

# le journal de l'Horeca

de la



# CSC

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

## ELECTIONS SOCIALES

Chère, cher membre,

Tout d'abord, Tous nos meilleurs vœux pour cette nouvelle année 2020. Nous vous souhaitons à vous et à vos proches une bonne santé. Dans 4 mois, vous, travailleurs et travailleuses, allez avoir l'occasion de renouveler vos représentants au Conseil d'entreprise (dans les entreprises occupant 100 travailleurs ou plus) et/ou au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (dans les entreprises occupant 50 travailleurs ou plus). C'est l'occasion ou jamais de vous investir dans la défense de vos droits et de ceux de vos collègues. Les organes de concertation sont des lieux de discussion et de négociation qui permettent aux travailleurs de ne pas tout accepter et d'agir pour défendre leurs droits.

Si vous ne supportez pas les situations injustes au travail, si vous prêtez souvent une oreille attentive à vos collègues, alors agissez ! Devenez leur porte-parole au Conseil d'entreprise ou au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail.

Devenez candidat CSC aux prochaines élections sociales. Soyez là pour défendre vos collègues et la CSC sera là pour vous. Nous nous lèverons pour vous, avec tout le soutien que votre talent mérite.

Encore des questions ? Parlez-en avec votre délégué(e) CSC. Il (Elle) est le (la) mieux placé(e) pour vous conseiller.

S'il n'y a pas de délégué(e) de la CSC dans votre entreprise, appelez notre ligne téléphonique réservée aux candidats, le 0800/11.500. Des collaborateurs de la CSC répondront à vos questions.

## ACCORD SECTORIEL 2019-2020

Après plusieurs mois de négociation, nous sommes enfin arrivés à un accord avec les employeurs ! La marge salariale imposée par le gouvernement était très maigre. Notre accord porte donc plus sur des aspects qualitatifs que quantitatifs. En voici les principaux points :

- Pouvoir d'achat : les salaires bruts minimums et effectifs ont été augmentés de 0,93% au 1er octobre 2019
- Deuxième pilier de pension : augmentation de la cotisation patronale au 1er janvier 2020. Les employeurs versent chaque mois un montant équivalent à 1,1% de votre salaire pour votre pension complémentaire.
- Frais de transport : l'indemnité pour l'utilisation du vélo est passée de 0,22 EUR par kilomètre à 0,24 EUR depuis le 1er octobre 2019.
- Pré-pension : plusieurs formules sont d'application à partir de 58, 59 ou 62 ans (plus de détails à l'intérieur de votre journal)
- Crédit-temps de fin de carrière : plusieurs formules sont d'application à partir de 55 et 57 ans (plus de détails à l'intérieur de votre journal)
- Formation : les employeurs s'engagent à permettre à chaque travailleur de suivre 2 jours de formation par an.
- Etudiant : Les étudiants qui travaillent dans l'horeca (quota 475h par an) n'ont plus droit à la prime de fin d'année.
- Contrôle des malades : En cas de maladie de 5 jours ou plus, les travailleurs devront être disponibles pendant 3 jours pour un contrôle d'un médecin à domicile.

Vous trouverez plus de détails sur ces différentes mesures en parcourant les pages de ce journal.



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

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

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

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

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

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

## AFFICHAGE DES HORAIRES VARIABLES POUR LES TRAVAILLEURS À TEMPS PARTIEL

[voir H de Horaire]

## CATERING - COMPLÉMENT SALARIAL DE FLEXIBILITÉ

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

Le montant du complément salarial de flexibilité dépend :

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

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

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

## CHÔMAGE

[voir aussi C de Chômage économique]

## CHÔMAGE ÉCONOMIQUE

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

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

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

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

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

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

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

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

## COMPLÉMENT SALARIAL DE FLEXIBILITÉ - CATERING

[voir C de Catering – Complément salarial de flexibilité]

## CONGÉ

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

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

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

### MONTANT DU COMPLÉMENT SALARIAL DE FLEXIBILITÉ (d'application à partir du 1er janvier 2020)

ancienneté	montant du complément salarial de flexibilité par heure (au-dessus du salaire minimum)		
	A	B	C
moins de 5 ans d'ancienneté	€ 0,1435	€ 0,2220	€ 0,2611
de 5 à moins de 10 ans d'ancienneté	€ 0,1826	€ 0,2872	€ 0,3265
de 10 à moins de 15 ans d'ancienneté	€ 0,2350	€ 0,3525	€ 0,3914
au moins 15 ans d'ancienneté	€ 0,2742	€ 0,4179	€ 0,4569

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

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

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

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

Pour les travailleurs en flexi-job, il y a des particularités

[voir aussi [F de Flexi-job](#)]

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

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

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

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

## CONGÉ D'ANCIENNETÉ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CONGÉ DE FIN DE CARRIÈRE

[voir [F de Fin de carrière](#)]

## CONSEIL D'ENTREPRISE (C.E.)

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

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

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

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

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

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

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

## CONTRAT DE TRAVAIL

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

Il faut rédiger un contrat de travail par écrit pour:

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

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

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



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

[voir aussi F de Flexi-job]

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

Pourtant, un accord par écrit est souhaitable :

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

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

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

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

## CONTRÔLE MÉDICALE

[voir M de Maladie - Contrôle]

## CRÉDIT-TEMPS

### CRÉDIT-TEMPS

#### ✓ CRÉDIT-TEMPS SANS MOTIF

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

#### ✓ CRÉDIT-TEMPS AVEC MOTIF

- 1) Formation: 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 8 ans : 51 mois à 1/5ème ou 51 mois à ½ temps ou 51 mois à temps plein.
- 5) Enfant handicapé : 51 mois à 1/5ème ou 51 mois à ½ temps ou 51 mois à temps plein.

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

## EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE AVEC ALLOCATION

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

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

- Avoir au moins 60 ans à la date de début du crédit-temps de fin de carrière ;
- avoir 25 ans d'ancienneté en tant que travailleur salarié.

- 2) Les travailleurs qui ont au moins 57 ans peuvent prendre un crédit-temps à mi-temps jusqu'à leur pension en répondant à une des conditions suivantes :

- avoir 35 ans de passé professionnel en tant que salarié
- avoir 20 ans de carrière dans un régime de travail de nuit
- avoir exercé un métier lourd au moins 5 ans au cours des 10 dernières années ou au moins 7 ans au cours des 15 dernières années
- Travailler dans une entreprise en restructuration ou en difficulté

ATTENTION ! métier lourd = travail de nuit

- 3) Les travailleurs qui ont au moins 55 ans peuvent prendre un crédit-temps 1/5ème temps jusqu'à leur pension en répondant à une des conditions suivantes :

- avoir 35 ans de passé professionnel en tant que salarié
- avoir 20 ans de carrière dans un régime de travail de nuit
- avoir exercé un métier lourd au moins 5 ans au cours des 10 dernières années ou au moins 7 ans au cours des 15 dernières années



- Travailler dans une entreprise en restructuration ou en difficulté

ATTENTION ! métier lourd = travail de nuit

## 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

## CONDITIONS GÉNÉRALES POUR TOUTES LES FORMULES

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

## 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 :

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

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

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

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

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



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

POUR DES INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES  
SUR LE CRÉDIT-TEMPS

## DÉLAIS DE PRÉAVIS

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

[voir aussi P de Période d'essai]

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

### LICENCIEMENT PAR L'EMPLOYEUR

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

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

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

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

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

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

##### 2.1. Période avant le 1er janvier 2014 :

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

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

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

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

##### 2.2. Période après le 1er janvier 2014

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

##### Exemple:

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

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

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

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

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

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

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

### DEMISSION DU TRAVAILLEUR

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

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

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

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

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

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

##### 2.1. Période avant le 1er janvier 2014 :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 2.2. Période après le 1er janvier 2014

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

#### Exemple:

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

### QUAND LE DÉLAI DE PRÉAVIS PREND-IL COURS?

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

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

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

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

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

2. Le préavis est « signifié » :

- 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 P de Prime de fin d'année]



Contactez la CSC  
Alimentation et Services

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

## DÉLÉGATION SYNDICALE

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

La délégation syndicale a entre autres les compétences suivantes :

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

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

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.

## DURÉE DE TRAVAIL

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

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

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

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

## ÉCO-CHÈQUE

Pour 2019, les travailleurs de l'Horeca ont droit à des éco-chèques. Ils y auront également droit les années suivantes tant que le système des éco-chèques existe.

### Pour qui?

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

### Remplacement des éco-chèques?

Les éco-chèques peuvent être remplacés par un autre avantage. Pour cela, il fallait qu'un accord, au sein de votre entreprise, soit conclu avant le 31 décembre 2018 entre l'employeur et les travailleurs. Les éco-chèques pouvaient être remplacés par l'instauration de chèques-repas, ou par une majoration du montant des chèques-repas, ou par tout autre avantage équivalent. Il fallait de toute façon que l'octroi de cet avantage soit être clairement démontrable pour chaque travailleur (par exemple via une mention sur la fiche de paie).

### Combien ?

Pour avoir droit à des éco-chèques pour l'année 2019, un travailleur doit avoir travaillé dans l'horeca entre le 1er décembre 2018 et le 30 novembre 2019. Si celui-ci a travaillé à temps plein durant toute la période de référence, il a reçu un montant maximum de 250 euros. Par contre si celui-ci a travaillé à temps partiel ou a commencé à travailler durant la période de référence, le montant perçu est proportionnel aux prestations. Le calcul est basé sur les jours effectivement prestés et assimilés

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

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



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

- Exemple:  
un travailleur travaille à temps plein depuis le 15 avril 2019. La période de calcul s'étend du 15 avril au 30 novembre 2019.
    - En avril il a travaillé 12 jours (régime de travail de 5 jours) :  
 $250 \times 12 = 11,54 \text{ euro}$   
260
    - Les mois suivants sont complets :  
 $\frac{250 \times 7}{12}$  (de mai à novembre) = 145,83 euro
- Le montant total à percevoir :  $11,54 + 145,83 = 157,37 \text{ €}$

### Montant minimum

Lorsque le montant est inférieur à 10 EUR sur une période complète ( par exemple 1er décembre 2018 – 30 novembre 2019), le travailleur recevra ce montant sous forme d'éco-chèque ou de salaire brut (majoré de 50%).

### Je n'ai rien reçu en 2019...

Les travailleurs qui avaient dû les recevoir en décembre 2019 (pour la période de référence qui courait jusqu'au 30 novembre 2019). Si ce n'est pas le cas, soit vous êtes étudiants sous contrat étudiant, soit vous n'avez pas travaillé durant la période de référence, soit les éco-chèques ont été remplacés par l'instauration d'un autre avantage équivalent. Si vous ne vous trouvez pas dans une de ces situations, alors votre employeur est en faute.

### Que puis-je payer avec mes éco-chèques ?

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

Il est possible de consulter une liste des produits plus complète sur [myecocheques.be](http://myecocheques.be)

### Durée de validité ?

Les éco-chèques sont valables 2 ans.

## ÉLECTIONS SOCIALES

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

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

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



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

**LES ÉLECTIONS SOCIALES DANS  
VOTRE ENTREPRISE.**

## EXTRAS

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

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

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

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

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

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

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

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

[voir aussi C de Contrat de travail]

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

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

#### Un système surtout avantageux pour les employeurs

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

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

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



Contactez la CSC  
Alimentation et Services  
pour

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

## FIN DE CARRIÈRE

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

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



## FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

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

Il peut être mis fin au contrat de travail :

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

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

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

[voir aussi D de Délais de préavis]

## FLEXI-JOB

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

### QUI PEUT BÉNÉFICIER DE CETTE MESURE ?

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

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

### COMMENT CELA SE PASSE-T-IL ?

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

Le contrat-cadre doit contenir les informations suivantes :

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

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

### HORAIRE ?

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

## SALAIRE ?

Le travailleur peut négocier un salaire net avec l'employeur. Le salaire minimum fixé par le gouvernement est de 9,36 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 10,08 EUR par heure. L'employeur paie uniquement une cotisation spéciale de 25%. Ce salaire net minimum sera indexé.

Les travailleurs ont droit aux primes en vigueur dans le secteur : travail de nuit, dimanche et jours fériés, éco-chèques. Ils ont également droit aux indemnités en vigueur dans le secteur : remboursement des frais de transport, uniforme de travail.

Pour la prime de fin d'année, 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.

## VACANCES ?

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

## PIÈGES ?

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

## FONCTIONS D'EMPLOYÉ

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

[voir aussi S de Statut Ouvrier - Employé]

## FONDS SOCIAL

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

## FORMATION

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

Horeca Formation travaille avec des spécialistes et des formateurs expérimentés. Pour le choix des formations, Horeca Formation est à l'écoute des entreprises du secteur, de la plus petite à la plus grande, partout dans le pays. Ceci permet de connaître les formations les plus pratiques et intéressantes.

Horeca Formation organise tout un éventail de formations partout dans le pays. Vous trouverez ainsi toujours une bonne formation pas trop loin de chez vous.

En plus, toutes les formations de Horeca Formation sont gratuites.

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.



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

L'offre de formation peut également être consultée via [www.horecanet.be](http://www.horecanet.be).

- Centre Bruxellois de Formation et de Perfectionnement du secteur Horeca  
tél. 02/550.00.10  
[formationbruxelles@horeca.be](mailto:formationbruxelles@horeca.be)
- Centre Wallon de Formation et de Perfectionnement du secteur Horeca  
tél. 081/72.18.84  
[formationwallonie@horeca.be](mailto:formationwallonie@horeca.be)

## FORMATION SYNDICALE

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

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

## FRAIS DE DÉPLACEMENT

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

### ! NOUVEAU !

#### ✓ Le transport par chemin de fer

L'intervention de l'employeur est fixée à 70% (en moyenne) du prix de la carte train (en seconde classe), calculée sur base du nombre de kilomètres parcourus. Le 1er juillet 2019, les montants remboursés ont été augmentés. Vous retrouverez ces montants dans le tableau ci-dessous.

### ! NOUVEAU !

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

Pour autant que la distance parcourue entre la halte de départ et la halte d'arrivée s'élevé **au moins à 1 kilomètre**, l'intervention de l'employeur est fixée à 80% du prix payé par le travailleur. Une limite maximale a été fixée à 50 EUR par mois. Cela signifie que si votre abonnement mensuel coûte plus que 62,50 EUR (x 80% = 50 EUR), l'employeur ne vous remboursera pas plus que 50 EUR par mois.

#### ✓ Déplacements en vélo

Les travailleurs ont droit à une indemnité de **0,24 EUR** par kilomètre parcouru pour les déplacements effectués à vélo entre leur domicile et leur lieu de travail, aller et retour.

#### ✓ Autres moyens de transport

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

Pour les travailleurs à temps partiel, le calcul pour les frais de transport privé est le suivant :

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

Par jour presté, l'employeur paie 1/21,66 de 70% du prix de la carte train mensuelle en seconde classe pour la distance parcourue.

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

Au cas où le travailleur utilise successivement différents moyens de transport dont il est question ci-dessus, l'intervention de

l'employeur est d'application respectivement sur chaque distance parcourue (l'intervention de l'employeur est égale au total des interventions pour les différents moyens de transport).

### TRAVAILLEURS QUI FOURNISSENT DES PRESTATIONS INTERROMPUES (SERVICE COUPÉ):

Les travailleurs qui, au cours d'une journée de travail, telle que prévue dans leur horaire, fournissent des prestations de travail

interrompues (service coupé) (dont l'interruption ne peut être considérée ni comme une période de repos, ni comme une pause-repas), ont droit à une double intervention de l'employeur dans leur frais de transport. Les travailleurs qui fournissent des prestations de travail interrompues et qui utilisent exclusivement un abonnement pour les transports en commun donnant droit à plusieurs déplacements par jour n'ont pas droit à la double intervention.



Contactez la CSC  
Alimentation et Services  
pour

**LE CALCUL DE L'INTERVENTION DANS VOS FRAIS DE DÉPLACEMENTS**

## HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

Il existe dorénavant deux types d'heure supplémentaire :

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

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

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

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

### MONTANT DE L'INTERVENTION PATRONALE - 1er FEVRIER 2020

KM	TRANSPORT PRIVE		TRANSPORT PUBLIC		KM	TRANSPORT PRIVE		TRANSPORT PUBLIC	
	PAR MOIS	RAILFLEX	ABO PAR MOIS			PAR MOIS	RAILFLEX	ABO PAR MOIS	
1	25,9	-	21		31-33	82,6	27	81	
2	25,9	-	23		34-36	87,5	29	85	
3	25,9	9	25		37-39	92,4	30	90	
4	28,35	9	28		40-42	97,3	32	95	
5	30,45	10	30		43-45	102,2	34	99	
6	32,55	11	32		46-48	107,1	36	104	
7	34,65	11	34		49-51	111,3	37	109	
8	36,4	12	36		52-54	114,8	38	112	
9	38,5	13	37		55-57	118,3	39	115	
10	40,6	13	39		58-60	121,8	41	118	
11	42,7	14	41		61-65	126,7	42	123	
12	44,1	15	43		66-70	132,3	44	128	
13	46,2	15	45		71-75	137,9	46	134	
14	48,3	16	47		76-80	143,5	48	141	
15	50,4	17	49		81-85	149,1	50	146	
16	52,5	17	50		86-90	154,7	51	153	
17	53,9	18	53		91-95	160,3	53	158	
18	56	19	55		96-100	166,6	55	163	
19	58,1	19	57		101-105	172,2	57	171	
20	60,2	20	58		106-110	177,8	59	176	
21	61,6	21	60		111-115	183,4	61	182	
22	63,7	21	62		116-120	189	63	189	
23	65,8	22	64		121-125	194,6	64	193	
24	67,9	22	66		126-130	200,9	67	199	
25	70	23	68		131-135	206,5	69	205	
26	71,4	24	70		136-140	212,1	70	211	
27	73,5	25	71		141-145	217,7	72	217	
28	75,6	25	74		146-150	225,4	75	225	
29	77,7	26	76		151-155	/	/	/	
30	79,8	26	77		156-160	/	/	/	

## PAIEMENT

Il n'y a aucun changement pour :

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

Le changement s'opère pour :

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

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

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

## LIMITE

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

## HORAIRE

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

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

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

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

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

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

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

### ✓ Les travailleurs à temps partiel à horaire variable

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

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

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

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

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

## HYGIÈNE

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

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

## I NDEMNITÉ VÉLO

Les travailleurs qui se rendent au travail en vélo ont droit à une indemnité de **0,24 EUR** par kilomètre parcouru (aller et retour du domicile au travail).

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

## I NDEX

### ✓ Salaires

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

### ✓ Primes et indemnités

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

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

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

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

Les salaires minimums que vous trouverez dans ce journal s'appliquent aux contrats étudiants de 18 ans ou plus.

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

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

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

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

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

[voir aussi J de Jour férié]

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

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

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

[voir aussi T de Travail du dimanche - supplément]

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

[voir aussi P de Prime de fin d'année]

### JOURS ASSIMILÉS

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

- vacances annuelles et jours fériés légaux
- jours d'absence couverts par un salaire
- jours de repos compensatoire dans le cadre de la diminution du temps de travail



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

### JOUR FÉRIÉ - SUPPLÉMENT

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

Par an, il y a 10 jours fériés payés :

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

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

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

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

#### Supplément (prime)

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

#### Repos compensatoire rémunéré (récupération)

L'employeur doit accorder le repos compensatoire dans les 6 semaines qui suivent le jour férié. La durée du repos compensatoire payé dépend de la durée du travail presté le jour férié.

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

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

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

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

[voir aussi T de Travail du dimanche - Supplément]

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

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

[voir J de Jeunes travailleurs - Barème des jeunes]

### MALADIE - CONTRÔLE

Les partenaires sociaux ont mis en place une procédure de contrôle par un médecin-

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

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 !

En cas d'absence de règle en matière de disponibilité au lieu de résidence pour une visite du médecin-contrôleur, voici la procédure à suivre :

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 ou à un lieu de résidence communiqué à l'employeur, 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.

## METTRE FIN AU CONTRAT DE TRAVAIL

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

L'employeur peut licencier un travailleur :

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

Le travailleur peut démissionner :

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

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

[voir aussi F de Fin du contrat de travail]

## OUTPLACEMENT

L'objectif est de fournir au travailleur licencié des outils lui permettant de retrouver un travail. Plus précisément, le reclassement professionnel se définit comme un ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe par un prestataire de services, pour le compte d'un employeur, afin de permettre à un travailleur de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant.

### QUI Y A DROIT ?

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

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

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

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

• **Exemple 1:**

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

• **Exemple 2:**

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

### CONCRÈTEMENT, COMMENT SE DÉROULE LA PROCÉDURE DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL ?

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

Le travailleur licencié reçoit un préavis

Le travailleur preste normalement son délai de préavis d'au moins 30 semaines. Durant ce

délai, il a droit à un reclassement professionnel de 60 heures, qu'il va mettre en œuvre durant son congé pour sollicitation.

Le travailleur licencié reçoit une indemnité de congé

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

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

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

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

### RÉGIME SPÉCIFIQUE AUX TRAVAILLEURS ÂGÉS DE PLUS DE 45 ANS

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

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

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

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

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

## OUVRIER SAISONNIER

Des dispositions spécifiques s'appliquent aux ouvriers saisonniers.

L'ancienneté des travailleurs concernés est calculée en totalisant tous les jours prestés dans le courant de l'année (sur différentes années civiles), à condition que l'ouvrier dispose d'un contrat de travail d'au moins 2 mois entre le 1er mai et le 30 septembre avec une durée hebdomadaire du travail qui corresponde au moins à  $\frac{3}{4}$  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).

## PENSION : DEUXIÈME PILIER SECTORIEL

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

Depuis le 1er janvier 2013, les employeurs doivent payer une cotisation de 0,5% du salaire mensuel de leurs travailleurs au Fonds de pension du secteur Horeca. Depuis le 1er janvier 2015, ce montant est passé à 1%. Et depuis le 1er janvier 2020, ce montant est à 1,1%. Ces cotisations sont versées sur un compte individuel pour chaque travailleur. Les montants accumulés rapporteront des intérêts jusqu'à ce que le travailleur reçoive sa pension complémentaire.

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 supplé-

ment de salaire, ladite prime de pension).

- Les travailleurs dont l'employeur a choisi de sortir du plan sectoriel afin d'avoir son propre plan de pension d'entreprise (qui doit être équivalent ou meilleur que le plan sectoriel!).

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

- Avoir 23 ans.
- Avoir travaillé au moins 220 jours dans le secteur.

**A Partir du 1er janvier 2019, ces conditions sont supprimées. Les travailleurs du secteur Horeca auront droit à leur pension complémentaire dès leur premier jour de travail sans aucune restriction d'âge ou d'un nombre minimum de jours à prester!**

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

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

Les employeurs liés au plan de pension sectoriel doivent également adhérer à des engagements de solidarité. Ces engagements de solidarité sont des avantages supplémentaires.

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

- En cas de décès du travailleur durant sa carrière professionnelle, un montant de



1250 € sera octroyé au(x) bénéficiaire(s).

- En cas de faillite, le travailleur percevra tout de même ses cotisations de pension, jusqu'à maximum 1 mois à dater de la déclaration de faillite.
- Lorsque le travailleur est victime d'une incapacité de travail d'une durée d'au moins 200 jours, après une période de salaire garanti, sur une période de 5 trimestres consécutifs, il perçoit une somme de 150 € indépendamment du régime de travail.

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

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

1. Votre nouvel employeur fait partie de la Commission paritaire 302 (secteur Horeca) :
  - a. Si votre nouvel employeur a également adhéré au régime de pension sectoriel, les cotisations sont payées par votre nouvel employeur à partir de la date à laquelle vous entrez en service chez lui.
  - b. Si votre nouvel employeur a un plan de pension d'entreprise pour tous ses travailleurs, vous serez considéré comme sortant. Mais il paiera néanmoins des cotisations pour vous au niveau du plan de pension d'entreprise.
2. Votre nouvel employeur ne fait pas partie de la Commission paritaire 302 (secteur Horeca) : Dans ce cas, le paiement des cotisations pour le régime de pension sectoriel est arrêté à partir de la date de votre sortie de service. Le travailleur sortant a 3 possibilités:
  - a. Il peut laisser le capital constitué auprès du Fonds de pension et le recevoir lorsqu'il sera pensionné ou en cas de décès
  - b. Il peut le transférer auprès de l'organisme de pension de son nouvel employeur, s'il y est affilié
  - c. Il peut le transférer auprès d'un autre organisme de pension.

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

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

## PÉRIODE D'ESSAI

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

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

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

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

### • Exemple:

3. Un travailleur a un contrat à durée déterminée de 8 mois. Si l'employeur décide de le licencier après 2,5 mois, le travailleur devra prêter une période de préavis de 2 semaines (voir délais de préavis). Le travailleur sera en deçà des 4 mois (moitié de 8 mois) et n'aura donc rien de plus.
4. Un travailleur a un contrat à durée déterminée de 2 ans. Si l'employeur décide de le licencier après 5,5 mois, le travailleur devra prêter une période de préavis de 4 semaines (voir délais de préavis). Le travailleur sera au-delà des 6 mois (moitié de 2 ans est 1 an, mais maximum 6 mois !). Il devra donc recevoir une indemnité de rupture.

## PETIT CHÔMAGE

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

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



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

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

## POURCENTAGE DE SERVICE

[voir S de Salaires forfaitaires]

## PRÉPENSION

### ✓ Prépension à temps plein à partir de 62 ans (jusqu'au 31/12/2021)

#### condition

- Pour les hommes : Avoir travaillé au moins 40 ans comme salarié
- Pour les femmes : Avoir travaillé au moins :
  - 35 ans en 2019
  - 36 ans en 2020
  - 37 ans en 2021

### ✓ Prépension à temps plein à partir de 59 ans (jusqu'au 30/06/2021)

#### 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 métiers lourds 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 31/12/2020)

#### 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.

## 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.

Cas particulier

- Lorsqu'un travailleur (qui a plus d'un an d'ancienneté) est malade plus de 7 jours, les 7 premiers jours de maladie seront assimilés (et donc payés).
- Le seuil des deux mois de service ininterrompu comme condition pour obtenir une prime de fin d'année est maintenu, mais il peut y être satisfait à cheval sur deux années calendriers. Avant, il fallait 2 mois ininterrompus sur 1 année calendrier. Exemple: un travailleur est engagé le 15 novembre. Il est licencié le 31 janvier. Il a donc 2,5 mois de service (1,5 mois en 2017 et 1 mois en 2018). Il aura donc droit à une prime de fin d'année.
- Une période d'incapacité de travail de plus de six mois ininterrompus est assimilée pour la prime de fin d'année. Depuis le 1er janvier 2016, cette période de plus de 6 mois ininterrompue peut également s'étendre sur deux années calendriers. Exemple : un travailleur est malade 7 mois, de septembre 2017 à mars 2018. En 2017, cela faisait 4 mois de maladie et en 2018, 3 mois. Auparavant, il n'avait pas droit à l'assimilation des 6 mois sur une année. A présent, les 7 mois seront assimilés (selon les règles d'assimilation en vigueur).

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

[voir E de Extras]

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

Étudiants : Dans les entreprises qui ont une caisse enregistreuse, les étudiants soumis à la cotisation de solidarité (quota de 475h sur «student@work») qui rentraient dans les conditions pour une prime de fin d'année n'y ont plus droit à partir de l'année de référence 2020.

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

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

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

- le travailleur est licencié pour cause de force majeure (par exemple maladie):  
Il conserve le droit à la prime de fin d'année s'il a travaillé au moins 2 mois ininterrompus chez l'employeur. Le montant de la prime de fin d'année est calculé sur base du nombre de mois prestés.

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

- Les travailleurs qui quittent volontairement l'entreprise n'ont pas droit à la prime de fin d'année, quelle que soit leur ancienneté, sauf:
  - a. lorsque la démission est donnée le 31 décembre (après avoir terminé le service, selon son horaire) ;
  - b. lorsque le préavis effectivement presté prend fin au plus tôt le 31 décembre ;
  - c. lorsque, à la demande de l'employeur, le préavis ne doit pas être presté et qui prend fin au plus tôt le 31 décembre.

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

### LE MONTANT DE LA PRIME DE FIN D'ANNÉE?

- pour les travailleurs qui ont travaillé toute l'année:

Le montant maximal de la prime de fin d'année s'élève à 4 semaines et 1/3 de salaire ; ce montant correspond à un 13ème mois ;
- pour les travailleurs qui n'ont pas travaillé toute l'année:

Le montant de la prime de fin d'année est calculé sur base de la période prestée (le nombre de mois travaillés).

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

### PRIME SYNDICALE

La prime syndicale s'élève à **145,00 EUR** pour les travailleurs à temps plein (période de référence 2019 – paiement en 2020).

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

### SALAIRES - SALAIRES MINIMUMS

À la fin du journal, vous trouverez les salaires minimums qui sont d'application à partir du 1er janvier 2020.

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

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

Ces salaires ont été indexés de 0,889% au 1er janvier 2020.

### SALAIRES FORFAITAIRES

Le salaire de certains travailleurs peut être déterminé sur base d'un pourcentage de la vente réalisée dans l'entreprise de l'Horeca où ils sont occupés. Ces travailleurs risquent parfois d'aller au-devant de désagréables surprises si un certain jour ou pendant une certaine période, il y a peu ou pas de vente. Pour prévenir cette situation, la Commission Paritaire de l'Horeca a défini une série de salaires minimums, exprimés en montants journaliers ; c'est-à-dire les salaires forfaitaires journaliers.

Les salaires forfaitaires ont un double objectif :

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

Vous trouverez les salaires forfaitaires applicables depuis la dernière indexation (1er octobre 2018) à la fin de ce journal.

### 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. Si l'employeur souhaite introduire ce régime de flexibilité pour d'autres fonctions (lié au travail en équipes), il doit demander l'approbation de la Commission Paritaire.

### TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

#### ! NOUVEAU !

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

- au plus tard au début de l'exécution du contrat de travail,
  - le contrat de travail doit être rédigé par écrit et individuellement pour chaque travailleur.
- En plus, le contrat de travail à temps partiel doit mentionner la durée de travail hebdomadaire et l'horaire (il s'agit de la répartition concrète du nombre d'heures de travail sur les différents jours de la semaine).

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

1. à horaire fixe (et donc avec une durée de travail fixe) : il faut mentionner dans le contrat de travail le régime et l'horaire de travail convenu.
2. à horaire variable avec une durée de travail fixe (le nombre d'heures par semaine est toujours le même) : le contrat de travail devra mentionner le régime de travail convenu et renvoyer au cadre général des horaires de travail variables défini par le règlement de travail. A défaut d'écrit conforme à ces dispositions, le travailleur pourra choisir le régime de travail à temps partiel et l'horaire de travail qui lui est le plus favorable parmi ceux qui sont appliqués dans l'entreprise.
3. à horaire variable avec une durée de travail variable (le nombre d'heures par semaine peut varier) : voir ci-dessus

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

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

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

L'employeur est obligé de communiquer les

horaires variables des travailleurs à temps partiel au moins 5 jours ouvrables à l'avance aux travailleurs concernés. Il peut être dérogé à cette règle, mais l'employeur doit obtenir la permission de la Commission Paritaire.

[voir aussi H de Horaire]

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

[voir aussi F de Flexi-job]

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

## TRAVAIL DE NUIT - SUPPLÉMENT

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

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

Depuis le 1er janvier 2020, ce supplément s'élève à 1,3001 EUR par heure.

Le supplément est payé en plus du salaire.

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

- La durée de travail journalière des travailleurs qui effectuent des prestations de nuit peut être ramenée à 2 heures au minimum (à condition que l'employeur dispose d'un registre de présence spécifique ou d'un système automatique d'enregistrement du temps de travail).
- Les jeunes travailleurs (de plus de 16 et moins de 18 ans) peuvent être occupés dans

l'Horeca jusqu'à 23 heures. L'employeur qui souhaite utiliser cette dérogation doit en informer l'inspecteur-chef de district de l'inspection sociale par écrit.

## TRAVAIL INTÉRIMAIRE

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

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

## TRONC

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

Ce système est appelé le système du tronc.

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

## VÊTEMENTS DE TRAVAIL - INDEMNITÉ

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

formes de travail standardisés.

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

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

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

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

- 1,76 EUR par journée prestée, pour la fourniture (l'achat) des vêtements et
- 1,76 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 3,52 EUR par jour.

Ces montants sont d'application depuis le 1er janvier 2020. 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 DU DIMANCHE - SUPPLÉMENT

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

### ✓ Et si vous devez travailler un dimanche ?

Les travailleurs qui travaillent le dimanche ont droit à un repos compensatoire. L'employeur doit accorder le repos compensatoire dans les 6 jours suivant le dimanche. Mais ce jour peut coïncider avec un jour d'inactivité du travailleur.

[voir aussi J de Jour férié - Supplément]

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

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

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

[voir J de Jeunes travailleurs – Barème des jeunes]

## AUGMENTATION DES SALAIRES ET DES INDEMNITÉS LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 2020!

Au 1er janvier 2020, les salaires de **tous** les travailleurs du secteur Horeca ont été augmentés suite à une indexation positive. En effet tous les salaires ont bénéficié d'une indexation de 0,889%. Ces augmentations concernent aussi bien les salaires minimums que les salaires effectivement payés.

Les indemnités et suppléments mentionnés ci-dessous sont également indexés de 0,889%. Les montants suivants s'appliquent à partir du 1er janvier 2020 :

- **vêtements de travail**  
1,76 EUR par journée de travail lorsque l'employeur ne fournit pas les vêtements de travail, et 1,76 EUR par journée de travail lorsque l'employeur n'entretient (ne lave) pas les vêtements de travail.
- **supplément pour le travail de nuit**  
1,3001 EUR par heure pour les prestations entre 24 heures (minuit) et 5 heures (du matin)
- **supplément de flexibilité dans les entreprises du catering**  
Un tableau reprenant ces montants indexés est disponible à la rubrique « catering – complément salarial de flexibilité » à l'intérieur de ce journal.

À l'intérieur de ce journal, vous trouverez les nouveaux salaires minimums qui s'appliquent à partir du 1er janvier 2020 dans l'Horeca (hôtels, restaurants, cafés, catering, ...).  
Pour plus d'informations, vous pouvez toujours contacter le secrétariat local de la CSC Alimentation et Services dans votre région (vous trouverez les adresses et les numéros de téléphone à la fin de ce journal).

### ENTER

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

Intéressé ? Contactez le centre de services de la CSC dans votre région ou consultez le site internet [www.jeunes-csc.be](http://www.jeunes-csc.be).

### CSC-GO

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

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

## NOS SECRÉTARIATS TOUJOURS À VOTRE SERVICE !

### BRUXELLES

Rue Grisar 44 - 1070 Anderlecht  
Tél.: 02/500.28.80

### CHARLEROI

Rue Prunieu 5 - 6000 Charleroi  
Tél.: 071/23.08.85

### LIEGE

Boulevard Saucy 10 - 4020 Liège  
Tél.: 04/340.73.70

### LUXEMBOURG

Rue Pietro-Ferrero 1 - 6700 Arlon  
Tél.: 063/24.20.46

### MONS

Rue Cl. de Bettignies 10 - 7000 Mons  
Tél.: 065/37.25.89

### NAMUR

Chaussée de Louvain, 510 - 5004 Bouge  
Tél.: 081/25.40.22

### NIVELLES

Rue des Canonnières 14 - 1400 Nivelles  
Tél.: 067/88.46.55

### TOURNAI

Avenue des Etats-Unis 10 Bte 6 - 7500 Tournai  
Tél.: 069/88.07.59

### VERVIERS

Pont Léopold 4-6 - 4800 Verviers  
Tél.: 087/85.99.76

### SECRÉTARIAT NATIONAL CSC ALIMENTATION ET SERVICES

Rue des Chartreux, 70  
1000 BRUXELLES  
02/500.28.11

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

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

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

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

## TABLEAU DES FONCTIONS DE RÉFÉRENCE ET RÉPARTITION PAR CATÉGORIE

# OIRA

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

## POURQUOI UTILISER CET OUTIL ?

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

## RISQUES POSSIBLES DANS LE SECTEUR HORECA

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

## OUTIL OIRA

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

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

## ECO-CHEQUES: MODE D'EMPLOI

### A quel montant ai-je droit ?

Pour 2019, les employeurs ont dû verser à leurs travailleurs une prime de maximum 250 euros au mois de décembre 2019. Pour recevoir la prime complète en 2019, un travailleur devait avoir travaillé à temps plein du 1er décembre 2018 au 30 novembre 2019. Pour les travailleurs à temps partiel ou pour ceux qui n'ont pas travaillé durant toute la période de référence, le montant perçu est proportionnel aux prestations (des exemples sont présentés à l'intérieur de la brochure).

### A quoi peuvent-ils servir ?

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

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

Il est possible de consulter une liste plus complète des produits sur [myecocheques.be](http://myecocheques.be)

### Pourquoi n'ai-je encore rien reçu ?

Pour avoir droit à ses éco-chèques en 2019 (maximum 250 euros), il fallait tout d'abord avoir travaillé entre le 1er décembre 2018 et le 30 novembre 2019. Les étudiants qui travaillaient sous contrat étudiant durant ces périodes n'ont pas droit aux éco-chèques. Certains travailleurs n'ont peut-être reçu aucun éco-chèque, car ils ont été remplacés par un autre avantage. Mais ce remplacement devait être négocié entre les travailleurs et l'employeur au sein de l'entreprise avant le 31 décembre 2018. Les autres avantages sont par exemple des chèques-repas ou tout autre avantage équivalent.

### Qui me paie mes éco-chèques et quand ?

Tous les employeurs doivent payer des éco-chèques à leurs travailleurs qui ont travaillé durant les périodes indiquées plus haut. Le paiement se fait au mois de décembre qui suit la période de référence. Par exemple le paiement devait se faire en décembre 2019 pour la période de référence de décembre 2018 à novembre 2019.

Des informations supplémentaires sont disponibles sur [myecocheques.be](http://myecocheques.be)

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

# SALAIRES FORFAITAIRES



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

## SALAIRES FORFAITAIRES D'APPLICATION A PARTIR DU 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2018

	fonction	âge	salaire journalier		salaire horaire converti (38 heures/sem.)
			6 jours/sem.	5 jours/sem.	
<b>HÔTEL</b>	chasseur		83,03	99,68	13,11
	voiturier – portier		83,53	100,27	13,19
	bagagiste		83,03	99,68	13,11
	femme (valet) de chambre	19+	84,74	101,73	13,38
		18	83,03	99,68	13,11
	concierge		100,18	120,26	15,82
	chef concierge		121,54	145,91	19,19
<b>ROOMSERVICE</b>	commis d'étage		83,03	99,68	13,11
	Garçon/fille d'étage		99,20	119,09	15,66
	assistant maître d'hôtel		121,45	145,80	19,18
	maître d'hôtel room-service		130,27	156,39	20,57
<b>RESTAURANT</b>	commis débarrasseur – commis de suite		83,03	99,68	13,11
	commis de rang		83,03	99,68	13,11
	½ chef de rang		95,84	115,06	15,13
	garçon/serveuse – chef de rang		99,20	119,09	15,66
	premier chef de rang – sommelier(ère)		102,22	122,71	16,14
	assistant(e) maître d'hôtel		121,45	145,80	19,18
	maître d'hôtel		130,27	156,39	20,57
<b>BANQUET</b>	aide-serveur(se) - commis		83,03	99,68	13,11
	garçon/fille banquet	22+	85,13	102,20	13,44
		18-21	83,90	100,72	13,25
	½ chef de rang		89,38	107,30	14,11
	chef de rang		99,20	119,09	15,66
	premier chef de rang		102,22	122,71	16,14
	assistant(e) maître d'hôtel		121,45	145,80	19,18
	maître d'hôtel		130,27	156,39	20,57
<b>BRASSERIE, TAVERNE, BISTROT</b>	garçon/serveuse		99,20	119,09	15,66
<b>CAFE</b>	garçon/serveuse		92,58	111,14	14,62
<b>BAR</b>	commis barman/-maid	20+	83,93	100,76	13,25
		18-19	83,03	99,68	13,11
	barman/-maid		99,20	119,09	15,66
	responsable barman/-maid		102,22	122,71	16,14
<b>DIVERS</b>	préposé(e) aux toilettes - vestiaire		83,03	99,68	13,11

# SALAIRES MINIMUMS D'APPLICATION DANS L'HORECA

## SALAIRES MINIMUMS D'APPLICATION DANS L'HORECA 1<sup>ER</sup> JANVIER 2020 (SALAIRES HORAIRES)

	CAT I = CAT II	CAT III	CAT IV	CAT V	CAT VI	CAT VII	CAT VIII	CAT IX
0	12,1504	12,2207	12,7576	13,4886	13,8456	15,7426	16,96	18,0369
1 (*)	12,6952	12,8126	13,3461	13,9739	14,3874	15,938	17,162	18,2467
2	12,9463	13,0661	13,6589	14,2631	14,7317	16,1242	17,3559	18,4455
3	13,1827	13,3474	13,9063	14,4885	15,0062	16,3114	17,547	18,6404
4	13,3522	13,5671	14,0337	14,6479	15,2183	16,4951	17,7397	18,8415
5	13,3522	13,659	14,218	14,7406	15,3561	16,6838	17,9354	19,0427
6	13,3522	13,7533	14,218	14,8335	15,4987	16,8689	18,1273	19,2405
7	13,3522	13,7533	14,4021	14,9261	15,6407	17,0595	18,3242	19,4435
8	13,3522	13,7533	14,4021	15,0188	15,7792	17,2509	18,5226	19,6451
9	13,4725	13,8741	14,5295	15,1499	15,9152	17,4048	18,6884	19,8214
10	13,4725	13,8741	14,5333	15,1535	15,9213	17,4132	18,6972	19,8297
11	13,4725	13,8741	14,5377	15,1576	15,9271	17,4218	18,7049	19,8382
12	13,4725	13,8741	14,5413	15,1613	15,9328	17,43	18,7135	19,8461
13	13,4725	13,8741	14,5451	15,1651	15,9383	17,4337	18,717	19,85
14	13,5929	13,9949	14,6691	15,2963	16,0748	17,5889	18,8847	20,0277
15	13,5929	13,9949	14,6732	15,2998	16,0808	17,5983	18,8946	20,0378
16	13,5929	13,9949	14,6732	15,2998	16,0808	17,6038	18,9	20,0438
17	13,5929	13,9949	14,6732	15,2998	16,0808	17,6094	18,9064	20,0494
18	13,5929	13,9949	14,6732	15,2998	16,0808	17,6094	18,9064	20,0494
19	13,7132	14,1159	14,7932	15,4272	16,2113	17,7557	19,0634	20,2179
20	13,7132	14,1159	14,7932	15,4272	16,2113	17,7557	19,0634	20,2179
21	13,7132	14,1159	14,7991	15,4337	16,218	17,76	19,0684	20,223
22	13,7132	14,1159	14,7991	15,4337	16,218	17,76	19,0684	20,223
23	13,7132	14,1159	14,7991	15,4337	16,218	17,7653	19,0746	20,2288
24	13,833	14,2367	14,9196	15,5609	16,3485	17,9114	19,232	20,3971
25	13,833	14,2367	14,9196	15,5609	16,3485	17,9114	19,232	20,3971
26	13,833	14,2367	14,9255	15,5675	16,3549	17,9162	19,2368	20,4023
27	13,833	14,2367	14,9255	15,5675	16,3549	17,9162	19,2368	20,4023
28	13,833	14,2367	14,9255	15,5675	16,3549	17,922	19,2423	20,4081
29	13,9536	14,3577	15,0453	15,6946	16,4858	18,0673	19,4007	20,5762
30	13,9536	14,3577	15,0453	15,6946	16,4858	18,0673	19,4007	20,5762
31	13,9536	14,3577	15,052	15,7007	16,4921	18,0719	19,4051	20,5816
32	13,9536	14,3577	15,052	15,7007	16,4921	18,0719	19,4051	20,5816
33	13,9536	14,3577	15,052	15,7007	16,4921	18,0779	19,4106	20,5873
34	14,0739	14,4786	15,1718	15,8283	16,6225	18,2242	19,5685	20,7556
35	14,0739	14,4786	15,1718	15,8283	16,6225	18,2242	19,5685	20,7556
36	14,0739	14,4786	15,1782	15,8345	16,6295	18,2287	19,5736	20,76
37	14,0739	14,4786	15,1782	15,8345	16,6295	18,2287	19,5736	20,76
38	14,0739	14,4786	15,1782	15,8345	16,6295	18,2339	19,579	20,7663
39	14,1939	14,5994	15,298	15,9615	16,7602	18,3799	19,7371	20,9347
40	14,1939	14,5994	15,298	15,9615	16,7602	18,3799	19,7371	20,9347
41	14,1939	14,5994	15,3047	15,9682	16,7666	18,3846	19,7418	20,9392
42	14,1939	14,5994	15,3047	15,9682	16,7666	18,3846	19,7418	20,9392
43	14,1939	14,5994	15,3047	15,9682	16,7666	18,3898	19,7474	20,9454
44	14,3141	14,7205	15,4244	16,0952	16,8967	18,5361	19,9054	21,1139
45	14,3141	14,7205	15,4244	16,0952	16,8967	18,5361	19,9054	21,1139

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

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

## SALAIRES MINIMUMS D'APPLICATION DANS L'HORECA 1<sup>ER</sup> JANVIER 2020 (SALAIRES MENSUELS)

	CAT I = CAT II	CAT III	CAT IV	CAT V	CAT VI	CAT VII	CAT VIII	CAT IX
0	2000,77	2012,34	2100,75	2221,12	2279,91	2592,28	2792,75	2970,07
1 (*)	2090,48	2109,81	2197,66	2301,03	2369,12	2624,46	2826,01	3004,62
2	2131,82	2151,55	2249,16	2348,66	2425,82	2655,12	2857,94	3037,36
3	2170,75	2197,87	2289,9	2385,77	2471,02	2685,94	2889,4	3069,45
4	2198,66	2234,05	2310,88	2412,02	2505,95	2716,19	2921,14	3102,57
5	2198,66	2249,18	2341,23	2427,28	2528,64	2747,26	2953,36	3135,7
6	2198,66	2264,71	2341,23	2442,58	2552,12	2777,74	2984,96	3168,27
7	2198,66	2264,71	2371,54	2457,83	2575,5	2809,13	3017,38	3201,7
8	2198,66	2264,71	2371,54	2473,09	2598,31	2840,65	3050,05	3234,89
9	2218,47	2284,6	2392,52	2494,68	2620,7	2865,99	3077,36	3263,92
10	2218,47	2284,6	2393,15	2495,28	2621,71	2867,37	3078,8	3265,29
11	2218,47	2284,6	2393,87	2495,95	2622,66	2868,79	3080,07	3266,69
12	2218,47	2284,6	2394,47	2496,56	2623,6	2870,14	3081,49	3267,99
13	2218,47	2284,6	2395,09	2497,19	2624,51	2870,75	3082,06	3268,63
14	2238,3	2304,49	2415,51	2518,79	2646,98	2896,3	3109,68	3297,89
15	2238,3	2304,49	2416,19	2519,37	2647,97	2897,85	3111,31	3299,56
16	2238,3	2304,49	2416,19	2519,37	2647,97	2898,76	3112,2	3300,54
17	2238,3	2304,49	2416,19	2519,37	2647,97	2899,68	3113,25	3301,47
18	2238,3	2304,49	2416,19	2519,37	2647,97	2899,68	3113,25	3301,47
19	2258,11	2324,42	2435,95	2540,34	2669,46	2923,77	3139,11	3329,21
20	2258,11	2324,42	2435,95	2540,34	2669,46	2923,77	3139,11	3329,21
21	2258,11	2324,42	2436,92	2541,41	2670,56	2924,48	3139,93	3330,05
22	2258,11	2324,42	2436,92	2541,41	2670,56	2924,48	3139,93	3330,05
23	2258,11	2324,42	2436,92	2541,41	2670,56	2925,35	3140,95	3331,01
24	2277,83	2344,31	2456,76	2562,36	2692,05	2949,41	3166,87	3358,72
25	2277,83	2344,31	2456,76	2562,36	2692,05	2949,41	3166,87	3358,72
26	2277,83	2344,31	2457,73	2563,45	2693,11	2950,2	3167,66	3359,58
27	2277,83	2344,31	2457,73	2563,45	2693,11	2950,2	3167,66	3359,58
28	2277,83	2344,31	2457,73	2563,45	2693,11	2951,15	3168,56	3360,53
29	2297,69	2364,23	2477,46	2584,38	2714,66	2975,08	3194,65	3388,21
30	2297,69	2364,23	2477,46	2584,38	2714,66	2975,08	3194,65	3388,21
31	2297,69	2364,23	2478,56	2585,38	2715,7	2975,84	3195,37	3389,1
32	2297,69	2364,23	2478,56	2585,38	2715,7	2975,84	3195,37	3389,1
33	2297,69	2364,23	2478,56	2585,38	2715,7	2976,83	3196,28	3390,04
34	2317,5	2384,14	2498,29	2606,39	2737,17	3000,92	3222,28	3417,75
35	2317,5	2384,14	2498,29	2606,39	2737,17	3000,92	3222,28	3417,75
36	2317,5	2384,14	2499,34	2607,41	2738,32	3001,66	3223,12	3418,48
37	2317,5	2384,14	2499,34	2607,41	2738,32	3001,66	3223,12	3418,48
38	2317,5	2384,14	2499,34	2607,41	2738,32	3002,51	3224,01	3419,52
39	2337,26	2404,03	2519,07	2628,33	2759,85	3026,56	3250,04	3447,25
40	2337,26	2404,03	2519,07	2628,33	2759,85	3026,56	3250,04	3447,25
41	2337,26	2404,03	2520,17	2629,43	2760,9	3027,33	3250,82	3447,99
42	2337,26	2404,03	2520,17	2629,43	2760,9	3027,33	3250,82	3447,99
43	2337,26	2404,03	2520,17	2629,43	2760,9	3028,19	3251,74	3449,01
44	2357,05	2423,97	2539,88	2650,34	2782,32	3052,28	3277,75	3476,75
45	2357,05	2423,97	2539,88	2650,34	2782,32	3052,28	3277,75	3476,75

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

# VOUS AVEZ APPRÉCIÉ CE JOURNAL ?

N'HÉSITÉZ PAS À LE MONTRER À VOS COLLÈGUES !

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

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

## \_\_\_\_\_ DONNÉES PERSONNELLES \_\_\_\_\_

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

Nom: ..... Prénom: .....

Rue: ..... N°: ..... Boîte: .....

Code Postal: ..... Commune: .....

Pays: ..... Nationalité: .....

Reg.Nat.: ..... Date Nais: .....

IBAN: ..... BIC: .....

N° Tél: ..... Gsm: .....

Adresse E-mail: .....

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

ACCORD / PAS D'ACCORD \*

## \_\_\_\_\_ EMPLOYEUR \_\_\_\_\_

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

Nom employeur (actuel): .....

Rue: ..... N°: ..... Boîte: .....

Code Postal: ..... Commune: .....

BCE: ..... N° ONSS: .....

Comm. Paritaire: .....

Début d'occupation: ..... Secteur: .....

Statut: ..... Temps plein/partiel\* heures ..... / .....

Je souhaite devenir membre de la CSC à partir de: .....

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

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

Date: ..... / ..... / .....      Signature: .....

\* Biffer ce qui ne convient pas

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

de A à Z

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