

Des informations détaillées sur votre contrat, salaire, primes, durée du travail, pension, etc.

PARTAGEZ VOS IDÉES AILLEURS QU'À LA MAISON

**Vous avez déjà les idées.
Présentez-vous comme
candidat sur**



lacsc.be/elections-sociales



PRIME DE FIN D'ANNÉE

Pour être certain·e de recevoir votre prime, vérifiez votre numéro de compte bancaire sur le portail du Fonds social !



TABLE DES MATIÈRES

04	1. Contrat de travail
08	2. Durée du travail
12	3. Salaire
15	4. Primes et indemnités
22	5. Congés, chômage temporaire & maladie
27	6. Licenciement et démission
33	7. Préension et pension
36	8. Santé et bien-être au travail
38	9. Présence syndicale dans l'entreprise
40	10. Formation



Via ce journal d'information, la CSC Alimentation et Services (*) met à votre disposition un résumé des principaux accords et conventions collectives de travail (C.C.T.) actuellement d'application dans l'Horeca. Pour toute question qui n'a pas été réglée au niveau du secteur Horeca et qui relève donc de la législation générale, veuillez consulter le guide de législation sociale de la CSC ou prenez contact avec les secrétariats locaux de la CSC Alimentation et Services. Vous trouverez les adresses et numéros de téléphone à la fin de ce journal.



CHER·ÈRE AFFILIÉ·E

Les hôtels, les restaurants, les cafés, les discothèques, les entreprises de catering et les parcs de vacances ... le manque de collègues fixes se fait ressentir partout dans le secteur. Est-ce une conséquence de la crise sanitaire ou s'agit-il plutôt d'un choix délibéré des entreprises belges du secteur de l'horeca ? Les flexi-jobs ou les contrats étudiants permettent peut-être de faire face temporairement à une pénurie de personnel. Pour nous, il est clair que ce n'est pas une réponse structurelle, ni pour le travailleur ou la travailleuse en question, ni pour les collègues fixes et, à long terme, certainement pas pour le secteur. L'augmentation de statuts précaires dans l'horeca accroît non seulement la pression sur les conditions de travail et de rémunération, mais aussi sur la qualité que nous voulons offrir dans le secteur en tant que travailleur ou travailleuse. C'est pourquoi nous continuerons à nous battre contre un modèle où les emplois fixes sont remplacés par des statuts précaires, voire inférieurs.

Nous avons récemment réussi à conclure un accord sectoriel. Ce n'était pas évident. Cet accord s'applique à tous les travailleurs du secteur, ce qui n'est pas seulement unique en Europe, mais dans le monde entier. Pendant ces négociations qui furent difficiles, le banc patronal a tenté de faire une distinction entre les travailleurs en fonction de l'activité ou de la taille de l'entreprise. Pour nous, c'est clair : chaque travailleur et travailleuse dans l'horeca a droit à de bonnes conditions de base, qui peuvent ensuite être améliorées au niveau de l'entreprise.

C'est la raison pour laquelle les élections sociales en 2024 sont tellement importantes. Vous travaillez dans une entreprise où des élections sociales seront organisées ? Soutenez vos candidats CSC en votant pour eux. Si vous avez plutôt envie de défendre vous-même tous vos collègues : posez votre candidature ! Nos délégués s'engagent tous les jours pour leurs collègues. Mais même dans les entreprises sans représentation syndicale, nos affilié-es peuvent compter sur le soutien de nos secrétariats CSC. D'où ce journal de l'horeca. De sorte que nos affilié-es soient bien informé-es de leurs droits.

En 2024, vous pourrez toujours compter sur la CSC Alimentation et Services, le syndicat de l'horeca le plus actif de Belgique. Les défis sont nombreux : limitation de la flexibilité, amélioration du pouvoir d'achat de chacun, bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée et lutte pour les contrats fixes dans le secteur. Au 1er janvier 2024, les salaires du secteur seront indexés de 1,83 %.

Vous trouverez dans ce journal de l'horeca tout ce que vous devez savoir en tant que travailleur ou travailleuse. Bonne lecture !

Kris Vanantgaerden
Secrétaire national





Contrat de travail

- VOUS AVEZ ÉTÉ ENGAGÉ·E DANS UN ÉTABLISSEMENT HORECA ? FÉLICITATIONS ! VOUS ALLEZ CONCLURE AVEC VOTRE EMPLOYEUR UN CONTRAT DE TRAVAIL.
- DIFFÉRENTS TYPES DE CONTRATS SONT POSSIBLES : À DURÉE DÉTERMINÉE OU INDÉTERMINÉE, À TEMPS PLEIN OU À TEMPS PARTIEL, MAIS AUSSI CONTRAT D'ÉTU-DIANT, FLEXI-JOB, ETC.
- LISEZ BIEN VOTRE CONTRAT ET VÉRIFIEZ QUE LES RÈGLES CI-DESSOUS SONT RES-PECTÉES ! EN CAS DE DOUTE, N'HÉSITÉS PAS À NOUS CONTACTER.

CONTRAT DE TRAVAIL ÉCRIT ?

Il **faudrait** 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
- un contrat de remplacement
- un contrat d'emploi d'étudiant.

Un contrat de travail écrit n'est **pas obligatoire** 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.

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

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

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

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.

→ Voir aussi chapitre «Durée du travail»

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.

FLEXI-JOB

Tout travailleur qui a déjà un contrat de travail à minimum 4/5ème chez un autre employeur, du secteur Horeca ou d'ailleurs peut prester un flexi-job. La vérification de cette condition est basée sur la situation du travailleur 3 trimestres avant le début des prestations en flexi-job. 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. Il s'agit d'une sorte de contrat civil qui définit un cadre dans lequel de vrais contrats de travail doivent 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 doit 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.

- voir aussi *Quel sera mon salaire ?*
- Voir aussi chapitres «Salaire» et «Primes et indemnités»

PIÈGES ?

- Il s'agit d'un système de prestation à la demande. Les travailleurs n'auront jamais de garantie de pres- ter un minimum d'heure! Ils doivent attendre que l'employeur les contacte et leur propose du travail.
- 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 pour- ront dorénavant avoir des salaires différents !
- Ce système menace clairement l'emploi fixe dans le secteur Horeca !

EXTRAS

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

Les extras ou les travailleurs occasionnels n'appar- tiennent donc pas au personnel fixe.

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

- Un exploitant d'une salle de fête prend contact avec un garçon et ils se mettent d'accord pour que le gar- çon 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 tra- vaille chaque samedi et dimanche. Ce garçon est un travailleur à temps partiel.

Dans le cas où un extra travaille à temps plein pen- dant 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*
- Voir aussi chapitres «Contrat de travail» et «Primes et indemnités»



Un système surtout avantageux pour les employeurs

Le statut de travailleur extra donne droit à un forfait très avantageux au niveau des coti- sations 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 !



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).

PÉRIODE D'ESSAI

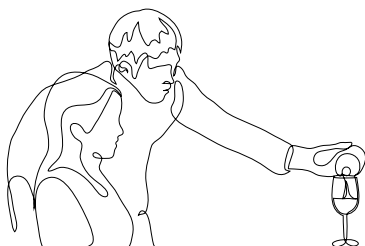
La période d'essai a été supprimée. Il existe toutefois quelques exceptions :

- Les étudiants et les intérimaires : les 3 premiers jours de travail sont la période d'essai. Si le travailleur 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 prêche (en tout) plus de la moitié du contrat (ou plus de 6 mois), alors l'employeur doit payer une indemnité de rupture.



Durée du travail

- DANS L'HORECA, LES PERSONNES À TEMPS PLEIN TRAVAILLENT EN MOYENNE **38 HEURES PAR SEMAINE**.
- 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).
- IL SE PEUT DONC QUE VOUS TRAVAILIEZ PLUS DURANT CERTAINES PÉRIODES ET MOINS DURANT D'AUTRES. LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ACCUMULÉES PEUVENT ÊTRE RÉCUPÉRÉES PENDANT CES PÉRIODES CREUSES. L'OBJECTIF EST QU'À LA FIN DE L'ANNÉE, VOUS N'AYEZ PLUS D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES À RÉCUPÉRER !



DURÉE DE TRAVAIL MINIMALE POUR LES TRAVAILLEURS À TEMPS PARTIEL

La durée de travail minimale des travailleurs à temps partiel est de :

- Minimum 13 heures par semaine. Une dérogation à 10h/semaine est possible.
- Minimum 3 heures par prestation. Une dérogation à 2h par prestation est possible (avec un minimum de 10h/semaine).

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).

TRAVAIL LE DIMANCHE OU UN JOUR FÉRIÉ

QUE SE PASSE-T-IL LORSQUE 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. Mais ce jour peut coïncider avec un jour d'inactivité du travailleur.

La durée du repos compensatoire dépend de la durée des prestations du dimanche :

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

Dans le secteur de l'Horeca, le travail du dimanche donne droit à un supplément (prime). Ce supplément s'élève à **2 EUR par heure prestée** avec un maximum de 12 EUR.

QUE SE PASSE-T-IL LORSQUE VOUS DEVEZ TRAVAILLER UN JOUR FÉRIÉ ?

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 :

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

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 ont droit à une prime de **2 EUROS par heure prestée** entre 0h et 24h avec un maximum de **12 EUR**.

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.

DURÉE DES PRESTATIONS JOURS FERIES	DURÉE DU REPOS COMPENSATOIRE PAYÉ
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

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.

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

EMPLOI DE JEUNES TRAVAILLEURS (DE MOINS DE 18 ANS) LORS D'UN JOUR FÉRIÉ OU D'UN DIMANCHE

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans (mineurs) peuvent être occupés les jours fériés et un dimanche sur 2. Le repos compensatoire doit être accordé dans les 6 jours qui suivent le jour férié ou le dimanche.

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

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Il existe deux types d'heure supplémentaire :

- Sans motif: Ce sont des heures supplémentaires volontaires 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
- Avec motif: Ce sont des heures supplémentaires qui doivent être justifiées par un motif (surcroît 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

Ces heures supplémentaires avec et sans motif peuvent être cumulées sous certaines conditions.

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.

PAIEMENT :

- 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 supplémentaires ;
 - le salaire normal des heures supplémentaires est payé à la fin du mois de la prise du repos compensatoire.
- Pour les heures supplémentaires sans motif dans une entreprise sans caisse enregistreuse (100 heures volontaires non-récupérable) :
 - le salaire et le sursalaire sont payés à la fin du mois de la prestation.
- Pour 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.

POUR :

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

le **salaire brut est transformé directement en salaire net**. Il n'y a plus de différence entre les deux ! Par contre, le **sursalaire disparaît**. L'employeur et le travailleur ne

paieront donc plus de cotisation sociale ni d'impôt sur ces salaires ! 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. 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.

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.

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 ne doit plus obligatoirement être inclus dans le règlement de travail de l'entreprise.

L'employeur devra seulement introduire un cadre général pour l'application d'horaires variables de travail à temps partiel dans son règlement de travail.

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

Depuis le 1^{er} janvier 2023, pour les travailleurs à temps partiel qui ont un horaire variable, les horaires doivent être communiqués au travailleur concerné au moins 3 jours ouvrables à l'avance par affichage d'un message daté.



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.



La CSC Alimentation et Services peut vous informer si votre employeur a obtenu l'autorisation d'appliquer cette disposition.





Salaire

- LE 1ER JANVIER 2024, LES SALAIRES DE TOUS LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU SECTEUR HORECA ONT ÉTÉ AUGMENTÉS SUITE À UNE INDEXATION POSITIVE.
- EN EFFET, TOUS LES SALAIRES ONT BÉNÉFICIÉ D'UNE INDEXATION DE 1,83%. CES AUGMENTATIONS CONCERNENT AUSSI BIEN LES SALAIRES MINIMUMS QUE LES SALAIRES EFFECTIVEMENT PAYÉS.



CLASSIFICATION DE FONCTION

Lorsqu'un travailleur entre en service, son employeur doit lui attribuer une fonction de référence dans son contrat de travail. Cette fonction est classée dans une catégorie salariale spécifique qui déterminera son salaire minimum.

Le salaire d'un travailleur est donc basé sur la fonction qu'il exerce et son ancienneté dans cette fonction.

En fin de journal, vous trouverez le tableau de toutes les fonctions existantes dans l'Horeca avec la catégorie salariale correspondante.

SALAIRES FORFAITAIRES (POURCENTAGE DE SERVICE)

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.

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 (1^{er} décembre 2023) à la fin de ce journal.

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).

OUVRIER SAISONNIER

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 1^{er} mai et le 30 septembre avec une durée hebdomadaire du travail qui corresponde au moins à $\frac{3}{4}$ 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.



SALAIRES DES TRAVAILLEURS EN FLEXI-JOB

Le salaire minimum fixé par le gouvernement est de 11,19 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 12,05 EUR par heure. Le travailleur peut toujours négocier un salaire net supérieur avec l'employeur (max 18,075 EUR). Le travailleur ne paie ni cotisation sociale ni impôt sur ce flexi-salaire jusqu'à 12.000 EUR par an.

SALAIRES ÉTUDIANTS

Les jeunes sous contrat étudiant ont des conditions salariales spécifiques.

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.


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.

Pour l'année 2024, les nouveaux étudiants en service de 18, 19 et 20 ans ont droit à 90% des salaires mentionnés (comme pour les étudiants de 17 ans) à la place de 100%.

AFFILIATION - 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 au sujet des étudiants et des jeunes arrivant sur le marché du travail.

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

AFFILIATION - 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 11 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.



Primes et indemnités

- LE 1^{ER} JANVIER 2024, LES INDEMNITÉS ET SUPPLÉMENTS CI-DESSOUS ONT ÉTÉ INDEXÉS DE 1,83% :
 - VÊTEMENTS DE TRAVAIL
 - SUPPLÉMENT POUR LE TRAVAIL DE NUIT
 - SUPPLÉMENT DE FLEXIBILITÉ DANS LES ENTREPRISES DU CATERING

- D'AUTRES PRIMES ET INDEMNITÉS EXISTENT ÉGALEMENT DANS LE SECTEUR COMME LA PRIME DE FIN D'ANNÉE, LES ÉCO-CHÈQUES, LES INDEMNITÉS POUR FRAIS DE TRANSPORT,... SANS OUBLIER LA PRIME SYNDICALE !

- PRIME POUVOIR D'ACHAT : LORS DES NÉGOCIATIONS SECTORIELLES 2023-2024, NOUS AVONS OBTENU UNE PRIME « POUVOIR D'ACHAT » UNIQUE POUR LES TRAVAILLEURS QUI SONT DANS DES ENTREPRISES QUI ONT FAIT DES BÉNÉFICES EN 2022. PLUS DE DÉTAILS À LA PAGE SUIVANTE.

ⓘ *NB : Les primes et indemnités reprises dans ce chapitre s'appliquent à tous les types de travailleurs (salariés, flexi-jobs, etc.) sauf mention contraire.*

PRIME POUVOIR D'ACHAT

Les entreprises qui ont fait des bénéfices en 2022 paieront une prime à leur personnel. Les montants varient en fonction du bénéfice. Les entreprises doivent faire le calcul suivant : diviser le bénéfice d'exploitation (code 9901 des comptes 2022 de l'entreprise) par le chiffre d'affaire (code 70 des comptes 2022 de l'entreprise) multiplié par 100.

	Bénéfices d'exploitation / chiffres d'affaires (9901/70)	Montant
Bénéfices élevés	≥ 2% < 3%	125 EUR
	≥ 3 < 10 %	200 EUR
Bénéfices exceptionnellement élevés	≥ 10%	375 EUR

Ces montants sont pour des travailleurs à temps plein qui ont travaillé pendant toute la période référence (du 1er décembre 2022 au 30 novembre 2023). Certaines absences sont assimilées (vacances annuelles par exemple). Pour les travailleurs à temps partiel, le montant sera au prorata de leurs prestations.

Cette prime ne sera pas payée aux travailleurs et travailleuses entrés en service après le 31 mai 2023, aux flexi-jobs et aux étudiant·es.

La prime doit être versée sous forme de chèque-consommation au plus tard le 31 mars 2024.

VÊTEMENTS DE TRAVAIL - UNIFORMES

Les travailleurs dont la fonction impose le port d'un uniforme sont censés disposer, pour exercer leur profession, d'uniformes de travail standardisés.

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

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 :

- **2,08 EUR** par journée prestée, pour la fourniture (l'achat) des vêtements et
- **2,08 EUR** par journée prestée, pour l'entretien et le lavage des vêtements.

Le travailleur qui doit acheter et entretenir (laver) les uniformes de travail lui-même reçoit donc une indemnité de 4,16 EUR par jour.

Ces montants sont d'application depuis le 1er janvier 2024. Le montant de l'indemnité est indexé chaque année au 1er janvier.

! *ATTENTION ! Lorsque l'employeur n'impose pas d'uniforme, il doit fournir un vêtement de travail. Il ne peut pas payer d'indemnité au travailleur pour l'achat ou l'entretien. C'est à l'employeur de le faire. Dans le cas où il ne fournit pas ce vêtement et/ou ne l'entretient pas, il est en tort et vous pourrez le poursuivre au tribunal.*

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 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 2024, ce supplément s'élève à **1,5315 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 rame-

MONTANT DU COMPLÉMENT SALARIAL DE FLEXIBILITÉ (D'APPLICATION À PARTIR DU 1ER JANVIER 2024)

MONTANT DU COMPLÉMENT SALARIAL DE FLEXIBILITÉ PAR HEURE (AU-DESSUS DU SALAIRE MINIMUM)

ANCIENNETÉ	A	B	C
moins de 5 ans d'ancienneté	€ 0,169	€ 0,2615	€ 0,3075
de 5 à moins de 10 ans d'ancienneté	€ 0,2151	€ 0,3383	€ 0,3846
de 10 à moins de 15 ans d'ancienneté	€ 0,2769	€ 0,4153	€ 0,461
au moins 15 ans d'ancienneté	€ 0,323	€ 0,4923	€ 0,5383

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.

née à 2 heures au minimum

- 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.

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. 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.

TRAVAIL DU DIMANCHE – SUPPLÉMENT

Dans le secteur de l'Horeca, le travail du dimanche donne droit à un supplément (prime). Ce supplément s'élève à **2 EUR par heure prestée** avec un maximum de 12 EUR.

JOUR FÉRIÉ - SUPPLÉMENT

Les travailleurs ont droit à une prime de **2 EUROS par heure prestée** entre 0h et 24h avec un maximum de **12 EUR**.

PRIME DE FIN D'ANNÉE

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.

Le chômage temporaire est assimilé pour le calcul de prime de fin d'année. Cela signifie que les jours de chômage temporaire comptent dans le calcul de votre prime ! Un travailleur qui a travaillé pendant 6 mois et qui a été au chômage à cause de la crise sanitaire recevra une prime de fin d'année complète.

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.

La prime de fin d'année des travailleurs en flexi-job

Si le contrat flexi-job répond aux conditions d'obtention de la prime (contrat ininterrompu de 2 mois) et que l'employeur accepte de la payer, le travailleur pourra la recevoir.

Etudiants : Dans les entreprises qui ont une caisse enregistreuse, les étudiants n'ont plus droit à la prime de fin d'année.

Pension : Un travailleur qui prend sa pension légale ou sa pension anticipée a droit à une prime de fin d'année.

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 A LA PRIME DE FIN D'ANNEE 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.

Nouveau! Dorénavant les travailleurs licenciés (avec un préavis à prester) qui remettent un contre-préavis afin de pouvoir commencer à travailler ailleurs plus rapidement conservent leur droit à la prime de fin d'année! Les travailleurs en CDD dont la fin du contrat est prévue avant la fin de l'année et qui vont jusqu'au bout de leur contrat ont également droit à une prime de fin d'année. »

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 :

- lorsque la démission est donnée le 31 décembre (après avoir terminé le service, selon son horaire) ;
- lorsque le préavis effectivement presté prend fin au plus tôt le 31 décembre ;
- lorsque, à la demande de l'employeur, le préavis ne doit pas être presté et qui prend fin au plus tôt le 31 décembre.

LE MONTANT DE LA PRIME DE FIN D'ANNEE ?

- **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).

Vous pouvez consulter votre prime de fin d'année sur le portail : <https://portail.fondshoreca.be/>

! **ATTENTION !** Veuillez vérifier sur le portail du Fonds Social que votre numéro de compte bancaire est correct !

ÉCO-CHÈQUE

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

COMBIEN ?

Pour avoir droit à des éco-chèques pour l'année 2023, un travailleur doit avoir travaillé dans l'horeca entre le 1er décembre 2022 et le 30 novembre 2023. 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 :

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

DURÉE DE VALIDITÉ ?

Les éco-chèques sont valables 2 ans.

PRIME SYNDICALE

La prime syndicale s'élève à **145,00 EUR** pour les travailleurs à temps plein (période de référence 2023 – paiement en 2024).

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



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 du complément de la prépension (RCC).

Vous pouvez consulter votre prime de fin d'année sur le portail : <https://portail.fondshoreca.be/>

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.

1. LE TRANSPORT PAR CHEMIN DE FER

Voir tableau ci-contre

2. TRANSPORTS (EN COMMUN) PUBLICS (À L'EXCEPTION DU TRAIN)

L'intervention de l'employeur est fixée à 80% du prix payé par le travailleur. Une limite maximale a été fixée à 50 EUR par mois. Cela signifie que si votre abonnement mensuel coûte plus que 62,5 EUR (x 80% = 50 EUR), l'employeur ne vous remboursera pas plus que 50 EUR par mois.

3. DÉPLACEMENTS EN VÉLO

Les travailleurs ont droit à une indemnité de **0,24 EUR** par kilomètre parcouru pour les déplacements effectués.

4. AUTRES MOYENS DE TRANSPORT (PRIVÉ)

Voir tableau ci-contre

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)

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



MONTANT DE L'INTERVENTION PATRONALE 1er FEVRIER 2024

KM	TRANSPORT PRIVE	TRANSPORT PUBLIC		KM	TRANSPORT PRIVE	TRANSPORT PUBLIC	
	PAR MOIS	RAIL-FLEX	ABO PAR MOIS		PAR MOIS	RAIL-FLEX	ABO PAR MOIS
1	31,50	-	23,63	31-33	100,10	29,18	94,23
2	31,50	-	26,48	34-36	105,70	31,10	100,69
3	31,50	9,54	28,77	37-39	112,00	32,26	105,85
4	34,30	11,11	31,51	40-42	117,60	34,85	112,30
5	37,10	12,26	33,55	43-45	123,20	36,14	117,47
6	39,20	13,29	36,14	46-48	129,50	37,41	123,92
7	42,00	14,21	38,72	49-51	135,10	40,01	130,38
8	44,10	14,97	40,01	52-54	139,30	41,30	134,25
9	46,20	15,62	42,60	55-57	143,50	42,60	138,13
10	49,00	16,27	45,17	58-60	147,70	44,54	143,28
11	51,10	16,89	47,76	61-65	153,30	46,47	148,44
12	53,90	17,55	49,70	66-70	159,60	49,05	154,90
13	56,00	18,34	51,63	71-75	166,60	52,28	162,64
14	58,10	18,84	54,21	76-80	173,60	54,21	170,39
15	60,90	19,36	56,14	81-85	180,60	57,45	176,85
16	63,00	19,99	58,09	86-90	187,60	59,38	184,59
17	65,80	20,52	61,32	91-95	194,60	61,32	191,04
18	67,90	21,17	63,25	96-100	201,60	64,54	197,49
19	70,00	21,82	65,84	101-105	207,90	67,12	206,53
20	72,80	22,32	68,41	106-110	214,90	68,41	212,98
21	74,90	22,84	69,71	111-115	221,90	70,98	220,74
22	77,00	23,49	72,28	116-120	228,90	73,59	228,48
23	79,80	24,15	74,88	121-125	235,90	76,16	233,65
24	81,90	24,65	76,16	126-130	242,90	78,75	241,39
25	84,70	25,17	80,03	131-135	249,90	80,03	247,83
26	86,80	26,07	81,32	136-140	256,20	81,32	255,58
27	88,90	26,59	83,88	141-145	263,20	83,88	262,03
28	91,70	27,12	86,48	146-150	273,00	86,48	272,37
29	93,80	27,49	87,77	151-155	/	/	/
30	96,60	28,02	90,36	156-160	/	/	/



Congés, chômage temporaire & maladie

- PARFOIS, VOTRE CONTRAT DE TRAVAIL EST SUSPENDU. PAR EXEMPLE, LORSQUE VOUS BÉNÉFICIEZ DE QUELQUES JOURS DE CONGÉ. IL ARRIVE ÉGALEMENT QUE VOUS TOMBIEZ MALADE OU QUE VOTRE EMPLOYEUR VOUS METTE EN CHÔMAGE TEMPORAIRE, COMME CELA A ÉTÉ LE CAS POUR DE NOMBREUX TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES PENDANT LA CRISE DU CORONAVIRUS.

CHÔMAGE ÉCONOMIQUE

En cas de manque complet ou partiel de travail pour des raisons économiques (chômage économique), 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 payée par l'employeur est également appelée l'indemnité de sécurité d'existence.

Par année calendrier, cette indemnité est payée pendant les **110** premiers jours ouvrables durant lesquels le travailleur est effectivement en chômage pour manque de travail pour des motifs économiques.

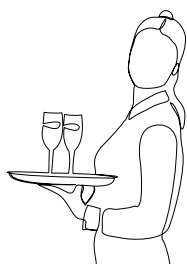
Le travailleur doit avoir un contrat de travail à temps plein ou à temps partiel et compter au moins **6** mois d'ancienneté dans la même entreprise.

! *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.*

CONGÉ

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 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 chapitre «*Contrat de travail*»

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 5^{ème} anniversaire** de leur contrat de travail, à un jour (extra) 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 1^{er} janvier 2016, dans les entreprises qui occupent en moyenne moins de 50 travailleurs, les travailleurs ont droit, à **chaque 5^{ème} 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.

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

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!)

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.

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: 36 mois à 1/5ème ou 36 mois à ½ temps ou 36 mois à temps plein. Cela peut aller jusqu'à 48 mois si la formation concerne un métier en pénurie.
- 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 5 ans : 48 mois à 1/5ème ou 48 mois à ½ temps ou 48 mois à temps plein
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 (36 mois pour les soins à un enfant de moins de 5 ans).

EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE AVEC ALLOCATION :

- 1 Les travailleurs qui ont au moins 55 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 55 ans à la date de début du crédit-temps de fin de carrière ;
- avoir 35 ans d'ancienneté en tant que travailleur salarié ou 20 ans de travail de nuit ou exercer un métier lourd.
- Faire sa demande avant le 30 juin 2025

2 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'1/5^e.

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 25 ans d'ancienneté en tant que travailleur salarié ou 20 ans de travail de nuit ou exercer un métier lourd.

EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE SANS ALLOCATION :

Il est toujours possible de prendre un crédits-temps à 55 ans. Il faut pour cela avoir une carrière professionnelle de 25 ans

CONGÉ THÉMATIQUE

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 :

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

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).

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

MALADIE

Les partenaires sociaux ont mis en place une procédure de contrôle par un médecin-contrôleur au domicile du travailleur en cas de maladie. Si une CCT d'entreprise ou le règlement de travail de votre entreprise règle déjà cette question, les règles présentées ci-dessous ne s'appliquent pas !

Le travailleur qui est en incapacité de travail pour cause de maladie pendant au moins 5 jours de prestations prévues de travail et qui a autorisation de quitter l'habitation, doit se tenir à disposition, à son domicile pour une visite d'un médecin-contrôleur et ce, pendant les 3 premiers jours de prestations prévues de la période d'incapacité de travail.

Pendant cette période, les travailleurs doivent se tenir à disposition du médecin-contrôleur dès le début de leur horaire de travail. Ceci durant les 4 premières heures pour les travailleurs à temps plein. Pour les travailleurs à temps partiel, ces 4 heures sont recalculées au prorata de leur durée contractuelle de travail.



EXEMPLE

Un travailleur remet un certificat à son employeur pour une période de 5 jours (lundi au vendredi) et selon son horaire ne travaille que lundi, mardi et jeudi. L'employeur ne peut donc pas envoyer de médecin-contrôleur car il faut une absence de 5 jours de prestations prévues.

Par contre, si le travailleur devait travailler tous les jours du lundi au vendredi, alors l'employeur peut envoyer le médecin-contrôleur durant les 3 premiers jours. Si le travailleur devait commencer à 9h, le médecin-contrôleur doit venir entre 9h et 13h.

Si ce travailleur est à mi-temps (mais avec des prestations tous les jours de 11h à 14h), le médecin-contrôleur ne peut venir que 2h à partir de 11h.

Nouveau!

- Trois fois durant l'année, un travailleur a le droit de ne pas présenter de certificat médical pour le 1er jour d'absence. Cela s'applique aussi bien pour un jour d'incapacité que pour plusieurs jours. Dans les entreprises de moins de 50 travailleurs, l'employeur a le droit de supprimer cela en modifiant le règlement de travail de l'entreprise. Sans cette modification, cette règle est d'application pour tous les travailleurs !
- Réintégration des malades de longue durée : un nouveau trajet de réintégration a été mis en place par le gouvernement. Pour plus d'information, veuillez nous contacter.
- Force majeure médicale : Depuis le 28 novembre 2022, la cessation pour cause de force majeure médicale n'est possible qu'après avoir parcouru une procédure spécifique «force majeure médicale». La procédure ne pourra par ailleurs être engagée qu'après 9 mois d'incapacité de travail ininterrompue et sans qu'un trajet de réintégration ne soit en cours. Pour plus d'information, veuillez nous contacter.



Licenciement et démission

- SI VOUS VOULEZ METTRE FIN À VOTRE CONTRAT DE TRAVAIL, VOUS POUVEZ DONNER VOTRE DÉMISSION. VOTRE EMPLOYEUR PEUT ÉGALEMENT SE SÉPARER DE VOUS ET VOUS LICENCIER. MAIS, ATTENTION, DANS LES DEUX CAS, IL Y A DES RÈGLES À RESPECTER !

- 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.

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.

DÉLAIS DE PRÉAVIS

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 !

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

ANCIENNETÉ (en années)	PRÉAVIS (en semaines)
0	1
3 mois	3
4 mois	4
5 mois	5
6 mois	6
9 mois	7
1 an	8
15 mois	9
18 mois	10
21 mois	11
2 ans	12
3 ans	13
4 ans	15
5 ans	18
6 ans	21
7 ans	24
8 ans	27
9 ans	30

ANCIENNETÉ (en années)	PRÉAVIS (en semaines)
10	33
11	36
12	39
13	42
14	45
15	48
16	51
17	54
18	57
19	60
20	62
21	63
22	64
23	65
24	66
...	+ 1 sem par année d'ancienneté supplémentaire

→ 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.

Pour les ouvriers, le tableau suivant s'applique :

→ 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.

POUR LES OUVRIERS, LE TABLEAU SUIVANT S'APPLIQUE

ANCIENNETÉ (en années)	PRÉAVIS OUVRIER en semaine (jusqu'au 31/12/2013)	ANCIENNETÉ (en années)	PRÉAVIS OUVRIER en semaine (jusqu'au 31/12/2013)
0	1s	17	13,9
1a	5,7s	18	13,9
2a	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

B. POUR LES EMPLOYÉS, LE TABLEAU SUIVANT EST D'APPLICATION :

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 DU 01.01.2012

Moins de 3 ans	91 jours
3 ans mais moins de 4 ans	120 jours
4 ans mais moins de 5 ans	150 jours
5 ans mais moins de 6 ans	182 jours
6 ans mais moins de 7 ans	210 jours
Au minimum 7 ans.	30 jours par année d'ancienneté entamée

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 21 ans de service (ou d'ancienneté). Il est licencié le 1er janvier 2022. Dans ce cas, le délai de préavis est de 9,1 semaines pour la période jusqu'au 31/12/2013 et de 27 semaines pour la période à partir du 1er janvier 2014. En tout, l'ouvrier a donc 36,1 semaines de préavis.

A-t-il droit à une compensation ? Oui car il a 21 d'ancienneté lors de son licenciement (01/01/2022). L'indemnité compensatoire de licenciement sera de : 48 semaines – 36,1 semaines = 11,9 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. POUR LES OUVRIERS, LE TABLEAU SUIVANT S'APPLIQUE :

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

B. POUR LES EMPLOYÉS, LE TABLEAU SUIVANT S'APPLIQUE :

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

2.2. 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.
- 2 Le préavis est « signifié » :
 - 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)
 - 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 chapitre «Primes et indemnités»



Contactez la CSC Alimentation et Services pour obtenir plus d'informations concernant les délais de préavis.

OUTPLACEMENT

L'objectif est de fournir au travailleur licencié des outils lui permettant de retrouver un travail.

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 haut).



Contactez le Centre de Services de la CSC dans votre région si vous avez des questions au sujet de l'outplacement.



Prépension et pension

- TRAVAILLER DANS L'HORECA, C'EST PASSIONNANT MAIS CE N'EST PAS DE TOUT REPOS !
- HEUREUSEMENT, IL EXISTE DES POSSIBILITÉS POUR LEVER LE PIED EN FIN DE CARRIÈRE, AVANT UNE PENSION BIEN MÉRITÉE !

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 5 (congés)



RCC (PRÉPENSION)

PRÉPENSION À TEMPS PLEIN À PARTIR DE 62 ANS (JUSQU'AU 31/12/2024)

Condition

- Pour les hommes : avoir travaillé au moins 40 ans comme salarié
- Pour les femmes : avoir travaillé au moins :
 - 39 ans en 2023
 - 40 ans en 2024

PRÉPENSION À TEMPS PLEIN À PARTIR DE 60 ANS (JUSQU'AU 30/06/2025)

Condition

- Avoir une carrière d'au moins 40 ans
- OU**
- Avoir une carrière d'au moins 33 ans dont
 - 20 ans de travail de nuit
 - **OU**
 - 5 ou 10 ans de métier lourd dans les 7 ou 15 ans précédant.
 - Être en service depuis 10 ans chez son employeur

PRÉPENSION À TEMPS PLEIN À PARTIR DE 58 ANS (JUSQU'AU 30/06/2025)

Condition

- Avoir une carrière d'au moins 35 ans
- Être moins valide ou avoir des graves problèmes de santé
- Être en service depuis 10 ans chez son employeur

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.



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.

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

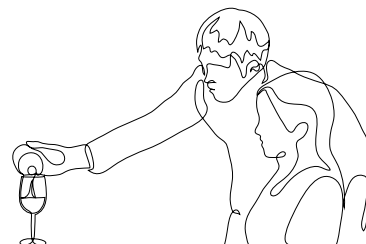
- Les apprentis, les étudiants et les travailleurs occasionnels (extras).
- Les intérimaires (au lieu de la pension complémentaire, ils reçoivent un supplément de salaire, ladite prime de pension).
- Les travailleurs dont l'employeur a choisi de sortir du plan sectoriel afin d'avoir son propre plan de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

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.



Contactez la CSC Alimentation et Services pour obtenir plus d'informations sur le plan de pension sectoriel.





Santé et bien-être au travail

- SE SENTIR BIEN DANS SON TRAVAIL ET L'EXERCER EN TOUTE SÉCURITÉ, C'EST PRIMORDIAL !
- DES OUTILS EXISTENT POUR GARANTIR LA SANTÉ ET LE BIEN-ÊTRE DU PERSONNEL DE L'HORECA.

HYGIÈNE

Depuis le 1er janvier 2016, les travailleurs en contact avec des denrées alimentaires 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, il prend à charge le ticket modérateur.



OiRA

OiRA est un outil simple et gratuit à disposition des employeurs et travailleurs sur internet. Il permet d'évaluer les risques pour la santé et 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 (notamment pour les accidents 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.

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.

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.





Présence syndicale dans l'entreprise

- DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'UNE CERTAINE TAILLE, DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX PEUVENT ÊTRE DÉSIGNÉS. CES DÉLÉGUÉ-ES JOUENT UN RÔLE PRIMORDIAL POUR DÉFENDRE LE PERSONNEL TANT AU NIVEAU INDIVIDUEL QUE COLLECTIF.
- VOUS TRAVAILLEZ DANS UN PETIT ÉTABLISSEMENT SANS PRÉSENCE SYNDICALE ? VOUS POUVEZ QUAND MÊME FAIRE APPEL À NOUS ! LA CSC ALIMENTATION ET SERVICES FAIT PARTIE DE LA CSC, LE PLUS GRAND SYNDICAT DE BELGIQUE.

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.

Depuis le 1er janvier 2018, le crédit d'heure permettant aux délégués de préparer les réunions avec la direction passe de 2 à 3h par mois.

CE

Un conseil d'entreprise est créé dans les entreprises de **100** travailleurs en moyenne.

Le conseil d'entreprise est composé de représentants de l'employeur et de représentants du personnel (nombre proportionnel à l'effectif).

Les représentants de l'employeur sont désignés par la direction de l'entreprise, parmi le personnel dirigeant. Les représentants des travailleurs sont élus lors des élections sociales

Le conseil d'entreprise a un pouvoir de décision concernant :

- le règlement de travail ;
- le règlement de vacances ;
- l'établissement des jours de remplacement pour les jours fériés qui tombent un dimanche ou un jour d'activité normal ;

Il peut également donner son avis sur la formation professionnelle, la politique du personnel, l'organisation du travail et la structure de l'entreprise.

Il reçoit également des informations économiques et financières sur l'entreprise.



CPPT

Un Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) est créé dans les entreprises de 50 travailleurs en moyenne.

Un CPPT se compose d'autant de représentants des travailleurs que de représentants de l'employeur. La délégation des travailleurs est élue par le biais des élections sociales

Le Comité donne des avis et fait des propositions relatives à la politique en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.





Formation

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

Horeca Forma 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 Forma sont gratuites.

A partir du 1er janvier 2020, les partenaires sociaux se sont mis d'accord pour que chaque travailleur de l'horeca puisse suivre 2 journées de formation par an. Chaque entreprise doit prévoir cela pour ses travailleurs.

PLUS D'INFORMATIONS ?

L'offre de formation peut également être consultée via <https://www.horecaforma.be/>

- **Centre Bruxellois** de Formation et de Perfectionnement du secteur Horeca :
 - tél. 02/550.00.10
 - formation.bruxelles@horecaformabru.be
- **Centre Wallon** de Formation et de Perfectionnement du secteur Horeca
 - tél. 081/72.18.84
 - info@horecaformawallonie.be





**Vous voulez vous affilier
à la CSC Alimentation et
Services, le syndicat pour
le personnel de l'Horeca ?**

SCANNEZ LE CODE QR.



CAT. DE FONCTION	CUISINE	SERVICE/BANQUET	RÉCRÉATION
1	<ul style="list-style-type: none"> • collaborateur d'office 	<ul style="list-style-type: none"> • débarrasseur • préposé à la distribution du café, des boissons et des petits pains 	
2	<ul style="list-style-type: none"> • garçon/fille de cuisine • manœuvre de cuisine • préposé assemblage plateaux • collaborateur snack-bar • spécialiste crustacés/écailler 	<ul style="list-style-type: none"> • collaborateur au self-service • aide-serveur/commis salle/banquet • aide-(commis)barman/barmaid • préposé aux chariots de distribution • aide-serveur/commis • aide-serveur/commis étage • livreur à domicile de plats préparés 	<ul style="list-style-type: none"> • préposé(e) au vestiaire • collaborateur location de matériel de récréation
3	<ul style="list-style-type: none"> • collaborateur cuit les pizzas • friturier(ère) • équipier cuisine/grill 	<ul style="list-style-type: none"> • 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) 	<ul style="list-style-type: none"> • collaborateur(trice) vente et contrôle des cartes d'entrée
4	<ul style="list-style-type: none"> • premier commis • équipier (fast-food) • rôtiiseur(se) • cuisinier grill 	<ul style="list-style-type: none"> • caissier(ère) (E) • garçon café • employé au comptoir boissons/buffetier(ère) • serveur(se) au comptoir (préparer et servir) • 1/2 chef de rang banquet 	
5	<ul style="list-style-type: none"> • demi-chef de partie • chef de brigade (service rapide) • entre-mettier(ère) • chef d'équipe (service rapide) • aide-diététicien 	<ul style="list-style-type: none"> • garçon brasserie/taverne/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 	<ul style="list-style-type: none"> • vendeur/collaborateur magasin (E) • disc-jockey
6	<ul style="list-style-type: none"> • pâtissier(ère) • chef de partie cuisine froide/chaude • poissonnier(ère) • saucier • boucher • cuisinier service traiteur • garde-manger 	<ul style="list-style-type: none"> • premier chef de rang • chef de bar/chef barman • sommelier • steward • vendeur(se) salle • steward 	<ul style="list-style-type: none"> • praticien(ne) de soin spa&wellness
7	<ul style="list-style-type: none"> • aide-cuisinier travaillant seul 		<ul style="list-style-type: none"> • maître nageur • animateur • responsable de camping (E) • chef d'équipe praticien(ne) de soin spa&wellness
8	<ul style="list-style-type: none"> • directeur des banquets adjoint (E) • diététicien (E) • resp. diététique (E) • resp. production (E) • cuisinier • cuisinier travaillant seul • sous-chef cuisine 	<ul style="list-style-type: none"> • assistant maître d'hôtel / chef d'étage adjoint • Purser / On board services supervisor 	<ul style="list-style-type: none"> • resp. club de détente (E) • resp. récréation (E)
9	<ul style="list-style-type: none"> • chef de cuisine • chef gérant 	<ul style="list-style-type: none"> • maître d'hôtel / chef d'étage / resp. de salle 	<ul style="list-style-type: none"> • spa manager

**HOUSEKEEPING
MENAGE
PLONGE**
RÉCEPTION
**SERVICE
TECHNIQUE**
**ADMINISTRATION
GESTION**

<ul style="list-style-type: none"> • préposé aux toilettes 			
<ul style="list-style-type: none"> • couturière • préposé linge • femme de chambre • blanchisseur • nettoyeuse 	<ul style="list-style-type: none"> • bagagiste • chasseur 	<ul style="list-style-type: none"> • préposé(e) à l'aménagement des salles • commis déménageur 	
<ul style="list-style-type: none"> • plongeur • plongeur (grosse vaisselle) 	<ul style="list-style-type: none"> • accueil/hôte(sse) d'accueil • portier • voiturier 		
		<ul style="list-style-type: none"> • jardinier • préposé(e) à l'approvisionnement des distributeurs automatiques 	
<ul style="list-style-type: none"> • chef d'équipe plongeurs 	<ul style="list-style-type: none"> • téléphoniste (E) • caissier(ère) (E) • employé(e) des réservations (E) • main-courantier de nuit/comptable de nuit (E) 	<ul style="list-style-type: none"> • peintre • chauffeur transport de marchandises/ de personnes 	<ul style="list-style-type: none"> • magasinier(ère)
<ul style="list-style-type: none"> • gouvernante d'étage • chef division linge • responsable des nettoyeurs 	<ul style="list-style-type: none"> • veilleur de nuit • réceptionniste de nuit (E) • concierge • réceptionniste (E) • responsable du service téléphone (E) 	<ul style="list-style-type: none"> • collaborateur entretien général • menuisier • agent de sécurité/ surveillant 	<ul style="list-style-type: none"> • employé(e) aux écritures comptables (E) • économe (E) • contrôleur de la restauration (E) • collaborateur administration des salaires/du personnel (E) • secrétaire (E)
	<ul style="list-style-type: none"> • chef concierge • chef réceptionnistes (E) • responsable des réservations (E) 	<ul style="list-style-type: none"> • préposé aux installations thermiques • plombier • électricien 	<ul style="list-style-type: none"> • acheteur/directeur des achats (E) • assistant qualité et prévention
<ul style="list-style-type: none"> • resp. de plonge 		<ul style="list-style-type: none"> • chef de sécurité / surveillant-chef (E) • resp. adjoint du service technique/ resp. d'équipe 	<ul style="list-style-type: none"> • asst. chef des stewards (E) • secrétaire de direction • assistant du resp. du personnel (E) • collaborateur PR (E) • ingénieur de système (E) • assistant du gérant (E)
<ul style="list-style-type: none"> • gouverneur générale (E) 	<ul style="list-style-type: none"> • chef de réception (E) 	<ul style="list-style-type: none"> • resp. service technique 	<ul style="list-style-type: none"> • 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)

SALAIRES MINIMUMS D'APPLICATION DANS L'HORECA A PARTIR DU 1^{ER} JANVIER 2024 (SALAIRES HORAIRES)

	CAT I=CAT II	CAT III	CAT IV	CAT V	CAT VI	CAT VII	CAT VIII	CAT IX
0	14,3707	14,4539	15,0889	15,9535	16,3756	18,6191	20,0591	21,3327
1(*)	15,0149	15,1538	15,7849	16,5274	17,0164	18,8505	20,2980	21,5809
2	15,3120	15,4537	16,1548	16,8695	17,4236	19,0704	20,5274	21,8160
3	15,5916	15,7865	16,4474	17,1360	17,7483	19,2919	20,7534	22,0466
4	15,7920	16,0463	16,5981	17,3244	17,9992	19,5092	20,9813	22,2845
5	15,7920	16,1549	16,8161	17,4342	18,1621	19,7324	21,2127	22,5224
6	15,7920	16,2665	16,8161	17,5441	18,3308	19,9513	21,4397	22,7564
7	15,7920	16,2665	17,0339	17,6535	18,4986	20,1768	21,6726	22,9965
8	15,7920	16,2665	17,0339	17,7631	18,6625	20,4031	21,9072	23,2348
9	15,9343	16,4094	17,1844	17,9183	18,8233	20,5852	22,1032	23,4434
10	15,9343	16,4094	17,1890	17,9225	18,8306	20,5952	22,1137	23,4532
11	15,9343	16,4094	17,1942	17,9273	18,8373	20,6053	22,1228	23,4633
12	15,9343	16,4094	17,1984	17,9317	18,8442	20,6150	22,1330	23,4727
13	15,9343	16,4094	17,2030	17,9362	18,8508	20,6194	22,1371	23,4772
14	16,0766	16,5523	17,3495	18,0913	19,0121	20,8029	22,3355	23,6874
15	16,0766	16,5523	17,3545	18,0955	19,0193	20,8141	22,3472	23,6994
16	16,0766	16,5523	17,3545	18,0955	19,0193	20,8206	22,3536	23,7064
17	16,0766	16,5523	17,3545	18,0955	19,0193	20,8271	22,3611	23,7131
18	16,0766	16,5523	17,3545	18,0955	19,0193	20,8271	22,3611	23,7131
19	16,2191	16,6953	17,4964	18,2461	19,1736	21,0002	22,5468	23,9122
20	16,2191	16,6953	17,4964	18,2461	19,1736	21,0002	22,5468	23,9122
21	16,2191	16,6953	17,5034	18,2539	19,1815	21,0053	22,5528	23,9182
22	16,2191	16,6953	17,5034	18,2539	19,1815	21,0053	22,5528	23,9182
23	16,2191	16,6953	17,5034	18,2539	19,1815	21,0116	22,5600	23,9253
24	16,3606	16,8382	17,6458	18,4043	19,3359	21,1845	22,7463	24,1243
25	16,3606	16,8382	17,6458	18,4043	19,3359	21,1845	22,7463	24,1243
26	16,3606	16,8382	17,6528	18,4120	19,3433	21,1900	22,7518	24,1303
27	16,3606	16,8382	17,6528	18,4120	19,3433	21,1900	22,7518	24,1303
28	16,3606	16,8382	17,6528	18,4120	19,3433	21,1969	22,7584	24,1373
29	16,5034	16,9813	17,7945	18,5624	19,4982	21,3686	22,9459	24,3361
30	16,5034	16,9813	17,7945	18,5624	19,4982	21,3686	22,9459	24,3361
31	16,5034	16,9813	17,8025	18,5697	19,5057	21,3743	22,9510	24,3425
32	16,5034	16,9813	17,8025	18,5697	19,5057	21,3743	22,9510	24,3425
33	16,5034	16,9813	17,8025	18,5697	19,5057	21,3813	22,9575	24,3493
34	16,6457	17,1242	17,9442	18,7206	19,6598	21,5543	23,1442	24,5484
35	16,6457	17,1242	17,9442	18,7206	19,6598	21,5543	23,1442	24,5484
36	16,6457	17,1242	17,9517	18,7279	19,6682	21,5597	23,1502	24,5536
37	16,6457	17,1242	17,9517	18,7279	19,6682	21,5597	23,1502	24,5536
38	16,6457	17,1242	17,9517	18,7279	19,6682	21,5657	23,1567	24,5610
39	16,7876	17,2672	18,0934	18,8783	19,8227	21,7385	23,3437	24,7601
40	16,7876	17,2672	18,0934	18,8783	19,8227	21,7385	23,3437	24,7601
41	16,7876	17,2672	18,1013	18,8861	19,8304	21,7440	23,3492	24,7654
42	16,7876	17,2672	18,1013	18,8861	19,8304	21,7440	23,3492	24,7654
43	16,7876	17,2672	18,1013	18,8861	19,8304	21,7501	23,3558	24,7727
44	16,9297	17,4103	18,2428	19,0362	19,9843	21,9232	23,5428	24,9721
45	16,9297	17,4103	18,2428	19,0362	19,9843	21,9232	23,5428	24,9721

**SALAIRES MINIMUMS D'APPLICATION DANS L'HORECA A PARTIR DU 1^{ER} JANVIER 2024
(SALAIRES MENSUELS)**

	CAT I=CAT II	CAT III	CAT IV	CAT V	CAT VI	CAT VII	CAT VIII	CAT IX
0	2.366,37	2.380,07	2.484,64	2.627,01	2.696,51	3.065,94	3.303,06	3.512,78
1 (*)	2.472,45	2.495,32	2.599,25	2.721,51	2.802,03	3.104,05	3.342,40	3.553,65
2	2.521,37	2.544,71	2.660,16	2.777,84	2.869,08	3.140,26	3.380,18	3.592,37
3	2.567,42	2.599,51	2.708,34	2.821,73	2.922,55	3.176,73	3.417,39	3.630,34
4	2.600,41	2.642,29	2.733,15	2.852,75	2.963,87	3.212,51	3.454,92	3.669,51
5	2.600,41	2.660,17	2.769,05	2.870,83	2.990,69	3.249,27	3.493,02	3.708,69
6	2.600,41	2.678,55	2.769,05	2.888,93	3.018,47	3.285,31	3.530,40	3.747,22
7	2.600,41	2.678,55	2.804,91	2.906,94	3.046,10	3.322,45	3.568,75	3.786,76
8	2.600,41	2.678,55	2.804,91	2.924,99	3.073,09	3.359,71	3.607,38	3.826,00
9	2.623,85	2.702,08	2.829,70	2.950,55	3.099,57	3.389,69	3.639,66	3.860,34
10	2.623,85	2.702,08	2.830,45	2.951,24	3.100,77	3.391,34	3.641,39	3.861,96
11	2.623,85	2.702,08	2.831,31	2.952,03	3.101,87	3.393,00	3.642,89	3.863,62
12	2.623,85	2.702,08	2.832,00	2.952,75	3.103,01	3.394,60	3.644,57	3.865,17
13	2.623,85	2.702,08	2.832,76	2.953,49	3.104,10	3.395,33	3.645,24	3.865,91
14	2.647,28	2.725,61	2.856,88	2.979,03	3.130,66	3.425,54	3.677,91	3.900,52
15	2.647,28	2.725,61	2.857,71	2.979,72	3.131,84	3.427,39	3.679,84	3.902,50
16	2.647,28	2.725,61	2.857,71	2.979,72	3.131,84	3.428,46	3.680,89	3.903,65
17	2.647,28	2.725,61	2.857,71	2.979,72	3.131,84	3.429,53	3.682,13	3.904,76
18	2.647,28	2.725,61	2.857,71	2.979,72	3.131,84	3.429,53	3.682,13	3.904,76
19	2.670,74	2.749,16	2.881,07	3.004,52	3.157,25	3.458,03	3.712,70	3.937,54
20	2.670,74	2.749,16	2.881,07	3.004,52	3.157,25	3.458,03	3.712,70	3.937,54
21	2.670,74	2.749,16	2.882,23	3.005,81	3.158,55	3.458,87	3.713,69	3.938,53
22	2.670,74	2.749,16	2.882,23	3.005,81	3.158,55	3.458,87	3.713,69	3.938,53
23	2.670,74	2.749,16	2.882,23	3.005,81	3.158,55	3.459,91	3.714,88	3.939,70
24	2.694,04	2.772,69	2.905,67	3.030,57	3.183,98	3.488,38	3.745,56	3.972,47
25	2.694,04	2.772,69	2.905,67	3.030,57	3.183,98	3.488,38	3.745,56	3.972,47
26	2.694,04	2.772,69	2.906,83	3.031,84	3.185,20	3.489,29	3.746,46	3.973,45
27	2.694,04	2.772,69	2.906,83	3.031,84	3.185,20	3.489,29	3.746,46	3.973,45
28	2.694,04	2.772,69	2.906,83	3.031,84	3.185,20	3.490,42	3.747,55	3.974,61
29	2.717,56	2.796,25	2.930,16	3.056,61	3.210,70	3.518,69	3.778,42	4.007,34
30	2.717,56	2.796,25	2.930,16	3.056,61	3.210,70	3.518,69	3.778,42	4.007,34
31	2.717,56	2.796,25	2.931,48	3.057,81	3.211,94	3.519,63	3.779,26	4.008,40
32	2.717,56	2.796,25	2.931,48	3.057,81	3.211,94	3.519,63	3.779,26	4.008,40
33	2.717,56	2.796,25	2.931,48	3.057,81	3.211,94	3.520,79	3.780,33	4.009,52
34	2.740,99	2.819,78	2.954,81	3.082,66	3.237,31	3.549,27	3.811,08	4.042,30
35	2.740,99	2.819,78	2.954,81	3.082,66	3.237,31	3.549,27	3.811,08	4.042,30
36	2.740,99	2.819,78	2.956,05	3.083,86	3.238,70	3.550,16	3.812,06	4.043,16
37	2.740,99	2.819,78	2.956,05	3.083,86	3.238,70	3.550,16	3.812,06	4.043,16
38	2.740,99	2.819,78	2.956,05	3.083,86	3.238,70	3.551,15	3.813,14	4.044,38
39	2.764,36	2.843,33	2.979,38	3.108,63	3.264,14	3.579,60	3.843,93	4.077,16
40	2.764,36	2.843,33	2.979,38	3.108,63	3.264,14	3.579,60	3.843,93	4.077,16
41	2.764,36	2.843,33	2.980,68	3.109,91	3.265,40	3.580,51	3.844,83	4.078,03
42	2.764,36	2.843,33	2.980,68	3.109,91	3.265,40	3.580,51	3.844,83	4.078,03
43	2.764,36	2.843,33	2.980,68	3.109,91	3.265,40	3.581,52	3.845,92	4.079,24
44	2.787,76	2.866,89	3.003,98	3.134,63	3.290,75	3.610,02	3.876,71	4.112,07
45	2.787,76	2.866,89	3.003,98	3.134,63	3.290,75	3.610,02	3.876,71	4.112,07

FONCTION	AGE	SALAIRE		SAL. HORAIRES
		100% 6J	100% 5J	38H
1. HOTEL				
Chasseur		103,89	124,71	16,40
Voiturier		104,51	125,46	16,50
Portier		104,51	125,46	16,50
Bagagiste		103,89	124,71	16,40
Valet-Femme de chambre	19+	106,03	127,28	16,74
	18	103,89	124,71	16,40
Concierge		125,34	150,46	19,79
Chef concierge		152,06	182,55	24,01
2. ROOMSERVICE				
Commis d'étage		103,89	124,71	16,40
Garçon / fille d'étage		124,11	148,99	19,60
Assist(e) maître d'hôtel room		151,97	182,42	23,99
Maître d'hôtel room-service		162,99	195,68	25,74
3. RESTAURANT				
Commis débarrasseur		103,89	124,71	16,40
Commis de suite		103,89	124,71	16,40
Commis de rang		103,89	124,71	16,40
1/2 chef de rang rest.		119,93	143,96	18,94
Garçon/Serveuse restaurant		124,11	148,99	19,60
Chef de rang restaurant		124,11	148,99	19,60
Premier chef de rang rest.		127,89	153,54	20,19
Sommelier(ère)		127,89	153,54	20,19
Sommelier(ère)		151,97	182,42	23,99
Maître d'hôtel restaurant		162,99	195,68	25,74
4. BANQUET				
Aide-serveur(se)/Commis		103,89	103,89	16,40
Garçon/ Fille banquet	22+	106,52	127,88	16,82
	18-21	104,97	126,02	16,57
1/2 chef de rang banquet		111,83	134,24	17,66
Chef de rang banquet		124,11	148,99	19,60
Premier chef de rang banquet		127,89	153,54	20,19
Assist(e) maître d'hôtel		151,97	182,42	23,99
Maître d'hôtel banquet		162,99	195,68	25,74
5. BRASSERIE, TAVERNE, BISTROT				
Garçon/Serveuse brass., tav.		124,11	148,99	19,60
6. CAFE				
Garçon/Serveuse café		115,83	139,05	18,29
7. BAR				
Commis barman/-maid	20+	105,02	126,07	16,58
	18-19	103,89	124,71	16,40
Barman/-maid		124,11	148,99	19,60
Respons. barman/ -maid		127,89	153,54	20,19
8 DIVERS				
Préposé(e) aux toilettes		103,89	124,71	16,40
Préposé(e) aux vestiaires		103,89	124,71	16,40

Index alphabétique

CATERING – COMPLÉMENT SALARIAL DE FLEXIBILITÉ	16
CLASSIFICATION DE FONCTION	13
CONSEIL D'ENTREPRISE	39
CHÔMAGE ÉCONOMIQUE	23
CHÔMAGE TEMPORAIRE	23
CONGÉ	23
CONGÉ D'ANCIENNETÉ	24
CONTRAT DE TRAVAIL ÉCRIT ?	5
CPPT	39
CRÉDIT-TEMPS	25
CSC-GO	14
DÉLAIS DE PRÉAVIS	28
DÉLÉGATION SYNDICALE	39
DURÉE DE TRAVAIL MINIMALE POUR LES TRAVAILLEURS À TEMPS PARTIEL	9
ÉCO-CHÈQUE	18
ENTER	14
EXTRAS	6
FIN DE CARRIERE	34
FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL	28
FLEXI-JOB	5
FONDS SOCIAL	20
FORMATION	40
FRAIS DE DÉPLACEMENT	20
HEURES SUPPLÉMENTAIRES	10
HORAIRE	11
HYGIÈNE	37
JOUR FÉRIÉ – SUPPLÉMENT	17
MALADIE – CONTRÔLE	26
OIRA	37
OUTPLACEMENT	32
OUVRIER SAISONNIER	13
PENSION : DEUXIÈME PILIER SECTORIEL	35
PÉRIODE D'ESSAI	7
PETIT CHÔMAGE	25
PRIME DE FIN D'ANNÉE	17
PRIME POUVOIR D'ACHAT	16
PRIME SYNDICALE	20
RCC (PRÉPENSION)	34
SALAIRES DES TRAVAILLEURS EN FLEXI-JOB	13
SALAIRES ÉTUDIANTS	4
SALAIRES FORFAITAIRES (POURCENTAGE DE SERVICE)	13
TEMPS DE REPOS ENTRE LA FIN ET LA REPRISE DU TRAVAIL	11
TRAVAIL À TEMPS PARTIEL	5
TRAVAIL DE NUIT – SUPPLÉMENT	16
TRAVAIL DU DIMANCHE – SUPPLÉMENT	17
TRAVAIL INTÉRIMAIRE	7
TRAVAIL LE DIMANCHE OU UN JOUR FÉRIÉ	9
TRONC	3
VÊTEMENTS DE TRAVAIL – UNIFORMES	16

Éditeur responsable : Kris Vanautgaerden - 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 en fin de journal.

www.lacsc.be

(Mon Secteur / Horeca)

ARLON (LUXEMBOURG)

📍 Rue Pietro Ferrero 1 - 6700 Arlon
☎ 063/24.20.46
✉ alimentationetservices.branalux@acv-csc.be

BRABANT WALLON

📍 Rue des Canonniers 14 - 1400 Nivelles
☎ Tél.: 067/88.46.55
✉ alimentationetservices.branalux@acv-csc.be

BRUXELLES

📍 Rue Grisar 44 - 1070 Anderlecht
☎ 02/500.28.80
✉ alimentationetservices.bruxelles@acv-csc.be

CHARLEROI

📍 Rue Pruniveau 5 - 6000 Charleroi
☎ 071/23.08.85
✉ alimentationetservices.charleroi@acv-csc.be

LIEGE

📍 Boulevard Saucy 10 - 4020 Liège
☎ 04/340.73.70
✉ alimentationetservices.liege@acv-csc.be

MONS

📍 Rue Cl. de Bettignies 10 - 7000 Mons
☎ 065/37.25.89
✉ alimentationetservices.mons@acv-csc.be

NAMUR

📍 Chaussée de Louvain, 510 - 5004 Bouge
☎ 081/25.40.22
✉ alimentationetservices.branalux@acv-csc.be

REGION GERMANOPHONE ET VERVIERS

📍 Pont Léopold 4-6 - 4800 Verviers
☎ 087/85.99.76
✉ alimentationetservices.verviers@acv-csc.be

TOURNAI

📍 Av. des Etats-Unis 10 Bte 6 - 7500 Tournai
☎ 069/88.07.59
✉ alimentationetservices.tournai@acv-csc.be

Le journal de l'Horeca est une publication de la CSC Alimentation et Services.

Lay-out et impression: VCP Graphics Brugge



CSC Horeca

<https://www.facebook.com/horecaCSCAS>