NOUVEAUTÉS

Heures supplémentaires volontaires, saut d'index partiel, etc.

« Nous voulons garantir la qualité de l'emploi dans le secteur. C'est pourquoi nous continuerons à nous battre pour des contrats fixes. »

JOURNAL DE L'HORECA DE LA CSC

EDITION JUILLET 2026

En 2026 aussi, nous serons sur tous les fronts pour défendre vos droits !

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 !

TOUS LES DETAILS DANS CE JOURNAL AINSI QUE :

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

csc Alimentation et Services

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. Prépension et pension**

36 **8. Santé et bien-être au travail**

38 **9. Présence syndicale dans l'entreprise**

40 **10. Formation**

csc Alimentation et Services

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

L'année écoulée aura été particulièrement mouvementée sur le plan social. Les mesures annoncées par le gouvernement Arizona ne feront que renforcer l'inquiétude de nombreux travailleurs et travailleuses en 2026, à commencer par le personnel de l'horeca. La durée minimale du contrat de travail est remise en question, les attaques contre le système d'indexation se poursuivent, les précédents accords sur les pensions sont rompus et les statuts précaires tels que les flexi-jobs continuent de se multiplier. À cela s'ajoutent une pression toujours plus forte pour prester des heures supplémentaires et du travail de nuit et de week-end, ainsi qu'une marge à zéro qui empêche les salaires d'augmenter, si ce n'est à travers les chèques-repas.

Notre cahier de revendications pour le secteur était donc clair : **nous voulons un meilleur pouvoir d'achat, moins de flexibilité, plus de travail faisable, des carrières durables et une vision d'avenir pour le secteur.** Toutes ces propositions ont cependant été rejetées catégoriquement. Les employeurs continuent de privilégier le recours aux étudiants, aux flexi-jobs et aux travailleurs occasionnels, plutôt que d'investir dans des emplois stables et dignes, tout en se plaignant d'une pénurie structurelle de main-d'œuvre. Un secteur qui reste aussi dépendant des statuts précaires ne peut pas avoir un avenir durable.

Toutes nos demandes ont été balayées d'un revers de main. Pire encore : les employeurs ont une nouvelle fois demandé une baisse des salaires des jeunes. Leur focalisation exclusive sur le travail précaire met directement en péril la qualité qui caractérise notre secteur. Il n'y a donc pas eu d'accord sectoriel pour 2025-2026.

La CSC a répondu sans ambiguïté : **baisser les salaires de certains travailleurs ne permet pas d'augmenter ceux des autres.** Redonnez de l'attrait au secteur ! Nous continuons à croire en l'enthousiasme et l'engagement de toutes celles et tous ceux qui travaillent dans les hôtels, restaurants, cafés, discothèques, entreprises de catering, parcs de vacances… Mais il faut aussi leur témoigner reconnaissance et respect !

Dans les entreprises disposant d'une représentation syndicale, nos délégués s'investissent pleinement pour parvenir à des accords d'entreprise solides. Même dans les entreprises sans délégation, les membres peuvent compter sur le soutien de nos secrétariats de la CSC. Vous avez des questions sur votre travail dans le secteur ? N'hésitez pas à contacter l'un de nos secrétariats. Ce Journal de l'horeca vous aide quant à lui à être pleinement informés de vos droits.

En 2026, vous pourrez toujours compter sur la CSC Alimentation et Services, le syndicat le plus actif du pays dans le secteur de l'horeca. Les défis sont de taille : réduire la flexibilité, améliorer le pouvoir d'achat, mieux concilier vie privée et vie professionnelle, et continuer à lutter pour des contrats fixes et durables dans le secteur.

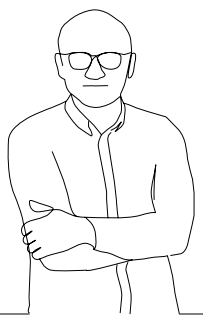
Au 1er janvier 2026, les salaires et indemnités dans le secteur ont été indexés de **2,189 %**.

Vous trouverez dans ce Journal de l'horeca tout ce que vous devez savoir en tant que travailleur ou travailleuse.

Bonne lecture !

Kris Vanautgaerden

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'ÉTUDIANT, FLEXI-JOB, ETC.

- LISEZ BIEN VOTRE CONTRAT ET VÉRIFIEZ QUE LES RÈGLES CI-DESSOUS SONT RESPECTÉES ! EN CAS DE DOUTE, N'HÉSITEZ PAS À NOUS CONTACTER.

CONTRAT DE TRAVAIL ÉCRIT ?

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
- 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 prester 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 pourront dorénavant avoir des salaires différents !
- Ce système menace clairement l'emploi fixe dans le secteur Horeca !

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.
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*
➜ *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 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 !

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

NOUVEAU ! A partir du 1er août 2026, pour les nouveaux contrats, le préavis est réduit à une semaine durant les 6 premiers mois du contrat. Pour les contrats signés avant le 1er août, le délai de préavis classique reste d'application.

- Pour 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.

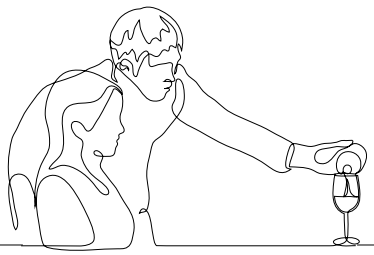
- Pour les contrats à durée déterminée ou pour travail nettement défini, il existe une particularité : Si un employeur licencie un travailleur avant la fin de son contrat, celui-ci devra prester un préavis. Si le préavis est terminé avant la fin de la première moitié du contrat, le travailleur n'aura 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.

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 TRAVAILLEZ 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

Un travailleur à temps partiel doit avoir un contrat de minimum 10h par semaine avec des prestations journalières de minimum 2h.

Mais depuis le 1er juin 2026, le gouvernement a réduit la durée de travail en permettant des contrats de 3h48min par semaine avec des prestations journalières de minimum 3h.

Selon nous (et le ministère de l'Emploi), la règle du contrat de minimum 10h reste d'application. Mais selon les employeurs, cette règle disparait au profit des contrats de minimum 3h48min.
Nous allons donc en discuter avec les employeurs pour éclaircir cette situation et trouver rapidement une solution.

Nous vous tiendrons informés de l'évolution de la situation. Si vous avez des questions, n'hésitez pas à prendre contact avec nos services.

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 :
- 1er janvier (Nouvel an)
- 21 juillet (Fête nationale)
- Lundi de Pâques
- 15 août (Assomption)
- 1er mai (Fête du Travail)
- 1er 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 360 heures supplémentaires volontaires par an (dont 240 heures sont brutes pour nettes (et donc sans repos compensatoire ni sursalaire)). Ce quota passe à 450 heures par an si le travailleur est dans une entreprise avec une caisse enregistreuse électronique (dont 360 heures sont brutes pour nettes (et donc sans repos compensatoire ni sursalaire)).

- 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

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 qui ne sont pas brutes pour nettes (120 heures (entreprise sans caisse) ou 90 heures (entreprise avec caisse) volontaires non-récupérables) :
  - 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 (360 heures dans une entreprise avec caisse enregistreuse ou 240 heures dans une entreprise sans caisse):

le **salaire brut est transformé directement en salaire net.** Il n'y a plus de différence entre les deux !

Par contre, le **sursalaire disparait.** 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.

TEMPS PARTIEL
Deux conditions à remplir pour prester des heures supplémentaires : il doit y avoir un surcroît temporaire de travail et le travailleur doit déjà travailler à temps partiel depuis au moins 3 ans.
Les travailleurs à temps partiel ayant déjà conclu un accord avant le 18 mai 2026 et ne remplissant pas les conditions actuelles peuvent continuer à prester des heures supplémentaires volontaires.
Les travailleurs en congé thématique (par ex. en congé parental) ne peuvent pas prester des heures supplémentaires volontaires.

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 REPRISE 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 1er 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 règlementation 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 2026, 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 2,189%. Ces augmentations concernent aussi bien les salaires minimums que les salaires effectivement payés.

➜ LE GOUVERNEMENT A DÉCIDÉ DE FAIRE UN SAUT D'INDEX EN 2026 ET 2028 :
Celui-ci sera partiel car il ne s'appliquera qu'aux travailleurs dont le salaire est supérieur à 4.000 € brut par mois, c'est à dire 24,3 € brut par heure pour un 38h par semaine.
Seul le salaire de base barémique ou contractuel à temps plein est pris en compte. Pour les travailleurs à temps partiel, le salaire de référence est converti en salaire à temps plein. Cela se fait conformément à la fraction d'occupation.

Combien d'argent sera perdu ?
A partir du 1er juin 2026, la prochaine indexation applicable dans le secteur sera réduite de 2 % pour la partie des salaires dépassant 4000 €.

Exemple : un travailleur a un salaire brut de 5000 €. L'indexation est de 3,2 % en janvier 2027. Sur ces 4000 premiers euros, il est indexé de 3,2 % comme avant. Sur le montant qui dépasse cela (1000 €), l'indexation sera réduite de 2 %. Ces 1000 € ne seront indexés qu'à hauteur de 1,2 % au lieu de 3,2 %. Le travailleur perdra donc 20 € d'indexation (2% de 1000 €).

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 (1er juillet 2026) 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 1er mai et le 30 septembre avec une durée hebdomadaire du travail qui corresponde au moins à ¾ 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).

CSC Alimentation et Services

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 12,11 EUR net par heure (1er septembre 2026). A cela il faut ajouter le flexi-pécule de vacances de 7,67% qui est payé directement. Le salaire minimum est donc de 13,04 EUR par heure. Le travailleur peut toujours négocier un salaire net supérieur avec l'employeur (max 21 EUR). Le travailleur ne paiera ni cotisation sociale ni impôt sur ce flexi-salaire jusqu'à 18.809 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.

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 à la place de 22,52 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 1ER JANVIER 2026, LES INDEMNITÉS ET SUPPLÉMENTS CI-DESSOUS ONT ÉTÉ INDEXÉS DE 2,189% :
- 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 !

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

VÊTEMENTS DE TRAVAIL - UNIFORMES

Dans la majorité des entreprises, les travailleurs peuvent être amenés à porter un uniforme (par tradition) ou un vêtement de travail (à cause d'activités salissantes). Dans ces 2 cas, l'employeur doit les fournir, les entretenir et les renouveler gratuitement.

Les uniformes et vêtements de travail doivent être consignés et décrits par fonction dans le règlement de travail.

Dans le cas où l'employeur ne fournit pas et n'assure pas l'entretien et le lavage des uniformes ou des vêtements de travail, les travailleurs peuvent s'en charger et recevront l'indemnité suivante :

- **2,20 EUR** par journée prestée, pour la fourniture (l'achat) des uniformes ou vêtements et
- **2,20 EUR** par journée prestée, pour l'entretien et le lavage des uniformes ou vêtements.

Le travailleur qui doit acheter et entretenir (laver) les uniformes de travail ou vêtements lui-même reçoit donc une indemnité de 4,40 EUR par jour.

Ces montants sont d'application depuis le 1er janvier 2026. Le montant de l'indemnité est indexé chaque année au 1er janvier.

L'employeur n'est pas autorisé à ne mettre qu'une partie de l'uniforme ou du vêtement de travail imposé à disposition ou à ne l'entretenir qu'en partie.

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 2026, ce supplément s'élève à **1,6209 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
- 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 :

MONTANT DU COMPLÉMENT SALARIAL DE FLEXIBILITÉ (D'APPLICATION À PARTIR DU 1ER JANVIER 2026)

	MONTANT DU COMPLÉMENT SALARIAL DE FLEXIBILITÉ PAR HEURE *(AU-DESSUS DU SALAIRE MINIMUM)*		
ANCIENNETÉ	A	B	C
moins de 5 ans d'ancienneté	€ 0,1788	€ 0,2767	€ 0,3255
de 5 à moins de 10 ans d'ancienneté	€ 0,2277	€ 0,3581	€ 0,4070
de 10 à moins de 15 ans d'ancienneté	€ 0,2931	€ 0,4395	€ 0,4880
au moins 15 ans d'ancienneté	€ 0,3418	€ 0,5211	€ 0,5697

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.

- 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.
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 2025, un travailleur doit avoir travaillé dans l'horeca entre le 1er décembre 2024 et le 30 novembre 2025. 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.*

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.

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

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

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 2025 – paiement en 2026).

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

NOUVEAUX MONTANTS FEVRIER 2026
Voir tableau à la page 21

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 67 EUR par mois. Cela signifie que si votre abonnement mensuel coute plus que 83,7 EUR (x 80% = 67 EUR), l'employeur ne vous remboursera pas plus que 67 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)

NOUVEAUX MONTANTS FEVRIER 2026
Voir tableau à la page 21

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 2026

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	33,25	11	34	31-33	105,7	37	107
2	33,25	11	34	34-36	112	39	112
3	33,25	11	34	37-39	118,3	41	119
4	36,4	12	37	40-42	124,6	43	125
5	39,2	13	40	43-45	130,9	45	131
6	42	14	42	46-48	136,5	47	139
7	44,1	15	45	49-51	142,8	49	145
8	46,9	15	47	52-54	147	51	149
9	49	16	49	55-57	151,9	52	153
10	51,8	17	52	58-60	156,1	54	157
11	54,6	18	54	61-65	161,7	56	163
12	56,7	19	57	66-70	169,4	58	170
13	59,5	20	59	71-75	176,4	60	177
14	61,6	20	62	76-80	184,1	63	186
15	64,4	21	64	81-85	191,1	65	193
16	66,5	22	67	86-90	198,1	67	200
17	69,3	23	69	91-95	205,8	70	208
18	72,1	24	72	96-100	212,8	72	215
19	74,2	24	74	101-105	220,5	75	221
20	77	27	78	106-110	227,5	78	228
21	79,1	28	81	111-115	235,2	82	237
22	81,9	29	83	116-120	242,2	84	245
23	84	30	86	121-125	249,2	84	247
24	86,8	31	88	126-130	256,9	84	256
25	89,6	31	91	131-135	263,9	85	262
26	91,7	33	93	136-140	271,6	86	271
27	94,5	33	95	141-145	278,6	89	277
28	96,6	34	98	146-150	286,3	90	286
29	99,4	35	100	151-155	/	/	/
30	102,2	36	103	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 2 indemnités payées par l'employeur:

- Une indemnité de 5,10 EUR par allocation de chômage. Le nombre d'allocations reçues sur le mois est inscrit sur l'extrait de compte bancaire de l'allocation de chômage de base que la CSC vous a versée en une seule fois par mois.
  Le travailleur bénéficie de cette indemnité dès son premier jour de chômage si son salaire brut mensuel est inférieur à 4000 EUR. Si celui-ci est supérieur à 4000 EUR brut, alors il doit attendre le 27ème jour de chômage (sur l'année).
- 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 2ème indemnité (0,5187 EUR) 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»*

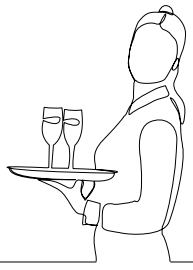
Le pécule de vacances pour les employés est payé directement par l'employeur.

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 5ème 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 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.

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

Les demandes se feront uniquement via le site:

www.breakatwork.be
plus d'info sur le site de l'onem

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 ½temps 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 31 décembre 2027

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'1/5e.

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

CONGÉ THÉMATIQUE

CONGÉ THÉMATIQUE

Les demandes se feront uniquement via le site:

www.breakatwork.be

PLus d'info sur le site de l'onem

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 travail 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!

- Deux 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

NOUVEAU ! A partir du 1er juin 2026, le préavis en cas de licenciement est plafonné à 52 semaines. Cela s'applique pour tout nouveau contrat conclu à partir de cette date. Ces 52 semaines correspondent à une ancienneté de 17 ans. Pour les contrats en cours, les dispositions existantes restent d'application (cela signifie qu'on peut aller jusque 87 semaines pour 45 ans de carrière).
Attention donc à ne pas accepter la signature d'un nouveau contrat chez votre employeur (si vous changez de régime de travail, si vous prenez un crédit-temps, ou s'il y a un changement dans vos conditions de travail) ou en cas de reprise de chantier. Exigez plutôt un simple avenant au contrat existant.

NOUVEAU ! A partir du 1er août 2026, pour les nouveaux contrats, le préavis est réduit à une semaine durant les 6 premiers mois du contrat. Pour les contrats signés avant le 1er août, le délai de préavis classique reste d'application.

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

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

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 !

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	PRÉAVIS OUVRIER *en semaines (jusqu'au 31/12/2013)*
0	1
1 an	5,7
2 ans	5,7
3 ans	5,7
4 ans	5,7
5 ans	6,9
6 ans	6,9
7 ans	6,9
8 ans	6,9
9 ans	6,9
10 ans	9,1
11 ans	9,1
12 ans	9,1
13 ans	9,1
14 ans	9,1
15 ans	13,9
16 ans	13,9

ANCIENNETÉ	PRÉAVIS OUVRIER *en semaines (jusqu'au 31/12/2013)*
17 ans	13,9
18 ans	13,9
19 ans	13,9
20 ans	18,4
21 ans	18,4
22 ans	18,4
23 ans	18,4
24 ans	18,4
25 ans	18,4
26 ans	18,4
27 ans	18,4
28 ans	19
29 ans	19,6
30 ans	20,1
31 ans	20,6
32 ans	21,1
...	+0,5 semaine/année

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 MÉDICALE À TEMPS PLEIN À PARTIR DE 58 ANS (JUSQU'AU 30/06/2029)

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 :

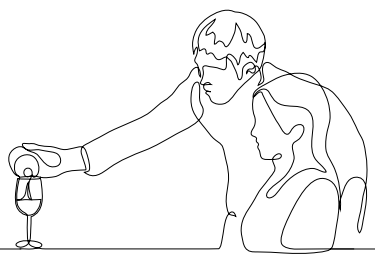
- Les apprentis, les étudiants et les travailleurs occasionnels (extras).
- Les intérimaires (au lieu de la pension complémentaire, ils reçoivent un supplément de salaire , ladite prime de pension).
- Les travailleurs dont l'employeur a choisi de sortir du plan sectoriel afin d'avoir son propre plan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

csc Alimentation et Services

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 débuter 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 juillet 2024, le credit d'heure permettant aux delegues de preparer les reunions avec la direction est de 9h par trimestre.

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.

csc
Alimentation
et Services

CAT. DE FONCTION	CUISINE	SERVICE/BANQUET	RÉCRÉATION
1	• collaborateur d'office	• débarrasseur • préposé à la distribution du café, des boissons et des petits pains	
2	• garçon/fille de cuisine • manœuvre de cuisine • préposé assemblage plateaux • collaborateur snack-bar • spécialiste crustacés/écailler	• 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	• préposé(e) au vestiaire • collaborateur location de matériel de récréation
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
4	• premier commis • équipier (fast-food) • rôtisseur(se) • cuisinier grill	• 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	• demi-chef de partie • chef de brigade (service rapide) • entre-mettier(ère) • chef d'équipe (service rapide) • aide-diététicien	• 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	• vendeur/collaborateur magasin (E) • disc-jockey
6	• pâtissier(ère) • chef de partie cuisine froide/chaude • poissonnier(ère) • saucier • boucher • cuisinier service traiteur • garde-manger	• premier chef de rang • chef de bar/chef barman • sommelier • steward • vendeur(se) salle • steward	• praticien(ne) de soin spa&wellness
7	• aide-cuisinier travaillant seul		• maître nageur • animateur • responsable de camping (E) • chef d'équipe praticien(ne) de soin spa&wellness
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	• resp. club de détente (E) • resp. récréation (E)
9	• chef de cuisine • chef gérant	• maître d'hôtel / chef d'étage / resp. de salle	• spa manager

HOUSEKEEPING MENAGE PLONGE	RÉCEPTION	SERVICE TECHNIQUE	ADMINISTRATION GESTION
• préposé aux toilettes			
• couturière • préposé linge • femme de chambre • blanchisseur • nettoyeuse	• bagagiste • chasseur	• préposé(e) à l'aménagement des salles • commis déménageur	
• plongeur • plongeur (grosse vaisselle)	• accueil/hôte(sse) d'accueil • portier • voiturier		
		• jardinier • préposé(e) à l'approvisionnement des distributeurs automatiques	
• 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)
• 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) • économe (E) • contrôleur de la restauration (E) • collaborateur administration des salaires/du personnel (E) • secrétaire (E)
	• chef concierge • chef réceptionnistes (E) • responsable des réservations (E)	• préposé aux installations thermiques • plombier • électricien	• acheteur/directeur des achats (E) • assistant qualité et prévention
• resp. de plonge		• chef de sécurité / surveillant-chef (E) • resp. adjoint du service technique/ resp. d'équipe	• 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)
• gouverneur générale (E)	• chef de réception (E)	• resp. service technique	• 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 1ER JANVIER 2026 (SALAIRES HORAIRES)

	CAT I=CAT II	CAT III	CAT IV	CAT V	CAT VI	CAT VII	CAT VIII	CAT IX
0	15,2097	15,2977	15,9698	16,8849	17,3317	19,7061	21,2302	22,5781
1 (*)	15,8915	16,0385	16,7065	17,4923	18,0099	19,9511	21,4830	22,8409
2	16,2059	16,3560	17,0980	17,8544	18,4408	20,1838	21,7258	23,0896
3	16,5019	16,7081	17,4076	18,1364	18,7845	20,4182	21,9650	23,3337
4	16,7139	16,9831	17,5671	18,3359	19,0501	20,6482	22,2062	23,5855
5	16,7139	17,0981	17,7978	18,4521	19,2225	20,8844	22,4511	23,8373
6	16,7139	17,2162	17,7978	18,5684	19,4010	21,1161	22,6914	24,0849
7	16,7139	17,2162	18,0284	18,6841	19,5786	21,3547	22,9379	24,3391
8	16,7139	17,2162	18,0284	18,8001	19,7520	21,5943	23,1862	24,5913
9	16,8646	17,3674	18,1877	18,9644	19,9223	21,7870	23,3936	24,8121
10	16,8646	17,3674	18,1925	18,9688	19,9299	21,7976	23,4048	24,8224
11	16,8646	17,3674	18,1980	18,9739	19,9371	21,8083	23,4144	24,8332
12	16,8646	17,3674	18,2025	18,9785	19,9443	21,8186	23,4252	24,8431
13	16,8646	17,3674	18,2073	18,9833	19,9514	21,8232	23,4295	24,8479
14	17,0152	17,5187	18,3624	19,1475	20,1220	22,0174	23,6395	25,0703
15	17,0152	17,5187	18,3677	19,1520	20,1297	22,0293	23,6518	25,0830
16	17,0152	17,5187	18,3677	19,1520	20,1297	22,0361	23,6586	25,0905
17	17,0152	17,5187	18,3677	19,1520	20,1297	22,0430	23,6666	25,0975
18	17,0152	17,5187	18,3677	19,1520	20,1297	22,0430	23,6666	25,0975
19	17,1660	17,6700	18,5179	19,3114	20,2930	22,2262	23,8631	25,3082
20	17,1660	17,6700	18,5179	19,3114	20,2930	22,2262	23,8631	25,3082
21	17,1660	17,6700	18,5252	19,3195	20,3014	22,2316	23,8695	25,3146
22	17,1660	17,6700	18,5252	19,3195	20,3014	22,2316	23,8695	25,3146
23	17,1660	17,6700	18,5252	19,3195	20,3014	22,2383	23,8771	25,3221
24	17,3157	17,8213	18,6760	19,4788	20,4648	22,4213	24,0743	25,5327
25	17,3157	17,8213	18,6760	19,4788	20,4648	22,4213	24,0743	25,5327
26	17,3157	17,8213	18,6834	19,4869	20,4725	22,4271	24,0801	25,5391
27	17,3157	17,8213	18,6834	19,4869	20,4725	22,4271	24,0801	25,5391
28	17,3157	17,8213	18,6834	19,4869	20,4725	22,4344	24,0871	25,5464
29	17,4669	17,9727	18,8333	19,6461	20,6366	22,6162	24,2855	25,7568
30	17,4669	17,9727	18,8333	19,6461	20,6366	22,6162	24,2855	25,7568
31	17,4669	17,9727	18,8418	19,6538	20,6444	22,6222	24,2909	25,7637
32	17,4669	17,9727	18,8418	19,6538	20,6444	22,6222	24,2909	25,7637
33	17,4669	17,9727	18,8418	19,6538	20,6444	22,6295	24,2978	25,7708
34	17,6175	18,1239	18,9918	19,8135	20,8076	22,8127	24,4954	25,9816
35	17,6175	18,1239	18,9918	19,8135	20,8076	22,8127	24,4954	25,9816
36	17,6175	18,1239	18,9998	19,8213	20,8165	22,8184	24,5018	25,9871
37	17,6175	18,1239	18,9998	19,8213	20,8165	22,8184	24,5018	25,9871
38	17,6175	18,1239	18,9998	19,8213	20,8165	22,8247	24,5086	25,9949
39	17,7677	18,2753	19,1497	19,9804	20,9800	23,0076	24,7065	26,2057
40	17,7677	18,2753	19,1497	19,9804	20,9800	23,0076	24,7065	26,2057
41	17,7677	18,2753	19,1581	19,9887	20,9881	23,0135	24,7124	26,2113
42	17,7677	18,2753	19,1581	19,9887	20,9881	23,0135	24,7124	26,2113
43	17,7677	18,2753	19,1581	19,9887	20,9881	23,0199	24,7193	26,2189
44	17,9181	18,4267	19,3079	20,1476	21,1510	23,2031	24,9173	26,4301
45	17,9181	18,4267	19,3079	20,1476	21,1510	23,2031	24,9173	26,4301

	CAT I=CAT II	CAT III	CAT IV	CAT V	CAT VI	CAT VII	CAT VIII	CAT IX
0	2504,53	2519,02	2629,69	2780,38	2853,95	3244,94	3495,90	3717,86
1 (*)	2616,80	2641,01	2751,00	2880,40	2965,63	3285,28	3537,53	3761,13
2	2668,57	2693,29	2815,47	2940,02	3036,58	3323,60	3577,51	3802,09
3	2717,31	2751,27	2866,45	2986,46	3093,18	3362,20	3616,90	3842,28
4	2752,22	2796,55	2892,71	3019,31	3136,92	3400,07	3656,62	3883,74
5	2752,22	2815,49	2930,70	3038,44	3165,30	3438,96	3696,95	3925,21
6	2752,22	2834,93	2930,70	3057,60	3194,70	3477,12	3736,52	3965,98
7	2752,22	2834,93	2968,68	3076,65	3223,94	3516,41	3777,11	4007,84
8	2752,22	2834,93	2968,68	3095,75	3252,49	3555,86	3817,99	4049,37
9	2777,04	2859,83	2994,91	3122,80	3280,54	3587,59	3852,14	4085,72
10	2777,04	2859,83	2995,70	3123,53	3281,79	3589,34	3853,99	4087,42
11	2777,04	2859,83	2996,60	3124,37	3282,97	3591,10	3855,57	4089,20
12	2777,04	2859,83	2997,34	3125,13	3284,16	3592,79	3857,35	4090,83
13	2777,04	2859,83	2998,13	3125,92	3285,33	3593,55	3858,06	4091,62
14	2801,84	2884,74	3023,67	3152,95	3313,42	3625,53	3892,64	4128,24
15	2801,84	2884,74	3024,55	3153,69	3314,69	3627,49	3894,66	4130,33
16	2801,84	2884,74	3024,55	3153,69	3314,69	3628,61	3895,78	4131,57
17	2801,84	2884,74	3024,55	3153,69	3314,69	3629,75	3897,10	4132,72
18	2801,84	2884,74	3024,55	3153,69	3314,69	3629,75	3897,10	4132,72
19	2826,67	2909,66	3049,28	3179,94	3341,58	3659,91	3929,46	4167,42
20	2826,67	2909,66	3049,28	3179,94	3341,58	3659,91	3929,46	4167,42
21	2826,67	2909,66	3050,48	3181,28	3342,96	3660,80	3930,51	4168,47
22	2826,67	2909,66	3050,48	3181,28	3342,96	3660,80	3930,51	4168,47
23	2826,67	2909,66	3050,48	3181,28	3342,96	3661,91	3931,76	4169,70
24	2851,32	2934,57	3075,31	3207,51	3369,87	3692,04	3964,23	4204,38
25	2851,32	2934,57	3075,31	3207,51	3369,87	3692,04	3964,23	4204,38
26	2851,32	2934,57	3076,53	3208,84	3371,14	3692,99	3965,19	4205,44
27	2851,32	2934,57	3076,53	3208,84	3371,14	3692,99	3965,19	4205,44
28	2851,32	2934,57	3076,53	3208,84	3371,14	3694,20	3966,34	4206,64
29	2876,22	2959,50	3101,22	3235,06	3398,16	3724,13	3999,01	4241,28
30	2876,22	2959,50	3101,22	3235,06	3398,16	3724,13	3999,01	4241,28
31	2876,22	2959,50	3102,62	3236,32	3399,44	3725,12	3999,90	4242,42
32	2876,22	2959,50	3102,62	3236,32	3399,44	3725,12	3999,90	4242,42
33	2876,22	2959,50	3102,62	3236,32	3399,44	3726,32	4001,04	4243,59
34	2901,01	2984,40	3127,32	3262,62	3426,32	3756,49	4033,57	4278,30
35	2901,01	2984,40	3127,32	3262,62	3426,32	3756,49	4033,57	4278,30
36	2901,01	2984,40	3128,63	3263,91	3427,78	3757,43	4034,63	4279,21
37	2901,01	2984,40	3128,63	3263,91	3427,78	3757,43	4034,63	4279,21
38	2901,01	2984,40	3128,63	3263,91	3427,78	3758,47	4035,75	4280,49
39	2925,75	3009,33	3153,32	3290,10	3454,71	3788,58	4068,34	4315,20
40	2925,75	3009,33	3153,32	3290,10	3454,71	3788,58	4068,34	4315,20
41	2925,75	3009,33	3154,70	3291,47	3456,04	3789,55	4069,31	4316,13
42	2925,75	3009,33	3154,70	3291,47	3456,04	3789,55	4069,31	4316,13
43	2925,75	3009,33	3154,70	3291,47	3456,04	3790,61	4070,44	4317,38
44	2950,51	3034,26	3179,37	3317,64	3482,86	3820,78	4103,05	4352,15
45	2950,51	3034,26	3179,37	3317,64	3482,86	3820,78	4103,05	4352,15

SALAIRES FORFAITAIRES D'APPLICATION A PARTIR DU 1ER JUILLET 2026

FONCTION	AGE	SALAIRE		SALAIRE HEBDO	SALAIRE HORAIRES	SALAIRE HORAIRES
		100% 6j	100% 5j	6 x 6j	38H	39H
1. HOTEL						
Chasseur		116,37	139,70	698,22	17,90	18,37
Voiturier		117,05	140,52	702,30	18,01	18,48
Portier		117,05	140,52	702,30	18,01	18,48
Bagagiste		116,37	139,70	698,22	17,90	18,37
Valet-Femme de chambre	19+	118,76	142,57	712,56	18,27	18,75
	18	116,37	139,70	698,22	17,90	18,37
Concierge		140,39	168,54	842,34	21,60	22,17
Chef concierge		170,34	204,49	1022,04	26,21	26,90
2. ROOMSERVICE						
Commis d'étage		116,37	139,70	698,22	17,90	18,37
Garçon/ fille d'étage		139,03	166,90	834,18	21,39	21,95
Assist(e) maître d'hôtel room		170,22	204,34	1021,32	26,19	26,88
Maître d'hôtel room-service		182,57	219,17	1095,42	28,09	28,83
3. RESTAURANT						
Commis débarraseur		116,37	139,70	698,22	17,90	18,37
Commis de suite		116,37	139,70	698,22	17,90	18,37
Commis de rang		116,37	139,70	698,22	17,90	18,37
1/2 chef de rang rest.		134,32	161,25	805,92	20,66	21,21
Garçon/Serveuse restaurant		139,03	166,90	834,18	21,39	21,95
Chef de rang restaurant		139,03	166,90	834,18	21,39	21,95
Premier chef de rang rest.		143,25	171,97	859,50	22,04	22,62
Sommelier(ère)		143,25	171,97	859,50	22,04	22,62
Sommelier(ère)		170,22	204,34	1021,32	26,19	26,88
Maître d'hôtel restaurant		182,57	219,17	1095,42	28,09	28,83
4. BANQUET						
Aide-serveur(se)/Commis Banquet		116,37	139,70	698,22	17,90	18,37
Garçon/ Fille banquet	22+	119,32	143,24	715,92	18,36	18,84
	18-21	117,59	141,16	705,54	18,09	18,57
1/2 chef de rang banquet		125,26	150,37	751,56	19,27	19,78
Chef de rang banquet		139,03	166,90	834,18	21,39	21,95
Premier chef de rang banquet		143,25	171,97	859,50	22,04	22,62
Assist(e) maître d'hôtel		170,22	204,34	1021,32	26,19	26,88
Maître d'hôtel banquet		182,57	219,17	1095,42	28,09	28,83
5. BRASSERIE, TAVERNE, BISTROT						
Garçon/Serveuse brass., tav.		139,03	166,90	834,18	21,39	21,95
6. CAFE						
Garçon/Serveuse café		129,74	155,75	778,44	19,96	20,49
7. BAR						
Commis barman/-maid	20+	117,64	141,22	705,84	18,10	18,57
	18-19	116,37	139,70	698,22	17,90	18,37
Barman/-maid		139,03	166,90	834,18	21,39	21,95
Respons. barman/ -maid		143,25	171,97	859,50	22,04	22,62
8 DIVERS						
Préposé(e) aux toilettes		116,37	139,70	698,22	17,90	18,37
Préposé(e) au vestiaire		116,37	139,70	698,22	17,90	18,37

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.

csc Alimentation et Services

www.lacsc.be

(Mon Secteur / Horeca)

ARLON (LUXEMBOURG)
Rue Pietro Ferrero 1 - 6700 Arlon
081/25.40.22
alimentationetservices.branalux@acv-csc.be

BRABANT WALLON
Rue des Canonniers 14 - 1400 Nivelles
081/25.40.22
alimentationetservices.branalux@acv-csc.be

BRUXELLES
Rue des Chartreux 70 - 1000 Bruxelles
02/500.28.80
alimentationetservices.bruxelles@acv-csc.be

CHARLEROI
Rue Prunieau 5 - 6000 Charleroi
065/37.25.89
alimentationetservices.hainaut@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.hainaut@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
04/340.73.70
alimentationetservices.liege@acv-csc.be

TOURNAI
Av. des Etats-Unis 10 Bte 6 - 7500 Tournai
065/37.25.89
alimentationetservices.hainaut@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